



**ANÁLISIS DEL IMPACTO DE LA PERCEPCIÓN DEL RIESGO DE CONTAGIO  
POR COVID-19, EN LA PRODUCTIVIDAD, EL ABSENTISMO Y LA ROTACIÓN  
LABORAL DE LOS DOCENTES DE JARDINES Y COLEGIOS DEL ATLÁNTICO**

Paola Andrea Dumar Abuchaibe

Catalina Vélez Otoyá

Programa de Administración de Empresas

Colegio de Estudios Superiores de Administración - CESA

Bogotá

2023

**ANÁLISIS DEL IMPACTO DE LA PERCEPCIÓN DEL RIESGO DE CONTAGIO  
POR COVID-19, EN LA PRODUCTIVIDAD, EL ABSENTISMO Y LA ROTACIÓN  
LABORAL DE LOS DOCENTES DE JARDINES Y COLEGIOS DEL ATLÁNTICO**

Paola Andrea Dumar Abuchaibe

Catalina Vélez Otoyá

Director: Adela Margarita Vélez Rolón

Programa de Administración de Empresas

Colegio de Estudios Superiores de Administración - CESA

Bogotá

2023

## Tabla de Contenido

Resumen.....	6
Introducción .....	7
1. Revisión de la Literatura .....	10
1.1 Marco Teórico .....	10
1.1.1 <i>Bienestar laboral</i> .....	10
1.1.2 <i>Percepción del riesgo</i> .....	11
1.1.3 <i>Riesgo Psicosocial y Burnout</i> .....	12
1.1.4 Productividad laboral .....	12
1.1.5 Rotación laboral .....	13
1.2 Estado del arte .....	13
1.2.1 <i>Percepción del riesgo y acciones de afrontamiento</i> .....	15
1.2.2 <i>Tendencias en análisis del Bienestar laboral en docentes</i> .....	15
1.2.3 <i>Riesgo psicosocial, salud mental y COVID-19</i> .....	18
1.3 Marco Legal .....	22
2. Metodología .....	24
2.1 Tipo de Investigación .....	24
2.2 Enfoque de investigación .....	24
2.3 Población y muestra .....	24
2.4 Diseño de investigación .....	25
2.4.1 <i>Variables de estudio</i> .....	25
3. Valoración del impacto de la percepción del riesgo de COVID-19 en los docentes del Atlántico.....	28
3.2 Validación del cuestionario .....	29
3.3 Características de la muestra poblacional encuestada .....	36
3.4 Impacto de la percepción del riesgo de COVID-19 en los docentes del Atlántico en términos de productividad, absentismo y rotación laboral. ....	38
4. Factores comunes que inciden en la percepción del riesgo de los docentes frente a la salud mental y la Covid -19 en los ambientes escolares .....	46
5. Recomendaciones que permitan reducir el riesgo psicosocial y mejorar la calidad de vida laboral en docentes del Atlántico. ....	52
Conclusiones .....	54
Referencias .....	55

## Índice de figuras

Figura 1 Segmentación de docentes por sección .....	36
Figura 2 Segmentación de docentes por ubicación.....	37
Figura 3 Segmentación de docentes por tipo de Institución educativa.....	37
Figura 4 Percepción del riesgo de contagio COVID 19. ....	38
Figura 5 Percepción del riesgo de contagio COVID 19, estrategias de mitigación.....	39
Figura 6 Sobrecarga laboral .....	40
Figura 7 Puntos de categoría percepción del riesgo.....	43
Figura 8 Puntos de categoría, sobrecarga laboral .....	47
Figura 9 Puntos de categoría, Burnout, energía y ansiedad.....	48
Figura 10 Se irrita con frecuencia durante la jornada laboral .....	49
Figura 11 Puntos de categoría Burnout.....	50
Figura 12 Medidas discriminantes Bienestar laboral es espacios escolares .....	51

## Tabla de Tablas

Tabla 1 Operacionalización de las variables del estudio. ....	26
Tabla 2 Escala de interpretación coeficiente alfa Cronbach .....	29
Tabla 3 Resumen de Estadísticas de fiabilidad Software IBM SPSS .....	30
Tabla 4 Estadísticas de total de elemento .....	30
Tabla 5 Estadísticas de fiabilidad .....	31
Tabla 6 Estadísticas de total de elemento .....	31
Tabla 7 Preguntas de conocimiento. ....	33
Tabla 8 Estimación de correlación rho de Spearman variables de estudio .....	41
Tabla 9 Estimación de correlación rho de Spearman impacto de la percepción del riesgo. ...	42
Tabla 10 Resumen modelo Análisis multivariado. Análisis de varianza.....	43
Tabla 11 Análisis de correspondencia multivariado Percepción de riesgo y salud mental ....	46
Tabla 12 Correlaciones entre las variables asociadas al bienestar laboral en espacios escolares. ....	51

## Resumen

Éste trabajo tiene como objetivo analizar el impacto de la percepción del riesgo de contagio por COVID-19, en la productividad, el absentismo y la rotación laboral de los docentes de jardines y colegios, para ello, se ha desarrollado una investigación de tipo exploratorio con un enfoque mixto, la cual se apoya en una revisión bibliográfica y la utilización de un cuestionario aplicado a una muestra de 138 docentes que laboran en el departamento del Atlántico, las variables que hicieron parte del diseño de la investigación fueron el bienestar laboral en espacios escolares, la percepción del riesgo, y desempeño institucional.

Con los resultados del análisis de Spearman, podemos concluir que se da una correlación entre moderada y fuerte entre la variable Desempeño Institucional y la variable Bienestar laboral en espacios escolares, mientras la variable percepción del riesgo arroja una correlación débil, con el Bienestar laboral en espacios escolares y el desempeño institucional respectivamente.

Finalmente, se presentan recomendaciones que aporten a la mejora en la calidad de vida laboral en docentes del Atlántico, a través de los sistemas de vigilancia de salud institucional, y las buenas prácticas sugeridas en materia de riesgos laborales.

## **Introducción**

La emergencia sanitaria causada por la COVID-19 ha tenido un gran impacto a nivel mundial, además, ha acelerado una serie de cambios significativos en la forma de interacción cotidiana y laboral de las personas. La educación es uno de los sectores que se ha visto más afectado por la pandemia, con el cierre de los establecimientos educativos durante el confinamiento, seguido por el proceso de transición a la educación virtual o a distancia en algunos casos, que enfrentó a los docentes a una serie de retos únicos que distaban enormemente de las habituales jornadas académicas. Con el correr de los días de aislamiento obligatorio, se fueron desarrollando lineamientos para la prestación del servicio educativo bajo el esquema de alternancia, unido a la implementación de prácticas estrictas de bioseguridad en la comunidad educativa, no obstante, el obstáculo principal para el retorno a la escuela se centró en el temor de los docentes por contraer la enfermedad, debido a que las infecciones respiratorias se propagaban a mayor velocidad en la población infantil.

En América más de un tercio del total de discapacidad es a causa de trastornos mentales, neurológicos y por consumo de sustancias psicoactivas, destacando los trastornos depresivos con mayor influencia, y un saldo cercano a los 100.000 suicidios en la región atados a esta causa. (Organización Mundial de la Salud, 2022)

En Colombia para el año 2015 en la última encuesta de salud mental realizada por el gobierno nacional se destaca que, la segunda alteración más frecuente reportada por los colombianos es estar “moderadamente angustiado o deprimido”, situación que refleja una idea de la problemática por la prevalencia de este reporte de salud en el país. (MINSALUD Y COLCIENCIAS, 2015)

Por otra parte, la pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto negativo en el bienestar de las personas registrando un aumento significativo de los problemas de salud mental en la

población general, además, las restricciones de movilidad tomadas por los gobiernos para prevenir las infecciones por el virus, afectó el acceso normal a los servicios de salud asociados a estas patologías. Según la Organización Mundial de la Salud, en el 2020 se registró un aumento del 27,6% de los casos de trastorno depresivo mayor, y un aumento del 25,6% de casos de trastorno de ansiedad en todo el mundo.

El presente trabajo explora el impacto de la emergencia sanitaria por Covid-19, y cómo la percepción del riesgo influye en la gestión de la salud y seguridad en los entornos escolares, con el fin de identificar cambios negativos en la productividad y calidad de las instituciones educativas, principalmente relacionados a la rotación del personal, y ausencias por períodos extensos de incapacidad médica en los docentes, que conduzcan a aceptar o rechazar las siguientes hipótesis de investigación:

Hipótesis 1. Existe relación entre las variables Desempeño Institucional y percepción de riesgo

Hipótesis 2. Existe relación entre las variables Desempeño Institucional y la variable Bienestar laboral en espacios escolares

Hipótesis 3. Existe relación entre las variables Bienestar laboral en espacios escolares y percepción del riesgo

El objetivo general del presente trabajo es, Analizar el impacto de la percepción del riesgo de contagio por COVID-19, en la productividad, el absentismo y la rotación laboral de los docentes de jardines y colegios del Atlántico.

Los capítulos del trabajo se dividen de acuerdo al desarrollo de los siguientes objetivos específicos: evaluar el impacto de la percepción del riesgo de COVID-19 en los docentes encuestados, identificar los factores comunes que inciden en la percepción del riesgo de los docentes frente a la salud mental y al COVID-19 en los ambientes escolares, y finalmente,



plantear recomendaciones que permitan reducir el riesgo psicosocial y mejorar la calidad de vida laboral en docentes del Atlántico.

La justificación de esta investigación radica en la necesidad de comprender mejor cómo los docentes perciben el riesgo de COVID-19, y cómo esto afecta su salud. Al comprender mejor estas percepciones, se pueden sugerir políticas y prácticas que aborden los riesgos percibidos tendientes a mantener a los docentes y estudiantes seguros. Además, esta investigación puede ayudar a informar futuras investigaciones sobre la pandemia y su impacto en la educación.

De otro lado, el ideal es fortalecer el enfoque de promoción y prevención en cuanto a la salud mental de los colaboradores, en especial de los docentes, profesión de gran importancia para forjar la cultura y progreso en la sociedad, con el ideal de que los recursos invertidos por las instituciones educativas se traduzcan en mejoras reales del ambiente de trabajo, bienestar y calidad de vida laboral en los docentes.

Los datos fueron recolectados a través de cuestionarios, entrevista, y una revisión exhaustiva de la literatura, con un enfoque cualitativo y cuantitativo, con el foco en el marco temporal comprendido con el inicio de la emergencia sanitaria declarada desde el 12 de marzo de 2020 al 30 de junio de 2022 (Ministerio de la Salud y la Protección social, 2020), donde se espera obtener resultados que aporten a la construcción de bienestar en los docentes del Departamento de Atlántico, a la vez, de contribuir con la línea base de conocimiento que pueda ser de utilidad en la sostenibilidad y crecimiento del sector educativo.

## **1. Revisión de la Literatura**

### **1.1 Marco Teórico**

Para poder responder la pregunta de investigación se presentará a continuación la revisión de la literatura que permite entender los conceptos asociados al bienestar laboral, la salud mental, y el desempeño institucional y algunas de las teorías que se han formulado en torno al tema de investigación.

#### **1.1.1 *Bienestar laboral***

El bienestar en el trabajo fue definido como “un estado emocional del individuo generado por la autorrealización en el trabajo y debido a la interacción de diferentes condiciones que actúan sobre el individuo que provocan respuestas con efectos positivos en sus múltiples ámbitos de la vida” (Marengo, 2018). Muchos autores coinciden en que las acciones que se tomen sobre el bienestar laboral son decisivas para el crecimiento en la productividad en las organizaciones, en este proceso de facilitar recursos para contribuir al bienestar es crucial para conseguir el éxito y la sostenibilidad de las empresas (Puertas, 2021). Para la medición de esta variable se utilizará la herramienta del cuestionario donde se abordan las siguientes categorías: antigüedad del cargo, horas extras, ausentismo, retroalimentación de la percepción del docente encuestado.

En referencia a la teoría de demandas y recursos laborales, existen diversos factores psicosociales en el trabajo que impactan a los niveles de engagement y a las actitudes laborales del profesorado. Asimismo, la inteligencia emocional se considera un factor clave con respuesta positiva sobre la salud laboral de los docentes, los resultados han mostrado asociaciones directas e interactivas entre la inteligencia emocional y antecedentes y consecuentes del engagement, estos hallazgos apuntan al desarrollo de modelos teóricos integradores que consideren el papel de los recursos emocionales del profesorado junto con otros factores personales y contextuales. (Mérida López, Sánchez Alvarez, & Extremera, 2022)

Sin duda, el bienestar laboral es un factor clave para la productividad y crecimiento de toda empresa, ya que permite crear condiciones favorables para el desarrollo personal, social y laboral de los empleados, lo que propicia su desarrollo integral y repercute en su rendimiento. El autor plantea unas condiciones objetivas relacionadas con la dimensión contractual, productiva y profesional; en una segunda esfera se encuentran las condiciones subjetivas relacionadas directamente con la calidad de vida laboral, en esta se identifica la dimensión de esfera privada y mundo laboral, relación individual y su actividad laboral, apoyo y colaboración entre unidades, organización y función directiva. La suma de todas las dimensiones es el resultado de la satisfacción laboral (Jaramillo Naranjo, Martínez Buelvas, & Gamarra Amarís, 2020)

### ***1.1.2 Percepción del riesgo***

En una recopilación realizada en el estudio de la Percepción del Riesgo y Salud Ocupacional: Una Mirada desde los Paradigmas de Riesgo (Calzaretta, Valenzuela, & Sepúlveda, 2010), se aborda desde la teoría de la sociología contemporánea, que es la subdisciplina que abarca el riesgo, y cuya máxima expresión se ve reflejada en la teoría de la ‘sociedad del riesgo’ (Alaszewski 2009; Beck 1996; Beck 2008; Budgen 1992; Ekberg 2007; Green 2009; Zinn 2009).

Muchos académicos coinciden en reconocer como precursores de ésta a Ulrich Beck, en términos generales, en la teoría de la sociedad del riesgo es posible diferenciar ciertos aspectos. Uno de ellos, es la relación del riesgo con la temporalidad de los fenómenos. Tanto la naturaleza como la respuesta a los riesgos deben ser diferenciadas dentro del proceso de evolución que transcurre desde las sociedades más primitivas hasta las sociedades actuales (Beck 1992; Ekberg 2007)

### ***1.1.3 Riesgo Psicosocial y Burnout***

(Martínez Mejía, Alcover, & Uribe Prado, 2022) en su estudio en relaciones de intercambio psicosocial, plantea una serie de características que aumentan el nivel de riesgo psicosocial, y se asocia principalmente cuando los empleadores disminuyen la calidad de vida laboral, generan desconfianza y traición, limitan al trabajador, y disminuyen garantías laborales; impactando la probabilidad de burnout y las intenciones de renuncia, indudablemente con efectos negativos sobre la salud psicosocial de los trabajadores. En su estudio, también resalta la Teoría del Intercambio Social en las Organizaciones aborda la evaluación de los empleados sobre las interacciones e intercambios sociales como indicador de futuros comportamientos de reciprocidad (Blau, 1964; Gouldner, 1960; Shore, et al, 2009; Wayne y Ferris, 1990), así como su influencia en las actitudes hacia el trabajo y el desempeño laboral (Eisenberger, et al., 1990; Graen, et al., 1982; Brandes, et al., 2004). La relevancia de este enfoque teórico para las organizaciones radica en que sustenta que los empleados califican continuamente las interacciones e intercambios sociales con su empleador como indicador de futuros intercambios (Konovsky y Pugh, 1994), teniendo efecto en las actitudes hacia el trabajo y el desempeño laboral (Eisenberger, et al., 1990).

### **1.1.4 Productividad laboral**

La productividad laboral es un indicador importante del desempeño organizacional y ha sido objeto de estudio en diversas disciplinas. Según (Robbins & Judge, 2019) , la productividad laboral se define como "la cantidad de bienes y servicios producidos por unidad de trabajo en un período de tiempo determinado". Se ha encontrado que varios factores pueden influir en la productividad laboral, incluyendo la motivación, la satisfacción laboral, la calidad de la gestión y el clima organizacional (Hackman & Oldham, 1976).

### **1.1.5 Rotación laboral**

La rotación laboral es un fenómeno común en el entorno laboral y ha sido objeto de estudio en diversas disciplinas. Según (Steel, Griffeth, & Hom, 2002), la rotación laboral se define como "la tasa a la que los empleados abandonan la organización". La rotación laboral puede ser influenciada por diversos factores, incluyendo la insatisfacción laboral, la falta de oportunidades de desarrollo y el clima organizacional (Bishop & Scott, 2000). Además, se ha demostrado que la rotación laboral puede tener un impacto negativo en la organización, incluyendo costos de reclutamiento y capacitación (Holtom, Mitchell, Lee, & Inderrieden, 2008).

