

Identificación del impacto psicosocial en los trabajadores de la educación por Sars-coV-2 en dos colegios públicos de Bogotá D.C.

Cindy Paola Sotelo Hoyos
Gina Paola Camargo Buitrago
Laura Vanessa Escobar Meléndez

Asesor

Gonzalo Eduardo Yepes Calderón

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo
Dirección de posgrados
Universidad ECCI
Bogotá D.C. Octubre, 2020

**Identificación del impacto psicosocial en los trabajadores de la educación por Sars-coV-2
en dos colegios públicos de Bogotá D.C.**

Cindy Paola Sotelo Hoyos
98219

Gina Paola Camargo Buitrago
98234

Laura Vanessa Escobar Meléndez
96691

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo
Dirección de posgrados
Universidad ECCI Bogotá D.C.
Octubre, 2020

Copyright © 2020 por Cindy Sotelo, Gina Camargo & Laura Escobar. Todos los
derechos reservados.

Introducción

El presente trabajo identifica los factores de riesgo psicosocial que se pudieron ver modificados en medio de la pandemia de Sars-coV-2 en el 2020, medidas como la cuarentena, y el aislamiento que llevaron a hacer modificaciones de la forma de trabajo con trabajo virtual o remoto, el temor que genere enfrentarnos como individuos o sociedad a un virus del cual desconocemos aun al día de hoy, como se ve afectada la salud física y emocional en los diferentes ámbitos de la vida, información útil según los resultados encontrados para generar medidas de intervención que permitan mejorar la calidad laboral de los docentes en quienes se aplicaron las encuestas realizadas en google forms con la batería de riesgo psicosocial de Ecuador ya que fue una batería muy completa que permitía su uso por medio virtual, este fue uno de los grandes limitantes encontrados para llevar a cabo la batería de riesgo psicosocial de Colombia, ya que esta batería solo puede aplicarse de forma presencial y los resultados obtenidos con dicha batería no serían tenidos en cuenta de forma académica, por tal fue necesario utilizar una batería avalada en otro país que diera la aplicación virtual que se necesitaba en un momento de contingencia.

Abstrac

Objective: To identify the psychosocial aspects with the greatest impact on education workers by Sars-coV-2 in two public schools in Bogotá D.C.

Methodology: The research has a mixed approach, that is, it combines the qualitative and quantitative approach, an exploratory-descriptive study.

Results: It was not possible to use the tool designed by the Ministry of Labor of Colombia, and the tool of the Ministry of Labor of Ecuador was used. In the 8 dimensions, it was found that most of the educators perceived a low risk after adapting to the new normal, however in the dimensions of work load and rhythm, recovery, other important risks were evidenced, in which it is important to generate Corrective and preventive measures that allow comfort to the workers and improve the perception of these, of the previous dimensions to which greater emphasis should be given is dimension 2 development of the competences that speaks of the demands, demands and opportunities with which workers count on to grow in the professional field, without diminishing the importance of the other dimensions.

Keywords: Psychosocial risk, covid, Sars-coV-2, psychosocial risk battery, pandemic, quarantine.

Resumen

Objetivo: Identificar los aspectos psicosociales de mayor impacto en los trabajadores de la educación por Sars-coV-2 en dos colegios públicos de Bogotá D.C.

Metodología: La investigación tiene un enfoque mixto, es decir combina el enfoque cualitativo y cuantitativo, estudio de tipo exploratorio – descriptivo.

Resultados: No fue posible utilizar la herramienta diseñada por el ministerio de trabajo de Colombia, y se empleó la herramienta del ministerio de trabajo de Ecuador. En las 8 dimensiones, se encontró que en su mayoría los educadores percibieron un riesgo bajo después de adaptarse a la nueva normalidad, sin embargo en las dimensiones carga y ritmo de trabajo, recuperación, se evidenciaron otros riesgos importantes, en los cuales es importante generar medidas correctivas y preventivas que permitan confort a los trabajadores y mejore la percepción de estos, de las anteriores dimensiones a la que mayor énfasis se debe dar es a la dimensión 2 desarrollo de las competencias que habla de las exigencias, demandas y oportunidades con las que cuentan los trabajadores para crecer en el ámbito profesional, sin restar importancia a las demás dimensiones.

Palabras clave: Riesgo psicosocial, covid, Sars-coV-2, batería de riesgo psicosocial, pandemia, cuarentena.

1. Título

Identificación del impacto psicosocial en los trabajadores de la educación por Sars-coV-2 en dos colegios públicos de Bogotá D.C.

Contenido

1.	Titulo	6
2.	Planteamiento del problema	8
2.1	Descripción del problema	8
2.2	Pregunta de investigación	10
2.3	Sistematización de la pregunta principal de investigación	10
2.4	Objetivos	10
2.4.1	Objetivo general	10
2.4.2	Objetivos específicos	10
3.	Justificación	12
4.	Marcos Referenciales	14
4.1	Estado del arte	14
4.2	Marco teórico	23
4.3	Marco legal	37
5.	Diseño metodológico	41
5.1	Paradigma	41
5.2	Fases del estudio	42
5.3	Población	43
	Criterios de inclusión	43
	Criterios de exclusión	43
5.4	Materiales	44
5.5	Técnicas	44
5.6	Procedimientos	45
5.7	Análisis de la información	47
6.	Resultados	47
7.	Discusión	70
8.	Conclusiones	74
9.	Recomendaciones	75
10.	Referencias.	77
11.	Anexos	83

2. Planteamiento del problema

2.1 Descripción del problema

La pandemia por Sars-coV-2, como lo menciona la Organización Mundial de la Salud, inició el 31 de diciembre de 2019 en Wuhan China, donde se reportan unos casos de neumonía atípica y a lo largo del mes de enero se establecen algunos síntomas, formas de propagación y protocolos para determinar el nivel de contagio frente a la poca información que se tiene del virus, a finales de enero e inicios de febrero se determina que la transmisión de este es a partir del contacto con secreciones de partículas al toser, estornudar y hablar (OMS, 2020); además, se extiende a diversos países, generando nuevos contagios, el 11 de marzo que se declara pandemia al encontrarse proliferado en 5 continentes, por lo que se toman medidas para la contención entre ellas la cuarentena total, que incluye: distanciamiento social, y en caso de movilidad uso de mascarilla de protección para nariz y boca y lavado constante de manos (Ramonet, 2020).

En Colombia se conoció el primer caso el 6 de marzo por una paciente proveniente de Europa, los casos fueron en aumento y el gobierno nacional al ver la necesidad decidió tomar medidas al respecto declarando la cuarentena nacional obligatoria, y luego el estado de emergencia sanitaria, que a pesar que actualmente tiene sectores habilitados continúan las restricciones, principalmente para adultos mayores, niños, personas según su ocupación o trabajo, entre otras, situación por la cual se ha visto afectada la economía del país y los sectores propios del trabajo (MINSALUD, 2020).

Cabe destacar que Colombia es uno de los países donde la mayor parte de trabajadores están afiliados a pymes o mini pymes, que corresponden al 90% de empresas en Colombia (MINTRABAJO, 2019); en este periodo han sufrido por el cierre, han tenido cambios en los ingresos desde los trabajadores hasta los empleadores, muchas de estas empresas han cerrado definitivamente, han tomado medidas de licencias no remuneradas, terminaciones de contrato, vacaciones previas o adelanto de vacaciones al personal para minimizar los niveles de pérdida económica, entre otros, esto ha generado un cambio drástico en la concepción del trabajador y un aumento de los peligros psicosociales en los mismos. Uno de los campos que no ha cerrado su labor ha sido la educación quien se ha reformulado adaptándose a las necesidades actuales.

Destacando que la pandemia puede ocasionar diferentes riesgos psicosociales en los educadores de la ciudad de Bogotá, pues los cambios generan malestar, si no se manejan de forma adecuada, causando afectaciones en la salud psicológica del ser humano; por tal razón, puede experimentar situaciones de preocupación, estrés, ansiedad por la posible pérdida del empleo y desasosiego por la incertidumbre de las situaciones venideras, además del miedo de contraer la enfermedad si se vuelve a las aulas de clase; de igual forma se evidencia una necesidad por dar continuidad al proceso educativo establecido por el Gobierno Nacional, es un reto innovador, que también genera cambios drásticos en su cotidianidad, algunos de ellos nunca habían implementado sistemas tecnológicos y esto involucra altos niveles de estrés, con esto se puede deducir que los riesgos psicosociales van relacionados con la labor que realiza y las consecuencias de esta. (Gil, 2012)

“Los logros de una organización son los resultados del esfuerzo combinado de cada individuo”. Vince Lombardi

2.2 Pregunta de investigación

¿Cuáles son los aspectos psicosociales de mayor impacto en los trabajadores de la educación por causa de la pandemia de Sars-coV-2 en dos colegios públicos de Bogotá D.C.?

2.3 Sistematización de la pregunta principal de investigación

¿Cuáles son las características de la población de trabajadores de la educación en dos colegios públicos de Bogotá D.C.?

¿Cuál es la mejor herramienta para determinar el impacto psicosocial por el Sars-coV-2 en los trabajadores de la educación dos colegios públicos de Bogotá D.C.?

¿Cuáles son los factores psicosociales más afectados de la población trabajadora de la educación en dos colegios públicos de Bogotá D.C.?

¿Cuáles son las recomendaciones para mejorar el impacto psicosocial del Sars-coV-2 para los trabajadores de la educación en dos colegios públicos de Bogotá D.C.?

2.4 Objetivos

2.4.1 Objetivo general

Identificar los aspectos psicosociales de mayor impacto en los trabajadores de la educación por Sars-coV-2 en dos colegios públicos de Bogotá D.C.

2.4.2 Objetivos específicos

Caracterizar la población de los trabajadores de la educación en dos colegios públicos de Bogotá D.C. a través de una encuesta con el fin de que se diferencie los datos relevantes según ciertos parámetros definidos para el impacto psicosocial.

Diseñar las herramientas utilizadas para determinar el impacto psicosocial por el Sars-coV-2 en los trabajadores de la educación dos colegios públicos de Bogotá D.C, adaptando instrumentos existentes que faciliten la recolección de información.

Describir los factores psicosociales más afectados de la población trabajadora de la educación en dos colegios públicos de Bogotá D.C. Por medio de gráficos y deducciones para que sea definido el impacto psicosocial por la actual pandemia.

Generar recomendaciones que mejoraren el impacto del Sars-coV-2 en los trabajadores de la educación en dos colegios públicos de Bogotá D.C.

3. Justificación

La problemática por Sars-coV-2 a nivel mundial es una realidad que ha alterado la economía, la salud, el trabajo, la organización, también ha reestructurado las relaciones sociales, interpersonales y grupales, la relación con los entornos públicos y privados, a estas conductas se les suma las previamente existentes en la labor de los educadores, es por ello, que el manejo inadecuado de los peligros psicosociales representa un riesgo de desarrollar accidentes o enfermedades laborales y disminuir la capacidad de estos.

A partir de la premisa anterior, nace la inquietud de estudiar los aspectos psicosociales de mayor impacto en los educadores por causa de la pandemia de Sars-coV-2 en Bogotá D.C., buscando una idea centrada en la problemática planteada para conocer y generar recomendaciones que puedan mitigar la exposición a riesgos psicosociales. Este proyecto pretende identificar los factores psicosociales que afectan a los educadores en la actualidad del trabajo remoto desde casa enseñando a sus estudiantes, además, de aportar evidencia cuantificable de los peligros que existen actualmente, siendo la base para que el personal de seguridad y salud en el trabajo genere estrategias y medidas de protección pertinentes ante los factores que sean identificados, disminuyendo la incidencia de accidentes y enfermedades laborales, asimismo beneficiaria a otros investigadores a generar nuevas propuestas en otros ámbitos .

Se pretende que la metodología para desarrollar este proyecto sea de tipo mixta a partir de un instrumento ya construido y adaptado a la realidad colombiana, teniendo en cuenta factores

dependientes como edad, sexo, nivel educativo y variables independientes como las herramientas que utiliza, habilidades para el desarrollo, entre otras.

Las investigadoras a partir de este proyecto pretenden beneficiar a la comunidad educativa en dos colegios públicos de Bogotá D.C así como a los encargados del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo en la identificación de peligros, además de la generación de recomendaciones que fortalezcan la salud del trabajador interviniendo de manera más efectiva los peligros ante la presencia de accidentes y/o enfermedades laborales.

4. Marcos Referenciales

4.1 Estado del arte

A través del tiempo se ha conocido que los factores psicosociales en los trabajadores intervienen en su desempeño y actitud frente a la labor, por tanto la presente investigación consolidará los diversos factores que predisponen a sufrir accidentes y/o enfermedades laborales por riesgo psicosocial teniendo en cuenta un factor adicional como lo es la pandemia por Sars-coV-2 y las diferentes medidas que han sido implementadas para el manejo de esta, se estudiarán diversos puntos de vista desde lo internacional y nacional.

Inicialmente se encuentra la siguiente investigación titulada estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa realizado por Alvites C. (2019), esta tiene como objetivo establecer la relación del estrés y los factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa, estudio de tipo correlacional, transversal de enfoque cuantitativo, en el cual constata los constantes cambios y presiones a las que se enfrentan los docentes en sus quehaceres diarios, que aumentan las posibilidades de convivir con enfermedades psicosomáticas y enfermedades fisiológicas como es el estrés, a partir de sus labores secundario a trastornos de ansiedad, miedo o depresión, influyen en el rendimiento y calidad laboral, pues aumenta el absentismo laboral, disminuye la energía y el entusiasmo, produce sensación de fracaso y otros, por ello, influye y enfoca la actual investigación con el estrés de los educadores, excluye situaciones fortuitas, personales o de emergencia como la actual pandemia por Sars-coV-2, que ha concebido unas condiciones adicionales que pueden

aumentar, disminuir o limitar la experiencia profesional y/o laboral de estos, en el manejo de sus funciones, tiempo, recursos y economía.

En otro estudio realizado en la comunidad Autónoma Vasca en España titulado niveles de estrés, ansiedad y depresión en la primera fase del brote del Covid-19 en una muestra recogida en el norte de España por Ozamiz, Dosil, Picaza y Idoiaga, (2020). Plasman como objetivo medir los niveles de estrés, ansiedad y depresión con una muestra de la Comunidad Autónoma Vasca, con una metodología de tipo diferentes cuantitativa en donde tienen en cuenta una muestra comprendida por 976 personas, con diversas edades y ocupaciones, mediante la escala DASS (Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés). En la cual los resultados evidencian que las personas que conviven con enfermedades crónicas son las que llevan niveles de estrés, ansiedad y depresión más altos que la población en general, también concluye que la población joven se preocupa por el estado general y por la probabilidad de contagiar los adultos mayores de su familia, además agrega que siendo los datos tomados al inicio de la pandemia, quizás la población no dimensionaba todos estragos producidos por este virus que tiene como novedad colonizar en seres humanos, a pesar de esto se ha referenciado la necesidad incluir intervenciones psicológicas de prevención y tratamiento para bajar el impacto psicológico que pueda crear esta pandemia, limita sus aportes a la actual investigación por hacer una muestra multidimensional pero no especificar esos factores sociodemográficos, económicos y demás para diferenciar la afección en la población.

Además en otra investigación realizada en España, llevada a cabo con la población de ciudad de México, titulada elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo

psicosocial en el trabajo de profesores universitarios referido por Unda, et al. (2016), tuvo como objetivo construir y validar una escala que identificará los FRP-T en profesores universitarios, definidos como aquellas circunstancias organizacionales, del transcurso de trabajo, de la tarea, de interacción social y del entorno que tendrían la posibilidad de ser estresores dentro del trabajo de los docentes, en la cual se aplicó una metodología cuantitativa, en la cual manejo una muestra de 500 docentes universitarios de 9 instituciones educativas del sector público en edades comprendidas desde los 21 años hasta los 76 años, destacando que la población se encontraba conformada por 168 mujeres y 331 hombres, escala de 66 ítems y 5 posibilidades de respuesta las cuales fueron cruciales para calcular factores de riesgo psicosocial de los docentes, esta investigación aporta sus resultados alterados o de riesgo psicosocial en inequidad en el trabajo, sobrecarga académica, escasos de recursos, estudiantes difíciles y apreciación de inseguridad, con esto enfoca que los docentes arriesgan su estabilidad emocional debido a diferentes factores que deben ser tenidos en cuenta para el planteamiento de medidas de prevención en seguridad y salud en el trabajo, esta encuesta es aplicable para diferentes sectores. Dentro de la actual investigación puede presentar diferencia en la población docente utilizada con respecto a la población a manejar y en sí, en sus actividades y honorarios adicionalmente se debe asumir los cambios surgidos por la pandemia por Sars-coV-2.

En un estudio realizado en México titulado retos educativos durante la pandemia de COVID-19: una encuesta a profesores de la UNAM realizado por Sánchez, et al., (2020), trazan como objetivo identificar por medio de una encuesta los diferentes retos a los que se ha visto inmersa la comunidad educativa de la Universidad Autónoma de México (UNAM) en cuanto al uso de las instrumentos web, estudio cuantitativo que parte de una muestra de 788 docentes pero

que por falta de respuestas al cuestionario menor al número de ítem se tienen en cuenta solo 383 personas para la validación de información en la cual 60.5% coinciden en la ayuda que han recibido por parte de la institución durante la pandemia, además los docentes han tenido que implementar herramientas tecnológicas para la realización de su labor desde casa siendo este un reto que enfrentan y han tenido dificultades para la aplicación de estas, ha sido mayormente implementado el uso de plataformas como Facebook, WhatsApp, Google Classroom, Moodle y Google Suite, además se hace referencia a que el 14.9% ha tenido complicaciones socioafectivas durante el proceso de las medidas en medio de la pandemia, la investigación arroja datos importantes sobre la forma de afrontamiento de la educación debido a la pandemia y el manejo de tiempo para realizar sus actividades diarias, también hace referencia la falta de conocimiento e implementación de materiales TIC para la educación indicando niveles de estrés alterados, así como preocupaciones por no poder realizar la enseñanza se está acostumbrado., presenta limitaciones actualmente con relación en la participación del educador frente a la perspectiva del estudiante y los problemas que enfrenta en la actualidad.

