



**Impacto psicosocial del trabajo en casa, en docentes del Colegio República Bolivariana de
Venezuela sede B de Bogotá, de marzo a diciembre de 2020.**

Diana Marcela Chaparro Flórez

Silene Masiel de la Rosa Pardo

María Eugenia Hincapié López

Hugo Daniel Montoya Leiva

Andrés Felipe Ramos Sánchez

Programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo,

Corporación Universitaria Minuto de Dios Rectoría Virtual y a Distancia.

Trabajo de grado

Mg. Oscar Salamanca

Marzo 25, 2021

**Impacto psicosocial del trabajo en casa, en docentes del Colegio República Bolivariana de
Venezuela sede B de Bogotá, de marzo a diciembre de 2020.**

Diana Marcela Chaparro Flórez

Silene Masiel de la Rosa Pardo

María Eugenia Hincapié López

Hugo Daniel Montoya Leiva

Andrés Felipe Ramos Sánchez

Programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo,

Corporación Universitaria Minuto de Dios Rectoría Virtual y a Distancia.

Trabajo de grado

Mg. Oscar Salamanca

Marzo 25, 2021

Contenido

Impacto psicosocial del trabajo en casa, en docentes del Colegio República Bolivariana de Venezuela sede B de Bogotá, de marzo a diciembre de 2020.....	1
Contenido	1
Lista de Tablas	3
Lista de Anexos.....	4
Resumen	5
Abstract.....	6
Introducción.....	7
1. Problema	9
1.1 Descripción.....	9
2. Objetivos	10
2.1 Objetivo general	10
2.2 Objetivos específicos.....	11
3. Justificación	11
4.1 Marco teórico	12
4.1 Estado del arte.....	13
5. Metodología	19
5.1 Enfoque y alcance de la investigación	19
5.2 Población y Muestra.....	19
5.3 Instrumentos	22
5.4 Procedimientos.....	25
5.5 Análisis de información.	25
5.6 Consideraciones éticas.....	26

6.	Cronograma	26
7.	Presupuesto.....	27
8.	Resultados	28
8.1	Caracterización sociodemográfica de los docentes del Colegio República Bolivariana de Venezuela sede B de Bogotá, de marzo a diciembre de 2020.....	28
8.2	Identificación de los Factores de riesgo psicosocial de los docentes del Colegio República Bolivariana De Venezuela sede B de Bogotá, de marzo a diciembre de 2020.....	35
8.3	Medidas o factores de protección propuestos para mitigar el riesgo psicosocial del trabajo en casa, en los docentes del Colegio República Bolivariana De Venezuela sede B de Bogotá.	44
9.	Discusión	46
10.	Conclusiones.....	47
11.	Recomendaciones	49

Lista de Tablas

Tabla 1. Ficha del instrumento	20
Tabla 2. Escala de respuesta, Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A).	21
Tabla No 3. Dominios y dimensiones intralaborales	22
Tabla No 4. Escala de respuesta Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.	22
Tabla No 5. Dimensiones Extralaborales	23
Tabla No 6. Número de ítems según categorías de síntomas	24

Lista de Anexos

Anexo 1. Consentimiento Informado consentimiento informado identificación de factores de riesgo psicosocial	31
---	----

Resumen

El riesgo psicosocial es inherente a cualquier ocupación, entendida como la relación entre el ser humano y sus contextos; el contexto laboral, establece una relación demanda/respuesta que genera un beneficio común; al perder el equilibrio se aumenta la exposición al riesgo psicosocial. Debido a la pandemia por Covid-19, los docentes crearon estrategias que disminuyeran la exposición y el contagio, se suspendieron actividades presenciales para pasar a una estrategia virtual que respondiera a las obligaciones laborales y a las demandas estudiantiles. Esto los llevó a adaptar empíricamente su domicilio como sitio de trabajo, con recursos propios y sin orientaciones claras.

Esta investigación caracterizó a la población docente, identificó el impacto del riesgo psicosocial y propuso medidas de protección para los docentes del colegio República Bolivariana de Venezuela, sede B, de Bogotá, quienes ejecutaron actividades virtuales durante el aislamiento preventivo por COVID-19, entre marzo y diciembre de 2020; para tal fin, se aplicó un estudio con enfoque cualitativo, alcance descriptivo, de corte transversal, a partir de los datos obtenidos por la implementación de la Batería de riesgo psicosocial propuesta por el Ministerio de la protección social y la Universidad Javeriana.

Se concluyó que, existe una menor prevalencia en el nivel de riesgo intralaboral que afectó a la población docente evaluada, aun así, el trabajo en casa disminuyó la brecha que separa los riesgos intralaborales de los extralaborales, ocasionando que los docentes no contaran con factores protectores adecuados para enfrentar este tipo y nivel de exposición, por lo anterior se generaron una serie de recomendaciones que respondieran a la mitigación de los riesgos identificados.

Palabras claves: Riesgo psicosocial, Covid-19, docentes, trabajo en casa.

Abstract

Psychosocial risk is inherent to any occupation, understood as the relationship between human beings and their contexts; the work context establishes a demand/response relationship that generates a common benefit; when the balance is lost, exposure to psychosocial risk increases. Due to the Covid-19 pandemic, teachers created strategies to reduce exposure and contagion; face-to-face activities were suspended in order to move to a virtual strategy that responded to work obligations and student demands. This led them to empirically adapt their home as a work site, with their own resources and without clear guidelines.

This research characterized the teaching population, identified the impact of psychosocial risk and proposed protection measures for the teachers of the República Bolivariana de Venezuela school, headquarters B, in Bogotá, who executed virtual activities during the preventive isolation by COVID-19, between March and December 2020; for this purpose, a study with a qualitative approach, descriptive scope, cross-sectional, was applied, based on the data obtained from the implementation of the Psychosocial Risk Battery proposed by the Ministry of Social Protection and the Javeriana University.

It was concluded that there is a higher prevalence of internal work risks that significantly affected the evaluated teaching population, the work at home decreased the gap that separated the internal works risks from the external work ones, causing that the teachers did not have adequate protective factors to face this type and level of exposure, therefore it is recommended to implement an epidemiological surveillance system that responds to the diagnoses obtained.

Key words: Psychosocial risk, Covid-19, teachers, work at home.

Introducción

Los factores de riesgo psicosocial son aquellas “condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o el trabajo”, son entendidos como condiciones del trabajo que de no ser eliminados tendrán como consecuencia accidentes de trabajo y enfermedades laborales, (Resolución 2646 de 2008)¹.

Estos factores están presentes en todos los oficios y actividades de índole laboral, independiente del tipo de trabajos que se desarrollen en una sociedad; es así que todo trabajador puede estar expuesto a ellos, y de acuerdo al nivel de desarrollo de la normatividad, del control estatal y del compromiso de las organizaciones, pueden ser intervenidos y controlados.

El lugar de trabajo enmarca un sin número de relaciones, sociales y laborales, que a su vez definen los ambientes organizacionales; estas dinámicas cotidianas son permeadas por constantes cambios tecnológicos, económicos, jerárquicos, entre otros que generan estrés, ansiedad, desmotivación y otras respuestas en los empleados; que de no ser identificadas e intervenidas se pueden traducir en enfermedades y cargas mentales, por eso es primordial generar acciones que las mitiguen o eliminen.

El personal docente no está exento de presentar alguna alteración psicosocial, al enfrentarse a nuevas situaciones de estrés como las generadas por el Covid 19; y al implementar nuevas estrategias de trabajo y convivencia ya no en la presencialidad, sino en su hogar, los lleva a exponerse a nuevos factores de riesgo psicosocial.

Así pues, se plantea este estudio para establecer el impacto del riesgo psicosocial en los docentes del Colegio República Bolivariana de Venezuela, Sede B de Bogotá, derivados del trabajo en casa asociado al COVID-19, quienes han adaptado sus jornadas, así como sus puestos de trabajo para ser garantes de derecho de sus estudiantes.

Este trabajo extraordinario, planteado en cuestión de días, y para muchos de horas, está

generando un serio impacto en su salud, ya que tuvieron que salir de zona de confort para experimentar y adaptarse a nuevas formas para que sus estudiantes aprendieran, sacrificando en muchas ocasiones elementos de bienestar personal y prevención de riesgos.

A lo largo de esta investigación, se logró identificar las características sociodemográficas de la población afectada, se estableció la presencia y nivel de los factores de riesgo psicosocial, ya partir de esto, se generaron recomendaciones para la mitigación del riesgo psicosocial, con el fin de realizar intervenciones tempranas acordes a los riesgos reales que permitan un verdadero impacto en las condiciones de salud y bienestar de la población docente.

Durante el desarrollo de esta investigación se presentaron limitaciones para la obtención de una muestra más grande, aunque no dejó de ser representativa, así mismo al no contar en el equipo de trabajo con un profesional especialista que aplicara el instrumento, se tuvo que recurrir a un proveedor externo que realizara esta tarea; por otro lado, al no poder diligenciar los formularios de manera grupal y en el sitio de trabajo tradicional, se dilató el tiempo de distribución, diligenciamiento, recolección y análisis de datos, sin embargo, ninguna de las limitaciones afectó el proceso ni en su forma ni en su contenido, puesto que se buscaron estrategias que permitieron llevar a buen término este trabajo.

Gracias a esta investigación se pudo entender el panorama que sufren día a día los docentes del Colegio República Bolivariana De Venezuela sede B de Bogotá, con ocasión del trabajo en casa, como estrategia preventiva frente al Covid-19, hecho que justifica este trabajo de investigación, siendo innovador ya que, al momento de realizarlo, no se evidenciaron antecedentes similares.

1. Problema

1.1 Descripción

Los riesgos psicosociales aparentemente han venido en aumento, sin importar el tipo de empresa, estos se materializan debido a varios factores como son el estrés, agotamiento o depresión, que a su vez están determinados en gran medida por las relaciones sociales entre los individuos en los lugares de trabajo, las altas demandas de trabajo, la incertidumbre frente a la estabilidad laboral, y la desmotivación 2.

El desgaste mental que supone hacer frente a unas condiciones intralaborales difíciles, sumado a que el trabajador tiene sus propias necesidades, intereses y situaciones personales extralaborales de ámbitos como lo familiar, lo social o lo económico, lo cultura, generan que las personas cada día estén más afectadas en su salud.

A pesar de lo que muestran los datos estadísticos, no sólo de Colombia, sino del mundo entero, en los que claramente se ve reflejado el aumento desmedido del riesgo psicosocial, la prevención y gestión de los mismos no está en las prioridades de los organismos de control y mucho menos de las empresas 3.

En Colombia, mediante la Resolución 2646 de 2008 expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social, se definió las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo; pero a más de 12 años de haber publicado esta directriz, aún falta mucho compromiso y gestión para realizar una verdadera intervención, que contribuya a controlar y mitigar dichos riesgos 1.

Son muchos los trabajadores de diferentes sectores económicos que hoy padecen enfermedades laborales asociadas a los factores de riesgos psicosociales y aun mayor es el número de personas expuestas que no han tenido la oportunidad de participar en una medición de

riesgo psicosocial en la cual se identifiquen sus niveles de riesgo, los docentes de nuestro país son un claro ejemplo de ello.