## **1.2 Estado del arte**

Colombia siempre ha sido un país proactivo en materia legislativa en cuanto a seguridad y salud en el trabajo, para el año de 1984 ya se había promulgado responsabilidades del empleador para proteger a las personas de los riesgos presentes en el lugar de trabajo, y en estos se incluía los factores psicosociales, las obligaciones se centraban en implementar programas de medicina preventiva y del trabajo, en el cual se desarrollaban actividades para la prevención y control de enfermedades, luego de más de veinte años, la normatividad establece responsabilidades particulares a los diferentes actores en cuanto a la identificación, evaluación e intervención de estos factores de riesgos, así como el estudio de enfermedades causadas por estrés laboral (Ministerio de la Protección Social, 2008). En la última década las demandas del gobierno se han venido incrementando en cuanto a la promoción de la salud mental y la prevención de trastornos mentales en el ambiente laboral, para el año 2013 el Ministerio de trabajo en Colombia, adjudicaba nuevas responsabilidades a las empresas, dentro de las que se incluían el monitoreo permanente de la exposición de factores de riesgo psicosocial, luego la implementación de instrumentos de evaluación estandarizados independientes a las metodologías tradicionales de valoración de riesgo ocupacional (Ministerio del Trabajo, 2022),

además, la pandemia por covid-19, obligó a los empleadores al uso de herramientas digitales, en la mayoría de los casos las personas no se encontraban familiarizadas con estas modalidades de trabajo, lo que agudizó de cierto modo la problemática en torno a los factores de riesgo psicosocial, para proteger al trabajador, el gobierno decreta la ley de desconexión laboral, con el propósito de garantizar el sano descanso y armonizar la vida personal, laboral y familiar del trabajador (Congreso de Colombia, 2022).

De acuerdo con lo anterior, la presente investigación se centra en el estudio de estos factores de riesgo en tiempo de pandemia COVID-19 en los docentes, un rol de suma importancia en la sociedad, porque a través de esta profesión se gesta la trasmisión de la cultural, el conocimiento, y las distintas perspectivas con que los niños, niñas y adolescentes empiezan a interpretar la globalidad enmarcada desde todas sus perspectivas. En tiempos de pandemia, los docentes asumieron el reto histórico de enseñar a la distancia, sin importar la edad de sus estudiantes, sus recursos digitales, el apoyo de padres y familiares, su poca o nula experiencia en modalidades virtuales, o híbridas, lo que creó un escenario de incertidumbre en el cual tuvieron que aprender a sortear los obstáculos sobre la marcha, lo que generó un impacto sin precedentes en materia de riesgo psicosocial, su salud mental y hasta la forma de ver el mundo, con este estudio se pretende identificar el impacto de la percepción del riesgo de contagio por COVID-19, en la productividad, el absentismo y la rotación laboral de los docentes de jardines y colegios del Atlántico.

Para la investigación se utilizan cuestionarios que permiten la recopilación de la información y posterior evaluación de las variables objeto de estudio, solo se utilizarán preguntas cerradas, donde se despliegan diferentes categorías para que el docente pueda elegir la opción con la que más se identifique, algunas preguntas tendrán opciones de respuesta en

escala cuantitativa para facilitar la decisión frente al cuestionamiento, se integran preguntas de control que posibiliten considerar la consistencia del encuestado.

### ***1.2.1 Percepción del riesgo y acciones de afrontamiento***

Según (Sandman, 2003) la percepción de riesgo está determinada por el juicio subjetivo que los individuos hacen sobre las características y la gravedad de una amenaza, en este estudio abordaremos la percepción del riesgo psicosocial en la emergencia sanitaria por COVID-19, de acuerdo a (Pérez De Cell & Cavazos, 2021), cuanto mayor es la percepción del riesgo, hay una mayor toma de medidas preventivas, para ello, se incluirán cuestionamientos relacionados con la percepción del riesgo psicosocial en tiempos de pandemia y las acciones de afrontamiento que toman los docentes para protegerse.

Cuando esta percepción del riesgo es analizada en una población de docentes, permitirá analizar diferencias en el grado de impacto de acuerdo con la edad de la población atendida, por tanto, se eligen las categorías: docentes de preescolar, básica primaria, y educación media. En general, los docentes de primaria dictan todas las materias, en bachillerato los docentes se especializan en asignaturas específicas, mientras en preescolar utilizan metodologías de aprendizaje (Bonilla, Londoño, Cardona, & Trujillo, 2018). Además, se tendrán en cuenta la categoría docente de colegio público o privado.

### ***1.2.2 Tendencias en análisis del Bienestar laboral en docentes***

Cuando se aborda el tema de bienestar laboral, es indispensable considerar las variables de burnout, Engagement y sobrecarga laboral, en especial por su impacto en los cambios recurrentes en la organización sociolaboral, tienen el potencial de impactar la salud física y mental de los docentes, en la línea argumental del Fordismo Keynesiano se deja al descubierto las inseguridades e incertidumbres. En el modelo de Nueva Gestión Pública en Colombia, se llevó a cabo un análisis desde el año 2000, donde se destacan temas como la precarización de

las condiciones laborales, como un problema de salud pública producto de la flexibilización laboral, en este estudio se utilizó el método hermenéutico de interpretación y revisión por etapas. Algunas de las apreciaciones del autor señalan cierta confusión en cuanto al reconocimiento de prácticas laborales saludables, que se pueden presentar por la ambigüedad de la educación convertida en un negocio. (Caballero & Nieto Gómez, 2015)

(Ossa Cornejo & Jiménez Figueroa, 2021) orienta su investigación en 8 instituciones escolares con una muestra de 241 funcionarios, donde se aplicaron cuestionarios de calidad de vida laboral, y el Utrecht Work Engagement Scale (UWES 17) que mide el nivel de engagement de la persona con su actividad laboral, arrojando una alta correlación entre engagement y calidad de vida, resultados similares a la investigación citada previamente.

Son numerosos los estudios que abordan el estrés laboral en docentes, algunos indagan sobre hipótesis relacionadas con la calidad de vida laboral y otros con un enfoque en la personalidad, en todo caso, ambas variables influyen en el síndrome de quemado en trabajo (SQT) o burnout. En lo que respecta al clima laboral, los factores de mayor impacto son el desgaste psicológico y la percepción del docente en la desorganización de su entorno laboral, en cuanto a la personalidad, los docentes con menores niveles de SQT, corresponden a los rasgos de personalidad más divertidas, extrovertidos, y responsables (Espinoza, Díaz, Tous, & Vigil, 2015). Por su parte (Manrique, Avendaño, Galvis, & Ferro, 2021), relacionan algunos factores como las demandas de trabajo, control sobre el trabajo, desgaste emocional con el SQT, donde el riesgo psicosocial intralaboral explica el burnout en un 47%, coincidiendo con estudios teóricos de estrés laboral, asociados al desequilibrio esfuerzo-recompensa, demanda, control, apoyo social y desgaste emocional.

Por su parte (Ramos Narvaéz, y otros, 2020) muestran en un estudio a 147 trabajadores por muestreo aleatorio, bajo un diseño no experimental de tipo correlacional en el que se utilizó



la escala de bienestar psicológico de Ryff y la escala de satisfacción laboral NTP394, concluyendo que a mayor nivel del bienestar psicológico, mayor nivel de satisfacción laboral, apoyando la hipótesis de que el bienestar psicológico impacta positivamente en la salud de los colaboradores, permitiendo mayores índices de productividad en la institución.

En un contexto reciente surge el interrogante planteado por (Ginés i Fabrellas, 2022) ¿Cómo garantizar el bienestar de los empleados en la era digital?, con el propósito de contribuir potencialmente en el bienestar del empleado, mitigando los efectos negativos y potencializando los positivos de la flexibilidad, se estudia el desarrollo normativo en cuanto a las políticas de jornada laboral flexible que brinden garantías entorno a la seguridad y salud en el trabajo, equilibrio en la vida laboral y personal del empleado, rescatando las practicas vividas en pandemia por COVID-19, y orientado a sacar el máximo provecho de modalidades existentes pero, poco usadas como son el teletrabajo.

(Arántzazu García, 2019) expresa aún antes de iniciarse la pandemia, la necesidad de la incorporación de nuevos contextos que integren herramientas tecnológicas, destacando factores de riesgo que emergen como la sobrecarga cuantitativa, sobrecarga cualitativa, conexión permanente, ausencia de feedback y aislamiento. La referencia anterior es un claro ejemplo de lo que sucedió en pandemia bajo los lineamientos descritos.

De otro lado, el burnout es de gran prevalencia en el rol de docentes, en un estudio realizado en colegios públicos de Bogotá, el 15,6% de los docentes objeto de estudio se identificaban con características del síndrome de agotamiento profesional (SAP), uno de los factores del ambiente con mayores quejas, es que más del 70% no se sienten preparados para lidiar con la discapacidad física, mental y sensorial de algunos estudiantes, otros factores importantes fueron las relaciones con los estudiantes, dificultades laborales, propias de las

condiciones e infraestructura de los colegios públicos estudiados. (Gómez Restrepo, Rodríguez, Padilla, & Avella García, 2009)

Por otra parte, un estudio de 206 docentes para conocer la relación del clima laboral y el burnout en el Perú arrojó resultado un nivel medio, donde se evidenció una correlación entre las variables supervisión del clima laboral y la dimensión despersonalización, además, los docentes con múltiples contratos laborales generan mayor nivel de burnout, mientras, variables sociodemográficas, experiencia laboral, horas diarias laboradas, no presenta diferencias significativas con relación al burnout. (Yslado, Ramírez, García Figueroa, & Arquero, 2021)

(Larios Gómez, 2018) plantea la hipótesis que relaciona la satisfacción laboral de los empleados de instituciones con enfoque religioso influyendo en un ambiente más positivo, en comparación con Instituciones Laicas, los resultados de las comparaciones efectuadas dejaron ver que las instituciones laicas presentaban un Sistema de autoritarismo explorador, las evangélicas un clima autoritario tipo paternalista, las católicas un clima participativo bajo un sistema consultivo, se concluye que un enfoque religiosa no mejora la satisfacción laboral o los conflictos entre empleados pero, mediante tablas ANOVA, aceptan esta hipótesis de la influencia positiva en el clima implícita en los valores, moral y la ética.

### ***1.2.3 Riesgo psicosocial, salud mental y COVID-19***

Estudios previos al inicio de la pandemia muestran a los docentes como una población vulnerable a la enfermedad mental, lo factores de riesgos inherentes al rol destacaban la ambigüedad de papel, insatisfacción laboral, bajos niveles de apoyo social, autonomía y autoeficacia percibida, exposición a la violencia, problemas con los estudiantes, mala cultura escolar, malas condiciones de trabajo, número sobran de estudiantes en el aula y sobrecarga de trabajo, situación que se agudizó con el COVID-19 (Ródio Trevisan, Moraes Cruz, Dalagasperina, Ornellas Ariño, & Valeria Steil, 2022)

La emergencia sanitaria por COVID-19, modificó los factores de riesgos tradicionales del docente promedio, al momento de suspender abruptamente las clases en la modalidad presencial y reemplazarlas con educación en línea o a distancia, se identificaron nuevos factores generadores de estrés, como el aumento de las preocupaciones inherente a la incertidumbre de los cambios, las responsabilidades familiares, las afectaciones a la salud mental. (Lombana Trejos, Schoeps, Valero Moreno, Del Rosario, & Montoya Catilla, 2022) presentan un estudio a 614 docentes chilenos donde abordaron el impacto del encerramiento en este grupo poblacional, con resultados que indican que los síntomas emocionales muestran correlación con problemas de salud física y mental, mayores niveles de preocupación, niveles más bajos de satisfacción laboral, destacando como factores protectores el equilibrio afectivo y la resiliencia.

(De la Hoz, Navarro, & Martínez, 2022) revisan el impacto a la salud mental a través de un análisis comparativo entre hombres y mujeres, a través de una escala de salud mental positiva de Llach, donde los resultados muestran que los factores actitud prosocial, autocontrol y resolución de problemas son significativos en procesos de mejoramiento de las condiciones psicosociales de una población en contextos educativos

(Hernández Molina, Ortiz Guiza, & Díaz Lozano, 2022) por medio de una investigación transversal de tipo descriptiva, cuyos resultados preliminares permiten identificar una afectación en salud mental asociado al desgaste profesional y miedo al contagio, el encerramiento y la implementación del trabajo virtual tuvo efectos en las condiciones laborales, afectando estilos de vida, relaciones familiares, interacciones institucionales y socioculturales con impacto en la autoestima, originando en ambos sexos dimensiones relacionadas con burnout.

Por su parte, (Fajardo Zapata, Montejo, Molano Vargas, Hernández Niño, & Quintero Guzmán, 2013) llamaba la atención con la problemática de salud mental en docentes, que se enfrentaban a diferentes factores de riesgo intralaboral donde el 51,8% de los docentes analizados presentó riesgo psicosocial alto o muy alto, no se halló correlación entre esta medida y los niveles de cortisol.

(Said Hugues, Marcano, & Garzón, 2021) también analiza los factores que incidieron en la percepción de ansiedad académica en 251 docentes, durante las primeras semanas de encerramiento en varios países de Iberoamérica, donde se destaca una mayor intensidad en los docentes vinculados a instituciones públicas, y docentes que no habían tenido experiencias previas con las estrategias de educación en línea, la preocupación por los contagios fue una constante de preocupación durante la incertidumbre por el retorno y la posibilidad de enfrentar a un aumento en el riesgo de contagios. (Pérez de Celis & Cavazos Arroyo, 2021) explica desde una investigación exploratoria cuantitativa de diseño transversal, utilizando la técnica de árboles de clasificación, donde el análisis evidenció que los docentes encuestados expresaban preocupación por la pandemia, en una puntuación de 3.8 (en escala de 1 a 5), sin embargo, los resultados de vulnerabilidad a nivel de individuo estaban por debajo de la media, las variables que explicaban la percepción eran, la severidad del virus, la susceptibilidad de contraerlo y el poder catastrófico, estas mediciones definieron estrategias para disminuir el riesgo percibido de la población y mejorar su respuesta a las medidas preventivas de salud en general.

Las novedades en el proceso enseñanza- aprendizaje, conllevan en los docentes varios cambios que en general se traducen en nuevas actividades que perciben como una sobrecarga laboral y estrés por las nuevas exigencias de la modalidad, situación que se materializó durante la emergencia sanitaria, donde muchos docentes manifestaban sentimientos de agotamiento, mal genio, fatiga, dolores corporales, sin embargo, la emoción de nuevos retos no se relaciona

con cansancio emocional, realización personal, no obstante, se identifica en la población de docentes estudiada un nivel medio de burnout en el aspecto de despersonalización. (Castro Alfaro, y otros, 2022)

En esta batalla contra el COVID-19, los estudiantes, padres de familia y cuidadores, generaron nuevas necesidades o cambios que tuvieron que afrontar los docentes, ya que el rol del profesor no es exclusivo en cuanto a la transmisión del conocimiento, sino que aportan el proceso de desarrollo emocional y afectivo de sus estudiantes, debido a la rapidez de los cambios y el afrontamiento empírico a los nuevos retos, en esta investigación realizado en el Reino Unido se estudió una población de 101 niños, 66 maestros y 88 padres, que representan las tres partes más importantes en el desarrollo escolar, todos coincidieron en el impacto emocional generado por la pandemia, se identificaron estrategias para llevar mejores prácticas en la transición, y en especial en el cierre de las brechas que se generaron durante el encerramiento. (Louise Bagnall, Skipper, & Louise Fox, 2022)

El avance en herramientas tecnológicas no es excluyente en las evaluaciones y análisis del riesgo psicosocial, desde el Ministerio ya se decretó el uso de cuestionarios electrónicos para la medición, valoración y monitoreo de este factor de riesgo, (Mosquera, Parra Osorio, & Castrillón, 2016) presentan una novedosa aplicación que utiliza la minería de datos para evaluar una muestra de 1100 registros de docentes de colegios públicos colombianos, donde a través de árboles de clasificación y Naive Bayes se obtiene como resultado un diagnóstico con el 91% de precisión, que permite analizar las tendencias organizacionales (relaciones en el trabajo, bienestar, calidad de vida), para seleccionar programas de promoción y prevención (Mosquera, Parra Osorio, & Castrillón, 2016)

### 1.3 Marco Legal

En Colombia, se ha venido madurando significativamente en materia de normatividad en cuanto a riesgo psicosocial, promoción y prevención en cuanto a salud mental, con el propósito de lograr entornos laborales más seguros y saludables. A continuación, se mencionan las normas más representativas con relación al caso objeto de estudio.

- Resolución 2646 de 2008 Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. (Ministerio de la protección social, 2008)
- Ley 1616 de 2013 Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones. (Congreso de la República, 2013)
- Resolución 2404 de 2019 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 Psicosociales y sus efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se Dictan Otras Disposiciones (Ministerio del Trabajo, 2019)
- Resolución 089 de 2019 Por la cual se adopta la Política Integral para la Prevención y Atención del Consumo de Sustancias Psicoactivas. (Ministro de salud y protección social, 2019)
- Resolución 4886 de 2018 adopta la Política Nacional de Salud Mental, la cual es de obligatorio cumplimiento para los integrantes del Sistema General de Seguridad Social en Salud – SGSSS. (Ministerio de salud y protección social, 2018)

- Ley 2191 de 2022 Por medio de la cual se Regula la desconexión laboral - Ley de Desconexión Laboral. (Congreso de la República, 2022)

## **2. Metodología**

### **2.1 Tipo de Investigación**

Para el presente estudio se desarrolló una investigación de tipo exploratorio, Según (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 1997) el objetivo fue examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, en este caso, en un grupo de profesionales dedicados a la docencia, como resultado de que en la revisión de la literatura se reveló que hay hipótesis e ideas vagamente relacionadas con el tema, y se dio la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa sobre éste contexto particular, en el departamento del Atlántico, ubicado en la costa norte de Colombia.

### **2.2 Enfoque de investigación**

En este estudio se utilizó un enfoque mixto, porque creó mayor posibilidad de ampliar el análisis de las variables desde lo cualitativo y cuantitativo, en este sentido, se logró una mayor amplitud, profundidad e interpretación del caso objeto de estudio. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 1997).