A partir de la investigación titulada rol de los docentes ante la crisis del COVID – 19, una mirada desde el enfoque humano realiza en Ecuador por Villafuerte, Bello, Pantaleón y Bermello (2020) en la que se plantearon apoyar la preparación de los educadores para poner en marcha el proceso forzado de educación no presencial, con un estudio cualitativa en la cual utilizaron instrumentos como foro y entrevista en el que se tuvieron en cuenta los nuevos retos de formación virtual y la falta de formación de los docentes frente a estas metodologías, lo que resulto en un protocolo de auto preparación de los docentes ante el reto permitiendo analizar aspectos como; cognitivo, somático, afectivo, interpersonal y conductual, siendo esta

investigación en la identificación de los roles que presentan los educadores debido al COVID-19, de igual forma el cambio en cuanto a la modalidad de enseñanza. Siendo limitante la metodología y la diferencia entre fortalecer el sistema educativo y conocer los niveles de alteración psicosocial actual en los docentes debido a las medidas tomadas por la pandemia.

Finalizando la revisión internacional se encuentra la investigación Riesgos psicosociales de la modalidad de teletrabajo por emergencia sanitaria de COVID 19 en colaboradores de una institución pública en la ciudad de Portoviejo en el año 2020, estudio que se aplicó con una encuesta y entrevista ante la emergencia y las medidas de confinamiento que se extendieron a nivel mundial, para identificar los riesgos psicosociales de la modalidad de teletrabajo en los colaboradores de una institución pública y así determinar el impacto que tienen los riesgos psicosociales en el rendimiento, producción y éxito empresarial está en 43% de los encuestados refieren percibir acoso discriminatorio, solidez laboral y emocional, que los cambios efectuados por la pandemia mostrando como la carga influye en el desempeño y las relaciones.

En Colombia se realizó un estudio para el plan de trabajo para la promoción, prevención e intervención del factor de riesgo psicosocial en la empresa- CINTEL, realizado por Obando, (2018) que tuvo como objetivo diseñar un plan de trabajo para la promoción, prevención e intervención del factor de riesgo psicosocial en la empresa (CINTEL) en cual se adaptan actividades educativas y preventivas para que en la empresa haya un mejor ambiente laboral, para perfeccionar el funcionamiento organizacional, a partir de los cuestionarios de evaluación, en los cuales fueron identificados elementos que influyen en los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y el rendimiento laboral de los trabajadores, con esto presenta aportes

que permiten conocer que la implementación de planes, programas, acciones y evaluaciones continuas en el trabajo proyectan en una mejora de la gestión organizacional y por ende la ventura de los empleados, siendo esta información importante para el empleador y los encargados del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, además presenta una proyección amplia en cuanto a los puestos de trabajo, centros de trabajo y actividad económica de la empresa permitiendo la aplicación de este en diferentes profesionales, técnicos, tecnólogos u otros que tengan relación con la empresa.

Además en la investigación titulada factores de riesgo asociados al estrés en profesores universitarios colombianos realizada por Lemos, et al., (2019) la cual tuvo como objetivo hacer una evaluación de los factores psicosociales que se asociaban al estrés en profesores de una universidad colombiana, estimando los niveles de estrés significativo, depresión y ansiedad, con metodología mixta y aplicación de instrumentos para la realización de la investigación como cuestionarios de salud al paciente (PHQ 9) cuestionario que evalúa cada criterio del DSM IV para depresión, Cuestionario de ansiedad generalizada (GAD 7), Escala de estrés percibido (PSS 14) y un cuestionario de factores psicosociales para el trabajo con los cuales se midió para una muestra de 61 docentes y se obtuvieron resultados que indicaban que el 21,3% presenta niveles satisfactorios de estrés, el 6,6% nivel significativo de depresión y el 9,85 ansiedad, además se recalca la relaciones entre el estrés percibido con tareas excesivas, necesidad de trabajar en casa y la interferencia familia–trabajo y trabajo-familia.

Los niveles de estrés se asociaron con el control percibido y los años laborados, también llevar trabajo a casa con la interferencia de los asuntos familiares en el trabajo de los docentes son los dos factores de mayor peso en los niveles de estrés.

El estudio aporta información referenciando los factores psicosociales, presencia de estrés, ansiedad y depresión de los profesores participantes, lo cual va relacionado con exceso de trabajo y por ende se presenta un conflicto familia trabajo y viceversa. Limita en relación al componente de educación universitaria de los docentes tenidos en cuenta para este estudio además una muestra no significativa, el uso de cuatro herramientas de medición más una toma de presión arterial para reconocer variables fisiológicas alteradas por los factores psicosociales razones que difieren con la investigación actual.

De igual manera, una investigación realizada por Acosta, et al., (2017), titulada Condiciones Psicosociales, Violencia y Salud Mental en Docentes de Medicina y Enfermería que tuvo como objetivo relacionar las condiciones negativas de trabajo, comportamientos violentos, acoso psicológico y las percepciones sobre salud mental de un grupo de docentes a través de un estudio cuantitativo, no experimental, transversal, analítico y explicativo, en el cual participaron 111 docentes universitarios con mínimo 1 año de antigüedad, en lo cual resultó que el 66 % de la muestra manifestó condiciones psicosociales negativas, con alta probabilidad de situaciones y comportamientos de violencia de los cuales había más susceptibilidad por parte de los docentes de enfermería y una autopercepción de salud mental más baja que los de medicina. La presencia de condiciones negativas se expresa aún en una muestra pequeña como la recogida en este estudio, estas condiciones que a nivel psicosocial que se encuentran vulneradas o afectadas hacen de los trabajadores antes susceptibles a acoso laboral, violencia psicológica, nivel de autopercepción bajos y afecciones de salud mental disminuyendo su capacidad laboral, convirtiendo su entorno en hostil, estas afecciones eran asumidas desde antes de la pandemia, por lo cual se referencia un enfoque de cuánto pueden ser afectados los educadores en su entorno

laboral y que esos factores psicosociales pueden determinar enfermedades laborales y riesgos o peligros innecesarios, tiene limitantes en la base muestral por los docentes universitarios de solo dos carreras específicas, además de una muestra no significativa a nivel nacional para generalizar peligros determinantes en su labor.

A partir de otros estudios relacionados con los factores psicosociales de docentes en Colombia se encuentra la titulada metodología para la predicción del grado de riesgo psicosocial en docentes de colegios colombianos utilizando técnicas de minería de datos realizada por Mosquera, Parra y Castrillón (2006) con un objetivo que buscó identificar las variables estrechamente implicadas y las referencias de información con el conjunto de datos disponibles para determinar el perfil docente, con una muestra de datos de 1100 registros, correspondientes a evaluaciones personales en las cuales se pasó la información por varias herramientas como WEKA, árboles de clasificación J48 y Naive Bayes en las cuales el resultado posee un 91% de efectividad para valorar las características psicosociales, además datan que la responsabilidad docente es generadora de estrés por sus múltiples demandas afectando el rendimiento laboral de los mismos, posterior al estrés laboral se pueden derivar muchas enfermedades que generalmente tiene mayor incidencia en educadores con mayor antigüedad o que son del sexo femenino, siendo los componentes generadores de estrés el liderazgo, la atención a usuarios que maltratan, trabajo en equipo, distribución laboral, pago, demandas y relaciones con los compañeros, a partir de ahí se obtiene información pertinente en cuanto a los factores psicosociales predisponentes a accidentes o enfermedades laborales pero se limita con la actual emergencia pues cambian las condiciones labores influyendo en la percepción y generación de factores psicosociales o complicación de los ya existentes.

En el departamento de Nariño se realizó una investigación titulada factores psicosociales laborales inmersos en el contexto de los docentes en una institución educativa estatal de San Juan de Pasto por Dávila, Lambona, Matabanchoy y Zambrano (2018) plasmaba como objetivo identificar los factores psicosociales a los que se exponen los docentes de una institución educativa estatal, con metodología transversal de tipo descriptivo en la cual la herramienta de aplicación fue diseñada por el ministerio de salud y protección social de Colombia para riesgo psicosocial intra y extralaboral y batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, demostrando en sus resultados la carga a la que se someten los docentes y la afectación de las mismas en su vida que se ven afectados por estas, como lo son las variables de claridad del rol, capacitación, demanda de la carga mental con alto riesgo y fuera de la institución como tiempo fuera del trabajo, características de la vivienda y entorno afecta a más del 40% de los encuestados de igual forma aporta a la comunidad información relevante sobre esta situación, que se encuentra contrastado en el diario del quehacer y las obligaciones de los docentes,, actualmente se cursa con nuevas medidas implementadas por el desarrollo de la pandemia Sars-coV-2 que tiene diferentes manejos a nivel nacional, departamental y municipal en las zonas del país, también la interculturalidad y el acceso a medios informáticos influye en todas estas características que alteran factores psicosociales que pueden generar accidentes o enfermedades laborales.

4.2 Marco teórico

El SARS coV-2, es un patógeno altamente contagioso, que pudo emerger de un animal como virus similares encontrados con anterioridad, la información epidemiológica de este virus no es lo suficientemente clara, en cuanto al lugar y la fecha de inicio del brote, por lo que se mantiene la primer versión de la OMS, de un inicio y registro en el mercado de comida de mar en Wuhan China, otros datos importantes recolectados a lo largo de estos meses son incubación de 2-14 días, propagación de persona a persona, se puede presentar a cualquier edad con predominio en adultos, la mayoría de pacientes se curan con algunas posibles secuelas. (Pérez, 2020).

La rápida propagación del virus se generó, porque es altamente contagioso y para cuando se tomaron las medidas de cuarentena en las zonas de reporte, ya se habían desplazado muchas personas a nivel nacional e internacional llevando al estado de pandemia por lo que los países han tomado medidas en común para disminuir la velocidad de contagio y no saturar los sistemas de salud como Mantener informada a la población con datos locales e internacionales, implementar mecanismos y campañas de promoción y adaptación ante casos positivos, uso de elementos de bioseguridad como tapabocas, monogafas o careta, guantes, entre otros, según la profesión o actividad laboral, distancia entre una y otra persona y si siente algunos síntomas aislarse por 14 días, quedarse en casa y dar aviso a su médico. (Pérez, 2020).

El virus ingresa a las membranas mucosas, en especial las ubicadas en vía aérea superior, llega a los pulmones y luego a otros órganos como hígado, corazón, riñón testículos, placenta, sistema nervioso central e intestinos, activando un proceso inflamatorio y la producción de

secreciones y en algunos casos trombosis. Cuando la persona portadora del virus tiene una enfermedad base anteriormente adquirida, como diabetes mellitus, hipertensión arterial, enfermedades respiratorias, inmunodeficiencias, generan una mayor afectación de los sistemas. (López, Ramírez, & Torres, 2020).

Otras medidas implementadas son distanciamiento social, cuarentena, aislamiento para infectados con hospitalización en centro de salud si lo requiere u hospitalización en casa ante síntomas agudos. Todos los países tomaron medidas para disminuir los cierres, quiebras, despidos, que han tenido una gran repercusión en la economía de cada uno. Los casos de Enfermedad laboral solo se darán por hecho cuando se compruebe que se ha infectado durante el cumplimiento de sus funciones laborales o en el lugar de trabajo, que suele ser un hecho de difícil comprobación teniendo en cuenta que el contagio en este momento puede darse en cualquier momento y de comprobarse deberán tomarse medidas de desinfección de la empresa o negocio y aislamiento y pruebas para los colaboradores que estuvieron en contacto con la persona en cuestión. (Martí, Sanz, & Arimany, 2020).

La pandemia ha traído, una de las peores crisis mundiales de salud pública, ha generado que los sistemas de salud colapsen, a pesar de las medidas de prevención y mitigación que ha implementado cada país ha dejado ver la desigualdad social, las complicaciones de salud de cada país, la forma de afrontar y tomar decisiones que perjudiquen en menor medida a la población, y que permita seguir realizando la mayor actividad económica posible, de igual forma y muy importante a permitido contemplar mejor los factores psicosociales a nivel comunidad y a nivel laboral en este último se ha encontrado personas que temen por su estabilidad laboral, la perdida

de negocios y empleos, y ajustarse a las nuevas condiciones que sus entidades les han propuesto para mantenerlo, lo que sin duda está generando problemas en la salud mental y la calidad de vida del trabajador. Esto puede llevar a un impacto negativo como estrés, ansiedad, depresión, insomnio, irritabilidad, baja productividad y pérdida del empleo. (Serrano, 2020).

Ante la situación que se vive es de vital importancia valorar a la persona como mente y cuerpo ya que uno se refleja en el otro, las medidas hasta el momento tomadas han propendido a la protección física por cómo se desarrolla el virus en el cuerpo y no se debe dejar de lado la salud mental que sin lugar a duda se está viendo afectada, identificando sentimientos o experiencias poco positivas que llevan a trastornos emocionales, se deben implementar ayudas como evitar la sobrecarga informativa, contar con una red de apoyo, implementación actividades satisfactorias, una buena alimentación y sueño reparador, pensar de forma positiva, entre otras. (Jiménez, 2020).

En España una investigación realizada sobre el impacto psicológico que tuvo el confinamiento en una parte de su población, manifestó tanto aspectos positivos como negativos experimentados por la población durante las restricciones, incluyendo en su mayoría población estudiantil universitaria (Sandín, Valiente, García, & Chorot, 2020). Dejando de lado que la carga emocional y económica implica a las personas que suministran el ingreso para sus hogares y que son ellos quienes en un colapso o pérdida de sus habituales condiciones pueden derivar a patologías que disminuyan su capacidad laboral y emocional.

El SARS-coV2, es el nuevo coronavirus, que genera la enfermedad covid-19, una de sus principales problemáticas es la velocidad con que se dispersa al adherirse en diferentes tipos de

superficie y lograr vivir en ellas durante horas, su estado de incubación puede alcanzar a durar 14 días sin que la persona muestre síntomas, pero puedan contagiar a otros y contaminar superficies. En diferentes lugares del mundo se tomaron medidas en el campo académico sin importar el nivel de escolaridad en que se encontraran los estudiantes, para frenar las actividades presenciales, mas no las clases, adoptando la educación virtual, haciendo que la tecnología sea indispensable en este momento, tanto los educadores como los estudiantes has tenido que usar herramientas que les permita cumplir sus metas. Al volverse el hogar el epicentro de las actividades a realizar, modificando la rutina diaria y tener que convivir 24 horas y 7 días en el mismo territorio para la mayoría de las personas, podría dejar al descubierto la fragilidad física y mental del ser humano todo esto se verá influenciado el lugar de vivienda, la estabilidad económica, el espacio, el número de personas que allí habitan, los hábitos, costumbres y personalidades de cada uno. (Barrera, y otros, 2020).

Dentro de los efectos que ha tenido la pandemia se destaca la marca en la salud mental, de la población, pero que estos no solo fueron percepciones o medidas negativas, sino que dependen del nivel escolar, económico y etario, que de por si el COVID 19 es una amenaza real, se esperaban todos los aspectos negativos, dando lugar a identificar poblaciones más vulnerables que requerirán apoyo psicoterapéutico como infectados, personas cercanas a infectados, personas con enfermedades mentales previas y personal sanitario, otras variables a considerar son la edad y el nivel socio-económico y el género. (Johnson, Saletti, & Tumas, 2020).

El Sars-coV-2 ha tenido repercusiones en las actividades diarias realizadas por los educadores, debido a los cambios que estos han tenido que experimentar en cuanto a ejercer el trabajo desde casa que incluye: jornadas de trabajo extendidas, adaptación a los nuevos medios de comunicación, manejo de Tics, mayor flexibilidad de atención, dificultades de conexión, entre otros, además de cambios de hábitos alimenticios, disminución de tiempos de recreación, deporte y demás actividades que son indispensables para el ser humano. Según los académicos Oviedo, Arellana, Guzmán, y Moncada, en una encuesta publicada el 28 de abril de 2020 Cuando una persona contrae la enfermedad se obliga a cambiar su rutina; aun las actividades principales en casa, así como no poder realizar viajes turísticos en automóvil de igual forma se destaca un aumento en el recorrido que se realiza caminando, así como una disminución de los ingresos en el núcleo familiar, también se muestra un aumento de la actividad realizada a domicilio debido al confinamiento (Oviedo, Arellana, Guzmán, & Moncada, 2020); Los educadores al no poder salir de sus casas su salud emocional, psicológica e incluso física puede verse afectada y como consecuencia podrían culminar en accidentes o enfermedades laborales que disminuyen su capacidad y disposición laboral.

Sin lugar a duda uno de los más expuestos a la presión laboral por su profesión son los profesionales de la salud, emergencia, policía, vigilancia y aseo de quienes se tiene más información sobre la afectación mental que está generando la carga laboral durante la pandemia, ellos están más expuestos a la posibilidad de contagio, además de sentirse discriminados, frustrados, pueden llegar a una pérdida del contacto con su familia, agotamiento físico y mental, afectando la calidad de atención, el razonamiento laboral, baja de defensas y abre la duda de cómo se ven afectadas otras profesiones. Dentro de las ayudas que se han visto implementadas

para vigilar y controlar la salud mental se encontró que en China, crearon equipos de intervención psicológica, en donde se tuvieron en cuenta tareas del trabajo, comunicación en el trabajo, materiales de intervención psicológica, equipos de asistencia psicológica vía telefónica, orientación para manejar los problemas de salud mental, a su vez estos hallaron factores comunes como insomnio, incertidumbre, aumento de consumo de alcohol, trastornos de ansiedad, estrés postraumático, somatización y depresión. (Lozano, 2020).

Algunas entidades han generado recomendaciones para la distribución del trabajo en casa, como, establecer conductos de comunicación por diferentes medios, garantizar que la carga laboral no se exceda , establecer los nuevos procedimientos, informar y capacitar de los nuevos recursos a usar para el desarrollo de las tareas, fijar horarios y plazos razonables, realizar retroalimentación positiva y correcciones acertadas frente al resultado del trabajo , mantener informados a los trabajadores de las decisiones y cambios tomados por la institución respondiendo dudas a los trabajadores con un lenguaje claro y asegurarse que entiende la información dada, promover las medidas de higiene física y mental y hacerle saber por cuales canales puede obtener ayuda , hacer jornadas de capacitación grupal e individual ante las situaciones emocionales a las que se puede ver expuesto y cómo afrontarlas. (INSST, 2020).

Las personas se pueden ver expuestas a entornos que superan sus capacidades adaptativas ante los cambios existentes y dificultan o comprometen la forma de llevar a cabo actividades o afrontar situaciones lo que se convierte en un factor estresor que tiende a desarrollar el estrés, este se puede ver en diferentes ámbitos de la vida como familiar, académico y laboral, sin lugar a

duda lo que la sociedad ha afrontado desde la declaración de pandemia puede llevar a un aumento significativo de casos de esta y otras enfermedades mentales. (Barraza, 2020).