Para este trabajo de investigación tomamos como referente la problemática puntual de los docentes de la institución educativa Colegio República Bolivariana de Venezuela, sede B (CRBV-B), población que ha referido constante malestar y mucha expectativa frente a los cambios y nuevos retos que tienen que asumir en sus labores diarias, con la nueva estrategia de educación desde la virtualidad, se han visto sometidos a sobrecargas de trabajo como consecuencia de no haber recibido una preparación previa para asumir este nuevo reto, algunos no cuentan con de lugares de trabajo adecuados y, mucho menos con los conocimientos de tecnologías de la información y la comunicación (TICs), requeridos para enfrentar esta nueva responsabilidad, sumado a esto tienen que asumir su propias limitaciones, derivadas de sus condiciones familiares, sociales y de salud.

Esta pandemia, ha sido un reto para todos y su magnitud es totalmente nueva y preocupante; frente a este difícil panorama el docente se siente cargado de responsabilidades y desbordado por situaciones que los hacen sentir incómodos, desorientados y estresados.

Conocer y caracterizar estos riesgos permitirá hacer un diagnóstico actualizado que oriente las acciones necesarias para intervenir la problemática que enfrentan los docentes y así lograr mejoras sus condiciones de salud y bienestar físico y mental.

1.2 Pregunta de investigación

¿Cuál es el Impacto psicosocial del trabajo en casa, en docentes del Colegio República Bolivariana de Venezuela sede B de Bogotá, de marzo a diciembre de 2020?

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

Establecer el impacto psicosocial del trabajo en casa, en docentes del CRBV-B, de marzo a diciembre de 2020.

2.2 Objetivos específicos

- Identificar las características sociodemográficas en docentes del Colegio República Bolivariana De Venezuela sede B de Bogotá, de marzo a diciembre de 2020.
- Establecer la presencia y nivel de los factores de riesgo psicosocial, del trabajo en casa, en docentes del Colegio República Bolivariana De Venezuela sede B de Bogotá, de marzo a diciembre de 2020.
- Proponer medidas o factores de protección para mitigar el riesgo psicosocial del trabajo en casa, en los docentes del Colegio República Bolivariana De Venezuela sede B de Bogotá, de marzo a diciembre de 2020.

3. Justificación

El interés por realizar este trabajo de investigación nace de la coyuntura que actualmente vive nuestro país, producto de los cambios que se tuvieron que realizar a raíz de la pandemia por el Covid-19, enfermedad que a nivel mundial ha dejado en claro la necesidad de adaptarse, no sólo desde el estilo de vida sino, también desde la forma de relacionarse socialmente, así como de la manera de desarrollar actividades laborales en todos los sectores económicos.

Uno de los sectores más afectados por la pandemia es el educativo, el cual no ha sido ajeno a estos cambios, pues las actividades que regularmente realizaban los participantes de la comunidad educativa cambiaron significativamente; ya que salieron de su zona de confort para implementar soluciones novedosas, rápidas y adaptables que respondieran a las estrategias de trabajo “Aprende en Casa”, la cual buscaba garantizar al alumno el aprendizaje en casa y, por otro lado, para el docente, el trabajo en casa para dar continuidad a su labor 4 .

Las soluciones o alternativas que se han adoptado para continuar con el proceso educativo desde la virtualidad no han sido fáciles de adaptar, pues son muchos los retos que se han tenido que asumir como, la falta de capacitación o la celeridad en el proceso de los docentes para adecuarse al uso

de las TICs. la escasez de infraestructura tecnológica adecuada, poco o nulo acceso a las plataformas y recursos tecnológicos para algunos grupos poblacionales, entre otros. Este sinnúmero de barreras ha producido una carga mental y física, que para el caso de los docentes puede materializarse en peligros que a su vez pueden desencadenar riesgos para su salud⁵.

Se considera importante analizar esta problemática y trabajar en la identificación de peligros y valoración de riesgos psicosociales en docentes que se han materializado producto de los cambios para analizarlos, usarlos como herramienta y proponer medidas de control que permitan desarrollar planes de intervención temprana ajustados y acordes a los riesgos actuales reales que permitan un verdadero impacto positivo en la mejora de las condiciones de salud y bienestar de la población docente.

La población objetivo corresponde al equipo docente del colegio República Bolivariana de Venezuela Sede B de Bogotá, que corresponde a 28 docentes quienes se encuentran laborando bajo la modalidad de trabajo en casa a partir de marzo- diciembre de 2020.

4. Marco de referencia

4.1 Marco teórico

En Colombia y en general en América latina surgieron estudios, que abordan el tema psicosocial, aunque aún falta mucho camino por recorrer en la investigación y análisis propio de estos riesgos, las teorías y aproximaciones que en el momento se utilizan, han tenido validaciones adecuadas que permiten contar con conceptos, teorías e instrumentos claros para abordar este tema.

La OIT y la OMS define los factores psicosociales, 1984 como “aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto el bienestar y la salud, física, psíquica o social, de los trabajadores como el desarrollo del trabajo” (Comité Mixto OIT/OMS de Medicina del Trabajo. Novena reunión. Ginebra, 1984) 6.

Karasek, (1979), describe el estrés laboral en su publicación, en función del balance entre las

demandas psicológicas del trabajo, y el nivel de control del trabajador sobre éstas; el modelo plantea que las demandas psicológicas, el control y el apoyo son estresores potenciales, que al combinarse de cierta forma aumentan su efecto perjudicial sobre la salud; según esto, mientras en los ambientes laborales, existan actividades para ser resueltas en poco tiempo, o que sean complejas y no estén claras, se desencadenará un aumento en la demanda psicológica, por otro lado, el control es la forma en que se moderan esas demandas, por lo tanto, en la medida que el empleado pueda tener autonomía va a tener más o menor tensión mental 7.

Siegrist (1996), presentó su modelo de desbalance-esfuerzo-recompensa, en el que explica cómo “la interacción entre un esfuerzo elevado y un bajo nivel de recompensas a largoplazo representa una situación de mayor riesgo para la salud”, entendiendo por recompensas, algo más que el salario e introduciendo el control del rol la estima y la motivación, como parte de esta recompensa 8.

Para Marulanda (2007), el estrés laboral ha generado impacto en la salud de los trabajadores, en su productividad y en el ambiente de trabajo. Según la autora, el estrés laboral es entendido como el desbalance percibido por el trabajador entre las condiciones psicosociales presentes en el contexto del trabajo y sus capacidades, características y expectativas individuales 9.

4.1 Estado del arte

Aránzazu, Torrano y García (2020), describen un estudio de mujeres docentes que trabajan desde la virtualidad, basado en el método Delphi, aplicado por un panel de expertos en riesgos en seguridad del trabajo; la metodología consiste en realizar tres preguntas abiertas con relación a la clasificación de riesgos en dichos trabajos, de las cuales se determinan alrededor de 50 variables, se seleccionan 12 que se generalizan en las respuestas. Dentro del estudio se clasifica a los participantes por medio de variables sociodemográficas, tales como edad, género, experiencia laboral y campo académico; en cuanto a la determinación de factores de riesgo psicosociales los expertos indican sobrecarga emocional, falta de autonomía, aislamiento social, ambigüedad del rol, no tomar descansos,

estrés, dificultad para asociar la vida personal y laboral y bajo reconocimiento social. Este estudio demostró la necesidad de realizar programas de prevención y formación en riesgos psicosociales dirigidos a los profesores universitarios, que enfatizan características propias de la mujer a nivel organizacional y personal 11.

A nivel nacional, Espinosa (2015), en su trabajo para optar al título de magíster en Salud Ocupacional y Ambiente, describe la prevalencia de Riesgo Psicosocial en un grupo de docentes y directivos del distrito capital, y cómo estos afectan su desempeño laboral usando como instrumento de medición, la Batería de riesgo psicosocial. Esta investigación determinó la afectación en algunos dominios específicos como carga, intensidad y presión laboral; también se concluye que el traslado entre el domicilio y el lugar de trabajo supone un incremento en el riesgo a causa del modo de movilizarse y el entorno que rodea sus domicilios, lo cual nos puede ofrecer un indicador diferencial en relación a lo previsto con el trabajo en casa a raíz de la pandemia por COVID 19. Sus resultados arrojan el alto nivel de exposición, ya que el 62% de la población reflejó niveles entre alto y muy alto, de acuerdo a los estándares del instrumento aplicado, correspondiente a la Batería de riesgo 11.

Forero (2016), en su publicación Factores de riesgo psicosocial en trabajadores de un colegio privado de Bogotá en el año 2016, cuyo objetivo busca describir los factores de riesgo psicosocial del personal de un colegio privado de Bogotá, identificar factores asociados y determinar aquellos grupos que requieren atención prioritaria. Este trabajo se fundamenta en la aplicación y análisis de resultados de la batería de riesgo psicosocial. Sus resultados permiten identificar el tipo y nivel de riesgo al cual se expone la población seleccionada, concluyendo que no se presentan altos niveles de exposición a riesgo psicosocial, sin embargo, en la particularidad sí se presentan casos específicos que hacen que se requiera intervención al respecto 12.

Cardona (2018), presenta una investigación que tiene como propósito analizar las condiciones psicolabóres de los docentes que laboran medio tiempo y tiempo completo, de la Corporación

Universitaria Minuto De Dios, Uniminuto Sede Fresno, valorando la carga cuantitativa a la cual los docentes están expuestos, apreciando de esta manera las exigencias de realizar labores aun por fuera de la jornada de trabajo tales como, preparar clases y materiales, corregir trabajos y evaluaciones, informes y otras solicitudes institucionales, por lo tanto, convirtiéndose en una problemática de estrés laboral definido como un estado de agotamiento físico emocional o mental, que tiene consecuencias en los docentes universitarios quienes presentan sentimientos de tristeza, ansiedad, mal humor, insomnio, dolor de cabeza entre otros 13.

Mejía, Silva y Rueda (2020), describen en su artículo, una ruta de atención psicosocial para docentes con síndrome de burnout a causa de la cuarentena generada por el covid-19. Esto en razón a que un alto porcentaje de docentes han trabajado sólo la modalidad presencial y la cuarentena ha llevado a que los docentes ejecuten su labor de forma remota. Este artículo evidencia que en Colombia existe un gran vacío en cuanto a investigaciones referentes al tema, además, no se hay investigaciones que involucren directamente al personal docente y su salud mental frente a la pandemia, a la cuarentena y cambio de modalidad de enseñanza (Aprende encasa).

4.2 Marco legal

Esta investigación se rige por los parámetros legales establecidos a nivel nacional y que afectan directa e indirectamente a cada uno de los elementos que la conforman. Entre otros parámetros legales, encontramos.

- **Ley 9 de 1979 art. 80**

para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones la presente Ley establece normas tendientes a prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo, este artículo de la ley 9 no sirve como punto de partida de la normatividad ya que se expresa que es deber del empleador cuidar de la salud de sus trabajadores y además tiene la responsabilidad de resguardar la salud de ellos 15.

- **Ley 9 de 1979 art. 82**

Las disposiciones del presente título son aplicables en todo lugar de trabajo y a toda clase de trabajo, cualquiera que sea la forma jurídica de su organización o prestación, regulan las acciones destinadas a promover y proteger la salud de las personas. Todos los empleadores, contratistas y trabajadores quedarán sujetos a las disposiciones del presente título y sus reglamentaciones.