### **2.3 Población y muestra**

Según, el Ministerio de Educación, en Colombia hay 430.000 maestros y directivos docentes en Preescolar, Básica primaria y Bachillerato, quienes son los encargados de formar desde los colegios, públicos y privados (El Tiempo, 2022). Según el DANE en la capital del Atlántico se registran 11305, y 4040 en el resto de los municipios del Departamentos (Gobernación del Atlántico, 2022). Lo que corresponde a una población total de 15345 docentes en el Atlántico. Para el cálculo de la muestra se seleccionó un nivel de confianza del 90% y un margen de error del 7%, el tamaño es de 138 docentes.



## **2.4 Diseño de investigación**

El diseño metodológico se dividió en las siguientes fases para dar respuesta a cada uno de los objetivos planteados en esta investigación.

Fase 1: Inicia con la revisión de la literatura relacionada con las variables objeto de estudio, luego elaborar un cuestionario con preguntas estructuradas de acuerdo con la información que se quiere recolectar. Posterior, se procede a la validación del cuestionario para asegurar la confiabilidad de este. Luego de validar, se ajusta el cuestionario y se distribuye a la muestra de docentes de preescolar, primaria y bachilleratos adscritos al departamento del Atlántico. Después de obtener las respuestas, se realiza el análisis del impacto del COVID-19 en la productividad laboral de los docentes.

Fase 2: Llevar a cabo un análisis de los factores comunes seleccionados por los docentes en el cuestionario, que para estos inciden en la percepción del riesgo frente a la salud mental y al COVID -19 en los ambientes escolares, mediante un análisis factorial de datos para hallar correlaciones entre las variables objeto de estudio.

Fase 3: Con los resultados del análisis, se formulan recomendaciones que permitan reducir el riesgo psicosocial y mejorar la calidad de vida laboral en docentes del Atlántico, a través del sistema de vigilancia de la institución y las buenas prácticas sugeridas en materia de riesgos laborales.

### **2.4.1 Variables de estudio**

Para el presente estudio se han seleccionado las siguientes variables, las cuales se han asociado a preguntas sencillas, que permitirán la recolección de información y la medición de la variable como tal.

**Tabla 1**

*Operacionalización de las variables del estudio.*

VARIABLES	DEFINICIÓN	AUTORES	DIMENSIONES	INDICADORES
Bienestar laboral en espacios escolares	estado emocional del individuo generado por la autorrealización en el trabajo y debido a la interacción de diferentes condiciones que actúan sobre el individuo que provocan respuestas con efectos positivos en sus múltiples ámbitos de la vida	(Caballero & Nieto Gómez, 2015) (Ossa Cornejo & Jiménez Figueroa, 2021) (Espinoza, Díaz, Tous, & Vigil, 2015). (Manrique, Avendaño, Galvis, & Ferro, 2021) (Ramos Narvaáez, y otros, 2020)	- Laboral - Extra laboral	-Salud mental -Burnout -Sobrecarga laboral

#### Salud mental y Burnout

1. Experimenta falta de energía y ansiedad antes de iniciar a trabajar
2. Se irrita con frecuencia durante la jornada laboral
3. Se encuentra motivado y satisfecho en el desempeño de su rol como educador.

#### Sobrecarga Laboral

4. Durante la emergencia por COVID-19, se incrementó su carga laboral.
5. Excede su capacidad física, mental o emocional durante el trabajo.

Percepción del riesgo	Se define por el juicio subjetivo que los individuos hacen sobre las características y la gravedad de una amenaza	(Sandman, 2003) (Pérez De Cell & Cavazos, 2021),	-Severidad percibida -Susceptibilidad percibida -Conocimiento sobre la enfermedad -Confianza en las autoridades sanitarias -Constructo de percepción de la enfermedad.	-Nivel de percepción del riesgo.
-----------------------	---	--	--	----------------------------------

#### Durante la emergencia sanitaria por COVID-19

6. Sintió miedo de contagiarse de COVID-19 a causa del riesgo inherente a sus funciones
7. Asistió a actividades orientadas a prevenir y afrontar situaciones generadoras de estrés.
8. El protocolo de bioseguridad de la institución minimizaba el riesgo de contagio.

Variables	Definición	Autores	Dimensiones	Indicadores
Desempeño Institucional	Impacto del COVID-19 en los objetivos de la institución escolar.	(Robbins & Judge, 2019) (Bishop & Scott, 2000) (Steel, Griffeth, & Hom, 2002)	& Laboral	-Productividad -Absentismo -Rotación

### **Productividad laboral**

9. Se mantiene ocupado resolviendo problemas “urgentes”, que retrasan las prioridades de su plan de trabajo.
10. Aplaza la realización de asignaciones laborales que no considera importante.
11. Emplea estrategias para cumplir con sus asignaciones aun cuando los recursos sean escasos.

### **Absentismo**

12. El trabajo interfiere en sus compromisos familiares y personales.
13. El absentismo en su grupo de trabajo es un factor de sobrecarga laboral.
14. En el último año faltó por más de 5 días a laborar.

### **Rotación**

15. El nivel de rotación es alto en la institución.
16. La rotación afecta la consolidación del proyecto institucional.
17. Su trabajo es estable y valorado en la institución.

---

*Nota:* Relación de las variables con las preguntas que se utilizan en el instrumento de recolección de datos.

Para el diseño del instrumento de recolección de datos utilizado, se compilaron las preguntas que mantienen relación con las variables de investigación, se trató de que las preguntas incluidas fueran concisas, fáciles de contestar y que el tiempo de dedicación para responder fuera inferior a 10 minutos.

### **3. Valoración del impacto de la percepción del riesgo de COVID-19 en los docentes del Atlántico**

Para el proceso de valoración se emplea un cuestionario diseñado para recopilar información estandarizada de las diferentes variables de investigación que hacen parte del objetivo de este estudio. Para aumentar la confiabilidad del cuestionario y la fiabilidad de las preguntas, previo a la aplicación se realizó la validación.

#### **3.1 Ficha Técnica del cuestionario:**

**Título del proyecto:** Análisis del impacto de la percepción del riesgo de contagio por COVID-19, en la productividad, el absentismo y la rotación laboral de los docentes de jardines y colegios del Atlántico

**Equipo ejecutor del proyecto:** Paola Andrea Dumar Abuchaibe y Catalina Vélez Otoya

**Lugar:** Municipios del Atlántico

**Grupo Objetivo:** docentes de preescolar, primaria y bachillerato que presten sus servicios en el departamento del Atlántico.

**Muestra:** docentes que enseñen en preescolar, primaria y bachillerato que presten sus servicios en el departamento del Atlántico.

**Modalidad de investigación:** Exploratoria

**Cantidad de encuestados:** 134

**Metodología utilizada:** Cuestionario en línea.

**Instrumento utilizado:** Cuestionario desarrollado a partir de las variables de investigación.

**Información demográfica:** indistinta para género, raza, estatus social, nacionalidad, educación.

### 3.2 Validación del cuestionario

La construcción de las preguntas, se inició en la fase metodológica, donde se tuvo como punto de partida la revisión de la literatura, se procedió a identificar las variables, sus dimensiones y posibles indicadores para evaluarlas cualitativamente, para cada variable se redactaron 3 preguntas cerradas que finalmente se compilaron en un cuestionario que fue puesto a consideración del director de la investigación, que reviso la coherencia de los ítems redactados en relación a los objetivos de la investigación durante la formulación de la metodológica del presente estudio.

Luego de este paso, se aplica la prueba piloto para evaluar las propiedades métricas, esta se realiza con el 10% de la muestra (37 personas), para las respuestas se utilizó escala numérica para obtener resultados ordinales que permitan al participante escoger con mayor sensibilidad entre acuerdo y desacuerdo con cada una de las afirmaciones.

A partir de los resultados arrojados por la prueba piloto, se creó una base de datos en un software estadístico para determinar la fiabilidad en las escalas de medidas usadas, para ello, se empleó el método estadístico alfa de Cronbach, que permite calcular la correlación de los ítems de la escala. El valor del alfa de Cronbach oscila entre 0 y 1, a medida que su valor se acerca a 1 mayor es la correlación, no existe un punto en común para el valor de aceptación, sin embargo, señala (Nunally, 1978) que para investigaciones de naturaleza exploratoria el mínimo recomendado es 0.70. (Martínez Fernández, Ares Vasquez, & Emil Hoffmann, 2008).

**Tabla 2**

*Escala de interpretación coeficiente alfa Cronbach*

Rangos	Magnitud
0.81-1	Muy alta
0.61-0.80	Alta
0.41-0.60	Media
0.21-0.40	Baja
0.01-0.20	Muy baja

Nota. Tomado de Palella y Martins (2012, p.169). Metodología de la investigación cuantitativa. Cálculos en IBM SPSS 20, Trial versión para estudiantes.

El resultado del alfa de Cronbach fue de 0.803, a partir de este valor y considerando Palella y Martins (2012), se concluyó que el valor obtenido representa una alta confiabilidad (Ver Tabla 3).

**Tabla 3**

*Resumen de Estadísticas de fiabilidad Software IBM SPSS*

		N	%	Estadísticas de fiabilidad		
Casos	Válido	38	100,0	Alfa	de N	de
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0	Cronbach	elementos	
	Total	38	100,0	,803	19	

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Tabla 4**

*Estadísticas de total de elemento*

Pregunta	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	de el elemento se ha corregido	Correlación total de elementos	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	113,1053	548,583	,444	,790	,790
VAR00002	114,6316	554,131	,300	,800	,800
VAR00006	113,2368	550,618	,378	,794	,794
VAR00007	114,7368	528,253	,541	,783	,783
VAR00008	115,9474	532,862	,533	,784	,784
VAR00009	112,1579	572,785	,359	,795	,795
VAR00010	113,5789	531,061	,594	,781	,781
VAR00011	115,3158	513,844	,639	,776	,776
VAR00012	115,9211	530,777	,588	,781	,781
VAR00014	116,0000	520,703	,631	,777	,777
VAR00015	115,4211	522,791	,633	,778	,778
VAR00016	116,3947	533,813	,435	,790	,790
VAR00017	115,5263	553,067	,356	,795	,795
VAR00018	115,2368	549,753	,358	,796	,796
VAR00003	112,5789	599,980	,099	,807	,807
VAR00004	112,5526	612,849	-,027	,812	,812
VAR00005	112,5263	609,229	,009	,811	,811
VAR00013	112,1316	618,171	-,076	,813	,813

Pregunta	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	de el Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00019	112,4737	611,770	-,006	,810

Nota: Cálculos en IBM SPSS Statistics.

Según la "Correlación elemento-total corregida", que es el coeficiente de homogeneidad corregido. Si es cero o negativo se elimina (García Bellido & González Such, 2010), para el cuestionario estudiado se eliminarían las preguntas 3, 4,5, 13 y 19.

Luego, de eliminar las preguntas se procedió nuevamente a calcular el Alfa de Cronbach, arrojando un resultado de 0.858, que de acuerdo con la escala de interpretación del coeficiente alfa Cronbach presentada en la Tabla 2, sería Muy Alto.

**Tabla 5**

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N. de elementos
,858	14

En la Figura 6, se presenta las estadísticas de total de elemento con los 14 ítems del cuestionario, arrojando todos correlación total de elementos mayor a 0.

**Tabla 6**

*Estadísticas de total de elemento*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	de el Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	72,7368	559,929	,419	,854
VAR00002	74,2632	559,929	,316	,862
VAR00006	72,8684	554,496	,409	,855
VAR00007	74,3684	526,563	,615	,843
VAR00008	75,5789	542,521	,521	,848
VAR00009	71,7895	591,306	,259	,860

VAR00010	73,2105	528,333	,685	,840
VAR00011	74,9474	514,051	,698	,838
VAR00012	75,5526	532,038	,644	,842
VAR00014	75,6316	525,104	,660	,841
VAR00015	75,0526	529,240	,646	,842
VAR00016	76,0263	541,702	,436	,854
VAR00017	75,1579	548,407	,449	,853
VAR00018	74,8684	551,415	,403	,856

Para continuar el proceso de validación, también se procedió a invitar a los participantes que evaluaran la claridad de cada ítem, al finalizar, se retroalimentó por parte de los participantes que las preguntas eran claras, y no presentaban ambigüedad.

En las circunstancias descritas, se procedió a consultar con dos expertos en psicología que laboran en instituciones educativas, quienes a través de conversaciones no estructuradas permitieron establecer un marco contextual para construir un instrumento que incluya los temas claves para una mejor aproximación al tema objeto de conocimiento. Teniendo en cuenta la relación entre los conceptos, se fusionaron tópicos que de una u otra forma tuvieran incidencia en más de una de las variables. El método utilizado en esta fase fue el Delphi, inicialmente, se puso a consideración cada una de las preguntas del cuestionario, con el propósito de ajustar detalles producto del análisis de los comentarios y sugerencias realizados por los participantes de la prueba piloto.

El primer bloque de preguntas se encuentra orientado al conocimiento del encuestados, que permitirá un análisis por categorías, que permitan identificar una correlación con las variables seleccionadas para el estudio.



**Tabla 7***Preguntas de conocimiento.*

Categoría Central	Subcategoría	Resultados del Piloto
Nivel de Educación en el que labora	Preescolar	PS: 24,3%
	Básica Primaria	Primaria: 32,4%
	Educación Media	Media: 43,2%
Localización	Capital- Barranquilla	Barranquilla: 81,6%
	Municipios- municipios del Atlántico.	Otros Otros Municipios: 18,4%
Tipo de Institución	Colegio Público	Colegio Público: 21,1%
	Colegio Privado	Colegio Privado: 68,4%
	Ambos	Ambos: 10,5%

---

Nota: Resultados de la Prueba piloto 2023.

Las preguntas 1, 2 y 3 indagan específicamente al encuestado en su experiencia durante la emergencia sanitaria, en la retroalimentación por expertos se evaluó la pertinencia de las preguntas, y por unanimidad se observó que eran adecuadas, ya que en la primera se asociaba a la percepción del riesgo con un componente mayor de subjetividad, mientras la pregunta 2 y 3 indagaban acerca de medidas de reducción del riesgo en la institución, asociando a hechos objetivos. Los participantes que retroalimentaron la prueba piloto expresaron claridad en los cuestionamientos, las respuestas estuvieron distribuidas en la escala.

**Pregunta 1** Durante la emergencia sanitaria por COVID-19, sintió miedo de contagiarse a causa del riesgo inherente a sus funciones.

**Pregunta 2** Durante la emergencia sanitaria por COVID-19, asistió a actividades orientadas a prevenir y afrontar situaciones generadoras de estrés.

**Pregunta 3** El protocolo de bioseguridad de la institución minimizaba el riesgo de contagio por COVID-19. Se elimina esta pregunta por arrojar coeficiente de homogeneidad igual o menor a 0, luego de evaluar alfa Cronbach.

En la evaluación de expertos para las preguntas 4,5 y 6, se llegó a la conclusión de eliminar la pregunta 6 del cuestionario, debido a que no tenía una incidencia directa en la variable estudiada, por tanto, esta pregunta se eliminó del cuestionario.

**Pregunta 4** Confía en las decisiones del personal directivo académicos en cuanto a la prevención de riesgos. Se elimina esta pregunta por arrojar coeficiente de homogeneidad igual o menor a 0, luego de evaluar alfa Cronbach.

**Pregunta 5** Su lugar de trabajo es seguro. Se elimina esta pregunta por arrojar coeficiente de homogeneidad igual o menor a 0, luego de evaluar alfa Cronbach.

Las preguntas 7,8 y 9 relacionadas con la productividad, fueron ratificadas por los psicólogos, debido a que abordaban algunas de las quejas más frecuentes de los docentes, además, la pregunta 8 tiene un elemento de impacto a considerar en el análisis de la variable de Burnout.

**Pregunta 7** Se mantiene ocupado resolviendo problemas “urgentes”, que retrasan las prioridades de su plan de trabajo.

**Pregunta 8** Aplaza la realización de asignaciones laborales que no considera importante.

**Pregunta 9** Emplea estrategias para cumplir con sus asignaciones aun cuando los recursos sean escasos

La pregunta 6 y 10 indaga por la carga laboral en el contexto de pandemia y la carga laboral en la cotidianidad, solamente se seleccionaron dos preguntas para esta variable, debido a que se pretende un análisis de contraste limitado.

**Pregunta 6** Durante la emergencia por COVID-19, se incrementó su carga laboral.

**Pregunta 10** Excede su capacidad física, mental o emocional durante el trabajo.

El objetivo de esta investigación no es cuantificar Burnout, pero, de acuerdo a la incidencia de esta variable en la revisión de la literatura asociada al bienestar laboral, se seleccionaron tópicos característicos en este aspecto, en aras de determinar una posible relación. En la pregunta 13, algunos de los encuestados manifestaron que la motivación y la satisfacción tenían diferentes dimensiones, por tanto, para el cuestionario definitivo solo se indaga por la motivación, además, hubo una sugerencia por unanimidad en los términos, por tanto, se cambió la palabra educador por docente.

**Pregunta 11** Experimenta falta de energía y ansiedad antes de iniciar a trabajar

**Pregunta 12** Se irrita con frecuencia durante la jornada laboral

**Pregunta 13** Se encuentra motivado y satisfecho en el desempeño de su rol como educador. Se elimina esta pregunta por arrojar coeficiente de homogeneidad igual o menor a 0, luego de evaluar alfa Cronbach.

Las preguntas 14,15 y 16 se revisaron, y por recomendación de los expertos se elimina la pregunta número 16 del cuestionario definitivo, debido a que el objetivo no es cuantificar el absentismo, sino indagar sobre su impacto.