Teniendo en cuenta la problemática y los diferentes riesgos a los que normalmente se ve enfrentado un trabajador de la educación debemos aclarar que los riesgos psicosociales son y pueden estar ocasionados por, a) el deterioro en las características de la tarea, como por ejemplo la cantidad de trabajo realizada, repetición, ritmo de trabajo, entre otros. b) características de la organización las cuales abarcan el tamaño, el nivel de liderazgo, canales de comunicación y demás. c) características del empleo, se destaca el salario, estabilidad y condiciones físicas del trabajo. (Gil, 2012).

La compañía de seguros Positiva en Colombia género una guía general de implementación de SG_SST en retorno al trabajo frente al coronavirus, ayudando a enfrentar los nuevos retos laborales. Ante el compromiso de gestionar condiciones seguras y saludables, se emplean estrategias desde promoción y prevención que permitan retomar las acciones laborales para lo que deberán recibir capacitaciones incluyendo a las familias, diseñar e implementar protocolos de bioseguridad según el área y trabajo a desarrollar, hacer un regreso progresivo o por fases en la que tanto empleadores como trabajadores deben cumplir las nuevas normas para poder continuar, para el riesgo psicosocial sugiere considerar la cantidad de trabajo realizado, los grupos relacionales, el liderazgo y control que ejerce el empleado y la retribución así como el fortalecimiento de competencias y ser flexibles según sea el entorno. (Positiva compañía de seguros, 2020).

La OIT promueve el trabajo digno, productivo, equitativo y seguro antes durante y después del impacto por la pandemia del covid-19, se generaron normas internacionales basadas en planteamientos estratégicos, graduales que ejecute estrategias acorde a la situación, que permitan generar estabilidad, en la vida laboral y los ingresos, la recuperación de la economía, empleos sostenibles, la evaluación del impacto económico en los diferentes sectores, orientación y apoyo a empleadores y trabajadores, promueve actividades para los gobiernos como garantizar la seguridad del ingreso, garantizar la atención de salud, mantener y mejorar los mecanismos de protección social, además la OIT, mediante el diálogo social busca fortalecer los medios de comunicación, de los sectores y las partes involucradas adoptando las políticas públicas necesarias para contrarrestar el impacto generado en estos meses y afrontar de mejor forma lo que viene, ofreciendo orientación adecuada, que en su mayoría busca la interacción entre empleadores y trabajadores para planificar, hacerlo de forma práctica y realizar un seguimiento, sin coactar el libre derecho de expresión. (OIT, 2020).

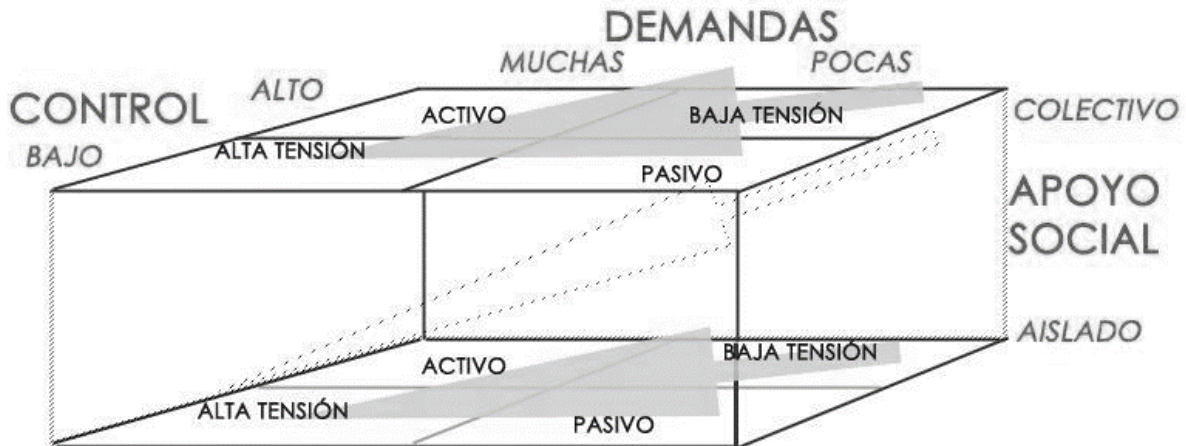
La prevención de los riesgos psicosociales está fundamentada en modelos teóricos que hayan sido probados y que en su medida realicen una explicación del proceso que se realizó en cuanto a términos de salud y bienestar, para la presente investigación se tuvo en cuenta el modelo teórico de Robert Karasek (1979), denominado Demanda – Control – Apoyo social, este último término fue acuñado por Johnson (1988). El modelo fue probado con datos de encuestas nacionales de Suecia y los Estados Unidos, predice que la tensión mental, resulta de la interacción de las demandas laborales y decisión de trabajo.

El modelo hace indicación a los factores estresores que se muestran en el individuo, para esto tiene en cuenta la primer categoría denominada demanda las cuales se encuentran en la carga laboral que se presenta en el entorno o espacio de trabajo del empleado, el segundo punto denominado control hace referencia a la latitud de decisión, este apartado mide el control que tiene el trabajador sobre la actividad a realizar y la pertinencia con la que toma las decisiones. (Karasek, 1979). El siguiente aspecto es el apoyo social, este último adicionado por Johnson en 1986, considera entonces la función social como un comodín para sobrellevar las situaciones de alta demanda de estrés y que este lo proporciona un ambiente de trabajo agradable, buenos compañeros así como el apoyo de los superiores en la empresa u organización, lo que implica que cambios o reestructuraciones en el espacio laboral puede generar el inicio de afectaciones psicosociales. (Johnson & Hall, 1988).

Karasek también menciona la tensión laboral, considera que esta se da cuando las demandas de trabajo bajan, y las exigencias de los altos mandos suben, lo que conlleva a una disminución en la toma de decisión laboral, lo que es considerado por el autor como síntomas de tensión mental. (Parraga, 2015).

Figura

Modelo demanda-control-apoyo social.



Fuente: (Parraga, 2015).

El modelo antes mencionado estima las exigencias psicológicas que de un modo u otro está expuesto el trabajador, donde se determina cantidad de trabajo y sobre todo el tiempo con el que cuenta la persona para realizar la actividad laboral. (Karasek, 1979). Debido a lo anteriormente mencionado el modelo define cuatro ocupaciones que giran en torno a las demandas psicológicas, las cuales son: 1) Demandas activas, tienen que ver con alta demanda y alto control, 2) Demandas pasivas, relacionadas con la demanda y bajo control, 3) Demandas de baja tensión, aquí se ven involucradas las de baja demanda y alto control, y 4) Demandas de alta tensión, hacen referencia a alta demanda, bajo control. (Karasek, 1979).

El autor considera que situaciones de alta demanda psicológica y bajo control generan alteraciones psicosociales negativas para una buena salud.

De acuerdo con el modelo de Karasek, es pertinente mencionar que la tensión mental que se puede presentar en los docentes, puede causar diferentes alteraciones en la salud de estos, a nivel emocional llevando a escenarios de irritación ante cualquier situación,

dificultando el adecuado proceso de decidir cómo resolver una situación, la ejecución adecuada de la labor, todo esto puede darse debido a la alta demanda de trabajo que se le ha suministrado a los docentes desde la pandemia del coronavirus, mencionando igual las nuevas herramientas tecnológicas implementadas por las instituciones educativas, que pueden generar estrés en los profesores si se tiene en cuenta que su uso no era recurrente y no es fácil adaptarse a las nuevas herramientas tecnológicas.

El anterior apartado es respaldado por la Oficina Internacional del Trabajo (2016) en su Boletín Internacional de Investigación Sindical, en donde menciona que la evolución de las herramientas TIC que han implementado la gran mayoría de los sitios laborales, suponen un sin número de desafíos a nivel psicosocial para el personal trabajador, lo que puede generar estrés, y otras afectaciones en la salud. De igual manera menciona que las mujeres, los grupos más indefensos, seguido de estos se encuentran los altos gerentes y ejecutivos, los cuales son considerados como los actores que más sufren los efectos ocasionados por los cambios tecnológicos en las organizaciones, la OIT, deja claro que la implementación de la tecnología, provoca una disminución del nivel de autonomía y privacidad del trabajador, así como el aumento de la carga laboral. (OIT, 2016).

El diseño de la actual investigación como ya se dio a conocer anteriormente busca reconocer los aspectos psicosociales por SARS-CoV-2, que afectan la población de educadores, en este sentido cabe mencionar que los riesgos psicosociales son todas las determinantes del diseño, la gestión, elaboración del trabajo o tarea determinada, esto implica el área social lo que puede causar alteraciones mentales o físicas.

La OIT (2016) considera como principio básico y que debe ser generalizado, el que las personas tengan el derecho a ejercer su labor con calidad que en la medida de lo posible esto no interfiera ni dañe la salud del trabajador, ya que se considera que un lugar de trabajo que no implemente estándares de calidad y no garantice el mismo, puede estar generando que el individuo no preste un servicio de calidad y por consiguiente puede afectar el bienestar. La OIT también hace mención de la importancia que tiene la problemática en cuanto a salud mental que se ha venido experimentado por parte de la población trabajadora, ya que estos provocan graves afectaciones en el bienestar tanto del trabajador como de la familia, así como la disminución de ingresos económicos, llegando a afectar a las empresas, lo que lleva a catalogar a las organizaciones como una fuente importante, generadora de riesgos psicosociales, de igual forma se reconoce las medidas implementadas por las organizaciones para hacerle frente a los riesgos psicosociales a los que están expuestos los empleados, con el fin de brindar apoyo y proteger la salud, lo que aumenta la producción de las empresas. (OIT, 2016).

El gobierno nacional colombiano desde el ministerio de salud y protección social, generó una guía de lineamientos para trastornos mentales consiguientes a la pandemia, generando pautas educativas a las ARL y los empleadores, implementando medidas que mitiguen las afectaciones en la salud mental, de la población hospitalaria que atienden pacientes covid-19 positivos, que al verse en una situación de alta demanda laboral y condiciones inseguras pueden presentar ansiedad, alteración emocional y conflictos, entre otros. Tantas situaciones llevan al personal a plantearse diferentes situaciones como la pérdida de la vida, el contagio de ellos o sus familiares, el aumento de uso de servicios de salud que terminara por aumentar su carga laboral, escasez de

recursos tanto humanos como de materiales, que generan sin lugar a duda inconformidad, por lo que las ARL y sus vinculados deben orientar e identificar problemas y trastornos mentales en dicha población para que puedan tomar todas las medidas oportunas. Sin lugar a duda una de las posiciones laborales más afectada más no la única comprometida emocionalmente lo que se evidencia la falta de herramientas de medición y control en otras profesiones. (MinSalud & Mintrabajo, 2020).

Los factores psicosociales tienen que ver con las interacciones del trabajador con su entorno en las cuales incluye las labores, condición de la actividad a realizar, capacidad del trabajador, sus relaciones intra y extrapersonales, las particularidades de los compañeros del área laboral, emociones y percepciones de la persona frente a las distintas tareas que realiza y el tiempo dedicado a cada actividad, influyendo todo esto en su autopercepción, satisfacción personal, salud y rendimiento laboral. La alteración de estas conlleva a consecuencias fisiológicas y psicosomáticas por lo cual hay que reforzar los cuidados en los factores psicosociales que hay de características de la empresa: dimensión de esta, imagen social, ubicación, diseño de centros de trabajo, actividad; puestos de trabajo: iluminación, ruido, temperatura, ambientes contaminados, carga mental, autonomía temporal, contenido del trabajo, supervisión, participación; estructura de la organización: definición del rol, interés del trabajador, relaciones personales; recursos humanos en sus niveles de comunicación: dificultad de comunicación, fatiga psíquica, insomnio, neurosis y psicosis, depresiones, estrés. (Zuñiga, s.f).

El Síndrome de burn-out se refiere al desgaste del profesional de servicios humanos como los docentes, por sus características el puesto de trabajo, los lleva a un desgaste físico, mental y emocional dado por situaciones demandantes que experimenta, entre ellas, irritabilidad,

cansancio, pocas oportunidades que permitan el crecimiento personal, respuestas negativas y fatiga, lo que sin lugar a duda influyen factores personales (edad, experiencia, sexo, familia, etc.), laborales (condiciones laborales, sobrecarga y organización laboral) y factores sociales este último se presentara por fases, fase uno recursos, desequilibrio de demandas laborales, fase dos adaptación individual, reducción de metas, y síndrome de desgasta profesional que será la fase tres en esta se verán síntomas como dolores de cabeza, osteomuscular, molestias gastrointestinales, cansancio, cambios de ciclos, generando cambios conductuales, emocionales y poniendo al colaborador en una fase defensiva, en la fase cuatro terminara en ausentismo laboral, falta de eficiencia y recargara a sus compañeros.

El Mobbing es la situación de estrés extremo al que se debe enfrentar el trabajador o grupo de trabajo durante tiempo prolongado con respecto a otra persona del sitio de trabajo, en donde para solucionarlo se deberá verificar y buscar una de resolución de conflictos, si no se realiza una adecuada y oportuna intervención las consecuencias pueden ser sociales, físicas y psíquicas para el individuo, disminución del rendimiento, problemas de trabajo en grupo, ambientes poco saludables de trabajo para la organización, problemas familiares y sociales en el entorno de los trabajadores afectados.

Sin duda alguna el trabajo tiene grandes exigencias mentales sobre todo el que realiza la población docente, en donde predomina realizar actividades de tipo intelectual, lo que implica una carga mental considerable y esta se caracteriza por: a) cantidad y calidad de la información, b) tiempo, periodos de descanso en los que se tiene la posibilidad de recuperarse de saturaciones que se generan de estímulos continuos. También es importante tener en cuenta factores como el

ruido, temperatura e iluminación, así como las relaciones de jerarquía y el manejo de la comunicación (Zuñiga, s.f). Rescatando que los docentes han venido desarrollando su labor desde casa en modalidad virtual, se puede inferir que esto implica alteraciones en las relaciones de jerarquía y comunicación con los demás compañeros de trabajo, favoreciendo así el nivel de carga mental de los docentes.

4.3 Marco legal

Para la realización de la actual investigación se tuvo en cuenta algunos aspectos normativos sobre los riesgos psicosociales en la población colombiana, así como la prevención y demás consideraciones en cuanto a la pandemia de SARS-CoV-2 en Colombia. Se hace necesario mencionar la ley 57 de 1915 la cual hace referencia al accidente de trabajo, este es definido o entendido como un suceso repentino y sobrevenido a consecuencia del trabajo o la labor ejercida por ende puede producir una lesión y perturbación permanente o parcial entiéndase que lo anterior debe ser sin culpa del trabajador. (Ley 57 de 1915).

En 2020 el ministerio del trabajo publica la Circular 0064 del 7 de octubre de 2020, donde se establecen acciones importantes para la evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por SARS-COV-2 (COVID-19) en Colombia dirigida la población trabajadora en general. (Circular 0062 de 2020).

El riesgo psicosocial en la población colombiana ha sido un tema de gran importancia y que merece toda la atención por parte de los empleadores, por tal modo el Ministerio de la

Protección Social expide la resolución 2646 de 2008. La cual establece 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. (Resolución 2646 de 2008).

La ley 1616 de 2013, en su artículo 9° establece que las entidades de riesgos laborales dentro de sus respectivas normas preventivas, deberán generar estrategias que permitan mitigar disminuir los daños que se puedan generar en la salud, lo cual permite que las condiciones laborales mejoren y por ende las afectaciones de la salud sean prevenibles, esto a nivel físico, psicológico y mental. (Ley 1616 de 2013).

La salud mental de la población colombiana ejerce un nivel importante para la investigación, considerando que una persona que goza de buena salud mental, lo expresa en el buen comportamiento de la ciudadanía, así como el manejo de las emociones, las buenas relaciones interpersonales la armonía y confort del ser humano, todo ello conlleva a la buena convivencia lo que contribuye positivamente a la sociedad. Respecto a lo anterior, surge la ley 1616 de 2013 la cual garantiza el derecho a la salud mental enfocándose en primera instancia en la niñez y adolescencia, impartiendo programas de prevención y promoción de la salud y trastornos mentales. (Ley 1616 de 2013).

Si bien una buena salud mental conlleva consecuencias positivas para el ser humano, también es cierto que esta va relacionada con la exposición a los diferentes peligros psicosociales que están inmersos en el contexto en el que se encuentra el individuo en su cotidianidad, la

población docente de dos colegios de Bogotá, ciudadanos que se han visto inmersos en una situación bastante compleja desde la aparición del SARS-CoV-2 lo que ha traído consecuencias como el aislamiento social, la empleabilidad y ejercicio de las labores desde casa, lo que puede ocasionar grandes afectaciones emocionales, psicológicas y sociales si no se da resolución de la mejor forma y no se está preparado para sobrellevar situaciones de alta demanda como la vivenciada en tiempos de pandemia. Ahora bien para la valoración del riesgo psicosocial el Ministerio del trabajo pone en ejercicio la Resolución 2404 de 2019 la cual establece los criterios para la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial así como la guía técnica para la promoción, prevención e intervención de los riesgos psicosociales y sus efectos en la población trabajadora, la anterior ley es un referente para la realización de la investigación ya que brinda pautas para la gestión e implementación de una herramienta para evaluar el riesgo psicosocial al que está expuesto el trabajador de la educación, la cual permite su adaptación para otra población que se decida investigar en un futuro. (Mintrabajo, 2019).

Cabe mencionar que el Gobierno de Colombia estableció diferentes puntos con el fin de minimizar el riesgo de contagio por Covid 19, para tales efectos el Decreto 457 de 2020, establece el aislamiento preventivo obligatorio, por 19 días en todo el territorio, el cual entro a regir desde el 25 de mayo y hasta el 13 de abril, medida interpuesta debido al crecimiento de casos por covid19, adicional a esto se suspende el transporte aéreo doméstico, se prohíbe el consumo de bebidas embriagantes y establece lineamientos de excepciones para la movilidad de determinada población, como lo son el personal de la salud, vigilantes, personal policial y fuerzas militares y se empieza a implementar el trabajo en casa de manera transitoria. (Decreto 457 de 2020).

En materia de educación la Presidencia de la República expidió la Directiva Presidencial No. 2 del 12 de marzo de 2020 señalando una serie de medidas para evitar contraer el virus, como realizar trabajo en casa desde las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), uso de herramientas web, tecnológicas y redes sociales, con el fin de mitigar las reuniones presenciales y avanzar en el proceso de capacitación y educación que no sea aplazable, proceso que el docente tuvo que llevar a cabo para la implementación y el adelanto de las clases lo que implica la no deserción de estudiantes. (MinEducación, 2020).