Hoy en día se está viviendo una emergencia sanitaria lo cual ha hecho que los trabajadores tengan que dejar sus entornos laborales para llevarlos a sus casas, pero esto no ha hecho que los trabajadores dejen de hacer sus funciones laborales por tal motivo la ley seguirá siendo vigente y se ejecutará de la misma forma ya que solamente cambió su espacio de trabajo, pero sigue ejerciendo su función con el empleador 15 .

- **Decreto 614 de 1984 ART.3**

Las disposiciones sobre Salud Ocupacional se aplicarán en todo lugar y clase de trabajo, cualquiera que sea la forma jurídica de su organización y prestación; así mismo regularán las acciones destinadas a promover y proteger la salud de las personas.

Todos los empleadores, tanto públicos como privados, contratistas, subcontratistas y trabajadores, así como las entidades públicas y privadas estarán sujetas a las disposiciones que sobre la organización y la administración de la Salud Ocupacional se establecen en este Decreto y en las demás disposiciones complementarias que expidan los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud Pública.

Este decreto abarca el cumplimiento de la salud ocupacional y nos deja ver que se tiene que cumplir en cualquier espacio laboral o trabajo que se esté desarrollando por el trabajador.

Acuerdo 496 de 1990.

Mediante el cual se identifican los Factores de Riesgo Psicosocial en el Programa de Salud Ocupacional y en el Panorama de Factores de Riesgo de la empresa.

Con este acuerdo se buscó conocer y poder detectar los factores descendentes de riesgo Psicosocial en los trabajadores los cuales son causados por el trabajo en ocasiones con el fin de proteger la salud del trabajador.

- **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.

Esta resolución trajo la implantación de la batería de riesgo que es un instrumento de medición de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo que evalúa los aspectos intralaborales, extralaborales y las condiciones individuales.

Define las responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente que influyen en la salud y desempeño laboral de los trabajadores, según lo describe la resolución 2646 de 2008.

- **Ley 1616 de 2013, art 9**

Promoción de la Salud Mental y Prevención del Trastorno Mental en el Ámbito Laboral Las Administradoras de Riesgos Laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.

- **Decreto 1477 de 2014**

Por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales: Ansiedad y depresión, Infarto del

miocardio y otras urgencias cardiovasculares, Hipertensión arterial, Enfermedad ácido péptica severa o colon irritable.

En Colombia, a partir del 24 de marzo del 2020 y dada la emergencia sanitaria, el gobierno nacional decretó el aislamiento social y la cuarentena obligatoria cerrando sectores económicos, y dejando sectores de actividades básicas. A partir del 14 de marzo el ministerio de Salud junto al Gobierno Nacional expide la circular No 19-20, donde implementan medidas para disminuir la propagación del Covid-19 tales como, cancelar clases y actividades presenciales en colegios y universidades, y a partir del 16 de marzo empiezan los docentes preparación de planes y metodologías, no presenciales de estudio; el 7 de marzo el Ministerio de Trabajo colombiano expide la circular 021 de 2020 donde expresa maneras del trabajo tales como trabajo en casa, teletrabajo, jornada laboral flexible, vacaciones anuales, anticipadas y colectivas, permisos remunerados-salario sin prestación del servicio; ubicando a los docentes en la modalidad trabajo en casa definido por la Ley 1221 de 2008 en el numeral 4 del artículo 6 “una persona que tenga la condición de asalariado no se considera teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual”.

Tras la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo según ISO 45001, que buscó disminuir los incidentes y accidentes relacionados con el trabajo y reducir o eliminar los peligros y riesgos asociados a las actividades realizadas, implementando resoluciones tales como la 2304 del 2019 por la cual se toman instrumentos evaluativos de los riesgos psicosociales, la resolución 002643 de 2008, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención y monitoreo de la exposición a factores de riesgo psicosociales.

5. Metodología

5.1 Enfoque y alcance de la investigación

El enfoque de este proyecto de investigación es de carácter cualitativo, el instrumento utilizado será la batería para medición de riesgo psicosocial, diseñado por el Ministerio de protección social y la Pontificia Universidad Javeriana, el cual, nos proporciona información cualitativa que mediante análisis cuantitativo y estadístico, nos permitirá dar recomendaciones de intervención temprana para prevenir o mitigar la exposición a factores de riesgo psicosocial que hayan podido aparecer, producto de los cambios en la metodología de enseñanza y los nuevos retos laborales que han tenido que asumir los docentes que hacen parte de la población muestral.

El alcance de este ejercicio de investigación es descriptivo, de cohorte transversal, aunque se busca que la intervención se aborde de forma longitudinal y pueda trascender en el tiempo directamente, el objetivo es medir y analizar los riesgos psicosociales de los docentes, y valorarlos para tener información clara y real que nos permita dar recomendaciones para una intervención temprana, que evite el deterioro de la salud de los docentes a causa del estrés y otras alteraciones de índole psicosocial, producto del trabajo en casa.

5.2 Población y Muestra

La población participante de la investigación corresponde al personal docente y directivo de las dos jornadas dispuestas en la sede B, del Colegio República Bolivariana de Venezuela; ubicado en el barrio Samper Mendoza de la localidad de Los Mártires en la ciudad de Bogotá, el cual, con un total de 28 trabajadores, comprende a 16 docentes titulares de aula, 10 docentes de apoyo pedagógico, 1 orientadora y 1 coordinadora; con una distribución de género de 4 hombres y 24 mujeres; con edades que oscilan entre los 25 y los 70 años.

La muestra corresponde al 90% de la población y los criterios de inclusión corresponderán a las variables sociodemográficas descritas por la Batería de riesgo psicosocial en las que encontramos: Edad, género, escolaridad, estado civil, estrato socioeconómico, municipio en el que realiza el trabajo en casa, tipo de contratación, antigüedad, por tal razón se elegirá un tipo de muestreo no probabilístico, intencional teniendo en cuenta que:

Es una población pequeña

Se cuenta la gran mayoría de la población

No es necesario reducir la muestra

Permite identificar claramente las características de toda la población

5.3 Instrumentos

Se selecciona esta batería como instrumento de recolección y análisis de la información, ya que es el principal material validado en Colombia para identificar, evaluar y valorar los factores de riesgo psicosocial, y posteriormente establecer medidas para mitigar o eliminar tales riesgos.

Esta Batería se divide en dos partes, una referente a los datos sociodemográficos y ocupacionales y la otra hace referencias a los cuestionarios para evaluar los riesgos psicosociales intralaborales extralaborales y el estrés. Se compone de seis instrumentos de medición, tres cualitativos y tres cuantitativos, estos últimos corresponden a tres encuestas, una para los factores de riesgo intralaborales, que a su vez comprende dos formas: la A, para cargos directivos y la B, para cargos operativos.

Tabla 1*Ficha del instrumento*

Nombre	Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral).
Fecha de publicación	Julio de 2010.
Autores	Ministerio de la Protección Social. Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
Instrumentos que componen la batería:	<ul style="list-style-type: none"> • Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral. • Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo. • Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral. • Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral. • Cuestionario para la evaluación del estrés (Villalobos 1996, 2005 y 2010).
Población a quien va dirigida	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia.
Puntuaciones	Específicas para cada instrumento que compone la batería.
Objetivo de la batería	Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral en población laboralmente activa.
Alcance	Identificar datos sociodemográficos y ocupacionales de los trabajadores. Establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral y determinar su nivel de riesgo.

Tabla 1. En esta tabla se da a conocer la ficha técnica del instrumento batería de riesgo psicosocial mostrando sus variaciones puntuación.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosocial, del Ministerio de la protección social.

Para desarrollar este estudio, se implementaron 4 de los 8 instrumentos dispuestos en la batería para evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio de la protección social y la Pontificia Universidad Javeriana. La selección de los instrumentos aplicados, responden a las características generales de la

población, así como a los objetivos planteados en este estudio.

Para ello se consideran pertinentes los siguientes instrumentos:

Ficha de datos generales. Esta ficha permite recoger los datos relacionados con las variables sociodemográficas de la población objeto de estudio.

Cuestionario de factores de Riesgo Psicosociales Intralaborales. Las condiciones intralaborales que se evaluarán con el cuestionario “forma A”, hacen referencia a características del trabajo y la organización que tienen relación o influyen en la salud y bienestar del individuo; cuenta con cinco opciones de respuesta tipo escala Likert, en su forma A cuenta con 123 Ítems, en su forma B con 97 ítems.

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral. Esta encuesta igual que la de factores intralaborales cuenta con 5 opciones de respuesta, con la misma escala, a diferencia del intralaboral este segundo instrumento tiene como fin evaluar condiciones externas al medio laboral, que están relacionadas con el entorno familiar, social y económico del trabajador.

Cuestionario para la evaluación del estrés. El último instrumento que se usará evalúa el estrés, con éste se pretende encontrar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés, distribuidos en cuatro categorías principales según el tipo de síntomas de estrés que son: fisiológicos, comportamiento social, intelectuales y laborales, y psicoemocionales.

¿Por qué el instrumento de la batería psicosocial es apropiado para medir el impacto psicosocial que genera el trabajo en casa en el docente?

Porque es el conjunto de instrumentos validados en el país, que más confiabilidad ofrece frente a la recolección y análisis de datos relacionados con riesgo psicosocial, y es la que más se acerca en cuanto al alcance y precisión, frente a los objetivos de esta investigación.

De igual manera, ante el cuestionamiento relacionado con el sitio y modo, la aplicación de la batería se considera viable según el asunto y el numeral 5 de la circular 0064 de 2020, emitida por el

ministerio de trabajo, siendo válida ya que, se realizó guardando todas las medidas de bioseguridad, de manera personalizada, en el domicilio, el cual al momento de la aplicación hizo las veces de sitio de trabajo, y no, de manera grupal, ni en las instalaciones del colegio.

La población realiza sus actividades laborales en un espacio dispuesto para ello, a partir de una necesidad sentida y obligada por la nueva realidad y que es la de trasladar su trabajo a su domicilio, el cual debe ser adaptado y convertido en un puesto de trabajo, desde el cual se cumplan los requerimientos de su empleador.

5.4 Procedimientos

La aplicación de los instrumentos de recolección de datos se realizó de la siguiente manera:

- reunión virtual con la población, en la cual se dio a conocer el proyecto, su alcance y su participación, a su vez en esta reunión se solicitó el consentimiento informado para proceder al envío y diligenciamiento del instrumento a cada uno de los docentes.
- Envío del paquete de formularios sellado al domicilio de cada docente.
- Diligenciamiento la batería para la evaluación de factores de riesgos psicosociales del Ministerio de Protección Social.
- Asesoría virtual personalizada por parte del profesional a cargo de la aplicación.
- Recolección de formularios diligenciados.
- Lectura y análisis de los datos arrojados mediante el aplicativo
- Sistematización de la información.
- Entrega de resultados

5.5 Análisis de información.

La investigación captó la información estadística sobre datos sociodemográficos, esta información se procesó mediante hojas de cálculo de Excel las cuales arrojaron la representación gráfica y las tablas de frecuencia, por otra parte, se analizaron los datos estadísticos frente a riesgos intralaborales

y extralaborales así como de estrés, los cuales permitieron presentar los resultados y establecer la presencia de dichos riesgos y su nivel de exposición en una escala de 5 niveles contemplados en la batería y que son: sin riesgo despreciable, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto, con estos datos cuantitativos se realizó un análisis cualitativo, que permitió alcanzar los objetivos planteados y presentar los resultados obtenidos.

