

RESUMEN ANALÍTICO DE INVESTIGACIÓN

-RAI-

Fecha de elaboración: 19.04.2021			
Tipo de documento	TID:	Obra creación:	Proyecto investigación: X
Título: Factores de riesgos psicosociales generados en los docentes de la institución Diocesano Santa María de Carepa, durante la pandemia por Covid -19.			
Autor(es): Dayana Lizeth Parra Sánchez, Yuli Andrea González Manco			
Tutor(es): Kenia Marcela González Pedraza			
Fecha de finalización: 27.04.2021			
Temática: Riegos psicosocial.			
Tipo de investigación: Cuantitativa, descriptiva.			
Resumen: Una medida adoptada en Colombia durante la pandemia fue la eliminación de las clases presenciales en las instituciones educativas, obligando a los docentes a impartir las clases de forma virtual. Este trabajo pretendió determinar los factores de riesgo psicosociales que afectan a los docentes que realizan trabajo en casa a causa de la pandemia del SARS CoV-2 (COVID-19) de la institución educativa Diocesano Santa María para ello se encuestó a 12 docentes. Como resultado arrojo los siguiente: Por subcategorías, en carga mental, el 67 % de los docentes se encuentran en riesgo alto; en liderazgo, el 100% está sin riesgo; en exigencias de responsabilidad del cargo el 67 % están en riesgo alto y en retroalimentación del desempeño el 67% está sin riesgo; en carga física, el 100% están en riesgo muy alto, alto y en grupo social el 67% está sin riesgo.			
Palabras clave: Riegos psicosocial, docente, trabajo académico en casa, tiempos de pandemia, Covid SARS COV-2, factores de riesgos intralaborales y extralaborales.			
Planteamiento del problema: En virtud de la crisis en salud generada por la COVID-19 y según los gobernantes, autoridades sanitarias y organizaciones, se han emitido lineamientos acerca del aislamiento para evitar lugares donde haya aglomeración de personas, viéndose suspendidas las actividades en las instituciones educativas y en todo lo que requiera salir de los hogares y estar cerca de otras personas, lo cual ha llevado a que los trabajadores trabajen desde sus casas. La emergencia sanitaria por causa del Coronavirus (Covid-19), por su rapidez de propagación y contagio y entendiendo que las instituciones educativas son un foco de contagio llevo a los docentes a adoptar trabajo en casa de una forma “involuntaria, improvisada y repentina como una estrategia para responder a la pandemia”, las condiciones de trabajo desmejoraron, las cargas asociadas al trabajo aumentaron y con ellas los niveles de estrés, si se tiene en cuenta que no todos los trabajadores cuentan en su vivienda con las condiciones locativas y los recursos físicos y tecnológicos necesarios para realizar eficientemente su trabajo y en condiciones confortables, viéndose afectada su calidad de vida y bienestar laboral y afectando en muchos casos la dinámica familiar. Ahora bien, así como trabajar al interior de una organización tiene sus propios riesgos, trabajar en casa también. Estas condiciones intralaborales y extralaborales que rodean al trabajador pueden desencadenar reacciones psicológicas y emocionales capaces de alterar su bienestar. El docente se enfrenta diariamente a una situación emocional influida a menudo porque se desenvuelve en unos contextos de mucha tensión, por un clima de agresividad e incertidumbre. A si mismo se ve afectado por diferentes cambios sociales y este de la pandemia no ha sido la excepción el gremio de docentes de las instituciones educativas			

quienes pasaron de estar en aulas de clase a desempeñar su trabajo desde casa, implementando la virtualidad en un 100% en sus labores cotidianas; cambiando en ellos las estructuras manejadas y enfrentándolos a nuevos modelos de aprendizaje, los cuales se basan en ambientes virtuales de aprendizaje que se montan en plataformas que permiten organizar sus clases y actividades con el fin de garantizar el aprendizaje a sus alumnos. Lo anterior, generó una serie de cambios que nos permite suponer que en los docentes hay una serie de factores que los afectan en lo psicológico y social.

Pregunta:

¿Cuáles son los principales factores de riesgos psicosociales generados en los docentes que realizan trabajo en casa de la institución educativa Diocesano Santa María del municipio Carepa Antioquia, durante la pandemia por Covid -19?

Objetivos:

Determinar los principales factores de riesgos psicosociales generados en los docentes que realizan trabajo en casa de la institución educativa Diocesano Santa María del municipio Carepa Antioquia, durante la pandemia por Covid -19?

Objetivos Específicos:

- Identificar los factores de riesgos psicosocial intralaboral y extralaborales generados en los docentes durante la pandemia por Covid 19.
- Clasificar los riesgos psicosocial de mayor nivel de afectación en los docentes durante la pandemia por Covid 19.
- Proponer un plan de intervención que permita mitigar los riesgos de mayor nivel encontrados.

Marco teórico:

Dentro de la investigación, se profundizó en unos conceptos claves que determinaron las dimensiones abordadas y fueron:

Factores psicosociales en el trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1984, señalan que los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. [pp. 22].

Factores psicosociales intralaborales

Hacen referencia a todas las condiciones dadas al interior de la empresa, que tienen que ver con el trabajo y su organización. El riesgo psicosocial intralaboral constituye en la actualidad en un problema en salud pública. Este problema se hace más sensible en ciertos grupos ocupacionales, entre ellos, los docentes y se hace cada vez mayor en la población docente dado que su profesión se constituye en una de las más expuestas a los riesgos psicosociales, aspecto desafortunado teniendo en cuenta que en ellos recae en gran parte la responsabilidad de educar como ciudadanos íntegros a las generaciones futuras.

Factores psicosociales extralaborales

Son aquellos aspectos inherentes al trabajador fuera del contexto laboral tales como el entorno familiar, social y económico del trabajador, utilización del tiempo libre, redes de apoyo social, condiciones de la vivienda, entre otras. Se pensaría que cuando se habla de

laboral, únicamente es al interior de la empresa, sin embargo muchas de las actividades laborales influyen en el trabajador, pero no es así, los empleados no utilizan sus espacios libres para esparcimiento, sus actividades de bienestar social son inexistentes, el dinero no les alcanza para tener una vida digna, todo esto es genera lo que se llama factores psicosociales extralaborales y en la actualidad es común su estudio, para componer planes que mitiguen su aparición. [pp. 24].

Factores de riesgo psicosocial en docentes

Múnera et al. (2013). Afirman que el sector educativo se constituye en uno de los más expuestos a las enfermedades de origen psicosocial. Las nuevas tecnologías, la diversidad en el aula, el trato con estudiantes desmotivados e indisciplinados y los constantes cambios curriculares y sociales, entre otros aspectos, contribuyen a que los docentes realicen un gran esfuerzo para adaptarse a dichos cambios, lo que conlleva a un detrimento en su salud física y mental. Ossa (1997), plantea además de las anteriores la inseguridad en las zonas de influencia, que expone a los docentes a la violencia del sector, y al enfrentamiento del docente con estudiantes agresivos y vándalos que inclusive ponen en riesgo su vida. [pp. 25].

Trabajo en casa

El trabajo desde casa es una modalidad de trabajo en la que el trabajador realiza las principales tareas de su trabajo mientras permanece en su casa, utilizando la tecnología de la información y las comunicaciones (TIC). A los efectos de la presente guía y en el contexto de la pandemia de la COVID19, se utilizará el término «trabajo desde casa» para referirse exclusivamente al teletrabajo en el hogar como una modalidad de trabajo provisional y alternativa. Requiere que tanto los empleadores como los trabajadores compartan la responsabilidad y el compromiso de no interrumpir las operaciones y garantizar el empleo. (OIT, 2020 p.6). [pp. 27].

Método:

El diseño de investigación que se implementó en este estudio, es descriptivo desde una perspectiva metodológica cuantitativa, debido a que profundiza en la interpretación de los datos, y el análisis para contestar preguntas de estudio; este enfoque se basó en la medición numérica y con el uso de la estadística que permite establecer patrones de comportamiento en una población, lo que facilita generar conclusiones respecto al estudio planteado, para la identificación del riesgo psicosocial. La investigación descriptiva consiste en la recopilación de datos que describen los acontecimientos y luego organiza, tabula, representa y describe la recopilación de datos Glass y Hopkins (1984). [pp. 46]. Debido a la emergencia la recolección de la información es virtual mediante la herramienta de Google Forms que puede utilizarse en computadores y equipos móviles donde la población participante expreso voluntariamente su intención de participar en la investigación mediante el consentimiento informado y declaración basado en la responsabilidad, estándares morales y legales, y confidencialidad, posteriormente se recogió los datos socio-demográficos y las respuestas seleccionadas del cuestionario que mejor describen la posición de acuerdo a la experiencia laboral, se almacenan y están disponibles en Google Drive para la recolección y almacenamiento de los datos y finalmente exportar para realización del análisis que nos permitiera identificar los riesgos psicosociales en los docente que está desarrollando la enseñanza desde casa a raíz de la emergencia sanitaria provocada por el SARS COV-2. [pp. 48].

Se aplicó el instrumento a 12 docentes de la institución educativa Diocesano Santa María que realizaron trabajo en casa durante la pandemia por Covid -19, comprendiendo edades entre los 20 y 53 años de edad los cuales fueron elegidos de manera no probabilística, mediante un cuestionario adaptado a la batería de riesgo psicosocial del el Ministerio de Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana, ya que aún no existe un cuestionario estandarizado para docentes sobre los riesgos psicosociales en tiempos de pandemia, que permita evaluar de una manera más puntual, estadística y certificadamente los factores que son producidos por las cargas excesivas de trabajo y el cambio de rutina, donde principalmente en las instituciones educativas presenciales no se había manejado o contado con plataformas que faciliten la educación virtual. [pp. 49-52].

Resultados, hallazgos u obra realizada:

Después de aplicado el instrumento para la reelección de los datos, arrojó los siguientes resultados:

En la categoría de riesgo psicosocial intralaboral se encontró que los docentes que laboran en la institución Diocesano Santa María presentan riesgos intralaborales en los que se identificaron con nivel de riesgo muy alto, alto en las siguientes tres subcategorías, la primera es **Carga mental**; su propia naturaleza del trabajo docente, demanda la realización de múltiples y complejas tareas que se traducen en factores de carga mental, pero en estos tiempos de pandemia se agrava el 50% de los docentes afirmaron tener altas exigencias mentales durante la modalidad del trabajo en casa para planificar las clases, seleccionar el material y/o adaptar los contenidos con la utilización de nuevas tecnologías –TICS las cuales muchos no estaban preparados, como segunda las **Exigencias de responsabilidad**; se multiplican en estas condiciones de excepcionalidad pues la pandemia trajo nuevas tareas y responsabilidades por la repentina enseñanza sin presencialidad puesto que ahora requieren preparar sus modos de enseñanza de manera virtual, asegurar conexiones adecuadas y hacer seguimiento a sus estudiantes en diferentes formatos y la tercera está entre los factores de **Carga física**; en el trabajo docente durante esta situación de aislamiento obligatorio presentaron esfuerzos físicos adicionales ya que muchos realizaron posturas forzadas, no contaban con un espacio físico adecuado en el hogar para la realización de sus tareas y experimentaron alguna situación de tipo físico como dolores musculares o contracturas y experimentaron alguna situación de tipo físico como dolores musculares o contracturas (espalda, cuello, hombro), dolores de cabeza, migrañas durante el trabajo en casa, de estos datos obtenidos se concluyó que fueron los que se asociaron al desempeño de los docentes de la institución por tener directa relación con el cargo, y por lo cual requieren una intervención prioritaria y el porcentaje más alto de docentes se encuentra en riesgo medio en las subcategorías de Demandas emocionales, Jornada de trabajo, Participación y manejo de cambio y Capacitación y formación y en la categoría extralaboral los niveles de riesgo son medio en las subcategorías Asociados a tiempo fuera del trabajo y Relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales durante la pandemia por Covid 19 se deben trabajar con intervención de manera complementaria. [pp. 60-70].

Por subcategorías, en carga mental, el 67 % de los docentes se encuentran en riesgo alto; en liderazgo, el 100% está sin riesgo; en exigencias de responsabilidad del cargo el 67% están en riesgo alto y en retroalimentación del desempeño el 67% está sin riesgo; en carga física, el 100% están en riesgo muy alto, alto y en grupo social el 67% está sin riesgo.

Estos hallazgos evidencian que si bien el porcentaje más alto de los docentes encuestados no presenta riesgo psicosocial es pertinente desarrollar actividades preventivas con el fin de mantener los niveles en los riesgos más bajos y lograr la posibilidad de disminuir los

niveles altos con intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Conclusiones:

Como se demuestra en los resultados anteriormente analizados los docentes que realizaron trabajo en casa de la institución educativa Diocesano Santa María, durante la pandemia por Covid -19 están expuestos a riesgos **intralaborales** en algunos factores en el que el nivel de afectación es muy alto, alto a lo referido a las condiciones de la tarea y las condiciones de tipo físico, dado a los múltiples compromisos y responsabilidades en la labor docente y cuyas obligaciones no pueden ser transferidas a otras personas, pasar de la presencialidad a la virtualidad les implico un aumento de esfuerzo físico, adaptarse situaciones de molestia, fatiga o preocupación y a espacios de trabajo inadecuados para la concentración y desarrollo de sus funciones.

Se puede concluir en el siguiente estudio que la información obtenida a través de la aplicación del instrumento de riesgo psicosocial basado en la batería evidencio que hubo cambios significativos en la dinámica de trabajo de los docentes debido a la re-estructuración de las clases presenciales a virtuales, con metodologías diferentes las cuales se empeñaron en aprender para hacer aprender a sus estudiantes, permitió proponer una serie de actividades de promoción, prevención e intervención a los factores psicosociales presentados en el entorno educativo que están orientadas en propiciar ambientes de trabajo que procuren por el bienestar y la satisfacción de los colaboradores en pro de la institución, en crear conciencia de una cultura de prevención en la que se desarrollen nuevas actitudes al interior de la misma y adoptar nuevas conductas individuales y colectivas como el autodominio, autocontrol, aprovechamiento de recursos y conciencia de vivir mejor con una actitud responsable y de respeto por la vida y el entorno psicosocial que lo rodea y con ello facilitar o ayudar a generar un cambio en el desempeño laboral de las personas que participaron en la investigación y disminuir los factores de riesgos psicosociales que afectan de manera significativa la salud de los docentes. [pp. 108-109].

Productos derivados:

**Factores de riesgos psicosociales generados en los docentes de la institución Diocesano
Santa María de Carepa, durante la pandemia por Covid -19.**

Dayana L. Parra Sánchez

Cod. 11206302

Yuli A. González Manco

Cod. 11206021

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

Bogotá, Distrito Capital

27 de abril de 2021

**Factores de riesgos psicosociales generados en los docentes de la institución Diocesano
Santa María de Carepa, durante la pandemia por Covid -19**

Dayana L. Parra Sánchez

Cod. 11206302

Yuli A. González Manco

Cod. 11206021

Kenia M. González Pedraza

Director

Corporación Universitaria Unitec

Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá, Distrito Capital

27 de abril de 2021

Tabla de contenido

Resumen	12
Planteamiento del problema	15
Pregunta de Investigación	18
Justificación	19
Objetivos	21
Objetivo General	21
Objetivos Específicos	21
Marco teórico	22
Factores psicosociales en el trabajo	22
Factores psicosociales intralaborales	24
Factores psicosociales extralaborales	24
Factores individuales	25
Factores de riesgo psicosocial en docentes	25
Tiempos de pandemia	25
Trabajo en casa	26
Trabajo académico en casa	27
Teletrabajo	28
Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial	28
Marco Conceptual	29
Marco Legal	33
Estado del arte	38
Antecedentes investigativos nacionales	38
Antecedentes investigativos internacionales	42
Método	45

Contexto de la empresa	45
Tipo, diseño y alcance del estudio	46
Participantes o fuentes de datos	47
<i>Criterios de Inclusión:</i>	47
<i>Criterios de Exclusión:</i>	47
Recolección de Datos	48
Instrumento:	49
Análisis	52
Resultados	54
Plan de intervención a los factores de riesgos psicosociales	97
Discusión de Resultados	101
Conclusión	107
Recomendaciones	110
Referencias Bibliográficas	111
Anexos	118
Anexo A: Cronograma de actividades	118
Anexo B: Consentimiento informado	121
Anexo C: Instrumento	122

Lista de Figuras

Figura 1. Respuesta de autorización.	54
Figura 2. Respuesta de sexo	55
Figura 3. Respuesta de edades	55
Figura 4. Respuesta de estado civil	56
Figura 5. Respuesta de tipo de vivienda	56
Figura 6. Respuesta de estrato de los servicios públicos de su vivienda	57
Figura 7. Respuesta de experiencia docente	57
Figura 8. Nivel de riesgo global categoría A Intralaboral	58
Figura 9. A1 Carga mental, Afirmación N°1	59
Figura 10. A1 Carga mental, Afirmación N°2	60
Figura 11. A1 Carga mental, Afirmación N°3	60
Figura 12. Nivel de riesgo general subcategoría A1 Carga mental	61
Figura 13. A2 Demandas emocionales Afirmación N°4	61
Figura 14. A2 Demandas emocionales, Afirmación N°5	62
Figura 15. A2 Demandas emocionales, Afirmación N°6	63
Figura 16. Nivel de riesgo general Subcategoría A2 Demandas Emocionales	63
Figura 17. A3 Exigencias de responsabilidades del cargo, Afirmación N°7	64
Figura 18. A3 Exigencias de responsabilidades del cargo, Afirmación N°8	65
Figura 19. A3 Exigencias de responsabilidades del cargo, Afirmación N°9	65
Figura 20. Nivel de riesgo general Subcategoría A3 Exigencia De Responsabilidades	66
Figura 21. A4 Carga física, Afirmación N°10	67
Figura 22. A4 Carga física, Afirmación N°11	67
Figura 23. A4 Carga física, Afirmación N°12	68
Figura 24. Nivel de riesgo general Subcategoría A4 Carga física	69
Figura 25. A5 Medio Ambiente, Afirmación N°13	69
Figura 26. A5 Medio Ambiente, Afirmación N°14	70
Figura 27. A5 Medio Ambiente, Afirmación N°15	71
Figura 28. Nivel de riesgo general Subcategoría A5 Medio Ambiente	71
Figura 29. A6 Jornada de trabajo, Afirmación N°16	72
Figura 30. A6 Jornada de trabajo, Afirmación N°17	73
Figura 31. A6 Jornada de trabajo, Afirmación N°18	73
Figura 32. Nivel de riesgo general Subcategoría A6 Jornada de trabajo	74
Figura 33. A7 Control y autonomía sobre el trabajo, Afirmación N°19	74
Figura 34. A7 Control y autonomía sobre el trabajo, Afirmación N°20	75
Figura 35. A7 Control y autonomía sobre el trabajo, Afirmación N°21	76
Figura 36. Nivel de Riesgo general Subcategoría A7 Control y autonomía sobre el trabajo	76
Figura 37. A8 Participación y manejo del cambio, Afirmación N°22	77
Figura 38. A8 Participación y manejo del cambio, Afirmación N°23	78
Figura 39. A8 Participación y manejo del cambio, Afirmación N°24	78

Figura 40. Nivel de Riesgo general Subcategoría A8 Participación y manejo del cambio	79
Figura 41. A9 Capacitación en tiempos de pandemia, Afirmación N°25	80
Figura 42. A9 Capacitación y formación, Afirmación N°26	81
Figura 43. A9 Capacitación y formación, Afirmación N°27	81
Figura 44. Nivel de Riesgo general Subcategoría A9 Capacitación y Formación	82
Figura 45. A10 Características del liderazgo, Afirmación N°28	83
Figura 46. A10 Características del liderazgo, Afirmación N°29	84
Figura 47. A10 Características del liderazgo, Afirmación N°30	84
Figura 48. Nivel de riesgo general subcategoría A10 Liderazgo	85
Figura 49. A11 Grupo Social, Afirmación N°31	86
Figura 50. A11 Grupo Social, Afirmación N°32	86
Figura 51. A11 Grupo Social, Afirmación N°33	87
Figura 52. Nivel de riesgo general Subcategoría A11 grupo social	88
Figura 53. A12 Retroalimentación del desempeño, Afirmación N°34	88
Figura 54. A12 Retroalimentación del desempeño, Afirmación N°35	89
Figura 55. A12 Retroalimentación del desempeño, Afirmación N°36	90
Figura 56. Nivel de riesgo general Subcategoría A12 Retroalimentación del desempeño	90
Figura 57. B1 Asociados a tiempo fuera del trabajo, Afirmación N°37	91
Figura 58. B1 Asociados a tiempo fuera del trabajo, Afirmación N°38	92
Figura 59. B1 Asociados a tiempo fuera del trabajo, Afirmación N°39	92
Figura 60. Nivel de riesgo general subcategoría B1 tiempo fuera del trabajo	93
Figura 61. B2 Relaciones familiares e interpersonales, Afirmación N°40	94
Figura 62. B2 Relaciones familiares e interpersonales, Afirmación N°41	94
Figura 63. B2 Relaciones familiares e interpersonales, Afirmación N°42	95
Figura 64. Nivel de riesgo general B2 relaciones familiares e interpersonales	96
Figura 65. Nivel de riesgo general Categoría A y B	96
Tabla 1. Plan de intervención a los factores de riesgos psicosociales	98

Resumen

Este trabajo pretendió determinar los factores de riesgo psicosociales que afectan a los docentes que realizan trabajo en casa a causa de la pandemia del SARS CoV-2 (COVID-19) de la institución educativa Diocesano Santa María del municipio Carepa -Antioquia. El trabajo tiene en cuenta la definición de factor de riesgo de la Organización Internacional del Trabajo quienes en sus términos describe: “las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, las necesidades y la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al trabajo que pueden – en función de las percepciones y la experiencia – tener influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral”. (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 1984).

La pandemia causada por la Covid-19 ha complicado aún más el panorama, el sistema educativo, en general, se ha visto forzado a encontrar alternativas para dar respuestas urgentes, a fin de no paralizar sus servicios. Una de ellas, sin duda, la más importante y generalizada ha sido la imposición improvisada de la teleeducación, trabajo académico en casa y del teletrabajo.

Como parte fundamental de la investigación, para el presente estudio se realizó un recorrido teórico sobre diferentes investigaciones académicas que soportan la problemática expuesta y sirven de referencia desde el ámbito metodológico para el desarrollo de este estudio de factores psicosociales derivados de la emergencia sanitaria relacionada con el COVID - 19 en el entorno laboral. Este apartado consta de diez revisiones de tesis de grado realizadas en universidades tanto nacionales como internacionales pertenecientes a facultades relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo a nivel de postgrados.

Se realizó bajo una metodología con enfoque cuantitativo, ya que recolecta y organiza datos estadísticos sobre la situación problemática, además es de tipo descriptiva porque permitió identificar y describir los diversos factores de riesgo psicosocial a los cuales se encuentran expuestos la población trabajadora objeto y sujeto de investigación.

La secuencia de la investigación fue en la búsqueda de un instrumento que permitiera indagar a los docentes y en ese proceso poder determinar los factores de riesgo en tiempos de

pandemia. El instrumento se validará para mirar su grado de confiabilidad, posteriormente se aplicará a los docentes, con los datos obtenidos se hará una tabulación y análisis que permita extraer los factores de riesgo Psicosocial que afectan a la comunidad docentes, pero aún no existe un cuestionario estandarizado para docentes sobre los riesgos psicosociales en tiempos de pandemia que permita evaluar de una manera más puntual, estadística y certificadamente los factores que son producidos por las cargas excesivas de trabajo y el cambio de rutina, puesto que como se ha mencionado, la educación paso de ser presencial a virtual, donde principalmente en las instituciones educativas presenciales no se había manejado o contado con plataformas que faciliten la educación virtual es por eso que el equipo investigador diseñó un cuestionario basado en la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial Intralaborales y Extralaborales en Colombia con algunas categorías y subcategorías elegidas y definidas para relevancia de la investigación y la situación actual del Covid-19 con el fin de comprender la situación actual en materia de riesgos psicosociales, fue aplicado mediante encuesta a 12 docentes donde de manera general arrojó los siguientes resultados:

En la categoría de riesgo psicosocial intralaboral se encontró que los docentes que laboran en la institución Diocesano Santa María presentan riesgos intralaborales en los que se identificaron con nivel de riesgo muy alto, alto en las siguientes tres subcategorías, la primera es **Carga mental;** su propia naturaleza del trabajo docente, demanda la realización de múltiples y complejas tareas que se traducen en factores de carga mental, pero en estos tiempos de pandemia se agrava el 50% de los docentes afirman tener altas exigencias mentales durante la modalidad del trabajo en casa para planificar las clases, seleccionar el material y/o adaptar los contenidos con la utilización de nuevas tecnologías –TICS las cuales muchos no estaban preparados, como segunda las **Exigencias de responsabilidad;** se multiplican en estas condiciones de excepcionalidad pues la pandemia trajo nuevas tareas y responsabilidades por la repentina enseñanza sin presencialidad puesto que ahora requieren preparar sus modos de enseñanza de manera virtual, asegurar conexiones adecuadas y hacer seguimiento a sus estudiantes en diferentes formatos y la tercera está entre los factores de **Carga física;** en el trabajo docente durante esta situación de aislamiento obligatorio presentaron esfuerzos adicionales ya que muchos realizaron posturas forzadas y experimentaron alguna situación de tipo físico como dolores musculares o contracturas (espalda, cuello, hombro), dolores de cabeza, migrañas durante el trabajo en casa, de estos datos obtenidos se concluyó que fueron los que se asociaron

al desempeño de los docentes de la institución por tener directa relación con el cargo, y por lo cual requieren una intervención prioritaria en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica y el porcentaje más alto de docentes se encuentra en riesgo medio en las subcategorías de Demandas emocionales, Jornada de trabajo, Participación y manejo de cambio y Capacitación y formación y en la categoría extralaboral los niveles de riesgo son medio en las subcategorías Asociados a tiempo fuera del trabajo y Relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales durante la pandemia por Covid 19 se deben trabajar con intervención de manera complementaria.

Por subcategorías, en carga mental, el 67 % de los docentes se encuentran en riesgo alto; en liderazgo, el 100% está sin riesgo; en exigencias de responsabilidad del cargo el 67 % están en riesgo alto y en retroalimentación del desempeño el 67% está sin riesgo; en carga física, el 100% están en riesgo muy alto, alto y en grupo social el 67% está sin riesgo.

Palabras claves: Riesgos psicosocial, docente, trabajo académico en casa, tiempos de pandemia, Covid SARS COV-2, factores de riesgos intralaborales y extralaborales.

Planteamiento del problema

La organización internacional para el trabajo plantea que no existe una definición única, para definir tele trabajo, lo que se refleja en la multitud de términos empleados para definir este fenómeno: «teledesplazamiento», «trabajo a domicilio», «trabajo en línea», «trabajo virtual», «trabajo remoto», «trabajo a distancia», «trabajo distribuido», «workshifting» (trabajo flexible en cuanto a horarios, ubicación y uso de tecnología) o, simplemente, «trabajo flexible» (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2016).

El trabajo en casa es una modalidad muy común en algunas latitudes y se usa con mucha frecuencia desde mediados del siglo XXI, En Francia por ejemplo, el segmento de empleados de Teletrabajo o trabajadores en casa aumentó de 7% en 2007 a 12,4% en 2012 Greenworking (2012), la Organización Internacional del trabajo plantea que no se evidencia como una modalidad estructura de trabajo sino como programas pilotos. En Alemania en el 2013 según el estudio BITKON revelo que de 505 empleados encuestados el 79% afirmaron que el trabajo en casa los ayudaba a tener una relación dinámica entre el trabajo y la vida familiar y el 55% menciono que la casa genera bastante superposición entre la vida privada y la laboral. (OIT, 2019)

En Colombia el trabajo en casa no es una práctica común y por ende causa un gran número de comentarios y reacciones, durante este periodo de pandemia derivada del Coronavirus covid-19 se está implementando por muchas organizaciones como medida excepcional y temporal para mantener puestos de trabajo, en su gran mayoría de comunicaciones no oficiales o periódicos locales afirman que la nueva modalidad de ‘trabajo en casa’ que ha tomado fuerza: las jornadas laborales se han ampliado, las cargas laborales se incrementaron y no existe una delimitación entre horarios laborales y los familiares lo que conlleva a la población que practica esta modalidad de trabajo una alta tasa de estrés.

En virtud de la crisis en salud generada por la COVID-19 y según los gobernantes, autoridades sanitarias y organizaciones, se han emitido lineamientos acerca del aislamiento para evitar lugares donde haya aglomeración de personas, viéndose suspendidas las actividades en las instituciones educativas y en todo lo que requiera salir de los hogares y estar cerca de otras personas, lo cual ha llevado a que los trabajadores trabajen desde sus casas. La emergencia sanitaria por causa del Coronavirus (Covid-19), por su rapidez de propagación y contagio y entendiendo que las instituciones educativas son un foco de contagio llevo a los docentes a adoptar trabajo en casa de una forma “involuntaria, improvisada y repentina como una estrategia para responder a la pandemia”, las condiciones de trabajo desmejoraron, las cargas asociadas al trabajo aumentaron y con ellas los niveles de estrés, si se tiene en cuenta que no todos los trabajadores cuentan en su vivienda con las condiciones locativas y los recursos físicos y tecnológicos necesarios para realizar eficientemente su trabajo y en condiciones confortables, viéndose afectada su calidad de vida y bienestar laboral y afectando en muchos casos la dinámica familiar.

Ahora bien, así como trabajar al interior de una organización tiene sus propios riesgos, trabajar en casa también. Estas condiciones intralaborales y extralaborales que rodean al trabajador pueden desencadenar reacciones psicológicas y emocionales capaces de alterar su bienestar.

El docente se enfrenta diariamente a una situación emocional influida a menudo porque se desenvuelve en unos contextos de mucha tensión, por un clima de agresividad e incertidumbre. A si mismo se ve afectado por diferentes cambios sociales y este de la pandemia no ha sido la excepción el gremio de docentes de las instituciones educativas quienes pasaron de estar en aulas de clase a desempeñar su trabajo desde casa, implementando la virtualidad en un 100% en sus labores cotidianas; cambiando en ellos las estructuras manejadas y enfrentándolos a nuevos modelos de aprendizaje, los cuales se basan en ambientes virtuales de aprendizaje que se montan en plataformas que permiten organizar sus clases y actividades con el fin de garantizar el aprendizaje a sus alumnos.

