



Caracterización del riesgo psicosocial derivado por covid-19 en docentes de la
Especialización en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo en la Corporación
Universitaria Minuto de Dios sede San Camilo

Castro Ramírez Gineth Andrea.

Guerrero Leidy Maritza.

León Umaña, Paola Andrea.

Rodríguez Linares Jazmín.

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Rafael Uribe Uribe

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

Junio 2021

Caracterización del riesgo psicosocial derivado por covid-19 en docentes de la
Especialización en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo en la Corporación
Universitaria Minuto de Dios sede San Camilo

Castro, G. A., Guerrero, L. M., León, P. A. y Rodríguez J.

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia
en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesora

Luisa Fernanda Becerra Ostos

Mg. FT

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal

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

Junio 2021

Dedicatoria

En memoria del Profesor Harold Ruiz Patiño Q.E.P.D., quien confió en nosotras para dar la continuidad al presente semillero y nos orientó en el camino con paciencia y sabiduría.

Desarrollando destrezas, habilidades y competencias.

CONTENIDO

Introducción	2
1. Problema	4
1.1 Descripción del problema	4
1.2 Pregunta de investigación	7
2. Objetivos	7
2.1 Objetivo general	7
2.2 Objetivos específicos	7
3. Justificación	7
4. Marco de referencia	9
4.1 Marco teórico	¡Error! Marcador no definido.
4.2 Marco investigativo	¡Error! Marcador no definido.
4.3 Marco legal	18
5. Metodología	23
5.1. Enfoque y alcance de la investigación	23
5.2. Población y muestra	24
5.3. Instrumentos	24
5.3.1. Grupo Focal.	24
5.3.2. Encuesta sociodemográfica	25
5.1. Procedimientos	25
5.2. Análisis de información.	25
6. Consideraciones éticas	26

7.	Cronograma	27
8.	Presupuesto	28
9.	Resultados y discusión	29
10.	Conclusiones	38
11.	Recomendaciones	39
12.	Referencias bibliográficas	40

Listas Especiales

Lista de Ilustraciones

Ilustración 1	Frecuencia de palabras en el discurso general 1	34
Ilustración 2	Frecuencia de palabras en el discurso general 2	35
Ilustración 3	Correlaciones entre categorías emergentes	36

Lista de Anexos

Anexo 1	Base caracterización sociodemográfica	45
Anexo 2	Entrevista semiestructurada grupo focal.....	46
Anexo 3	Propuesta de estrategias de promoción y prevención	47

Lista de Tablas

Tabla 1	Cronograma	27
Tabla 2	Presupuesto.....	28

Lista de Gráficos

Gráfica 1	Edad de los docentes encuestados	¡Error! Marcador no definido.
Gráfica 2	Genero	¡Error! Marcador no definido.
Gráfica 3	Estado Civil	¡Error! Marcador no definido.
Gráfica 4	Formación profesional.....	¡Error! Marcador no definido.

Gráfica 5 Estrato socioeconómico.....**¡Error! Marcador no definido.**

Gráfica 6 Personas con las que convive**¡Error! Marcador no definido.**

Resumen

Los cambios contextuales a los cuales se vieron expuestos los docentes de Especialización de la Corporación Universitaria Minuto de Dios sede San Camilo a raíz de la pandemia provocada por el SARS Cov2, representaron alteraciones en sus diferentes áreas de ajuste. Mediante la aplicación de una encuesta sociodemográfica y un grupo focal con entrevista semiestructurada a un total de 6 docentes universitarios (Mujeres: 4) se identificaron variables de Riesgo Psicosocial – RP intralaborales y extralaborales que afectan o protegen a la población como por ejemplo: gestión organizacional por capacitación, características de la organización del trabajo, grupo social, jornadas de trabajo, redes de apoyo, uso de tiempo libre, características de la vivienda y tiempo de desplazamientos, encontrando concordancia con la literatura encontrada. Es por esto por lo que se propone el establecimiento de estrategias de promoción, prevención y atención con el fin de reducir o controlar la incidencia / prevalencia de estos y ayudar al retorno postpandemia, logrando a su vez mitigar el impacto negativo y mejorar su calidad de vida.

Introducción

Dentro del ámbito de seguridad y salud en el trabajo, los factores de riesgo psicosociales han venido adquiriendo importancia; cada vez es más evidente como estos se relacionan con el bienestar de los trabajadores, su ausentismo asociado a enfermedades generales, laborales, accidentes e incidentes de trabajo, su autorrealización y auto percepción. Según la Organización Internacional del Trabajo – OIT (1984), los factores psicosociales son un conjunto de interacciones entre el trabajo, medio ambiente y la satisfacción, condiciones y organización en el trabajo, también son las características del individuo, como sus necesidades y su vida extralaboral, por lo que estos en conjunto llegarían a influir en la salud, rendimiento y ejecución de las tareas laborales.

Son varios los estudios y noticias donde se relaciona el estrés con los eventos y situaciones laborales, así como las alteraciones de salud física y mental provenientes del desarrollo habitual de funciones en el ámbito laboral. Es por esto por lo que el Ministerio de la Protección Social mediante la Resolución número 2646 de 2008 establece disposiciones y define responsabilidades para que la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo sea identificados, evaluados, prevenidos y/o intervenidos mediante un monitoreo permanente a los mismos e igualmente para la determinación del origen de las patologías que se generen en los trabajadores como consecuencia del estrés ocupacional.

En diciembre de 2019, las autoridades sanitarias de China reportaron la presencia de un grupo de pacientes con neumonía de causa desconocida, esta fue relacionada con un mercado mayorista de mariscos en Wuhan, China. Posteriormente, se descubrió un betacoronavirus previamente desconocido mediante el uso de secuenciación imparcial en

muestras de pacientes con neumonía. Se utilizaron células epiteliales de las vías respiratorias humanas para aislar un nuevo coronavirus, llamado 2019-nCoV, que formó otro clado dentro del subgénero sarbecovirus, la subfamilia Orthocoronavirinae. A diferencia de MERS-CoV y SARS-CoV, 2019-nCoV es el séptimo miembro de la familia de los coronavirus que infectan a los humanos y se constituye como un síndrome respiratorio agudo (Zhu, Ph.D. et al, 2020).

La enfermedad COVID-19 a partir de sus siglas en inglés (coronavirus disease 2019), se expandió rápidamente por toda China y sobrepasó sus fronteras a tal punto que el 11 de marzo de 2020 la Organización Panamericana de la Salud la declaró como una pandemia; hasta el 12 de abril de 2020 la COVID-19 había sido reportada en 210 países, con un total de 1,83 millones de casos afectados y más de 113 mil muertos (WHO, 2020; Johns Hopkins University, 2020).

El 17 de marzo la presidencia de Colombia, amparada bajo el artículo 215 de la Constitución Política de Colombia y la Ley 137 de 1994, emite el decreto 417 de 2020 “Por el cual se declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional” desde ese momento la instrucción del gobierno se enfocó a mantener el aislamiento en los hogares y propiciar el trabajo en casa para la mayoría de los sectores económicos. En ese orden de ideas los docentes universitarios de la Uniminuto empezarán a impartir sus clases y labores administrativas desde sus hogares, lo que trajo una secuencia de cambios en su vida cotidiana algunos más positivos que otros, entre los que se encuentran modificaciones en sus interacciones sociales y familiares, uso de medios tecnológicos para la comunicación, lo que podría desencadenar en un incremento de los niveles normales de estrés o ansiedad, dificultades en la regulación emocional o la capacidad de resolución de conflictos.

Es por esto que se busca la manera de afrontar estos nuevos retos en términos de riesgo psicosocial, después de una búsqueda bibliográfica donde se encontrarían aspectos históricos referentes al RP, se desarrolla una caracterización sociodemográfica de la población, seguido de un grupo focal con una entrevista semiestructurada, donde se identificarían algunos factores intralaborales como gestión organizacional, características de la organización del trabajo, grupo social, jornadas de trabajo y extralaborales como redes de apoyo, uso de tiempo libre, características de la vivienda y tiempo de desplazamientos, que han influido en la percepción de la calidad de vida de los docentes, dando lugar a la importancia de establecer estrategias enfocadas a el mejoramiento de las condiciones actuales, proceso de retorno a la presencialidad postpandemia y mejoramiento de las relaciones sociales de los docentes.

1. Problema

1.1 Descripción del problema

A los riesgos psicosociales asociados a los procesos cotidianos de la organización se suman nuevos retos como el trabajo en casa, debido a que este surge como una medida de prevención por la contingencia derivada de la COVID-19, lo que probablemente incrementa niveles de estrés en los docentes, ya que ahora deben emplear nuevas metodologías de clase en contraste con el modelo tradicional presencial, la disponibilidad de conexión que en algunos casos podría ser mayor a la de su jornada laboral y la inclusión de un nuevo contexto de alto valor para ellos, su familia.

Factores Psicosociales Extralaborales son entendidos como los aspectos que son inherentes al trabajador fuera del contexto laboral tales como el entorno familiar, social, económico del trabajador, condiciones de vivienda y utilización del tiempo libre, que

influyen en la productividad y motivan al trabajador a desarrollar sus funciones de forma positiva o negativa.