5.6 Consideraciones éticas

Según la Resolución 008430 de octubre 4 de 1993 a nivel nacional, se considera una investigación con riesgo mínimo, ya que no se realizó intervención o alteración intencionada, ni biológica, fisiológica, psicológica o social, representando ausencia de riesgo importante para la integridad de los participantes, prevaleciendo el criterio del respeto a su dignidad y la protección de sus derechos y bienestar. La actividad requerida para poder llevar a cabo el proyecto consta en la toma de datos bajo confidencialidad en una encuesta que se desarrolla con los instrumentos de valoración.

Se aplicó un consentimiento informado, con el fin de dar a conocer el objetivo de la investigación; teniendo en cuenta que su participación fue voluntaria, el manejo de datos será confidencial, no se usará para otros propósitos.

Se hará entrega al Colegio República Bolivariana de Venezuela, sede B, de Bogotá, del trabajo de investigación, con factores de protección recomendaciones para mitigar el riesgo psicosocial del trabajo en casa.

6. Cronograma

Tabla 2
Cronograma de actividades

Actividad	Tiempo (meses)		Producto
	Desde	Hasta	
Trabajo de anteproyecto investigativo	Agosto	Octubre	Anteproyecto
Acercamiento a la institución para solicitar autorización para aplicación del trabajo.	Septiembre	Octubre	Presentación de la propuesta ante el rector
Acercamiento a docentes para	Octubre	Octubre	Presentación de la propuesta ante

socializar anteproyecto (sensibilización del personal)			docentes
Firma de consentimiento para la aplicación de cuestionarios y aplicación de cuestionarios /batería riesgo psicosocial	Noviembre	Diciembre	Autorizaciones de manejo de datos y aplicación de cuestionarios, Aplicación de cuestionario, sociodemográfico y batería de riesgo psicosocial
Cuantificación y cualificación de los resultados	Diciembre	Enero	Tabulación de los datos obtenidos para el análisis de los resultados
Conclusiones y recomendaciones	Enero	Febrero	Informe a institución de los resultados a nivel general
Entrega de formato con medidas o factores de protección para mitigar el riesgo psicosocial	Febrero	Marzo	Entrega de formato de medidas y factores de protección para mitigar el riesgo psicosocial en la institución

Tabla 2. En la siguiente tabla se muestra el cronograma propuesto para la realización de actividades según los meses y su producto final

Fuente: Elaboración propia

7. Presupuesto

Tabla 3
Presupuesto

RUBROS	Rubros propios	Contrapartida Empresa	Total
1. Personal	\$6.800.000	\$0	\$6.800.000
2. Equipos	\$0	\$0	\$0
3. Software	\$0	\$0	\$0
4. Materiales e insumos	\$100.000	\$0	\$100.000
5. Viajes nacionales	\$0	\$0	\$0
6. Viajes internacionales	\$0	\$0	\$0
7. Salidas de campo	\$50.000	\$0	\$50.000
8. Servicios técnicos	\$0	\$0	\$0
9. Capacitación	\$0	\$0	\$0
10. Bibliografía: Libros, suscripción a revistas y vinculación a redes de información.	\$0	\$0	\$0
11. Difusión de resultados: Correspondencia para activación de redes, eventos	\$0	\$0	\$0
12. Propiedad intelectual y patentes	\$0	\$0	\$0
13. Otros: Detalles agradecimiento por participar en la investigación.	\$150.000	\$0	\$150.000

Total	\$7.100.000	\$0	\$7.100.000
-------	-------------	-----	-------------

Tabla 3. Se plasma los rublos necesitados y gastados durante el desarrollo de la investigación.

Fuente: Elaboración propia

8. Resultados

Los resultados que se presentan a continuación corresponden a la información arrojada por el programa de análisis de datos recolectados, mediante la aplicación de los instrumentos seleccionados de la batería de riesgo psicosocial, entre estos resultados tenemos la caracterización o perfil sociodemográfico y su probable incidencia frente a las situaciones de riesgo psicosocial, también se evidencia el nivel de exposición al riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, el factor de estrés y las estrategias de atención de la población seleccionada para la investigación y los factores de protección propuestos para la mitigación de estos riesgos.

8.1 Caracterización sociodemográfica de los docentes del Colegio República Bolivarianade Venezuela sede B de Bogotá, de marzo a diciembre de 2020.

A continuación, se describen las diferentes variables que conforman el perfil sociodemográfico de la población, mediante la distribución por género, edad, escolaridad, estado civil y antigüedad laboral, las cuales se consideran transversales en todos los estudios revisados.

Para realizar el análisis comparativo se tienen en cuenta: el trabajo de investigación de Espinosa (2015), quien realiza una tesis encaminada a identificar la prevalencia del riesgo psicosocial en un grupo de docentes donde evalúan a 182 docentes en 18 localidades del Distritocapital, así mismo se hace un análisis comparativo desde la perspectiva, y los resultados obtenidos por Forero (2016), en su trabajo “Factores de riesgo psicosocial en trabajadores de un colegio privado de Bogotá en el año 2016”.

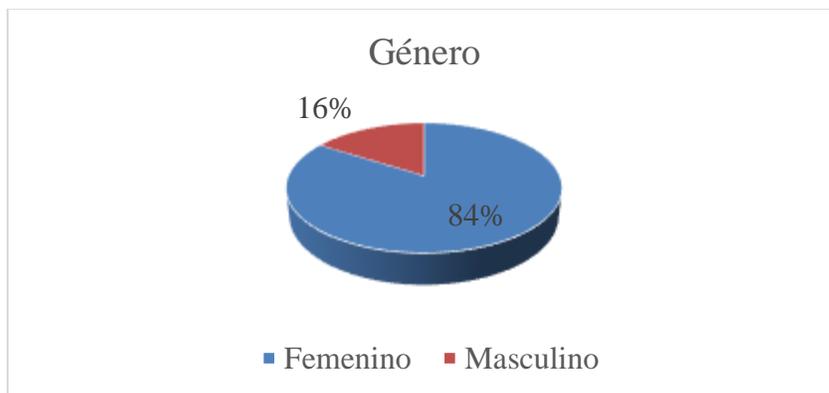
8.1.1 Género.

Se seleccionan dos variables de género teniendo en cuenta las establecidas para los diferentes

instrumentos de la batería de riesgo psicosocial y que corresponden a femenino y masculino.

Gráfico 1

Proporción de población por género.



Fuente: Humanavive (2021), Informe de riesgo psicosocial i.e.d República bolivariana de Venezuela.

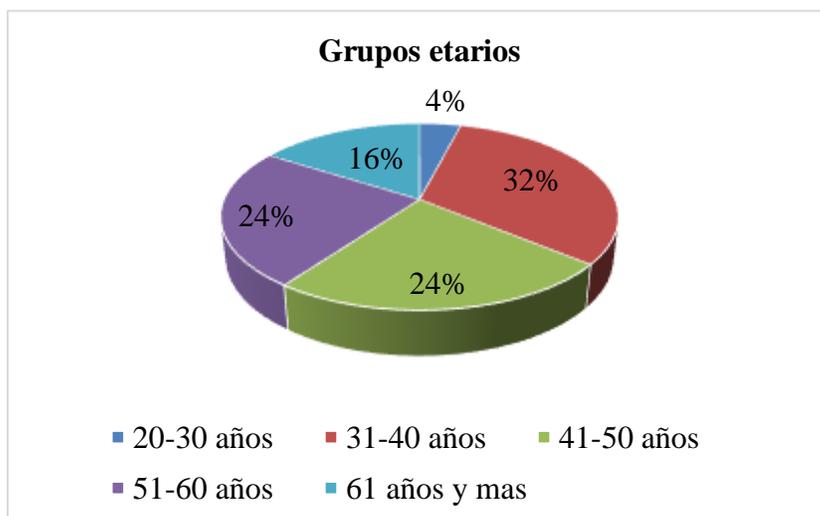
Se observa en la gráfica, la dominancia del género femenino en el cargo docente, con un 84% del total de la población de estudio frente a un 16 % del género masculino, esto confirma la información del estudio comparativo con el trabajo de Espinosa (2015), quien describe un 64,3% de su población como de género femenino, por otro lado, Forero (2016), con un total del 80% de su población correspondiente a este género predeterminan una constante para esta variable. Si sumamos a esto las implicaciones del rol social de la mujer en nuestro país, se puede predecir otro factor claro de vulnerabilidad frente a la exposición al riesgo psicosocial tanto intra como extralaboral, ya que, al cumplir con su actividad laboral en el mismo contexto físico, social y familiar, se tienden a solapar, confundir y afectar actividades entre sí.

8.1.2 Edad.

La descripción de esta variable sociodemográfica se realiza por grupos etarios para facilitar su tabulación, teniendo en cuenta las amplias diferencias de esta variable entre las personas que componen la población de estudio.

Gráfico 2

Proporción de población por Edad



Fuente: Informe de resultados de la aplicación de la batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

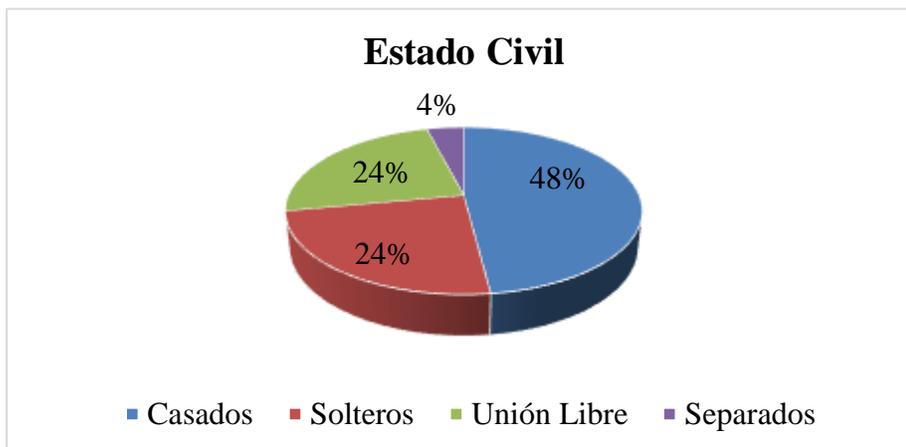
Se observan tres grandes grupos etarios con similares porcentajes, entre los 30 y los 60 años con un pico alrededor de los 40 años; mientras que en el estudio de Espinosa (2015), se evidencia que su población promedio corresponde a los 44 años, siendo muy similar este resultado al obtenido en esta investigación; mientras tanto, haciendo un promedio ponderado de los datos ofrecidos por Forero (2016), identificamos un 69% de la población ubicada alrededor de los 45 años, lo cual sobrepasa con poca diferencia nuestros resultados; esto implica que, gran parte de la población se encuentra en edad productiva, en su mayoría con pareja e hijos además de otras personas a cargo, siendo así, más vulnerables a un nivel de exposición al riesgo psicosocial con tendencia alta a causa de la cantidad de responsabilidades propias de la edad sumado a las condiciones que ya se han descrito con anterioridad.

8.1.3 Estado civil.

Esta variable permite identificar tanto el estado de convivencia y por ende el apoyo y las obligaciones que como individuo o como pareja tiene cada docente, y en esa medida, que tan blindada o comprometida puede estar su situación psicosocial.

Gráfico 3

Proporción de población por Estado civil



Fuente: Humanavive (2021), Informe de riesgo psicosocial i.e.d República Bolivariana de Venezuela.