Lo anterior, generó una serie de cambios que nos permite suponer que se generó en los docentes una serie de factores que los afectan en lo psicológico y social, los cuales generan dificultades en el momento de realizar su labor principal y que van en contra de lo que Torres (2005) define como las características principales del rol de docente ideal “que supera los límites

de lo humano”, en tanto que supone que el maestro sea “un sujeto polivalente, profesional competente, agente de cambio, practicante reflexivo, profesor investigador, intelectual crítico e intelectual transformador, y que en definitiva se niega cuando el docente esta salido de su encaje psicológico y social, producto de factores de riesgo debidos a la modificación de espacio de confort.

Pregunta de Investigación

¿Cuáles son los principales factores de riesgos psicosociales generados en los docentes que realizan trabajo en casa de la institución educativa Diocesano Santa María del municipio Carepa Antioquia, durante la pandemia por Covid -19?

Justificación

Los factores de riesgo psicosocial son condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo (Resolución 2646 de 2008), es decir que existe una probabilidad alta de afectar negativamente en el bienestar integral de un trabajador en el desarrollo de su labor diaria y en la productividad de cualquier organización.

La Resolución colombiana 2646, refiere que los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales y extralaborales o externos a la organización es decir dentro y fuera de la organización, y las características propias de cada empleado, los cuales interactúan por medio de las percepciones, sensaciones y experiencias, en la salud y desempeño de las personas.

Específicamente el sector educativo ha llegado a ser considerado uno de los más expuestos a riesgos psicosociales, el rol que ejerce los docentes es muy importante en el desarrollo académico, social y cultural en nuestra sociedad. Por ello vale la pena resaltar que la docencia es una actividad profesional que genera altas demandas, “es un trabajo mentalmente muy estresante aunque físicamente no lo sea tanto no sólo por las características intrínsecas del trabajo educativo, sino también por las condiciones donde este se desarrolla”, (IEESA, 2013); dado que para su ejercicio se presentan relaciones interpersonales de diverso orden: con los estudiantes, padres de familia, los colegas (docentes), superiores, adicionalmente a ello se encuentra la carga laboral, el ejercicio mental de la ejecución de la pedagogía y del cumplimiento de las metas u objetivos (de la política pública); por consiguiente las afectaciones tanto físicas como psicológica en la población docente tendría a repercutir en sociedad en general por el enfoque social-humanista de la profesión docente.

Es necesario que los docentes tengan un buen equilibrio emocional para adaptarse a estos cambios y poder desarrollar su rol profesional de una forma saludable. El hecho de poder determinar los principales factores de riesgo psicosocial en los docentes que realizan trabajo en casa a causa de la pandemia del SARS CoV-2 (COVID-19, servirá para tratar y/o prevenir o

potenciar la salud laboral de estos trabajadores y en caso de su ocurrencia el impacto que puede generar a la organización desde la reestructuración que debe hacer en materia de riesgos laborales dentro de su metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos. Así mismo, en la adopción de acciones que sean necesarias dentro de su Plan de Trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Es por ello que una de las finalidades de nuestra investigación ha sido conocer la percepción que tienen los docentes a través de la aplicación de un instrumento de evaluación en relación a los factores de riesgo psicosocial a partir de su propia experiencia en estos tiempos de pandemias que puede arrojar resultados positivos o negativos tanto para el docentes como para la institución educativa.

Con el desarrollo de la presente investigación se puede llegar a descubrir pautas importantes en el comportamiento y calidad en el ambiente laboral de los docentes, tomar las decisiones o correctivos pertinentes o proporcionar las recomendaciones necesarias que permitan tener un mayor control para la mitigación de los riesgos psicosociales en la modalidad laboral del trabajo en casa o del teletrabajo a los directivos de las Instituciones Educativas objeto de estudio, de tornarse necesario.

Por lo tanto, esta investigación cobra relevancia toda vez que puede proporcionar información base para la toma de decisiones en la construcción de estrategias y políticas a nivel de educación, permitiendo a su vez la formulación de nuevas teorías, planes, instructivos y procesos, que basados en la experiencia.

Así mismo, se tendrán en cuenta las recomendaciones y/o sugerencias de la población objeto de la investigación, para que desde la experiencia que han tenido que vivir de manera obligada, ayuden a mejorar los entornos académicos del país y se permita esa universalización del conocimiento con calidad educativa. Esta investigación dará herramientas importantes al sector educativo para fortalecer el mismo sistema y posibilitar la rigurosidad académica propia de la modalidad presencial que exige un contacto físico con los estudiantes y una transmisión del conocimiento más constructiva y permanente.

Objetivos

Objetivo General

Determinar los principales factores de riesgos psicosociales generados en los docentes que realizan trabajo en casa de la institución educativa Diocesano Santa María del municipio Carepa Antioquia, durante la pandemia por Covid -19.

Objetivos Específicos

Identificar los factores de riesgos psicosocial intralaboral y extralaborales generados en los docentes durante la pandemia por Covid 19.

Clasificar los riesgos psicosocial de mayor nivel de afectación en los docentes durante la pandemia por Covid 19.

Proponer un plan de intervención que permita mitigar los riesgos encontrados.

Marco teórico

Factores psicosociales en el trabajo

La preocupación por los factores psicosociales y su relación con el ámbito laboral se da hacia finales de 1970. En 1984 se publicó “*Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control*” uno de los primeros documentos oficiales e internacionales por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el cual se aborda y reconoce los factores psicosociales en el trabajo como elementos complejos y difíciles de entender, dado lo difícil que resulta entender en conjunto las percepciones y experiencias de los trabajadores, y la cantidad de aspectos que se pueden abarcar. También se hace referencia a la identificación de la problemática a mediados de 1974, momento en el cual la Asamblea Mundial de la Salud hace un llamado a documentar los efectos e importancia de los factores psicosociales en el trabajo y su incidencia sobre la salud de los trabajadores.

Las instituciones mencionadas reconocen la complejidad del tema, señalan que “Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos” (OIT, 1986, p. 3). Así mismo la OIT propone como definición “Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo” (OIT, 1986, p. 3)

Se han de incluir también los siguientes factores: Mala utilización de las habilidades, la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de las relaciones laborales, el trabajo por turnos y el peligro físico.

Por lo anterior, siempre será necesario identificar, evaluar e intervenir sobre aquellos factores que inciden en la funcionalidad, productividad y eficiencia de las personas.

Hacia 1988 se publicó el documento “Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud” por la Organización Mundial de la Salud (OMS), en Cox y Griffiths (1996) quienes acuñan el concepto de factores de riesgo psicosocial como “los aspectos del trabajo, de la organización y de la gestión laboral, y sus contextos sociales y organizacionales” que según Martín y Pérez (1997) se pueden definir como aquellas condiciones presentes en una situación laboral que se relacionan con la organización, el trabajo y la ejecución de las tareas; y que pueden afectar el bienestar o la salud (física, psíquica o social) del trabajador como el desarrollo del trabajo.

Según la OIT (1986) citado en Medicina y Seguridad del Trabajo (2011), así como la literatura, el concepto de riesgo psicosocial se ha de considerar de 3 formas diferentes: factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales laborales, que pueden representar un conjunto de percepciones y experiencias de los trabajadores y que abarcan aspectos en lo que refiere: sobrecarga en el trabajo, autocontrol, conflicto de autoridad, desigualdad en los salarios, inseguridad, problemas en las relaciones laborales y/o turnos de trabajo.

Los factores psicosociales según Mintzberg, H. citado en Medicina y Seguridad del Trabajo (2011), también tienen que ver con la estructura organizacional. Es decir, la cultura corporativa, el clima laboral, el liderazgo o el diseño del puesto de trabajo, se convierten en factores que pueden ser positivos o negativos, mientras que los factores psicosociales de riesgo según Benavides, F. citados en Medicina y Seguridad del Trabajo (2011) hacen referencia a elementos que pueden afectar negativamente la salud y el bienestar del trabajador cuando actúan como agentes desencadenantes de tensión y estrés laboral.

Por lo anterior, se ha de considerar que los riesgos psicosociales están originados por una deficiente organización y por un entorno social negativo. Pueden afectar a la salud física, psíquica o social del trabajador e influye en el estado de ánimo de los trabajadores y los afecta tanto a nivel comportamental como psicológico, representando un riesgo para su salud mental.

En Colombia, el riesgo psicosocial ha venido tomando gran importancia desde del año 2008, cuando se establecieron y dispusieron en la Resolución 2646 de 2008 las responsabilidades de identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de factores de riesgo psicosocial en el trabajo para la determinación del origen de patologías causadas por el estrés ocupacional. De esta manera, se obligó a las empresas a realizar anualmente la evaluación del riesgo psicosocial al que podrían estar expuestos sus trabajadores de acuerdo a sus funciones. Comprenden los factores intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. Para comprender cada factor, estos serán brevemente definidos así:

Factores psicosociales intralaborales

Hacen referencia a todas las condiciones dadas al interior de la empresa, que tienen que ver con el trabajo y su organización, tales como: la gestión organizacional, condiciones de la tarea, funciones y jornada de trabajo, condiciones del medio ambiente de trabajo, relaciones sociales en el trabajo, entre otras.

El riesgo psicosocial intralaboral constituye en la actualidad en un problema en salud pública del campo de la seguridad y salud en el trabajo. Este problema se hace más sensible en ciertos grupos ocupacionales, entre ellos, los docentes y se hace cada vez mayor en la población docente dado que su profesión se constituye en una de las más expuestas a los riesgos psicosociales, aspecto desafortunado teniendo en cuenta que en ellos recae en gran parte la responsabilidad de educar como ciudadanos íntegros a las generaciones futuras.

Factores psicosociales extralaborales

Son aquellos aspectos inherentes al trabajador fuera del contexto laboral tales como el entorno familiar, social y económico del trabajador, utilización del tiempo libre, redes de apoyo social, condiciones de la vivienda, entre otras. Se pensaría que cuando se habla de laboral, únicamente es al interior de la empresa, sin embargo muchas de las actividades laborales influyen en el trabajador, pero no es así, los empleados no utilizan sus espacios libres para esparcimiento, sus actividades de bienestar social son inexistentes, el dinero no les alcanza para

tener una vida digna, todo esto es genera lo que se llama factores psicosociales extralaborales y en la actualidad es común su estudio, para componer planes que mitiguen su aparición.

Factores individuales

Son aquellas características propias del empleado, tales como aspectos socio-demográficos y ocupacionales, rasgos de personalidad, estilos de afrontamientos y condiciones de salud.

Muchas personas se emplean en actividades que no son propias para su condición y las cuales desempeñan en situaciones físicas y psicológicas contrarias a su persona, ya sea por su carácter, por su personalidad o por qué no son inherentes a sus condiciones idiosincráticas, lo que genera en el empleado problemas psicosociales y a su vez factores de riesgo.

Factores de riesgo psicosocial en docentes

Múnera et al. (2013). Afirman que el sector educativo se constituye en uno de los más expuestos a las enfermedades de origen psicosocial. Las nuevas tecnologías, la diversidad en el aula, el trato con estudiantes desmotivados e indisciplinados y los constantes cambios curriculares y sociales, entre otros aspectos, contribuyen a que los docentes realicen un gran esfuerzo para adaptarse a dichos cambios, lo que conlleva a un detrimento en su salud física y mental. Ossa (1997), plantea además de las anteriores la inseguridad en las zonas de influencia, que expone a los docentes a la violencia del sector, y al enfrentamiento del docente con estudiantes agresivos y vándalos que inclusive ponen en riesgo su vida. Los docentes terminan siendo una población vulnerable si de factores de riesgo se trata, estos no solo tienen que usar su tiempo no laboral en preparación de clases, evaluar trabajos y sobre carga laboral por el número de estudiantes que enfrentan, sino por el estrés de su actuación dentro de la institución, y que se puede resumir en la relación con los directivos, compañeros, padres de familia y la comunidad educativa.

Tiempos de pandemia

Organización Mundial de la Salud (OMS), el 30 de enero de 2020, declaró que el brote era una emergencia de salud pública de interés internacional; por lo cual los países afectados, para prevenir los riesgos de contagios y reforzar las actividades de vigilancia de los casos sospechosos, deciden poner en aislamiento social a la población. En marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró a la enfermedad SARS-CoV-2 coronavirus

una pandemia; lo que supuso un cambio importante en la forma de concebir la vida para muchos de nosotros, una amenaza de salud pública y un reto para la sociedad y las empresas que se ven profundamente afectados a nivel económico y social.

Colombia completa, oficialmente, cerca de 6 meses de pandemia del nuevo coronavirus, desde aquel 6 de marzo, cuando se confirmó el esperado primer caso importado en territorio nacional. Con trece contagiados, el 12 de marzo, el Gobierno Nacional declaró la emergencia sanitaria. Y, a mediados de mes, cuando el número de enfermos aún no llegaba a los 50, se suspendieron clases en colegios públicos y privados, se prohibió el ingreso de nacionales y no residentes. Días después se ordenó el aislamiento preventivo para mayores de 70 años y se cerraron todas las fronteras terrestres y fluviales. En estos días en que la situación nos obliga a tomar medidas para disminuir la probabilidad de contagio de enfermedades infecciosas, específicamente COVID-19, causada por el virus SARS-2-Cov, las empresas para velar por la seguridad de los trabajadores y la sostenibilidad de la misma y los puestos de trabajo se ven puestas a prueba debido a las recomendaciones emitidas por los organismos gubernamentales, que exigen cambios en la forma como sus empleados normalmente desarrollan sus actividades. Una de las recomendaciones se refiere a la práctica del teletrabajo y trabajo remoto en casa, que está siendo promovida como opción para que las empresas puedan comprometerse con la prevención del contagio de este virus, sin ver afectadas sus operaciones.

Trabajo en casa

El trabajo desde casa es una modalidad de trabajo en la que el trabajador realiza las principales tareas de su trabajo mientras permanece en su casa, utilizando la tecnología de la información y las comunicaciones (TIC). A los efectos de la presente guía y en el contexto de la pandemia de la COVID19, se utilizará el término «trabajo desde casa» para referirse exclusivamente al teletrabajo en el hogar como una modalidad de trabajo provisional y alternativa. Requiere que tanto los empleadores como los trabajadores compartan la responsabilidad y el compromiso de no interrumpir las operaciones y garantizar el empleo. (OIT, 2020 p.6).

La nueva modalidad de ‘trabajo en casa’ que ha tomado fuerza, dada la nueva dinámica laboral que se ha generado por la pandemia del Covid-19, busca que no se interfiera en los

espacios personales y familiares del trabajador, evitar que los fines de semana y días de descanso se soliciten tareas y se respete la vida personal y los descansos a los que este tiene derecho.

En materia de Riesgos Laborales, se socializa que el empleador debe incluir el ‘trabajo en casa’ dentro de su metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos de la empresa. Así mismo, adoptará las acciones que sean necesarias dentro de su Plan de Trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. El trabajo en casa no puede equipararse al teletrabajo, dado que no contiene los elementos, requisitos y formalidades establecidos en la Ley 1221 de 2008 y sus normas reglamentarias (Ministerio de Trabajo, 2020)

Trabajo académico en casa

La estrategia del Ministerio de Educación para garantizar a las niñas, niños y jóvenes el servicio educativo durante la emergencia sanitaria desencadenada por el COVID-19, se fundamenta en el hecho de que la educación protege y sustenta la vida y su dignidad. Esto significó suspender la prestación del servicio educativo en modalidad presencial y demandó a las secretarías de Educación, a los directivos y a los docentes, realizar una inmediata adecuación de los distintos componentes de la gestión escolar para garantizar el acompañamiento educativo a los estudiantes en sus casas.

La pandemia de COVID-19 ha impactado directamente los sistemas educativos de todos los países de la región, afectando a estudiantes, hogares, ministerios, secretarías de educación, centros educativos, docentes y directivos. El cierre de los centros educativos como parte de las acciones para contener la propagación del virus hace que los directivos tomen las medidas de la enseñanza en casa y/o a través de plataformas para mantener el vínculo estudiante-docente y familia-institución educativa y como no se contaba con estrategias de educación a distancia y menos para una emergencia, la comunidad educativa tuvo que establecer elementos básicos del currículo que deberán mantenerse para la educación durante el período de crisis y a distancia, adaptar materiales para uso en el hogar e incluir guías de acompañamiento para padres, lo que supone que haya sobre carga en los docentes de las instituciones educativas e inviertan largas jornadas laborales para que sus estudiantes sigan aprendiendo.

Teletrabajo

Según la Ley 1221 de 2008 (Decreto Reglamentario 0884 de 2012) el teletrabajo es una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros, utilizando como soporte las tecnologías de información y comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo, este se refiere a que los empleados realicen su trabajo fuera de las instalaciones de la organización, y en la situación actual se refiere a que realicen su trabajo exclusivamente desde su casa. Esto obedece a la necesidad de evitar desplazamientos masivos de personas, desde su hogar hasta su lugar de trabajo, y así disminuir el contacto social, disminuyendo las probabilidades de contagio del virus.

Sin embargo, esta modalidad de trabajo no fue evaluada y el impacto en la comunidad laboral ha desbordado un número creciente de factores de riesgo en los empleados, que incluso afecta el entorno social del empleado. Los países no estaban preparados para esta modalidad de trabajo, ni en las normativas legales como institucionales, representadas en la conectividad.

En Colombia, de acuerdo con lo establecido por parte del Ministerio de Trabajo (2008), se incentiva la utilización de esta modalidad en las empresas; aquellas que se adhieran a la misma recibirán incentivos por parte del gobierno nacional.

A nivel social, algunos beneficios adicionales del teletrabajo se han relacionado con la reducción en la contaminación, derivada de la disminución de los desplazamientos de las personas a su lugar de trabajo, la inclusión a la vida laboral de personas con discapacidades y el fortalecimiento del desarrollo tecnológico, herramienta fundamental del teletrabajo (Castillo, 2010). A pesar de lo anterior, vale la pena mencionar que también se han identificado algunas desventajas de esta modalidad de trabajo, las cuales se han asociado con la capacidad o posibilidad que tengan las personas para delimitar las jornadas de trabajo, ya que podría darse el hecho de que se trabaje tanto entre semana como los fines de semana, en promedio 12 horas al día (Lengüita, 2005). Lo anterior, según lo manifestado por Gálvez y Pérez (2004), explicaría por qué los teletrabajadores refieren sobrecarga de actividades durante el día y la noche, situación derivada de un mal uso de la autonomía en cuanto al manejo del tiempo.

Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

La Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social contrató con la Pontificia Universidad Javeriana un estudio de investigación para el diseño de

una batería de instrumentos de evaluación de los factores de riesgo psicosocial, que se validó en una muestra de trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales.

Así han surgido un conjunto de instrumentos válidos y confiables que pueden ser utilizados por los responsables del programa de salud ocupacional de las empresas para identificar los factores de riesgo psicosocial, a los que se encuentran expuestos los trabajadores de diferentes actividades económicas y oficios.

Se aporta un nuevo instrumento para la evaluación del impacto psicológico del coronavirus, Según un estudio de Sandín et al. 2020 realizado en España, el Cuestionario de Impacto Psicológico del Coronavirus (CIPC) que trata de un autoinforme desarrollado por los autores para evaluar el impacto psicológico asociado a la pandemia por COVID-19. Incluye varias preguntas iniciales sobre características sociodemográficas y 9 escalas independientes: (1) Experiencia con el Coronavirus (ECOVI); (2) Uso de los Medios de Comunicación (UMC); (3) Conductas Asociadas al Confinamiento (CAC); (4) Uso de Conductas Preventivas (UCP); (5) Escala de Miedo al Coronavirus (EMC); (6) Escala de Distrés (ED); (7) Escala de Síntomas de Estrés Postraumático (ESEP), (8) Escala de Interferencia por el Coronavirus (EIC), y (9) Escala de Experiencias Positivas ante las Adversidades (EEPA).

Marco Conceptual

El Ministerio de Protección Social (2008), define los factores de riesgo psicosociales como las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo. Por su parte el Comité Mixto OIT-OMS de 1984 los define como “la interacción entre las condiciones de trabajo, el medio ambiente de trabajo y aspectos individuales, los cuales están mediados por percepciones y experiencias que pueden incidir en la salud y bienestar del trabajador”.

Otros conceptos importantes son: Las condiciones de trabajo la cual ha sido definida en la Resolución 2646 de 2008, como los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales siempre presentes al realizar una labor independientemente de si está orientada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos (Ministerio de la Protección Social, 2008). En esta resolución también se define el estrés como la respuesta de un trabajador tanto a nivel psicológico, fisiológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales. El estrés como

proceso puede comprometer o superar la capacidad adaptativa de una persona, generando cambios psicológicos y biológicos que pueden poner a la persona en riesgo de enfermedad, también se encuentran autores que mencionan que el término estrés proviene del griego *stringere*, que significa provocar tensión. El estrés es la respuesta del organismo de índole física o emocional a toda demanda de cambio real o imaginario que produce adaptación y/o tensión (Mayaca, 2007).

Estrés: Se define como un patrón de respuestas a estímulos que la persona experimenta y que están perturbando o pueden perturbar su equilibrio, excediendo la capacidad que tenga la persona para afrontar dicha situación. (APA, 2014, citado por Orozco, 2018).

Estrés laboral: La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) maneja como concepto de estrés, el cual fue utilizado por primera vez por Hans Selye en 1936 quien lo conceptuó en términos biológicos, como “una respuesta inespecífica del cuerpo a cualquier solicitud de cambio”. Más adelante, Selye consiguió demostrar por primera vez en la historia, que el organismo reacciona frente a los estímulos estresantes con alteraciones fisiológicas en distintos órganos del cuerpo llegando a la conclusión de que el cuerpo humano posee un mecanismo de ayuda a hacer frente a las amenazas y demandas que se planean Bustos (2015). Por otra parte, otros investigadores González (2016), han analizado como el trabajador sufre estrés laboral cuando las exigencias del entorno de trabajo exceden la capacidad propia para hacerles frente o controlarlas.

Factores que influyen en el comportamiento en el trabajo

Entre estos factores que influyen en el comportamiento se encuentran:

- Factores externos que definen las situaciones de trabajo, como las características de la arquitectura del lugar y ambientales, entre ellas el microclima, iluminación, limpieza general, control de residuales etc.; disponibilidad y adecuación de suministros generales.
- Características de equipos y tareas: factores específicos para un trabajo o una tarea dentro del trabajo, por ejemplo: requerimientos de percepción, resistencia y precisión, requerimientos de anticipación, de decisiones, frecuencia y repetitividad, necesidad de memoria a corto y largo plazo, necesidad de efectuar cálculos, retroalimentación de los resultados, actividades dinámicas

o paso a paso, comunicación y estructura del equipo de trabajo, diseño del equipo, herramientas y dispositivos especiales, estructura de la organización, autoridad; responsabilidades; compañeros de trabajo; recompensas; reconocimientos; estímulos, horarios y demás.

- Factores internos de la persona: relacionados con las características de las personas que interactúan con el sistema como: la destreza, habilidad, aptitud, experiencia y preparación anterior, práctica actual, variables personales, inteligencia, motivación, actitud, estado emocional, actividades basadas en influencias de la familia, así como otros factores. (Guerrero, 2004)

Carga física: en la Resolución 2646, se define como el “esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico” (Ministerio de la Protección Social, 2010). Mansilla (2012), define la carga física como el “conjunto de demandas al trabajador durante el periodo laboral que implican tareas que obligan a un trabajo muscular y un esfuerzo físico, que si se sobrepasan los límites de trabajador puede producir la fatiga física”.

Carga mental: Se define como la demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son el detalle, la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, la disposición de tiempo, la complejidad de las actividades, volumen y velocidad de la tarea. La carga de trabajo aborda todos los requerimientos psicofísicos a los que se somete al trabajador durante su jornada laboral Mansilla (2012).

Puede ser determinada por la cantidad y el tipo de información que debe manejarse en un puesto de trabajo, es un trabajo intelectual por lo que requiere que el cerebro reciba múltiples estímulos a los que debe dar respuesta, lo que supone una actividad cognitiva. Según Mulder citado por (INSHT, 1998) define la carga mental en “función del número de etapas de un proceso o en función del número de procesos requeridos para realizar correctamente una tarea y, más particularmente, en función del tiempo necesario para que la persona elabore, en su memoria, las respuestas a una información recibida” Por esta razón la carga mental puede interpretarse de un modo general como la presión cognitiva y emocional resultante de la hostilidad de las exigencias asociadas al ejercicio del trabajo.

Factores determinantes de carga mental: La ejecución de las funciones o actividades depende de la relación que se establece entre las exigencias o requerimientos que se presentan en el trabajo, y la capacidad de respuesta del trabajador. Se puede determinar la carga mental por la cantidad y calidad de datos, el tiempo requerido para su procesamiento, la importancia o dificultad de las decisiones a tomar, la realización de actividades simultáneas o que requieran un alto nivel de atención, concentración y esfuerzo. Analizando estos factores se puede considerar que se cuenta o no con la existencia de una carga mental elevada. En general, pueden ser variables los factores que influyen y determinan la carga mental, debido a las diferentes tensiones que producen sobre los trabajadores que lo desempeñan. (Águila,s.f).

Docente: Las personas que desarrollan labores académicas directa y personalmente con los alumnos de los establecimientos educativos en su proceso enseñanza aprendizaje se denominan docentes. Estos también son responsables de las actividades curriculares no lectivas complementarias de la función docente de aula, entendidas como administración del proceso educativo, preparación de su tarea académica, investigación de asuntos pedagógicos, evaluación, calificación, planeación, disciplina y formación de los alumnos, reuniones de profesores, dirección de grupo, actividades formativas, culturales y deportivas, atención a los padres de familia y acudientes, servicio de orientación estudiantil y actividades vinculadas con organismos o instituciones del sector que incidan directa o indirectamente en la educación.(Art.5 Decreto 1278 de 2002). (Glosario, Ministerio de Educación, 2020)

Educación virtual: La educación virtual, también llamada "educación en línea", se refiere al desarrollo de programas de formación que tienen como escenario de enseñanza y aprendizaje el ciberespacio. En otras palabras, la educación virtual hace referencia a que no es necesario que el cuerpo, tiempo y espacio se conjuguen para lograr establecer un encuentro de diálogo o experiencia de aprendizaje. Sin que se dé un encuentro cara a cara entre el profesor y el alumno es posible establecer una relación interpersonal de carácter educativo. Desde esta perspectiva, la educación virtual es una acción que busca propiciar espacios de formación, apoyándose en las TIC para instaurar una nueva forma de enseñar y de aprender.

La educación virtual es una modalidad de la educación a distancia; implica una nueva visión de las exigencias del entorno económico, social y político, así como de las relaciones pedagógicas y de las TIC. No se trata simplemente de una forma singular de hacer llegar la información a lugares distantes, sino que es toda una perspectiva pedagógica. (Ministerio de Educación, 2020)

Aislamiento preventivo: Es una estrategia que se utiliza para separar a las personas que han enfermado por una enfermedad contagiosa de aquellas que están saludables. El aislamiento restringe el movimiento de las personas que están enfermas para evitar la propagación de ciertas enfermedades. Las personas en aislamiento pueden recibir cuidados en sus hogares, en hospitales o en instalaciones de atención médica designadas. (Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades , Centro Nacional de Enfermedades Infecciosas Emergentes y Zoonóticas (NCEZID) , División de Migración y Cuarentena Global (DGMQ), 2017)

COVID-19: La COVID-19 es la enfermedad infecciosa causada por el coronavirus que se ha descubierto más recientemente. Tanto este nuevo virus como la enfermedad que provoca eran desconocidos antes de que estallara el brote en Wuhan (China) en diciembre de 2019. Actualmente la COVID-19 es una pandemia que afecta a muchos países de todo el mundo. (Organización Mundial de la Salud -OMS-, portal web)

Marco Legal

Para el presente documento investigativo, se tendrán en cuenta las siguientes normas legales vigentes como referentes normativos, los cuales brindan un soporte legal y técnico para el alcance del objetivo propuesto, normatividad regulada por el gobierno de Colombia.

Legislación de la Salud Ocupacional desde 1995. La Salud Ocupacional, tiene presencia a nivel nacional a través del Sistema General de Riesgos Profesionales, aquí con la Ley 100 de 1993 donde se estableció la estructura de la Seguridad Social en el país, conformada por sus tres componentes: Régimen de pensiones, atención en salud y el Sistema General de Riesgos Profesionales. Cada uno de estos componentes tiene su propia legislación y entes ejecutores y fiscales para su desarrollo efectivo. Dentro de los principales decretos y resoluciones que reglamentan la salud ocupacional en Colombia desde 1995, se encuentran:

Ley 1010 de 2006. Esta ley define el acoso laboral como todas aquellas conductas persistentes ejercidas sobre un empleado o un compañero de trabajo que pueden llegar a infundir miedo, intimidación y angustia, o inducir a la renuncia del mismo. Por consiguiente, la Ley 1010 de 2006 busca prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo; y en general todo ultraje a la dignidad humana en el ámbito laboral.

El acoso laboral es el mayor componente generador de riesgo psicosocial. (Ministerio de Protección Social, 2006)

Resolución 2646 de julio 17 de 2008. Ministerio de la Protección Social. Por la que se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. La Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social, realizó un convenio con la “Pontificia Universidad Javeriana”, para la realización de un estudio de investigación y el diseño de una batería de instrumentos de evaluación de los factores de riesgo psicosocial, dicha batería fue evaluada y validada en una muestra de trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales. El resultado del estudio obtuvo instrumentos válidos y verídicos con el fin de ser utilizados por los responsables del programa de salud ocupacional de las empresas para la identificación de los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los trabajadores. Esta batería, permite cualificar los procesos de evaluación de factores de riesgo psicosocial y contar con información que permita implementar programas, planes y acciones de mejora dirigidas a la prevención y control.