Según Salanova (2005) los cambios que se puedan generar a raíz de las nuevas tecnologías requieren de prevención y asesoramiento para evitar daños o efectos negativos en la eficacia de las empresas y necesidades psicosociales de los trabajadores, debido a que es frecuente que al contar con un mayor número de herramientas tecnológicas y de fácil acceso, los trabajadores pueden llegar a invertir más tiempo para el desarrollo de sus funciones para dar respuesta inmediata a los requerimientos de las compañías, sin importar que ya no se encuentren dentro de su jornada laboral, propiciando así espacios que pueden dar lugar al tecnoestrés, entendido como la discrepancia entre las demandas y los recursos personales u organizacionales con los que cuenta el trabajador para manejarlos.

El nivel de importancia asignado a los riesgos psicosociales en el trabajo se ha visto acompañado de un incremento de casos de problemas ficticios o de simulación, lo que hace necesario contar con instrumentos de evaluación fiables. (Mansilla, 2004); de aquí la importancia de aplicar instrumentos o métodos confiables validados por expertos en la materia, que nos permita obtener información real y verídica.

A nivel internacional se pueden destacar diferentes investigaciones que han sido recopiladas por Wiley & Sons (2020), mediante su página web Wiley Online Library las cuales son enfocadas al COVID-19 y el estrés en poblaciones objetivo como enfermeros y médicos expuestos, personas vulnerables y docentes. A su vez, destacan los desafíos enfrentados, las lecciones que han tenido que aprender durante esta época de aislamiento y autocuidado, junto con la incertidumbre por el futuro (Kim y Asbury, 2020). -

Según el 'Informe Educación' de la consultora Affor Prevención Psicosocial, elaborado a partir del estudio Impacto del COVID-19 en la salud psicológica de los trabajadores en

España, destaca que el 64,6% de los docentes se ha sentido agobiado y en tensión, un síntoma que identifican como más frecuente de lo habitual, el 55,2% presenta pérdida de sueño por preocupaciones, el 58,7% dificultades para concentrarse y un 42,7% se siente poco feliz y deprimido (Affor Prevención Psicosocial, 2020).

Atendiendo a la escala de Goldberg, el estudio refleja que el 71% de los profesores encuestados requeriría realizar una valoración detallada desde el área de salud ocupacional por posible ansiedad y depresión, siguiendo los criterios recogidos en el Protocolo PSICOVS2012 publicado por Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. (Affor Prevención Psicosocial, 2020).

En Colombia, de acuerdo con la información reportada en la encuesta nacional sobre condiciones de salud y de trabajo, en el año 2007, la exposición a factores de riesgo psicosocial está en un mayor porcentaje. Estos factores están percibidos con mayor frecuencia por los trabajadores, superando incluso a los ergonómicos. La atención al público, el trabajo monótono y repetitivo ocupan los dos primeros lugares en más del 50% de los encuestados. La encuesta nacional sobre condiciones de salud y de trabajo se realizó en empresas de diferentes actividades económicas y regiones diferentes de Colombia, siempre y cuando estuvieran afiliadas al sistema general de riesgos profesionales. Con respecto al estrés ocupacional, entre el 20% y el 33% de los trabajadores manifestó sentir altos niveles de estrés. Asimismo, se evidenció que los agentes ergonómicos y psicosociales fueron los más relacionados con la ocurrencia de los accidentes de trabajo.

De acuerdo a este estudio se puede inferir que más de la mitad de los docentes estudiados, identifican como riesgos potenciales la ansiedad y la depresión. Distintos organismos defienden la importancia de la salud y el bienestar laboral en todos los aspectos: físicos, mentales y sociales. Ante esta situación es imprescindible la detección de

los factores de riesgo psicosocial que afectan a la salud de los trabajadores en los entornos laborales de la educación para crear planes de promoción eficaces, adaptados a las situaciones cambiantes.

1.2 Pregunta de investigación

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral generados a partir de la contingencia derivada por la COVID-19 a los docentes de la Especialización en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios Sede San Camilo?

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

Identificar los riesgos psicosociales para los docentes de la Especialización en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios Sede San Camilo, con el fin de mitigar los efectos generados en su salud mental a causa de la contingencia por la COVID-19.

2.2 Objetivos específicos

- Realizar una caracterización sociodemográfica de la población Diana.
- Identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaborales que perjudican a los docentes de especialización de la sede San Camilo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios.
- Proponer estrategias para la promoción, prevención y atención de factores de riesgos psicosociales identificados.

3. Justificación

La presente investigación se enfoca en estudiar los factores psicosociales de carácter intralaboral y extralaboral que pueda tener la población objetivo, puesto que debido a los cambios de carácter laboral y social que se han venido presentando a lo largo del último año a raíz de la emergencia sanitaria por el virus SARS Cov 2, es evidente que se han presentado modificaciones en su contexto cotidiano, además de las características sociales y económicas de todos los habitantes del país. Así, este trabajo permitirá identificar las variables que han influido en la adaptación de los docentes universitarios, así como los factores protectores o de riesgo que llegaron con la pandemia, además de profundizar y contrastar con los resultados obtenidos en otras investigaciones, aportando así al conocimiento científico colectivo. Por su parte la institución obtiene un reconocimiento adicional de su población trabajadora y algunas estrategias para poder intervenir y mejorar su calidad de vida, aportando a su vez en el bienestar, seguridad y salud de sus trabajadores, lo cual repercute en su afiliación empresarial y mejoramiento de su rendimiento, eficiencia y efectividad en los procesos que desarrolla su personal. Adicionalmente, se da cumplimiento al Decreto 1072 de 2015 y Ley 1562 de 2012 mediante las cuales se establece que es obligación de los empleadores velar por la salud de sus trabajadores, mediante la identificación, valoración y calificación de los peligros y riesgos a los cuales se expongan durante su trabajo, entre los cuales se incluye el riesgo psicosocial. Recordemos que estos se han venido convirtiendo en un tema de estudio de alta relevancia para las organizaciones, por su grado de afectación en el individuo; su origen prevalece por aspectos ambientales u organizacionales del entorno laboral; por ende, la prevención es el eje temático en el proceso de evaluación del RPS en el trabajo (Salamanca, Pérez, Infante y Olarte, 2019).

Adicionalmente, se debe tomar en consideración que por la pandemia es común que se generen sentimientos de miedo e incertidumbre, sobre todo cuando está produciendo cambios abruptos en las actividades diarias de las personas (Dasil, Picaza & Idoiaga, 2020).

Por otra parte, se han ejecutado distintas investigaciones en Colombia en cuanto a Caracterización de riesgo psicosocial (Jaramillo & Gómez, 2013), no obstante, no se ha indagado consistentemente sobre las diferencias entre los tipos de cargos de los empleados en relación con al riesgo psicosocial.

Por lo cual, esta investigación se enfocó en caracterizar el riesgo social que se encontró a través del grupo focal generado, aportando propuestas para disminuir los factores de riesgo de acuerdo a los resultados obtenidos, protegiendo el contexto laboral de los docentes, incorporando medidas preventivas para poder eliminar y/o minimizar los factores intralaborales y extralaborales presentes en la institución, mejorando el entorno laboral y la productividad de estos dentro de condiciones seguras.

4. Marco de referencia

4.1 Marco teórico

Los educandos son seres humanos en los que es trascendental tener en cuenta de forma completa los estados biopsicosociales, como lo define la OMS sobre salud “es el estado de completo bienestar físico mental y social y no solo la ausencia de enfermedad o afección”

(3). Además de factores intra-laborales, hay factores extra-laborales que afectan el

desempeño laboral del docente tales como: La violencia social, los problemas familiares, los traslados forzados, las características de las familias de los alumnos, estos factores extra-laborales no son del alcance del presente trabajo.

Por consiguiente los factores psicosociales del trabajo son todos los elementos que pueden afectar en su parte psicológica o en su entorno a una persona; unos pueden incidir negativamente (factores de riesgo), otros pueden contribuir positivamente al bienestar de los trabajadores, donde benefician su salud, propician el bienestar del trabajador, provocan satisfacción personal y aumento en el cumplimiento de las metas (factores protectores), los conceptos expresan como elemento común que la organización es la fuente de los factores de riesgo psicosocial laboral, tanto en el ejercicio de la dinámica administrativa, como de su operación y que las características individuales de los empleados juegan un papel importante respecto a la exposición a este factor.

La calidad de vida de acuerdo con el turno laboral se encuentra una relación entre el ser y el entorno laboral, por tanto, es importante conocer el contexto donde el individuo por lo general tiene una actividad permanente y como estos impactan en la vida del ser humano, generando un efecto positivo o negativo, y a esto se agrega un valor importante como lo familiar, laboral y social. (Barrios & Paravic, 2006).