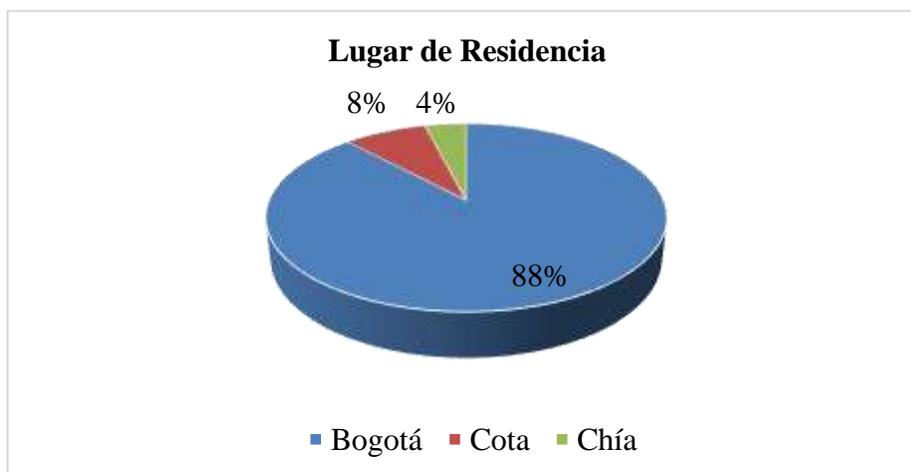
En cuanto al estado civil podemos evidenciar que entre casados (48%) y solteros (24%) se cuenta con un 72% del total de la población, mientras que en la investigación de Espinosa (2015), el porcentaje es de 64,9%; Forero (2016), presenta en sus datos un 63% de su población entre casados y unión libre, si promediamos los 3 estudios obtenemos un 66% que confirma una condición de vida en pareja. Esta condición presenta ambigüedad en la percepción del riesgo ya que de acuerdo a lo expresado en charlas con los docentes se esperaba que los profesionales casados se expusieran a mayores riesgos por el nivel de compromiso y responsabilidad familiar, social y económica, pero, por el contrario, gran parte de este grupo de docentes presenta mayor estabilidad laboral y apoyo familiar que los solteros quienes se vinculan a partir de la provisionalidad y no tienen otros apoyos diferentes a los propios.

8.1.4 Lugar de residencia.

El lugar de residencia puede determinar la presencia de condiciones asociadas a la exposición al riesgo psicosocial, como economía, accesibilidad, condiciones ambientales, disponibilidad de tecnologías de la comunicación, entre otras que pueden alterar el desempeño laboral en casa, más aun, cuando el lugar de residencia se convirtió también en su lugar de trabajo.

Gráfico 4

Proporción de población por lugar de residencia



Fuente: Humanavive (2021), Informe de riesgo psicosocial i.e.d República Bolivariana de Venezuela.

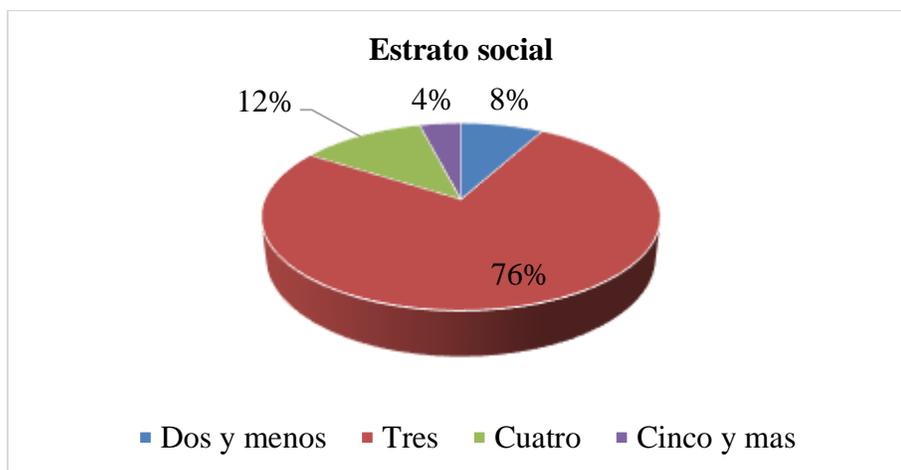
Se reconoce en gran magnitud (88%), la zona urbana Bogotana, al igual que en el estudio de Espinosa (2015), en el que se evidencia esta misma ciudad con el 95,6% como ubicación de residencia y desempeño laboral permanente de la población docente; el porcentaje restante (12%), reside en municipios aledaños a Bogotá (Cota 8% y Chía 4%). Contrario a lo esperado, aquellas personas que residen fuera de Bogotá, evidenciaron menor exposición a riesgo ya que, a pesar de la distancia, y teniendo en cuenta que, durante el periodo descrito en la investigación la permanencia era total en su lugar de residencia, no se asocia a factores como movilidad, seguridad y tiempo fuera de la vivienda en el que residen.

8.1.5 Estrato social.

Entre otros factores, esta variable determina cambios en el bienestar, a partir de los cambios de rutina y los compromisos que asume el docente al permanecer más tiempo de lo planificado en su domicilio y más aún, cuando aumenta los niveles de consumo en general, alterando su economía, ya que no cuenta con el apoyo del material dispuesto en el colegio, y por el cual ahora debe pagar; esto también implica la facilidad o dificultad en la consecución de recursos para dar respuesta a su actividad laboral en sitios donde no se tiene total disponibilidad.

Gráfico 5

Proporción de población por estrato social.



Fuente: Humanavive (2021), Informe de riesgo psicosocial i.e.d República Bolivariana de Venezuela.

La grafica expone una predominancia marcada del estrato 3 el cual abarca el 76% de la población, frente a un 75,8%, que abarca los estratos del 3 al 5, si se asume que en el trabajo de Espinosa (2016), la tendencia es hacia los estratos 3 y 4, por su parte Forero (2016), demuestra una mayor ubicación en estratos altos (4,5 y 6) con un 63%, probablemente respondiendo a mejores condiciones económicas de la población y de su tipo de vinculación. Si agrupamos los datos de esta investigación de la misma manera que el comparativo, tendríamos una total del 92%, demostrando una marcada diferencia de casi el 30%, no obstante, en cualquiera se refleja un poder adquisitivo promedio contextualizado en una zona económica que ofrece buenas oportunidades económicas haciendo más llevaderas las actividades laborales, pero aumentando costos en servicios públicos, que para estos estrato no gozan de determinados apoyos ni subsidios, y si sobrecostos después de determinados niveles de consumo, exponiendo al trabajador a situaciones de riesgo psicosocial.

8.1.6 Tipo de vivienda.

Esta variable hace referencia a la tenencia del inmueble en el que vive el docente y en donde, para el momento de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, desarrolla sus actividades laborales.

Gráfico 6

Proporción de población por estrato social.



Fuente: Humanavive (2021), Informe de riesgo psicosocial i.e.d República Bolivariana de Venezuela.

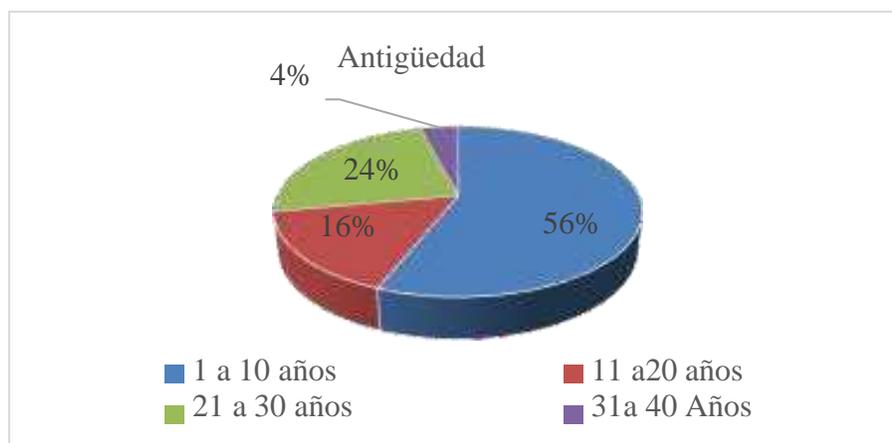
Esta variable indica que poco más de la mitad de la muestra (52%), reside en vivienda propia o familiar, frente a un 70,6% de la población de Forero (2016), por su parte Espinosa (2016), describe un 55% de su población residente en este tipo de vivienda. Esto a primera vista evidencia un factor de mitigación del riesgo ya que, se traduce en la disminución de gastos y mejor aprovechamiento de recursos; por otro lado, puede relacionarse y afectarse con otras variables como el estrato social y el sitio de residencia, la presencia de más personas, el uso compartido de recursos para el trabajo, etc. Determinando otras variables de exposición al riesgo psicosocial.

8.1.7 Antigüedad.

La antigüedad nos permite determinar un patrón de desempeño de los docentes asociado a la edad y el nivel de manejo de las diferentes situaciones a las que se enfrentan en su trabajo.

Gráfico 7

Proporción de población por antigüedad



Fuente: Humanavive (2021), Informe de riesgo psicosocial i.e.d República Bolivariana de Venezuela.

Se observa que el 56% de la población lleva entre 1 y 10 años, Forero (2016) refiere alrededor de un 76% para este periodo de antigüedad, diferencia traducible a los intereses y diferencias de contratación entre lo público y lo privado, siendo el primero más participativo e incluyente y el segundo más dinámico y actual en su vinculación laboral. La antigüedad también puede determinar la dificultad frente al uso de TICs en los grupos poblacionales de más de 10 años de permanencia, puesto que, refieren apatía y dificultades de aprendizaje y manejo frente las nuevas disposiciones de la virtualidad como medio de trabajo.

8.2 Identificación de los Factores de riesgo psicosocial de los docentes del Colegio República Bolivariana De Venezuela sede B de Bogotá, de marzo a diciembre de 2020.

La siguiente información describe los hallazgos frente a los factores de riesgo intralaborales, extralaborales y estrés, identificados a partir del análisis de los datos obtenidos al aplicar la batería de riesgo psicosocial.

8.2.1 Nivel de riesgo para puntaje transformado promedio.

Este valor surge de la transformación de los puntajes brutos obtenidos en todas los dominios y las dimensiones de cada formulario, mediante la relación de baremos preestablecidos (puntaje máximo y

puntaje obtenido), para cada instrumento y un factor de transformación de 100.

Tabla 4

Nivel de riesgo intralaboral y extralaboral.

Nivel de riesgo para puntaje transformado promedio		
Intralaboral	Extralaboral	Total
28,0	17,6	25,9
Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo medio

Niveles promedio de estrés	
Puntaje transformado	18,7

Tabla 4. Explica el puntaje en promedio de los riesgos intralaborales, extralaborales y estrés.

Fuente: Humanavive (2021), Informe de riesgo psicosocial i.e.d República Bolivariana de Venezuela.

8.2.2 Resultados riesgo psicosocial intralaboral

Corresponden a los datos arrojados por dominios y dimensiones referentes a las características propias del trabajo que influyen en el trabajador.

8.2.2.1 Liderazgo y relaciones sociales.

El liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores, y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área (Batería de riesgo psicosocial, Ministerio de la Protección Social, 2010, p.20).