Resolución 2646 de 2008. Artículo 5. Factores psicosociales. Comprenden los aspectos intralaborales, los extra laborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.” Dentro de los aspectos individuales se encuentran: aspectos socio-demográficos, personalidad y estilo de afrontamiento, condiciones físicas y de salud, hábitos y adicciones. En los factores Extra-

laborales están incluidos: manejo del tiempo libre, desplazamiento al trabajo y medio de transporte, redes de apoyo social del trabajador, vivienda, servicios de salud, etc.

Artículo 6. Factores psicosociales intralaborales que deben evaluar los empleadores. La evaluación de los factores psicosociales del trabajo comprende la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora”. Todo lo referente a la gestión empresarial, organización del trabajo, condiciones del puesto de trabajo, carga física, medio ambiente laboral, inter-fase personal-tarea.

Resolución 2404 de 2019: Se adopta la batería como instrumento para la evaluación de factores de riesgos psicosociales, siendo esta la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.

Ley 9 de 1979. Título III Marco de Salud ocupacional, engloba los deberes y derechos de los empleadores y trabajadores, así como las precauciones que se deben tener en las empresas a nivel de higiene y seguridad industrial.

Decreto 614 de 1984, Art 2 literal C. Por el cual se determinan las bases para la organización y objetivo de administración de Salud Ocupacional en el país. Artículo 2. Objeto de la Salud Ocupacional. Las actividades de Salud Ocupacional tienen por objeto: – Propender por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones de vida y salud de la población trabajadora; – Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo; – Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud integral del trabajador en los lugares de trabajo.

Resolución 1016 de 1989. Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

Decreto ley 1295 de 1994. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. El Sistema General de Riesgos Profesionales es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencias del trabajo que desarrollan.

Decreto número 1471 de 2014 del Ministerio del Trabajo: “por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales” (19), en la cual se identifica Estrés postraumático como patología mental y reacciones a estrés por las características organizacionales de la empresa.

Ley 1562 de julio de 2012 “Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional”. Ley que estable el monitoreo permanente de los riesgos laborales y las entidades aseguradoras teniendo en cuenta el sistema de riesgos laborales.

Ley 1616 de 2013. Por medio del cual se expide la ley de Salud mental y se dictan otras disposiciones. Art 9, Promoción de la Salud Mental y Prevención del Trastorno Mental en el Ámbito Laboral. Las Administradoras de Riesgos Laborales en relación a las actividades de promoción y prevención en salud, deben generar: Estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, garantizando que las empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para: Proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.

NTC 5748 del 2009 enfocada en los principios ergonómicos relativos a la carga de trabajo mental. La cual enfatiza en los principios para el diseño ergonómico de sistemas de trabajo, en particular en lo referente a la carga mental de trabajo, describiendo los términos y conceptos con más detalle debido a las consecuencias específicas a considerar en el ámbito laboral.

Ley 1221 de 2008. La presente ley tiene por objeto promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC).

Decreto 457 del 2020. Ordenar el aislamiento preventivo obligatorio de todas las personas habitantes de la República de Colombia, a partir de la cero horas (00:00 a.m.) del día 25 de marzo de 2020, hasta las cero horas (00:00 a.m.) del día 13 de abril de 2020, en el marco de la emergencia Sanitaria por causa del Coronavirus COVID-19. (Ministerio del Interior, 2020)

b. A fin de garantizar el derecho a la vida, a la salud en conexidad con la vida y la supervivencia, los gobernadores y alcaldes, permitirán el derecho a la circulación de las personas en los casos y actividades señalados expresamente en el Decreto.

Resolución 385 del 2020. Por la cual “se declara la emergencia sanitaria por causa del coronavirus COVID- 19 y se adoptan medidas para hacer frente al virus”. (Ministerio de Salud y Protección Social, 2020)

Ante la evidencia de que el País se encuentra enfrentando una situación repentina e inesperada que afecta de manera grave el orden económico y social, por hechos absolutamente imprevisibles y sobrevinientes que no pueden ser controlados a través de potestades ordinarias de que goza el Gobierno nacional, se declara un estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional como consecuencia del COVID- 19. (Presidencia de la República, 2020)

Circular 0041 del 2020. Por medio del cual se determinan los lineamientos respecto al trabajo en casa. En esta circular del Ministerio de Trabajo dirigida a empleadores, trabajadores del sector privado y administradoras de riesgos laborales, se indica la manera de desarrollar correctamente esta modalidad, teniendo en cuenta 4 aspectos indispensables: Relaciones laborales, jornada de trabajo, armonización de la vida laboral con la vida familiar y personal; y riesgos laborales. Esta circular fue expedida teniendo en cuenta que en Colombia no hay una legislación clara sobre el trabajo en casa que es diferente al teletrabajo. (Ministerio de Trabajo, 2020)

Resolución 1168 del 2020. Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del coronavirus COVID 19, y el mantenimiento del orden público y se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable. (Ministerio de Salud y Protección Social, 2020)

Estado del arte

En Colombia son muchas las investigaciones que se han realizado en lo que refiere al tema de riesgo psicosocial y el efecto en la salud física y mental de los docentes de las instituciones educativas, pero muy poco en tiempos de pandemia debido a que el tema es relativamente nuevo y actual. Se han desarrollado importantes investigaciones que dan cuenta que las condiciones intralaborales psicosociales de trabajo que pueden ser tanto positivas o negativas e influyen directamente sobre el trabajador dependiendo de factores intralaborales como: sobrecarga, ritmo, horarios, ambiente equipos, cultura organizacional, funciones, relaciones interpersonales, factores extra laborales relaciones familiares, comunicación, situación económica del grupo familiar.

Antecedentes investigativos nacionales

Díaz (2017) realizó un estudio llamado “factores de riesgo psicosocial en docentes de bachillerato colegio Santa Ana en el municipio de Soacha”. El objetivo general se centró en determinar los principales factores de riesgo psicosocial presentes en los docentes, así como identificar los principales niveles de riesgo psicosocial y los niveles de estrés en los maestros.

Como resultado se obtuvo que el 31% de los docentes obtuvieron un nivel alto y muy alto de riesgo psicosocial intralaboral. Las dimensiones con mayor número de 34 docentes en riesgo alto y muy alto fueron demandas emocionales con un 85%, demandas del trabajo con un 69%, recompensas con un 54% y consistencia de rol con un 46%, por lo consiguiente las acciones del plantel hacia sus colaboradores deben ser dirigidas a la promoción e intervención de los factores que se encuentran con nivel de riesgo muy alto.

Budez y Bula (2017) realizaron un estudio “factores de riesgo psicosociales intralaborales y su relación con el estrés en docentes de secundaria de la institución educativa escuela normal superior la hacienda del distrito de Barranquilla”. El 55% son mujeres. El 51,7% de los docentes obtuvieron un riesgo psicosocial intralaboral alto y muy alto. Los dominios con mayor porcentaje

de docentes en nivel de riesgo alto y muy alto son, demandas del trabajo con el 43,5%, control sobre el trabajo con 30,7%, seguido de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo con 26,4% y recompensas con 18,6%. Las dimensiones con mayor número de docentes en nivel de riesgo alto y muy alto fueron demandas de carga mental y exigencias de responsabilidad del cargo con el 72,9% y el 58,8% respectivamente. Para los niveles de estrés se encontró que el 58% de los docentes obtuvieron un nivel alto y muy alto, en cuanto a la relación entre las dos categorías no se encontraron asociaciones significativas.

Por su parte, Dávila et al. (2018) realizaron investigación de los factores psicosociales laborales inmersos en el contexto de los docentes en una institución educativa estatal de san juan de Pasto, el presente estudio que tiene como objetivo la identificación de los factores psicosociales intralaborales y extralaborales, a los que se exponen los docentes de una Institución Educativa.

Los resultados encontrados en la aplicación del cuestionario se puede identificar que los docentes de la Institución Educativa municipal, I.E.M., dentro del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral indican que en las dimensiones de Características del liderazgo, Retroalimentación del desempeño, Claridad del rol, Capacitación, Participación y manejo del cambio, Control y autonomía sobre el trabajo, Demandas ambientales y de esfuerzo físico, Demandas emocionales, Demandas cuantitativas, Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, Demandas de carga mental, Consistencia del Rol, Demandas de la jornada de trabajo y Reconocimiento y compensación, más del 40% de la población se encuentra en un riesgo alto y muy alto y de los factores de riesgo psicosocial extralaboral se evidencia que en las dimensiones Tiempo fuera del trabajo, Características de la Vivienda y de su entorno e Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, más del 40% de la población se encuentran en niveles de riesgo alto y muy alto. Finalmente, es importante mencionar que entre las condiciones extralaborales, la dimensión Relaciones Familiares, se constituye como un factor de protección, considerando el alto porcentaje de docentes se encuentran en un nivel de riesgo bajo o sin riesgo.

Cali et al. (2020). Titularon su proyecto de investigación identificación del nivel de riesgo psicosocial intralaboral y nivel de estrés laboral en docentes de establecimientos educativos

oficiales urbanos del municipio de Cauca Antioquia para el año 2018, el objetivo esta investigación es identificar el nivel de riesgo psicosocial intralaboral general a través del nivel de riesgo de cada una de las condiciones intralaborales, así mismo, identificar el nivel de estrés determinado por la ocurrencia de síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés y caracterizar algunos factores individuales: sociodemográficos y ocupacionales, dejando a un lado otros factores como las características de personalidad, estilos de afrontamiento y las condiciones de salud, junto con los extralaborales.

Los resultados de su investigación mostraron que el que el 48,9% de los docentes encuestados del municipio de Cauca se encuentran en un nivel de riesgo psicosocial alto. Los dominios con mayor nivel de riesgo fueron demandas del trabajo con un 58,6% de docentes en niveles de riesgo alto seguido por el dominio control sobre el trabajo con un 35,3% de docentes en riesgo alto. Las dimensiones con mayor número de docentes en nivel de riesgo psicosocial alto fueron: demandas ambientales y de esfuerzo físico con un 70,2%, demandas emocionales con un 65,6% E influencia del trabajo sobre el entorno Extralaboral con el 62,8%, todas estas dimensiones pertenecientes al dominio demandas del trabajo se constituyeron como los principales factores de riesgo psicosocial intralaboral a los que están expuestos los docentes del municipio de Cauca.

Otra investigación realizada por Mejía et al. (2020) titulada ruta de atención psicosocial para docentes con síndrome de Burnout a causa de la cuarentena generada por el covid-19, tuvo por objetivo proponer una ruta de atención psicosocial para los docentes que pueden generar Síndrome de Burnout debido a la situación de pandemia que está viviendo actualmente el mundo a causa del COVID-19. Dentro de los hallazgos identificados están:

Se pudo de determinar que los factores generadores del Síndrome de Burnout que más incidencia tienen en la población docente son la indisciplina en el aula, la cual se puede presentar de igual forma en una sesión virtual, condiciones de trabajo poco satisfactorias, para el caso particular estas condiciones se ven afectadas por el cambio a teletrabajo, y se une con el tiempo libre escaso, ya que muchos docentes son del sexo femenino y por lo cual debe estar al tanto del cuidado de sus hijos y de las tareas domésticas en muchos casos, además de dar respuesta a las actividades laborales.

También se identificó la falta de autoridad como docentes o falta de dominio de grupo, pobre control de emociones, falta de engagement, malas prácticas de autocuidado, exceso de carga laboral o sobre saturación, percepción negativa de sí mismo y de su rol como docentes, agotamiento laboral, sensación de pérdida de control sobre su tarea, falta de estrategias para resolución de conflictos, poca adherencia al trabajo sobre presión, confusión del rol y pocos límites en los tiempos de trabajo sin descartar la irritabilidad, el poco control de impulsos, la depresión, la despersonalización y la labilidad emocional.

Andrade et al. (2020) Realizaron su investigación buscando describir las características psicológicas relacionadas con la salud mental en la situación de emergencia de salud pública actual. A partir, de un estudio descriptivo que contó con la participación de 174 personas que presentan algún vínculo con la Universidad Cooperativa de Colombia, , al respecto se encontró que el 20% refirió síntomas relacionados con depresión-ansiedad, hallazgo que coincide con lo reportado por Liu et al. (2020), quienes encontraron que los niveles de ansiedad más altos se encuentran entre la población de los estudiantes que ya han avanzado en la escala de ascenso educativo, siendo más conscientes de la amenaza para la vida que implica el COVID-19 (63.6%) La población participante en Colombia, en su mayoría universitarios (67%), manifiestan tener una mayor serenidad con respecto a los alcances del virus, fortalecida esta variable educativa por la estabilidad económica que poseen, mientras que en los estudiantes chinos encuestados se manifiestan más preocupados por la acción severa de la enfermedad en sus vidas. Por su parte, Huang & Zhao (2020), en otro estudio, al evaluar la ansiedad generalizada de los participantes, encuentra que la pandemia evidentemente está causando ansiedad (35.1%), depresión (20.1%) y malestar en la calidad del sueño (18.2%), en los jóvenes chinos, quienes presentan mayores afectaciones psicológicas que los adultos mayores, a pesar de que esta población está considerada entre las vulnerables para contraer el virus. La ubicación en el nivel educativo de la población participante en Colombia (91% en el nivel superior) representa un factor protector en lo referente a sentir seguridad con respecto a la pandemia, alejados de manifestaciones y estados de ansiedad y estrés debido al coronavirus.

Estas investigaciones han permitido identificar varias cosas: revelan la necesidad hacer más estudios a nivel nacional sobre salud ocupacional para entender cómo operan estos los

factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral de los docentes y así poder planear estrategias de control, mitigación y erradicación, y asimismo propiciar ambientes laborales saludables y protectores para esta población; apuesta a la que se invita precisamente con esta investigación.

Todos estos investigadores permiten suponer que el gremio docente está siendo más susceptible de contraer enfermedades de tipo psicosocial en comparación con otros gremios del país que tuvieron un aislamiento corto. El problema de las enfermedades de origen psicosocial y mental es que no son perceptibles con facilidad sobre los estados de salud física de quienes las padezcan, pero no identificarlas y tratarlas a tiempo, podrá afectar severamente el desempeño laboral, social, familiar y personal.

Estos estudios son de tipo descriptivo, puesto que su propósito consiste en la identificación y caracterización de los factores psicosociales de la población bajo estudio adoptando como instrumento para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial el de la Universidad Javeriana. El diseño asumido es transversal.

Antecedentes investigativos internacionales

Internacionalmente si han realizado más investigaciones sobre los riesgos psicosociales en tiempos de pandemia. Por mencionar algunas se encuentran las de:

Russo (2020). Desarrolló una investigación sobre la evaluación de carga mental en docentes a tiempo completo de una universidad privada de la Ciudad de Quito, en el período académico 2020-3, en el marco del Covid-19, los resultados obtenidos por la evaluación de los factores psicosociales a los docentes de una universidad privada de la ciudad de Quito, mediante la aplicación de la metodología FPSICO 3.1, elaborada por el INSHT, se deduce que los factores que presentan niveles de riesgo desde moderados hasta muy elevados son los siguientes: Carga de Trabajo: 11% riesgo moderado, 16% riesgo elevado y el 47% riesgo muy elevado y la participación y supervisión: 5% riesgo moderado, 32% riesgo elevado y el 37% presenta un riesgo muy elevado.

Analizando el estudio realizado por un grupo de investigadores Sandín, et al. (2020). Realizaron un estudio del Impacto psicológico de la pandemia de COVID-19: Efectos negativos y positivos en población española asociados al periodo de confinamiento nacional con el objetivo de examinar el impacto psicológico experimentado en la población española asociado a la

situación excepcional de confinamiento, dejando uno resultados importantes, los resultados de este estudio indican que los miedos más comunes corresponden a las categorías de contagio/enfermedad/muerte, aislamiento social, y problemas de trabajo/ingresos. Encontramos niveles elevados de impacto emocional reflejado en los miedos al coronavirus, problemas de sueño, y síntomas emocionales (preocupación, estrés, desesperanza, depresión, ansiedad, nerviosismo, e inquietud). La intolerancia a la incertidumbre y la exposición a los medios de comunicación son poderosos predictores del impacto.

Expresa García et al. (2016) en su estudio Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria diagnóstico y prevención, sitúan como objetivo de su investigación evaluar los riesgos psicosociales de los docentes universitarios e identificar las áreas de mejora para una organización saludable bajo una muestra de 621 docentes de la Universidad de Coruña, el instrumento que utilizaron fue el Copenhagen Psychosocial Questionnaire (CoPsoQ), dentro de los resultados encontraron una situación desfavorable para la salud enmarcada dentro de cinco dimensiones psicosociales, altas exigencias psicológica, doble presencia elevada, baja autoestima, bajo apoyo social e inseguridad.

Por otro lado, un estudio realizado por Torres (2020). Realizo la investigación sobre la evaluación de la fatiga laboral por teletrabajo del personal docente de la Unidad Educativa Carlos Freile Zaldumbide ante la emergencia sanitaria del COVID-19 Tabacundo, Ecuador 2020, el estudio tuvo un enfoque descriptivo-transversal con el fin de determinar la presencia de fatiga en la población docente. Con los resultados obtenidos tras la aplicación del test de Yoshitake a 18 docentes, se pudo evidenciar que el 61% de docentes presenta tener fatiga, el 50% de la población ha presentado predominancia fatiga general y apenas un 11% presenta tener fatiga mental, cabe recalcar que, el género más afectado ha sido el femenino ya que en 9 docentes de este género, se pudo evidenciar la presencia de fatiga y en el género masculino tan solo 2. En cuanto a los factores que inciden para que la fatiga se manifieste, se ha podido determinar la tensión y ansiedad causada por la emergencia sanitaria, el agotamiento general del cuerpo causado por la combinación del aumento de la carga de trabajo con las labores domésticas y finalmente el agotamiento visual provocado por la interacción del docente con el ordenador para la realización del teletrabajo.

La importancia de la evaluación de riesgos psicosociales en los docentes se puede comprobar principalmente en los cambios que se han producido a raíz de la pandemia y como

efecto del paso de la modalidad presencial a la teleeducación y al teletrabajo que han ocasionado otros aprendizajes, actividades y conductas distintas que han originado lo que se ha denominado como una “nueva normalidad” que ha incidido directamente en la forma de comunicación, el esfuerzo individual y profesional, las relaciones interpersonales, la doble presencia, el aumento de los factores de riesgo, sobrecarga y tiempo de trabajo elevados, en suma, en el exceso de exigencias psicológicas.

Método

A continuación, se describe todo lo relacionado con el tipo y diseño de estudio, la muestra seleccionada y población participante, la recolección de datos e instrumentos a aplicar en el estudio de investigación que se está adelantando.

Contexto de la empresa

El Colegio Diocesano Santa María de la Diócesis de Carepa de carácter privado, sin ánimo de lucro, diurno, oferta los niveles de preescolar, básica primaria, básica secundaria y media, abrió sus puertas en convenio con la caja de compensación de Comfenalco para ofrecer a sus estudiantes, educación de calidad orientada siempre en la formación humana y cristiana, proponiendo como pilar la práctica de los valores.

Desde entonces, la comunidad educativa ha estado atenta a hacer realidad su misión educativa fundamentada en el pensamiento cristiano, con criterio de inclusión y equidad, forman personas íntegras e idóneas; con capacidad de liderazgo, compromiso social, comunitario y familiar; respetuosas de la dignidad humana; creadoras de conciencia ética, moral, espiritual, cívica, investigativa, ecológica y cultural.

El perfil de sus maestros se enfoca en que sean comprometidos y leales a los principios y valores del Colegio ante propios y extraños, a que respondan a la angustiosa llamada de la iglesia en Latinoamérica que hizo opción por los pobres y por la juventud, que sean profesionales honrado, amable, puntual, tolerante, capacitado, leal, justo, con sentido de ética y de superación personal, comprometido con la comunidad educativa, que genere relaciones armónicas, que viva afectivamente, goce con la recreación y ame su labor.

La pandemia a por el Covid-19 forzó a implementar el aislamiento colectivo como una de las medidas más efectivas para contener la velocidad de contagio, desafiando a las sociedades en todos sus ámbitos. En Colombia, al igual que en otros países afectados por la pandemia, se tomó la medida de cerrar los colegios. Ante esta coyuntura, la estrategia más pertinente para no

suspender las clases y afectar el calendario escolar es reemplazar las clases presenciales por las virtuales, el Colegio Diocesano Santa María de la Diócesis de Carepa como centro educativo cerró sus puertas para contener la propagación del virus lo que hizo que sus directivos tomaran medidas como la de la enseñanza en casa con herramientas flexibles como guías de aprendizajes y/o a través de plataformas para mantener el vínculo estudiante-docente y familia-institución con un gran reto para garantizar el derecho a la educación en medio de un gran dilema entre implementar rápidamente soluciones versus tomarse el tiempo para analizar con profundidad lo que necesita el estudiante.

Tipo, diseño y alcance del estudio

El diseño de investigación que se implementó en este estudio, es descriptivo desde una perspectiva metodológica cuantitativa, debido a que profundiza en la interpretación de los datos, y el análisis para contestar preguntas de estudio; este enfoque se basó en la medición numérica y con el uso de la estadística que permite establecer patrones de comportamiento en una población, lo que facilita generar conclusiones respecto al estudio planteado, para la identificación del riesgo psicosocial, se tiene en cuenta la normatividad legal, permitiendo analizar los factores intralaborales y extralaborales los cuales previamente por el grupo investigador, fueron limitados para su estudio de acuerdo a las variables de su medición, lo que indicaría obtener gran información con base en la percepción de los docentes que por causa de la SARS-COV -19 trabajan desde casa y esto una interpretación más amplia según la descripción de cada una de las respuestas generadas.

Según Hueso y Cascant (2012) la investigación cuantitativa se basa en el uso de técnicas estadísticas para conocer aspectos de interés sobre la población que se está estudiando, y posee cuatro criterios principales:

Validez: La adecuada operacionalización de las preguntas de investigación, de forma que las variables que se estudian sean relevantes y abarquen todas las dimensiones que incorporan las preguntas de la investigación.

Generalizabilidad: o validez externa, la muestra es representativa a la población. Para ello debe evitar sesgos a través de marcos muestrales adecuados y muestreos aleatorios.

Fiabilidad: la medición ha de tener la precisión suficiente. Se relaciona con la minimización del error aleatorio y requiere de un tamaño de muestra suficiente.

Replicabilidad: la posibilidad de que se pueda repetir la investigación y que los resultados no se contradigan.

Ahora bien, su alcance es descriptivo, debido a que se busca identificar y analizar los efectos psicosociales que han sido afectados en el entorno laboral debido a la emergencia sanitaria en cada uno de los docentes, es así como Hernández et al (2010) afirma sobre los estudios descriptivos: “Únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren” (pág. 80).

La investigación descriptiva consiste en la recopilación de datos que describen los acontecimientos y luego organiza, tabula, representa y describe la recopilación de datos Glass y Hopkins (1984). A menudo utiliza ayudas visuales tales como gráficos y tablas para permitir la comprensión de la distribución de los datos. Debido a que la mente humana no puede extraer el significado completo de una gran masa de datos en bruto, las estadísticas descriptivas son muy importantes en la síntesis de los datos de una forma más manejable.

Es así como estas investigaciones descriptivas de corte transversal cuentan con un análisis de variables con un grupo seleccionado de manera individual con el fin de obtener lo descrito y necesario para la investigación y establecer un comportamiento concluyente.

Participantes o fuentes de datos

La población participante para esta investigación son 12 personas que corresponden al 100% de los docentes de la institución Diocesano Santa María de Carepa.

Criterios de Inclusión:

- Docentes que tengan vínculo laboral activo con la institución.
- Docentes que hayan realizado trabajo en casa como único y exclusivo mecanismo para impartir las clases durante la pandemia por COVID-19.
- Sin condición predeterminada en relación al número de participantes de cada sexo, edad y tiempo laborando en la institución.
- Aceptación positiva para la realización del cuestionario.

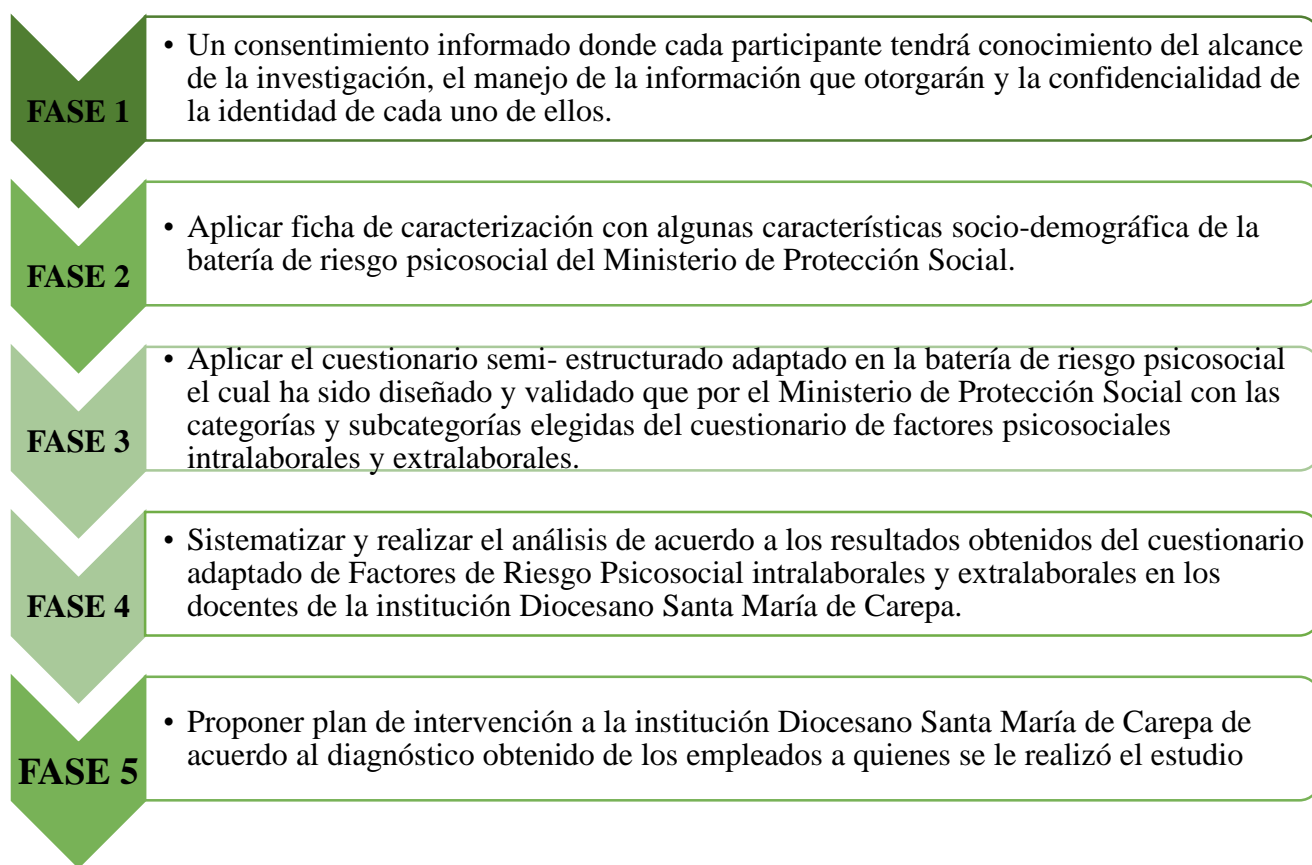
Criterios de Exclusión:

- Docentes que durante la pandemia por COVID-19 se encontraran con permiso, vacaciones o incapacitados.
- Docentes que no acepten participar.
- Personal administrativo y de servicios.

Recolección de Datos

Señala Abreu (2012) algunos de los métodos de recopilación de datos comunes aplicados a cuestiones comprendidas en el ámbito de la investigación descriptiva incluyen encuestas, entrevistas, observaciones y portafolios. Los métodos de recogida de datos para la investigación descriptiva se pueden emplear solos o en diversas combinaciones, dependiendo de las preguntas de investigación a la mano.(p. 193-194)

Para la recolección de la información y los datos de esta investigación en los docentes definidos por la muestra de la institución Diocesano Santa María de Carepa se aplicara las siguientes fases:



Debido a la emergencia la recolección de la información es virtual mediante la herramienta de Google Forms que puede utilizarse en computadores y equipos móviles donde la población participante expresa voluntariamente su intención de participar en la investigación mediante el consentimiento informado y declaración basado en la responsabilidad, estándares morales y legales, y confidencialidad, posteriormente se recoge los datos socio-demográficos y las respuestas seleccionadas del cuestionario que mejor describen la posición de acuerdo a la

experiencia laboral, se almacenan y están disponibles en Google Drive para la recolección y almacenamiento de los datos y finalmente exportar para realización del análisis que nos permitirá identificar los riesgos psicosociales en los docente que está desarrollando la enseñanza desde casa a raíz de la emergencia sanitaria provocada por el SARS COV-2.

Instrumento:

En la presente investigación se elaboró un cuestionario que permitiera identificar al final de la misma la aparición o no de riesgos psicosociales en la población docente que está trabajando en casa en medio de la pandemia por COVID-19, las variables de medición estarán definidas en dos categorías de acuerdo a la normatividad vigente acerca de los factores de riesgo psicosociales: las condiciones intralaborales y las condiciones extralaborales, donde cada una de ellas tiene sus divisiones, y para estudios en la presente investigación, se generaran afirmaciones que abarcan las subcategorías definidas para la relevancia en la investigación.

El instrumento utilizado para esta investigación será mediante un cuestionario semi-estructurado con 42 afirmaciones adaptadas a la batería de instrumentos para la evaluación riesgo psicosocial el cual ha sido diseñado y validado que por el Ministerio de Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana puesto que aún no existe un cuestionario estandarizado para docentes sobre los riesgos psicosociales en tiempos de pandemia, que permita evaluar de una manera más puntual, estadística y certificadamente los factores que son producidos por las cargas excesivas de trabajo y el cambio de rutina, puesto que como se ha mencionado, la educación paso de ser presencial a virtual, donde principalmente en las instituciones educativas presenciales no se había manejado o contado con plataformas que faciliten la educación virtual, debido a que esta recolección se lleva a cabo al usar procedimientos estandarizados y aceptos por la comunidad científica, se extrae de ella la ficha de datos generales con algunas características socio-demográfica y del instrumento que evalúa los factores de riesgo intralaboral y extralaboral afirmaciones orientadoras que permiten abordar las categorías y subcategorías elegidas y definidas para relevancia de la investigación y la situación actual del Covid-19, con el fin de comprender la situación actual en materia de riesgos psicosociales.