El ministerio de educación generó la resolución 385 declarando medidas de emergencia sanitaria por causa del coronavirus covid-19 y medidas para hacerle frente, suspendiendo actividades con afluencia de 500 personas o más, y la resolución 786 13 de mayo del 2020 para dar continuidad a la modalidad virtual en las clases. (MinEducación, 2020).

Mientras que el ministerio de trabajo publicó las circulares Circular 0021, para tomar medidas de protección al empleo en ocasión de la fase de contención de Covid-19 y de la declaración de emergencia y 0041 de 2020 lineamientos para el trabajo en casa. (MinTrabajo, 2020).

En Ecuador el 16 de junio de 2017, el ministerio de trabajo expide la normativa de erradicación de discriminación en el ambiente, dejando claro la importancia de generar un programa de prevención de riesgo psicosocial para empresas con más de 10 empleados, generando la encuesta de evaluación de riesgo psicosocial con ayuda de entidades públicas y privadas. El cual puede ser aplicado por profesionales responsables de SST y/o salud mental y para empresas de menor población también se puede implementar pero reservando la

confidencialidad de sus datos como en las empresas más grandes. (*Lara et al. - AGRADECIMIENTOS A LOS PARTICIPANTES EN EL DISEÑO, .pdf*, s. f.).

5. Diseño metodológico

5.1 Paradigma

El paradigma a emplear en el presente trabajo es el paradigma mixto o cuantitativo-cualitativo, el cual busca generar mayor profundidad en el tema a investigar para el análisis de las preguntas y sus respuestas, empleándose mucho en procesos de enseñanza y aprendizaje en la salud, permitiendo tener un panorama más amplio que pueda generar más validez al tema investigado. De este se usará el modelo de transformación longitudinal por la forma en que se recolectaran los datos que son vía web. (*Lector mejorado de Elsevier*, s. f.).

La investigación tiene un enfoque mixto, es decir de tipo exploratorio - descriptivo porque permite abarcar mejor el tema propuesto en el trabajo y dar respuesta a los interrogantes, de carácter exploratorio permite conocer más sobre un tema poco estudiado o del que se cuenta con poca información y se tienen muchas dudas, por lo que con preguntas abiertas se detallarán las causales del impacto psicosocial en los trabajadores de la educación determinados por la muestra del estudio y un enfoque descriptivo por lo que se utilizarán magnitudes numéricas para indicar la proporción de trabajadores de la educación que presentan las características o eventos relacionados con el estudio presente en un determinado periodo de tiempo . Se considera un estudio de tipo transversal pues se realizará en periodo determinado de tiempo, con un corte de un solo momento. (*ENFOQUES CUANTITATIVO, CUALITATIVO Y MIXTO*, s. f.).

5.2 Fases del estudio

Fase 1.

Se identificó el objeto de estudio de la investigación, para lo cual fue necesario realizar la recopilación de información mediante diferentes fuentes bibliográficas y demás que pudieran dar un soporte a la estructura planteada en la investigación.

Fase 2.

Se realizó la respectiva selección, revisión e interpretación de la información recolectada para tal investigación, partiendo de lo anterior se pudo identificar una herramienta para la recolección de la información a la población objeto de la investigación.

Se llevó a cabo la revisión de diferentes herramientas y baterías relacionadas con el riesgo psicosocial, por lo que se escogió el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del ministerio del Trabajo de Ecuador, más entrevista a profundidad, tomada de (Prado, 2020)

Fase 3.

Se realizó la aplicación de la batería a 173 docentes de dos colegios de la ciudad de Bogotá, lo cual permitió obtener información relevante sobre el objeto de estudio de la investigación.

Seguido se procedió a la elaboración de conclusiones serán punto de referencia para otras investigaciones.

Fase 4.

Una vez obtenidos los resultados de la encuesta se llevó a cabo la elaboración de recomendaciones que ayuden a solventar falencias y necesidades que se estén presentando en la población objeto de estudio en cuanto a riesgo psicosocial.

5.3 Población

La población objeto del estudio estará comprendida por 410 trabajadores de la educación de dos instituciones educativas públicas de la ciudad de Bogotá que comprenden un grupo de 260 trabajadores de la educación para el Colegio Instituto Técnico Industrial Piloto y 150 para el Colegio General Gustavo Rojas Pinilla, en la cual se integran trabajadores de la educación relacionados con procesos formativos desde jardín hasta educación media, la muestra será comprendida por la población objeto después que cumplan los criterios.

Se tendrá en cuenta los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

Criterios de inclusión

1. Trabajadores de la educación de las instituciones educativas Colegio general Gustavo Rojas Pinilla y el Colegio Instituto Técnico Industrial Piloto.
2. Estar dispuesto a participar de la aplicación de los cuestionarios.
3. Diligenciar completo el cuestionario de preguntas de riesgo psicosocial.

Criterios de exclusión

1. Trabajadores de la educación que hayan ingresado a proceso de trabajo durante el año 2020.
2. Negarse a participar de la investigación.
3. No diligenciar completo o adecuadamente el consentimiento informado.

5.4 Materiales

En este se realizará una búsqueda con uso de fuentes primarias y secundarias para la recolección de información y organización de la investigación, en la cual la fuentes primarias comprenderán a los trabajadores de la educación de dos colegios en Bogotá y la fuente secundaria comprende toda la información recolectada a través de revisión bibliográfica, fuentes en internet y consultas a profesionales sobre el tema.

Para lo anterior, se han usado bases de datos, información pertinente obtenida de expertos con doctorados, además se utilizará una encuesta creada en Google forms y se realizará el análisis de información a través de Excel.

5.5 Técnicas

La investigación usará una encuesta que se realizará a través de la plataforma Google forms, debido a que esta permite la llegada actual por medio masivo a la población objeto teniendo en cuenta las medidas y cuidados actuales por el Sars-coV-2, además que permite el análisis de tipo cuantitativo para la obtención de resultados claros y así proseguir a las conclusiones y recomendaciones pertinentes al tema.

La batería de evaluación a usar para el presente trabajo, será el Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio del Trabajo de Ecuador y una entrevista tomada de la investigación Riesgos psicosociales de la modalidad de teletrabajo por emergencia sanitaria de COVID 19 en colaboradores de una institución pública en la ciudad de Portoviejo en el año 2020. Formatos avalados ya empleados en este trabajo durante la pandemia, que permitieron su aplicación por medio virtual.

El cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio del Trabajo de Ecuador, tiene como objetivo determinar que puede afectar la salud de los trabajadores y así generar medidas preventivas que ayuden a disminuirlas, no es de uso obligatorio y se puede usar el que mejor se acomode a las características de la empresa que realice la evaluación, contiene 55 preguntas con 4 posibles respuestas que pueden ser aplicadas por un profesional en salud mental y/o profesional en SST, cuenta con una puntuación ya establecida para la revisión de los resultados.

Del mismo trabajo se toma una entrevista de elaboración propia de los investigadores ecuatorianos buscando una relación más puntual entre los riesgos psicosociales y la forma en que percibieron, manejaron y tuvieron contacto con las instituciones los trabajadores durante la pandemia realizando el trabajo en casa.(Melania, s. f.).

5.6 Procedimientos

Se realizó una recolección de artículos del buscador google académico y los repositorios de la Universidad ECCI y la Universidad del Rosario, los cuales sirvieron como punto de partida

del presente trabajo, una vez recolectada la información y dando inicio al escrito, se da búsqueda a la batería de uso para el cumplimiento de los objetivos, para lo cual se dio una nueva revisión a los repositorios antes mencionados, en donde se encontró una batería que permitió su uso de forma virtual, por las medidas tomadas por la pandemia, la batería se puso en google forms, en donde el personal docente de las dos instituciones pudo acceder de forma fácil, los datos se procesaron en Excel programa de Microsoft office con lo que se dio paso a generar resultados, conclusiones y discusión.

Cronograma:

Identificación del impacto psicosocial	JULIO																														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Buscar o diseñar la herramienta	OCTUBRE																														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Caracterizar la población	NOVIEMBRE																														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
Describir los factores de riesgo Psicosociales	DICIEMBRE																														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Recomendaciones																															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Sustentación																															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31

Fuente: elaboración propia.

5.7 Análisis de la información

El procesamiento de datos se realizará mediante el sistema computarizado utilizando software estadístico Excel; teniendo en cuenta los siguientes pasos:

1. Codificación de información de cada variable.
2. Ejecución del análisis como finalidad de la agrupación de factores más influyentes en el impacto psicosocial de los trabajadores de educación por el actual Sars-coV-2.
3. Procesamiento de datos en plataforma Excel.
4. Presentación de gráficos y/o tablas con las particularidades de la información obtenida.
5. Ultimando con la interpretación y análisis del estudio teniendo en cuenta los objetivos propuestos.

6. Resultados

En este espacio se dará a conocer una presentación de los resultados de la investigación realizada a una población de docentes del distrito en la ciudad de Bogotá, se aplicó como instrumento de recolección de datos un cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial, del Ministerio de Trabajo de Ecuador, iniciando con información personal y profesional de los trabajadores de la educación en modalidad de teletrabajo. Se toma como población 173 docentes de dos instituciones educativas distritales en la ciudad de Bogotá que a raíz de la pandemia han tenido que implementar trabajo desde casa en modalidad teletrabajo.

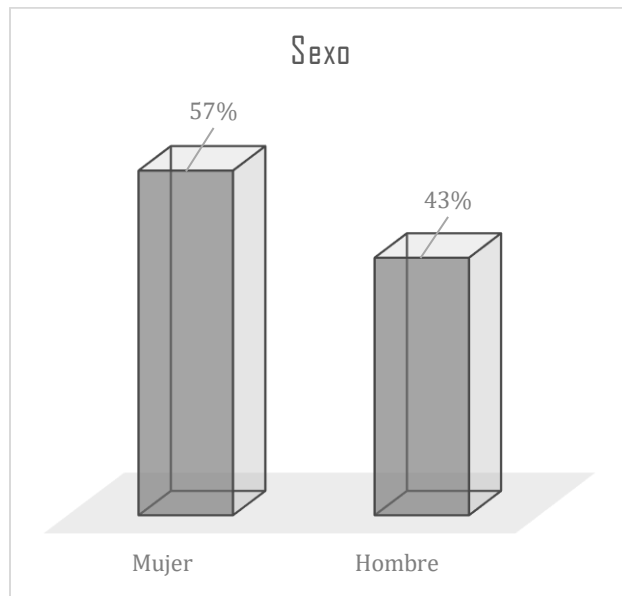


Ilustración 1. Sexo

Se determina con los resultados obtenidos que el 57% de los encuestados son mujeres y el 43% son hombres, esto nos permitirá evidenciar si es mucho más complicado para los hombres o las mujeres el proceso educativo desde casa ya que en la sociedad en la que nos desenvolvemos las mujeres tienen un rol adicional al momento de laborar ya que deben encargarse del hogar y del trabajo en simultáneo.

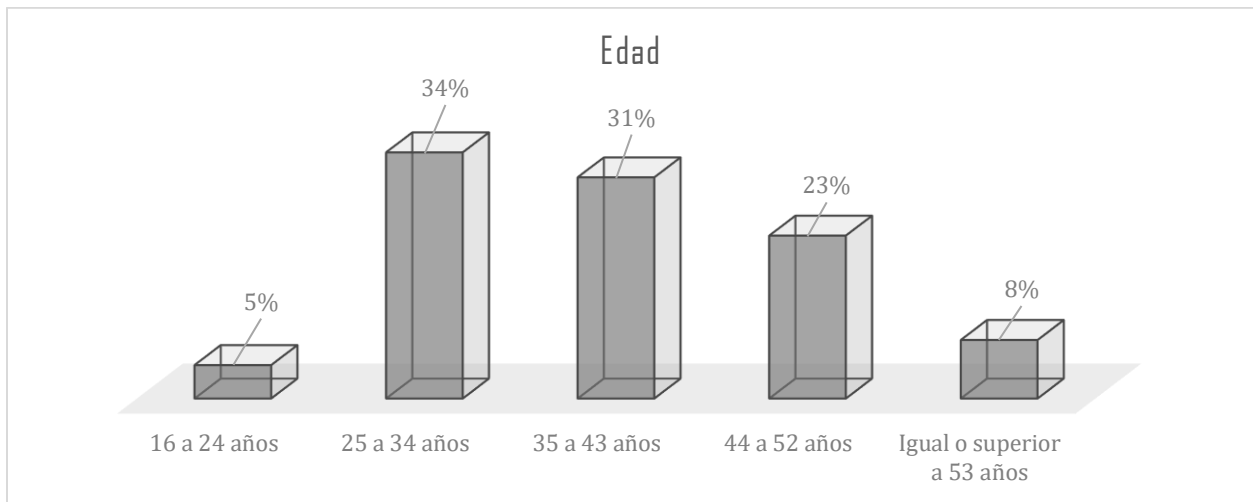


Ilustración 2. Edad

En los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta a la población escogida en la que se encuentran representados los trabajadores de la educación de dos colegios en la ciudad de Bogotá, con respecto a la condición de la edad podemos determinar que la mayor cantidad de docentes activos en las instituciones educativas encuestadas se encuentra en el rango de 25 a 34 años que equivale al 34% y el rango de 35 a 43 años que equivale al 31% del total de los encuestados, con esto podemos determinar que la mayoría de la población está conformada por los rangos de edad productivas en Colombia.

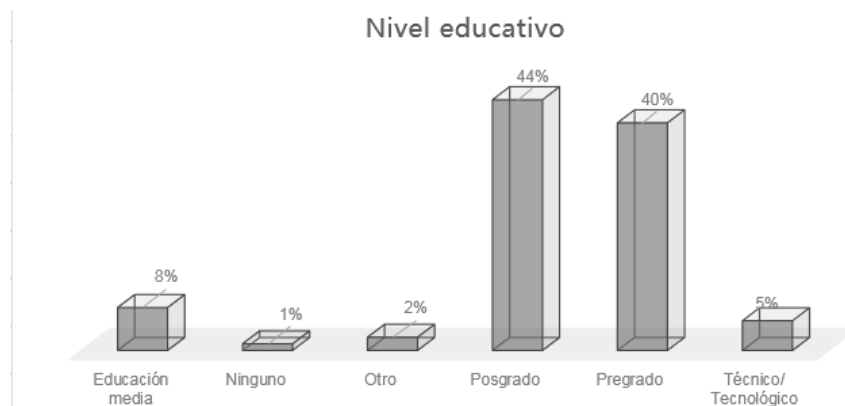


Ilustración 3. Nivel Educativo

En la tercera pregunta, donde se expone el nivel educativo de todos los encuestados se puede determinar según resultados que el 44% tienen posgrados educativos y el 40% tienen un nivel educativo superior ya que comprende el rango de pregrado, estos resultados permiten evidenciar que la mayoría de los trabajadores de la educación en Colombia tienen la conciencia de que para enseñar se debe aprender, el grado educativo entre licenciados, especialistas, magister y doctores les da un grado de conocimiento y habilidades frente a lo que desean impartir al futuro del País.

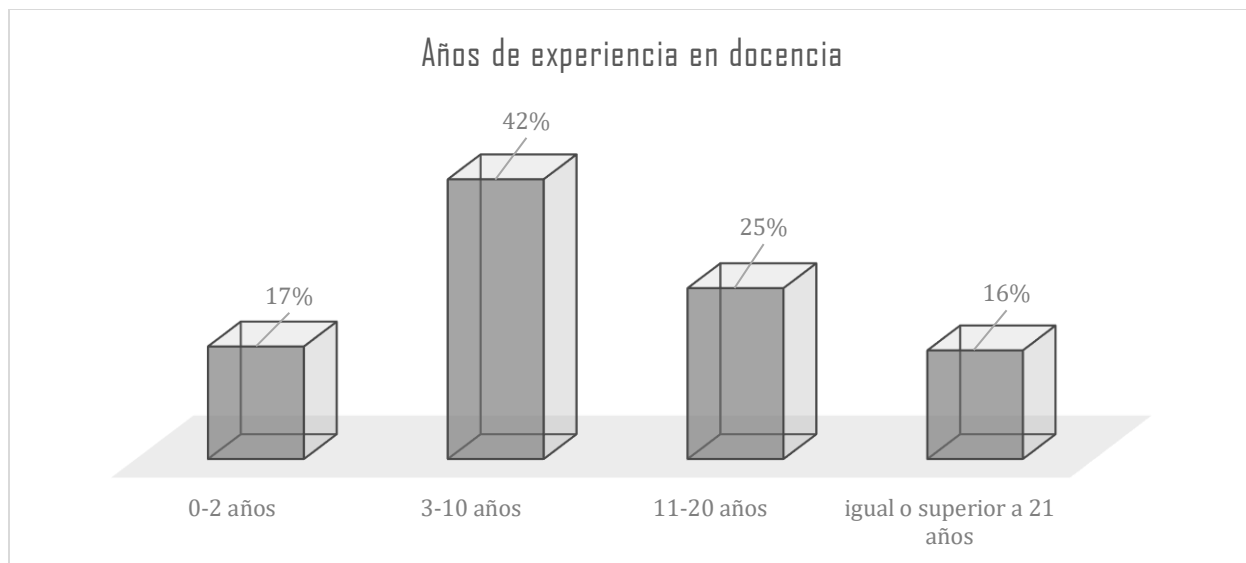


Ilustración 4. Años de experiencias en docencia

Respecto a los años de experiencia de labor de docentes que se puede evidenciar en la gráfica anterior está muy marcada que la mayoría ha tenido entre 3 y 10 años de experiencia y por ende también se puede relacionar con las edades que tienen y los niveles de estudio pues para obtener más experiencia y más nivel educativo hay que invertir más años de vida.

Análisis descriptivo:

Para la medición de los factores psicosociales en la labor del docente en modalidad de trabajo en casa por efectos de SARS- CoV-2, se tuvo en cuenta las ocho dimensiones del cuestionario utilizado, que son: Carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, Liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, otros riesgos importantes.