**Pregunta 14** El trabajo interfiere en sus compromisos familiares y personales.

**Pregunta 15** El absentismo en su grupo de trabajo es un factor de sobrecarga laboral.

**Pregunta 16** En el último año faltó por más de 5 días a laborar.

Las preguntas 17,18 y 19 buscan recolectar información sobre el nivel de rotación de docentes en las instituciones educativas, en la pregunta 19 se elimina la palabra valorado, con esta información se evaluará la estabilidad teniendo en cuenta la categoría tipo de institución.

**Pregunta 17** El nivel de rotación es alto en la institución.

**Pregunta 18** La rotación afecta la consolidación del proyecto institucional.

**Pregunta 19** Su trabajo es estable y valorado en la institución. Se elimina esta pregunta por arrojar coeficiente de homogeneidad igual o menor a 0, luego de evaluar alfa Cronbach.

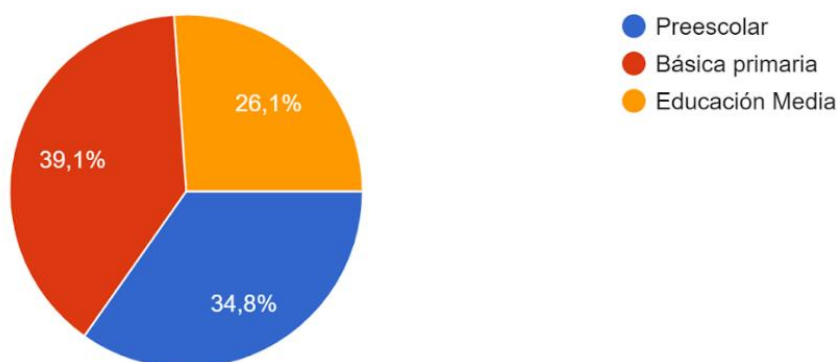
Finalmente, se logró un cuestionario de 14 preguntas con categoría de respuesta en escala de Likert destinadas a indagar sobre el bienestar laboral en el contexto de la emergencia sanitaria por COVID-19, iniciando con preguntas informativas en relación a la sección y lugar donde laboran y tipo de institución, y posteriormente las preguntas distribuidas por cada una de las dimensiones objeto de estudio.

### 3.3 Características de la muestra poblacional encuestada

Luego de la aplicación del instrumento a 138 docentes, se procedió a segmentar de acuerdo al tipo de población atendida, teniendo como resultado que, el 39,1% se encuentra vinculado a la educación primaria, el 34,8% a Preescolar y un 26,1% a educación media (Ver Figura 1), esta clasificación permite un análisis más específico de la muestra estudiada.

#### Figura 1

*Segmentación de docentes por sección*



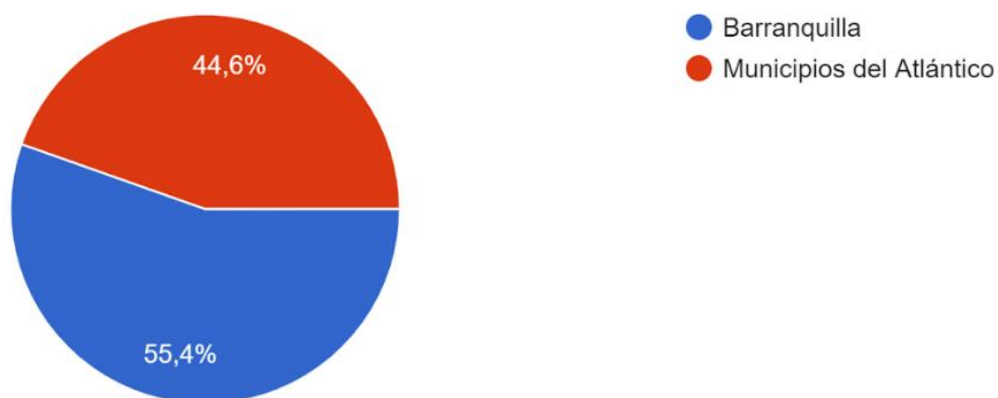
*Nota* El gráfico representa la proporción de docentes de cada sección que participaron en la encuesta.

El lugar donde prestan sus servicios los docentes encuestados también se convierte en otro segmento de análisis, donde el 55,4% corresponde a la capital del Atlántico, y el porcentaje restante a los municipios (Ver Figura 23). Por último, se tuvo en cuenta el tipo de institución donde prestan el servicio, privada con 51,1%, 28,1% institución pública, y 20,9% presta servicios en los dos tipos (Ver Figura 24), en este último grupo, se tiene docentes con más de

un contrato laboral, un segmento interesante para evaluar el impacto de la carga laboral, productividad, Burnout, percepción del riesgo, absentismo, entre otros, que son objeto del presente estudio.

### Figura 2

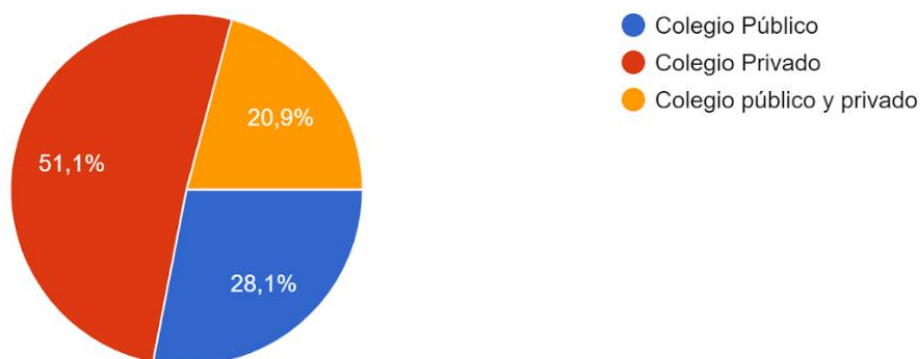
Segmentación de docentes por ubicación



*Nota* El gráfico representa la proporción de docentes encuestados segmentados por localización.

### Figura 3

Segmentación de docentes por tipo de Institución educativa



*Nota* El gráfico representa la proporción de docentes encuestados, segmentados por tipo de institución educativa donde prestan sus servicios.

### 3.4 Impacto de la percepción del riesgo de COVID-19 en los docentes del Atlántico en términos de productividad, absentismo y rotación laboral.

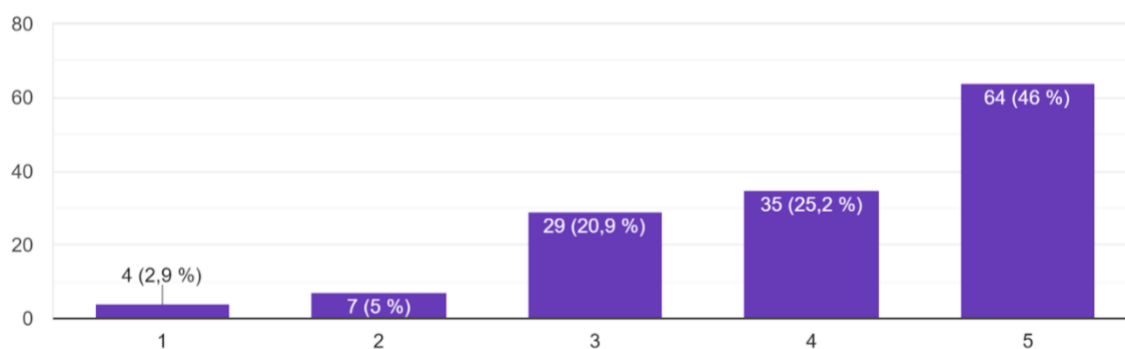
Luego de la aplicación del cuestionario final a toda la muestra, se realizó la revisión y el análisis de los resultados asociados al desempeño institucional, que se definió como el impacto del COVID-19 en los objetivos de la institución escolar, de acuerdo a los autores (Robbins & Judge, 2019), (Bishop & Scott, 2000), y (Steel, Griffeth, & Hom, 2002)

Los indicadores para medir esta variable fueron: productividad laboral, absentismo laboral y tasa de rotación, que marcan el impacto en el nivel de desempeño de las instituciones educativas para preescolar, primaria y bachillerato. A continuación, se presenta algunas figuras y análisis de los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento en cuanto a percepción de riesgo.

A la pregunta: Durante la emergencia sanitaria por COVID-19, sintió miedo de contagiarse a causa del riesgo inherente a sus funciones, la media de los encuestados contestó 4.06, con una desviación estándar de 1.05 para la muestra total, el cálculo de la desviación estándar segmentada por el tipo de institución fue 0.029.

#### Figura 4

*Percepción del riesgo de contagio COVID 19.*



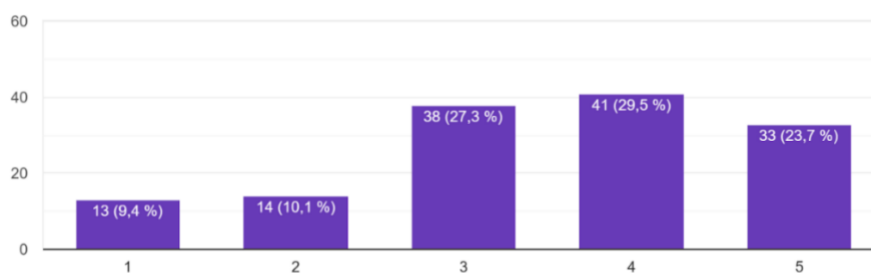
*Nota* El gráfico representa el grado de temor al contagio de COVID-19, en los docentes encuestados

Los resultados no muestran una variación importante en la percepción del riesgo relacionada con el tipo de Institución. Con una moda maestra de 5, se puede concluir que más del 70% de los encuestados sintió miedo de contagiarse con ocasión del desarrollo de su labor como docente en la presencialidad.

Durante la emergencia sanitaria por COVID-19, asistió a actividades orientadas a prevenir y afrontar situaciones generadoras de estrés, la media de los encuestados fue de 3.47, con una desviación estándar de 1.22, y la calificación de mayor repitencia fue 4, confirmando que la mayoría de las instituciones (74%), realizaron actividades para proteger a los docentes en materia de riesgo psicosocial exacerbado con la pandemia, este resultado es similar en los distintos tipos de institución con una media de 3.82. (Ver Figura 26)

### Figura 5

Percepción del riesgo de contagio COVID 19, estrategias de mitigación.

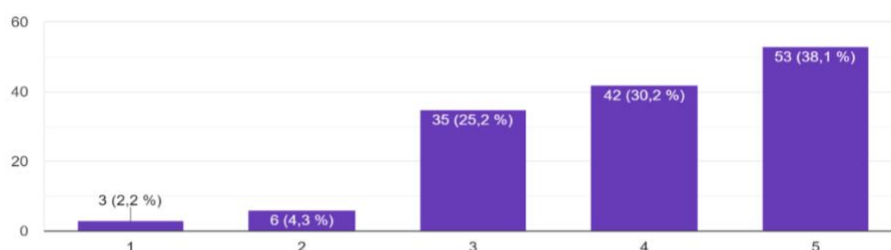


*Nota* El gráfico muestra la tendencia en acciones tomadas para afrontar el riesgo, en las instituciones de los docentes encuestados.

La carga laboral se encuentra entre los factores de riesgo psicosocial, la emergencia sanitaria impuso nuevos retos en cuanto a la adaptación a los cambios, los docentes encuestados en un 68.3% respondieron que su carga laboral se incrementó, con una media de 3.97 y una desviación estándar de 0.99, predominando la calificación más alta de la escala, el tipo de institución no tuvo una desviación significativa, incluso los docentes vinculados a más de una institución educativa estuvieron en la media. (Ver Figura)

## Figura 6

### *Sobrecarga laboral*



*Nota* Percepción del riesgo por sobrecarga laboral en los docentes encuestados.

La productividad laboral siempre va a tener un lugar privilegiado en los estudios del talento humano, a la pregunta: Se mantiene ocupado resolviendo problemas “urgentes”, que retrasan las prioridades de su plan de trabajo, las respuestas estuvieron distribuidas, con una media de 3.26 y una desviación estándar de 1.04. Los docentes se agruparon en el punto medio de la escala, dejando ver que, si se ocupa tiempo a resolver lo urgente, pero, que no necesariamente tiene un impacto fuerte en las prioridades. No hubo variación significativa en el segmento tipo de institución.

Para la pregunta: Aplaza la realización de asignaciones laborales que no considera importante, la distribución de las respuestas fue similar a la anterior, con una media de 3.17 y desviación estándar de 1, los docentes en su mayoría no consideran este factor con incidencia en su productividad laboral. (Ver Figura)

En la siguiente tabla se presenta los coeficientes de correlación general para las tres variables del estudio, para ello, se emplea el cálculo del coeficiente rho de Spearman, que habitualmente se emplea para relacionar estadísticamente escalas tipo Likert como la utilizada en el instrumento de recolección de datos del presente estudio. En el nivel 0,01 (bilateral), se presenta relación entre la variable Desempeño Institucional y percepción de riesgo, asimismo, existe relación entre la variable Desempeño Institucional y la variable Bienestar laboral en



espacios escolares, y también, Existe relación entre las variables Bienestar laboral en espacios escolares y percepción del riesgo. Cuando se centra el análisis exclusivo frente a la percepción de riesgo, se tiene que los valores son inferiores a 0.5, lo que se puede interpretar como una correlación débil, a diferencia de la correlación entre Desempeño Institucional y la variable Bienestar laboral, cuyo coeficiente es superior a 0.5, es decir, que se tiene un nivel de correlación positiva moderada fuerte. (Sampieri Hernández, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014)

**Tabla 8**

*Estimación de correlación rho de Spearman variables de estudio*

		Desempeño	Riesgo	Bienestar
Rho de Spearman	Desempeño	Coeficiente de correlación de 1,000	,388**	,738**
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000
		N	141	141
Riesgo		Coeficiente de correlación de ,388**	1,000	,464**
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000
		N	141	141
Bienestar		Coeficiente de correlación de ,738**	,464**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000
		N	141	141

Nota: \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). IBM SPSS Statics Editor de datos.

En la siguiente tabla se presenta los coeficientes de correlación entre la percepción del riesgo, productividad, rotación y absentismo, usando nuevamente el cálculo del coeficiente rho de Spearman, en el nivel 0,01 (bilateral), se presenta relación entre la variables, cuando se centra el análisis exclusivo de la percepción de riesgo, frente a productividad, rotación y absentismo, se tiene que los valores del coeficiente de correlación son inferiores a 0.5, lo que se puede interpretar como una correlación débil, a diferencia de la correlación absentismo y rotación, cuyo coeficiente es superior a 0.5, es decir, que se tiene un nivel de correlación positiva moderada fuerte. (Sampieri Hernández, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014)

Teniendo en cuenta que estadísticamente las variables pueden presentar correlación, pero, que el análisis debe ir más allá del simple cálculo del coeficiente, se aplicaron técnicas de factor multivariado que permite cuantificar datos categóricos mediante la asignación de valores numéricos, de esta manera la cercanía o el distanciamiento de estos objetos permite una mejor interpretación de los resultados que en una estadística descriptiva. (IBM, 2022)

**Tabla 9**

Estimación de correlación rho de Spearman impacto de la percepción del riesgo.

	Productividad	Absentismo	Rotación	Percepción	
Productividad	Coeficiente de correlación	1,000	,365**	,403**	,320**
	Sig. (bilateral)		0,000	0,000	0,000
	N	141	141	141	141
Absentismo	Coeficiente de correlación	,365**	1,000	,610**	,339**
	Sig. (bilateral)	0,000		0,000	0,000
	N	141	141	141	141
Rotación	Coeficiente de correlación	,403**	,610**	1,000	,225**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000		0,007
	N	141	141	141	141
Percepción del riesgo	Coeficiente de correlación	,320**	,339**	,225**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,007	
	N	141	141	141	141

Nota: \*\*La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). IBM SPSS Statics.

En la siguiente figura de resumen del modelo, se observa que la primera dimensión arroja el 61,3% de la variancia y la segunda el 45,76%, con coeficiente de alfa Cronbach mayor a 0.5 que se interpreta con una correlación fuerte. (Sampieri Hernández, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014)

**Tabla 10**

*Resumen modelo Análisis multivariado. Análisis de varianza.*

		Total (autovalor)	Inercia	% De varianza
1	0,790	2,452	0,613	61,307
2	0,605	1,831	0,458	45,767
Total		4,283	1,071	
Media	,711 <sup>a</sup>	2,141	0,535	53,537

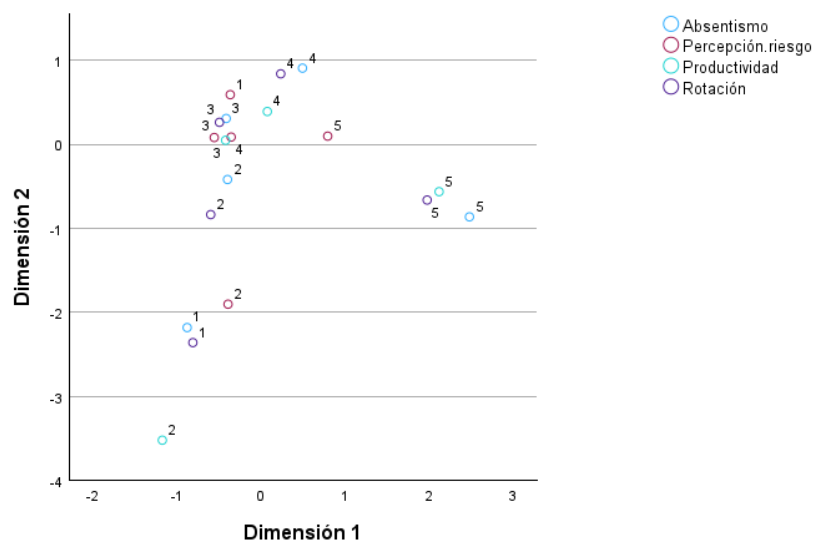
Nota: La media de alfa de Cronbach se basa en la media de autovalor. IBM SPSS

Statics Editor de datos.