El cuestionario se compone de los siguientes apartes de la batería de riesgos psicosocial elaborados por el Ministerio de la Protección Social y La Universidad Javeriana:

- **Ficha de datos generales con algunas características socio-demográfica:** Sexo, Edad, Estado civil, Estrato, Tipo de vivienda y Experiencia docencia.

- **Cuestionario de factores de Riesgo psicosocial Intralaborales y Extralaboral:** Cada una de las afirmaciones tendrá las siguientes opciones de respuesta: • Siempre. • Casi siempre. • Algunas veces. • Casi nunca. • Nunca.

Entre las categorías y subcategoría que se determinó son:

Categoría A: Aspectos intra laborales: Son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.

Subcategorías:

A1 Carga Mental: Se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta.

A2 Demandas emocionales: Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador.

A3 Exigencias de responsabilidades del cargo: Las exigencias de responsabilidad directa en el trabajo hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas.

A4 Carga física: Hace relación al aumento del esfuerzo físico, ya sea por posibles cambios en el puesto de trabajo, o desde la modalidad del trabajo en casa derivado por la pandemia.

A5 Medio Ambiente: Aspectos físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración, etc), químicos, biológicos, de diseño del puesto y de saneamiento, como agravantes o coadyuvantes de factores psicosociales.

A6 Jornada de trabajo en casa: Existencia o ausencia de pausas durante el día, diferentes al tiempo para las comidas, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso.

A7 Control y autonomía sobre el trabajo: Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.

A8 Participación y manejo del cambio: Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral.

A9 Capacitación en tiempos de pandemia: Se entiende por las actividades de formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.

A10 Características del liderazgo: Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.

A11 Grupo Social en tiempos de pandemia: comprende el clima de relaciones, la cohesión y la calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo.

A12 Retroalimentación del desempeño: Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.

Categoría B: Aspectos extra laborales: Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.

Subcategorías:

B1 Asociados a tiempo fuera del trabajo: Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio.

B2 Relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales: Como su nombre lo indica, hace referencia a las interacciones que el colaborador tiene con sus familiares. Se configura como fuente de riesgo cuando las relaciones y apoyo social resultan conflictivas, limitadas o insuficientes.

Análisis

Para el análisis de los datos recolectados y obtener una visión más clara de cada ítem se tiene en cuenta un análisis estadístico descriptivo y expresados posteriormente en las variables de las condiciones intralaborales y las condiciones extralaborales en frecuencias de respuestas y porcentajes de la presentación del riesgo de acuerdo a la información suministrada por los docentes encuestados a través del programa informático de Microsoft Excel, ya que permite realizar diferentes trabajos estadísticos porque cuenta con varias funciones para trabajar en hojas de cálculo, para lo cual en la presente investigación coadyuvo a reunir todas las respuestas, donde posteriormente se graficaron de manera circular.

Los criterios de valoración se refieren a la frecuencia o cantidad de veces que se presenta la situación, los cuales son:

Siempre o casi siempre: La mayor parte de las veces que se presenta la situación.

Algunas veces: Aproximadamente la mitad de las veces que se presenta la situación.

Nunca o casi nunca: Ocasionalmente o rara vez que se presenta la situación.

Luego de la evaluación de las 14 subcategorías propuestas del cuestionario semi-estructurado de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral con base en la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial en Colombia que presenta el Ministerio de la Protección Social en convenio con la Pontificia Universidad Javeriana, en el 2010, La aplicación de los instrumentos que conforman la batería permite recolectar los datos sociodemográficos y ocupacionales de los trabajadores, y establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral. Así mismo, cuando aplique, permite determinar el grado de riesgo en una escala de cinco niveles: sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto.

El equipo investigador pretende brindar una visión más clara del contexto de trabajo en casa de los docentes a raíz de la emergencia sanitaria provocada por el SARS COV-2 y con el fin de facilitar el análisis de los resultados, se realizó una agrupación de los cinco niveles de riesgo que tiene el instrumento que conforman la batería en tres, quedando así:

Nivel 0: Agrupa los niveles sin riesgo o riesgo bajo. Los docentes que se encuentran en este nivel ameritan de acciones de promoción, con el fin de mantener dicho nivel.

Nivel 1: Es el nivel de riesgo medio. Los docentes que se encuentren en esta categoría, requieren observación y acciones de prevención.

Nivel 2: Agrupa los niveles de riesgo alto y muy alto. Los docentes que se encuentran bajo esta categoría, requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

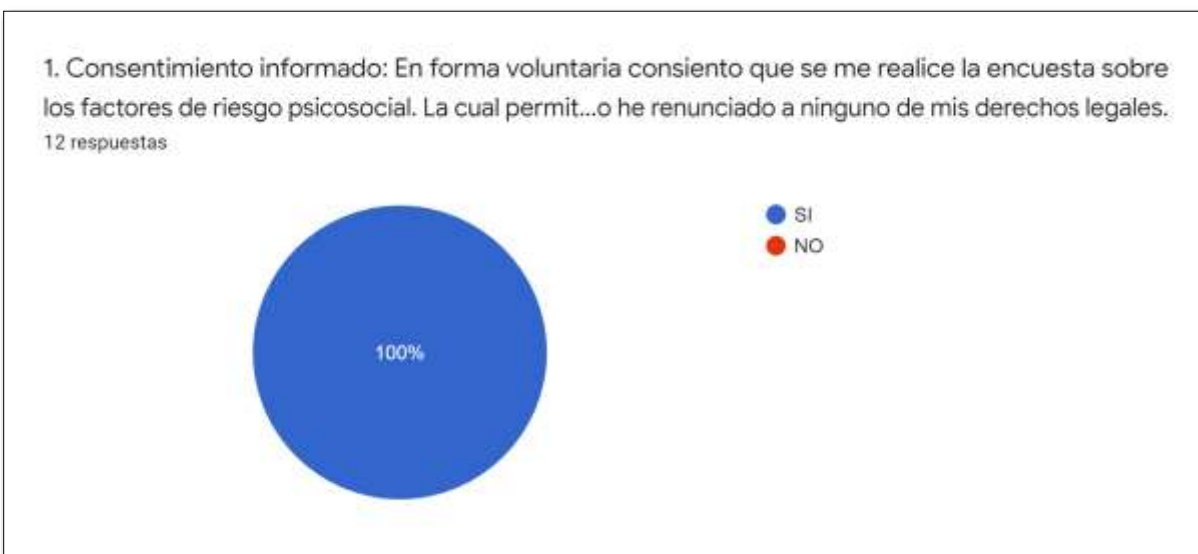
Los datos agrupados en las categorías y subcategorías de esta investigación en el instrumento tiene la intención de presentar un análisis breve de los criterios de valoración más relevante que sugieren las mismas. Más que emitir juicios de valor sobre el resultado del cuestionario, queremos presentar la realidad que se manifiesta en nuestros docentes y partir de esta información desarrollar un diagnóstico de la situación actual, permitiendo generar conclusiones y proponer estrategias de intervención.

Resultados

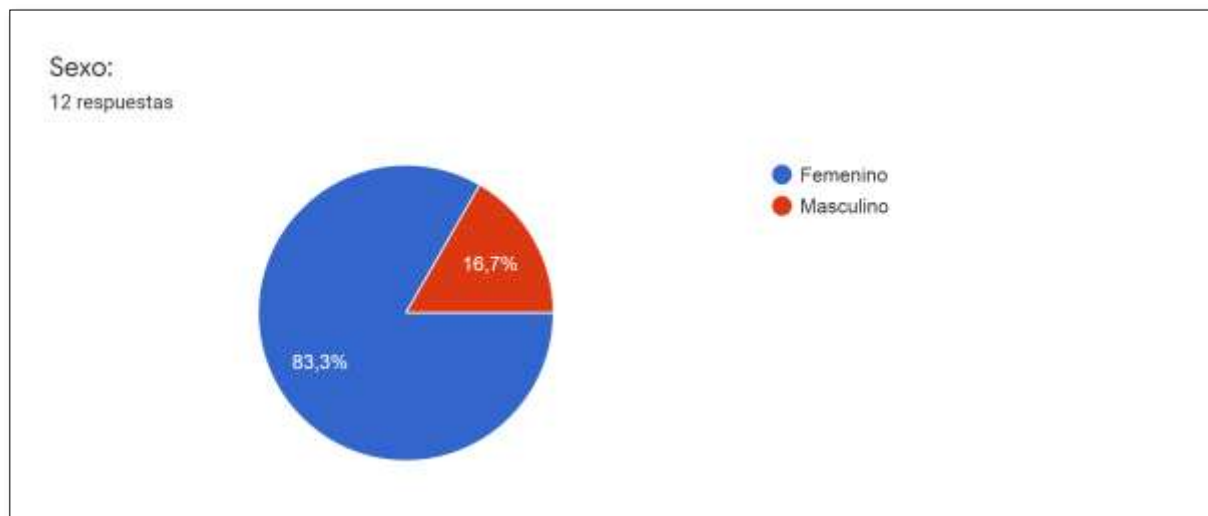
A continuación, se presentarán los resultados derivados de la aplicación del instrumento para la recolección de los datos, con la población docente participante, se inicia con la respuesta de autorización del consentimiento informado y las características sociodemográficas, se continúa con los resultados referidos a la categoría A los factores psicosociales intralaborales (protectores y de riesgo) y en lo referido a la categoría B a factores psicosociales extralaborales evidenciado.

Consentimiento informado y características sociodemográficos de la población participante

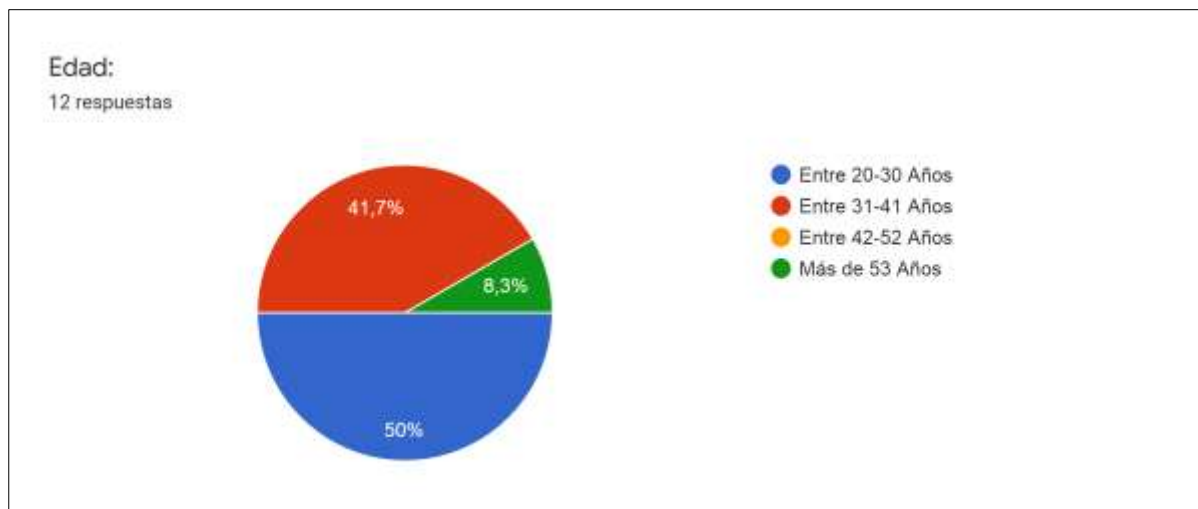
Figura 1. Respuesta de autorización.



El 100% de la población participo libre y voluntariamente en la aplicación del instrumento por medio de la aplicación de Google Forms.

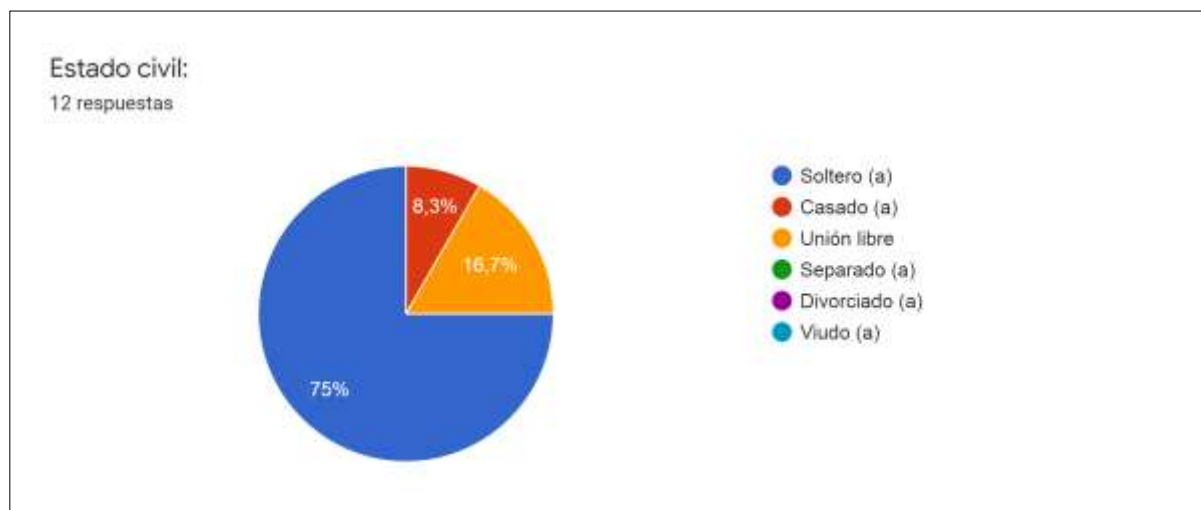
Figura 2. Respuesta de sexo

De los 12 docentes encuestados sobre los riesgos psicosociales generados durante la pandemia por COVID-19, el 83,3% son mujeres y el 16,7% corresponden a hombres.

Figura 3. Respuesta de edades

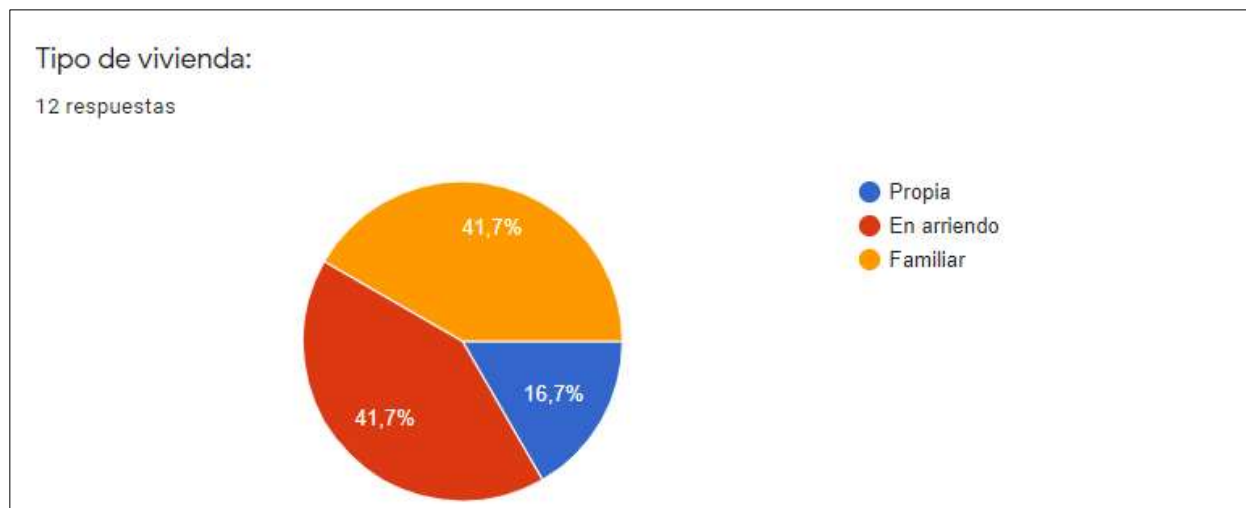
Los participantes están en un rango de edad comprendido entre 20 y 53 años. Sin embargo, la mayor parte de la población se concentra entre los 20 y 30 años, datos correspondiente al 50% de la muestra. Los resultados indican que la población de prevalencia está en etapa de formación y con proyectos de vida individual.

Figura 4. *Respuesta de estado civil*



El estado civil es un atributo que corresponde a la situación particular de las personas respecto de su familia, la sociedad y el estado. Por lo tanto, entre la población evaluada se encontraron personas con los siguientes atributos: el 75% son solteros, en unión libre el 16,7% y casados el 8,3%.

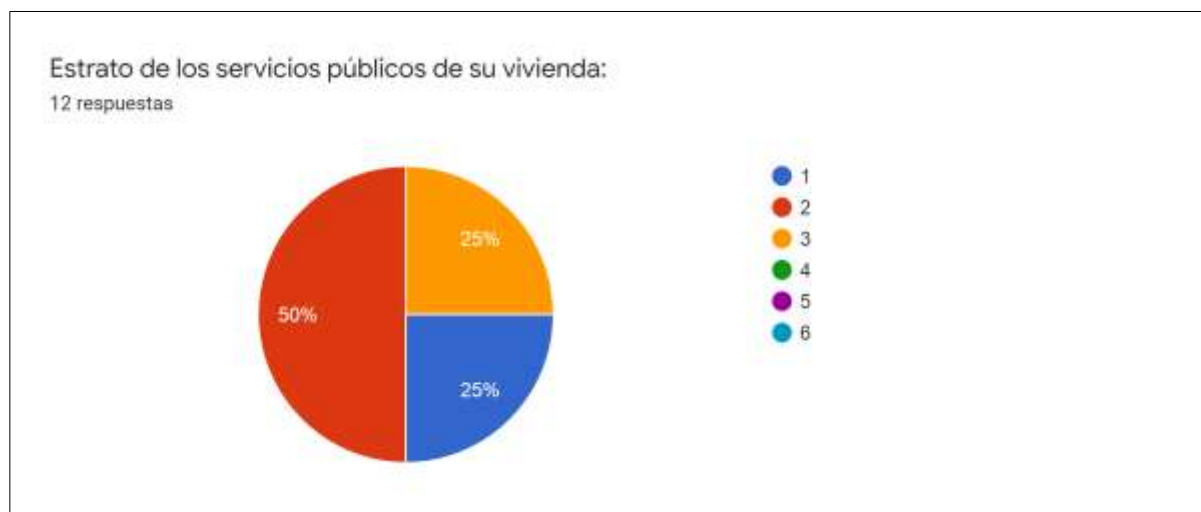
Figura 5. *Respuesta de tipo de vivienda*



Se destaca que la mayoría de los docentes, el 41,7% habitan en arriendo y el 41,7% en casa familiar; el tipo de vivienda influye en la percepción que tiene el trabajador respecto a su estabilidad económica. Una persona que vive en arriendo, mensualmente deberá destinar parte de su salario para pagarlo y según la habilidad que tenga en el manejo de su presupuesto, lo que podrá generar más o menos niveles de estrés, pues quien tiene vivienda propia puede tener mayor

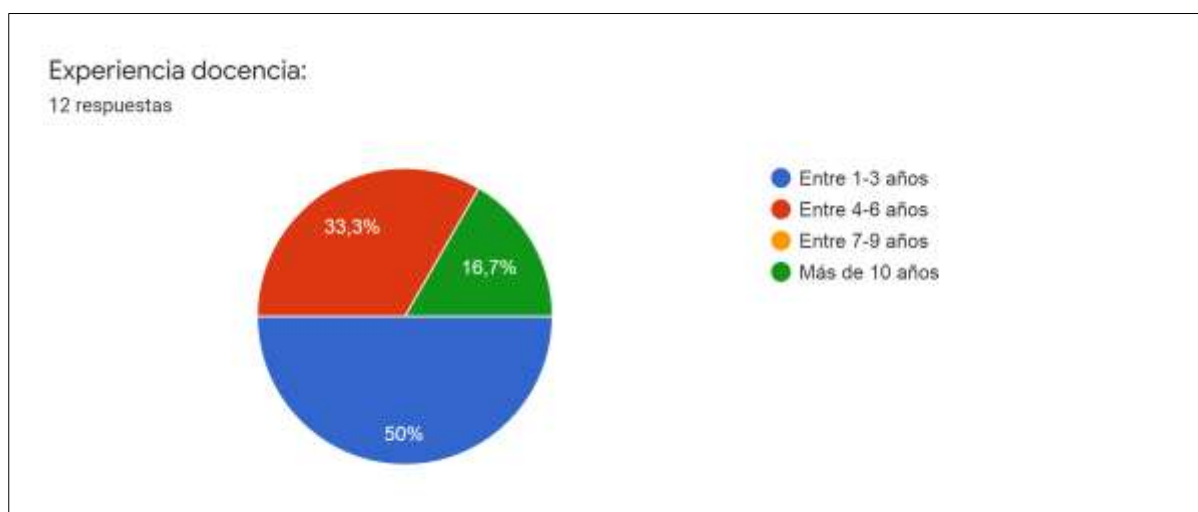
poder adquisitivo, y aunque existan compromisos económicos se proyecta mayor estabilidad a futuro.

Figura 6. Respuesta de estrato de los servicios públicos de su vivienda



Los participantes de esta investigación son colombianos y todos viven en el Municipio de Carepa. No obstante, sus domicilios se ubican en distintos estratos socioeconómicos que en Colombia obedece a una clasificación de los inmuebles residenciales y en relación a los mismos por ejemplo se hace la liquidación del cobre de servicios públicos, o se pueden recibir algunos beneficios por parte del estado. La mitad de la población encuestada vive en el estrato 2 correspondiente, el otro 50% se distribuye en estratos 1 y 3.

Figura 7. Respuesta de experiencia docente



Según los resultados obtenidos, se muestra que la población estudiada se distribuye porcentualmente de la siguiente manera, un 50% de los docentes reportan tener una experiencia laboral entre 1 y 6 años, el 33,3% entre 4 y 6 años y el 16.7% más de 10 años, en el ejercicio de la profesión de docente.

Análisis de los resultados de la categoría A - Factores psicosociales intralaborales

Estos factores hacen referencia a los entornos en el lugar de trabajo que pueden llegar a afectar la salud y bienestar de un trabajador; A continuación, se hace un análisis de los resultados obtenidos después de la aplicación del cuestionario basado en la batería de riesgo psicosocial intralaboral.

Figura 8. Nivel de riesgo global categoría A Intralaboral



Resultados en general del nivel de riesgo intralaboral de los 12 docentes del colegio, el 44% de la muestra reporta un nivel 1 de riesgo medio, seguido se presenta un riesgo muy alto, alto con un nivel 2 el 28%, luego se citan un nivel de riesgo bajo 28% con un nivel 0.

De acuerdo a que los resultados arrojados por el cuestionario intralaboral en su defecto la mayoría de los porcentajes fueron bajo en la categoría intralaboral se evalúan aquellas variables que son entendidas como características del trabajo y de su organización que influyen en la salud

y el bienestar del individuo, lo cual según los resultados a nivel general no reportan un nivel de riesgo.

Se procederá entonces, a hacer una descripción de los resultados obtenidos en cada afirmación y el nivel de riesgo general de las subcategoría pertenecientes al constructo; condiciones intralaborales

Subcategoría: A1 Carga Mental del trabajo en casa a causa de la pandemia

Figura 9. A1 Carga mental, Afirmación N°1



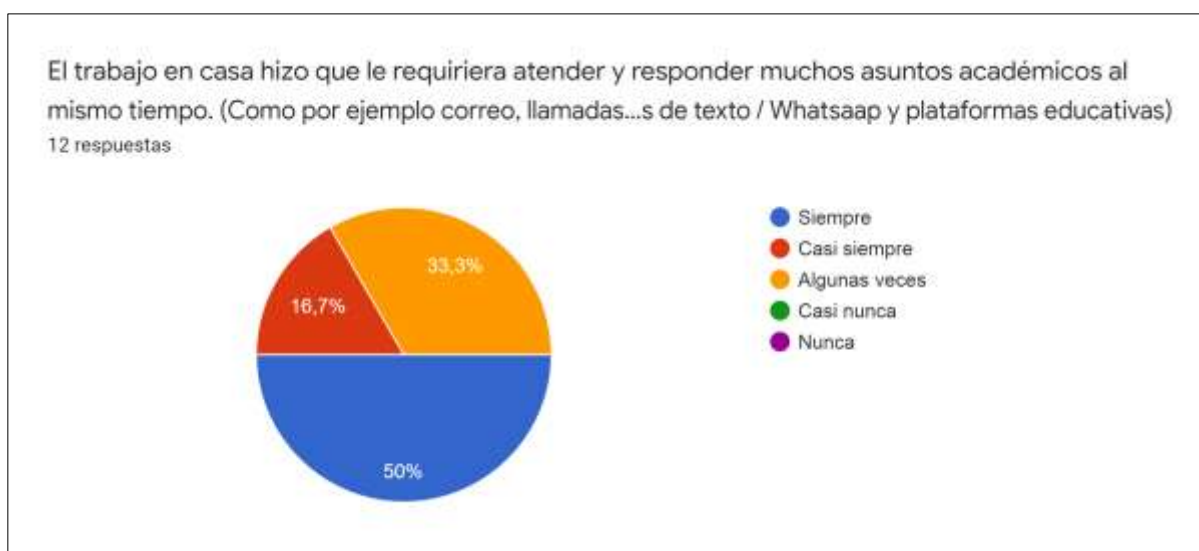
Como se observa en la figura, con relación al esfuerzo mental exigido para realizar su labor desde la modalidad del trabajo en casa a causa de la pandemia se genera exactamente el mismo porcentaje de siempre con un 33.33% y un casi siempre, existiendo un riesgo alto frente a esta subcategoría ya que la mayoría afirman si hacer mucho esfuerzo al tener que estar más concentrados, memorizar más información y tomar decisiones muy rápidas, lo que varía en algunas personas, que sería el 25% restante que está ubicado en algunas veces y un 8,3% casi nunca.

Figura 10. A1 Carga mental, Afirmación N°2



Como se observa en la figura, se genera exactamente el mismo porcentaje de siempre con un 50% y casi siempre, evidenciando que los docentes se ubican con un nivel de riesgo muy alto porque todos afirman tener altas exigencias mentales durante la modalidad del trabajo en casa para planificar las clases, seleccionar el material y/o adaptar los contenidos con la utilización de nuevas tecnologías –TICS las cuales muchos no estaban preparados.

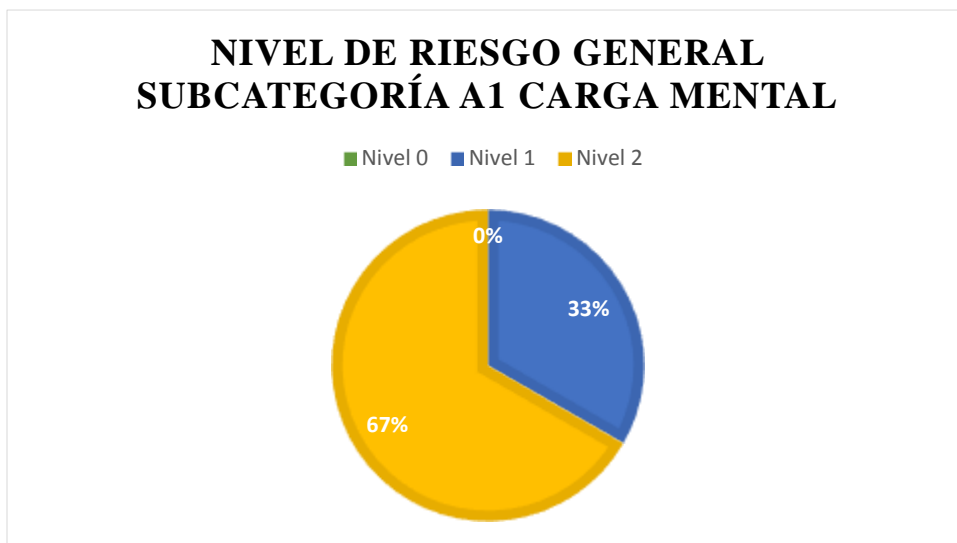
Figura 11. A1 Carga mental, Afirmación N°3



Como se observa en la figura, frente a que el trabajo en casa por la pandemia hizo que a los docente le requiriera atender y responder muchos asuntos académicos al mismo tiempo, el 50%

afirma que siempre, el 16,7% casi siempre y el 33,33% algunas veces, significando un riesgo alto ya que la mayoría coincide en que hay información excesiva, compleja o detallada para realizar su labor de docente.

Figura 12. Nivel de riesgo general subcategoría A1 Carga mental



En el gráfico general el 67% de las personas encuestadas afirma no encontrar concentración en el lugar de trabajo asignado y tener altas exigencias mentales durante la modalidad del trabajo en casa, ubicando la subcategoría en un nivel 2 con riesgo muy alto, alto.

Subcategoría: A2 Demandas emocionales trabajo en casa a causa de la pandemia,

Figura 13. A2 Demandas emocionales Afirmación N°4



Como se observa en la figura, frente a si los docentes tuvieron intranquilidad al pensar en la acumulación de trabajo e impotencia de poder asumir el reto de educar con ciertas restricciones, el 25% afirma que siempre, el 16,7% casi siempre, el 41,7% algunas veces, el mismo porcentaje de casi nunca con un 8,3% y nunca, considerando un riesgo medio frente a esa subcategoría.