Tabla 5

Liderazgo y relaciones sociales

DOMINIO:		LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES			
Nivel de riesgo	DIMENSIÓN	Características del liderazgo	Relaciones sociales en el trabajo	Retroalimentación del desempeño	Relación con los colaboradores
	Sin riesgo o riesgo despreciable		5	6	7
Riesgo bajo		5	5	4	1
Riesgo medio		6	5	6	0
Riesgo alto		6	5	3	0
Riesgo muy alto		3	4	5	1

Tabla 5. En esta tabla se plasma el dominio de liderazgo y relaciones sociales mirando la cantidad de personas por dimensión para clasificarlas según el riesgo.

Fuente: Humanavive (2021), Informe de riesgo psicosocial i.e.d República Bolivariana de Venezuela.

Para el dominio liderazgo y relaciones sociales, se evidencia que, en promedio el 29% de los evaluados, se encuentra entre riesgo alto y muy alto; frente a un 59% y un 75%, observados en el estudio de Espinosa (2015) y Forero (2016) respectivamente. No obstante, se deben tener en cuenta que 3 de las 4 dimensiones se encuentran en niveles de riesgo alto y muy alto, y tan solo una de ellas con el 92% (Relación con los colaboradores) sin riesgo, lo cual, matemáticamente, disminuye el promedio total, enmascarando los resultados desde la perspectiva de exposición a riesgos y más aun de manera individualizada.

De las 4 dimensiones de este dominio, únicamente la de relación con los colaboradores puntuó en bajo riesgo con un 92% de la muestra, pero esto se debe a que solo un participante de la encuesta cuenta con personal subordinado; las tres dimensiones restantes muestran claramente altos niveles de riesgo.

De acuerdo a los resultados de este dominio puede concluirse que los docentes tienen mala percepción de su líder y esto está afectando su forma de trabajar y sus niveles de estrés, la aparente falta de un líder claro y movilizador que fomente el trabajo en equipo y que gestione adecuadamente el cambio, produce resistencia frente a los desafíos, como lo es el afrontamiento de un nuevo contexto laboral, donde la casa se convierte en el aula y el reto principal es encontrar la motivación necesaria para

moveirse de un estado de conocimiento preconcebido a uno nuevo donde hay que aprender nuevas formas de hacer las cosas.

En cuanto al concepto de relaciones sociales en el trabajo, los resultados indican que las interacciones que se establecen entre los docentes, en su contexto laboral y las características de éstas no son positivas, esto puede deberse principalmente a que el trabajo desde casa, disminuye la posibilidad de un contacto físico directo, al no coincidir en un ambiente común, como lo hacían antes de la pandemia, lo que ocasiona que las relaciones entre compañero se vuelvan aún más distantes y difíciles.

8.2.2.2 Control sobre el trabajo. Posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo. área (Batería de riesgo psicosocial, Ministerio de la Protección Social,2010, p.21).

Tabla 6
Control sobre el trabajo

DOMINIO:		CONTROL SOBRE EL TRABAJO				
DIMENSIÓN	Nivel de riesgo	Claridad de rol	Capacitación	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Participación y manejo del cambio	Control y autonomía sobre el trabajo
				Sin riesgo o riesgo despreciable	5	6
Riesgo bajo	6	1	3	6	7	
Riesgo medio	6	6	8	7	6	
Riesgo alto	4	6	3	2	8	
Riesgo muy alto	4	6	0	3	1	

Tabla 6. En esta tabla se plasma el dominio control sobre el trabajo mirando la cantidad de personas por dimensión para clasificarlas según el riesgo.

Fuente: Humanavive (2021), Informe de riesgo psicosocial i.e.d República Bolivariana de Venezuela.

Se puede observar que para este dominio, en promedio, el 32% de la población encuestada se encuentra en niveles de riesgo que van de alto a muy alto, se evidencia mayor nivel de afectación en la dimensión capacitación, en donde 18 de los 25 participantes (72%) perciben que no cuentan con la formación suficiente y adecuada para el desempeño de su rol; resultado similar se presenta en el estudio de Forero (2016), donde se plasma un porcentaje del 28,2%; por su parte, Espinosa (2016), plantea que, un 57% de su población se encuentra en riesgo entre alto y muy alto.

Al contextualizar este resultado frente a los desafíos del trabajo en casa, claramente se relaciona con las dificultades que los docentes presentan para enfrentar situaciones de cambio, introducidas por la realidad de mudar el aula de clases a sus hogares, sin tener los suficientes conocimientos en manejo de las TIC para hacer frente a este nuevo reto, lo que para muchos generó ansiedad, frustración e insatisfacción frente a su trabajo.

En relación a manejo del cambio, control y autonomía sobre el trabajo y claridad del rol, también se observa que los encuestados tienen una percepción negativa frente la posibilidad de influir en la toma de decisiones a cerca de los diversos aspectos que intervienen en su trabajo, es decir que consideran que no son escuchados ni tenidos en cuenta cuando se efectúan cambios que los afectan directamente.

8.2.2.3 Demandas del trabajo. Son aquellas exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo (Batería de riesgo psicosocial, Ministerio de la Protección Social, 2010, p.21).

Tabla 7
Demandas del trabajo

DOMINIO:		DEMANDAS DEL TRABAJO							
DIMENSIÓN	Nivel de riesgo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Nivel de responsabilidad del cargo	Consistencia del rol	Demandas emocionales	Demandas de la jornada de trabajo	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Demandas cuantitativas	Demandas de carga mental
		Sin riesgo	5	3	6	2	10	6	10
Riesgo bajo	5	5	4	1	3	3	4	6	
Riesgo medio	6	8	5	2	6	5	5	3	
Riesgo alto	4	9	9	11	4	2	3	3	
Riesgo muy alto	5	0	1	9	2	9	3	1	

Tabla 7. En esta tabla se plasma el dominio demandas del trabajo donde se observa la cantidad de personas por dimensión para clasificarlas según el riesgo.

Fuente: Humanavive (2021), Informe de riesgo psicosocial i.e.d República Bolivariana de Venezuela.

Los resultados para este dominio muestran que un 40%, de la población se encuentra en niveles de riesgo entre alto y muy Alto, este porcentaje, aunque es alto en comparación con los dominios anteriores, se mantiene muy por debajo en la comparativa, frente a un 66% de Espinosa (2015) y un 95% de Forero.

De las 8 dimensiones que agrupa el dominio de demandas del trabajo, 7 muestran afectaciones para más del 50% de la población encuestada, siendo el resultado más preocupante el de la dimensión de demandas emocionales con un 88% en riesgo alto y muy alto.

Según la guía para el análisis de resultados de la batería de riesgos psicosociales, las demandas emocionales se convierten en un riesgo para el trabajador, en este caso el docente, cuando se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. La labor docente y en particular la forma en que la vienen realizando desde casa, se ha visto afectada, por el alto grado de desmotivación de los alumnos para asumir las clases virtuales y también por la dificultad de la mayoría de estudiantes al no contar con los medios tecnológicos y demás recursos necesarios, para desarrollar de manera adecuada su proceso formativo.

Los docentes, al tener comunicación directa con los estudiantes y padres de familia, se

convierten en receptores de sentimientos de frustración, miedos e inconformismo, producto del cambio que ha significado la educación desde casa, esto sumado a sus propios sentimientos de angustia, termina convirtiéndose en una carga imposible de manejar y es ahí donde se materializa el riesgo. Adicional a las altas demandas emocionales, un 60% de los docentes consideran que se les hacen exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo.

8.2.2.4 Recompensa. Este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo (Batería de riesgo psicosocial, Ministerio de la Protección Social, 2010, p.21).

Tabla 8
Recompensas

DOMINIO:		RECOMPENSAS	
DIMENSIÓN		Reconocimiento y compensación	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza
Nivel de riesgo			
Sin riesgo o riesgo despreciable		6	11
Riesgo bajo		6	9
Riesgo medio		6	1
Riesgo alto		3	3
Riesgo muy alto		4	1

Tabla 8. En esta tabla se plasma el dominio recompensas donde se observa la cantidad de personas por dimensión para clasificarlas según el riesgo.

Fuente: Humanavive (2021), Informe de riesgo psicosocial i.e.d República Bolivariana de Venezuela.

A pesar de que los docentes consideran no recibir una compensación acorde a sus esfuerzos y logros, solamente el 20% se encuentra en niveles de riesgo, alto y muy alto. En comparación con los estudios comparativos que evidencian un 54% y 10,7%, encontramos que es el dominio que más variaciones tiene ubicando los resultados de este estudio en un valor intermedio

En general, teniendo en cuenta los aportes, así como la parametrización de resultados ofrecidos, tanto por Espinosa (2015), como por Forero (2016), frente a los cuales se equiparan los parámetros de esta investigación; identificamos diferencias importantes que determinan un impacto positivo reflejado en la disminución del riesgo psicosocial, a partir de un menor porcentaje de docentes expuestos a niveles de riesgo alto y muy alto, en la gran mayoría de dimensiones, así como de dominios y constructos que definen el riesgo psicosocial.

Las 3 investigaciones muestran que los factores de riesgo psicosocial intralaborales son los de mayor afectación para los docentes, y que las dimensiones de demandas del trabajo, relaciones sociales en el trabajo y liderazgo, son las que más guardan relación directa en la percepción negativa que configura estos riesgos en los docentes.

Se destaca la coincidencia de nuestros resultados con los resultados del estudio de Forero (2016), quien igualmente encuentra que las dimensiones más afectadas en lo intralaboral para los docentes son: liderazgo, demandas del trabajo y relaciones sociales del trabajo; y recompensa.

8.2.3 Resultados Riesgos psicosociales extralaborales

Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. (Batería de riesgo psicosocial, Ministerio de la Protección Social, 2010, p.27)

Tabla 9
Nivel de riesgo extralaboral en sus dimensiones

DIMENSIÓN Nivel de riesgo	Tiempo fuera del trabajo	Relaciones familiares	Comunicación y relaciones interpersonales	Situación económica	Características de la vivienda y de su entorno	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Desplazamiento o vivienda – trabajo – vivienda
Sin riesgo o riesgo despreciable	6	18	7	9	5	8	10
Riesgo bajo	12	7	8	7	3	4	8
Riesgo medio	6	0	6	5	2	6	1
Riesgo alto	1	0	2	3	8	2	3
Riesgo muy alto	0	0	2	1	7	5	3

Tabla 9. En esta tabla se plasma el riesgo extralaboral donde se observa la cantidad de personas por dimensión para clasificarlas según el riesgo.

Fuente: Humanavive (2021), Informe de riesgo psicosocial i.e.d República Bolivariana de Venezuela.

En cuanto a los riesgos extralaborales, se presentan indicadores de riesgo disminuidos a partir de la adopción del trabajo en casa, frente a los dispuesto en los estudios comparativos, los cuales, son referentes de trabajo en la presencialidad, demostrando un impacto positivo causado por la reducción en el porcentaje de trabajadores expuestos; en promedio, el 21% de los participantes del estudio, se encuentra en niveles alto y muy alto, frente a un porcentaje del 41% descrito por Espinosa (2015). Es importante resaltar que en la dimensión de relaciones familiares el 100% de la muestra tienen un nivel de riesgo despreciable y muy bajo, por lo que se concluye que los docentes gozan de unas relaciones familiares sólidas, con pocos conflictos en las cuales prevalece el apoyo familiar; en comparación con el estudio de Espinosa vemos coincidencia pues esta dimensión también arrojó resultados positivos, siendo un buen indicador para el nivel de riesgo extralaborales.