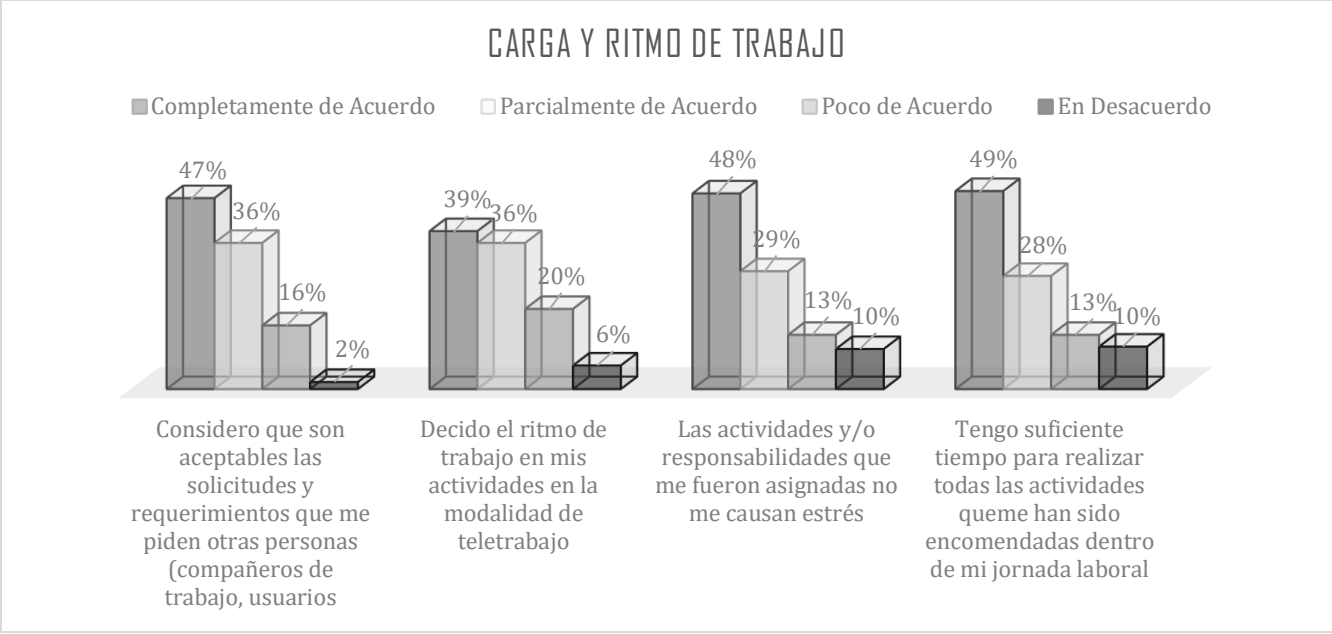


Ilustración 5. Carga y ritmo de trabajo

La dimensión carga y ritmo de trabajo, muestra que una gran parte de los participantes tiene riesgo bajo, aunque un aproximado del 40% de la población no está totalmente a gusto con la distribución de cargas, en su mayoría se encuentran conformes y es adecuado los requerimientos que se hacen durante esta nueva realidad de trabajo en casa, además que dentro de los procesos la mayoría puede manejar su horario y no afectar el tiempo no laboral para dedicarlo a los quehaceres del hogar.

Teniendo en cuenta lo anterior es importante resaltar que la carga de trabajo hace referencia a la cantidad de actividad o tareas asignadas a un trabajador, y el ritmo de trabajo se refiere al tiempo que la persona requiere para realizar la actividad. Por tal motivo la carga de trabajo de los docentes encuestados es equilibrada dado que un porcentaje alto de trabajadores considera pertinente el ritmo y carga de trabajo, es importantes considerar el otro porcentaje de trabajadores en riesgo alto y tomar medidas al respecto.

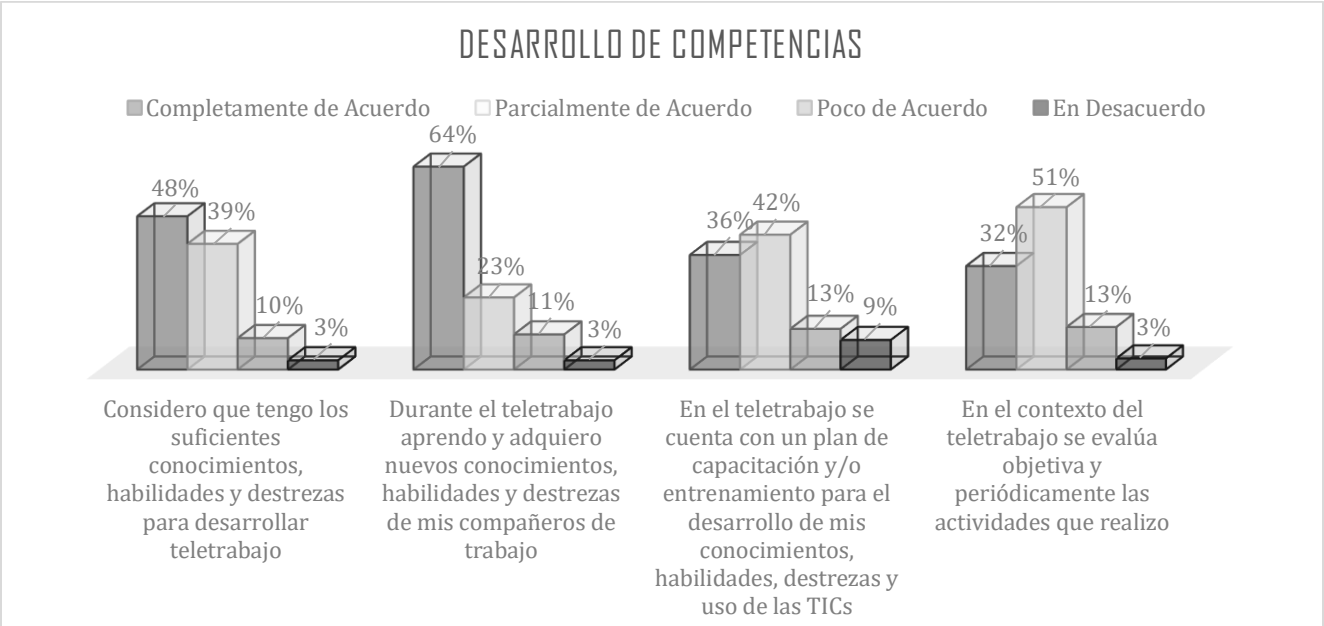


Ilustración 6. Desarrollo de competencias

En la dimensión desarrollo de competencias la mayor parte de la población de adapto a los cambios pero un aproximado de un 12% de la población se encuentra en riesgo alto. Ahora bien, el desarrollo de competencias tiene que ver con las exigencias, demandas y oportunidades que se le brinda al individuo y este a su vez las desarrolla para crecer y ser mejor como persona, se puede evidenciar entonces que en su gran mayoría los participantes consideran que se les brindan las oportunidades de crecimiento en la organización donde ejercen su labor, así mismo el riesgo medio esta elevado ya que este porcentaje tiene la percepción de que no se le brindan las oportunidades suficientes para desarrollar sus competencias al máximo.

LIDERAZGO

■ Completamente de Acuerdo □ Parcialmente de Acuerdo ■ Poco de Acuerdo ■ En Desacuerdo

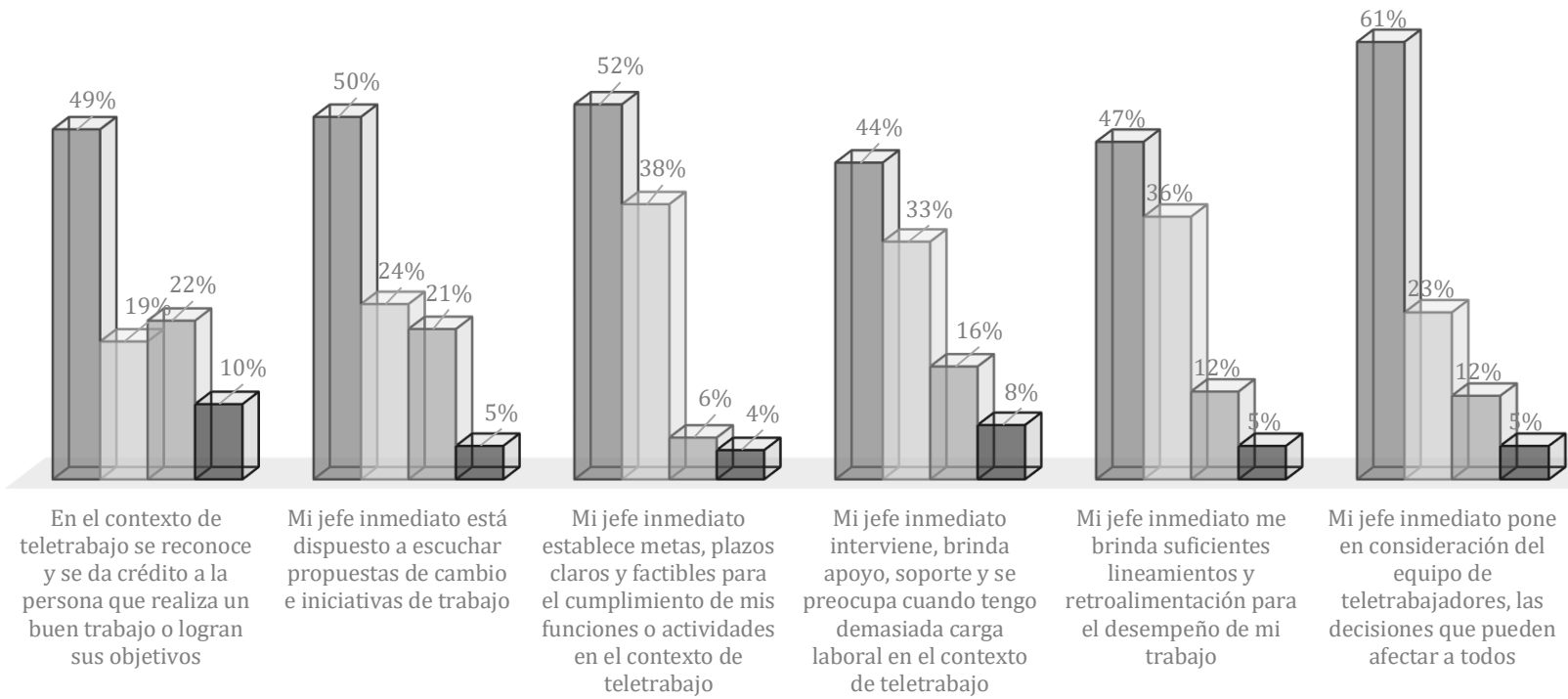


Ilustración 7. Liderazgo

En la dimensión de liderazgo se obtuvo como resultado que un 50% de los encuestados se encuentra en riesgo bajo, 25% en riesgo medio y el otro 25% en riesgo alto. El liderazgo hace referencia a las capacidades que tiene una persona para coordinar y dirigir a un equipo o grupo de personas dirigido a un fin en común. El porcentaje de riesgo medio es considerable, lo que quiere decir que a este grupo de trabajadores las oportunidades de liderazgo no son las pertinentes para la modalidad de trabajo, por otra parte el 50% en riesgo bajo si lo considera pertinente.

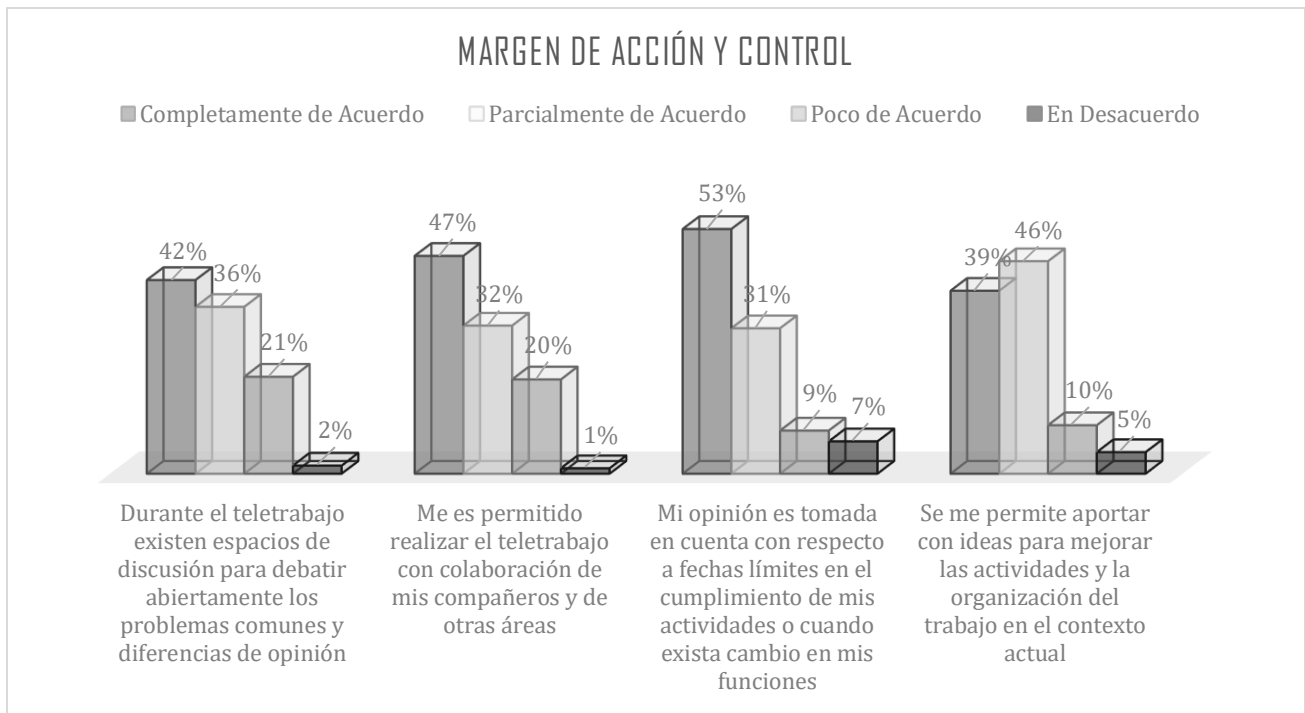


Ilustración 8. Margen de acción y control

En esta dimensión se obtuvo que un 46% se encuentra en riesgo bajo, el 33% en riesgo medio y el otro 21% en riesgo alto, de tal modo que el riesgo medio es de gran consideración ya que un porcentaje importante de esta población considera que no tiene mucha colaboración de los compañeros de trabajo, ya que al tener un acompañamiento de los compañeros, permitirá realizar la labor con mejor eficacia, por otro lado el 46% de la población si considera que se

toma en cuenta la opinión y se le es permitido trabajar en colaboración con otros, esta dimensión hace referencia a la cantidad de participación que tiene una persona en determinada actividad y como este actúa ante esta actividad y la capacidad que tiene para ejercer control de la actividad que se realiza.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

■ Completamente de Acuerdo □ Parcialmente de Acuerdo ■ Poco de Acuerdo ■ En Desacuerdo

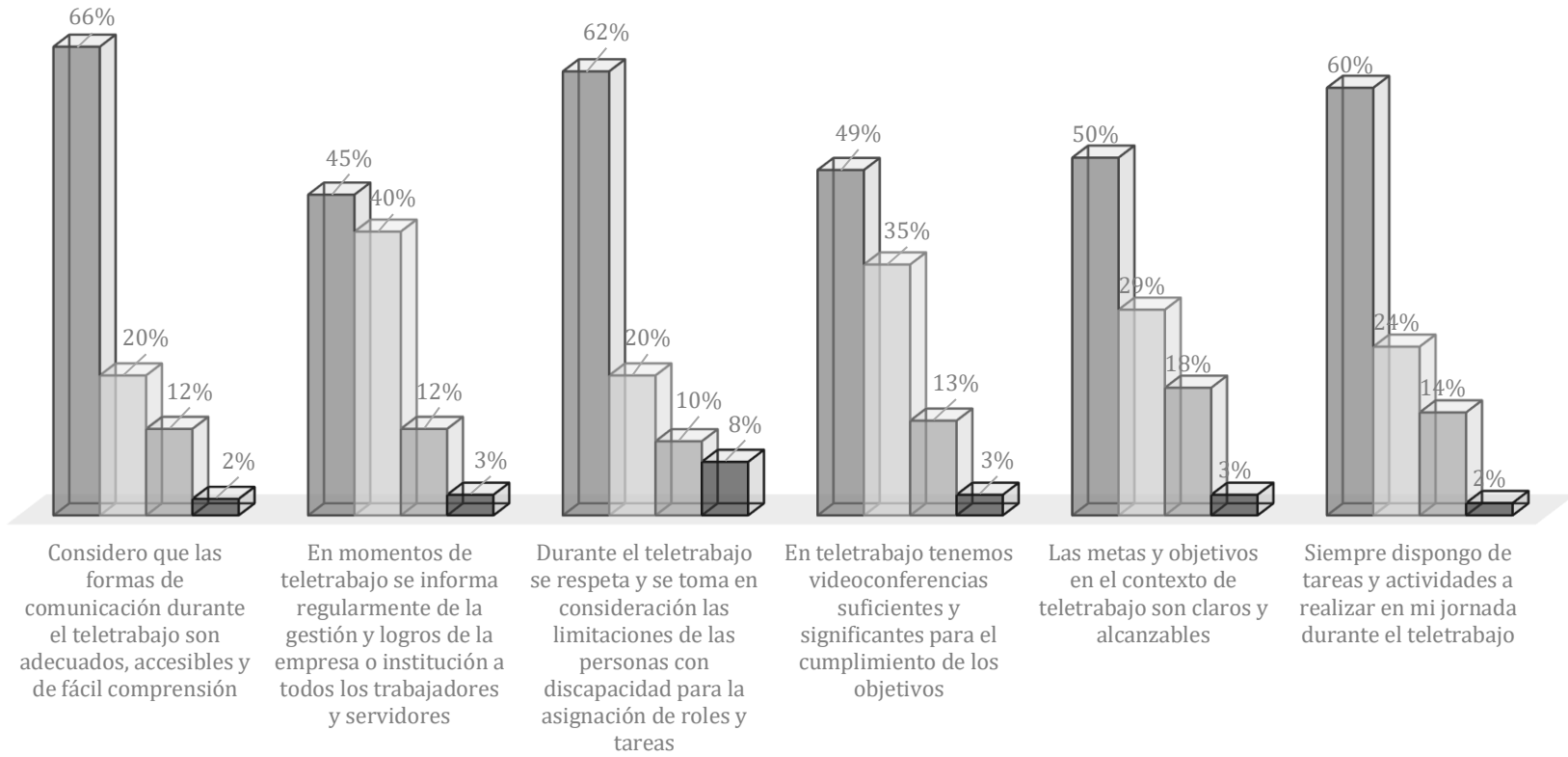


Ilustración 9. Organización del trabajo

De acuerdo con lo observado en la gráfica sobre la organización del trabajo el 60% de los trabajadores se encuentra en riesgo bajo, un 30% en riesgo medio y el otro 10% en riesgo alto, de acuerdo con esto se considera que las tareas asignadas a los docentes son idóneas y pertinentes lo que indica que se pueden realizar en el momento oportuno sin presentar retrasos en este porcentaje de la población, es importante considerar el 30% en riesgo medio ya que, de no trabajarse en esta población se puede obtener más adelante el aumento de la población en riesgo si no se lleva a cabo una organización y buen liderazgo en la asignación de las tareas.