En la siguiente figura se observa que la variable Percepción del riesgo siempre aparece a mayor distancia en cada categoría de clasificación, a excepción de la puntuación neutral (3), en la calificación (1) y (5) incluso se encuentra discriminante de su categoría.

**Figura 7**

*Puntos de categoría percepción del riesgo.*



Nota: Normalización de la variable principal. IBM SPSS Statics Editor de datos.

Volviendo al gráfico anterior, al descartar la percepción de riesgo, se puede visualizar que existe bastante nivel de cercanía entre las categorías para las variables productividad, absentismo y rotación. Se aprecia también un posible conglomerado en las calificaciones 2, 3

y 4, que en contraste con los resultados de neutralidad y desviación estándar de la muestra confirman ese comportamiento.

Teniendo la estadística correlacional de base, se procede a profundizar en atributos descriptivos para contextualizar a grandes rasgos los resultados de la encuesta.

Uno de los factores que se incluyó en el análisis de la productividad es la ocupación de los empleados en resolver cuestiones del día a día, ocupando gran parte de su jornada laboral y afectando resultados macros en los procesos, al cuestionar a los docentes sobre este factor, se evidencia una postura neutral (escala) con una media de 3,2 y una moda de 3. Con una asimetría negativa, que representa un sesgo a la derecha, tiene un valor bastante bajo para mostrar una tendencia, en base a los resultados, se puede inferir que la dedicación del docente en resolver urgencias durante la jornada laboral no indica una preocupación para la productividad.

Al cuestionar a los docentes sobre aplazar las tareas que se tienen planificadas, se evidenció una postura neutral (escala) con una media de 3,17 y una moda de 3. Con una asimetría negativa, que representa un sesgo a la derecha, tiene un valor bastante bajo para mostrar una tendencia, en base a los resultados, esta postura neutral de los docentes se puede interpretar que la priorización de las tareas no tiene mayor afectación en su contexto laboral.

Otro punto analizado en materia de productividad es la recursividad, al cuestionar a los docentes sobre este factor, se evidencia una postura positiva con una media de 4,05 y una moda de 5. Con una asimetría negativa, que representa un sesgo a la derecha, se puede inferir que la recursividad en los docentes es un factor que afecta en forma positiva la productividad laboral,

Finalmente, se encuentra el absentismo, por tanto, el cuestionario indagaba a los docentes en este aspecto, arrojando una postura neutral (escala) con una media de 2,92 y una moda de 3. Con una asimetría positiva, que representa un sesgo a la izquierda.

El absentismo y su impacto en la carga laboral es el siguiente factor analizado, se evidencia una postura neutral (escala) con una media de 3,21 y una moda de 3. Con una asimetría negativa, que representa un sesgo a la derecha, tiene un valor bastante bajo para mostrar una tendencia, en base a los resultados. Ahora bien, en cuanto a la cuantificación del absentismo afecta no solo el bienestar del colaborador, sino que tiene un impacto en la sobrecarga laboral de sus compañeros de trabajo, y en ocasiones, un aumento significativo en los costos del servicio, se evidencia una postura neutral (escala) con una media y moda de 3, en base a los resultados, se puede inferir que el absentismo laboral en los docentes no tiene mayor afectación en el marco del bienestar laboral, y que en promedio, el ausentismo anual por colaborador se estima en 3 días, un valor de referencia aceptable teniendo en cuenta el contexto de pandemia, y la exposición a infecciones virales que circulan permanentemente en la población de niños y adolescentes que atienden.

Se concluye que el absentismo tiene un impacto neutral en el bienestar laboral de los docentes, y que la valoración no presenta mayor desviación cuando se realiza análisis por tipo de institución, localización o sección a la que se encuentra vinculado el docente.

El último indicador de impacto es el de rotación laboral, donde se indagó a los docentes sobre el nivel de rotación en la institución educativa, y sí esta afecta la consolidación del proyecto institucional, arrojando una postura neutral (escala) con una media y moda de 3, en base a los resultados, se puede inferir que la rotación laboral en los docentes no tiene mayor afectación en el marco del bienestar laboral, un valor de referencia aceptable teniendo en cuenta el contexto específico de los docentes vinculados a instituciones públicas.

Se concluye que la rotación laboral tiene un impacto neutral en el bienestar laboral de los docentes, y que la valoración no presenta mayor desviación cuando se realiza análisis por tipo de institución, localización o sección a la que se encuentra vinculado el docente.

#### 4. Factores comunes que inciden en la percepción del riesgo de los docentes frente a la salud mental y la COVID -19 en los ambientes escolares

En el presente estudio se definió la variable bienestar laboral en espacios escolares, partiendo de la definición del estado emocional del individuo generado por la autorrealización en el trabajo y debido a la interacción de diferentes condiciones que actúan sobre el individuo que provocan respuestas con efectos positivos en sus múltiples ámbitos de la vida (Caballero & Nieto Gómez, 2015) (Ossa Cornejo & Jiménez Figueroa, 2021) (Espinoza, Díaz, Tous, & Vigil, 2015).

En este análisis se incluyeron los indicadores que miden algún aspecto relacionado con la salud mental, burnout, y sobrecarga laboral. Para analizar los factores de percepción de riesgo, se aplicaron técnicas de factor multivariado que permite cuantificar datos categóricos mediante la asignación de valores numéricos, de esta manera la cercanía o el distanciamiento de estos objetos permite una mejor interpretación de los resultados que en una estadística descriptiva. (IBM, 2022)

**Tabla 11**

*Análisis de correspondencia multivariado Percepción de riesgo y salud mental*

Dimensión	Alfa Cronbach	Varianza contabilizada para		
		de Total (autovalor)	Inercia	% de varianza
1	0,800	2,780	0,556	55,596
2	0,676	2,179	0,436	43,587
Total		4,959	0,992	
Media	,746 <sup>a</sup>	2,480	0,496	49,592

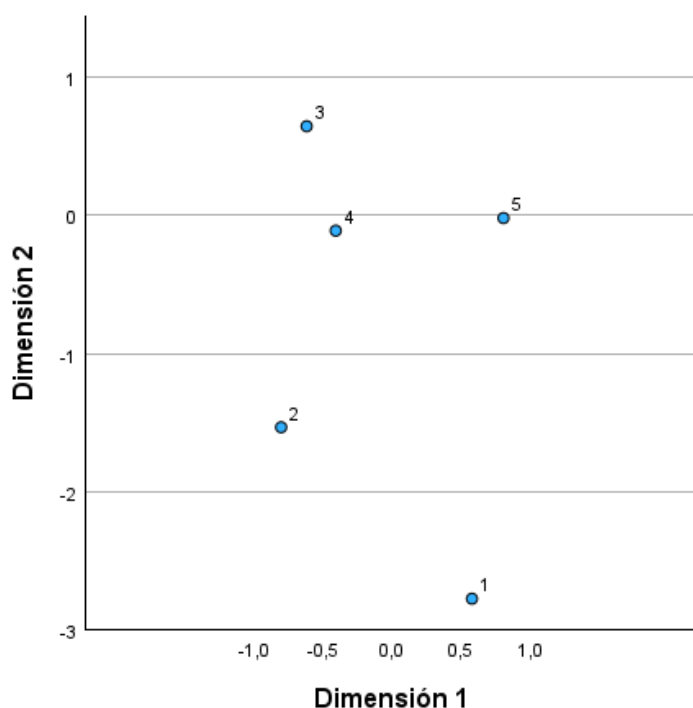
Nota: La media de alfa de Cronbach se basa en la media de autovalor. IBM SPSS

Statics Editor de datos.

En la siguiente figura se muestra el diagrama de puntos de categoría que arroja el análisis de sobrecarga laboral, se observa que las calificaciones 1 y 2, fueron discriminantes de 3, 4 y 5, mostrando un comportamiento agrupado desde lo neutral al grado positivo de la escala.

## Figura 8

*Puntos de categoría, sobrecarga laboral*



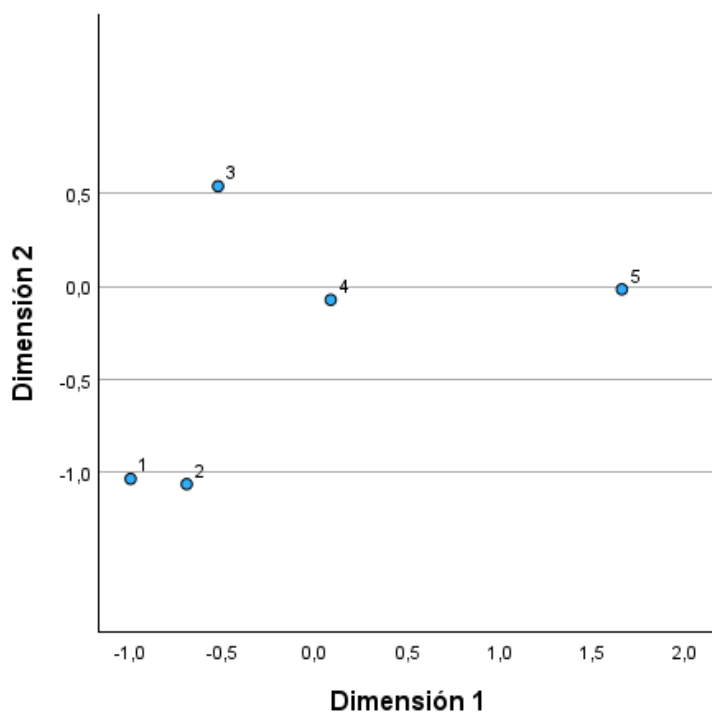
*Nota:* percepción de la relación entre capacidad y demandas del trabajo, en los docentes encuestados. IBM SPSS Statics Editor de datos.

A la pregunta Experimenta falta de energía y ansiedad antes de iniciar a trabajar, la mayoría (41%) se encuentran en una posición neutra, no obstante, un porcentaje cercano al 30% presenta señales de alerta relacionadas con Burnout que es importante tener en cuenta.

En contraste con la estadística descriptiva, la figura siguiente presenta la distribución de la escala por puntos de categoría relacionados con el Burnout, energía y ansiedad en el colaborador docente, se aprecia que pese a las calificaciones están cercanas a la escala neutral en su mayoría, tenemos calificaciones bajas (1 y 2), la población que se ubicó en calificaciones 1 y 2 se encuentran vinculada en un 70% a colegios privado y un 75% pertenece a primaria y preescolar, un dato importante a considerar por la edad de los estudiantes que atienden.

## Figura 9

*Puntos de categoría, Burnout, energía y ansiedad*



*Nota:* Niveles de energía y ansiedad en los docentes encuestados. IBM SPSS Statics Editor de datos.

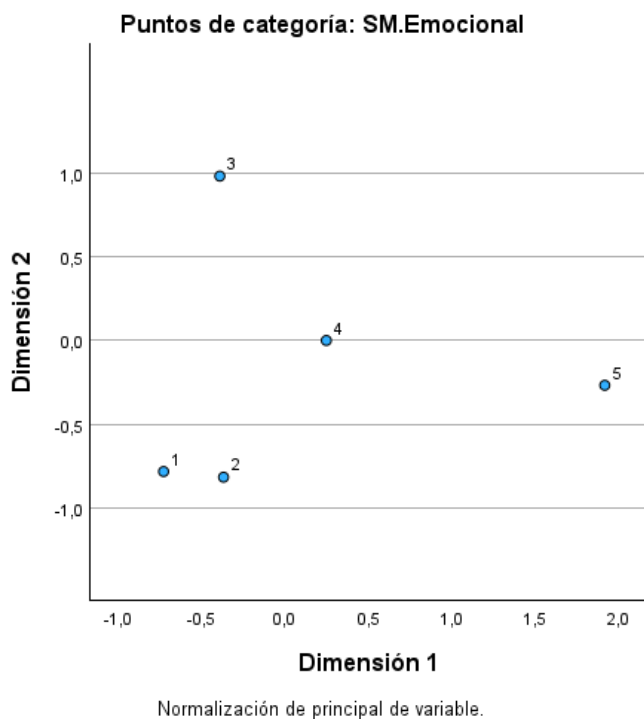
Otro síntoma relacionado con Burnout es la irritabilidad durante la jornada laboral, donde el 32,6% de la muestra se encuentra en posición neutral, y nuevamente el 30% de los encuestados califico en puntuaciones 4 y 5. Con una media inferior a 3 en global.

En contraste con la estadística descriptiva, la figura siguiente presenta la distribución de la escala por puntos de categoría relacionados con salud mental en el colaborador docente, se aprecia que pese a las calificaciones para la pregunta: se irrita con frecuencia durante la jornada laboral, están cercanas a la escala neutral en su mayoría, se tienen calificaciones altas que deben ser objeto de análisis, la población que se ubicó en calificaciones 4 y 5 equivalen a 45 docentes, que representan 32% de la muestra.



## Figura 10

*Se irrita con frecuencia durante la jornada laboral*

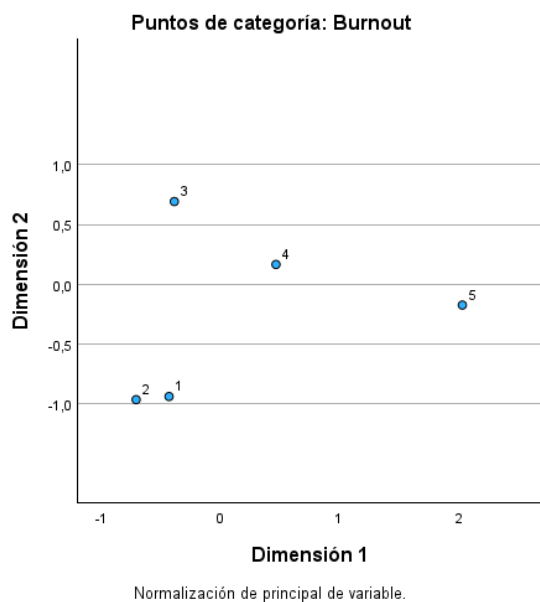


Nota: IBM SPSS Statics Editor de datos.

La siguiente figura presenta la distribución de la escala por puntos de categoría relacionados con otro síntoma de Burnout en el colaborador docente, se aprecia que pese a las calificaciones para la pregunta: El trabajo interfiere en sus compromisos familiares y personales, están cercanas a la escala neutral en su mayoría, se tienen calificaciones bajas que deben ser objeto de análisis, la población que se ubicó en calificaciones 1 y 2 equivalen a 33% de la muestra, y el 61% de ellos se encuentra vinculado a colegio privado, y el 65% atiende niños de preescolar y primaria, se puede ver que el comportamiento es similar al de sobrecarga laboral, y que según los datos, los docentes de bachillerato son los que se están viendo mayormente afectados, lo que podría ser una señal en cuanto a que las edades de los adolescentes coinciden con los estudiantes que atienden.

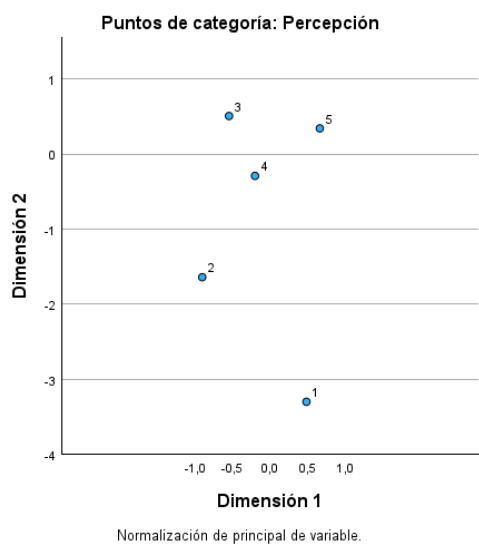
## Figura 11

*Puntos de categoría Burnout.*



Nota: IBM SPSS Statics Editor de datos.

En la siguiente figura se observa que la variable Percepción del riesgo siempre aparece discriminante en la calificación 1 del resto de las calificaciones. Las puntuaciones 3, 4 y 5 se aprecian equidistantes.



Nota: IBM SPSS Statics Editor de datos.

Finalmente, en la siguiente tabla se aprecia correlación positiva entre todas las variables (mayor a 0), se destacan correlaciones fuertes (mayores a 0.5) las asociadas a Burnout y salud mental, lo que era de esperarse por las similitudes que se habían identificado en la revisión de la literatura.

**Tabla 12**

Correlaciones entre las variables asociadas al bienestar laboral en espacios escolares.

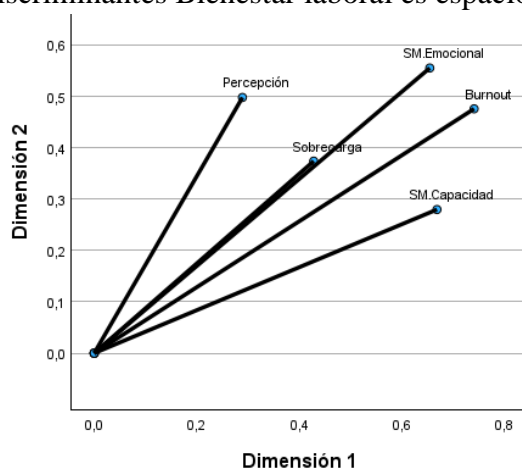
Dimensión:	Sobrecarga	SM.Capacidad	SM.Emocional	Burnout	Percepción
Sobrecarga	1,000	0,468	0,321	0,415	0,307
SM.Capacidad	0,468	1,000	0,567	0,641	0,258
SM.Emocional	0,321	0,567	1,000	0,690	0,322
Burnout	0,415	0,641	0,690	1,000	0,331
Percepción	0,307	0,258	0,322	0,331	1,000
Dimensión	1	2	3	4	5
Autovalor	2,780	0,826	0,710	0,391	0,293

Nota: IBM SPSS Statics Editor de datos.