Si bien la afectación de los riesgos extralaborales no es tan alta como la de los intralaborales, es necesario no dejar de lado el seguimiento continuo a estas dimensiones, porque como se vio a nivel intralaboral, éstos ya están empezando a influenciar negativamente la vida personal y familiar del docente, pues el mudar su trabajo de manera permanente a casa, ha modificado sus hábitos familiares, horarios y se han ido cerrando las brechas que debe existir entre las situaciones familiares y personales y las de trabajo, lo cual reduce los espacios que el docente puede aprovechar para desconectarse del estrés y las exigencias que le ocasiona la ejecución de sus labores.

8.2.4 Resultados factores psicosociales - estrés

Tabla 10

Riesgo Psicosocial - estrés

RIESGO PSICOSOCIAL	
Sexo	Todos(as)
NIVEL DE ESTRÉS	
Muy bajo	5
Bajo	1
Medio	4
Alto	9
Muy alto	6
Invalido	0

Tabla 10. En esta tabla se plasma el nivel de estrés según el riesgo.

Fuente: Humanavive (2021), Informe de riesgo psicosocial i.e.d República Bolivariana de Venezuela.

Los niveles de estrés mostrados por los resultados de esta medición, coinciden con los del estudio de Espinosa, en éste los docentes también puntuaron en niveles de riesgo medios, altos y muy alto en una proporción del 62%, cifra bastante parecida a las obtenidas en la institución educativa CRBV-B, en la que los niveles de estrés arrojados por la batería indican que el 60% de los docentes se encuentra afectado significativamente, aunque se concluye que la forma en que están afrontando el estrés es positiva y por lo tanto, no existe un riesgo para la salud mental de los docentes, en este momento. Factores como apoyo social, autocontrol, reestructuración cognitiva, espiritualidad y búsqueda de apoyo profesional están siendo utilizados adecuadamente para enfrentar este riesgo.

Comparado con los hallazgos de Forero (2016), que muestran que el 90% de los docentes tienen niveles bajos de estrés, se ve claramente que los docentes del CRBV-B, tienen mayores niveles de estrés, pero para nuestros resultados se concluyó que, estos están siendo afrontados de manera adecuada. Es importante hacer monitoreo constante a los niveles de estrés para fortalecer los factores protectores y que este no se convierta en un desencadenante de enfermedades graves.

8.3. Medidas o factores de protección propuestos para mitigar el riesgo psicosocial del trabajo en casa, en los docentes del Colegio República Bolivariana De Venezuela sede B de Bogotá.

Después de analizar los resultados de la medición de los factores de riesgo psicosocial de los

docentes participantes del estudio, se considera importante implementar medidas para mitigar y controlar los niveles de riesgo identificados con niveles alto y muy alto, para ello se propone:

- Socializar las experiencias y los resultados de esta investigación con la población participante, de manera que conozcan desde los antecedentes, hasta las medidas que se deben establecer para mitigar los factores de riesgo psicosocial en el contexto del trabajo en casa.
- Es necesario que la institución educativa, analice su actual SG-SST, para verificar que se cuenten con programas de prevención y promoción acordes a las necesidades de la población docente, se recomienda especialmente establecer un sistema de vigilancia epidemiológica para riesgos psicosociales, que les permita controlar, prevenir y mitigar la exposición de los trabajadores a las condiciones de riesgo psicosociales intralaborales y extralaborales identificados durante el trabajo en casa.
- Promover el uso de un instrumento o herramienta de planeación, ejecución, registro y control de actividades de común acuerdo con las directivas, así como con los padres de familia, en la que se establezcan horarios y actividades claras y definidas, que delimiten el trabajo en casa y que al mismo tiempo permitan retomar hábitos y rutinas saludables, así como espacios funcionales de tiempo libre y esparcimiento.
- Establecer un programa de gestión del cambio para abordar adecuadamente este tipo de situaciones y tener unas rutas a seguir, que permitan a los afectados poder readaptarse de una mejor manera, evitando situaciones de incertidumbre, estrés y cargas emocionales que afecten su salud.
- Realizar una evaluación de cargas laborales para redefinir los perfiles y las responsabilidades de tal manera que se equilibren las demandas sobre el trabajo (demandas emocionales, demandas cuantitativas, demandas de carga mental).
- Crear espacios de expresión y escucha para los docentes, en los cuales puedan informar oportunamente sus percepciones frente a las situaciones que les generan estrés y carga

mental.

- Fortalecer desde el proceso de gestión humana, acciones encaminadas al mejoramiento de las competencias del personal docente, pues es necesario que éstos cuenten con conocimiento en TIC, manejo de conflictos, redireccionamiento de problemáticas sociales, control y manejo de estrés, comunicación asertiva y manejo efectivo del tiempo.

9 Discusión

A causa de las nuevas realidades que se están adoptando en la actualidad, se ha generado mayor interés por saber cómo estas condiciones están afectando a la población en su esfera psicosocial. Esta investigación responde a esa necesidad referida por un grupo de docentes del colegio República Bolivariana de Venezuela de la ciudad de Bogotá, debido a los cambios asumidos en su trabajo como respuesta a la presencia del Covid 19.

Luego de aplicar los instrumentos establecidos y obtener los datos correspondientes, se procedió al análisis de resultados de acuerdo a los objetivos planteados de la siguiente manera:

Frente a la caracterización sociodemográfica, se definió tomar las características transversales a los dos estudios comparativos de Espinosa (2015) y Forero (2016), además de las que se consideraron específicas y necesarias para dar respuesta a los objetivos planteados en esta investigación. Se encontró una población predominante de género femenino, cercana a los 45 años residente en Bogotá, en vivienda propia o familiar ubicadas en estratos promedio medio/alto, con vinculación afectiva, en pareja y familiar definida, con una antigüedad de entre 1 y 10 años. Estas características no varían significativamente en relación a los resultados ofrecidos por Espinosa (2015) y Forero (2016), por el contrario, se confirma que estas características tienden a ser constantes en sus magnitudes y no se vieron afectadas por la presencia del Covid 19.

Los resultados obtenidos en cuanto a presencia y el nivel de factores de riesgo psicosocial, del trabajo en casa, en docentes del colegio República Bolivariana de Venezuela, sede B de Bogotá, de

marzo a diciembre de 2020, Evidencian una exposición media al riesgo de acuerdo al puntaje transformado, con una puntuación de 28,0 para el riesgo intralaboral, 17,6 para el extralaboral y un total de 25,9; sin embargo esto no es concluyente, ya que cada dominio en particular evidencia porcentajes de población con niveles ubicados entre alto y muy alto, que requieren ser atendidos.

En relación a la identificación de riesgos y su valoración de acuerdo al instructivo de la Batería de riesgo psicosocial, se definen los riesgos a intervenir en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica, y son aquellos que se encuentran en un nivel de riesgo alto o muy alto.

Si se asume la identificación y el impacto del riesgo desde una perspectiva comparativa, encontramos una marcada disminución en los niveles de exposición, ya que solo se tienen en cuenta los niveles alto y muy alto, que para nuestro estudio evidenciaron porcentajes mucho menores que los estudios comparativos.

10 Conclusiones

- Se realizó la caracterización sociodemográfica de la población objeto de estudio, a partir de la identificación de cada una de las variables descritas y seleccionadas de acuerdo a las necesidades de la investigación, por medio de la aplicación de la ficha de datos generales que hace parte de los instrumentos de la batería de riesgo psicosocial propuesta por el ministerio de protección y la universidad Javeriana.

Estas variables correspondieron a: género, edad, estado civil, tipo de vivienda, lugar de residencia, estrato social y antigüedad en el cargo; se considera que estas variables por sí solas, no inciden significativamente en los resultados de la medición de riesgos, pero al asociarlas entre sí, pueden convertirse en elementos precipitantes de riesgo psicosocial; por ejemplo, el hecho de que gran parte de los docentes encuestados sea de sexo femenino, en edad madura, responsable de un núcleo familiar, en una vivienda de tipo familiar compartida, adecuando un puesto de trabajo con sus propios recursos, sin tener posibilidad de limitar su horario de trabajo, si no por el contrario, responder en cualquier

momento a las demandas de los estudiantes; predispone la manifestación y aumento de los niveles de riesgo desde lo intralaboral, sin dejar a un lado el rol social que la mujer juega en el hogar, el cual se ve interrumpido en su cotidianidad por el trabajo en casa, aumentando también los niveles de exposición a riesgo extralaboral.

- Se estableció la presencia de factores de riesgo psicosociales intralaborales y extralaborales en la población de estudio, a partir de diligenciamiento y análisis de información y resultados arrojados por los siguientes instrumentos: Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A), Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral y Cuestionario para la evaluación del estrés (Villalobos 1996, 2005 y 2010).

Se concluye que, partiendo de una perspectiva exclusiva de este estudio y según orientaciones del instructivo de la batería, existe una mayor incidencia de los riesgos intralaborales, los cuales afectan significativamente a la población docente, estos factores se asocian con los dominios: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas del trabajo y las recompensas; por otro lado cuando lo contrastamos desde una visión comparativa con los trabajos de Espinosa (2015) y Forero (2016), se identifica una marcada disminución en los porcentajes de trabajadores expuestos a niveles de riesgo alto y muy alto. Adicionalmente se identifica que la situación especial de trabajo en casa, disminuye la brecha que separa los riesgos intralaborales de los extralaborales, ocasionando que los docentes no cuenten con factores protectores adecuados para hacer frente a las situaciones a las que están expuestos. Por otro lado, a pesar de encontrar niveles de estrés altos, no se percibe la necesidad de intervención ya que la población está afrontando este factor de manera adecuada.

- Se propusieron medidas y factores de protección, asociados a los factores de riesgo identificados por medio de la aplicación de los diferentes instrumentos de la batería de riesgo psicosocial, con el fin de mitigar la exposición de la población estudiada. Es importante que, mediante las

actividades de prevención y promoción propuestas, se mejoren continuamente las condiciones psicosociales frente a cargas de trabajo, cargas emocionales, falta de capacitación, claridad frente al rol, manejo del liderazgo y la recompensa (Salario emocional, revisión y ajuste de cargas laborales), esta es la manera más adecuada para controlar estos riesgos y no afectar en el mediano y largo plazo, y de manera permanente la salud de los docentes.

11 Recomendaciones

11.1 Liderazgo y relaciones sociales

Fortalecer las habilidades de liderazgo en los docentes, mediante programas que permitan desarrollar su potencial y motivar la toma de conciencia, permitiendo fortalecer algunas falencias en el momento de establecer relaciones sociales en el trabajo las cuales están relacionadas con situaciones laborales.

11.1.1 Control sobre el trabajo

En esta dimensión se recomienda verificar la manera en que se está haciendo la inducción y reinducción del personal docente; es oportuno que la institución realice una revisión y actualización de los perfiles de cargos, para constatar que las funciones y responsabilidades estén claramente plasmadas en ellos, es indispensable socializar con cada docente su perfil para asegurar que éstos tengan claridad sobre el alcance de su rol. Es fundamental que se establezca un plan de formación y capacitación que facilite el desarrollo de las habilidades y conocimientos que los docentes requieren en su puesto de trabajo, y que apunte a cerrar las brechas que se están presentando frente a los cambios de metodologías que requiere el trabajar desde casa usando plataformas y nuevas tecnologías.