RECUPERACIÓN

■ Completamente de Acuerdo □ Parcialmente de Acuerdo ■ Poco de Acuerdo ■ En Desacuerdo

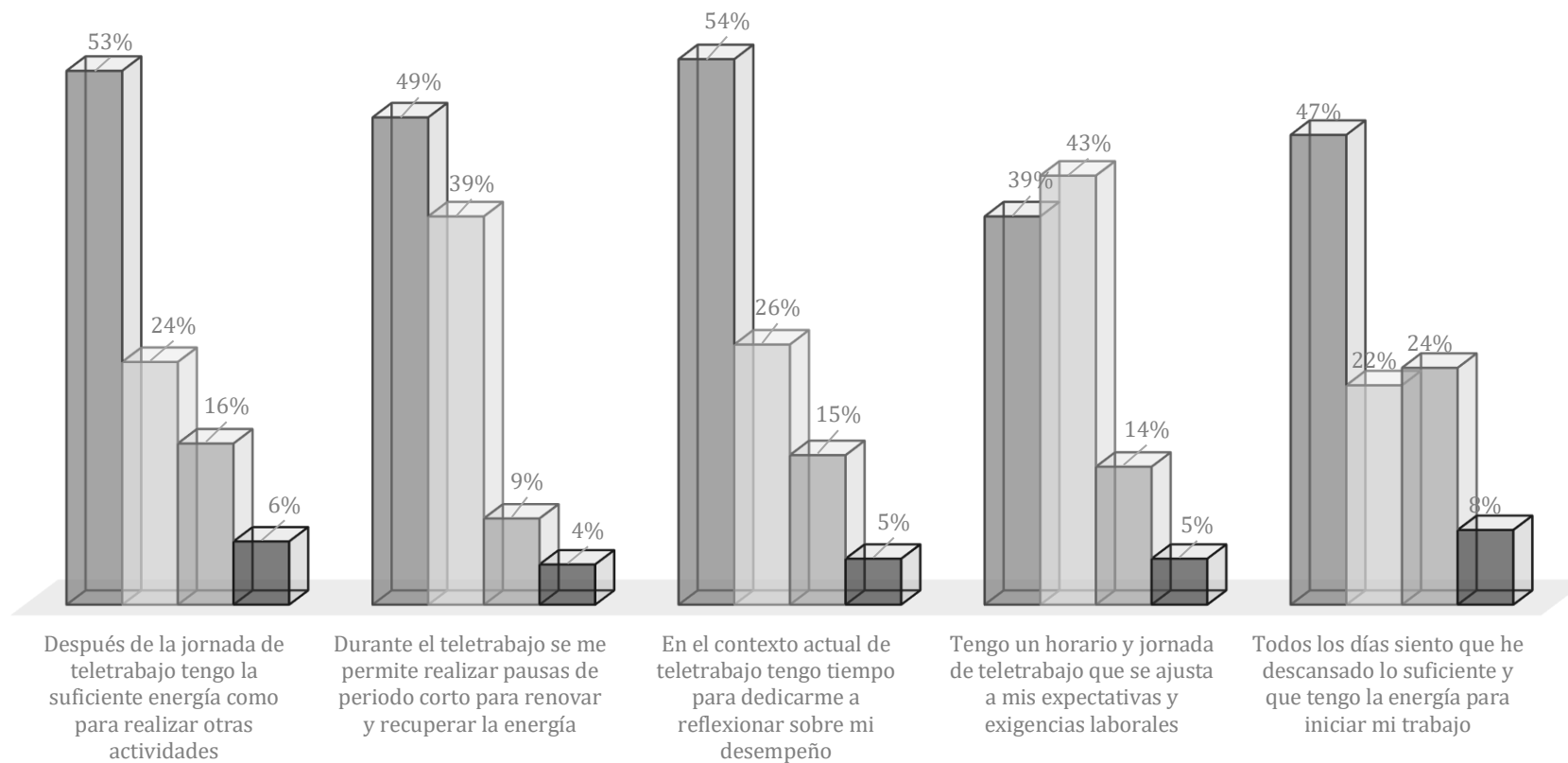


Ilustración 10. Recuperación.

En cuanto a la dimensión recuperación, se obtuvo que el 49% de los participantes se encuentra en riesgo bajo, 35% en riesgo medio y 16% en riesgo alto. Se entiende por recuperación a la capacidad que tiene el ser humano de dedicar tiempo a actividades que permitan el descanso, tanto emocional como físico, lo que le permitirá renovar energías para continuar con la jornada laboral. Por el número de participantes se puede deducir que un porcentaje considerable se encuentra en riesgo medio en cuanto a que los participantes estiman estar parcialmente de acuerdo en tener la suficiente energía, realización de pausas activas y oportunidad de reflexión sobre el desempeño, para continuar con sus labores.

SOPORTE Y APOYO

■ Completamente de Acuerdo □ Parcialmente de Acuerdo ■ Poco de Acuerdo ■ En Desacuerdo

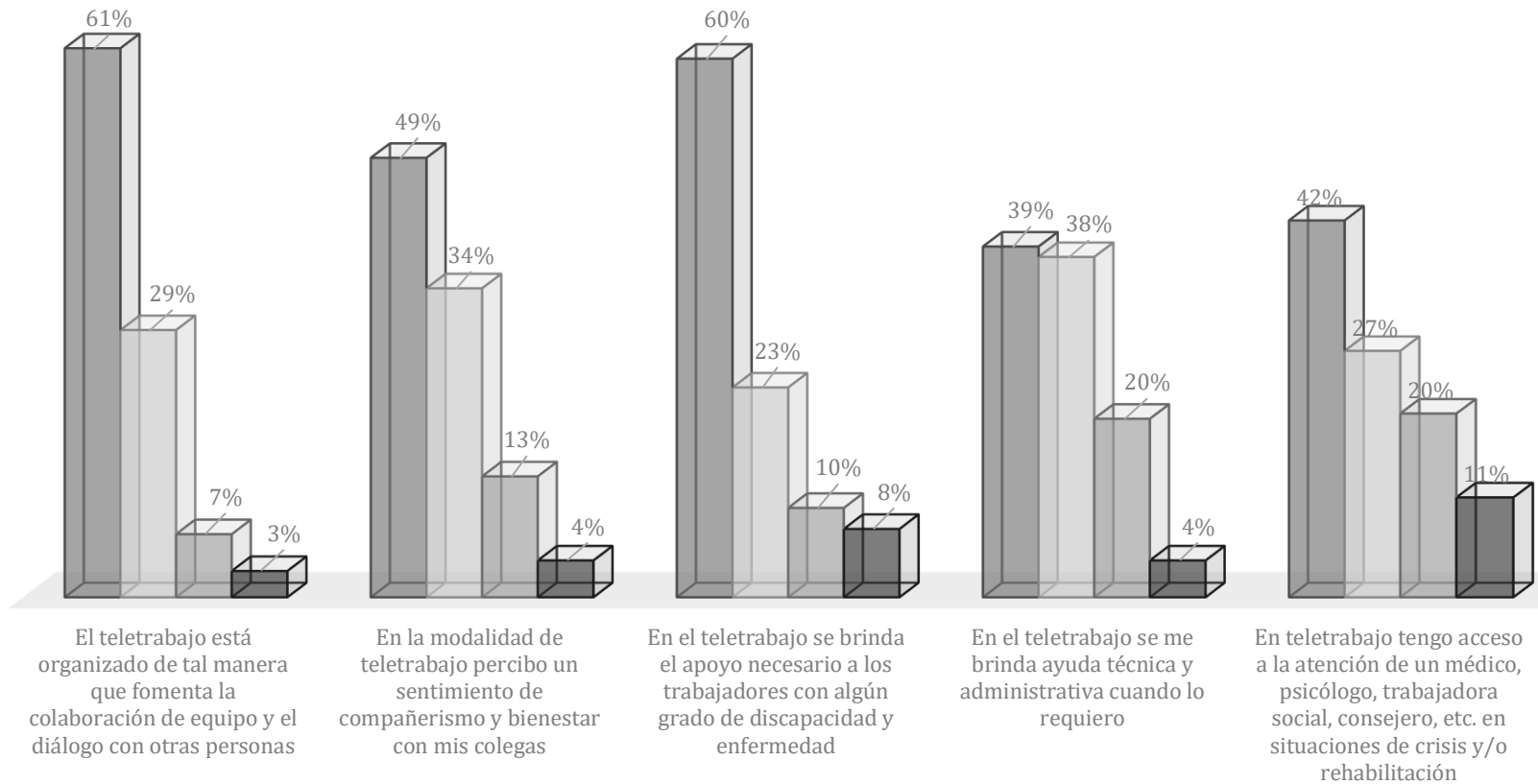


Ilustración 11. Soporte y apoyo.

Para la dimensión de soporte y apoyo se obtuvo que, 55% de la población está en riesgo bajo, 29% en riesgo medio y 16% riesgo alto. Soporte y apoyo tiene que ver con la capacidad que tiene el empleador o jefe inmediato de brindar a los trabajadores mejores oportunidades para ejercer el trabajo, así como contar con el apoyo de los compañeros de trabajo y la familia. Se considera entonces que la gran mayoría de los trabajadores cuenta con el apoyo de sus superiores y de compañeros de trabajo para realizar las tareas asignadas de manera eficaz, esto sin dejar de lado el porcentaje en riesgo medio y bajo, que no consideran esta ayuda como pertinente por parte de los actores mencionados anteriormente.

Dimensión 8: otros riesgos importantes.

Para esta dimensión se tuvo en cuenta la capacidad que tiene el trabajador para realizar el trabajo asignado y así mismo resolver situaciones que se presenten en el ámbito familiar, para lo cual se obtuvo que un 58% de participantes se encuentra en riesgo bajo, 36% en riesgo medio y 6% en riesgo alto. Lo que indica que la mayoría de los encuestados considera que puede realizar las tareas asignadas en teletrabajo sin que afecte la dinámica familiar, por otro lado el otro 36% si ha visto afectada la relación familiar por la carga laboral y sobre todo por la disponibilidad de tiempo para resolver situaciones que se presentan en el hogar.

Ahora bien analizando los resultados obtenidos, el riesgo medio se encuentra en un porcentaje considerable en la mayoría de las dimensiones, donde los encuestados perciben que el apoyo tanto de los altos dirigentes como el de los compañeros y el núcleo familiar no es el

adecuado para la realización del trabajo en la nueva modalidad de trabajo en casa. Cabe resaltar entonces que la pandemia trajo consigo todos los cambios habidos y por haber en la dinámica laboral que se venía manejando en el país, realizar teletrabajo no es fácil para las personas que venían trabajando de forma presencial en la institución, sobre todo hacer revisión y dirigir grupos grandes de estudiantes, conlleva tiempo, dedicación y esfuerzo, lo que puede generar implicaciones en la salud de los trabajadores si las exigencias del trabajador no responden a las del trabajador.

De acuerdo con el modelo demandas y control de Robert Karasek mencionado anteriormente en esta investigación, se obtuvo que un 76% de la población encuestada presenta demandas activas, consideradas las de alta demanda, alto control, ya que los trabajadores en su mayoría realizan las labores exigidas por la institución o la organización para la cual laboran, de manera eficaz y en el tiempo estipulado. Por otro lado un 23% de la población se encuentra en las demandas de alta tensión consideradas las de alta demanda bajo control, lo que indica que las actividades a realizar son de mayor demanda psicológica, exige alto nivel de compromiso y responsabilidad y estas no responden de la misma forma a las exigencias de las actividades a realizar, lo que le genera a la personas altos niveles de estrés y mayor predisposición de obtener una afectación en la salud mental del trabajador.

Los resultados de la entrevista que también se aplicó de forma virtual, la cual se enfocó en aspectos del teletrabajo relacionados con la pandemia, el abordaje planteado por las instituciones y como han sobrellevado los docentes los cambios, se encontró:

Con respecto a el tiempo compartido por la familia hubo opiniones diversas como “Con mis hijas he podido compartir más, aunque muchos días no tengo tiempo de apoyarlas en sus actividades” E7 “lamentablemente en el campo de la docencia con la estrategia implementada por WhatsApp no puedo dedicar tiempo a mi familia ya que tu ve inconvenientes debido a que use mi número personal” E13 “Si, ya que me ahorro tiempo de traslados” E15 “Realizar el teletrabajo en casa hace que algunas veces se realicen actividades fuera de la jornada laboral” E21, pero en su mayoría las respuestas fueron más monosílabas y hay predominio del sí y claramente al estar más tiempo en casa hay mayor roce con las personas pero no es un indicador claro de la calidad del tiempo compartido.

En cuanto al tiempo dedicado a la familia mientras se realiza el teletrabajo la mayoría también responde que sí y hay respuestas más elaboradas que expresan lo que sienten algunos docentes “No necesariamente” E12 “Durante mi jornada laboral realizo las actividades del colegio” E21 “No, las absorbió el trabajo virtual” E27 “No es de poder, toca ayudar como sea así la jornada se haga más larga” E78.

Si se les refiere sobre la separación de las labores familiares de las del trabajo “Es difícil, hay que atender todo al tiempo, pero ha sido manejable” E4 “Es. Complicado hacerlo” E17 aunque hay obligaciones al estar en la casa se saca tiempo para realizar todas las labores.

La distribución de su tiempo para realizar actividades extras, “Buscando espacio dentro del horario laboral poco a poco” E103 “En los descansos de la jornada” E111 “Con mi pareja

repartimos tareas” E126, cada uno distribuye el tiempo a su manera pero en la vida diaria hay que cumplir con todas las responsabilidades pertinentes.

Además la mayoría de los trabajadores de la educación concuerdan en que tienen un horario establecido para sus funciones teniendo en cuenta todas las obligaciones tanto laborales como familiares y personales en su vida cotidiana a si lo refieren “No, siempre hay más trabajo”E11 “Tengo un horario definido, sin embargo a veces se debe modificar” E21 “Si, pero los padres y estudiantes no lo respetan” E28 “Si a pesar de que ese tiempo se suele alargar por diferentes compromisos con la institución” E34.

La distribución del tiempo de trabajo a los colaboradores para cada día en la encuesta la mayoría estuvieron de acuerdo en que si pero también hubo opiniones de interés “Yo misma debo organizarme” E10 “Depende de cada uno de su compromiso y responsabilidad” E20 “teóricamente sí, pero cada trabajador invierte más tiempo para alcanzar” E36.

La mayoría de los trabajadores de la educación creen que no debieron adaptar un espacio propicio para el cumplimiento de sus funciones dentro del hogar y se ve evidenciado con respuestas monosílabas en su mayoría entre sí y no.

Además de lo anterior también fue contestado con monosílabos a la pregunta sobre el respeto por el tiempo en familia y el tiempo en que se dedica al teletrabajo la mayoría responde que si pero también se encuentran respuestas como “Se trata de respetar el horario pero en ocasiones no se puede” E21 “Se ha tratado pero a veces limita las actividades de las personas que

están a mi alrededor” E27 “Si es bueno diferenciar obligaciones para no descuidar ningún aspecto” E34.

En la consideración de que el uso y los cambios de la tecnología en su trabajo le generarán ansiedad, irritabilidad o frustración y esto afecta a su relación familiar, la mayoría de trabajadores de la educación estuvo de acuerdo en que no les genera aunque hubo pocas respuestas explicativas en las cuales algunas refirieron que al principio adaptarse al uso de la tecnología y eso pero ya después no, “al principio generó mucha ansiedad pero todos en casa nos adaptamos para no afectar nuestros vínculos” E13 “El uso de la tecnología me generaron cambios por una parte fue aprender cosas nuevas pero por otra parte incertidumbre” E21 “Si migrañas” E28 “si, porque aunque este en casa tengo que sembrarme en el computador y dejar a mi esposo solo” E36.

El impacto que tiene los cambios tecnológicos en su bienestar y relación con sus seres queridos tuvo también varias opiniones, “Nos ha brindado herramientas para aprender a manejar nuevos métodos y nuevas habilidades sociales. crecemos juntas en desarrollo y tecnología” E16 “Estoy más tiempo pendiente de celular y computador, que el de compartir con la familia y hacer actividades personales” E17 “Con los cambios tecnológicos se está más tiempo en el computador” E21 “Afecto la relación y el bolsillo ,porque Se tuvo que hacer inversión de algunos objetos y en redes” E27 “Positivo, siempre que se use de la manera correcta” E52 “He adquirido habilidades tecnológicas pero he disminuido el tiempo para mi familia y mi autocuidado” E63 “A veces no presto atención a lo que dicen quienes estén a mi alrededor por estar contestando dudas a mis estudiantes y sus padres, he tenido que suspender las clases y

tareas de mi hija por el mismo motivo” E73 “Ayudan a trabajar en una mejor manera y optimizan el tiempo” E77 “ Me alegra tener más tiempo” E170.

El cambio a la modalidad de teletrabajo en su institución ha tenido el debido apoyo social o se le ha dificultado para realizar su labor “Considero que no ha tenido el suficiente apoyo psicosocial” E52 “Los padres han colaborado un poco. No mucho” E67 “Adaptarse fue complicado, pero al pasar del tiempo se tiene ritmo” E81 “Si ha tenido el apoyo social no se me ha dificultado” E93.

El teletrabajo pone en desventajas su labor profesional por no existir el apoyo adecuado “No fueron implantados lo mejor posible pero se realizó un gran esfuerzo para implantarlos” E6 “Desafortunadamente la comunicación no asertiva influyo en hacer cambios tecnológicos pero en mi caso realice mis avances para no entorpecer mi labor como docente con la comunidad” E13 “Falto tener en cuenta las opiniones dadas por el trabajador y evaluar el proceso” E23 “Nos capacitaron pero no se respetó el ritmo de aprendizaje, siempre hubo comentarios negativos hacia quienes demoraban para aprender algo” E67.

Ha recibido capacitaciones y las debidas orientaciones para el buen uso de las plataformas y programas que requiere para su ejercicio profesional “si, pero en el momento de ejecutar y contra tiempo por fechas de entrega ya represento un problema” E36 “Esa capacitación llegó hoy 27 de noviembre y hoy termina el último periodo académico”E73 “No, todo es Auto Capacitación” E81 “Mínimas” E172.