Figura 14. A2 Demandas emocionales, Afirmación N°5



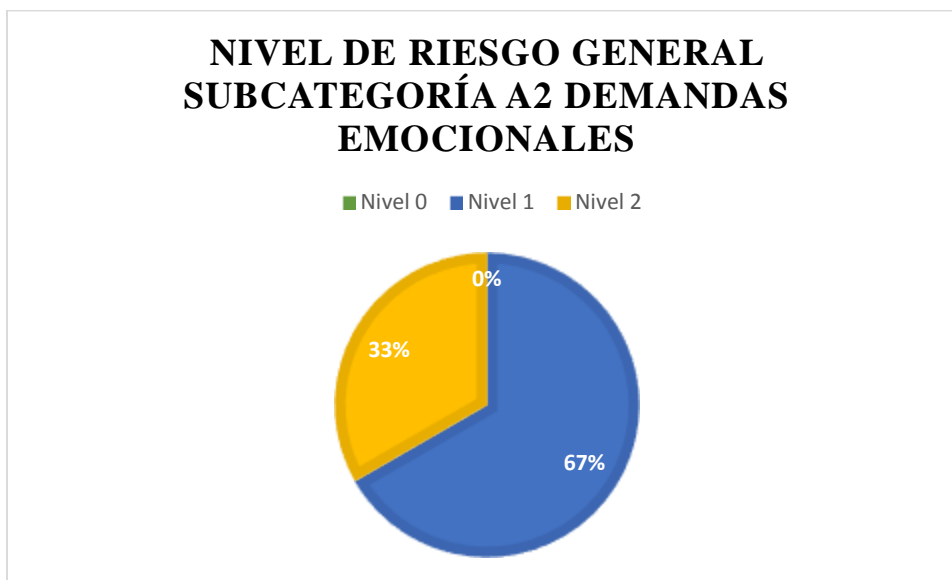
Como se observa en la figura, El 58,3% de los docentes afirma que algunas veces experimentaron tensiones y emociones negativas en la realización de sus funciones en tiempos de Covid-19, el 16,7% casi siempre, el 16,7% nunca y el 8,3% casi nunca, lo cual representa un riesgo alto ya que con respecto a lo anterior no se ocultan sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.

Figura 15. A2 Demandas emocionales, Afirmación N°6



Como se observa en la figura, en relación sobre el hecho de ejercer actividades de enseñanza y cuidado al mismo tiempo en su jornada laboral real y legal en los hogares, se genera exactamente el mismo porcentaje de casi siempre con un 41,7% y algunas veces lo que evidencia la presencia de fatiga, cansancio, estrés y ansiedad y solo un 8,3% considera no haberlos presentado, lo cual representa un riesgo alto.

Figura 16. Nivel de riesgo general Subcategoría A2 Demandas Emocionales



En el gráfico general que muestra los resultados se observa que el 67% de los docentes afirma experimentar algunas veces emociones negativas en la realización de sus funciones

durante el trabajo en casa por la pandemia, lo cual representa que la subcategoría está en un nivel 1 con riesgo medio.

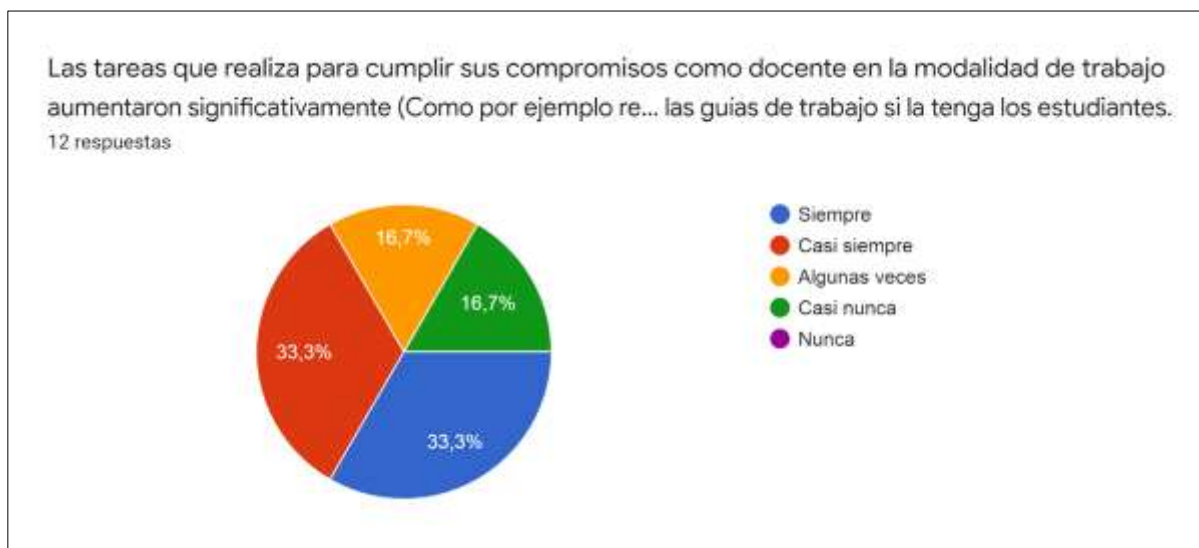
Subcategoría: A3 Exigencias de responsabilidades del cargo en tiempos de pandemia

Figura 17. A3 Exigencias de responsabilidades del cargo, Afirmación N°7



Como se observa en la figura, respecto a las exigencias de los procesos de enseñanza y aprendizaje en esta situación de trabajo en casa por la pandemia, el 41,7% de los docentes afirma que casi siempre, el 25% siempre y algunas veces sus responsabilidades laborales aumentaron y solo el 8,3% considera lo contrario, lo cual representa un riesgo muy alto, la mayoría del personal docente informa que las responsabilidades a su cargo son mayores desde la virtualidad.

Figura 18. A3 Exigencias de responsabilidades del cargo, Afirmación N°8



Como se observa en la figura, con relación a las tareas que realiza para cumplir con sus compromisos como docente aumentaron significativamente en la modalidad de trabajo en casa, se genera exactamente el mismo porcentaje de siempre con un 33,3% y casi siempre, 16,7% algunas veces y un 16,7 % casi nunca, lo cual representa un riesgo muy alto ya que la mayoría de los docentes afirman que se ampliaron sus tareas.

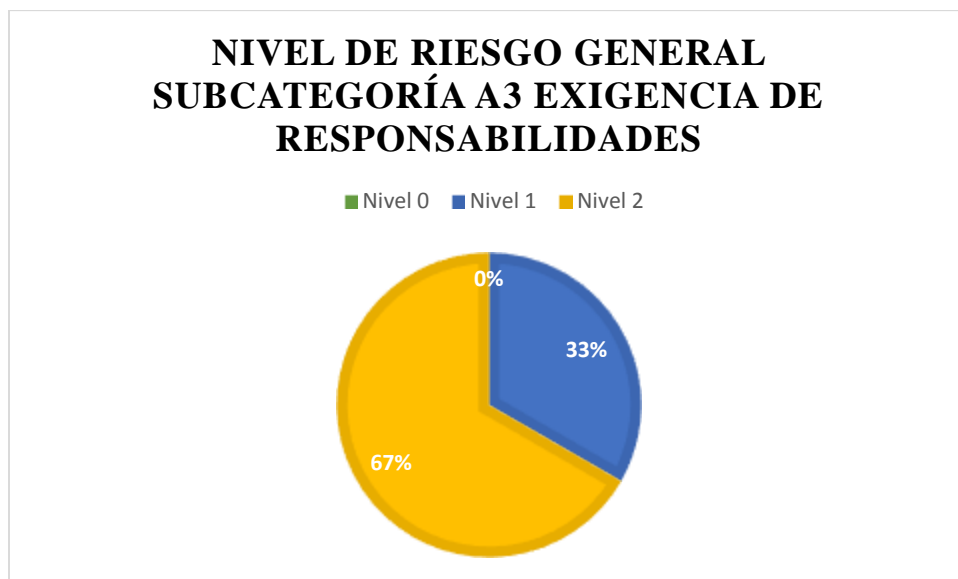
Figura 19. A3 Exigencias de responsabilidades del cargo, Afirmación N°9



Como se observa en la figura, con relación a si se le asignaron otras responsabilidades a los docentes en tiempos de pandemia diferentes a la de brindar enseñanza a los niños y jóvenes,

el 16,7% afirma que siempre, el 8,3% casi siempre, el 16,7% algunas veces, el 25% casi nunca y el 33,3% nunca, lo cual representa un riesgo bajo pues son más los docentes que manifiestan no realizar otros compromisos diferentes al de enseñar.

Figura 20. Nivel de riesgo general Subcategoría A3 Exigencia De Responsabilidades



De manera general los resultados obtenidos se observa que la mayoría con un 67% del personal docente informa no limitarse solo a desarrollar sus funciones sino que el compromiso y la responsabilidad de su cargo son mayor y en tiempos de pandemia aumentaron significativamente, ubicando la subcategoría en un nivel 2 con riesgo muy alto, alto.

Subcategoría: A4 Carga física a causa de la pandemia

Figura 21. A4 Carga física, Afirmación N°10



Como se observa en la figura, respecto a si a los docentes durante la situación de aislamiento obligatorio le exigió esfuerzo para adaptarse desde la modalidad de trabajo en casa, se genera un riesgo alto ya que la mayoría manifiestan no contar con un espacio físico o medios adecuados en el hogar para la realización de sus tareas, el 33,3% afirma que siempre, el 16,7% casi siempre, el 25% algunas veces, el 16,7% casi nunca y solo el 8,3% nunca.

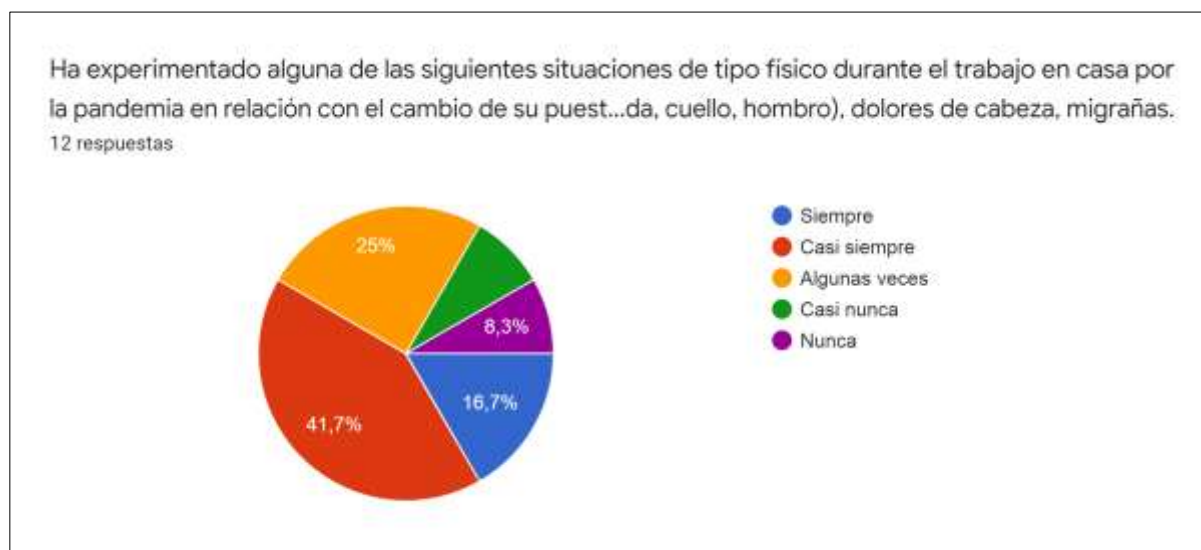
Figura 22. A4 Carga física, Afirmación N°11



Como se observa en la figura, con respecto a si la modalidad de trabajo en casa a causa de la pandemia le ha exigido más esfuerzo físico en su labor diaria como docente, se genera un

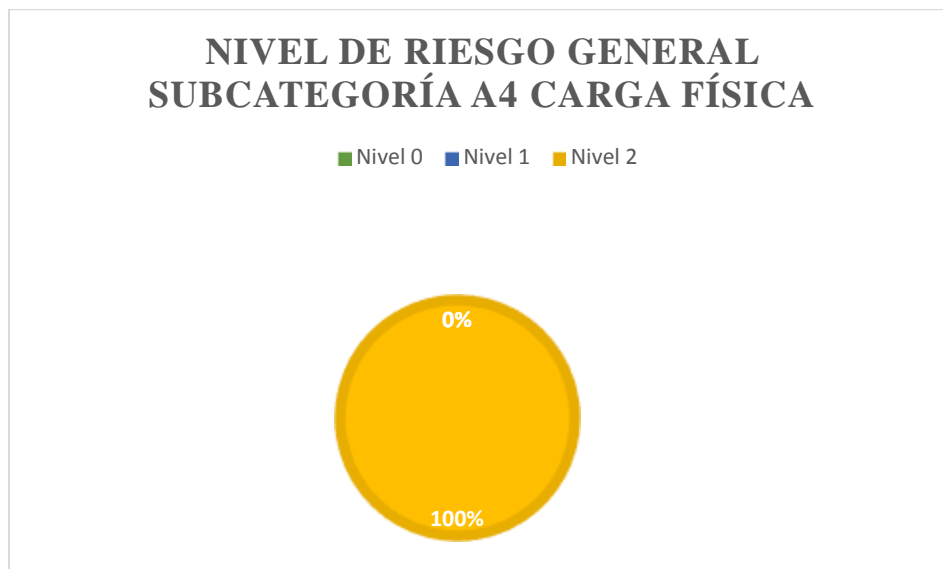
riesgo muy alto posiblemente porque muchos realizaron posturas forzadas o se les presento aumento en la carga y las exigencias para realizar sus tarea, se genera exactamente el mismo porcentaje de siempre con un 33,3% y casi siempre, el 8,3% algunas veces, el 16,7% casi nunca y solo el 8,3% nunca.

Figura 23. A4 Carga física, Afirmación N°12



Como se observa en la figura, con relación a si los docentes experimentaron alguna situación de tipo físico como dolores musculares o contracturas (espalda, cuello, hombro), dolores de cabeza, migrañas durante el trabajo en casa por la pandemia, se genera un riesgo muy alto lo que nos brindan indicios de la presencia de trastornos músculo esqueléticos (TME) en este colectivo y que están asociados de manera general a la exposición a factores de riesgo psicosociales, con el 41,7% como mayor respuesta en la opción casi siempre, el 16,7% siempre, el 25% algunas veces y otro 16,6% manifiestan no pasar por estos malestares físicos.

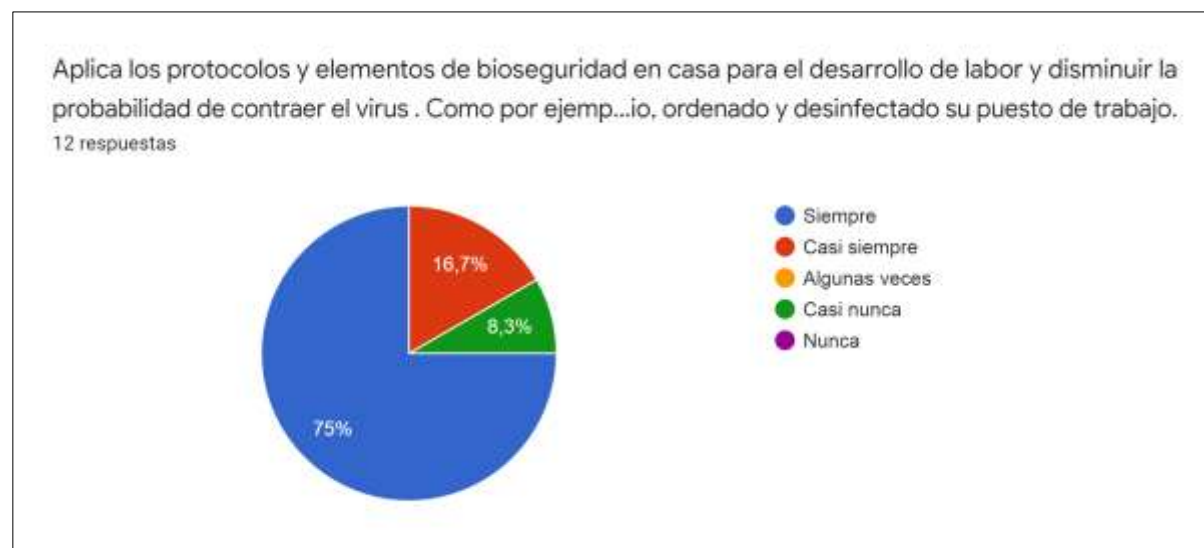
Figura 24. Nivel de riesgo general Subcategoría A4 Carga física



De acuerdo a la gráfica general se observa que el 100% de los docentes consideran no contar con un espacio físico adecuado en el hogar para la realización de sus tareas y experimentaron alguna situación de tipo físico como dolores musculares o contracturas (espalda, cuello, hombro), dolores de cabeza, migrañas, ubicando la subcategoría en un nivel 2 con riesgo muy alto, alto.

Subcategoría: A5 Medio Ambiente en casa

Figura 25. A5 Medio Ambiente, Afirmación N°13



Como se observa en la figura, con relación al cumplimiento de los protocolos y elementos de bioseguridad en casa, se genera un riesgo bajo, la mayoría de los docentes asumen un alto nivel conciencia y responsabilidad sobre la magnitud del riesgo, la probabilidad de contraer el virus y la importancia del autocuidado, con el 75% como mayor respuesta en la opción siempre, el 16,7% siempre y solo un 8,3% casi nunca.

Figura 26. A5 Medio Ambiente, Afirmación N°14



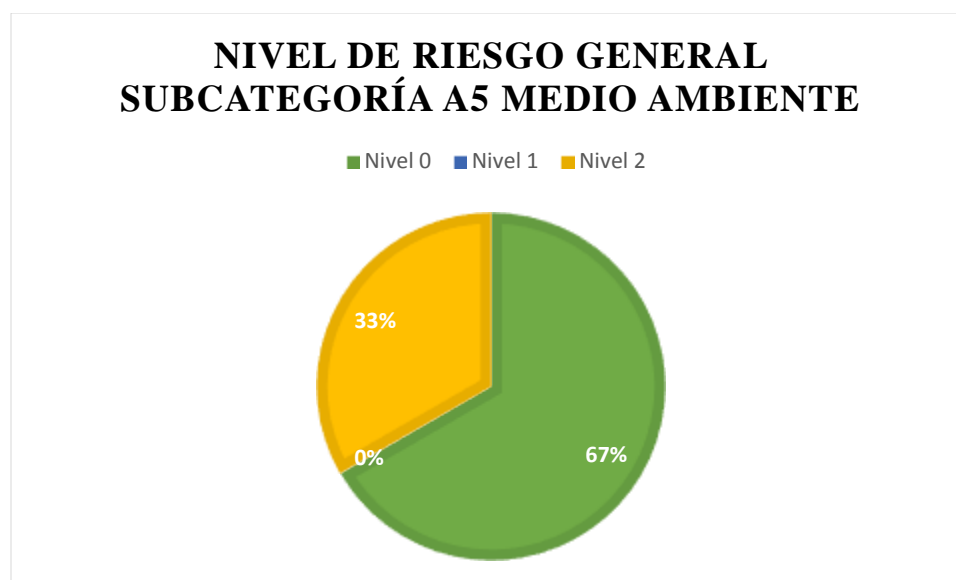
Como se observa en la figura, con relación a si considera tener dificultades ambientales en su puesto de trabajo en casa, se genera un riesgo muy alto, la mayoría de los docentes que están realizando las tareas desde la casa consideran que el ruido, la iluminación y la ventilación son inadecuadas y por tal no le permiten realizar de manera efectiva sus funciones, con el 66,66% en las opciones siempre y casi siempre como mayor respuesta, el 16,7% algunas veces y el otro 16,7% manifiesta que casi nunca tuvo estas dificultades.

Figura 27. A5 Medio Ambiente, Afirmación N°15



Como se observa en la figura, con relación a si los docentes presentaron preocupación de accidentarse en casa, se genera un riesgo bajo, con el 50% en la opción nunca como mayor respuesta, con el mismo porcentaje de 16,7% en las opciones casi nunca y nunca y solo el otro 16,7% con la opción siempre y casi siempre, se asume que el trabajador conoce sus riesgos y asume la responsabilidad de organizar su ambiente de trabajo.

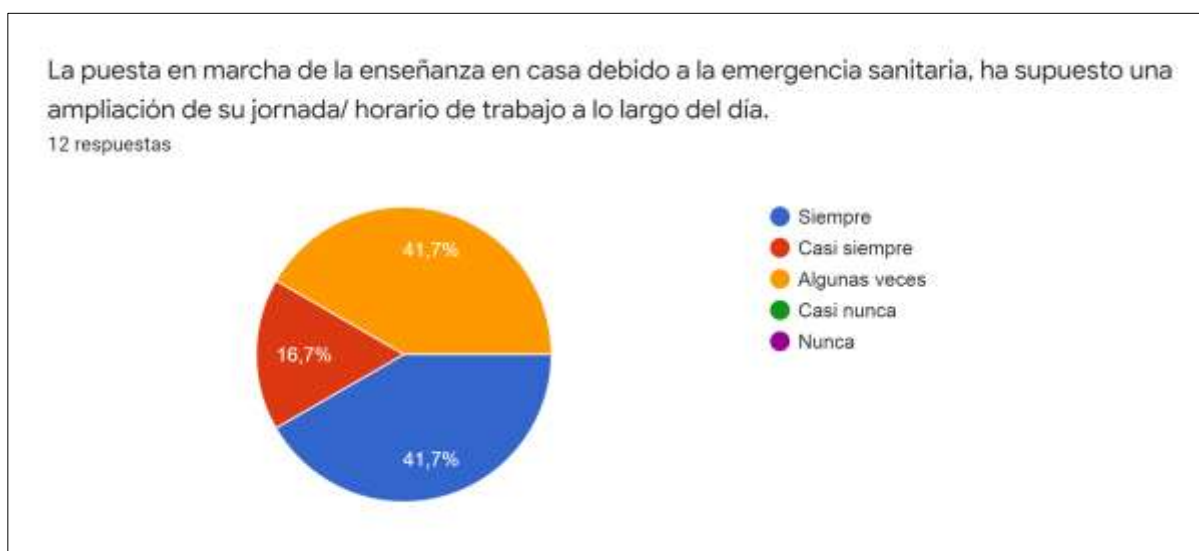
Figura 28. Nivel de riesgo general Subcategoría A5 Medio Ambiente



El análisis general a la subcategoría nos arroja los siguientes resultados que el 67% de los docentes asumen un alto nivel conciencia y responsabilidad sobre la magnitud del riesgo de contraer el virus debido que cumplen con los protocolos de bioseguridad en casa y algunos docentes consideran que el ruido, la iluminación y la ventilación son inadecuadas y por tal no le permiten realizar de manera efectiva sus funciones desde su hogar, ubicando la subcategoría en un nivel 0 con riesgo bajo.

Subcategoría A6 Jornada de trabajo en casa

Figura 29. A6 Jornada de trabajo, Afirmación N°16



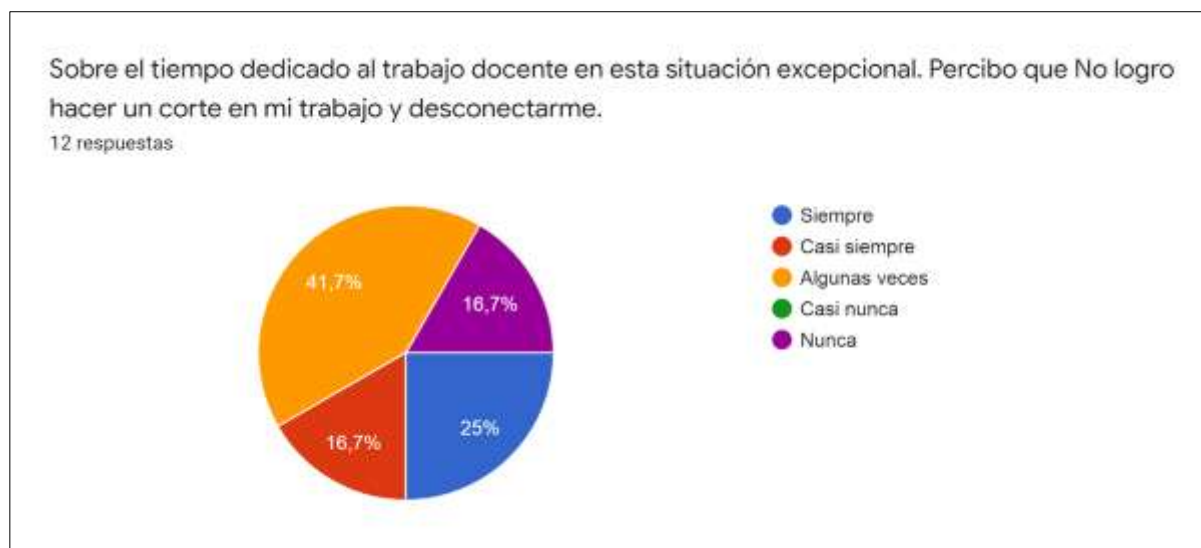
Como se observa en la figura, con relación a si los docentes han tenido una ampliación en su jornada/ horario de trabajo a lo largo del día, se genera un riesgo muy alto, el 58,3% en las opciones siempre y casi siempre como mayor respuesta han supuesto un incremento en su jornada laboral y el 41,7% supone que algunas veces.

Figura 30. A6 Jornada de trabajo, Afirmación N°17



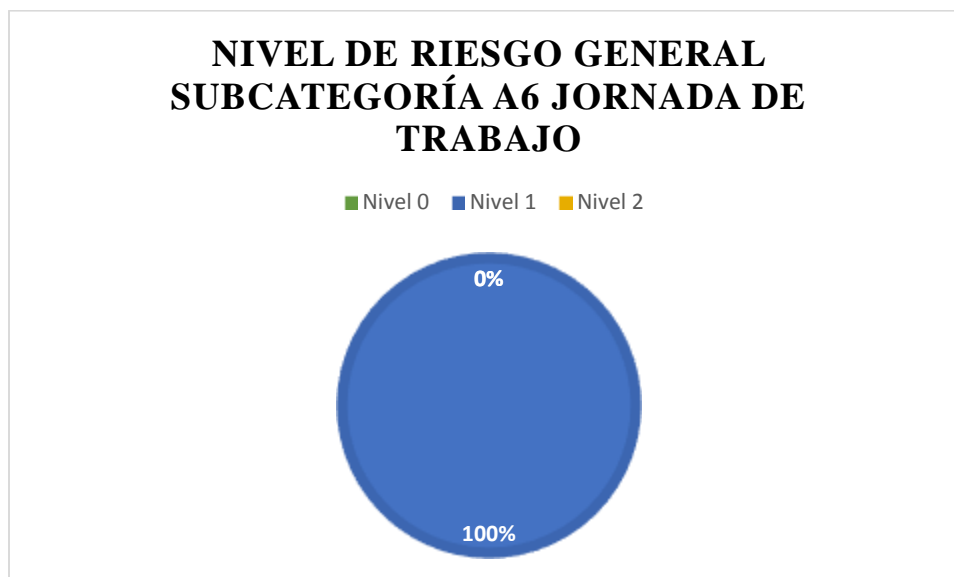
Como se observa en la figura, con relación a si los espacios de descanso dentro de la jornada laboral en casa se han visto afectados o disminuido, se genera un riesgo muy medio, el 50% en las opciones siempre y casi siempre como mayor respuesta los docentes indican que si se han disminuido mucho estos espacios, el 33,3% algunas veces y el otro 16,7% restante que no.

Figura 31. A6 Jornada de trabajo, Afirmación N°18



Como se observa en la figura, con relación al tiempo dedicado al trabajo en esta situación excepcional de trabajo en casa, se genera un riesgo medio, un 41,7% de los docentes afirman en las opciones siempre y casi siempre como mayor respuesta no logran hacer un corte en el trabajo y desconectarse, el 41,7% algunas veces y el otro 16,7% nunca.

Figura 32. Nivel de riesgo general Subcategoría A6 Jornada de trabajo



En estos resultados generales, se observa que el 100% de los docentes expresan que algunas veces es suficiente la jornada laboral ordinaria para el cumplimiento de actividades casa y logran hacer pausa, desconexiones dentro la misma, ubicando la subcategoría en un nivel 1 con riesgo medio.

Subcategoría A7 Control y autonomía sobre el trabajo

Figura 33. A7 Control y autonomía sobre el trabajo, Afirmación N°19



Como se observa en la figura, con relación si durante el trabajo en casa pudo tomar decisiones autónomas para el desarrollo de las actividades académicas, se genera un riesgo bajo, un 58,3% de las personas evaluadas expresa que siempre y casi siempre tienen autonomía para realizar sus funciones como docente, es decir que puede tomar pausas cuando las necesita, decidir cuánto trabajo hace en el día, decidir la velocidad a la que trabaja sin violar las directrices, un 33,33% algunas veces y un 8,3% casi nunca.

Figura 34. A7 Control y autonomía sobre el trabajo, Afirmación N°20



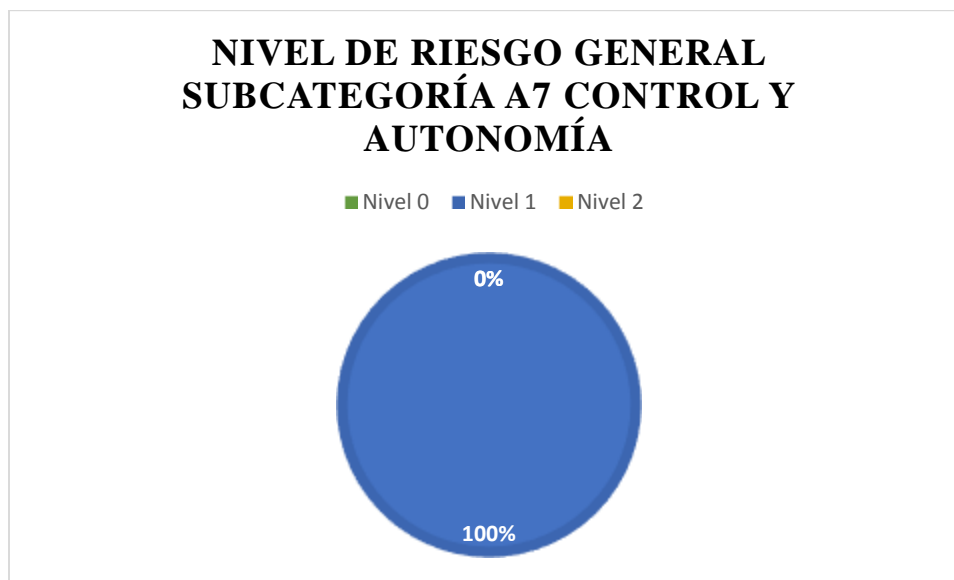
Como se observa en la figura, con relación si durante el trabajo en casa pudo proponer su agenda semanal, identificando cuales son los tiempos para estudiar y cuales para el descanso, se genera un riesgo bajo, un 58,3% de las personas encuestadas expresa que siempre y casi siempre puede decidir sobre la organización de los tiempos laborales, un 33,3% algunas veces y solo un 8,3% casi nunca.