También tenemos el análisis general de medidas discriminantes, que refleja un panorama visual de las variables, en el caso de percepción de riesgo discrimina a la variable de salud por capacidad física y mental, mientras se aprecia la cercanía de salud mental (emocional) a Burnout, en cuanto a sobre carga y salud mental emocional también se identifica una cercanía entre los objetos.

**Figura 12**

Medidas discriminantes Bienestar laboral es espacios escolares



Nota: IBM SPSS Statics Editor de datos.

## **5. Recomendaciones que permitan reducir el riesgo psicosocial y mejorar la calidad de vida laboral en docentes del Atlántico.**

La alta correlación que arroja los resultados estadísticos sobre los docentes encuestados permite visualizar la importancia del bienestar laboral en el desempeño y productividad del colaborador, por tanto, las recomendaciones principales de esta investigación son las siguientes.

- Conocer y mantener actualizadas las necesidades de los empleados, con el fin de focalizar la satisfacción frente a los programas de bienestar y el sistema de vigilancia epidemiológica de prevención del riesgo psicosocial.
- Políticas de prevención de riesgos laborales: la salud mental es muy importante, por tanto, establecer límites claros entre la vida laboral y personal se considera un factor protector en el trabajo. Cumplir con la Ley de promoción de la desconexión laboral es buen inicio, en este estudio en específico, los resultados muestran que los docentes que más se perciben afectados por Burnout y Salud mental son los que atienden estudiantes de bachillerato, por tanto, las instituciones deben de priorizar las actividades con los grupos poblacionales que requieran mayor atención.
- Capacitación y sensibilización: conocer las señales de alerta para identificar posibles trastornos mentales, con el propósito de remitir oportunamente a este personal a su Entidad promotora de salud, para que reciba la atención requerida. Es indispensable trabajar en romper los mitos sobre salud mental y empezar a ampliar la cultura de autocuidado a estos factores que pueden afectar notablemente al talento humano y a la institución.
- Promoción y prevención inclusiva: el cuidado de la salud mental es para todos, incluir a los estudiantes en las actividades de promoción y prevención es de vital importancia,

estas no deben ser exclusivas para los docentes, sino para toda la comunidad educativa, creando espacios para socializar necesidades y expectativas comportamentales, es un primer paso para lograr un espacio de trabajo seguro.

- Gestión del cambio en la institución con enfoque de riesgo: la educación ha venido cambiando continuamente, las medidas de protección al menor se confunden con el proteccionismo y la desautorización del docente en el proceso formativo, por consiguiente, los directivos deben apoyar al docente en los problemas que se presenten con los estudiantes, haciendo valer los reglamentos y las normas de disciplina, frente a las medidas proteccionistas excesivas.

Finalmente, pero, no menos importante, es continuar el monitoreo de la percepción del riesgo para aquellos riesgos emergentes, de este modo se construyen medidas inclusivas que aumenten la satisfacción y el desarrollo de un buen ambiente de trabajo.

## **Conclusiones**

A través, del desarrollo del presente estudio se pudo probar que existe una correlación positiva entre las variables: desempeño Institucional, percepción de riesgo y Bienestar laboral en espacios escolares, marcando una correlación fuerte entre desempeño y bienestar.

Entre otros hallazgos, se destaca que la productividad laboral impacta positivamente el bienestar laboral de los docentes, teniendo en cuenta que sus actividades se desarrollan en un contexto donde prima la planificación a través de los planes de estudios institucionales.

Por su parte, se confirma que el absentismo es un factor que afecta la productividad, cuando se evalúa en el contexto de las instituciones educativas en un entorno de pandemia, se puede inferir que el absentismo es un factor neutral en cuanto a la incidencia en el bienestar laboral, en el alcance temporal se tiene en cuenta que gran parte de la jornada laboral se desarrollaron bajo la modalidad de trabajo en casa, lo que permitía flexibilidad para el desarrollo de las funciones asignadas. Mientras la relación entre el absentismo en los docentes no tiene mayor afectación en la carga laboral en la pandemia puede que presente variaciones en el contexto actual.

Se sugiere, para nuevos proyectos de valoración de percepción de riesgo se tengan en cuenta los factores estudiados, para profundizar cambios significativos en los resultados actuales.

## Referencias

- Arántzazu García, M. (2019, septiembre). Evaluación cualitativa de factores de riesgo psicosocial en profesoras on-line. *Gestión práctica de riesgos laborales*, (173) 24-32.  
<https://portal.issn.org/resource/ISSN/1698-6881#>
- Bishop, J., & Scott, K. (2000). An examination of organizational and team commitment in a self-directed team environment. *Journal of Applied Psychology*, 3(85), 439-450.  
<https://doi.org/10.21818/001c.5577>
- Bonilla, L., Londoño, E., Cardona, L., & Trujillo, L. (2018). ¿Quiénes son los docentes en Colombia? *Banco de la República*.  
<https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/9560/DTSERU%20276.pdf?sequence=7&isAllowed=y>
- Caballero, L. M., & Nieto Gómez, L. (2015, ene-jun). Nueva gestión pública en Colombia y bienestar laboral del profesorado universitario. *Revista Entramado*, 11(1), 124-134.  
<https://doi.org/10.18041/entramado.2015v11n1.21105>
- Calzaretta, A., Valenzuela, L., & Sepúlveda, F. (2010). Estudio de la Percepción del Riesgo y Salud Ocupacional: mirada desde los paradigmas de riesgo. *Ciencia y Trabajo*, 12, 243-250.  
<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/10540/BD-0516293.pdf?sequence=1>
- Castro Alfaro, A., Dueñas Peña, A., Rozo, J., Barbosa Guerrero, L., Cocunubo, I., & Amaya, F. (2022, ene-jun). Bournout en el sector educativo: en docentes de universidad pública en cuarentena por el COVID-19. *Revista Criterio Libre*, 20, 1-15. <https://doi.org/10.18041/1900-0642/criteriolibre.2022v20n36.8847>
- Congreso de Colombia. (2013, enero 21). Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones. Bogotá, Colombia.  
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>

Congreso de Colombia. (2022, enero 6). Ley de desconexión laboral. Bogotá, Colombia.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=177586>

Congreso de la República. (2013, enero 21). *Ley 1616*. Bogotá, Colombia.

[http://secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1616\\_2013.html](http://secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1616_2013.html)

Congreso de la República. (2022, enero 6). *Ley 2191*. Bogotá, Colombia.

[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_2191\\_2022.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2191_2022.html)

De la Hoz, E., Navarro, J., & Martínez, I. (2022, abril 22). Análisis comparativo de la salud mental positiva entre hombres y mujeres universitarios en condición de aislamiento social por COVID-19. *Formación Universitaria*, 15(2), 93-102. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062022000200093>

El Tiempo. (2022, Mayo 16). Insuficiencia de profesores y baja cualificación, dos retos que enfrenta esta profesión en el país. <https://www.eltiempo.com/vida/educacion/dia-del-maestro-preocupante-diagnostico-de-los-docentes-de-colombia-672396#:~:text=De%20acuerdo%20con%20el%20Ministerio,b%C3%A1sica%20y%20media%20del%20pa%C3%ADs.>

[672396#:~:text=De%20acuerdo%20con%20el%20Ministerio,b%C3%A1sica%20y%20media%20del%20pa%C3%ADs.](https://www.eltiempo.com/vida/educacion/dia-del-maestro-preocupante-diagnostico-de-los-docentes-de-colombia-672396#:~:text=De%20acuerdo%20con%20el%20Ministerio,b%C3%A1sica%20y%20media%20del%20pa%C3%ADs.)

[672396#:~:text=De%20acuerdo%20con%20el%20Ministerio,b%C3%A1sica%20y%20media%20del%20pa%C3%ADs.](https://www.eltiempo.com/vida/educacion/dia-del-maestro-preocupante-diagnostico-de-los-docentes-de-colombia-672396#:~:text=De%20acuerdo%20con%20el%20Ministerio,b%C3%A1sica%20y%20media%20del%20pa%C3%ADs.)

Espinoza, M., Díaz, I., Tous, J., & Vigil, A. (2015, mayo). Efecto del Clima Psicosocial del Grupo y de la Personalidad en el Síndrome de Quemado en el Trabajo de los docentes. *Anales de Psicología*, 31, 651-667. doi:10.6018/analesps.31.2.174371

Europa Press. (2021, octubre 7). *Psiquiatría.com*. <http://psiqu.com/2-65718>

Fajardo Zapata, A., Montejo, A., Molano Vargas, G., Hernández Niño, J., & Quintero Guzmán, A. (2013). Correlación entre los Factores de Riesgo Intralaboral y los Niveles Séricos de Cortisol en Docentes Universitarios. *Ciencia & Trabajo*, 15, 1-6. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492013000100002>

Forbes. (2022, junio 9). Colombia es el país con mayor estrés laboral en Latinoamérica. *Forbes*.

<https://forbes.co/2022/06/09/capital-humano/colombia-es-el-pais-con-mayor-estres-laboral-en-latinoamerica/>

García Bellido, R., & González Such, J. (2010). *Innova mide*. España: Vniversidad de Valencia.

<https://www.uv.es/innovamide/spss/fiabilidad.wiki>



Ginés i Fabrellas, A. (2022, marzo). ¿Cómo garantizar el bienestar de los empleados en la era digital?

*Revista de internet, derecho y política*(35). <https://doi.org/10.7238/idp.v0i35.392944>

Gobernación del Atlántico. (2022). *Boletín estadístico del Atlántico*. Barranquilla.

[https://www.atlantico.gov.co/images/stories/adjuntos/educacion/Planeacion/boletin\\_estadistico\\_2021\\_sector\\_educacion11marzo.pdf](https://www.atlantico.gov.co/images/stories/adjuntos/educacion/Planeacion/boletin_estadistico_2021_sector_educacion11marzo.pdf)

Gómez Restrepo, C., Rodríguez, V., Padilla, A., & Avella García, C. (2009). El docente, su entorno y el síndrome de agotamiento profesional (SAP) en colegios públicos en Bogotá (Colombia).

*Revista Colombiana de Psiquiatría*, 279-293. <https://eds-p-ebSCOhost-com.cvirtual.cesa.edu.co/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=19&sid=bd495cc3-041c-4f30-b728-2ae7bdab326f%40redis>

Hackman, J., & Oldham, G. (1976). *Motivation through the design of work: Test of a theory*.

*Organizational Behavior and Human Performance*. (Vol. 16). [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)

Hernández Molina, N., Ortiz Guiza, E. A., & Díaz Lozano, M. (2022, marzo). Salud mental del talento humano vinculado a la Universidad del Tolima en el marco de la pandemia del COVID-19. *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad*, 179-196.

<http://ojs.revistacts.net/index.php/CTS/article/view/268>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (1997). *Metodología de la*

*Investigación*. México: Mc Graw Hill. <https://josestavarez.net/Compendio-Metodologia-de-la-Investigacion.pdf>

Hinestroza, G., & Merlin, P. (2017). *Recursos humanos en redes y organizaciones : algunas reflexiones e desafíos*. Bogotá: Universidad del Rosario.

<https://doi.org/10.12804/ta9789587840117>

Holtom, B., Mitchell, T., Lee, T., & Inderrieden, E. (2008). Shocks as causes of turnover: What they are and how organizations can manage them. *Human Resource Management*, 4(47), 752-

752. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/9781119206422.ch7>

IBM. (2022, Septiembre 13). Análisis de correspondencias múltiple.

[https://www.ibm.com/docs/es/spss-statistics/saas?topic=categories-multiple-correspondence-analysis#idh\\_mcan](https://www.ibm.com/docs/es/spss-statistics/saas?topic=categories-multiple-correspondence-analysis#idh_mcan)

Jaramillo Naranjo, O., Martínez Buelvas, L., & Gamarra Amarís, O. (2020). *Calidad de vida laboral en el caribe colombiano*. (U. T. Bolívar, Ed.) Barranquilla, Colombia: Universidad del Norte.

[https://eds-p-ebsohost-com.cvirtual.cesa.edu.co/eds/ebookviewer/ebook/ZTAyMG13d19fMjcxMTAxMV9fQU41?si\\_d=5a86d619-f314-41d3-9698-2c3f57d3e598@redis&vid=6&format=EB&rid=1](https://eds-p-ebsohost-com.cvirtual.cesa.edu.co/eds/ebookviewer/ebook/ZTAyMG13d19fMjcxMTAxMV9fQU41?si_d=5a86d619-f314-41d3-9698-2c3f57d3e598@redis&vid=6&format=EB&rid=1)

Lacomba Trejo, L., Schoeps, K., Valero, S., Del Rosario, C., & Montoya Castilla, I. (2022, mayo 24).

Teachers' Response to Stress, Anxiety and Depression During COVID-19 Lockdown: What Have We Learned From the Pandemic? *Wiley Online Library- Journal of School Health*, 92(9), 864-872. <https://doi.org/10.1111/josh.13192>

Larios Gómez, E. (2018). Satisfacción del empleado como detonante en el clima laboral de las

universidades privadas con enfoque religioso: un análisis en México. *Revista FACE*, 18(1), 53-74. [https://revistas.unipamplona.edu.co/ojs\\_viceinves/index.php/FACE/article/view/3178](https://revistas.unipamplona.edu.co/ojs_viceinves/index.php/FACE/article/view/3178)

Lombana Trejos, L., Schoeps, K., Valero Moreno, S., Del Rosario, C., & Montoya Catilla, I. (2022,

Mayo 24). Teachers' Response to Stress, Anxiety and Depression During COVID-19 Lockdown: What Have We Learned From the Pandemic? *Journal of School Health*, 864-872. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/josh.13192>

Louise Bagnall, C., Skipper, Y., & Louise Fox, C. (2022, septiembre). Primary-secondary school

transition under Covid-19: Exploring the perceptions and experiences of children, parents/guardians, and teachers. *Br J Educ Psychol*, 3(92), 1011-1033.

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35132610/>

Manrique, A., Avendaño, B., Galvis, E., & Ferro, J. (2021, jul-dic). Relación entre síndrome de

Burnout y riesgo psicosocial intralaboral en profesionales sociales. *Diversitas*, 1-18.

<https://doi.org/10.15332/22563067.7077>

Martínez Fernández, M. T., Ares Vasquez, M., & Emil Hoffmann, V. (2008). *La estructura y*

*naturaleza del capital social en las aglomeraciones territoriales de empresas: una aplicación*

- al sector cerámico español* (Xavier Molina Molinares ed.). España: Fundación BBVA. Fundación BBVA. [https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2017/05/dat/DE\\_2008\\_Ivie\\_estructura\\_naturaleza\\_capital%20social.pdf](https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2017/05/dat/DE_2008_Ivie_estructura_naturaleza_capital%20social.pdf)
- Martínez Mejía, E., Alcover, C., & Uribe Prado, J. (2022). Hacia un modelo de relaciones de intercambio psicosocial en las organizaciones. *Contaduría y Administración*, 67, 142-164. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2022.3123>.
- Melo, L., Ramos, J., & Zárate, M. (2021, noviembre 2). Efecto de la pandemia sobre el sistema educativo: El caso de Colombia. Bogotá, Colombia: Banco de la República, investigaciones económicas. <https://doi.org/10.32468/be.1179>
- Mérida López, S., Sánchez Alvarez, N., & Extremera, N. (2022). Retención docente a través de la teoría de demandas y recursos laborales. *Educación XXI*, 25, 151-171. <https://doi.org/10.5944/educxx1.31901>
- Ministerio de la protección social. (2008, julio 17). Resolución 2646. Bogotá, Colombia. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Resolucion/30044506>
- Ministerio de la Protección Social. (2008, julio 17). 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. Bogotá, Colombia: Diario Oficial No. 47.059. [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion\\_minproteccion\\_2646\\_2008.htm#:~:text=Por%20la%20cual%20se%20establecen,causadas%20por%20el%20estr%C3%A9s%20ocupacional](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm#:~:text=Por%20la%20cual%20se%20establecen,causadas%20por%20el%20estr%C3%A9s%20ocupacional).
- Ministerio de la Salud y la Protección social. (2020, marzo 12). Resolución 385. Bogotá, Colombia. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=119957>
- Ministerio de salud y protección social. (2018, noviembre 7). Resolución 4886. Bogotá, Colombia. [https://www.minsalud.gov.co/Normatividad\\_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%20No.%204886%20de%202018.pdf](https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%20No.%204886%20de%202018.pdf)
- Ministerio de Trabajo. (2019, julio 22). Resolución 2404. *Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Bogotá, Colombia.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%252C+guia+y+protocolos.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2019, julio 22). Resolución 2404. Bogotá, Colombia. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Resolucion/30039447>

Ministerio del Trabajo. (2022, julio 18). Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá, Colombia. <https://acmineria.com.co/acm/wp-content/uploads/2022/07/Resolucion-N0002764-de-2022.pdf>

Ministro de salud y protección social. (2019, enero 16). Resolución 00089. Bogotá, Colombia. [https://www.minsalud.gov.co/Normatividad\\_Nuevo/Resolucion%20No.%2089%20de%202019.pdf](https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resolucion%20No.%2089%20de%202019.pdf)

Ministerio de Salud y Colciencias. (2015). Salud mental y COVID-19: datos iniciales sobre las repercusiones de la pandemia. Bogotá, Colombia. [https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/ODC/Publicaciones/Publicaciones/CO031102015-salud\\_mental\\_tomoI.pdf](https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/ODC/Publicaciones/Publicaciones/CO031102015-salud_mental_tomoI.pdf)

Minsiterio de Salud y Protección Social. (2020, junio 14). Conoce tus números” para prevenir la hipertensión arterial. Boletín de prensa. Bogotá, Colombia. <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Conoce-tus-numeros-para-prevenir-la-hipertension-arterial.aspx#:~:text=En%20Colombia%20para%202018%20se,femenino%20que%20en%20el%20masculino.>

Mosquera, R., Parra Osorio, L., & Castrillón, O. (2016). Metodología para la Predicción del Grado de Riesgo Psicosocial en Docentes de Colegios Colombianos utilizando Técnicas de Minería de Datos. *Información Tecnológica* –, 27(6), 259-272. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642016000600026>

Organización Mundial de la Salud. (2021, abril 13). Enfermedades no transmisibles. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/noncommunicable-diseases>

Organización Mundial de la Salud. (2022, marzo 02). *Who.int*. [https://www.who.int/es/publications/i/item/WHO-2019-nCoV-Sci\\_Brief-Mental\\_health-2022.1#:~:text=Si%20bien%20muchas%20personas%20se,aumento%20de%20los%20componentamientos%20suicidas.](https://www.who.int/es/publications/i/item/WHO-2019-nCoV-Sci_Brief-Mental_health-2022.1#:~:text=Si%20bien%20muchas%20personas%20se,aumento%20de%20los%20componentamientos%20suicidas.)