Los factores psicosociales son aquellos que analizan y evalúan la relación entre el individuo y su entorno social, en el área laboral se podría interpretar como las relaciones del trabajador con su ambiente laboral, cultura organizacional, puesto de trabajo, funciones, relaciones interpersonales o contenido de las tareas y como la interacción de estos podrían llegar a afectar la salud de las personas por medio de mecanismos fisiológicos como el estrés o a nivel emocional, cognitivo y comportamental en áreas laborales y sociales (Vieco y Abello, 2014; Ministerio de Protección Social, 2010; International Labour Office - ILO,

International Programme on Safety and Health at Work and the Environment & International Occupational Safety and Health Information Centre, 2007).

Karasek (1979) formuló el modelo demanda - control explicativo del estrés laboral buscando el equilibrio entre las demandas psicológicas del trabajo y nivel de control sobre éstas. El control sobre el trabajo hace referencia del cómo se trabaja en la organización, y tiene dos componentes: las oportunidades de desarrollar habilidades propias (skill discretion) y la autonomía para tomar decisiones en el trabajo (decision authority) (ambas terminologías empleadas por Karasek) que el mismo proporciona. (Vega, 1998)

“Un instrumento utilizado para identificar las fuentes de estrés en el trabajo, sustentado por el modelo Demanda – Control es el cuestionario sobre el contenido del trabajo, Job Content Questionnaire (jqc). La versión mínima (más utilizada) evalúa tres dimensiones; demandas psicológicas (9 ítems), control sobre el trabajo (9 ítems) y apoyo en el trabajo (11 ítems). El instrumento utiliza una escala con cuatro opciones de respuesta, que indagan el nivel de acuerdo con los enunciados de la prueba. La dimensión de demandas psicológicas valora aspectos como la cantidad de trabajo, las exigencias intelectuales y la presión del tiempo de trabajo. La dimensión de control sobre el trabajo evalúa la posibilidad de tomar decisiones, la creatividad y el desarrollo de las propias habilidades. La dimensión de apoyo en el trabajo evalúa la colaboración recibida por parte de los compañeros y de los superiores. El jqc, ha sido adoptado para identificar las causas del estrés ocupacional; ha demostrado en términos generales una alta fiabilidad, consistencia interna y estructura factorial en diversos procesos de adaptación y validación realizados en países como Estados Unidos, Canadá, Francia, España, Brasil, México,

Tailandia y Colombia”. (Charria O, Víctor H.; Sarsosa P, Kewy V.; Arenas O, Felipe, pag 383. 2011)

Existen si números de instrumentos utilizados para la identificación de riesgos psicosociales, uno de estos de acuerdo con la resolución 2404 de 2019 por parte del Ministerio de Trabajo en Colombia se adopta la batería de riesgo psicosocial considerando que en la ley 1616 de 2013, artículo 9° se establece que las administradoras de riesgos laborales deben generar estrategias, programas para la salud mental para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores. La batería se encuentra conformada por un conjunto de instrumentos que permite identificar la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, este instrumento es obligatorio en toda empresa ya sea privada o pública y debe generarse de manera periódica y contiene lo siguiente, 1. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral. 2. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral. 3. Cuestionario para la evaluación del estrés. 4. Ficha de datos sociodemográficos y ocupacionales. Las guías de análisis psicosocial que también hacen parte de la batería y que por ende deben ser utilizadas para una evaluación más exhaustiva de los factores de riesgo psicosocial son las siguientes: 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. (Ministerio de trabajo en Colombia, 2019).

En el caso de la población objetivo que estamos abordando, encontramos que el actor principal es el Docente, el cual actúa en la sociedad como el sujeto que facilita el aprendizaje y que a su vez es “orientador educativo, diseñador de materiales didácticos,

elaborador de instrumentos de evaluación, asesor para padres, mentor o guía de colegas novatos, entre otros “. Dentro del desarrollo esta labor debe estimular en los estudiantes las capacidades intelectuales que les permitan no solo el aprendizaje si no el progreso a un pensamiento crítico, analítico y científico para el crecimiento de la colectividad en general.

El ámbito laboral del docente universitario es complejo, dinámico y demanda el uso de recursos cognitivos, físicos, emocionales y axiológicos que no se exigen en otros campos profesionales; esto sumado a los cambios promovidos por la globalización, la adopción de nuevos paradigmas educativos y el rol protagónico del estudiante en el proceso de aprendizaje, configuran un escenario multidimensional donde el docente convive día a día con situaciones de riesgo que pueden afectar su salud física y psicológica. Esteve (citado en Pérez, 2012) señala que en la profesión docente se pueden identificar dos grandes aspectos:

1. la vocación por servir a la sociedad, que se relaciona con la realización y satisfacción personal.
2. los aspectos negativos que logran desequilibrar la salud física y emocional de los docentes. Estas coyunturas ocupacionales pueden generar tensión en los docentes debido al desequilibrio entre las exigencias del trabajo y las habilidades que posee para manejarlas (Carlotto & Gonçalves, 2017).

La enfermedad por COVID-19 en este mundo globalizado ha generado un impacto sin precedentes en la época actual. En este sentido, desde que se declaró la pandemia a principios de marzo de 2020, los confinamientos y restricciones de movilidad intermitentes y prolongados que ya conocemos, han ocasionado impactos en varias aristas de nuestra cotidianidad: los mercados financieros, el sistema sanitario, la alimentación, el ambiente, la salud mental, la educación, entre muchos otros.

Particularmente los efectos de la pandemia por COVID-19 en la salud mental y en la educación son aristas de la vida diaria que han merecido su revisión y análisis, aunque no con el mismo rigor en todas las partes del mundo.

“El impacto del COVID-19 ha provocado desajustes de carácter psicológico en muchas personas, sobre todo entre la población activa a la hora de compatibilizar vida profesional y familiar en un entorno novedoso para todos. Si además se une que el sector educativo es tradicionalmente uno de los más expuestos a la ansiedad y que más se ha visto afectado desde el inicio de la pandemia, con el inicio del curso escolar las consejerías de educación y los centros educativos deberían reforzar el seguimiento de los riesgos psicosociales entre los profesores para evitar que su incidencia aumente”, considera Carmen Rodríguez, directora del área de Intervención Psicológica de Affor.

Anabel Fernández, CEO de Affor, considera que *“la educación es fundamental para construir sociedades más prósperas. Por eso, es necesario que las administraciones públicas y los centros educativos implanten medidas para que puedan enseñar a los alumnos sin sufrir desgaste psicológico y se prevengan los riesgos psicosociales y posibles situaciones de ansiedad y estrés ante regreso a las aulas en un curso marcado por la incertidumbre”*. (*Affor Prevención Psicosocial* (2020)).

Según Chiavenato (2000), para la comprensión de las conductas de las personas se hace necesario comprender que viven y se comportan en un escenario psicológico, y de acuerdo con esto, buscan reducir las discrepancias con el ambiente. Siendo así, tal identificación permitirá determinar las acciones de una gestión del cambio de las empresas y sus condiciones laborales, acordes con las necesidades de los trabajadores, enfocadas a mitigar y eliminar estos factores de riesgo.

A si mismo, la teoría general del estrés en relación al ambiente de trabajo que se desarrolla más adelante, constituye el marco teórico del CopsoQ- istas21 y define las exposiciones psicosociales que deben ser evaluadas en las empresas ya que existe sobre ellas evidencias científicas suficientes acerca de su relación con la salud. De hecho, las 20 dimensiones psicosociales de la versión media de COPSOQ-Istas21 se corresponden con las dimensiones más aceptadas internacionalmente y que utilizadas en la mayoría de encuestas que, como las de condiciones de trabajo, pretenden medir exposiciones psicosociales en el trabajo. (ISTAS, 2014)

4.2 Estado del arte

Forero (2016), en su investigación Factores de riesgo psicosocial en trabajadores de un colegio privado de Bogotá en el año 2016, tiene como objetivo 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. Esta investigación se enfoca en la aplicación y análisis de resultados de la batería de riesgo psicosocial. Por medio de los resultados se logra identificar el tipo y nivel de riesgo al que se expone la población seleccionada, concluyendo así que no se presentan altos niveles de exposición a riesgo psicosocial, por otra parte, en el detalle si se muestran casos concretos que hacen que se solicite análisis y estudios.

A nivel nacional, Espinosa (2015), en el trabajo para obtener al título de magíster en Salud Ocupacional y Ambiente, cuenta la prevalencia de Riesgo Psicosocial en un grupo de

docentes y directivos del distrito capital, y la afectación su ejercicio laboral usando como herramienta de medición, la Batería de riesgo psicosocial. La investigación estableció las falencias en algunos mandos explícitos como carga, intensidad y presión laboral; también se definió que el traslado entre la residencia y el lugar de trabajo presume un aumento en el riesgo por el origen del modo de desplazarse y el medio que rodea sus residencias, por lo que puede brindar una guía diferencial relacionada con lo conocido con el trabajo en casa a raíz de la pandemia por COVID 19. De acuerdo a los estándares del instrumento aplicado, correspondiente a la Batería de riesgo, obtuvo como resultados el alto nivel de muestra, ya que el 62% de la población reflejo niveles entre alto y muy alto, Se puede concluir del presente estudio, que es urgente la intervención en los docentes desde un enfoque de vigilancia epidemiológica para prevenir las posibles afectaciones en la salud mental y controlar la exposición a los diferentes factores de riesgo psicosocial.