Figura 35. A7 Control y autonomía sobre el trabajo, Afirmación N°21



Como se observa en la figura, con relación si tuvo autonomía para convocar a un reuniones virtuales que permita identificar en qué cuestiones se necesita ayuda y generar ideas para solucionar esa dificultades, se genera un riesgo bajo, un 58,3% de las personas encuestadas expresa que siempre y casi siempre tiene autonomía sobre el orden de las actividades laborales, un 33,3% algunas veces y solo un 8,3% casi nunca.

Figura 36. Nivel de Riesgo general Subcategoría A7 Control y autonomía sobre el trabajo



En estos resultados generales, se observa que el 100% de las personas evaluadas, expresa que algunas veces tienen autonomía para realizar sus funciones como docente, es decir puede

decidir la forma como realiza su trabajo y como transmite el conocimiento a los educandos en tiempos de pandemia, ubicando la subcategoría en un nivel 1 con riesgo medio.

Subcategoría A8 Participación y manejo del cambio durante el tiempo de pandemia

Figura 37. A8 Participación y manejo del cambio, Afirmación N°22



Como se observa en la figura, con relación al cambio en las metodologías utilizadas en las labores desde la modalidad del trabajo en casa, el 58,3% en las opciones siempre y casi siempre, la mayoría afirman tener cambios favorables y positivos al tener que incorporar nuevos métodos y metodologías de enseñanza y varía en algunas personas, que sería el 41,6% restante que está ubicado en algunas veces y nunca, pues se ven afectados al tener que realizar un cambio metodológico, lo cual representa un riesgo bajo.

Figura 38. A8 Participación y manejo del cambio, Afirmación N°23



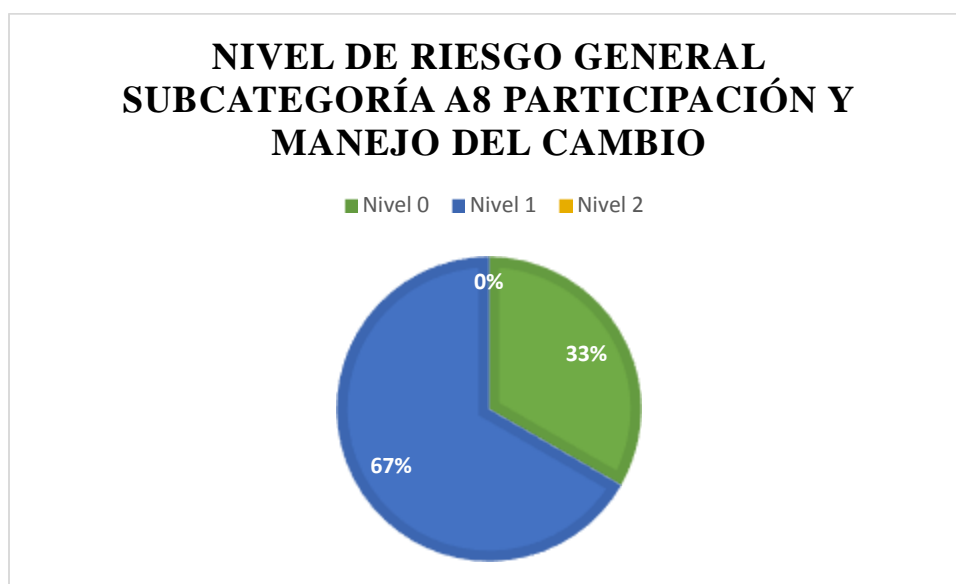
Como se observa en la figura, con relación al cambio en las metodologías utilizadas en las labores desde la modalidad del trabajo en casa, se genera un riesgo medio con el 58,3% como mayor respuesta en la opción algunas veces, la mayoría afirman tener cambios desfavorables en el desarrollo de la metodología y las actividades necesarias para la misma, y difiere en algunas personas con el 16,7% entre las personas que opinaron que siempre y casi siempre la metodología le trajo cambios desfavorables y el 25% restante que está ubicado entre casi nunca y nunca, para quienes no hubo cambios desfavorables.

Figura 39. A8 Participación y manejo del cambio, Afirmación N°24



Como se observa en la figura, de acuerdo al cambio en los nuevos procesos de enseñanza según las diferentes funciones desde la modalidad del trabajo en casa a causa de la llegada de la emergencia sanitaria, siendo las opciones siempre y casi siempre con el 91,7% como mayor respuesta, la mayoría afirma lograr adaptarse a los nuevos procesos de enseñanza y las actividades necesarias para la misma, y difiere en algunas personas con el 8.3% que opinaron que algunas veces no logran adaptarse a la inclusión de los nuevos procesos educativos, lo cual representa un riesgo bajo.

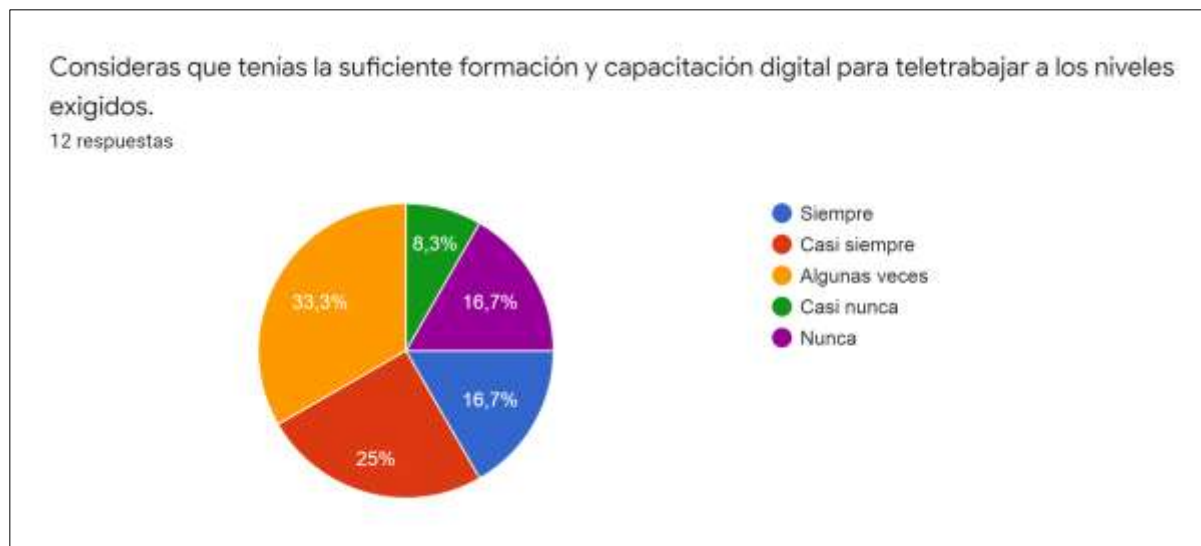
Figura 40. Nivel de Riesgo general Subcategoría A8 Participación y manejo del cambio



En estos resultados generales, se observa que el 67% de los docentes no ha evidenciado cambios significativos en su trabajo, lo cual puede relacionarse con la necesidad de instrucción de las nuevas tecnologías y métodos de trabajo en tiempos de pandemia, ubicando la subcategoría en un nivel 1 con riesgo medio.

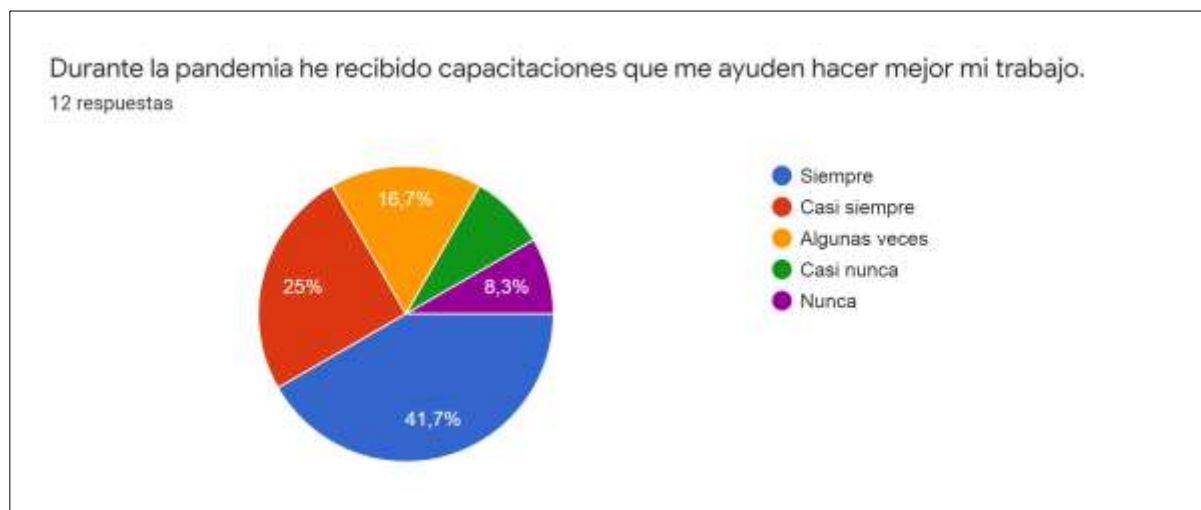
Subcategoría: A9 Capacitación y formación en tiempos de pandemia.

Figura 41. A9 Capacitación en tiempos de pandemia, Afirmación N°25



Como se observa en la figura, de acuerdo a la formación y capacitación digital necesaria para teletrabajar con los nuevos procesos de enseñanza según las diferentes funciones y niveles exigidos desde la modalidad del trabajo en casa, siendo las opciones siempre y casi siempre con el 41,7% como mayor respuesta, la mayoría afirma tener la suficiente formación y capacitación digital necesaria para cumplir con sus labores de enseñanza, el 33,3% de las personas restantes opinaron que algunas veces tenían la formación y capacitación digital requerida y finalmente el 25% de las personas afirma no haber tenido casi nunca o nunca la suficiente formación y capacitación digital necesaria para el desarrollo de sus funciones a los niveles exigidos en la modalidad de teletrabajo, lo cual representa un riesgo bajo.

Figura 42. A9 Capacitación y formación, Afirmación N°26



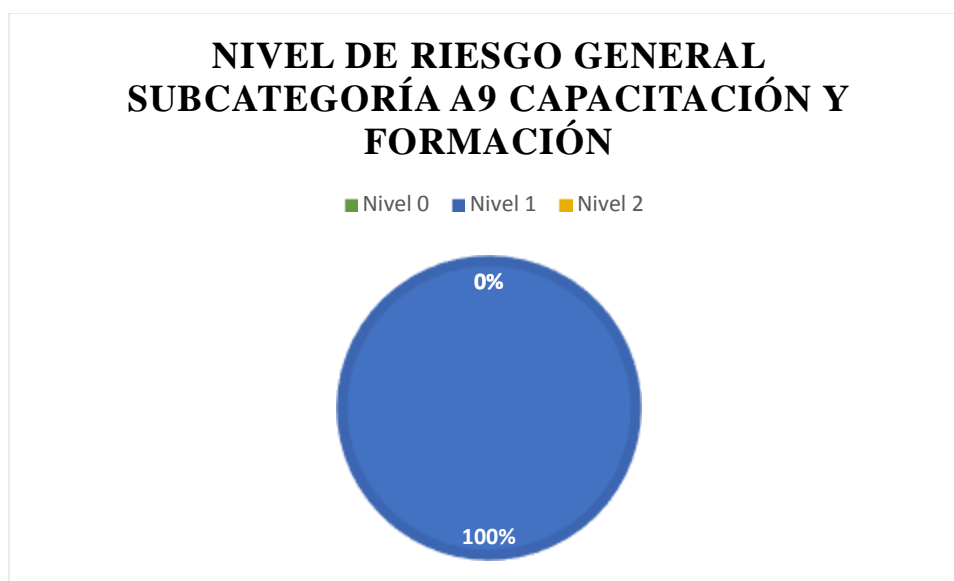
Como se observa en la figura, respecto a las capacitaciones recibidas en pro de ayudar a realizar mejor el trabajo durante la pandemia desde la modalidad del trabajo en casa, siendo las opciones siempre y casi siempre con el 66,7% como mayor respuesta, la mayoría está de acuerdo con haber recibido capacitaciones que le ayuden a realizar mejor su trabajo, y en un mismo porcentaje del 16,66 se encuentran las personas que dicen haber recibido capacitaciones algunas veces o nunca y casi nunca las recibieron para ejecutar mejor sus funciones laborales, lo cual representa un riesgo bajo.

Figura 43. A9 Capacitación y formación, Afirmación N°27



Como se observa en la figura, en relación a la identificación de los docentes con más competencias digitales para apoyar o capacitar a otras compañeras y compañeros del equipo, se evidencia que el 66,7% de las personas considera que siempre y casi siempre se identificaron algunos docentes que se destacaron en las competencias digitales, factores que permitieron el apoyo y capacitación a los demás compañeros, y en un mismo porcentaje del 16,66% se encuentran las personas que consideran que algunas veces, casi nunca o nunca evidenciaron compañeros que se destacaron en las competencias digitales permitiendo apoyar y capacitar a los demás compañeros de equipo, lo cual representa un riesgo bajo.

Figura 44. Nivel de Riesgo general Subcategoría A9 Capacitación y Formación



En este resultado general, se observa que hay una aceptación del 100% en las capacitaciones recibidas en pro de ayudar a realizar mejor el trabajo durante la pandemia desde la modalidad del trabajo en casa han fortalecido sus capacidades, considerando la subcategoría en un nivel 1 con un riesgo medio.

Subcategoría A10 Características del liderazgo en tiempos de pandemia.

Figura 45. A10 Características del liderazgo, Afirmación N°28



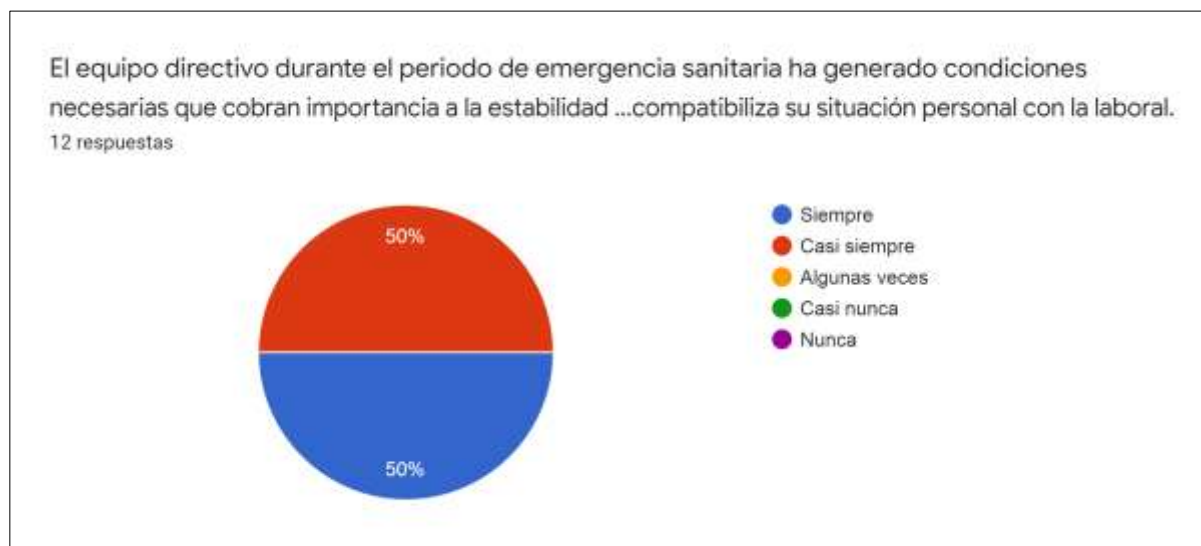
Como se observa en la figura, en relación a la interacción de los docentes con sus jefes y el recibimiento de instrucciones y la interacción de sus puntos de vista y opiniones, el 91,6% de las personas considera que siempre y casi siempre la relación con sus jefes directos fue asertiva y recibieron instrucciones claras permitiendo además expresar sus opiniones, en un riesgo bajo se encuentran el 8,3% se encuentran las personas que consideran que algunas veces, las instrucciones recibidas por sus jefes no fueron claras y/o no fueron considerados sus puntos de vista, lo cual representa un riesgo bajo.

Figura 46. A10 Características del liderazgo, Afirmación N°29



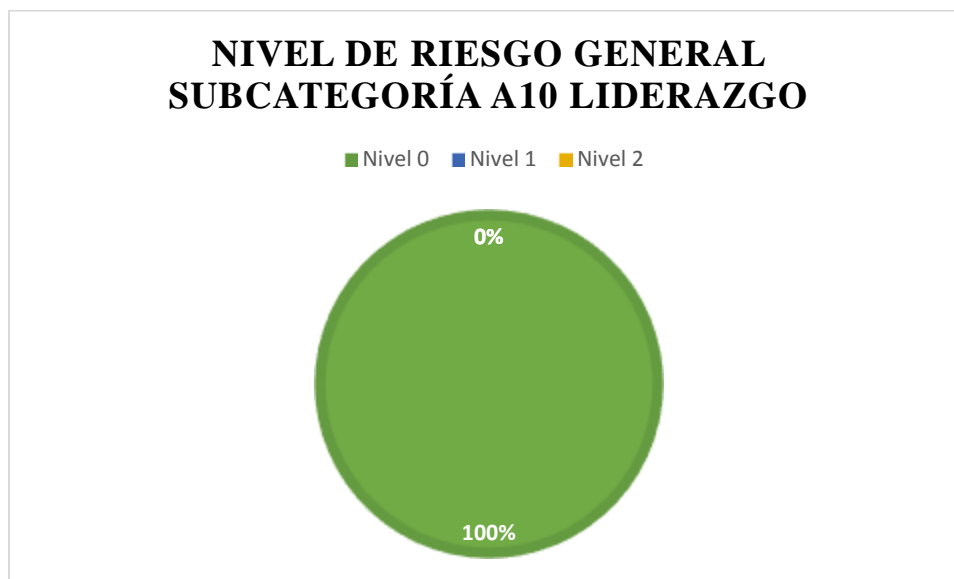
Como se observa en la figura, con respecto a la realización de reuniones a fin de evaluar los procesos de enseñanza y cada una de las prácticas y análisis de estrategias, el 91,6% de las personas considera que siempre y casi siempre se realizaron reuniones con sus jefes directos y compañeros para realizar las evaluaciones pertinentes, el 8,3% se encuentran las personas que consideran que algunas veces, se realizaron reuniones con directivos y compañeros para evaluar y reformular los procesos y estrategias de enseñanza utilizadas, lo cual representa un riesgo bajo.

Figura 47. A10 Características del liderazgo, Afirmación N°30



Como se observa en la figura, con respecto al equipo directivo y su gestión humana en cuanto a las condiciones de estabilidad y la compatibilidad de las situaciones personales con las laborales, el 100% de las personas considera que siempre y casi siempre se veló por el bienestar, estabilidad y compatibilidad, por lo que existe un riesgo bajo al no encontrar otra opción de respuesta.

Figura 48. Nivel de riesgo general subcategoría A10 Liderazgo



En este resultado general, se evidencia que el 100% de la muestra se ubican en un nivel 0 de Riesgo bajo asociado a la dimensión de Características del Liderazgo, con esto se comprende que el apoyo que proporciona los directivos a sus colaboradores es eficiente, considerando la subcategoría en un nivel 0 con un riesgo bajo.

Subcategoría A11 Grupo social en tiempos de pandemia

Figura 49. A11 Grupo Social, Afirmación N°31



Como se observa en la figura, con respecto a la comunicación entre compañeros y directivos del equipo de trabajo, el 66,7% de las personas considera que casi nunca o nunca la comunicación se vio afectada o disminuida debido al trabajo en casa derivado por la pandemia, mientras que el 25% de los docentes considera que siempre y casi siempre disminuyó o se vio afectada la comunicación y finalmente el 8,3% de las personas encuestadas consideran que algunas veces, lo cual representa un riesgo bajo.

Figura 50. A11 Grupo Social, Afirmación N°32



Como se observa en la figura, con respecto a la relación asertiva en actividades en común entre compañeros, el 75% considera que siempre y casi siempre participan de espacios que le permitan interactuar con sus compañeros en una forma diferente a las interacciones de trabajo, mientras que el 25% de los docentes considera que algunas veces, lo cual representa un riesgo bajo.

Figura 51. A11 Grupo Social, Afirmación N°33



Como se observa en la figura, con respecto al trabajo en equipo entre compañeros de trabajo durante el trabajo en casa, virtualmente hubo esfuerzo para la invención de actividades conjunta, el 91,7% de las personas considera que el trabajo en equipo permitió la generación de actividades para todo el equipo de trabajo, mientras que el 8,3% de los docentes considera que algunas veces, lo cual representa un riesgo bajo.

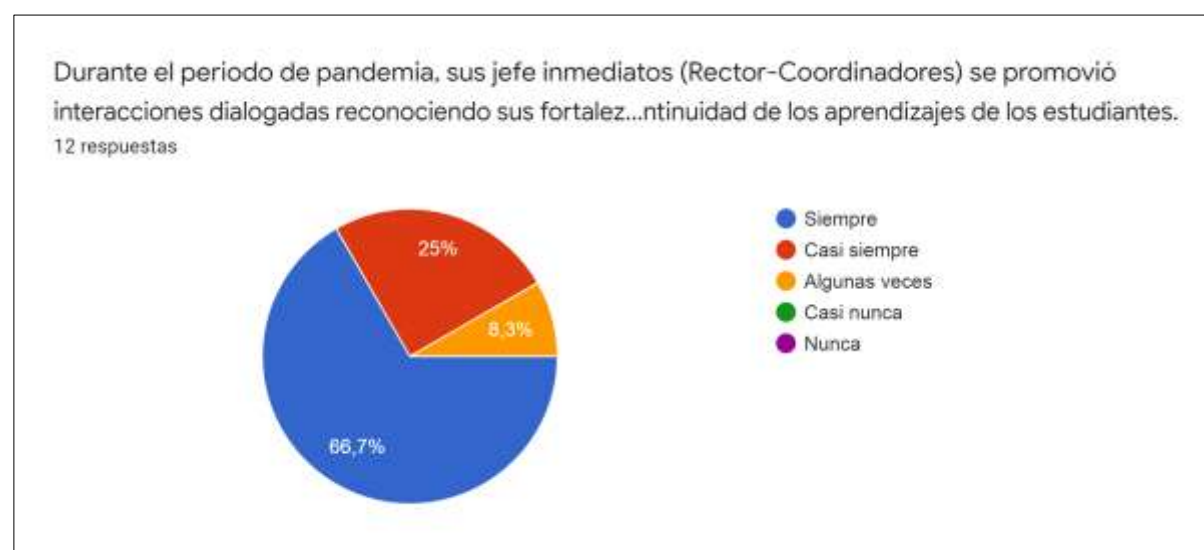
Figura 52. Nivel de riesgo general Subcategoría A11 grupo social



En este resultado general, se evidencia que el 67% de los docentes considera que se presenta buenas relaciones sociales de trabajo, participación de espacios sociales en el trabajo, relación asertiva entre compañeros, percepción de formar parte de un equipo de trabajo y compromiso del equipo frente al logro de objetivos, considerando la subcategoría en un nivel 1 con un riesgo medio.

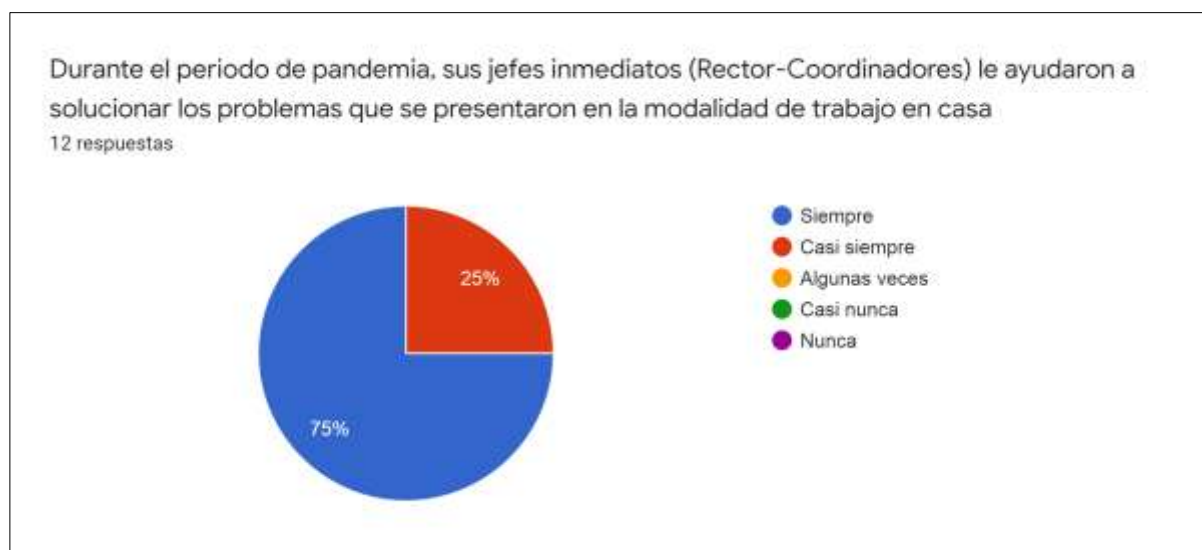
Subcategoría A12 Retroalimentación del desempeño

Figura 53. A12 Retroalimentación del desempeño, Afirmación N°34



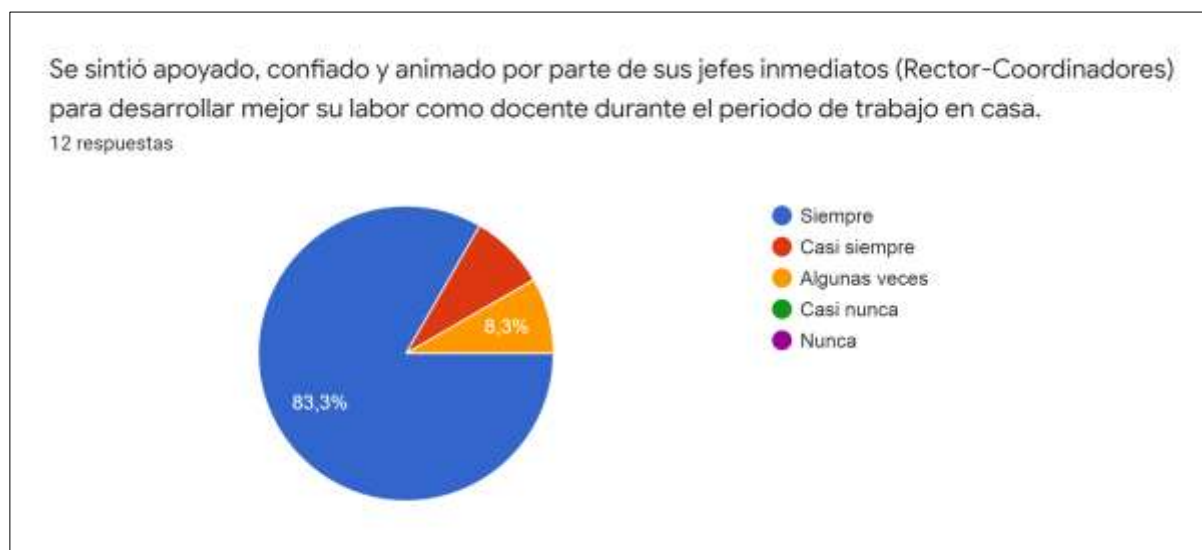
Como se observa en la figura, los jefes directos de los docentes promovieron interacciones dialogadas reconociendo fortalezas y garantizando la continuidad de los estudiantes generando un riesgo bajo a esta subcategoría puesto que el 66,7% de las personas considera que siempre y casi siempre los jefes promovieron interacciones y una comunicación asertiva de reconocimiento de fortalezas y garantizando la continuidad de los estudiantes, mientras que el 8,3% de los docentes considera que solo algunas veces.

Figura 54. A12 Retroalimentación del desempeño, Afirmación N°35



Como se observa en la figura, los jefes directos ayudaron a los docentes en la solución de problemas que se presentasen bajo la modalidad de trabajo en casa generando un riesgo bajo a esta subcategoría ya que el 100% de las personas afirma que siempre y casi siempre los jefes proporcionaron ayuda en la solución de problemas.

Figura 55. A12 Retroalimentación del desempeño, Afirmación N°36



Como se observa en la figura, los jefes directos de los docentes promovieron confianza, apoyo y ánimo para desarrollar mejor las labores docentes a esta afirmación el 91,7% de las personas considera que siempre y casi siempre los jefes promovieron confianza, apoyo y ánimo en el desarrollo de las labores, mientras que el 8,3% de los docentes considera que solo algunas veces, lo cual representa un riesgo bajo.

Figura 56. Nivel de riesgo general Subcategoría A12 Retroalimentación del desempeño



En este resultado general, se evidencia que el 100% de los docentes considera que durante el periodo de pandemia, sus jefes inmediatos (Rector-Coordinadores) han promovido

interacciones dialogadas permitiendo identificar sus fortalezas y debilidades para tomar acciones que le ayuden a mejorar o mantener un mejor desempeño, considerando la subcategoría en un nivel 0 con un riesgo bajo.

Categoría B: Aspectos extra laborales: Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.