La institución para la que labora le tiene en cuenta en actividades de bienestar que ayuda a sentirse motivado “Se han realizado algunas jornadas que benefician a los trabajadores y racionalizando el trabajo” E7 “No tienen en cuenta la opinión y no se evaluó el proceso realizado” E23 “Si, pero en este momento no se han podido llevar a cabo por la situación” E79 Las actividades de bienestar le aportan o aportaría a su nivel de motivación la mayoría de los trabajadores de la educación estuvo de acuerdo con esto, pero los que dieron más que una respuesta monosílaba refirieron que la actualidad no les ha permitido, “Si, aunque la situación actual es preocupante.” E7 “si mucho ya que charlas motivacionales aportaron a mi ser como ser humano y profesional” E13 “Si, porque se comparte con los compañeros en ámbitos diferentes al laboral” E18 “si, aunque solo se realizó una en todo el tiempo de pandemia” E28 “Claro, relajan, motivan, integran” E79.

Hace uso de TIC para relacionarse con sus compañeros de trabajo y le ayudan a resolver cualquier problema en grupo en este ítem la mayoría de los trabajadores de la educación respondió afirmativamente por ende se nota que hay apoyo en el trabajo por parte de sus pares.

Existe compañerismo y apoyo entre los trabajadores frente a una dificultad o problema la mayoría responde afirmativamente, por ende, se puede deducir que hay apoyo entre pares algunos hicieron especificidad de grupos de trabajo o grupos con los que sí pueden apoyarse y otros que no.

En cuanto a trabajar en equipo, siente que es una buena o mala opción para la modalidad de teletrabajo refieren que es una buena idea, quizás porque es la forma de distribuir y apoyarse en las labores y requisitos solicitados por la empresa.

Se siente cómodo/a y a gusto trabajando grupalmente con sus compañeros de teletrabajo “Si siempre y cuando haya afinidad” E27 “Depende de los compañeros y el trabajo a realizar” E43 “No. El ambiente es pesado” E67.

Prefiere trabajar en un equipo o individualmente en la encuesta el 56% de los trabajadores de la educación prefiere trabajar en equipo, el resto pueden trabajar de las dos formas y otros prefieren el trabajo individual.

Para resolver las inquietudes respecto al trabajo la mayoría tiene claro a quienes dirigirse y solucionar, esto indica que las jerarquizaciones, conductos regulares, funciones y actividades están repartidas de manera clara.

En teletrabajo recibe la misma ayuda y atención cuando tiene dificultades o problemas que en presencial la mayoría se encuentran de acuerdo con esto, pero algunos refieren “No, no siempre, no de todos los que debieran” E18 “Un poco más demorada” E30 “no, de por sí en ninguna por parte del personal administrativo, entonces uno recurre a los compañeros para que comenten su experiencia” E36.

Los docentes en modalidad de trabajo en casa, pueden presentar afectaciones en la salud mental si no se acoplan o adaptan al trabajo virtual, de igual forma la dinámica familiar puede verse afectada si el tiempo no se distribuye de la mejor manera, lo que puede generar altos niveles de estrés en el trabajador. Por tal razón se dan las siguientes recomendaciones de acuerdo con los resultados obtenidos.

1. Identificar y evaluar los posibles riesgos psicosociales que se puedan estar presentando en la población docente a causa de la implementación de medios tecnológicos en el ejercicio de su labor.
2. Identificar señales de alertas como; cambios en el estado de ánimo, agotamiento, fatiga, desmotivación etc.
3. Implementar estrategias de intervención psicosocial, tanto individual como grupal, para el buen manejo de las emociones y las relaciones sociales.
4. Brindar al trabajador capacitación en cuanto a la modalidad de trabajo en casa y a los riesgos asociados a esta modalidad de trabajo.
5. Verificar que se cumplan las condiciones necesarias para el buen ejercicio del trabajo en el domicilio
6. La organización debe disponerse como apoyo para el trabajador, que este pueda realizar la labor y que el acceso a la información cumpla con estándares de seguridad

7. Discusión

La alternativa de poder llevar a cabo herramientas que permitan medir el riesgo psicosocial en medio de la pandemia por el Sars-coV-2, fue de mucha utilidad sin embargo no fue posible utilizar la herramienta diseñada por el ministerio de trabajo de Colombia, y se empleó

la herramienta del ministerio de trabajo de Ecuador la cual permitía hacer uso de esta por medios digitales. De igual forma se empleó una entrevista ya estructurada y aprobada con preguntas abiertas que permitían adquirir información específica en los ajustes y como se sentían los docentes en el trabajo en casa durante el confinamiento por la pandemia, que de igual forma fue de gran ayuda ya que es un tema reciente y no se encuentran muchas herramientas que permitan dar más claridad al tema.

Otro punto importante de aclarar es que al momento de aplicar los instrumentos, las restricciones eran mínimas en cuanto salir y movilizarse por la ciudad, lo que también cambió para el trabajo, sin embargo los docentes de las instituciones que respondieron el cuestionario seguían haciendo trabajo virtual en casa, pero al momento de responder el estrés u otros aspectos psicosociales pudieron haber cambiado a comparación de cuando iniciaron las medidas de restricción y la percepción pudo ser diferente.

En las 8 dimensiones, las cuales tenían un enfoque cualitativo, se encontró que en su mayoría los educadores puntuaron un riesgo bajo, sin embargo en las dimensiones carga y ritmo de trabajo, recuperación, otros riesgos importantes y desarrollo de competencias es importante generar medidas correctivas y preventivas que permitan un mejor confort a los trabajadores y su percepción mejore, de las anteriores dimensiones a la que mayor énfasis se debe dar es a la dimensión 2 desarrollo de las competencias que habla de las exigencias, demandas y oportunidades con las que cuentan los trabajadores para crecer en el ámbito profesional, esto sin restar importancia a las demás dimensiones.

En lo que respecta al enfoque cualitativo las preguntas de relación de riesgo psicosocial, las medidas tomadas y el manejo por la pandemia se encontró que en su mayoría los docentes que respondieron se esfuerzan por cumplir con el cumplimiento de las actividades laborales y dejan de lado otras actividades importantes de recreación y familiares, además deben hacer un doble esfuerzo ya que también deben cumplir con las tareas del hogar, lo que sin duda puede generar alteraciones en la salud física, mental y emocional.

Para finalizar se resalta que la forma de aplicación, el contenido de la información y lo extenso del cuestionario pudo generar que las personas no respondieran adecuadamente lo que alteraría los resultados, por lo que se recomienda a las instituciones llevar a cabo la evaluación de riesgos psicosociales de forma presencial en la medida de lo posible ante las medidas sanitarias llegando a comprender mejor a sus trabajadores y permitiendo realizar las mejores pertinentes para cada institución.

Propuesta de solución.

La propuesta de solución inicial es realizar la evaluación de riesgo psicosocial de forma individual en cada institución para determinar quiénes han sido las personas que se han visto más afectadas y poder aplicar la herramienta nacional de evaluación de riesgo psicosocial del ministerio de trabajo de Colombia, según lo detalla la guía de manejo de la misma.

Según los factores económico, recursos y tiempo los cuales en algunas instituciones públicas son limitados, se podrían implementar equipos de intervención psicológica que hagan

una revisión profunda de la comunicación entre las partes, las tareas de trabajo, asesorías y consultas telefónicas que generen orientación psicológica como se implementó en otros lugares. (Lozano, 2020).

En lo que respecta a los canales de comunicación por diferentes medios lo que busca es que los trabajadores no se excedan con la carga laboral, fijar horarios, ayudar a organizar los espacios, capacitar sobre el uso de los nuevos recursos, realizar retroalimentaciones constructivas y positivas, solucionar dudas que puedan tener los docentes, siempre empleando un lenguaje sencillo para que entiendan todo y promover las normas de bioseguridad. También busca mantener informada a la institución de la situación actual y si esos casos particulares tienen evoluciones favorables o retrocesos. (INSST, 2020).

8. Conclusiones

De acuerdo con lo expuesto anteriormente se puede deducir que las instituciones educativas se han visto en la obligación de cambiar su aprendizaje presencial a modalidad virtual, debido al confinamiento por la pandemia del coronavirus, estos cambios han sido un estresor en algunos de los docentes, por lo que la utilización de las herramientas tecnológicas no es el fuerte de la gran mayoría de los docentes, o porque el conocimiento que se tiene sobre estas es muy básico, de igual forma también se convierte en estresor para el docente el tener que implementar las clases que anteriormente era presenciales en clases virtuales, de igual forma la preocupación de los docentes por mantener a los estudiantes activos en la clase y que estas lleguen a todos los estudiantes por igual.

Así mismo la modalidad de trabajo en casa, se le ve como ventajosa en el sentido de que se le puede permitir al trabajador tener control y autonomía en el ejercicio de las tareas asignadas, sin embargo la falta de control así como su exceso pueden generar un riesgo en la salud mental del trabajador, ya que el ritmo de trabajo es dirigido en muchas ocasiones por el docente y esto puede traer consigo que este trabaje en exceso o por ende que no trabaje.

Por tal razón, existe una preocupación por el desgaste de la salud mental de los docentes, por las extenuantes actividades y horarios que se manejan así como el número de estudiantes a dirigir, todo esto sumado a que el docente debe adaptarse a las condiciones de trabajo en casa, y distribuir el tiempo para no afectar la dinámica familiar.

De igual forma el trabajo en casa, también visto como trabajo aislado, puede producir desequilibrio en el trabajador, ocasionando estrés y genera conductas inapropiadas en los docentes sobre todo en los que se encuentran viviendo solos, ya que la ausencia de otras personas puede llevar a sentirse en soledad, presentar aislamiento tanto físico como social, así como presenciar bajo acompañamiento por parte de sus superiores y compañeros así como de familiares.

9. Recomendaciones

La pandemia por SARS Cov-2 ha traído consigo diferentes cambios en la vida cotidiana de la población en general, y los docentes no son la excepción, ya que la forma de impartir el conocimiento cambio por completo teniendo en cuenta que adaptarse a estos cambios no es fácil y puede generar estrés, cansancio y sentir que no están realizando el trabajo de manera adecuada.

Por tal modo se recomienda:

1. Reorganizar el tempo y planificar las tareas, esto permitirá organizar mejor las ideas evitando el desgaste mental, ya que se necesita de la utilización de las capacidades del docente de otra manera teniendo en cuenta las condiciones y el contexto en el que se encuentra con la modalidad de trabajo en casa.
2. En tiempos de pandemia aumentan los niveles de estrés por causa del miedo al contagio, el confinamiento y hacerse cargo de diferentes actividades en el hogar, teniendo en cuenta que lo anterior perjudica la forma en que el docente realiza el trabajo y la dinámica con el estudiante, es importante que los profesores practiquen el autocuidado (realizar actividades que le generaren calma y ayuden a disminuir la tensión, buscar un

amigo o familiar al que le pueda comunicar las preocupaciones que le aquejan y pensar en positivo ante las situaciones negativas) con el fin de mitigar los daños que se puedan generar cuando se está expuesto a altos niveles estresores.

3. Los resultados del presente trabajo son confines académicos por lo que las instituciones en donde se implementaron las baterías deben realizar una evaluación de riesgo psicosocial según la normativa colombiana, la cual requiere aplicar la batería de forma presencial.

10. Referencias.

- Acosta, M., Parra, L., Restrepo, J. I., Pozos, B. E., Aguilera, M. d., & Torres, T. M. (2017). Condiciones Psicosociales, Violencia y Salud Mental en Docentes de Medicina y Enfermería. *Revista Científica Salud Uninorte*, 33(3). doi:<http://dx.doi.org/10.14482/sun.33.3.10893>
- Alvites, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Scielo*, 7(3). doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Barraza, A. (2020). *El estrés de pandemia (COVID 19) en población mexicana* (Primera Edición ed.). (C. d. S.C, Ed.) México. Obtenido de <http://www.upd.edu.mx/PDF/Libros/Coronavirus.pdf>
- Barrera, E., Morales, J., Mis, K., Miguel, L., Aguiar, R., Escobar, S., & López, Y. (21 de Mayo de 2020). *Los efectos del confinamiento por la pandemia de Covid-19 en los núcleos familiares guatemaltecos*. Obtenido de https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Los+efectos+del+confinamiento+por+la+pandemia+de+Covid-19+en+los+n%C3%BAcleos+familiares+Guatemaltecos&btnG=
- Congreso de la República de Colombia. (15 de Noviembre de 1915). *Ley 57 de 1915*. Obtenido de Sobre reparaciones por accidentes del trabajo: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1609446#:~:text=LEY%2057%20DE%201915&text=Enti%C3%A9ndese%20por%20patrono%20toda%20persona,trabajo%20por%20cuenta%20del%20patrono.>
- Congreso de la República de Colombia. (21 de enero de 2013). *Ley 1616 de 2013*. Obtenido de Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>
- Dávila, H., Lambona, L., Matabanchoy, S., & Zambrano, C. (Julio de 2018). Factores psicosociales laborales inmersos en el contexto de los docentes en una institución educativa estatal de San Juan de Pasto. *Tendencias: Revista de la facultad de ciencias económicas y administrativas*, 19(2), 138-160. Obtenido de <https://app-vlex-com.ez.urosario.edu.co/#search/jurisdiction:CO/Factores+psicosociales+laborales+inmersos+en+el+contexto+de+los+docentes+en+una+instituci%C3%B3n+educativa+estatal+de+San+Juan+de+Pasto/WW/vid/757013465>
- Federación de Trabajadores de la Enseñanza (s.f). CUESTIONARIO PARA LA VALORACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA ENSEÑANZA (CV-FRP). https://prl-sectoreducativo.saludlaboral.org/documentos/explic_metodologica_riesgo_psicosocial.pdf

- Gil, M. P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 29(2), 237- 241. doi:ISSN 1726-4634
- INSST. (2020). *Prevención de riesgos psicosociales en situación de trabajo a distancia debida al Covid-19. Recomendaciones para el empleador*. Obtenido de Instituto Nacional de Seguridad y salud en el trabajo-Ministerio de trabajo y economía social gobierno de España:
<https://www.insst.es/documents/94886/712882/Riesgos+psicosociales+y+trabajo+a+distancia+por+Covid-19.+Recomendaciones+para+el+empleador.pdf/70cb49b6-6e47-49d1-8f3c-29c36e5a0d0f>
- Jiménez, L. (2020). Afrontamiento emocional para los trabajadores de la salud ante pandemia del COVID-19. *Revista Médica de Costa Rica*, 86(629). Obtenido de <http://www.revistamedicacr.com/index.php/rmcr/article/view/285>
- Johnson, J. V., & Hall, E. M. (Octubre de 1988). Job Strain, Work Place Social Support, and Cardiovascular Disease: A Cross-Sectional Study of a Random Sample of the Swedish Working Population. 78(10), 1336-1342. Obtenido de <https://ajph.aphapublications.org/doi/pdf/10.2105/AJPH.78.10.1336>
- Johnson, M. C., Saletti, L., & Tumas, N. (05 de Junio de 2020). Emociones, preocupaciones y reflexiones frente a la pandemia del COVID-19 en Argentina. *Revista scielo*, 25. doi:<https://doi.org/10.1590/1413-81232020256.1.10472020>
- Karasek, R. (Junio de 1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Sage Publications, Inc. on behalf of the Johnson Graduate School of Management, Cornell University*, 24(2), 285-308. doi:10.2307/2392498
- Lemos, M., Calle, G., Roldán, T., Valencia Melissa, Orejuela, J. J., & Román-Calderón, J. P. (Enero-Junio de 2019). Factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos. *Revista Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 15(1), 1-12. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67958346007>
- López, G., Ramírez, M. d., & Torres, M. (2020). Fisiopatología del daño multiorgánico en la infección por SARS-Cov2. (I. N. Pediatría, Ed.) *Acta Pediátrica de México*, 41(4). Obtenido de <https://ojs.actapediatrica.org.mx/index.php/APM/article/view/2042>
- Lozano, A. (Enero-Marzo de 2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Revista de Neuropsiquiatria*, 83(1). doi:<https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RNP/article/view/3687>
- Martí, G., Sanz, P., & Arimany, J. (Julio de 2020). Valoración medicolegal de la infección por COVID-19 en el ámbito laboral. *Revista Sciencedirect*, 46(3), 146-152. doi:<https://doi.org/10.1016/j.reml.2020.05.011>

- MinEducación. (22 de Marzo de 2020). *Directiva No 04 de 2020*. Obtenido de Uso de tecnologías en el desarrollo de programas académicos presenciales:
https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-394296.html?_noredirect=1
- MinEducación. (2020). *Normatividad*. Obtenido de Especial Covid-19:
https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-393894.html?_noredirect=1
- MINSALUD. (06 de Marzo de 2020). *Colombia confirma su primer caso de COVID-19*. Bogotá: Ministerio de Salud y protección social. Obtenido de Ministerio de Salud de Colombia:
<https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Colombia-confirma-su-primer-caso-de-COVID-19.aspx>
- MinSalud, & Mintrabajo. (2020). *Lineamientos para abordar problemas y trastornos mentales en trabajadores de la salud en el marco del afrontamiento del coronavirus (Covid-19)*. Obtenido de Ministerio de Salud y protección social & ministerio del trabajo de Colombia:
<https://www.minsalud.gov.co/Ministerio/Institucional/Procesos%20y%20procedimientos/GPSG03.pdf>
- Ministerio de la Protección Social, (2008). Resolución 2646 de 2008. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo y determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Resolución 2646 de 2008 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo y determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. | Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital
- Ministerio del Trabajo, (2020). Circular 0064 de 7 de Octubre de 2020. COVID-19 Intervenciones recomendadas en salud mental y apoyo psicosocial (SMAPS) durante la pandemia. Circular 0064 de 2020 – Intervenciones recomendadas en salud mental y apoyo psicosocial – ccs.org.co
- MINTRABAJO. (26 de Septiembre de 2019). MiPymes representan más del 90% del sector productivo nacional y generan el 80% del empleo en Colombia. Bogotá, D.C., Colombia: Ministerio de trabajo de Colombia. Obtenido de
[https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/prensa/comunicados/2019/septiembre/mipymes-representan-mas-de-90-del-sector-productivo-nacional-y-generan-el-80-del-empleo-en-colombia-ministra-alicia-arango#:~:text=Bogot%C3%A1%2C%2026%20de%20sep.%2F,m%C3%A1s%20de%](https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/prensa/comunicados/2019/septiembre/mipymes-representan-mas-de-90-del-sector-productivo-nacional-y-generan-el-80-del-empleo-en-colombia-ministra-alicia-arango#:~:text=Bogot%C3%A1%2C%2026%20de%20sep.%2F,m%C3%A1s%20de%20)
- Mintrabajo. (22 de Julio de 2019). *Resolución 2404 de 2019*. (Ministerio del trabajo) Obtenido de Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores de riesgo psicosociales y sus efectos en la población trabajadora:
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