Los Factores de Riesgo Psicosocial intralaboral y extralaboral, así como las revelaciones físicas y psicológicas mezcladas al estrés en el trabajo, en los trabajadores de una industria alimenticia en la ciudad de Cali (Colombia). Demostraron exposiciones físicas y psicológicas agrupadas al estrés en los trabajadores y se supusieron exhibiciones a factores de riesgo psicosocial, concretamente en las superficies de situaciones de trabajo, medio de recursos, encargo de los líderes, alta carga laboral (Arenas & Andrade, 2014).

Por otro lado es necesario decir que los Factores Psicosociales tiene relación a todas condiciones que advierte la persona en su trato con el medio organizacional y social que pueden perturbar latentemente el bienestar y la salud, tanto física, psíquica o social, de los trabajadores. Los factores psicosociales del trabajo son beneficio de estados organizacionales, ambientales o personales cuando se atañe con el trabajo; forman un riesgo, cuando bajo explícitas situaciones de intensidad y tiempo de muestra perturban

negativamente la salud de los trabajadores a nivel emocional, cognoscitivo, comportamental y fisiológico (Arenas & Andrade, 2014).

En relación con el contexto laboral y el medio ambiente en el que se desenvuelve las labores diarias, se evidencia que pueden tener un acontecimiento censurado o positiva en la salud integral del trabajador de forma individual o colectiva, estos estados pueden desarrollarse también un medio social y familiar del trabajador. Es exacto marcar que en todo lugar de trabajo debe venerar del decoro y los derechos de las personas, por lo cual la organización debe cuidar por ofrecer un ambiente en donde los empleados puedan cubrir sus necesidades como ser humano, un lugar de confianza y colaboración, así mismo la organización debe exponer intranquilidad por el progreso de las capacidades de sus trabajadores, también mejorar las contextos laborales realizando valoraciones para establecer deterioros de estas contextos, cambios propicios al respecto, programas de promoción y prevención de riesgos en la salud de los trabajadores y seguimiento continuo del mismo (Salcedo, 2013).

Por lo anterior, en el estudio elaborado al personal que trabaja en el sector salud, sobre los factores de riesgo psicosocial intralaboral, específicamente a los que trabajan en el área de rehabilitación de una clínica de III nivel reconocida a nivel Nacional, del cual se presentó 24 el aumento de enfermedades relacionadas con el factor de riesgo psicosocial, los porcentajes de riesgo Muy Alto y Alto mayores a 60% , se atañen con las superficies: tipologías de liderazgo, capacitación, participación y manejo del cambio, control y autonomía en el trabajo, peticiones ambientales y de esfuerzo físico, demandas emocionales, demandas

cuantitativas del medio y en la dimensión reconocimiento y compensación (Sarmiento, 2012).

El bienestar y la salud de cada uno de los colaboradores es el objetivo primordial de toda organización, es de suma importancia que tengan un nivel de vida saludable y tranquilo para cumplir satisfactoriamente con todas sus deberes y de esta forma lograr sus metas proyectadas por las organizaciones. Es por ello, que los últimos años, “se ha tenido que trabajar fuertemente en la prevención de los denominados accidentes laborales con el objetivo fomentar un estilo de vida saludable en su potencial humana, evitar la proliferación de los diferentes factores de riesgo biopsicosociales asociados a la accidentabilidad” Cárdenas (citado en Rentería, Fernández, Tenjo & Uribe, 2009).

Los factores psicosociales tiene un papel importante en la sociedad debido a que tiene una afectación directa en el desempeño del empleado y su salud, y la funcionalidad de la organización, por lo cual a través de este estudio se busca identificar los factores psicosociales intralaborales y extralaborales en docentes de una Institución Educativa Estatal de San Juan de Pasto, a través de una metodología descriptiva con diseño transversal, donde se aplicó tres cuestionarios del Ministerio de la Protección Social de Colombia (2010): Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (Ficha de Datos Generales, el Cuestionario de Riesgo Psicosocial Intralaboral (forma A) y el Cuestionario de Riesgo Psicosocial Extralaboral). A través de este estudio se evidencia que los docentes no están exentos de presentar factores intralaborales y extralaborales ya que las diferentes condiciones que se presentan dentro y fuera del lugar de trabajo, afectan su salud y desempeño en la Institución.

4.3 Marco legal

Los primeros registros sobre salud mental se encuentran entre el 18 y 24 de septiembre de 1984, en Ginebra, donde se desarrolló la novena reunión sobre Medicina del Trabajo conocida como “*Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*”. Posteriormente, en 1988, la OMS definiría los FP del trabajo como “características de las condiciones del trabajo, de la organización y los factores emocionales vinculados al puesto de trabajo que afectan la salud de las personas a nivel fisiológico y psicológico”, a lo cual diez después se daría inicio a lo que se conoce como Estrés laboral, que sería entendido como la “reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos, gustos y aptitudes, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación”, definición establecida también por la OMS. En ese orden de ideas a continuación se procederá con la legislación cronológica que fue emitida en Colombia dentro del margen de la pandemia producida por el virus SARS Cov 2.

Decreto 457 de 2020. Presidencia de la República

Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19 y el mantenimiento del orden público. (Derogado por el artículo 9 del Decreto 531 de 2020, a su vez derogado por el Decreto 593 de 2020, a su vez derogado por el Decreto 636 de 2020, a su vez derogado por el Decreto 749 de 2020, a su vez derogado por el Decreto 990 de 2020, a su vez derogado por el Decreto 1076 de 2020). Esta norma es aplicable en su totalidad.

Decreto 090 de 2020. Alcaldía Mayor de Bogotá

"Por el cual se adoptan medidas transitorias para garantizar el orden público en el Distrito Capital, con ocasión de la declaratoria de calamidad pública efectuada mediante Decreto Distrital 087 del 2020". Esta norma es aplicable en su totalidad.

Circular 064 de 2020. Ministerio del Trabajo

Acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por SARS-COV-2 (COVID-19) en Colombia. Esta circular es aplicable en su totalidad puesto que establece las responsabilidades de la empresa, trabajadores ARL y la cohesión que se busca entre la vida laboral y familiar.

Circular 041 de 2020. Ministerio del Trabajo

Lineamientos respecto al trabajo en casa. Esta circular es aplicable en su totalidad puesto que establece la importancia de la armonización entre la vida familiar y laboral, aspectos de inclusión en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas, jornada y relaciones laborales.

Circular 021 de 2020. Ministerio del Trabajo

Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de COVID-19 y de la declaración de emergencia sanitaria, dicha circular de carácter informativo establece las definiciones de trabajo en casa, teletrabajo, jornada laboral flexible, vacaciones y sus modalidades, permisos y salarios sin prestación de servicios.

Adicionalmente, Colombia ya venía realizando la implementación de normas enfocadas a preservar o mejorar las condiciones de salud de los trabajadores, por lo cual se relacionan algunas de las normas más relevantes:

Resolución 2404 de 2019. Ministerio del Trabajo

Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos

Específicos y se dictan otras disposiciones, siendo esta norma aplicada en su totalidad para la población trabajadora dentro del marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Resolución 0312 de 2019, art. 16. Ministerio del Trabajo

Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Siendo aplicable todo el Capítulo III Estándares mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores. Las empresas de más de cincuenta (50) trabajadores clasificados con riesgo I, II, III, IV ó V y las de cincuenta (50) o menos trabajadores con riesgo IV o V, deben cumplir con los siguientes Estándares Mínimos, con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores y el Capítulo IV de disposiciones comunes.

Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, Art. 2.2.4.6.15.

Presidencia de la República

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. De acuerdo con la naturaleza de los peligros, la priorización realizada y la actividad económica de la empresa, el empleador o contratante utilizará metodologías adicionales para complementar la evaluación de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo ante peligros de origen físicos, ergonómicos o biomecánicos, biológicos, químicos, de seguridad, público, psicosociales, entre otros. Aplicable en su totalidad del documento, haciendo especial énfasis en el Libro 2, Capítulo 2, Título 4 Riesgos Laborales.

Decreto 1477 de 2014, Anexo técnico, sección I, numeral 4. Ministerio del Trabajo

Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales. Parte A: Enfermedades laborales directas. Tabla de enfermedades laborales que pueden originarse por agentes psicosociales.

Ley 1616 de 2013, art. 9°. Congreso de la República

Respecto a la promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral establece que “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”, siendo aplicable la totalidad de la norma.

Ley Estatutaria 1581 de 2012. Congreso de la República

Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales, siendo aplicables los títulos II, III, IV, VI y IX.

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”, siendo aplicable toda la resolución en su totalidad.