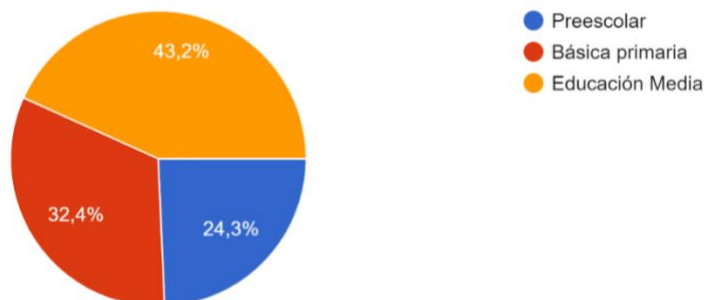
- Ossa Cornejo, C., & Jiménez Figueroa, A. (2021). Relación entre engagement y calidad de vida en el trabajo en funcionarios de establecimientos educacionales chilenos. *Cuadernos de administración*, 34, 1-15. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao34.recvtf>
- Pérez de Celis, M., & Cavazos Arroyo, J. (2021, sept-oct). Percepción del riesgo de COVID-19 y medidas preventivas en México. *Revista Medica del IMSS*, 55(5).  
<https://docs.bvsalud.org/biblioref/2022/02/1357942/4426-28068-1-pb-05-04.pdf>
- Puertas, F. (2021, Diciembre). El bienestar laboral de los empleados, el nuevo desafío cultural de la era post-covid. 48-53. <https://observatoriorh.com/revista/173/el-bienestar-laboral-de-los-empleados58-el-nuevo-desafio-cultural-de-la-era-post-covid>
- Ramos Narvaéz, A., Coral Bolaños, J., Villota López, K., Cabrera Gómez, C., Herrera Santacruz, J., & Rivera Porras, D. (2020). Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral. *Revista Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39(2). <https://hdl.handle.net/20.500.12442/6330>
- Rayani, K., Moraes Cruz, R., Dalagasperina, P., Ornellas Ariño, D., & Valéria Steil, A. (2022, mayo 6). Revisión sistemática internacional sobre problemas de la salud mental de los docentes. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 40(1).  
<https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.7532>
- Robbins, S., & Judge, T. (2019). *Comportamiento organizacional* (17 ed.). Pearson.
- Ródio Trevisan, K., Moraes Cruz, R., Dalagasperina, P., Ornellas Ariño, D., & Valeria Steil, A. (2022). Revisión sistemática internacional sobre problemas de la salud mental de los docentes. 40(1), 1-15. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.7532>  
10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.7532
- Rojas Catañeda, D. (2020, abril 21). Estrés laboral, una enfermedad común que sufre 33% de los trabajadores en Colombia. *Asuntos Legales*.  
<https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/estres-laboral-una-enfermedad-comun-que-sufre-33-de-los-trabajadores-en-colombia-2995082>

- Said Hugues, E., Marcano, B., & Garzón, R. (2021, abril). Ansiedad académica en docentes y COVID-19. Caso instituciones de educación superior en Iberoamérica. *Revista Prisma social*, 289-305. <https://revistaprismasocial.es/article/view/4202>
- Sampieri Hernández, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F: Mc Graw Hill. doi:978-1-4562-2396-0
- Sandman, P. (2003). The Four Kinds of Risk Communication. <http://www.psandman.com/col/4kind-1.htm>
- Sotelo Hoyos, C., Camargo Buitrago, G., & Escobar Meléndez, L. (2020, octubre). Identificación del impacto psicosocial en los trabajadores de la educación por Sars-coV-2. (D. d. Universidad ECCI, Ed.) Bogotá, Colombia. <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/965/Identificaci%C3%B3n%20del%20impacto%20psicosocial%20en%20los%20trabajadores%20de%20la%20educaci%C3%B3n%20por%20Sars-coV-2%20en%20dos%20colegios%20p%C3%BAblicos%20de%20Bogot%C3%A1%20D.C..pdf?sequence>
- Steel, R., Griffeth, R., & Hom, P. (2002). *The retention of talented employees: Challenges and opportunities*. (2). Academy of Management Executive. <https://businessleadershiptoday.com/what-are-the-challenges-leaders-face-in-finding-and-retaining-great-employees/#:~:text=employees%20are%20quitting,-.The%20challenges%20leaders%20face%20in%20finding%20and%20retaining%20great%20employees,autonomy%2C%20and%20toxic%20work%20environments>.
- Supo, J. (2013). Cómo validar un instrumento, la guía para validar un instrumento en 10 pasos. [https://www.cua.uam.mx/pdfs/coplavi/s\\_p/doc\\_ng/validacion-de-instrumentos-de-medicion.pdf](https://www.cua.uam.mx/pdfs/coplavi/s_p/doc_ng/validacion-de-instrumentos-de-medicion.pdf)
- Yslado, R., Ramírez, E., García Figueroa, M., & Arquero, J. (2021, septiembre). Clima laboral y burnout en profesores universitarios. *Revista Electrónica Interuniversitaria De Formación del Profesorado*, 24, 110-114. <https://doi.org/10.6018/reifop.476651>

## Anexo 1. Resultados de validación cuestionario

**Tabla 13**

*Segmentación de docentes por sección, evaluada en cuestionario de validación.*

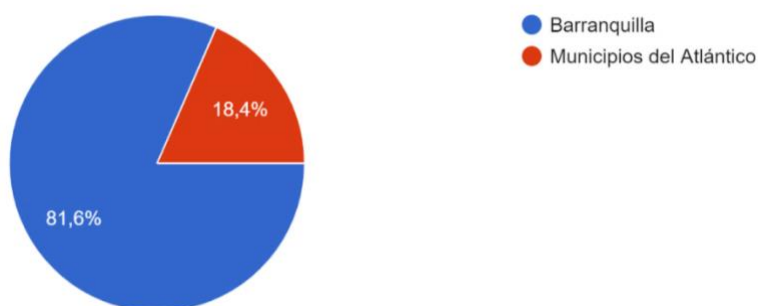


*Nota* El gráfico representa la proporción de docentes de cada sección que participaron en la prueba piloto para validación del cuestionario.

Se indaga por la localización del docente con el fin de identificar correlaciones en el análisis de los resultados.

**Tabla 14**

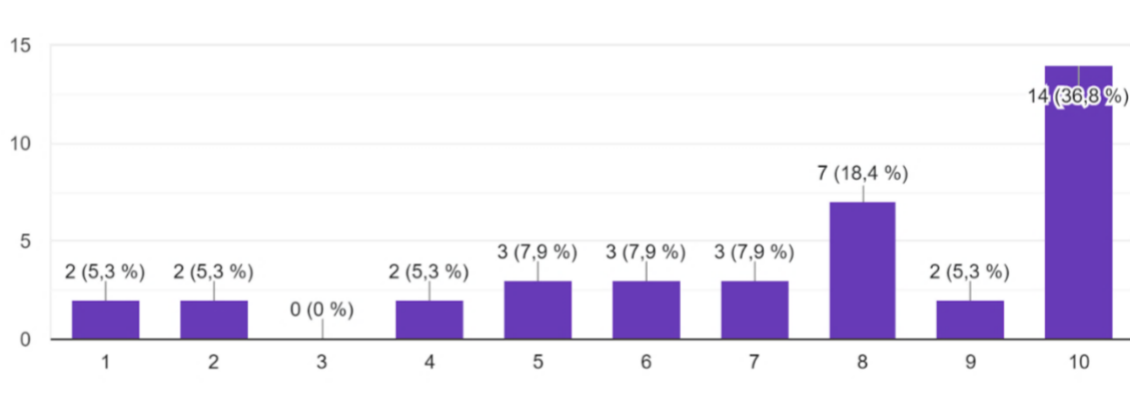
*Segmentación de docentes por ubicación, evaluada en cuestionario de validación.*



*Nota* El gráfico representa la proporción de docentes segmentados por localización para prueba piloto para validación del cuestionario.

**Tabla 15**

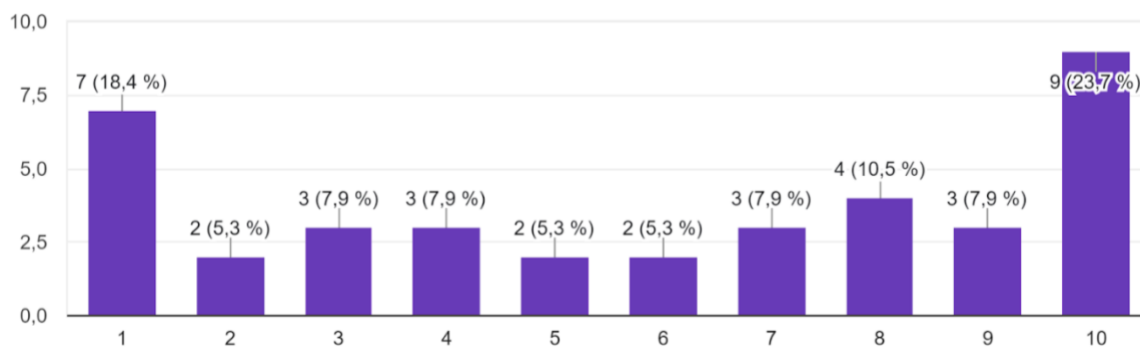
*Percepción del riesgo de contagio COVID 19, evaluada en cuestionario de validación.*



*Nota* El gráfico representa el grado de temor al contagio de COVID-19, para prueba piloto para validación del cuestionario.

**Tabla 16**

*Percepción del riesgo de contagio COVID 19, evaluada en cuestionario de validación.*

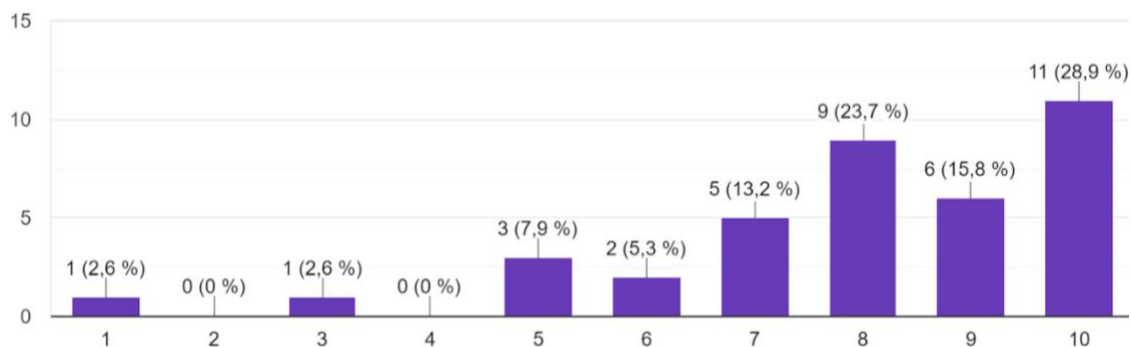


La Figura 4 muestra la tendencia en acciones tomadas para afrontar el riesgo, para prueba piloto para validación del cuestionario.



**Tabla 17**

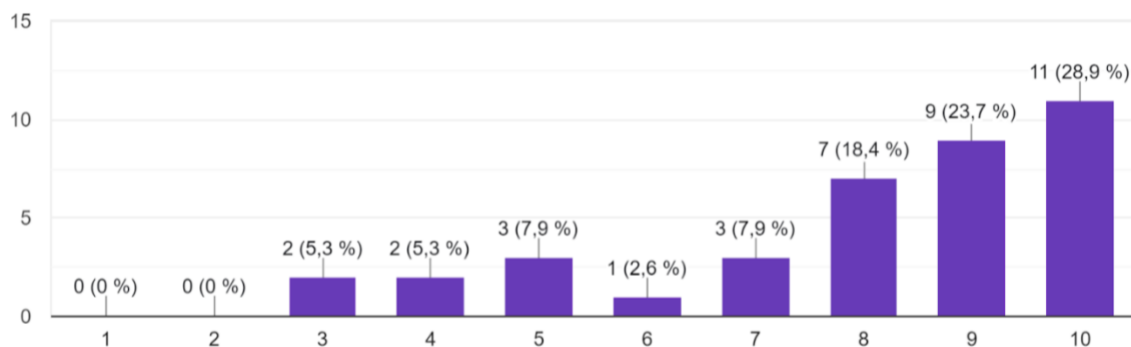
*Percepción del riesgo de contagio COVID 19, protocolos de bioseguridad evaluada en cuestionario de validación.*



*Nota* El gráfico muestra la tendencia en acciones tomadas para afrontar el riesgo, para prueba piloto para validación del cuestionario.

**Tabla 18**

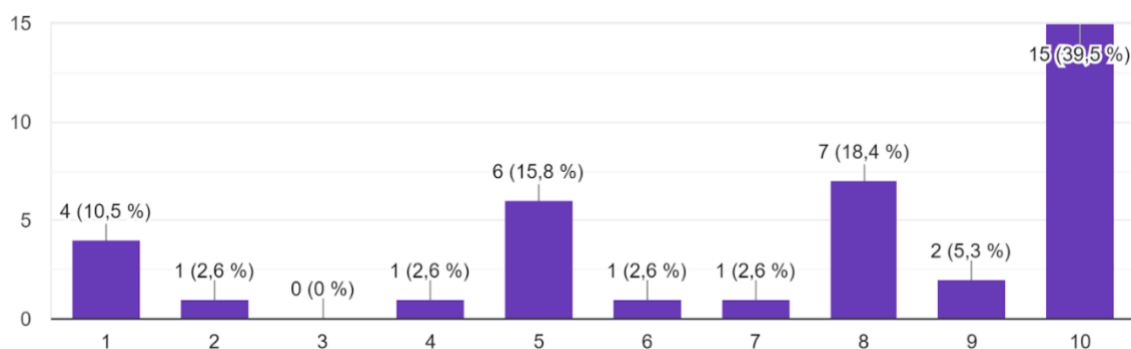
*Engagement con la gestión y liderazgo de la institución, evaluada en cuestionario de validación.*



*Nota* El ítem indaga sobre efectividad y estilo de liderazgo institucional, para prueba piloto para validación del cuestionario.

**Tabla 19**

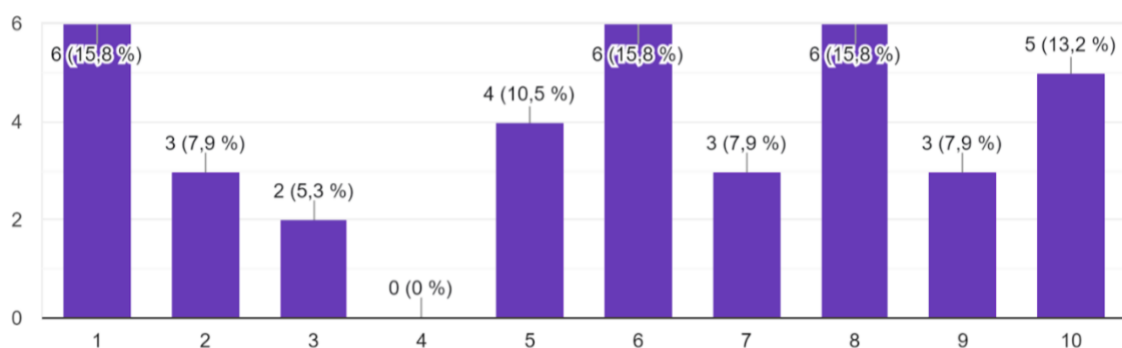
*Sobrecarga laboral durante el COVID-19, evaluada en cuestionario de validación.*



*Nota* El ítem indaga sobre la variación en la carga laboral durante el COVID-19.