- MinTrabajo. (2020). *Circulares 2020*. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/circulares/2020>
- Mosquera, R., Parra, L., & Castrillón, O. D. (2016). Metodología para la Predicción del Grado de Riesgo Psicosocial en Docentes de Colegios Colombianos utilizando Técnicas de Minería de Datos. *Scielo*, 27(6). doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642016000600026>
- Obando, J. S. (2018). *Plan para la promoción, prevención e intervención del factor de riesgo psicosocial en la empresa-CINTEL*. Obtenido de Repositorio Uniminuto: https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/6060/UVD-TSO_ObandoGalloJeissonSneider_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- OIT. (2016). *Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo* (Primera Edición ed., Vol. 8). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf
- OIT. (2020). *Las normas de la OIT y la COVID-19 (Coronavirus)*. Obtenido de Organización internacional del trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_739939.pdf
- OMS. (2020). (O. M. Salud, Productor) Obtenido de COVID-19: cronología de la actuación de la OMS: <https://www.who.int/es/news-room/detail/27-04-2020-who-timeline---covid-19>
- Oviedo, D., Arellana, J., Guzmán, L., & Moncada, C. (2020). *Estos son algunos de los efectos de la cuarentena en los hábitos de los colombianos*. (C. d. CODS, Ed.) Obtenido de <https://cods.uniandes.edu.co/encuesta-covid-cuarentena-habitos-universidad-andes/#entry-content>
- Ozamiz, N., Dosil, M., Picaza, M., & Idoiaga, N. (2020). Niveles de estrés, ansiedad y depresión en la primera fase del brote del COVID-19 en una muestra recogida en el norte de España. *Scielo*, 36(4). doi:<https://doi.org/10.1590/0102-311X00054020>
- Parraga, M. (2015). *ESTUDIO EXPLORATORIO DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES INTRA LABORALES QUE TIENEN MAYOR INCIDENCIA EN LA POBLACIÓN DOCENTE VINCULADA BAJO LA MODALIDAD DE ONTRATO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS FISCALES PERTENECIENTES AL DISTRITO 09D22 PLAYAS-EDUCACION*. Obtenido de EN EL AÑO 2014: http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/27269/1/MIRYAN%20ALEXANDRA%20PARRAGA%20LOOR_2.pdf
- Pérez, E. (2020). Nuevo coronavirus 2019-NCOV: Impacto en salud global. *Ciencia y salud*, IV (1). doi:<https://doi.org/10.22206/cysa.2020.v4i1.pp5-9>
- Petro, A. A. (2020). *Diseño de buenas prácticas para la aplicación de los protocolos de bioseguridad por parte de los colaboradores en la Universidad de Cordoba durante la emergencia sanitaria por COVID-19*. Obtenido de Repositorio

Unicordoba:

<https://repositorio.unicordoba.edu.co/bitstream/handle/ucordoba/2956/INFORME%20ALEJANDRO%20ANDRES%20PETRO%20ESPINOSA.pdf?sequence=1>

Positiva compañía de seguros. (2020). *Guía general de implementación del sg-sst en retorno al trabajo coronavirus*. Obtenido de <https://www.positivacomunica.com/wp-content/uploads/2020/05/RETOMANDO-EL-TRABAJO.pdf>

Presidencia de la República de Colombia. (22 de Marzo de 2020). *Decreto 457 del 2020*. Obtenido de Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del coronavirus COVID19 y el mantenimiento del orden público: <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20457%20DEL%2022%20DE%20MARZO%20DE%202020.pdf>

Ramonet, I. (2020). *Ante lo desconocido la pandemia y el sistema-mundo*. Obtenido de le monde diplomatique: <https://www.eldiplo.org/wp-content/uploads/2020/04/Ramonet-pandemia.pdf>

Sánchez, M., Martínez, A. M., Torres, R., De Agüero, M., Hernandez, A., Benavides, M., . . . Jaimes, C. (Mayo-Junio de 2020). Retos educativos durante la pandemia de COVID-19: una encuesta a profesores de la UNAM. *Revista digital universitaria*, 21(3). Obtenido de <https://www.revista.unam.mx/wp-content/uploads/a12.pdf>

Sandín, B., Valiente, R., Garcia, J., & Chorot, P. (Mayo de 2020). Impacto psicológico de la pandemia de COVID-19: Efectos negativos y positivos en la población española asociados al periodo de confinamiento nacional. (U. N. Distancia, Ed.) *Revista de psicopatología y psicología clínica*, 25, 1-22. doi:10.5944/rppc.27569

Serrano, P. (Mayo de 2020). COVID-19: la vulnerabilidad en el ojo del huracán. *Elsevier*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2020.05.020>

Superintendencia de Seguridad Social. (s,f). Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo SUSESO/ISTAS21. <https://www.suseso.cl/606/w3-article-19640.html>

Unda, S., Uribe, F., Jurado, S., García, M., Tovalín, H., & Juárez, A. (Agosto de 2016). Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios. (Elsevier, Ed.) *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 32(2), 67-74. Recuperado el 9 de Julio de 2020, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231346516001>

Villafuerte, J., Bello, J. A., Pantaleón, Y., & Bermello, J. O. (2020). ROL DE LOS DOCENTES ANTE LA CRISIS DEL COVID-19, UNA MIRADA DESDE EL ENFOQUE HUMANO. *Revista electrónica formación y calidad educativa*, 8(1). Obtenido de <http://www.refcale.ulead.edu.ec/index.php/refcale/article/view/3214>

Zuñiga, A. (s.f). *Prevención de riesgos específicos en centros educativos*. Obtenido de Capítulo I: Seguridad y salud en centros educativos:
https://www.academia.edu/8459208/PREVENCI%C3%93N_DE_RIESGOS_ESPEC%C3%8DFICOS_EN_CENTROS_EDUCATIVOS_CAP%C3%8DTULO_I._SEGURIDAD_Y_SALUD_EN_CENTROS_EDUCATIVOS_ENFOQUES_CUANTITATIVO,CUALITATIVO_Y_MIXTO. (s. f.). Recuperado 3 de diciembre de 2020, de https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/enfoque_mixto.html

Lara et al. - AGRADECIMIENTOS A LOS PARTICIPANTES EN EL DISEÑO, .pdf. (s. f.). Recuperado 3 de diciembre de 2020, de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-APLICACI%C3%93N-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACI%C3%93N-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf>

Lector mejorado de Elsevier. (s. f.). [https://doi.org/10.1016/S2007-5057\(13\)72714-5](https://doi.org/10.1016/S2007-5057(13)72714-5)

Melania, P. C. M. (s. f.). *AUTOR (ES): Medina Gavilanez Glenda Estefania*. 134.

11. Anexos

Teniendo en cuenta que la investigación trata sobre el riesgo psicosocial en los educadores de la educación por Sars-Cov-2 de dos colegios de la Ciudad de Bogotá, se escogió el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial de Ecuador, modificado a la modalidad de teletrabajo por las autoras Medina Glenda y Pardo Mildred en el trabajo de grado titulado Riesgos psicosociales de la modalidad de teletrabajo por emergencia sanitaria de Covid-19 en colaboradores de una institución pública en la ciudad de Portoviejo en el año 2020.

Ya que este cuestionario cuenta con todos los criterios de evaluación que se necesitan para la investigación teniendo en cuenta que evalúa los riesgos psicosociales a los que puede estar expuesto el trabajador y los evalúa desde el punto de vista de la modalidad del trabajo a distancia, de igual forma se utilizará la entrevista a profundidad elaborada por las autoras mencionadas anteriormente con el fin de precisar más a profundidad los resultados de la investigación.

Anexo #1

“Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial” Ministerio del Trabajo, adaptado a la modalidad de teletrabajo. De Ecuador.

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

Instrucciones para completar el cuestionario:

1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante.
2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida.
3. Completar todo el cuestionario requiere entre 15 a 20 minutos.
4. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral.
5. Utilizar el espacio para marcar la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta.
6. No existen respuestas correctas o incorrectas.
7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.
8. El cuestionario tiene una sección denominada “observaciones y comentarios”, que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones.
9. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes.
10. Los participantes al responder deben centrarse que el cuestionario es netamente a la modalidad de teletrabajo.

Muchas gracias por su colaboración

ID	ITEM			
A	FECHA			
B	Género del trabajador o servidor:	Masculino:		Femenino:
C	Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción):	Ninguno		Técnico/ Tecnológico
		Educación básica		Tercer nivel
		Educación media		Cuarto nivel
		Bachillerato		Otro
D	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años		11-20 años
		3-10 años		igual o superior a 21 años
E	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años
		25-34 años		Igual o superior a 53 años
		35-43 años		
F	Tipo de vivienda	Propia	-	
		Arriendo		
		Familiar		
G	Número de personas con que vive			

CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Completament e de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de Acuerdo (2)	En Desacuerdo (1)
NR	ITEM				
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios)				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades en la modalidad de teletrabajo				

3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.				
Suma de puntos de la dimensión					PUNTOS

DESARROLLO DE COMPETENCIAS		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de Acuerdo (2)	En Desacuerdo (1)
NR	ITEM				
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar teletrabajo				
6	Durante el teletrabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				
7	En el teletrabajo se cuenta con un plan de capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades, destrezas y uso de las Tics				
8	En el contexto del teletrabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
Suma de puntos de la dimensión					PUNTOS

LIDERAZGO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de Acuerdo (2)	En Desacuerdo (1)
NR	ITEM				

9	En el contexto de teletrabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
10	Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades en el contexto de teletrabajo.				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiada carga laboral en el contexto de teletrabajo.				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de teletrabajadores, las decisiones que pueden afectar a todos.				
Suma de puntos de la dimensión				PUNTOS	

MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de Acuerdo (2)	En Desacuerdo (1)
NR	ITEM				
15	Durante el teletrabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los				

	problemas comunes y diferencias de opinión				
16	Me es permitido realizar el teletrabajo con colaboración de mis compañeros y de otras áreas				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo en el contexto actual.				
Suma de puntos de la dimensión				PUNTOS	

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de Acuerdo (2)	En Desacuerdo (1)
NR	ITEM				
19	Considero que las formas de comunicación durante el teletrabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión				
20	En momentos de teletrabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores				
21	Durante el teletrabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con				

	discapacidad para la asignación de roles y tareas				
22	En teletrabajo tenemos videoconferencias suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos.				
23	Las metas y objetivos en el contexto de teletrabajo son claros y alcanzables				
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada durante el teletrabajo				
Suma de puntos de la dimensión				PUNTOS	

RECUPERACIÓN		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de Acuerdo (2)	En Desacuerdo (1)
NR	ITEM				
25	Después de la jornada de teletrabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				
26	Durante el teletrabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía				
27	En el contexto actual de teletrabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño				
28	Tengo un horario y jornada de teletrabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales				
29	Todos los días siento que he descansado lo				

	suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo				
Suma de puntos de la dimensión				PUNTOS	

SOPORTE Y APOYO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de Acuerdo (2)	En Desacuerdo (1)
NR	ITEM				
30	El teletrabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				
31	En la modalidad de teletrabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
32	En el teletrabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				
33	En el teletrabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
34	En teletrabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
Suma de puntos de la dimensión				PUNTOS	

OTROS RIEGOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de Acuerdo (2)	En Desacuerdo (1)
NR	ITEM				
35	En teletrabajo tratan por igual a todos,				

	indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me auto impongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de teletrabajo				
37	En el contexto de teletrabajo existe un buen ambiente laboral				
38	En el teletrabajo los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En la modalidad de teletrabajo me siento aceptado y valorado				
40	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en el contexto de teletrabajo				
41	Considero que la modalidad teletrabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
42	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy teletrabajo				
43	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el teletrabajo				
44	En teletrabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
45	Tengo un equilibrio y separo bien el teletrabajo de mi vida personal				
46	Estoy orgulloso de				

	teletrabajar en mi empresa o institución				
47	En teletrabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
48	En teletrabajo los aportes que realizo son valorados y me generan motivación				
49	Me siento libre de culpa cuando no estoy realizando mis actividades de teletrabajo				
50	En teletrabajo se está libre de privilegios, humillaciones, recirculaciones, burlas etc..., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
51	Puedo dejar de pensar en el teletrabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
52	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable en la modalidad de teletrabajo				
Suma de puntos de la dimensión				PUNTOS	

OBSERVACIONES Y COMENTARIOS	
53	

Anexo #2

Entrevistas a profundidad

ENCUESTA

A PROFUNDIDAD

Objetivos a los que responde la entrevista:

- Describir cómo influye la doble presencia en los docentes que se encuentran en la modalidad de teletrabajo de dos instituciones educativas públicas de la ciudad de Bogotá en el contexto de la pandemia por COVID19 en el año 2020.
- Determinar el apoyo social con el que cuentan los docentes que se encuentran en la modalidad de teletrabajo de dos instituciones educativas públicas de la ciudad de Bogotá en el contexto de la pandemia por COVID19 en el año 2020.

Dirigido a: Trabajadores de dos instituciones públicas de la ciudad de Bogotá.

PREGUNTAS	RESPUESTAS
¿Percibe que actualmente usted puede compartir más tiempo con su familia?	
¿Por qué?	
¿En qué manera?	
¿Puede dedicar durante su jornada de teletrabajo un tiempo considerable para atender, ayudar y brindar el apoyo necesario a su familia?	
¿Puede separar las funciones laborales de las del hogar?	
¿Cómo distribuye su tiempo para realizar actividades extras, o como responde a las exigencias en el hogar?	

¿En la modalidad de teletrabajo tiene un horario definido para empezar y terminar su trabajo?	
¿Se le distribuye bien el tiempo de trabajo a los colaboradores para cada día?	
¿En su hogar se tiene definido un espacio para el trabajo separado de la zona familiar?	
¿Tuvo que adaptar este espacio debido al teletrabajo?	
¿Se respeta dentro del hogar el tiempo en familia y el del teletrabajo?	
¿Considera que el uso y los cambios de la tecnología en su trabajo le generaran ansiedad, irritabilidad o frustración y esto afecta a su relación familiar?	
¿De qué manera?	
¿Qué impacto tiene los cambios tecnológicos en su bienestar y relación con sus seres queridos?	
¿Considera que el cambio a la modalidad de teletrabajo en su institución ha tenido el debido apoyo social o se le ha dificultado para realizar su labor?	
¿Considera el teletrabajo como una modalidad que pone en desventajas su labor profesional por no existir apoyo el apoyo adecuado?	
¿En cuanto a los cambios en tecnología para realizar su labor en la instrucción fueron debidamente implantados y le capacitaron para ello, tomando en cuenta el ritmo de aprendizaje y adaptabilidad de cada trabajador?	
¿Ha recibido capacitaciones y las debidas	

orientaciones para el buen uso de las plataformas y programas que requiere para su ejercicio profesional?	
¿Siente que la institución para la que labora le tiene en cuenta en actividades de bienestar que ayuda a sentirse motivado?	
¿Cuáles son?	
¿Las actividades de bienestar le aportan o aportaría a su nivel de motivación?	
¿De qué manera?	
¿Hace uso de TIC para relacionarse con sus compañeros de trabajo y le ayudan a resolver cualquier problema en grupo?	
¿Existe compañerismo y apoyo entre los trabajadores frente a una dificultad o problema?	
¿De qué manera?	
En cuanto a trabajar en equipo, siente que es una buena o mala opción para la modalidad de teletrabajo?	
¿Por qué?	
¿Se siente cómodo/a y a gusto trabajando grupalmente con sus compañeros de teletrabajo?	
¿Prefiere trabajar en un equipo o individualmente?	
¿Cuándo tiene inquietudes respecto a su trabajo, sebe con quienes puede resolverlos?	
¿En teletrabajo recibe la misma ayuda y atención cuando tiene dificultades o problemas que en presencial?	

Anexo #3

Consentimiento informado

Título: IDENTIFICACIÓN DEL IMPACTO PSICOSOCIAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN POR SARS-COV-2 EN DOS COLEGIOS PÚBLICOS DE BOGOTÁ D.C.

Investigador principal:

Cindy Paola Sotelo Hoyos, Gina Paola Camargo Buitrago y Laura Vanessa Escobar Meléndez.

Propósito:

Pretendemos Identificar los aspectos psicosociales de mayor impacto en los trabajadores de la educación por Sars-coV-2 (coronavirus) en dos colegios públicos de Bogotá D.C.

Procedimientos y explicación del estudio:

El participante será encuestado en una ocasión por estudiantes de la especialización de gerencia de la seguridad y salud en el trabajo de la universidad ECCI.

Se recogerán datos utilizados meramente para fines educativos e investigativos referentes a información general y personales del participante, así como datos que permitan identificar los factores de riesgo psicosocial de cada trabajador que decida participar, con lo que se generaran recomendaciones globales a las dos instituciones educativas de Bogotá, para procurar el bienestar emocional de los educadores.

Tenga en cuenta:

- Su participación es voluntaria
- Usted es mayor de 18 años de edad

- La participación no supondrá ningún perjuicio ni beneficio ni conlleva compensación económica.
- Los datos obtenidos serán confidenciales y única y exclusivamente para fines académicos

Preguntas:

Si desea recibir mayor información o necesita de alguna aclaración, por favor póngase en contacto con las encargadas de la investigación mediante la siguiente información de contacto.

Datos de contacto de los investigadores de este estudio:

- Cindy Paola Sotelo Hoyos
cindyp.soteloh@ecci.edu.co
- Gina Paola Camargo Buitrago
ginap.camargob@ecci.edu.co
- Laura Vanessa Escobar Meléndez
laurav.escobarm@ecci.edu.co

Usted declara que acepta participar de este estudio:

Sí ____ No____

El instrumento a utilizar es el Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, del Ministerio del Trabajo de Ecuador, adaptado a la modalidad de teletrabajo y una entrevista a profundidad.

A continuación se dará a conocer aspectos relevantes del cuestionario y la entrevista.

- El cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial en espacios laborales tiene como objetivo evaluar los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud de los trabajadores y/o servidores; y de esta forma generar acciones para prevenir o disminuir el riesgo psicosocial (Ministerio del Trabajo, 2018).
- Entrevistas a profundidad, son útiles para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación, y en esta investigación se enfocan en la doble presencia y apoyo social, ya que se pretende conocer y comprender la realidad que viven los teletrabajadores y si están siendo afectados con estos riesgos psicosociales.