Ley 1010 de 2006. Congreso de la República

Esta norma es aplicable en su totalidad puesto que por medio de esta se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Decreto 1832 de 1994, art. 1 numeral 42. Presidencia de la República de Colombia

Por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales, señala en el numeral 42 del artículo 1o que las patologías causadas por estrés en el trabajo comprenden “Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitivo o monótono o combinados con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido-péptica severa o colon irritable”

Resolución 1016 1989, art. 10 numeral 12. Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud

Por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales, señala en el numeral 42 del artículo 1o que las patologías causadas por estrés en el trabajo comprenden “Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitivo o monótono o combinados con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido-péptica severa o colon irritable

5. Metodología

5.1. Enfoque y alcance de la investigación

Para la presente fase de implementación del semillero se trabajará en un modelo cualitativo debido a que se producirán datos descriptivos a partir del discurso obtenido de

los docentes, convirtiéndolo así en conducta observable (Taylor & Bodgan, 1987). Para esto se inicia el proceso con un grupo focal con docentes universitarios de posgrado (participantes en contexto natural), lo que permitirá que posteriormente se pueda abordar una población más grande y así establecer las primeras generalidades que sean identificadas dentro de la población (Creswell, 2009).

El alcance es de carácter descriptivo, debido a que el semillero busca entender las cualidades de un contexto en particular sobre como los factores psicosociales se presentan (Smith, 1980). lo cual permitirá realizar el planteamiento de estrategias de promoción y prevención que mejoren o mantengan la salud mental de los docentes, en tiempos de pandemia y post pandemia, para lo cual será indispensable comprender las implicaciones que esta ha tenido en las áreas de vida de cada uno de los docentes, por lo que es posible que a medida que se avance en la investigación el alcance se vuelva correlacional en caso de que se lleguen a identificar variables que influyan entre sí y pueda representar un cambio a la percepción sobre salud mental de cada uno de los participantes.

5.2. Población y muestra

Para el desarrollo de este proyecto se establece como población los docentes de Especialización de la Corporación Universitaria del Minuto de Dios, sede San Camilo, siendo esta una muestra no probabilística y escogida a conveniencia (López, 2004), los cuales dentro de su labor tienen la de formar estudiantes de postgrado de diferentes áreas del conocimiento vinculados a la Corporación Universitaria.

5.3. Instrumentos

5.3.1. Grupo Focal.

Se espera reunir datos a partir del debate de factores intra y extralaborales en las diferentes áreas de ajuste de los docentes, tomando como base una entrevista

semiestructurada planteada anteriormente con la literatura encontrada. Para esto se contó con dos moderadores que se encargaron de orientar las preguntas y complementarlas con algunas adicionales cuando se requirió de más información, permitiendo así la fluidez en la indagación de diversos aspectos (Donaduzzi, Saldanha, Beck, Heck, Silva, & Viero, 2015).

Aunque la selección de los integrantes se hace a partir de la caracterización de la población estudiada, los criterios de selección no buscan satisfacer una representatividad estadística sino garantizar una interacción donde se compartan experiencias y conocimientos similares (Bonilla y Rodríguez, 2000).

5.3.2. Encuesta sociodemográfica

La encuesta sociodemográfica permite la recolección de información general sobre un grupo de personas y posee atributos relacionados como edad, género, nivel de educación y profesión, en el cual se identificó en la encuesta sociodemográfica que todos los docentes pertenecían a la especialización del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el trabajo.

5.1.Procedimientos

Inicialmente se aplicó una encuesta para realizar la recolección de la información sociodemográfica de la población objetivo, mediante un formulario de Google, en el último apartado se permitió la inscripción de los docentes para participar en un grupo focal enfocado a los factores de riesgo psicosociales en tiempo de pandemia. Posteriormente, se diseñó una encuesta semiestructurada para identificar factores intra y extralaborales, la cual sería mediada por los moderadores en el grupo focal. También se diseñó un consentimiento informado por Google Forms para los docentes participes del grupo focal. Una vez ejecutado, se procedió a transcribir la grabación del grupo focal y realizar su análisis respectivo.

5.2.Análisis de información.

Mediante el uso del software ATLAS.Ti 9 se realizó el análisis del discurso mediante frases que producían categorías emergentes y que se repetían en la alocución de los diferentes docentes. También se realizaron nubes de palabras mediante una aplicación online para analizar las palabras más repetidas.

El Análisis del discurso es, a la vez, un campo de estudio y una técnica de análisis. En tanto campo de estudio, se destaca por su multidisciplinariedad y por la heterogeneidad de corrientes y tradiciones que confluyen en él. No solo está constituido por la convergencia de diferentes ciencias (lingüística, sociología, antropología, psicología social, psicología cognitiva, ciencias políticas, ciencias de la comunicación, pedagogía, etc.), sino que, en el interior de cada una de esas ciencias, pueden converger corrientes muy distintas entre sí, como una herramienta de análisis cualitativo podemos analizar las representaciones discursivas, centrandó la atención en categorías tales como la justificación, la descripción de los hechos, la caracterización de los actores involucrados y el tono del relato. (Dr. Sebastián Sayago 2014).

6. Consideraciones éticas

La investigación se realiza siguiendo los lineamientos de la Ley 1090 de 2006, artículo 2 principios generales y capítulo VII De la investigación científica, la propiedad intelectual y las publicaciones. Por lo que se contará con el consentimiento informado por parte de cada uno de los participantes y se respetarán los principios de beneficencia, no-maleficencia, autonomía, justicia, veracidad, solidaridad y lealtad; además de los derechos e integridad de las personas que podrían llegar a tener acceso al material desarrollado (Congreso de la República [CR], 2006).

Se protegerá la confidencialidad de los datos personales de los participantes y que sean recolectados a lo largo de la investigación del semillero, los cuales serán usados sólo con

finés académicos, dando cumplimiento así con la Ley Estatutaria 1581 de 2012 por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales aquellas actividades que se inscriben en el marco de la vida privada o familiar de las personas naturales (Congreso de la República [CR], 2012). Finalmente, se cumplirá con los principios y conceptos establecidos en la Ley 1341 de 2009 enfocándonos en la protección de los derechos de los usuarios y la Ley 1266 de 2008 la cual dicta las disposiciones de Habeas Data.

De igual forma, este trabajo se supedita a la resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud, la cual regula el ejercicio ético de investigación con participantes humanos, de acuerdo con los lineamientos y previsiones propuestas por organismos internacionales.

Lo cual permite realizar un estudio transparente con proyección y orientado a futuras investigaciones, resaltando el valor de la psicología en las funciones del rol profesional a lo largo de los procesos organizacionales a los que pueda estar inmerso.

7. Cronograma

A continuación, se relaciona el cronograma de implementación del semillero

Tabla 1
Cronograma

No	Actividad	Tiempo (meses)		Producto
		Desde	Hasta	
1	Revisión del documento anterior	Mayo	Agosto	Planteamiento del anteproyecto
2	Creación del consentimiento informado	Mayo	Agosto	Aplicación del consentimiento
3	Desarrollo del Grupo Focal	Mayo	Agosto	Desarrollo del Grupo Focal
4	Análisis y tabulación de la información	Mayo	Agosto	Presentación del proyecto

6	Presentación final	Mayo	Agosto	Sustentación del trabajo
7	Aprobación de las medidas de intervención propuesta	Agosto	Septiembre	Autorización del plan de trabajo
8	Planteamiento del programa regreso a la cotidianidad postpandemia	Septiembre	Octubre	Documento
9	Programa de promoción y prevención de la salud mental	Septiembre	Octubre	Documento con actividades de capacitación, talleres, acompañamiento e indicadores de evaluación de desempeño del programa
10	Acompañamiento psicológico a los docentes	Octubre	Noviembre	Indicadores de cumplimiento y asistencia a las sesiones de acompañamiento

8. Presupuesto

A continuación, se relacionan los costos que cubrirían la implementación de las actividades propuesta por el semillero.

Tabla 2
Presupuesto

RUBROS	Rubros propios	Contrapartida Empresa	TOTAL
1. Personal	2'000.000	0	2'000.000
2. Equipos	1'200.000	0	1'200.000
3. Software	400.000	0	400.000
4. Materiales e insumos	600.000	0	600.000
5. Viajes nacionales	N/A	0	N/A
6. Viajes internacionales	N/A	0	N/A
7. Salidas de campo	N/A	0	N/A
8. Servicios técnicos	200.000	0	200.000
9. Capacitación	100.000	0	100.000
10. Bibliografía: Libros, suscripción a revistas y vinculación	200.000	0	200.000

a redes de información.			
11. Difusión de resultados: Correspondencia para activación de redes, eventos	300.000	0	300.000
12. Propiedad intelectual y patentes	N/A	0	N/A
13. Otros	N/A	0	N/A
Presupuesto total			5'000.000

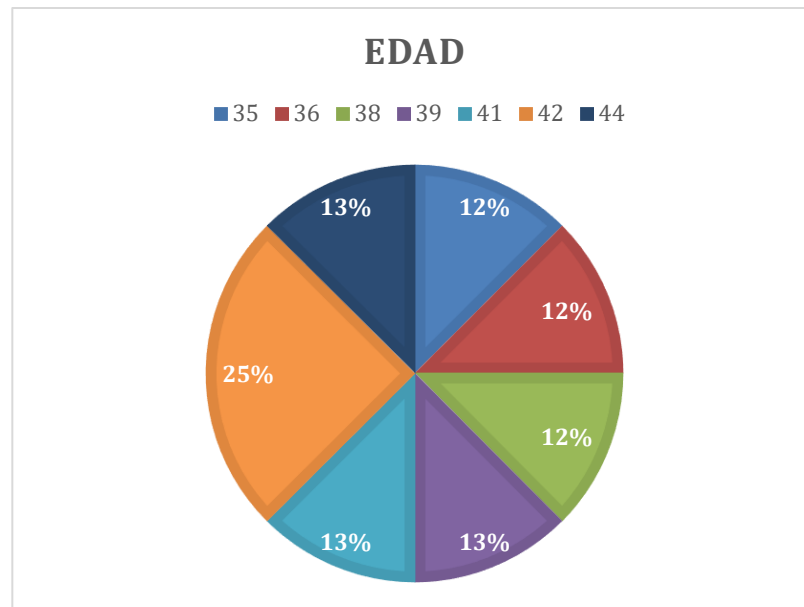
9. Resultados y discusión

Inicialmente se realizó una caracterización sociodemográfica para poder identificar las condiciones del entorno social y económico de la población, lo que permite una aproximación inicial a los factores extralaborales de los docentes y como estos pueden interactuar con otras variables ambientales, identificando así factores protectores o vulnerabilidades.