**Tabla 20**

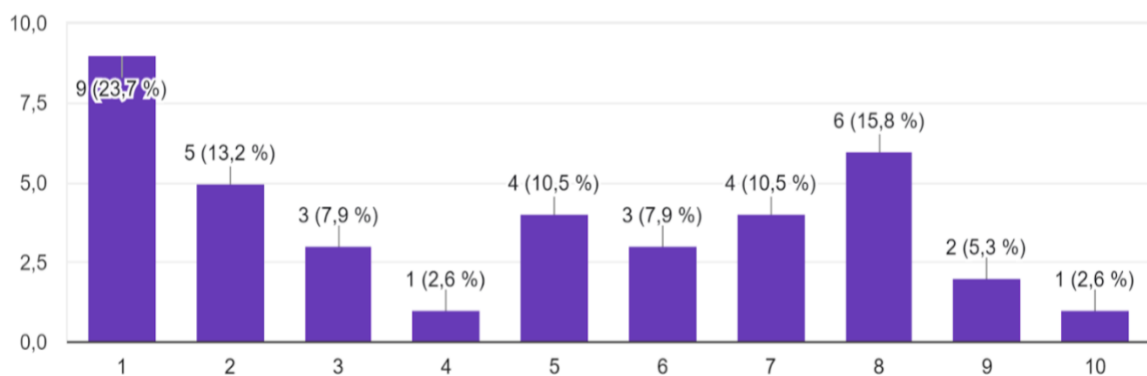
*Productividad laboral, evaluada en cuestionario de validación.*



*Nota* El ítem indaga sobre uno de los principales factores que afectan la productividad laboral.

**Tabla 21**

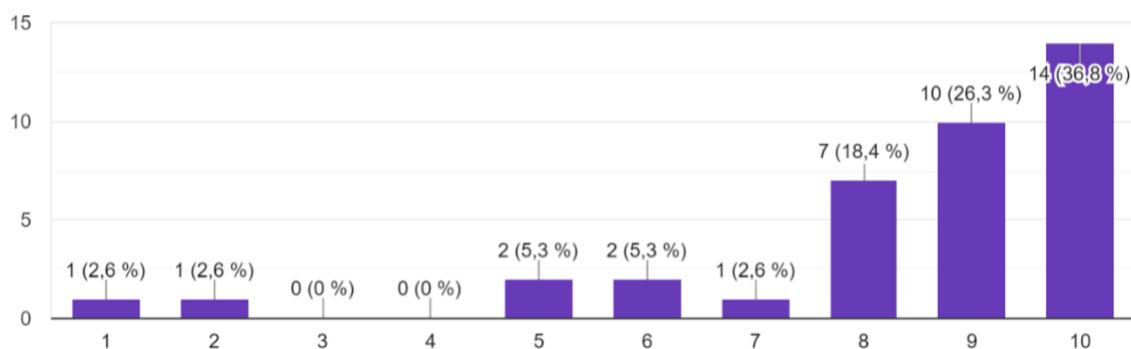
*Productividad laboral contenido de la tarea, evaluada en cuestionario de validación.*



*Nota* El ítem indaga sobre contenido de la tarea que afecta la productividad laboral.

**Tabla 22**

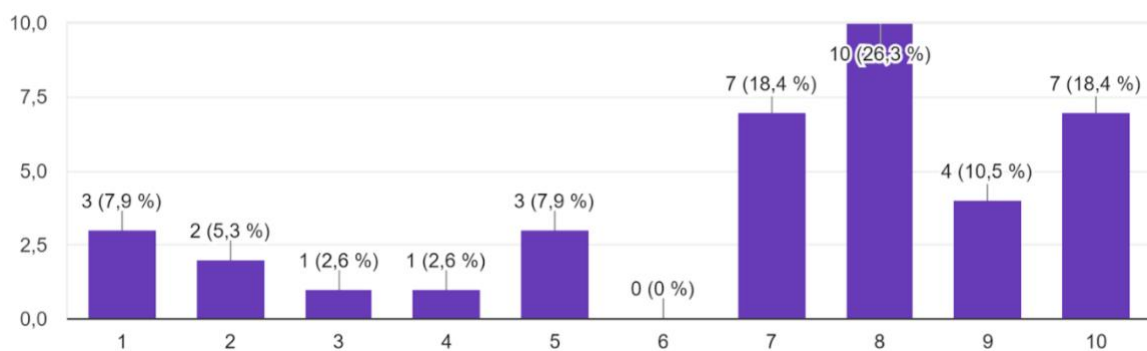
*Productividad y recursividad, evaluada en cuestionario de validación.*



*Nota* El ítem indaga sobre la relación entre productividad y recursividad.

**Tabla 23**

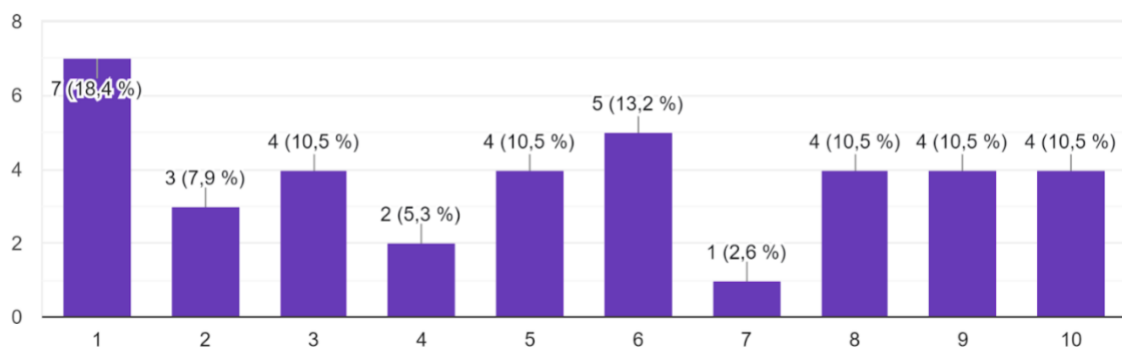
*Sobrecarga laboral, evaluada en cuestionario de validación.*



*Nota* El ítem indaga sobre la relación capacidad versus demandas laborales.

**Tabla 24**

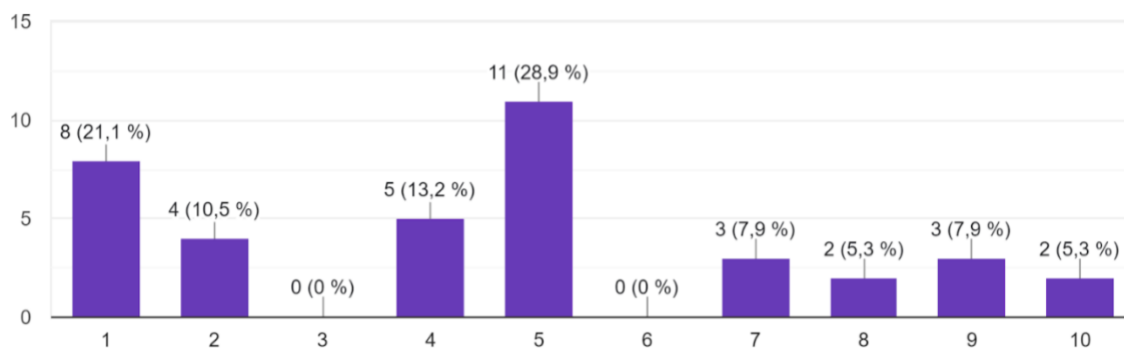
*Burnout, energía y ansiedad, evaluada en cuestionario de validación.*



*Nota* El ítem indaga sobre la energía y ansiedad durante la jornada laboral.

**Tabla 25**

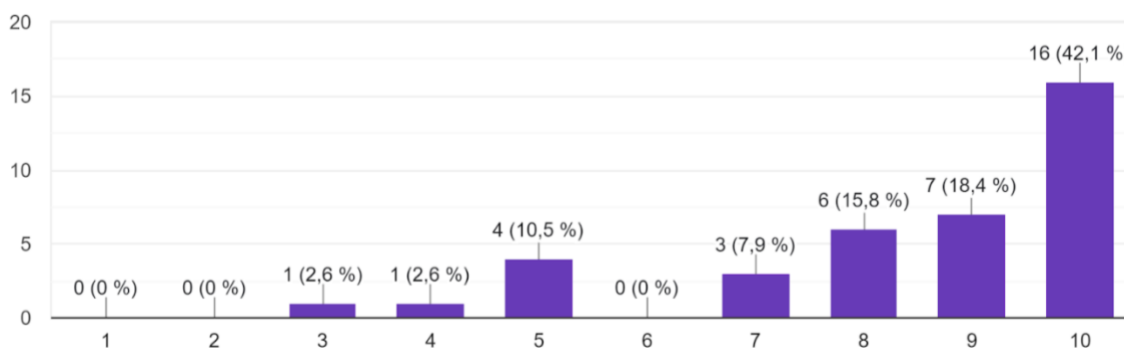
*Burnout, efectos en el bienestar laboral, evaluada en cuestionario de validación.*



*Nota* El ítem indaga sobre factores que afectan el bienestar laboral.

**Tabla 26**

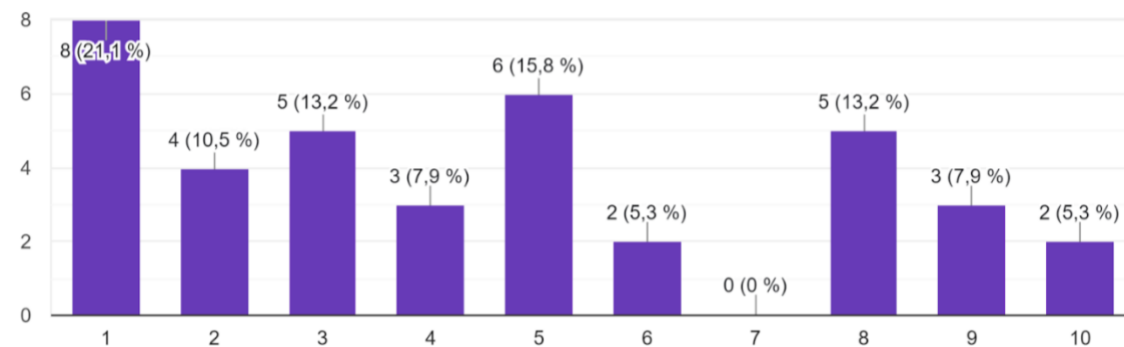
*Engagement, motivación laboral, evaluada en cuestionario de validación.*



*Nota* El ítem indaga sobre la motivación laboral- engagement.

**Tabla 27**

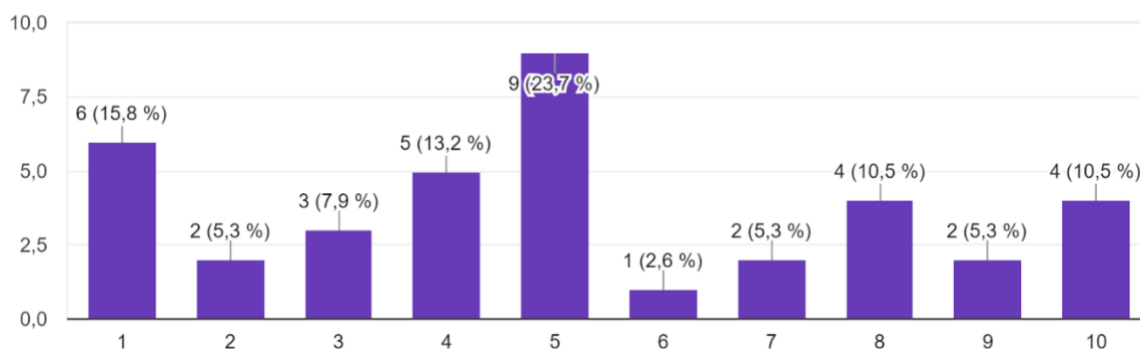
*Absentismo laboral, impacto en el entorno evaluada en cuestionario de validación.*



*Nota* El ítem indaga sobre el efecto del absentismo a nivel extralaboral.

**Tabla 28**

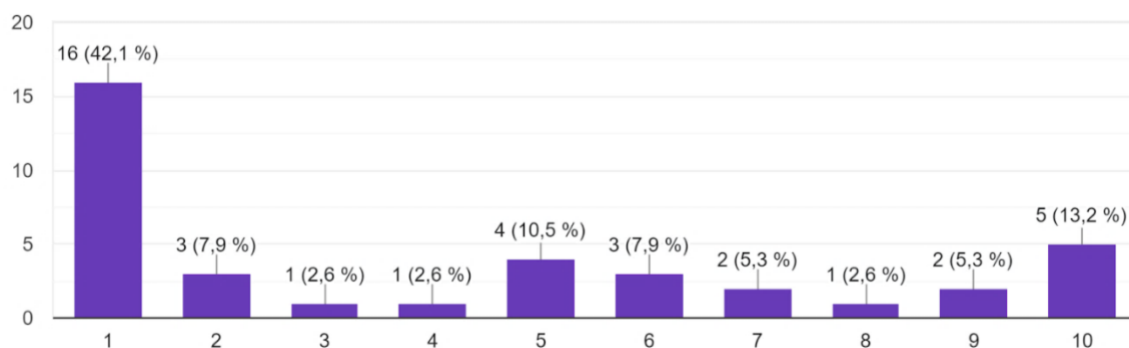
*Absentismo y sobrecarga laboral, evaluada en cuestionario de validación.*



*Nota* El ítem indaga sobre la relación entre el absentismo y la sobrecarga laboral.

**Tabla 29**

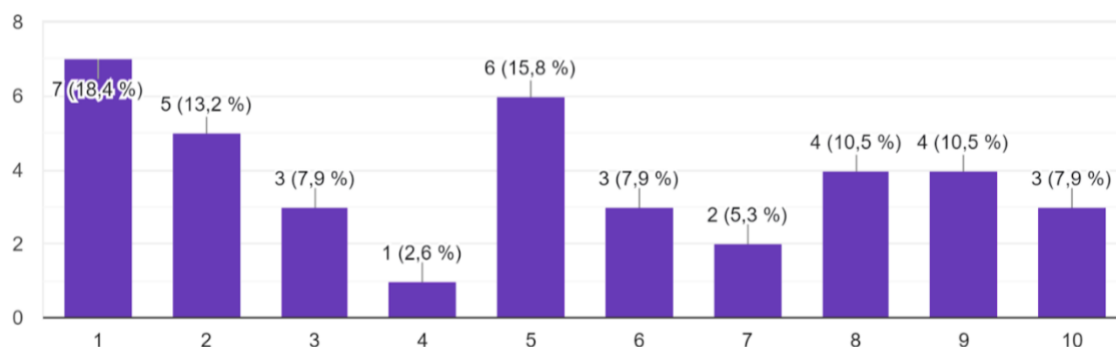
*Absentismo laboral, evaluada en cuestionario de validación.*



*Nota* El ítem pretende estimar el absentismo, para prueba piloto.

**Tabla 30**

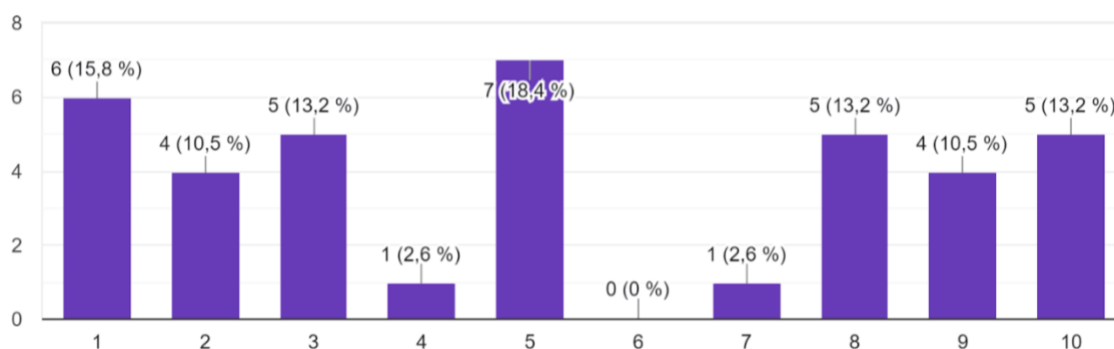
*Rotación laboral, evaluada en cuestionario de validación.*



*Nota* El ítem pretende estimar el índice de rotación laboral.

**Tabla 31**

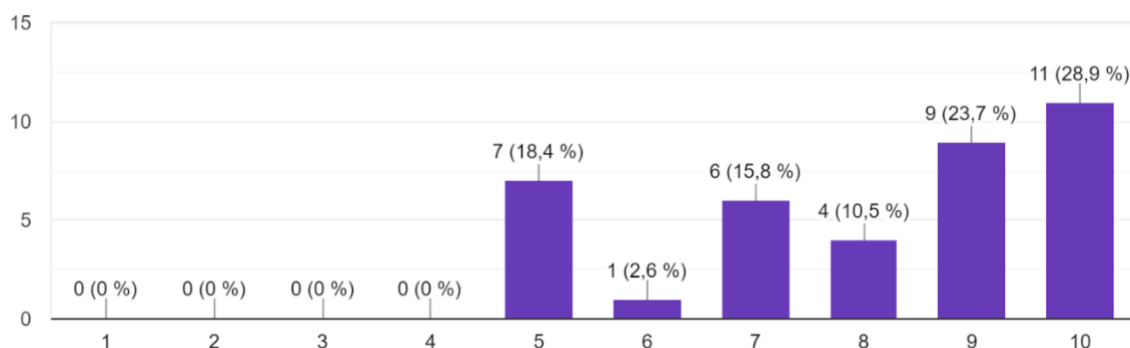
*Rotación laboral y objetivos organizacionales, evaluada en cuestionario de validación.*



*Nota* El ítem pretende evaluar la rotación laboral y el efecto en el PEI.

**Tabla 32**

*Estabilidad laboral, evaluada en cuestionario de validación.*



*Nota* El ítem pretende evaluar la percepción de estabilidad laboral, para prueba piloto en la validación del cuestionario.