Subcategoría B1 tiempo fuera del trabajo

Figura 57. B1 Asociados a tiempo fuera del trabajo, Afirmación N°37



Como se observa en la figura, con respecto a los tiempos de descanso y las actividades personales se pudo haber presentado cambios en la percepción de los mismos, a lo que otorgando un nivel alto de riesgo el 58,3% de las personas considera que siempre y casi siempre debido a la pandemia percibieron una disminución en sus tiempos de descanso y actividades personales, el 25% de los docentes afirma que algunas veces se disminuyó su tiempo personal y de descanso y por último el 16,7% de los encuestados considera que casi nunca o nunca percibieron disminución en su tiempo personal.

Figura 58. B1 Asociados a tiempo fuera del trabajo, Afirmación N°38



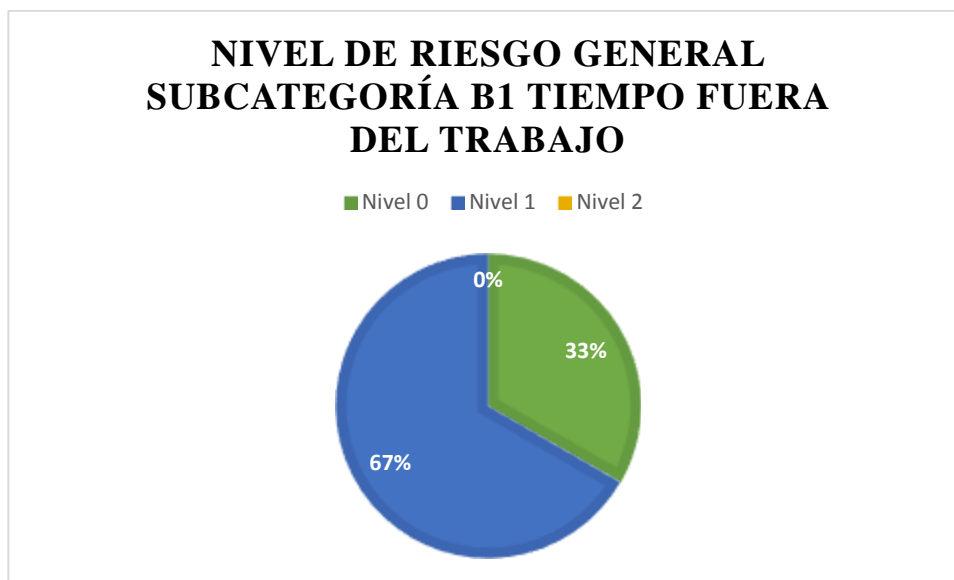
Como se observa en la figura, con respecto a la interacción de actividades laborales y actividades de cuidado y/o domésticas personales, se evidencia un nivel alto de riesgo pues el 41,6% de las personas considera que siempre y casi siempre tuvo que combinar sus labores con el cuidado de personas a cargo y las actividades del hogar, el 41,7% algunas veces tuvo que realizar las tareas simultáneamente y un 16,7% de los docentes afirma no tener casi nunca interferencia entre sus funciones y los cuidados o actividades del hogar.

Figura 59. B1 Asociados a tiempo fuera del trabajo, Afirmación N°39



Como se observa en la figura, de acuerdo al descanso nocturno y el cese de actividades algunos docentes no logran la desconexión de lo laboral por la constante revisión de actividades pendientes, se evidencia un nivel alto de riesgo pues el 41,7% de las personas considera que algunas veces no logra descansar de las funciones laborales, el 25% de los encuestados afirma no poder desconectarse siempre o casi siempre de la revisión de las actividades y el 23,3 % considera que casi nunca o nunca tiene problemas para tomar descansos.

Figura 60. Nivel de riesgo general subcategoría B1 tiempo fuera del trabajo



En este resultado general, se evidencia que el 67% de los docentes el tiempo que pueden compartir con sus familias, es decir, la parte psicosocial puntualmente de los docentes se ha algunas veces se ha visto afectada ya que la relación familia-trabajo-tiempo libre-ocio se convirtió en un desafío de manejo del tiempo, considerando la subcategoría en un nivel 1 con un riesgo medio.

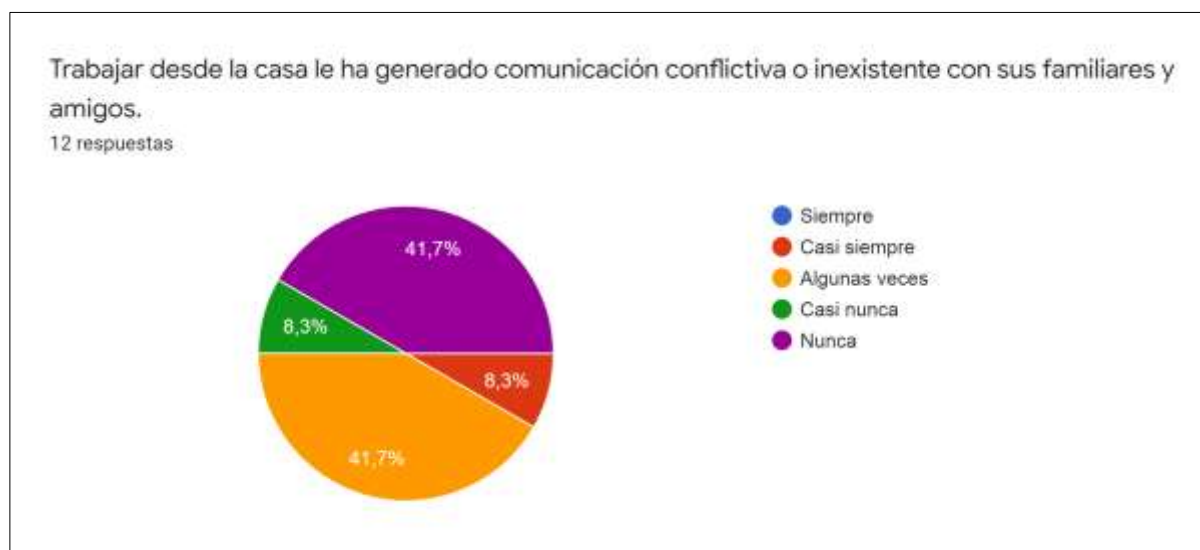
Subcategoría Relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales

Figura 61. B2 Relaciones familiares e interpersonales, Afirmación N°40



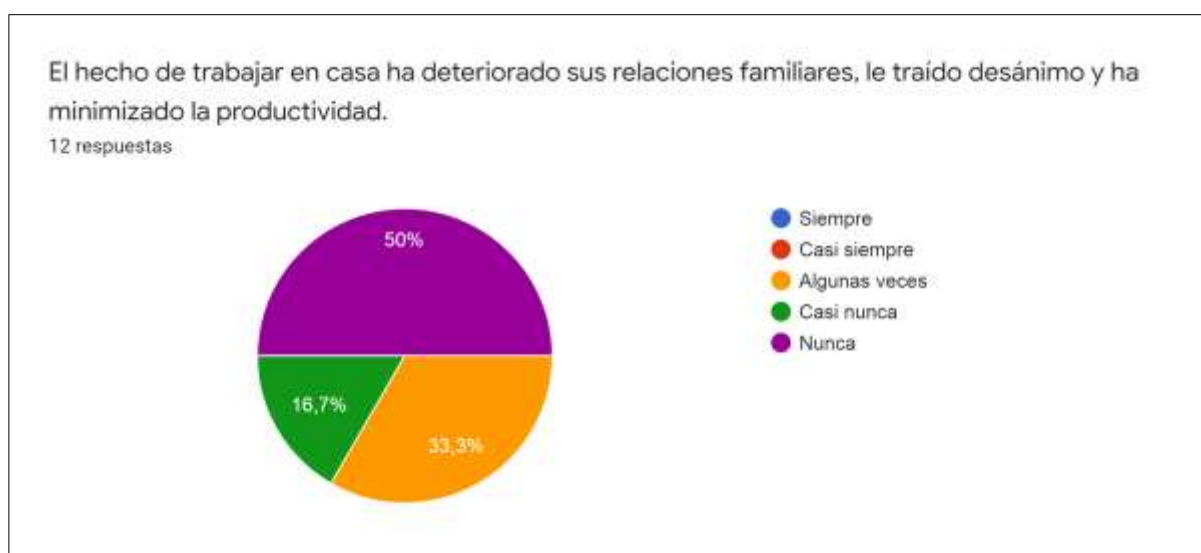
Como se observa en la figura, de acuerdo a la interacción familiar y encuentro y desarrollo social, se muestra un nivel alto de riesgo debido a que el 58,3% de las personas afirma que con el trabajo en casa el tiempo para compartir con sus familiares y amigos ha disminuido, el 33,3% de los docentes confirma ver disminuido su tiempo siempre y casi siempre desde la emergencia sanitaria y el 8,3% considera que casi nunca o nunca sus tiempos de compartir en familia y con amigos se han visto afectados.

Figura 62. B2 Relaciones familiares e interpersonales, Afirmación N°41



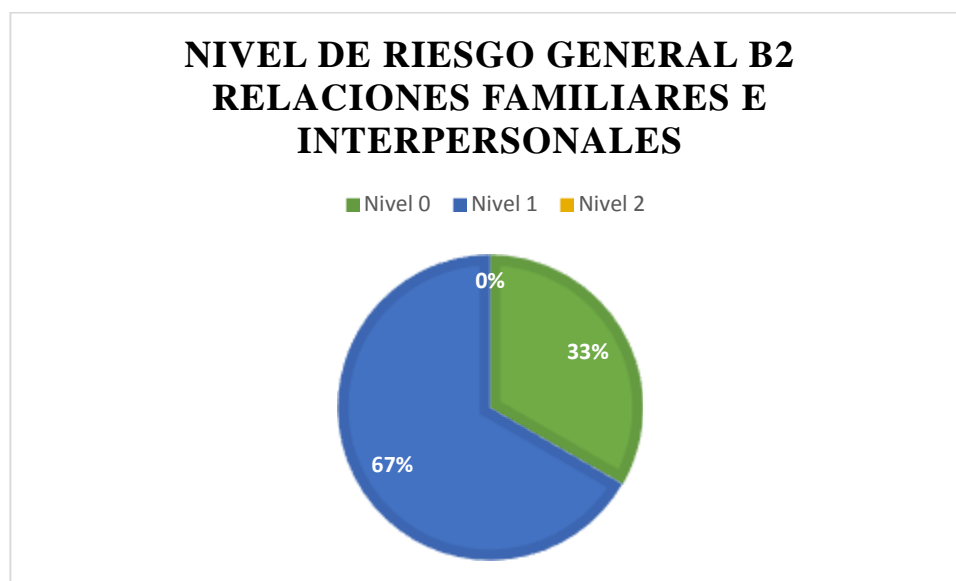
Como se observa en la figura, de acuerdo a la interacción familiar y social, la comunicación con familiares y amigos se ha tornado conflictiva o inexistente, pues se evidencia un nivel bajo de riesgo, y el 50% de los docentes considera que casi nunca o nunca la comunicación con familiares o amigos ha cambiado, el 41,7% de las personas afirma que con el trabajo en casa la comunicación con sus familiares y amigos ha sido conflictiva o inexistente algunas veces, y el 8,3% de los docentes confirma que siempre y casi siempre la comunicación con su familia o amigos no es la misma a raíz de la emergencia sanitaria.

Figura 63. B2 Relaciones familiares e interpersonales, Afirmación N°42



Como se observa en la figura, de acuerdo a la interacción familiar y social, el teletrabajo ha deteriorado relaciones, autoestima y provocado baja productividad, sin embargo en la institución se evidencia un nivel bajo de riesgo, y el 66,7% de los docentes considera que casi nunca o nunca la modalidad de trabajo en casa afectó sus relaciones, autoestima o productividad, mientras que el 33,3% de las personas afirma que con el trabajo en casa algunas veces.

Figura 64. Nivel de riesgo general B2 relaciones familiares e interpersonales



En este resultado general, se obtuvo que el 675% de los docentes reflejan que cuentan con ambientes familiares estables, con relaciones adecuadas entre el individuo y su núcleo familiar, es decir, se evidencia apoyo familiar durante el confinamiento por la pandemia, considerando la subcategoría en un nivel 1 con un riesgo medio.

Figura 65. Nivel de riesgo general Categoría A y B



En este resultado general de la Categoría A y B de los 12 docentes de la institución educativa Diocesano Santa María, se encontró que el 48% está en nivel 1 con riesgo medio que requieren observación y acciones de prevención, 26% en nivel 2 con riesgo alto con intervención para controlar el factor de riesgo detectado y el otro 26% en nivel 0 lo cual significa que el riesgo es bajo.

Desde la interpretación que se hace a cada una de las figuras y de acuerdo a los niveles de riesgo en cada subcategoría tratada en el cuestionario en cuanto a los factores de riesgo psicosocial intralaboral se evidencia que las subcategorías carga mental, exigencias de responsabilidades y carga física el mayor porcentaje de docentes están en el **nivel dos de riesgo muy alto, alto**, mientras que las subcategorías características del liderazgo, grupo social, retroalimentación del desempeño presentan **un nivel cero (riesgo bajo)**. En los ítems de la categoría extralaboral se encontró que la subcategoría tiempo fuera del trabajo y la subcategoría relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales presentan un **nivel 1 de riesgo medio**.

Plan de intervención a los factores de riesgos psicosociales

Siendo este estudio de tipo descriptivo, se basó en la recolección de los datos a partir de las categorías y subcategoría definidas en el instrumento adaptado a la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Este Plan de Intervención contiene cada categoría y subcategorías que arrojó nivel 2, de riesgo muy alto, alto según lo evidenciado en las correlaciones estadísticas y propone la ejecución de una serie de actividades de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales en el entorno educativo, orientadas al control de los riesgos psicosociales, teniendo en cuenta la Guías y protocolos para la promoción e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora del sector educativo de acuerdo con lo establecido por parte del Ministerio de Trabajo (2015) que tiene el propósito de orientar la intervención psicosocial en el ámbito laboral según las necesidades de la institución como se puede observar en la siguiente tabla:

Tabla 1. Plan de intervención a los factores de riesgos psicosociales

Categoría	Subcategoría	Intervención	Responsable
Intralaboral	Carga mental	<ul style="list-style-type: none"> • Generar espacios de esparcimiento e integración entre los docentes. • Reducir la carga informativa para ajustarla a las capacidades y disponibilidad de los docentes, así como facilitar la adquisición de la información necesaria y relevante para realizar la tarea, etc. • Proporcionar las ayudas pertinentes para que la carga o esfuerzo de atención y de memoria llegue hasta niveles que sean manejables (ajustando la relación entre la atención necesaria y el tiempo que se ha de mantener). <p>Acciones dirigidas a los docentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar diariamente la gimnasia emocional que consiste en ejercicios de relajación, respiración y aprendizaje para la mente y el alma. • Fomentar la disciplina para el cumplimiento de las actividades sin sobrecargarse de trabajo. <p>Se manejará la Técnica de control, la tortuga, se explicará los docentes en una reunión y se realizará seguimiento cada dos meses durante el año.</p> <p>La técnica consiste en: Cada docente deberá colocar en su escritorio una imagen con las siguientes características:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1: Reconoce tus emociones. 2: Piensa y para. 3: Metete en tu caparazón y respira. 4: Sal de tu caparazón y piensa una solución. <p>Y se comprometerá a realizar los cuatro pasos de la tortuga en cada una de las situaciones donde sea evidente</p>	La institución. Talento Humano. Psicosocial, coordinador y docentes

		<p>que no logra anejar sus emociones, este proceso al realizarse continuamente se va a volver una disciplina que ayude a el autocontrol</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dialogar con la familia (especialmente con quienes se convive) sobre las inquietudes, frustraciones, enojos o asombros del día. Verbalizar las emociones y frustraciones permite liberar la mente y prepararla para una siguiente demanda emocional y/o laboral. <p>Acciones dirigidas a los directivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer responsabilidades acordes a sus funciones y que se puedan desarrollar en los horarios laborales para garantizar una carga de trabajo equilibrada a cada empleado y asigna de forma concreta las tareas y cometidos. • Evaluar la infraestructura, las instalaciones y los instrumentos disponibles para el trabajo desde casa, como la conexión a Internet y la disponibilidad de un suministro de energía fiable. 	
	Exigencias de responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Comprender que el docente es una unidad con significado capaz de y con derecho a usar su libertad, su dignidad personal, dentro de un clima de igualdad de oportunidades y actuando en calidad de ciudadano responsable, tanto en su actividad laboral como en su tiempo libre. • Brindar a los docentes la posibilidad de desempeñar el cargo de acuerdo a su perfil para que pueda aportar sus conocimientos y optimizar los recursos. (Ejemplo Licenciado de Matemáticas, solo dar el curso de estas áreas) • Evaluar la situación de los docentes en cuanto a la seguridad y la salud en su entorno doméstico y su capacidad real para llevar a cabo las tareas 	La institución. Talento Humano. Psicosocial, coordinador y docentes

		<p>requeridas en el hogar.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Considerar el posible impacto que podría tener en la modalidad de convivencia del trabajador. Por ejemplo, los trabajadores pueden tener responsabilidades de cuidado de niños o personas a cargo, tener relaciones personales tensas, sufrir violencia doméstica, o tener una enfermedad crónica o una discapacidad. <p>Acciones dirigidas a los docentes: Desarrollo de habilidades necesarias para el buen desarrollo de las demandas laborales, así como el desarrollo de habilidades sociales y emocionales. Alentar a los docentes a expresarse cuando se sientan sobrecargados como sistema de alerta temprana para detectar el riesgo de agotamiento y saber cuándo hay que reasignar tareas.</p> <p>Acciones dirigidas a los directivos: Se sugiere claridad en los manuales de funciones y responsabilidades, racionalizando de una manera equitativa las actividades a desarrollar por cada uno de los trabajadores.</p>	
	Carga física	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar los posibles problemas de salud mental u otros que puedan surgir como consecuencia del trabajo desde casa en el futuro. • Informar a los docentes sobre los principales aspectos de la ergonomía, incluso a través formaciones específicas. La responsabilidad de una correcta ergonomía para prevenir los TME debe ser compartida por los empleadores y los trabajadores. <p>Acciones dirigidas a los docentes: Iniciar actividad física (en casa en un lugar abierto) para ejercitar el cuerpo después de las jornadas laborales en</p>	La institución. Talento Humano. Psicosocial, coordinador y docentes

		<p>las cuales ahora se encuentra quietud y falta de movilidad.</p> <p>Ejercitar cada músculo del cuerpo con estiramientos, actividades específicas de impacto osteomuscular y ejercicio para la sanidad y tranquilidad mental.</p> <p>Capacitación en estilos de vida y hábitos saludables.</p> <p>Capacitaciones en trabajo en equipo y liderazgo.</p> <p>Higiene postural y pausas activas</p> <p>Acciones dirigidas a los directivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comprobar que los docentes tienen el equipo y las herramientas adecuadas para trabajar de forma segura en casa. • Verificar que los docentes disponen de información, instrucciones, supervisión y formación pertinentes, como, por ejemplo, las medidas para hacer frente a las emergencias. • Implementar plan de pausas activas (fisiológicas y mentales) • Programa de acondicionamiento físico. (Rediseñar el lugar de trabajo (casa) (adecuando espacios, iluminación, ambiente sonoro, etc.). 	
--	--	---	--

Discusión de Resultados

Ante la pregunta de investigación planteada ¿Cuáles son los principales factores de riesgos psicosociales generados en los docentes que realizan trabajo en casa de la Institución Educativa Diocesano Santa María del municipio Carepa Antioquia, durante la pandemia por Covid -19?

Se pudo establecer que los resultados obtenidos a través del cuestionario adaptado a la batería de los Factores Psicosociales intralaborales y extralaborales mostro la realidad que se manifiesta en nuestros docentes y dio respuesta a nuestros objetivos propuestos, puesto que a partir de esta información se identificaron y se clasificaron los factores de riesgos psicosocial con mayor nivel de afectación y se propuso un plan de intervención que permita mitigar los riesgos encontrados, para nosotras como investigadoras es una satisfacción obtener datos tan puntuales y reales de la situación actual del trabajo en casa en los docentes de las institución educativa

Diocesano Santa María, forzada por la pandemia y que este instrumento podría servir para futuras investigaciones con características similares, fue aplicado al 100% de los docentes, arroja que la mayoría de la población pertenece al género femenino con un 83,3% del total de los encuestados. Lo que significa que en las mujeres docentes se encuentra la mayor prevalencia de factores de riesgo. Garduño (1993) citado por Sánchez (2010) considera que en el ámbito extralaboral las mujeres deben ejercer la doble jornada laboral, entendido ésta como el salir de su hogar para unirse a la fuerza laboral y mejorar sus condiciones de vida y las de su familia; el abrirse a nuevas oportunidades de trabajo y estudio pero sin desligarse de sus labores domésticas, lo que le otorga características particulares ya que son ellas quienes siguen realizando y responsabilizándose mayoritariamente de gran parte del trabajo doméstico y las tareas de cuidado, lo que implica que la carga de trabajo se multiplique, situación que se profundiza durante este tiempo de aislamiento y tiene fuertes implicancias sobre la salud.

En cuanto al categoría Intralaboral el Ministerio de la Protección Social (2010), dice que los factores psicosociales intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y el bienestar del individuo, los docentes que presentan riesgo de acuerdo al niveles agrupados por el equipo investigador, el 28% en el nivel cero es decir riesgo bajo, el 44% en el nivel 1 medio y el 28% en el nivel 2 Muy alto, alto, se evidenció que si bien el porcentaje más alto de los docentes encuestados no presenta riesgo psicosocial es pertinente desarrollar actividades preventivas con el fin de mantener los niveles en los riesgos más bajos y lograr la posibilidad de disminuir los niveles altos con intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. De igual forma se describieron las subcategorías intralaborales con mayor nivel de riesgo entre las que se encuentran: **Carga mental, exigencias de responsabilidades del cargo y carga física.**

Analizando los resultados de la categoría intralaboral y sus subcategorías es pertinente evaluar la subcategoría de carga mental ya que Según Rubio et al. (2001) la carga mental de trabajo es definida como la diferencia entre las demandas cognitivas de un puesto de trabajo o una tarea y la capacidad de atención del trabajador. A su vez desde el modelo teórico desarrollado por Karasek y Theorell (1990), la carga de trabajo mental, denominada en este modelo como demandas psicológicas, es un factor generador de estrés, pues constituye, junto con el control y con el apoyo social, uno de los factores que pueden determinar la presencia o ausencia de estrés en el trabajador, estos factores pueden afectar el desempeño del individuo y la

productividad de la institución, sino que además puede provocar afectaciones en la salud del trabajador.

La propia naturaleza del trabajo docente, demanda la realización de múltiples y complejas tareas que se traducen en factores de carga mental, por ejemplo en esta modalidad de trabajo en casa a causa de la pandemia les ha exigido hacer mucho más esfuerzo mental, estar más concentrado, memorizar mucha más información, estar atentos y atentas al mismo tiempo a las demandas de cada estudiante en particular y de la totalidad del curso. Por último, muchos tuvieron que ingeniárselas con la utilización de nuevas tecnologías -TICS- planificar las clases, seleccionar el material, adaptar los contenidos, elaborar trabajos prácticos y corregir, para las cuales muchas veces no se sentían preparados.

En la subcategoría Exigencias de responsabilidades del cargo hace referencia al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. Esta subcategoría considera la responsabilidad que tiene el trabajador para responder a resultados, dirección, información confidencial, salud y seguridad de otros que tienen un impacto importante en su área de trabajo. Se puede constituir en fuente de riesgo cuando: el trabajador debe asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar personal, manejar información confidencial, seguridad o salud de otras personas, lo que exige del trabajador un esfuerzo importante por mantener el control. La mayoría del personal docente informa no limitarse a desarrollar solo sus funciones sino que el compromiso y la responsabilidad de su cargo han incrementado significativamente en esta situación de excepción por la pandemia porque les exige una constante revisión de sus modos de enseñanza y modificación permanente de recursos improvisados de manera virtual, asegurar conexiones adecuadas y hacer seguimiento a sus estudiantes en una diversidad de formatos.

Por otra parte es pertinente evaluar la subcategoría de carga física que implica un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador, vinculados a las posturas, movimientos, y actividades de fuerza realizadas en el trabajo que se traducen en esfuerzo físico. Entre los factores de carga física presentes en el trabajo docente durante esta situación de aislamiento obligatorio se encuentran: tener que dedicar más horas a la actividad docente (un 58,3% de las y los docentes encuestados manifestó que hubo una ampliación de su jornada/ horario de trabajo a

lo largo del día.), no contar con el espacio o los medios adecuados en el hogar para trabajar, estar sentado en una silla que no es ergonómicamente correcta para la postura, la fatiga visual que provocan la computadora o celular, entre otros y presentar algunas situaciones de tipo físico como dolores musculares o contracturas (espalda, cuello, hombro), dolores de cabeza, migrañas durante el trabajo en casa por la pandemia, lo que nos brindan indicios de la presencia de trastornos músculo esqueléticos (TME) en este colectivo y que están asociados de manera general a la exposición a factores de riesgo psicosociales.

Siguiendo el cuestionario con la categoría extralaboral, en general reporta que el 67% de la población tiene un nivel 1 de riesgo medio, seguido a esto el 17% reporta un nivel 2 de riesgo muy alto, alto, luego el 16% en un nivel 0 con un riesgo muy bajo, de acuerdo a los resultados arrojados se requiere observación y acciones de prevención como capacitaciones en cuanto al manejo del tiempo fuera de las actividades laborales que desarrolla en casa.

Vale la pena resaltar la dimensión tiempo fuera del trabajo la cual su nivel de riesgo medio, el (67%), en un nivel 1 de riesgo esta dimensión hace referencia al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio de acuerdo a esto asociándolo con lo que dice Miranda (2006) acerca de que los juegos y la diversión favorecen las relaciones sociales, suponen un intercambio dentro de un grupo o en el seno familiar, el descanso permite recuperar energías físicas, y la recreación y la diversión libera de las tensiones nerviosas y restablece el equilibrio psicológico, debido a la pandemia algunos docentes percibieron una disminución en sus tiempos de descanso y actividades personales, tuvieron que combinar sus labores con el cuidado de personas a cargo y las actividades del hogar. Por estos días, toda la jornada (real y legal) transcurre en los hogares de las y los docentes en simultáneo y sin tiempos de descanso.

Se encontraron algunos estudios realizados en Colombia, en los cuales, al igual que en la presente investigación el objetivo general se centró en determinar los principales factores de riesgo psicosocial presentes en docentes. Como los de Budez y Bula (2017), Dávila et al. (2018) y Cali et al. (2020) que sus resultados al igual que éste estudio muestran que el dominio con mayor número de docentes en nivel de riesgo alto y muy alto es Demandas del Trabajo y las dimensiones y/o subcategorías con mayor nivel de riesgo fueron demandas de carga mental,

exigencias de responsabilidad del cargo y esfuerzo físico en las condiciones intralaborales, seguida de demandas emocionales y jornadas de trabajo y en las condiciones extralaborales también coinciden en la dimensión tiempo fuera del trabajo.

Respecto a las variables sociodemográficas al igual que los estudios de Budez y Bula en esta investigación la cantidad de mujeres predomina dentro de la muestra.

En lo que se diferencia esta investigación a las anteriores es que el resultado global de riesgo psicosocial de las anteriores investigaciones en riesgo alto y muy alto y en esta investigación la mayoría de los docentes está en el nivel 0 riesgo medio.

Lo anterior nos muestra que los educadores del país, incluyendo a los de la Institución Diocesana Santa María, manifiestan que la labor docente les impone muchas exigencias de diversa naturaleza y una compleja realidad que merece ser analizada a profundidad y que el alcance de éste estudio no lo permite, es el hecho de que los docentes están manifestando aún en las dos modalidades de trabajo (presenciales y virtual) que a pesar de las muchas exigencias sienten que la retribución que reciben ya sea financiera, de estima y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo no es acorde con sus esfuerzos, lo que va en contra vía de la actual lucha que tiene el magisterio colombiano por aumentos de salarios y mejores condiciones de vida, entre otras cosas.

En la presente investigación se encontraron dos limitaciones, la primera está basada en que aún no existe un cuestionario estandarizado para docentes sobre los riesgos psicosociales en tiempos de pandemia, que permita evaluar de una manera más puntual, estadística y certificadamente los factores que son producidos por las cargas excesivas de trabajo y el cambio de rutina, puesto que como se ha mencionado, la educación pasó de ser presencial a virtual, donde principalmente en las instituciones educativas presenciales no se había manejado o contado con plataformas que faciliten la educación virtual y también se identificaron limitaciones prácticas y teóricas en el cuestionario, el más usado de todos los recursos de evaluación de la batería puesto que existe una restricción porque debe ser aplicada por computador (Ministerio de la Protección Social, 2011) y las medidas de contingencia por la pandemia no facilita y autoriza el trabajo de campo. La batería del Ministerio ofrece beneficios, como contar con algunos cuestionarios de uso y dominio público; incluir gran parte de las variables e información que el Ministerio espera sean tomadas en cuenta; y ofrecer, además de los cuestionarios, otros recursos

para la evaluación del riesgo psicosocial laboral es por eso que se recurrió a la construcción de un instrumento adaptado a la batería con algunas categorías y subcategorías.

Como segunda limitación, se encuentra la comunicación, puesto que debido al confinamiento es más difícil la comunicación interna con los docentes, y limita el trabajo de campo, motivo por el cual, se tuvo que manejar la investigación por instrumento de encuesta virtual, ya que, si se hubiera podido obtener una observación a cada docente, seguramente se hubieran encontrado otros factores que permitieran más hallazgos.

La encuesta muestra claramente los cambios en la jornada y actividades laborales de los docentes en tiempos de pandemia: tiempos de trabajo superiores a los habituales, la casa familiar convertida en lugar de trabajo, la superposición de tareas, el descanso y tiempo libre que no parecen fáciles de sostener. Se hace necesario bajar las exigencias para con las y los trabajadores de la educación que como vimos, están realizando su trabajo en formas no adecuadas. Por lo tanto, es importante elaborar protocolos de actuación que contemplen los cambios en la organización del trabajo, a fin de preservar los derechos laborales vigentes y la salud integral de nuestros docentes.