A continuación, se relacionan los resultados obtenidos.

Gráfica 1

Edad de los docentes encuestados

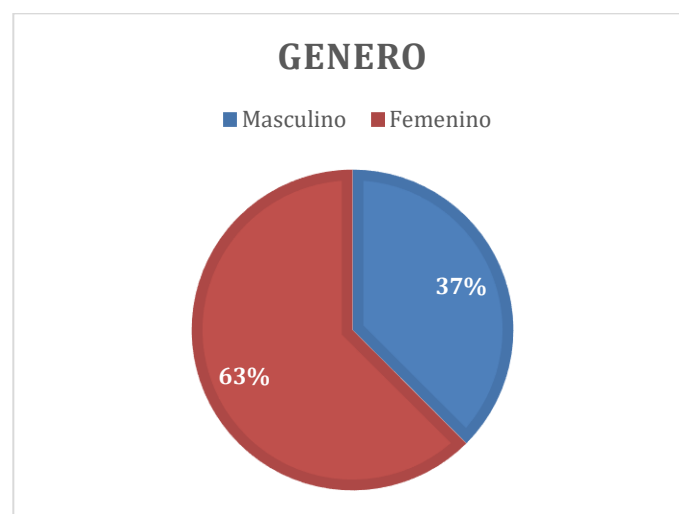


Fuente: Elaboración propia.

En la gráfica se observa que el rango de edad de los docentes se encuentra entre 35 a 44 años, correspondiente a la etapa de desarrollo de adultez (29 a 59 años), el 25 % (2 docentes) tienen 42 años, seguido del 13% y 12% correspondiente a (1 docente), con edades de 35, 36, 38, 41 y 44 años respectivamente.

Gráfica 2

Genero



Fuente: Elaboración propia.

Al analizar el género de los docentes que realizaron la encuesta sociodemográfica el 63% corresponde a 5 mujeres y el 37% a 3 hombres, prevaleciendo el género femenino en los docentes de especialización de participaron en el grupo focal

Gráfica 3
Estado Civil



Fuente: Elaboración propia.

Según la gráfica del estado civil, el 50% (4 docentes) conviven en unión libre, mientras que el 25% (2) son solteros y el otro 25% (2) están casados, prevaleciendo la unión libre como el mayor estado civil de los docentes, por lo que es pertinente realizar capacitaciones sobre comunicación afectiva y resolución de problemas en pareja, como una medida preventiva, debido a que algunos estudios reportaron un incremento en conflictos maritales durante las cuarentenas cuando la calidad de vida se veía disminuida debido a situaciones relacionadas con la crianza de los hijos, dificultades económicas, disminución en la intimidad sexual y vida social (Valera y Torres, 2021).

Gráfica 4
Formación profesional



Fuente: Elaboración propia.

El 100% de los docentes que participaron en el estudio son profesionales con posgrado (especialización o maestría).

Gráfica 5

Estrato socioeconómico

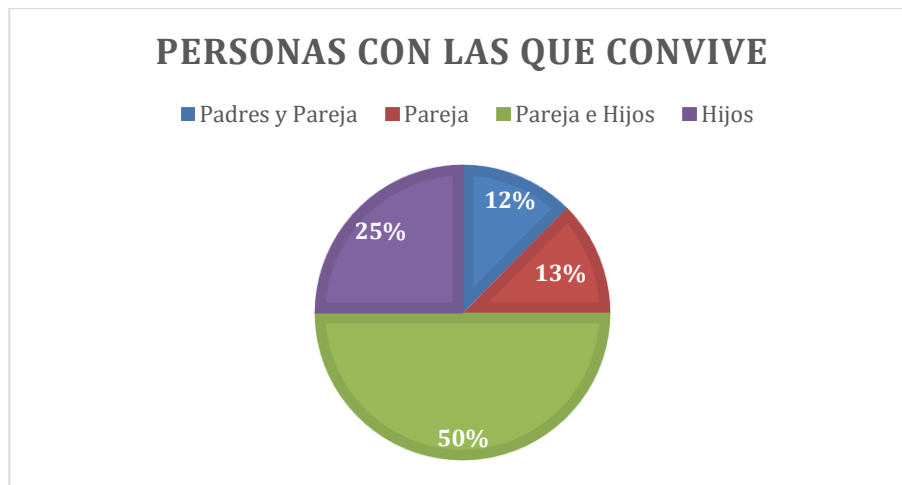


Fuente: Elaboración propia.

El 62% correspondiente a 5 docentes viven el estrato 3 (medio – alto) y el 38% 3 docentes viven en estrato 4 (medio), lo cual indica una condición económica estable y acomodada de la población docente (DANE, 2002).

Gráfica 6

Personas con las que convive



Fuente: Elaboración propia.

El 50% (4) de los docentes viven sus parejas e hijos, EL 25 % (2) con los hijos, el 13% (1) con la pareja y 12% (1) con los padres y pareja, encontrando que ninguno vive solo lo cual propicia espacios de interacción familiar, por lo que resulta pertinente realizar capacitaciones en comunicación asertiva en el contexto familiar, toma de perspectiva y solución de conflictos, las cuales beneficiarían la comunicación intrafamiliar dentro del contexto de la pandemia debido a que se han encontrado deterioro en esta área de vida en las personas (Valera y Torres, 2021).

Por otra parte, para el análisis del discurso obtenido a partir de la entrevista semiestructurada y el grupo focal se usaron dos técnicas para el análisis mediante palabras y frases. En cuanto a aspectos intralaborales se encontraron algunos asociados a las condiciones de organización del trabajo, debido que tuvieron que migrar a plataformas

digitales para dar sus cátedras, también se vio modificado el estilo de mando, debido a que se les solicito a los docentes en una primera instancia que debían reportar todas las actividades que desarrollaban en cada uno de los trabajos que tenían (todos manifestaron tener al menos dos empleos). Lo cual genero estados de ánimo relacionados con tensión, ansiedad, temor y estrés los cuales fueron manifestados por todos los docentes.

A continuación, se pueden evidenciar algunas de las categorías más repetidas, vale la pena aclarar que entre más grande se visualice una palabra significa que esta se repitió más veces en relación a las demás.

Ilustración 1

Frecuencia de palabras en el discurso general 1



Fuente: Elaboración propia.

En la ilustración se observa que las palabras que más se repiten en un rango de 50 a 70 veces son: estar, familia, tensión, tiempo, trabajo, continuando con palabras como Niños, pandemia, hijos, bueno, profesor, laboral, casa, tecnologías, mucho, niños, pandemia, siento, bueno, clase, hijos, principio, profesor, apoyo. Identificando así algunos de los factores extralaborales más frecuentes entre los docentes como uso del tiempo libre, la importancia de compartir con la pareja, hijos o demás familiares y las condiciones de la vivienda en temas del servicio de internet. Según Lampert y Poblete (2018) vale destacar que el teletrabajo es una modalidad de trabajo, y que en tanto tal puede tener tanto beneficios como perjuicios para el trabajador, dependiendo de factores tales como: la edad, el género, las características personales, la relación con las jefaturas, el grado de autonomía que pueda tener, la flexibilidad horaria, las características del lugar donde se desarrolla, la calidad de la TICs que se tenga a disposición y el grado de manejo que se tenga de estas, la conectividad a la que se tenga acceso, y el tipo de contrato que se tenga.