11.1.2 Demandas del trabajo

Se evidencia que más de la mitad de la población siente presiones en el trabajo, motivo por el cual es fundamental profundizar en las situaciones que pueden desencadenar presiones y generar mecanismos de diálogo directo frente a esta problemática. Tener una medición de cargas laborales, que

permitan identificar cuanto ha aumentado las exigencias cuantitativas y cualitativas con el trabajo en casa, puede contribuir a definir límites y estrategias para disminuir estas cargas.

11.1.3 Recompensa

Se deben analizar los tipos de recompensas establecidas en el colegio, ya que la tendencia actual es no contar sólo con recompensas económicas, se recomienda realizar una revisión a las actividades de reconocimiento y motivación, implementado recompensas de tipo emocional que permitan mejorar la percepción de bienestar de los empleados, de igual manera implementar un programa de retroalimentación del desempeño donde se potencialice la retroalimentación positiva y el acompañamiento para el desarrollo de competencias duras y blandas.

11.2 Para los factores de riesgo extralaborales

- Se considera que la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo se debe identificar con claridad con el fin de disminuir factores que alteren el contexto laboral y los generadores de estrés.
- Es importante realizar estudios con muestras poblacionales más amplias para comparar estos resultados, y poder establecer patrones que permitan una mejor validación a estas conclusiones y establecer de manera unificada criterios para la intervención de estos riesgos a nivel de todo el sector educativo.

11.3 Otras recomendaciones

Se sugiere realizar la aplicación de la batería en dos años para evaluar y comparar las medidas de corrección que se aplicaron entorno al mejoramiento de los riesgos psicosociales.

Es importante realizar estudios con muestras poblacionales más amplias para comparar estos resultados, y poder establecer patrones que permitan una mejor validación a estas conclusiones y establecer de manera unificada criterios para la intervención de estos riesgos a nivel de todo el sector educativo.

Se plantea revisar el estudio realizado desde la perspectiva de la pos pandemia, enfocado a

analizar el comportamiento de los riesgos identificados en los docentes, teniendo en cuenta los cambios que pueden volverse a presentar; como metodologías de trabajo nuevas, adaptación a estilo de trabajo antes de la pandemia, afrontamiento del regreso al aula, entre otros.

Para futuros trabajos de investigación en esta línea, se recomienda realizar un estudio cuantitativo, en el cual se utilice una muestra poblacional más grande y además se correlacionen los resultados de las variables sociodemográficas con los diferentes riesgos intralaborales y extralaborales, esto permitirá tener resultados más concluyentes que podrían ser usados para intervenciones de los factores de riesgo psicosocial de la población docente a nivel país.

Referencias

Resolución 2646 de 2008 [Ministerio de la Protección Social]. 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. Julio 17 de 2008. (Resolución 2646 de 2008).

Vieco G. F. y Abello R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Scielo*, 31(2,) 355-377. (Vieco, 2014).

Moreno J. B. y Baez L. C. (N.A). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Instituto Nacional De seguridad e Higiene en el trabajo.

<https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>

(Moreno, 2019).

Cepal- Unesco (2020, Agosto). La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19.

Unesco. https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/45904/S2000510_es.pdf (CEPAL-UNESCO, 2020).

Fajardo P. E y Cevantes E. L . (2020). Modernización de la educación virtual y su incidencia en el contexto de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). Revista Unimilitar. <https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/ravi/article/view/4724/4399#info> DOI: 10.18359/ravi.4724 (Fajardo 2020).

Ministerio de Trabajo y Economía Social (2021). ¿Qué es un factor de riesgo psicosocial?, 50insst 1971-2021. <https://www.insst.es/-/que-es-un-factor-de-riesgo-psicosocial-> (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021)

Vega M. S. (2021). NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I). Instituto Nacional de Seguridad de Higiene en el Trabajo. https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_603.pdf/f15ca511-259c-480b-9f12-28ef5349b3c1

Reyes S., Currea C. y Puentes S. (2016). Indagación de factores del estrés laboral en el Sisben. [Universidad de Pamplona, Colombia], Repositorio del departamento de psicología. https://www.academia.edu/34412200/ACTUALIZADO_11_1

Romero D., Beleño N., Ucros C., Echeverría G. y Lasprilla F. (2016). Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario, 31(1), 1-15. <https://www.redalyc.org/pdf/448/44846315001.pdf>

Guillen Turbi J. A. (2017). Aplicación de un modelo en la Universidad Autónoma de Santo Domingo (UASD), República Dominicana. [Trabajo de grado, Salamanca]. Repositorio Universidad Salamanca. https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/136890/DDOMI_GuillenTurbiJA_Evaluaci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Espinosa Cubillos L. M. (2015). Prevalencia de riesgo psicosocial en un grupo de docentes y directivos del Distrito Capital.[Trabajo Facultad de Medicina del Rosario]. Repositorio Universidad del Rosario. <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/10740/EspinozaCubillos-LuzMelida-2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Forero Reyes L. A. (2016). Factores de riesgo psicosocial en trabajadores de un colegio privado de Bogotá en el año 2016. [Trabajo Facultad de Medicina del Rosario]. Repositorio Universidad del Rosario. <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/13533/Forero%20Reyes%20Lud%20Amada.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Quintero Cardona S. P. (2018). Diagnóstico de factores psicosociales intralaborales en los docentes de la Corporación Universitaria Minuto de Dios-Uniminuto Sede Fresno. [Trabajo Corporación Universitaria Minuto de Dios]. Repositorio Corporación Universitaria Minuto de Dios. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/8311>

Mejía Serrano J. C., Silva Giraldo C. A., Rueda Mahecha Y. M. (2020). Ruta de atención psicosocial para docentes con síndrome de burnout a causa de la cuarentena generada por el COVID-19, Revista de Investigación en Gestión Industrial, Ambiental, Seguridad y Salud en el Trabajo-GISST}, Volumen (2), 133-142.

Ley 9 de 1979 art. 80-82. Por la cual se dictan Medidas Sanitarias. Enero 24 de 1979. DO. http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/ley_9_1979.Codigo%20Sanitario%20Nacional.pdf

Decreto 614 de 1984[Presidencia de la República]. Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. Marzo 14 de 1984. http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/decreto_614%2084%20Organizacion%20y%20Administracion%20Salud%20Ocupacional.pdf

Resolución 2024 de 2008 [Ministerio de Protección Social]. 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. Julio de 2008.

<https://www.serviciocivil.gov.co/portal/transparencia/marco-legal/normatividad/resoluci%C3%B3n-2646-de-2008-factores-de-riesgo-psicosocial#:~:text=Por%20la%20cual%20se%20establecen,causadas%20por%20el%20estr%C3%A9s%20ocupacional.>

Ley 1616 de 2013. Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones. DO.

https://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013_html/Normas/Ley_1616_2013.pdf

Decreto 1477 de 2014 [Ministerio de Trabajo]. Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales. Agosto 5 de 2014.

https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500

Tomado de corporación Universitaria Minuto de Dios Library Catalog, Año 2016 pag 46, 18 septiembre.

Sandra Patricia Quintero Cardona, (2018). Diagnóstico de Factores Psicosociales Intralaborales en los Docentes de la Corporación Universitaria Minuto De Dios Uniminuto, Sede Fresno.

Tomado de Corporación Universitaria Minuto de Dios Library Catalog, pág 135, 21 septiembre. Revista de Investigación en Gestión Industrial, Ambiental, Seguridad Y Salud En El Trabajo – GISST ISSN: 2711-2934

Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial Autor Institucional: Ministerio de la Protección Social Ministerio de la Protección Social, Año 2010, Bogotá D.C., Arango Rivera, Luz Daifenis, 2019. Factores psicosociales que podrían ser determinantes de incapacidad en los docentes que laboran en los colegios distritales de la ciudad de Bogotá 2016 2017, ¿Recuperado de [https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/46063/Factores psicosociales que podrían ser determinantes de incapacidad en los docentes que laboran en los colegios distritales de la ciudad de Bogotá durante los años.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/46063/Factores%20psicosociales%20que%20podr%C3%ADAN%20ser%20determinantes%20de%20incapacidad%20en%20los%20docentes%20que%20laboran%20en%20los%20colegios%20distritales%20de%20la%20ciudad%20de%20Bogot%C3%A1%20durante%20los%20a%C3%B1os.pdf?sequence=1&isAllowed=y) López González, Angely Ayensa Vázquez, José Ángel. Un método para anticiparse al estrés laboral: el modelo de Siegrist (I). Revista: Gestión Práctica de Riesgos Laborales, nº 46, pág. 52, febrero 2008, recuperado de <http://pdfs.wke.es/1/2/2/3/pd0000021223.pdf>

Germán F. Vieco Gómez, M. S.* Raimundo Abello Llanos, Revista psicología desde el Caribe. Volumen 31, n.º 2, Mayo - Agosto 2014, recuperado de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/5544/6492>

Espinosa Cubillos, Luz Melida, (2015), Prevalencia de riesgo psicosocial en un grupo de docentes y directivos del distrito capital, Universidad del Rosario, Bogotá.

CONSENTIMIENTO INFORMADO IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Usted está invitado a colaborar en el estudio “IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL”. Que será realizado en la empresa en la que usted labora.

Objetivo: este estudio pretende identificar los factores de riesgo psicosocial que puedan estar presentes en la empresa, con el propósito de identificar necesidades de intervención para la prevención y/o disminución de dichos factores de riesgo, buscando la salud del empleado y el mejoramiento de su calidad de vida y la de sus familias, dando cumplimiento a la Resolución 2646/08. Su participación es voluntaria y puede decidir la no participación sin que ello implique ningún tipo de sanción por parte de la empresa.

Metodología empleada: si acepta participar, se le pedirá que diligencie algunos cuestionarios que buscan recolectar información, los cuales fueron diseñados por expertos de la Universidad Javeriana por contratación con el Ministerio de Protección Social.

Riesgos: el hecho de participar en este estudio no implicará ningún tipo de riesgo, al contrario, contribuirá con un proceso de prevención e intervención que busca generar mejoramiento de salud y calidad de vida a usted y al resto de sus compañeros de trabajo.

Beneficios para usted y para la sociedad: la información aquí recolectada permitirá conocer cuáles son los riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales que están presentes en la empresa, con el fin de implementar estrategias de intervención para mitigarlos y con ello el mejoramiento en su salud, su productividad y su calidad de vida. Personas que tendrán acceso a la información: el psicólogo que realiza el estudio y el personal de Gestión Humana y/o Salud Ocupacional de su empresa. Los informes grupales o por área, los cuales no incluirán sus datos personales, podrán ser conocidos por los estudiantes Diana Marcela Chaparro Flórez, Silene Masiel de la Rosa Pardo, María Eugenia Hincapié López, Hugo Daniel Montoya Leiva y Andrés Felipe Ramos Sánchez, de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, quienes los utilizarán para compartirlos con la empresa en el momento de la presentación de resultados y planes de intervención.

Aspectos económicos: La participación no implica ningún costo económico para usted, ni tampoco se dará ninguna retribución económica por su participación. Usted puede realizar las preguntas que desee durante el curso del estudio y abandonarlo en cualquier momento. Si está de acuerdo en participar, firme por favor:

Yo, _____ identificado con CC N°. _____, he leído toda la hoja de información que se me ha entregado, comprendo que mi participación es voluntaria. Estoy de acuerdo y deseo participar libremente en el estudio.

Fecha Firma del Participante.