Conclusión

De los 12 docentes se obtuvo que el 83,3% eran mujeres y el 16,7% hombres, el 50% de los docentes se encuentran entre las edades de 20 y 30 años, y el 50% tienen entre 1 y 3 años ejerciendo la docencia. El 75% pertenece a los estratos 1 y 2, solamente el 16,7% tienen vivienda propia. Se estableció de manera general que 48% de los docentes encuestados se encuentran en nivel 1 de riesgo psicosocial medio, el 26% en nivel 2 de riesgo psicosocial muy alto, alto y el otro 26% en nivel 0 riesgo psicosocial sin riesgo o riesgo bajo.

Luego de analizar e identificar los riesgos psicosociales en docencia es importante señalar los resultados por cada objetivo planteado al inicio de la investigación, el objetivo general del proyecto señala determinar los principales factores de riesgo psicosocial generados en los docentes que realizan trabajo en casa de la Institución Educativa Diocesano, ya que este tema es el de mayor relevancia para el proceso de la investigación, los resultados que se obtuvieron es que los docentes que laboran en la institución presentan riesgos intralaborales en los que se identificaron con mayor nivel de afectación las subcategorías de Carga mental, Exigencias de responsabilidad y Carga física con nivel de riesgo muy alto, a lo de estos datos obtenidos se concluyó que fueron los que se asociaron al desempeño de los docentes de la institución por tener directa relación con el cargo, aunque el porcentaje más alto de docentes se encuentra en riesgo medio en las subcategorías de Demandas emocionales, Jornada de trabajo, Participación y manejo de cambio y Capacitación y formación y en los colaboradores y en la categoría extralaboral los niveles de riesgo son medio en las subcategorías Asociados a tiempo fuera del trabajo y Relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales durante la pandemia por Covid 19.

Como se demuestra en los resultados anteriormente analizados los docentes que realizaron trabajo en casa de la institución educativa Diocesano Santa María, durante la pandemia por Covid -19 están expuestos a riesgos **intralaborales** en algunos factores en el que el nivel de afectación es muy alto, alto a lo referido a las condiciones de la tarea y las condiciones de tipo físico, dado a los múltiples compromisos y responsabilidades en la labor docente y cuyas obligaciones no pueden ser transferidas a otras personas, pasar de la presencialidad a la

virtualidad les implico un aumento de esfuerzo físico, adaptarse situaciones de molestia, fatiga o preocupación y a espacios de trabajo inadecuados para la concentración y desarrollo de sus funciones.

Se puede concluir en el siguiente estudio que la información obtenida a través de la aplicación del instrumento de riesgo psicosocial basado en la batería evidencio que hubo cambios significativos en la dinámica de trabajo de los docentes debido a la re-estructuración de las clases presenciales a virtuales, con metodologías diferentes las cuales se empeñaron en aprender para hacer aprender a sus estudiantes, permitió al equipo investigador proponer un plan de intervención que permitiera establecer estrategias específicas en tiempos de pandemia con una serie de actividades de promoción, prevención e intervención a los factores psicosociales con mayor nivel de riesgo, que deben ser aplicadas de manera personal y grupal en la institución educativa y que están orientadas en propiciar ambientes de trabajo que procuren por el bienestar y la satisfacción de los colaboradores en pro de la institución, en crear conciencia de una cultura de prevención en la que se desarrollen nuevas actitudes al interior de la misma y adoptar nuevas conductas individuales y colectivas como el autodominio, autocontrol, aprovechamiento de recursos y conciencia de vivir mejor con una actitud responsable y de respeto por la vida y el entorno psicosocial que lo rodea y con ello facilitar o ayudar a generar un cambio en el desempeño laboral de las personas que participaron en la investigación y en disminuir los factores de riesgos psicosociales que afectan de manera significativa la salud de los docentes.

Desde lo personal depende de cada individuo el resultado, es decir, si realiza una buena evaluación de sus comportamientos y factores de riesgos laborales que le afectan en su vida, podrá ejecutar acciones de afrontamiento tales como técnicas de relajación, realizar rutinas de ejercicio, evitar consumir bebidas con altos niveles de cafeína, distribuir tiempos de trabajo, de ocio y en familia, establecer prioridades, descansar lo suficiente y realizar pausas activas.

Desde la institución velar por la salud física y mental de sus colaboradores, porque es deber de la institución ofrecer apoyos como talleres o charlas educativas que enseñen causas, consecuencias y síntomas de riesgo psicosocial a toda su comunidad, de la misma manera, brindar apoyo psicológico a sus colaboradores, esto debe ser parte de las prioridades de la institución, porque es importante la salud mental y física de los docentes, y segundo el hecho que los colaboradores padezcan estos riesgos afecta directamente la productividad, rendimiento y

eficacia de las actividades que desarrollan las personas, bajando de esta manera los beneficios que son ofrecidos para sus estudiantes y las actividades internas de la institución.

Recomendaciones

Compromiso de los directivos en facilitar y participar de las estrategias sugeridas para la intervención del riesgo psicosocial, así como brindar los recursos económicos, humanos, locativos y de tiempo para realizar las acciones determinadas dentro del plan de intervención.

Permanentemente realizar actividades para que los docentes adopten comportamientos saludables que permitan contribuir a una cultura del autocuidado, con el fin de generar bienestar y adecuada salud de los mismos en la institución.

Facilitar espacios de crecimiento personal, en los cuales se puedan fortalecer competencias transversales, como habilidades sociales de comunicación asertiva, trabajo bajo presión, trabajo en equipo, resolución de conflictos, manejo de estrés, uso del tiempo libre, relaciones interpersonales e intrapersonales.

Disponer de un programa de capacitación para los colaboradores en aspectos propios de la tarea o funciones que realizan, con el fin de optimizar los recursos con los cuales cuentan.

De acuerdo con la realización del presente estudio se encuentra que es necesario realizar la estandarización del instrumento vinculado para diferentes instituciones, es recomendable diseñarlas según el nivel de educación, primaria y secundaria, puesto que los factores que inciden en el riesgo psicosocial pueden ser diferentes por la manera de comunicación y pedagogías de enseñanza, de esta manera se podrá dar continuidad a la investigación. Así mismo, ofrecer asistencia psicológica de manera virtual a los docentes de la institución, puesto que, si bien es cierto que disminuyó el contacto físico, gracias al avance de la tecnología se pueden realizar sesiones virtuales por diversas plataformas que permiten la comunicación, ofreciendo apoyo y/o talleres a los colaboradores que coadyuven a mejorar la calidad de vida y bienestar personal, es decir, se puede seguir con la investigación estableciendo talleres virtuales, que tengan como fin ayudar a disminuir los riesgos psicosociales.

Referencias Bibliográficas

- Abreu, J. (2012). Hipótesis, método & diseño de investigación (hypothesis, method & research design). *Daena: International Journal of Good Conscience*, 7(2), 187-197.
- Águila, S. (Sf). Procedimiento de Evaluación de Riesgos Ergonómicos y Psicosociales. <https://w3.ual.es/GruposInv/Prevencion/evaluacion/procedimiento/D.%20Carga%20mental.pdf>
- Andrade Mayorca, M. F., Campo Vanegas, D., Díaz Botero, V., Flórez Gutiérrez, D. E., Mayorca Bonilla, L. D., Ortiz Umaña, M. A., & Yosa Trujillo, P. A. (2020). Descripción de las características psicológicas relacionadas con la salud mental en la situación de emergencia de salud pública originada por el Covid-19.
- Budez Rodríguez, L., & Bula Escamilla, V. M. (2017). Factores de riesgo psicosociales intralaborales y su relación con el estrés en docentes de secundaria de la institución educativa escuela normal superior la hacienda del distrito de Barranquilla.
- Cauas, D. (2015). Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación. Bogotá: biblioteca electrónica de la universidad Nacional de Colombia, 2, 1-11.
- Cali Torres, A. C., & Pantoja Caicedo, C. D. (2020). Identificación del nivel de riesgo psicosocial intralaboral y nivel de estrés laboral en docentes de establecimientos educativos oficiales urbanos del municipio de Caucasia Antioquia para el año 2018.
- Dávila Burbano, H. D., Lombana Mora, L. D., Matabanchoy Tulcan, S. M., & Zambrano Guerrero, C. A. (2018). Factores psicosociales laborales inmersos en el contexto de los

docentes en una institución educativa estatal de San Juan de Pasto. *Tendencias*, 19(2), 138-160.

Decreto 1471 del Ministerio del Trabajo (2014).: “Por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales.http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500.

Díaz Arango, M. I. (2017). Determinar factores de riesgo psicosocial en docentes de bachillerato colegio Santa Ana (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios).

Espinoza F, Eudaldo E. (2018). La hipótesis en la investigación. *Mendive. Revista de Educación*, 16(1), 122-139. Recuperado en 10 de febrero de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962018000100122

FONDO, D. R. L. D. L. (2017). REPUBLICA DE COLOMBIA. Normatividad [en línea]. Bogotá: El Fondo [citado 20 Abril, 2021]. Disponible en Internet:< URL: <https://fondoriesgoslaborales.gov.co/wp-content/uploads/2018/09/07-Protocolo-intervencion-sector-educativo.pdf>

García, M. M., Iglesias, S., Saleta, M., & Romay, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 173-182.

Guerrero J, Amell I, Cañedo R. (2004) Salud ocupacional: Nociones útiles para los profesionales de la información [Internet]. *Acimed*. 2004; 12(5):1-22. <http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v12n5/aci05504.pdf>.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* Quinta Edición. México D.F: Mc Graw Hill.

<https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>

- Hueso González, A., & Cascant i Sempere, M. (2012). Metodología y técnicas cuantitativas de investigación.
https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/17004/Metodolog%c3%ada%20y%20t%c3%a9cnicas%20cuantitativas%20de%20investigaci%c3%b3n_6060.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- IEESA (2013). El estrés laboral en los docentes de educación básica. Desafíos de la Educación. Buenos Aires: UNESCO.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo INSHT (1998). La carga mental de trabajo, definición y evaluación NTP 179.
https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/101a200/ntp_179.pdf
- Kalimo, R., El Batawi, M. A., & Cooper, C. L. (1988). *Los Factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/37881/9243561022_spa.pdf
- Ley 1562 de julio de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de2012.pdf>
- Ley 1616 de 2013 del Ministerio de Salud "Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones" Art 9, Promoción de la Salud Mental y Prevención del Trastorno Mental en el Ámbito Laboral.
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del21-de-enero-2013.pdf>
- Macaya, C., & López, A. (2007). Libro de la salud cardiovascular del Hospital Clínico San Carlos y la Fundación BBVA. Madrid: HCSC.

- Mansilla, F. (2012). Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo1_3.shtml
- Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 2646 de 2008. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>
- Moorthy, V., Restrepo, A. M. H., Preziosi, M. P & Swaminathan, S.(2020). Organización Mundial de la Salud. *Boletín de la Organización Mundial de la Salud*, 98, 150.
- Maraví, R. M. (2007). Contexto ético de la investigación social. *Investigación educativa*, 11(19), 137-151. *Investigación Educativa* vol. 11 N.º 19, 137 - 151 Enero-Junio 2007, ISSN 17285852. <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/52394397/a11.pdf?1490931895=&response-content->
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57, 4-19.
- Múnera-Palacio, M. M., Sáenz-Agudelo, M. L., & Cardona-Arango, D. (2013). Nivel de riesgo psicosocial intralaboral de los docentes de la Facultad de Medicina, Universidad CES. Medellín, 2011. *CES Medicina*, 27(2), 163-175.

Organización Internacional del Trabajo. (1984). *Factores Psicosociales en el trabajo: naturaleza incidencia y prevención*. SERIE SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDICINA DEL TRABAJO Núm. 56.

Organización Internacional del Trabajo. (1986). *Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
<http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financiero*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531116.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral* Oficina Internacional del Trabajo (1 ed.). Ginebra. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf

Observatorio de Recursos Humanos. (2020, 08 de septiembre). *Impacto del COVID-19 en la salud psicológica de los trabajadores en España*. <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/mas-de-la-mitad-de-los-docentes-sufre-ansiedad-por-el-covid-19-y-la-vuelta-a-las-aulas.html>

Orozco, J. (2018). *Nivel de estrés, de los docentes de la facultad de humanidades de psicología clínica y psicología industrial/ organizacional de dedicación completa de la universidad* 31 Estrés laboral en comunidad docente

Ossa, L. (1997). *Salud y calidad de vida de los docentes de Risaralda: Investigación colectiva desde la pedagogía del trabajo* (2, ed.). Bogotá: Codice.

- Rubio Valdehita, S., María Díaz Ramiro, E., Martín García, J., & Luceño Moreno, L. (2010). La Carga Mental Como Factor De Riesgo Psicosocial. Diferencias Por Baja Laboral. *Ansiedad y estrés*, 16. https://selcap.cl/wp-content/uploads/2019/11/DECORE_06.pdf
- Palau, Angélica María (2015) Universidad pública de Manizales; RIESGOS PSICOSOCIALES EN DOCENTES DE LA ENSEÑANZA BÁSICA Y MEDIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CHIPRE DE LA CIUDAD DE MANIZALES. <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/2389>
- Román, G. M. (2006). El tiempo libre y ocio reivindicado por los trabajadores. *Pasos revista de turismo y patrimonio cultural*, 4(3), 301-326. <http://www.pasosonline.org/Publicados/4306/PASOS09.pdf#page=25>
- Resolución 2646 de 2008. Ministerio de la Protección Social. República de Colombia. <http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>
- Russo Rodríguez, S. N. (2020). Evaluación de carga mental en docentes a tiempo completo de una universidad privada de la Ciudad de Quito, en el período académico 2020-3, en el marco del Covid-19.
- Sandín, B., Valiente, R. M., García-Escalera, J., & Chorot, P. (2020). Impacto psicológico de la pandemia de COVID-19: Efectos negativos y positivos en población española asociados al periodo de confinamiento nacional. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 25(1).
- Sindicato Único de Trabajadores de la Educación de Buenos Aires. (2020, 20 de Julio). Informe de la encuesta nacional de Ctera "salud y condiciones de trabajo docente en tiempos de emergencia sanitaria covid-19. SIBUTA. <https://www.suteba.org.ar/informe-de-la->

encuesta-nacional-de-ctera-salud-y-condiciones-de-trabajo-docente-en-tiempos-de-emergencia-sanitaria-covid-19-20107.html

Serrano, J. C. M., Giraldo, C. A. S., & Mahecha, Y. M. R. (2020). Ruta De Atención Psicosocial Para Docentes Con Síndrome De Burnout A Causa De La Cuarentena Generada Por El Covid-19. *Revista de Investigación en Gestión Industrial, Ambiental, Seguridad y Salud en el Trabajo-GISST*, 2(2), 133-142.

Torres, Rosa María (2005) ¿Qué rol docente para qué modelo de sociedad?, en: Revista Colombiana de Educación N 47, Bogotá: Centro de Investigaciones Universidad Pedagógica Nacional.

Torres Armijos, R. D. (2020). Evaluación de la fatiga laboral por teletrabajo del personal docente de la Unidad Educativa Carlos Freile Zaldumbide ante la emergencia sanitaria del COVID-19 Tabacundo, Ecuador 2020.

Villalobos, G. (2004). Vigilancia Epidemiológica de los Factores Psicosociales. Aproximación Conceptual y Valorativa. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá. Villalobos G. (2010). Estudio para el diseño de una batería de instrumentos para la evaluación de factores psicosociales: Colombia: Pontificia Universidad Javeriana, Ministerio de la Protección Social.

Específico																																	
Marco Teórico y estado del arte.	Investigadores responsables																																
Revisión bibliográfica.	Investigadores responsables																																
Marco Metodológico.	Investigadores responsables																																
Diseño del instrumento.	Colaboradores (Psicólogo) e Investigadores responsables																																
Aplicación de instrumento (encuesta)	Colaboradores (Psicólogo) e Investigadores responsables																																

Anexo B: Consentimiento informado**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA REALIZACIÓN DE ENCUESTA DE RIESGO PSICOSOCIAL EN DOCENTES DEL COLEGIO DIOCESANO SANTA MARIA DE CAREPA.**

Título de la investigación: Factores de riesgos psicosociales generados en los docentes de la institución Diocesano Santa María de Carepa, durante la pandemia por Covid -19.

En forma voluntaria consiento que se me realice la encuesta sobre los factores de riesgo psicosocial. La cual permitirá Identificar la correlación existente entre estos, a través del análisis de la percepción de las variables, con el fin de proponer un plan de acción que permita mejorar las condiciones actuales de trabajo en casa en docente durante la pandemia por Covid-19.

Entiendo que dicha encuesta no generará ningún tipo de repercusión laboral por lo que seré completamente honesto y ecuánime al responderla.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por estudiantes de la corporación universitaria UNITEC. He sido informado (a) sobre el objetivo del estudio. Se me ha explicado que toda la información suministrada será tratada bajo confidencialidad y solo será usada con fines informativos y académicos para el propósito de la misma.

Hago constar que el presente documento ha sido leído y entendido por mí en su integridad de manera libre y espontánea.

Autorizo el uso y la divulgación de mi información a las entidades mencionadas en este Consentimiento Informado para los propósitos descritos anteriormente.

Acepto voluntariamente participar y sé que tengo el derecho de terminar mi participación en cualquier momento. Al firmar esta hoja de Consentimiento Informado no he renunciado a ninguno de mis derechos legales.

Anexo C: Instrumento

AUTORAS: Dayana Lizeth Parra Sánchez / Yuli Andrea González Manco

El instrumento se compone de los siguientes apartes de la batería de riesgos psicosocial elaborados por el Ministerio de la Protección Social y La Universidad Javeriana:

1. Ficha de datos generales (Características socio-demográfica).
2. Cuestionario de factores de Riesgo psicosocial Intralaborales y Extralaboral.

NOTA: Las variables de medición fueron definidas en dos categorías de acuerdo a la normatividad vigente acerca de los factores de riesgo psicosociales: **las condiciones intralaborales y las condiciones extralaborales**, donde cada una de ellas tiene sus divisiones que abarcan las subcategorías definidas para la relevancia de esta investigación.

INSTRUCCIONES:

Este cuestionario consta de 42 afirmaciones. Por favor, lea con atención cada uno de ellas cuidadosamente. Luego elija una opción de respuesta, la que mejor describa el modo como se siente desarrollando la enseñanza desde casa a raíz de la emergencia sanitaria provocada por el SARS COV-2.

Cada una de las afirmaciones tendrá las siguientes opciones de respuesta:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
----------------	---------------------	----------------------	-------------------	--------------

Características socio-demográfica de los participantes

Sexo:	Femenino			Masculino		
Edad:	Entre 20-30 Años	Entre 31-41 Años	Entre 42-52 Años	Más de 53 Años		
Estado civil:	Soltero (a)	Casado (a)	Unión libre	Separado (a)	Divorciado (a)	Viudo (a)
Tipo de vivienda:	Propia		En arriendo		Familiar	
Estrato de los servicios públicos de su vivienda:	1	2	3	4	5	6
Experiencia docencia:	Entre 1-3años		Entre 4-6 años		Entre 7-9 años	Más de 10 años

Categoría A: Aspectos intra laborales: Son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.

Subcategoría	Opciones de Respuesta				
A1 Carga mental del trabajo en casa a causa de la pandemia:	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1. La modalidad de trabajo en casa a causa de la pandemia: Le ha exigido hacer mucho esfuerzo mental, estar más concentrado, memorizar mucha más información y tomar decisiones difíciles muy rápido.					
2. Durante la modalidad de trabajo en casa: Tuvo que ingeniarse e implementar estrategias para planificar y desarrollar sus clases de manera práctica y entendible con la utilización de las nuevas tecnologías –TICS. Por ejemplo crear grupos de WhatsApp, blog, vídeo de YouTube, correo electrónico, google meet, classroom porque posiblemente no se contaba con el material o ayudas tecnológicas para planificar las clases, seleccionar el material y/o adaptar los contenidos.					
3. El trabajo en casa hizo que le requiriera atender y responder muchos asuntos académicos al mismo tiempo. (Como por ejemplo correo, llamadas, mensajes de texto / WhatsApp y plataformas educativas)					
Subcategoría	Opciones de Respuesta				
A2 Demandas emocionales trabajo en casa a causa de la pandemia:	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
4. Ante la pandemia tuvo intranquilidad al pensar en la acumulación de trabajo e impotencia de poder asumir el reto de educar con ciertas restricciones. (Por ejemplo tuvo manifestación de sentir ganas de llorar, alterando los hábitos de sueño, consumo de sustancias como té, fármacos, etc)					
5. Durante el desarrollo de las actividades académicas en la práctica de docente en tiempos del Covid 19 logro identificar tensiones y emociones. (Por ejemplo pesimistas ante las dificultades del trabajo, incertidumbre y limitaciones					

ante la pandemia traduciéndose así una alteración de hábitos alimenticios producto de la saturación de trabajo, visite el baño con más frecuencia de la normal)					
6. Al terminar su jornada laboral (real y legal) sobre el hecho de ejercer actividades de enseñanza y cuidado al mismo tiempo en la casa hubo aumento de fatiga, cansancio, estrés y ansiedad.					
Subcategoría	Opciones de Respuesta				
A3 Exigencias de responsabilidades del cargo	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
7. En esta situación de excepción por la pandemia respecto a las exigencias de los procesos de enseñanza y aprendizaje, se modificaron las formas, contenidos y la manera de encontrarse desde la virtualidad sus responsabilidades laborales han aumentado porque les exige una constante revisión de sus modos de enseñanza y modificación permanente de recursos improvisados de manera virtual.					
8. Las tareas que realiza para cumplir sus compromisos como docente en la modalidad de trabajo aumentaron significativamente (Como por ejemplo realizar tareas administrativas, planificación y preparación de clases, la necesidad de estar disponible para atender a las demandas de cada estudiante en particular y de la totalidad del grupo, asegurar conexiones adecuadas, asegurar que las guías de trabajo si la tenga los estudiantes.					
9. Considera que en este periodo de pandemia se le asignaron otras responsabilidades por las que no fue contratado.					
Subcategoría	Opciones de Respuesta				
A4 Carga física trabajo en casa	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca

10. El trabajo docente durante esta situación de aislamiento obligatorio le exigió esfuerzo para adaptarse desde la modalidad de trabajo en casa. (Como por ejemplo no contar con el espacio o los medios adecuados en el hogar para trabajar, estar sentado en una silla que no es ergonómicamente correcta para la postura, fatiga visual que provocan la computadora o celular, entre otros.					
11. La modalidad de trabajo en casa a causa de la pandemia le ha exigido más esfuerzo físico en su labor diaria como docente (Como por ejemplo posturas forzadas, cargas de trabajo, tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea)					
12. Ha experimentado alguna de las siguientes situaciones de tipo físico durante el trabajo en casa por la pandemia en relación con el cambio de su puesto de trabajo: Dolores musculares o contracturas (espalda, cuello, hombro), dolores de cabeza, migrañas.					
Subcategoría	Opciones de Respuesta				
A5 Medio Ambiente en casa	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13. Aplica los protocolos y elementos de bioseguridad en casa para el desarrollo de labor y disminuir la probabilidad de contraer el virus. Como por ejemplo tener limpio, ordenado y desinfectado su puesto de trabajo.					
14. Considera tener dificultades ambientales en su puesto de trabajo en casa para realizar de manera efectiva las tareas de docente. (Las condiciones de ruido externo, iluminación y ventilación son inadecuada.					
15. Con la llegada de la emergencia sanitaria y el trabajo en casa, Tuvo preocupación accidentarse en casa.					
Subcategoría	Opciones de Respuesta				
A6 Jornada de trabajo en casa	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca

16. La puesta en marcha de la enseñanza en casa debido a la emergencia sanitaria, ha supuesto una ampliación de su jornada/ horario de trabajo a lo largo del día.					
17. Con la llegada de la emergencia sanitaria y el trabajo en casa, se ha disminuido los espacios de descansos laborales (Como por ejemplo horarios de almuerzo, pausas durante la jornada)					
18. Sobre el tiempo dedicado al trabajo docente en esta situación excepcional, Logra hacer un corte en el trabajo y desconectarse.					
Subcategoría	Opciones de Respuesta				
A7 Control y autonomía sobre el trabajo:	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
19. Durante el trabajo en casa pudo tomar decisiones autónomas para el desarrollo de las actividades académicas. (Por ejemplo tomar pausas cuando las necesito, decidir cuánto trabajo hago en el día, decidir la velocidad a la que trabajo y cambiar el orden de las actividades en mi trabajo)					
20. Durante el trabajo en casa pudo proponer su agenda semanal, identificando qué días se va a hacer cada tarea/ actividad, cuáles van a ser los tiempos para estudiar y cuáles para descanso.					
21. Tuvo la autonomía para convocar a una reunión virtual que permita identificar en qué cuestiones se necesita ayuda y generar ideas para solucionar esa dificultades que se presenten con el grupo a cargo.					
Subcategoría	Opciones de Respuesta				
A8 Participación y manejo del cambio:	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
22. La metodología en el desarrollo de las actividades académicas durante la pandemia le ha traído cambios favorables.					
23. La metodología en el desarrollo de las actividades académicas durante la					

pandemia le ha traído cambios desfavorables.					
24. En mi labor con la llegada de la emergencia sanitaria y el trabajo en casa, he logrado adaptarme a los nuevos los procesos de enseñanza según las diferentes condiciones familiares e individuales de las y los estudiantes, y así garantizar la continuidad educativa de forma inclusiva.					
Subcategoría	Opciones de Respuesta				
A9 Capacitación en tiempos de pandemia	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
25. Consideras que tenías la suficiente formación y capacitación digital para teletrabajar a los niveles exigidos.					
26. Durante la pandemia he recibido capacitaciones que me ayuden hacer mejor mi trabajo.					
27. Dentro del plantel educativo se identificaron aquellas y aquellos docentes con más competencias digitales para apoyar o capacitar a otras compañeras y otros compañeros del equipo.					
Subcategoría	Opciones de Respuesta				
A10 Características del liderazgo	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
28. Durante el periodo de trabajo en casa, los jefes con quien tengo más contacto (Rector-Coordinador) me dieron instrucciones claras, ayudas para organizar mejor el trabajo, conto con mis puntos de vista y opiniones.					
29. Durante el periodo de trabajo en casa, se realizó reuniones entre dirección y equipos docentes para evaluar cada una de las prácticas, según el caso concreto de las y los estudiantes, y la reformulación de las estrategias utilizadas.					
30. El equipo directivo durante el periodo de emergencia sanitaria ha generado condiciones necesarias que cobran importancia a la estabilidad emocional					

del equipo docente y su capacidad de adaptarse al cambio, así como el modo en que compatibiliza su situación personal con la laboral.					
Subcategoría	Opciones de Respuesta				
A11 Grupo Social en tiempos de pandemia	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
31. La comunicación entre los compañeros y directivos de la institución educativa se ha disminuido o se ha visto afectada y/o disminuida debido al trabajo en casa derivado por la pandemia.					
32. Al analizar los vínculos al interior de la comunidad educativa también es importante considerar la relación que las y los docentes establecen con sus compañeros y compañeras de trabajo se generó actividades en común con mis compañeros/as. Con sus pares comparten cotidianamente las actividades, las angustias y satisfacciones, tanto laborales como extra laborales.					
33. Aún en la virtualidad, se esfuerzan en generar actividades en conjunto con sus compañeros/as de trabajo y mantienen contacto con los demás actores de la comunidad educativa por nuevos o diferentes medios a los habituales.					
Subcategoría	Opciones de Respuesta				
A12 Retroalimentación del desempeño	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
34. Durante el periodo de pandemia, sus jefes inmediatos (Rector-Coordinadores) se promovió interacciones dialogadas reconociendo sus fortalezas y debilidades de cómo estaba desarrollando la formación en la modalidad virtual para garantizar la continuidad de los aprendizajes de los estudiantes.					
35. Durante el periodo de pandemia, sus jefes inmediatos (Rector-Coordinadores) le ayudaron a solucionar los problemas que se					

presentaron en la modalidad de trabajo en casa.					
36. Se sintió apoyado, confiado y animado por parte de sus jefes inmediatos (Rector-Coordinadores) para desarrollar mejor su labor como docente durante el periodo de trabajo en casa.					
Categoría B: Aspectos extra laborales: Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.					
Subcategoría	Opciones de Respuesta				
B1 Asociados a tiempo fuera del trabajo	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
37. Debido a los cambios por la llegada de la emergencia sanitaria y el trabajo en casa ha percibido disminución en sus tiempos de descanso y actividades personales.					
38. Debido al trabajo en casa derivado por la pandemia dentro de su rol como docente, combino las tareas laborales con el cuidado de niños, adultos mayores, enfermos en su casa y/o actividades domésticas.					
39. En la noche, en lugar de un merecido descanso no logro una desconexión de lo laboral por adelantar trabajo y/o estar revisando las actividades entregadas por los estudiantes.					
Subcategoría	Opciones de Respuesta				
B2 Relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales:	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
40. Con la emergencia sanitaria el tiempo para compartir con sus familiares y amigos ha disminuido o ha sido limitado.					
41. Trabajar desde la casa le ha generado comunicación conflictiva o inexistente con sus familiares y amigos.					
42. El hecho de trabajar en casa ha deteriorado sus relaciones familiares, le traído desánimo y ha minimizado la productividad.					

CARTA DE CESIÓN DE DERECHOS

Por intermedio del presente documento en nuestra calidad de autores o titulares de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada **Factores de riesgos psicosociales generados en los docentes de la institución Diocesano Santa María de Carepa, durante la pandemia por Covid -19.**, autorizamos 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 firmamos, como aparece a continuación.

Firma



Nombre Yuli Andrea González Manco
CC. 1.040.356.041

CARTA DE CESIÓN DE DERECHOS

Por intermedio del presente documento en nuestra calidad de autores o titulares de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada **Factores de riesgos psicosociales generados en los docentes de la institución Diocesano Santa María de Carepa, durante la pandemia por Covid -19.**, autorizamos 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 firmamos, como aparece a continuación.

Firma



Nombre Dayana Lizeth Parra Sánchez
CC. 1.013.625.146