Ilustración 2

Frecuencia de palabras en el discurso general 2

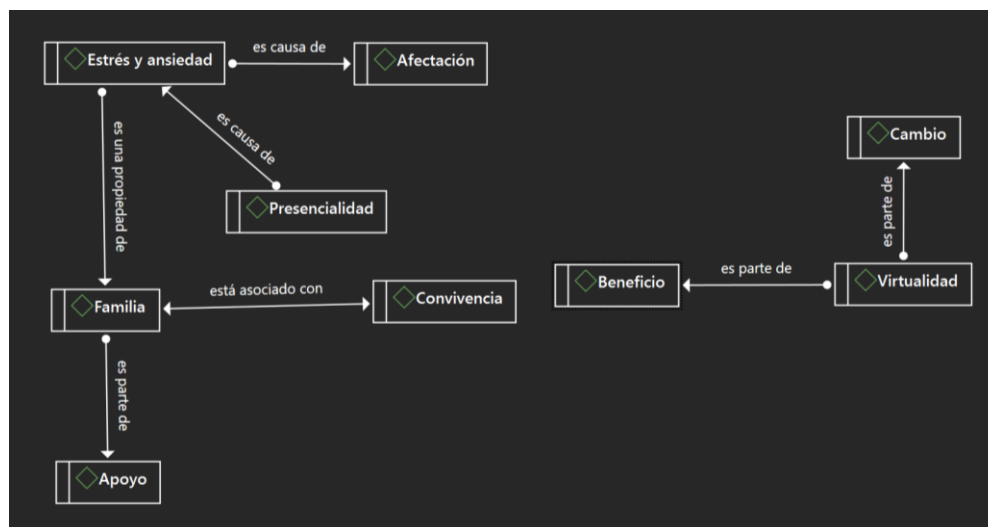


Fuente: Elaboración propia.

En este esquema se identificaron factores protectores en el área familiar en términos como apoyo, límites, aprendizaje, ejercicio, felicidad y comunicación.

Ilustración 3

Correlaciones entre categorías emergentes



Fuente: Elaboración propia.

Por su parte, la ilustración 3 presenta el análisis de frases dentro del discurso de los docentes, encontrando categorías emergentes que se correlacionaban y repetían entre sí, todos los participantes manifestaron que al principio el cambio de modalidad presencial a virtual para impartir sus clases represento cambios en sus dinámica académica y familiar, debido a que tuvieron que establecer límites en su hogar para que estas dos áreas de ajuste no interfirieran entre sí, también modificaron espacios físicos de su hogar para adecuarlos y lograr ofrecer una atmosfera académica.

Adicionalmente, manifestaron que llegaron a presentar situaciones altamente demandantes en términos de regulación emocional, como por ejemplo condiciones de estrés al tener que mediar entre el hogar y el trabajo, responder de forma efectiva a las necesidades en cada uno de estos espacios, llegando incluso en ocasiones a afectar sus horarios de sueño para poder cumplir. Sin embargo, reportaron que al enfrentarse a estas nuevas dinámicas encontraron apoyo en sus parejas o padres, quienes apoyaban con el cuidado de los hijos y las tareas del hogar, lo que permitió a su vez una mejor organización y gestión del tiempo como una mejor convivencia entre todos los integrantes de la familia, lo que llevo al fortalecimiento de estas redes de apoyo.

Finalmente, los docentes manifestaron que una vez lograron adaptarse a los retos que les dio la virtualidad, es ahora el retorno a las actividades presenciales lo que les preocupa, debido a que esto afectaría el tiempo que pueden compartir en familia, las distancias y el transporte representan varias horas del día para cada uno de los trayectos, lo que disminuiría la eficiencia en sus tareas y una disminución en su calidad de vida, lo que a su vez incrementaría nuevamente los niveles de estrés a unos negativos, junto con sentimientos de ansiedad y temor, según Vásquez (2007) La calidad de vida implica mirar a los individuos como seres sociales y por ellos las organizaciones modernas están

transformado el concepto para encontrar un equilibrio entre la familia, el trabajo y el universo. Un trabajador satisfecho es más productivo, la flexibilidad laboral es un factor primordial que afecta positivamente en los resultados empresariales y ayuda a conciliar la vida laboral con la familiar. La introducción de TIC aumenta la productividad dentro de la organización, la calidad de los productos, mayor competitividad de la empresa, la motivación y cualificación de los empleados y otros muchos más beneficios provenientes de una estructura organizativa flexible que facilita la comunicación total entre sus miembros (Moreno 2014)

10. Conclusiones

Mediante la encuesta virtual de caracterización sociodemográfica de la población docente, se identificó que todos se encuentran en la etapa de desarrollo de adultez, en su mayoría conviven con su pareja e hijos por lo que los confinamientos se pasaron en familia, todos se encuentran en un estado socioeconómico medio – bajo o medio y cuentan con una formación académica en posgrado lo que mostró estabilidad económica, lo que a su vez ayudo a que las condiciones locativas y de conexión en sus hogares se pudieran solucionar fácilmente.

En un segundo momento se llevó a cabo un grupo focal con entrevista semiestructurada, donde se identificaron factores intra y extralaborales relacionados con su modalidad actual de trabajo remoto, algunas de las categorías que emergieron asociaron variables relacionadas con la adaptación de las nuevas tecnologías en el proceso académico, establecimiento de acuerdos de convivencia y límites con la familia, para poder mantener la división entre trabajo y hogar, a pesar de estar compartiendo el mismo espacio físico, también se identificaron factores protectores como el apoyo familiar, compartir un mayor

tiempo con los mismos y un aumento en la percepción de calidad de vida al no tener que dedicar tanto tiempo en el día a desplazamientos por la ciudad.

Finalmente, se proponen estrategias para la promoción y prevención de factores en riesgos psicosocial intra y extralaborales debido a que se identificaron varios factores de riesgo en la población docente, como ansiedad, estrés, dificultad para acoplarse al cambio, dificultades en la comunicación, establecimiento de acuerdos sobre los espacios laborales dentro del hogar y manejo de herramientas ofimáticas para brindar clases de forma sincrónica remota en ese orden de ideas, la propuesta se encuentra detalladamente en el Anexo 3.

11. Recomendaciones

Para futuras investigaciones es recomendable tener previamente los resultados de la batería de riesgo psicosocial del personal, de tal manera que se puedan contrastar los resultados obtenidos mediante los instrumentos utilizados en la presente investigación, también se recomienda tener una población más amplia con el objetivo de poder analizar y contrastar las respuestas de más docentes, lo cual permitirá una mejor aproximación a las condiciones psicosociales de este gremio y las implicaciones que estas pueden tener en la eficiencia y efectividad de las actividades que estos desarrollan en su contexto laboral.

Finalmente, es pertinente dar continuidad al semillero para poder diseñar las estrategias de promoción y prevención planteadas en el presente documento, enfocadas al mejoramiento o el mantenimiento de las condiciones de salud mental de la población docente, lo cual ayudaría a la mitigación de los efectos derivados de riesgos psicosociales intra y extralaborales.

12. Referencias bibliográficas

- Affor Prevención Psicosocial. (2020). *Informe Educación impacto del COVID-19 en la salud psicológica de los docentes*. Recuperado de: <https://affor.es/mas-de-la-mitad-docentes-muestra-ansiedad-covid-19/> Affor Prevención Psicosocial (2020). <https://affor.es/mas-de-la-mitad-docentes-muestra-ansiedad-covid-19/>
- Agudo Moreno, M.J. (2014) El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas. Cuadernos de Gestión de Información 4, p172-187 ISSN 2253-8429
- Ardila, C (2015) *análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones. estudio de caso en un área de una organización financiera en bogotá*, microsoft word - análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones definitiva1 (unimilitar.edu.co)
- Bonilla, E. y Rodríguez, P. (2000). *Más allá del dilema de los métodos. La investigación en ciencias sociales*. Bogotá, Universidad de los Andes: Grupo Editorial Norma.
- Congreso de Colombia. (2006). *Ley 1090 de 2006 Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones*. http://www.infopsicologica.com/documentos/2009/Deontologia_libro.pdf
- Congreso de Colombia. (2012). *Ley estatutaria 1581 de 2012 Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales*. https://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013_html/Normas/Ley_1581_2012.pdf
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (3rd ed.). *Thousand Oaks, CA: Sage Publications*.

- Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE. (2002). *Estratificación socioeconómica para servicios públicos domiciliarios*.
<https://www.dane.gov.co/index.php/servicios-al-ciudadano/servicios-informacion/estratificacion-socioeconomica#preguntas-frecuentes>
- Donaduzzi, S., Saldanha, D., Beck, C., Heck, C. L., Silva, T. N. & Viero, V. (2015). Grupo focal y análisis de contenido en investigación cualitativa. *Index de Enfermería*, 24(1-2), 71-75. <https://dx.doi.org/10.4321/S1132-12962015000100016>.
- Dosil, M., Picaza, M. e Idoiaga, N. (2020). *Niveles de estrés, ansiedad y depresión en la etapa inicial del brote de COVID-19 en una muestra de población del norte de España*. <https://www.scienceopen.com/document?vid=1f48bae9-5fc4-4917-9c66-181b5dc640d9>
- Johns Hopkins University (2020). Coronavirus COVID-19 Global cases by the Center for Systems Sciences and Engineering. Recuperado el 13 de abril de 2020.
- Kim, LE y Asbury, K. (2020), '*Como si te hubieran quitado una alfombra*': El impacto de COVID-19 en los profesores de Inglaterra durante las primeras seis semanas del cierre del Reino Unido. *Br J Educ Psychol*, 90: 1062-1083.
<https://doi.org/10.1111/bjep.12381>.
- Lampert, M.P & Poblete, M (2018). *Efectos positivos y negativos del teletrabajo sobre la salud*. <https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221>.
- López, P. L. (2004). Población Muestra y Muestreo. *Punto Cero*, 09(08), 69-74.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es.

- Mansilla, F. (2004). El riesgo psicosocial en el trabajo: Una realidad emergente. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*. (89),3-5.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=265019661001>
- Ministerio de Salud. (1993). *Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud*. chrome-extension://oemmndcbldboiebfnladdacbfmadadm/https://www.hospitalsanpedro.org/images/Comite_Investigacion/Resolucion_8430_de_1993.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>.
- Salamanca, S.R., Pérez, J.M., Infante, A.F., Olarte, Y.Y. (2019). *Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional*. *Revista TEMAS*, III (13), 39-45.
- Salanova, M. (2005). Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: el rol de las creencias de eficacia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19, 225-247.
- Sayago, S. (2014) El análisis del discurso como técnica de investigación cualitativa y cuantitativa en las ciencias sociales. *Revista Cinta moebio no.49 Santiago*.
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-554X2014000100001
- Smith, M. L. (1980). Publihing Qualitative Research. *American Educational Research Journal*, 24(2), 173-183.
- Taylor, S. J. & Bogdan, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. España: Paidós.

https://books.google.com.co/books?id=EQanW4hLHQgC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Valera, M. F. y Torres, M. (2021). *Relación entre la calidad de vida durante la cuarentena de la pandemia del COVID-19 y los conflictos maritales.*

<https://repositorio.unibe.edu.do/jspui/handle/123456789/522>

WHO. (2020). *Director General's opening remarks at the media briefing on COVID-19- March 11th, 2020.* Recuperado el 11 de marzo de 2020.

Wiley, J. & Sons. (2020). Wiley Online Library. <https://onlinelibrary.wiley.com/>

Zhu, N. Ph.D., Zhang, D. M.D., Wang, W. Ph.D., Li, X. M.D., Yang, B. M.S., Song, J.

Ph.D., Zhao, X. Ph.D., Huang, B. Ph.D., Shi, W. Ph.D., Lu, R. M.D., Niu, P. Ph.D.,

Zhan, F. Ph.D., Ma, X. Ph.D., Wang, D. Ph.D., Xu, W. M.D., Wu, G. M.D., Gao, G.

F. D.Phil., and Tan, W. M.D., Ph.D. (2020). A novel coronavirus from patients with pneumo-nia in China. *The new england journal of medicine.* (382),727-733.

doi:10.1056/NEJMoa2001017

Ortiz, F. A., & Jaramillo, V. A. (2013). Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali. *Pensamiento Psicológico*, 11(1).

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%20Am%20anda.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/EspinozaCubillosLuzMelida-2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Rentería, J., Fernández, E., Tenjo, A., & Uribe, A. (2009). Identificación de Factores psicosociales de riesgo. Obtenido de REVISTA DIVERSITAS - PERSPECTIVAS EN PSICOLOGÍA - Vol. 5, N: <http://www.redalyc.org/html/679/67916259001/>
- Sarmiento, M. (2012). Factores de riesgo psicosocial intralaboral: diagnóstico en personal terapéutico asistencial. Obtenido de Tesis de Grado, Universidad EAN: <http://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/3185/SarmientoMaria2012.pdf?sequence=4>
- Arenas, F., & Andrade, V. (2014). Factores psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali. Obtenido de Revista Pensamiento Psicológico <http://revistas.javerianacali.edu.co/index.php/pensamientopsicologico/issue/view/49>
- ISTAS. (Julio de 2014). Fundacion para la prevencion de riesgos laborales. Obtenido de [file:///C:/Users/Personal/Documents/TESIS%20%20copia/manual%20Copsoq%20\(24-07-2014\).pdf](file:///C:/Users/Personal/Documents/TESIS%20%20copia/manual%20Copsoq%20(24-07-2014).pdf)

ANEXOS

Anexo 1

Base caracterización sociodemográfica

No	Edad	Sexo	Estado civil	Formación profesional	Estrato socioeconómico	Personas con las que convive en su núcleo familiar								Dependencia a la que pertenece	Antigüedad en la Corporación
						Solo	Padres	Pareja	Hijos	Nietos	Sobrinos	Tíos	Otros		
1	44	Masculino	Unión libre	Magister en Docencia	3	0	0	0	1	0	0	0	0	Facultad ciencias administrativas	9
2	38	Femenino	Unión libre	Psicóloga especialista en salud ocupacional	3	0	0	1	0	0	0	0	0	Facultad ciencias empresariales, programa Administración SST	4
3	39	Masculino	Soltero(a)	Maestría	3	0	1	1	0	0	0	0	0	Asst	8
4	42	Masculino	Casado(a)	Administración de Empresas	3	0	0	1	3	0	0	0	0	Ciencias Empresariales-Especializaciones	3
5	41	Femenino	Casado(a)	Maestría	4	0	0	1	2	0	0	0	0	Especialización en riesgos laborales	15
6	36	Femenino	Casado(a)	Fisioterapeuta	4	0	0	1	2	0	0	0	0	Especialización riesgo laborales	4
7	42	Femenino	Casado(a)	Administradora financiera	4	0	0	1	2	0	0	0	0	Docente	2
8	35	Femenino	Soltero(a)	Maestría	3	0	0	0	1	0	0	0	0	Co suba	3

Anexo 2*Preguntas hechas en la entrevista semiestructurada grupo focal*

1. ¿Si considera que su vida tuvo que experimentar cambios a nivel personal y laboral para adaptarse a la pandemia, por favor especificar su respuesta? ¿Cómo tomaste la noticia de que debías realizar las clases de manera remota?
2. ¿En qué medida cree usted que en este momento podría contar con el apoyo de familiares, amigos y vecinos para afrontar el problema o una situación de estrés han presentado situaciones de estrés durante todo ese proceso de pandemia?
3. ¿Al principio del aislamiento como fue su interacción con su familia y actualmente como se está generando?
4. Pregunta a través del chat, ¿ha necesitado apoyo psicológico en estos meses de aislamiento?
5. Ha percibido que han tenido mayor carga laboral en comparación del 2020 a cuando inicio la pandemia, han notado algún cambio de humor negativo y positivo y como seria ese cambio.

Anexo 3*Propuesta de estrategias de promoción y prevención*

No.	Estrategia	Responsable
1.	Establecer Pausas Activas durante la jornada Laboral con la ARL, permitiendo espacios de esparcimiento y desconexión con el contexto laboral.	Área de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo
2.	Capacitación sobre el manejo de herramientas ofimáticas debido a que los docentes manifestaron dificultades en el manejo de plataformas como Meet o Teams, debido a la variedad de extensiones con las que cuentan, adicionalmente, también sería pertinente capacitar en el uso de aplicaciones que permitan el desarrollo de actividades de formación y estudio dinámicas y creativas para hacer las clases participativas y mantener la atención de los estudiantes, asegurando así la comprensión de los temas impartidos en las cátedras.	Gestión de talento humano
3.	Clases con alternancia que permitan una flexibilidad en los horarios tanto de docentes como estudiantes, para volver a realizar una transición a la presencialidad que no resulte aversiva y propicie espacios seguros y cómodos para el regreso a clases, aportando a la disminución de niveles de ansiedad o estrés, además de impactar en los desplazamientos que se deben realizar por la ciudad.	Coordinación del Programa
4.	Establecer un día al mes para Salario emocional, lo cual permitirá incrementar la satisfacción, compromiso y productividad de los docentes, dando valor también a retribuciones diferentes a la monetaria.	Área de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo
5.	Organización de tiempo y espacio dentro del hogar haciendo uso de técnicas de gestión del tiempo como GTD – Getting Things Done de David Allen.	Área de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo

6.	Capacitar al personal docente en como mantener estilos de vida saludables a través de la actividad física y una alimentación balanceada, para lo que se necesitaría el apoyo de personal de la salud especializado en nutrición.	Área de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo
7.	Generar convenios con las cajas de compensación o ARL para poder brindar capacitaciones sobre Inteligencia emocional, regulación emocional, resolución de conflictos en familia y en pareja, comunicación asertiva y afectiva, toma de perspectiva y demás temas que puedan ser de utilidad en el mejoramiento de las relaciones intrafamiliares de los docentes, debido a que en su mayoría conviven con su pareja e hijos menores de edad en etapas del desarrollo tempranas (infantil y adolescencia).	Área de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo
8.	Crear herramientas virtuales como una agenda laboral para la organización e incremento de la productividad a través de calendarios en Google, Calendario en Teams, To Do, Trello o cualquier otra.	Área de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo
9.	Aplicar periódicamente la batería de riesgo psicosocial para valoración del riesgo con el objetivo de poder realizar un seguimiento de las condiciones psicosociales de la población docente y poder realizar las respectivas intervenciones, según se vayan necesitando, propiciando a su vez una mejor calidad de vida.	Área de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo
