

**Factores Psicosociales en Profesores del Colegio Naval Santafé de Bogotá, por
trabajo en casa durante la Pandemia por Covid-19**

Leidy Geovanna Pinzón Garzón

Ruby Moya Benavides

Asesor

Luisa Fernanda Gaitán Ávila

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Dirección de Posgrados

Universidad ECCI

Bogotá D. C. Abril 2021

**Factores Psicosociales en Profesores del Colegio Naval Santafé de Bogotá, por trabajo
en casa durante la Pandemia por Covid-19**

Leidy Geovanna Pinzón Garzón 00000100895

Ruby Moya Benavides 00000100430

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Dirección de Posgrados

Universidad ECCI

Bogotá D. C. Abril 2021

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCION	- 7 -
2.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	- 9 -
	2.1 Pregunta de Investigación.....	- 11 -
3.	OBJETIVOS.....	- 11 -
	3.1 Objetivo general.....	- 11 -
	3.2 Objetivos Específicos	- 11 -
4.	JUSTIFICACIÓN.....	- 12 -
5.	MARCOS REFERENCIALES.....	- 15 -
	5.1. Marco Teórico.....	- 15 -
	5.2. Estado del Arte.....	- 26 -
	5.3. Antecedentes Legales	- 31 -
6.	MARCO METODOLÓGICO	- 33 -
	6.1 Hipótesis.....	- 33 -
	6.2 Paradigma.....	- 33 -
	6.3 Tipo de Investigación.....	- 33 -
	6.4 Diseño de Investigación.....	- 34 -
	6.5 Población	- 34 -
	6.6 Muestra	- 34 -
	6.7 Instrumentos.....	- 34 -
	6.8 Técnicas de Análisis de los Instrumentos.....	- 36 -
	6.9 Fases de Investigación	- 41 -
	6.10 Cronograma	- 42 -

6.11	Presupuesto.....	- 43 -
7.	RESULTADOS.....	- 44 -
7.1	Distribución de la población según Género. N= 10 personas.....	- 44 -
7.2	Distribución de la Población según Edad. N= 10 Personas.....	- 45 -
7.3	Distribución de la Población según Estado Civil. N= 10 Personas.....	- 46 -
7.4	Distribución de la Población según tipo de vivienda. N= 10 Personas ...	- 47 -
7.5	Distribución de la Población según las horas diarias trabajadas. N= 10 Personas.....	- 47 -
8.	ANALISIS DE RESULTADOS.....	- 49 -
8.1	Interpretación genérica de los niveles de riesgo.....	- 49 -
8.2	Diagnóstico de Factores de Riesgo Psicosociales.....	- 50 -
8.3	Resultados Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral.....	- 52 -
8.4	Resultados Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral	- 75 -
8.5	Resultado Síntomas Asociados el Estrés	- 76 -
9.	CONCLUSIONES	- 80 -
10.	RECOMENDACIONES	- 81 -
10.1	Generales- Evaluación de Estrés	- 81 -
10.2	Actividades de prevención primaria	- 82 -
10.3	Actividades de prevención secundaria	- 83 -
10.4	Recomendaciones específicas para los riesgos psicosociales con riesgo alto – muy alto.....	- 83 -
10.5	Recomendaciones Generales	- 84 -
11.	REFERENCIAS	- 86 -
12.	ANEXOS.....	- 91 -
12.1	Intervención sugerida Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral	- 91 -
12.2	Intervención sugerida Estrés.....	- 93 -

1. INTRODUCCION

Al inicio del año 2020 se anuncia una pandemia producida por el COVID-19, de la cual ha jugado un papel muy importante referente a la salud y la seguridad en el trabajo. Todo esto desencadena una serie de medidas de protección a los trabajadores ya que se deben trasladar sus puestos de trabajo al lugar de sus viviendas, y en muchos casos de manera abrupta y desestructurada, trayendo consigo un cambio en la dinámica laboral y familiar, afectando de manera importante, su calidad de vida y bienestar psicosocial.

Las organizaciones se vieron obligadas a mantener trabajando a sus empleados desde casa de manera prolongada, del cual se ha creado un escenario marcado en muchas ocasiones, por la sobrecarga laboral, los conflictos familiares, la incertidumbre y el miedo, entre otros; que, de no ser atendido oportunamente, puede desencadenar en situaciones de alto riesgo, que afecten de manera importante tanto al trabajador, como a su familia y a la organización.

Es importante tener presente que las respuestas del trabajador respecto al trabajo en casa varían de una persona a la otra, pues dependen de variables como la edad, el estado civil, el número y edades de los hijos, la composición familiar, las características de personalidad, los recursos emocionales, así como del tipo de tarea que se realiza y las condiciones de la vivienda y recursos con que se cuenta para su realización, entre otras, la afectación en su salud física y mental, parece ser una constante.

Intervenir factores psicosociales supone no solo prevenir efectos indeseables en la salud, sino incidir favorablemente en el desarrollo individual, en la calidad de vida y en la satisfacción y reducir las situaciones de riesgo mediante acciones concretas que involucran a los individuos, los grupos y las comunidades (Hernández & Valera, 2001, pág. 55).

Teniendo en cuenta lo anterior y dentro del marco de la investigación “Factores psicosociales en profesores del Colegio Naval Santafé de Bogotá por trabajo en casa durante la pandemia por Covid-19 se realizara la evaluación del riesgo psicosocial a una muestra de los docentes de planta de dicho colegio, enmarcados en la resolución 2646 de 2008 y la resolución 2404 de 2019; a través de la aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial y estrés, diseñada por la Universidad Javeriana y aprobado por el Ministerio De La Protección Social.

La aplicación de los instrumentos que conforman la batería permite recolectar los datos socio demográficos y ocupacionales de los trabajadores, y establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral. Así mismo, permite determinar el grado de riesgo en una escala de cinco niveles: sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En Ginebra, el 11 de marzo de 2020, el Director General de la Organización Mundial de la Salud (OMS) emitió un comunicado en el que se anuncia la nueva enfermedad por el Coronavirus 2019 (COVID-19) y se cataloga como emergencia en salud pública de importancia internacional.

“La OMS ha estado evaluando este brote durante todo el día y estamos profundamente preocupados tanto por los niveles alarmantes de propagación y gravedad, como por los niveles alarmantes de inacción. Por lo tanto, hemos evaluado que COVID-19 puede caracterizarse como una pandemia”, afirmó. (OMS, 2020, s.p)

En Colombia, el 6 de marzo de 2020, se confirma el primer caso. Se conoce que cualquier persona puede infectarse independiente de la edad. Se cataloga como una infección respiratoria aguda la cual puede llegar a ser leve, moderada o severa, y las medidas más efectivas para disminuir el riesgo de propagación es el lavado de manos constante, evitar el contacto con personas enfermas y el distanciamiento social. (Social, 2020, s.p.)

Por lo tanto, el gobierno nacional encabezado por el presidente Iván Duque, decreta cuarentena estricta en Colombia, a través del decreto 457 de 2020 y se establece Aislamiento Preventivo Obligatorio de 19 días en todo el territorio colombiano, que empezaría a regir desde las 0 (cero) horas del 25 de Marzo hasta las 0 (cero) horas del 13 de Abril de 2020. (Decreto 427 de 2020)

Ante esta situación el gobierno nacional y muchos países implementaron el trabajo en casa como una alternativa para que sus trabajadores eviten aglomeraciones en tiempo de emergencia sanitaria por Covid-19 y se pudiese dar continuidad para que las empresas siguieran operando (Proyecto de ley 352 de 2020 senado) y (Proyecto de Ley 429 de 2020 Cámara).

Toda esta tarea hace que el gobierno extienda la invitación para que las empresas del sector público y privado faciliten realizar las tareas fuera del lugar de trabajo, manteniendo la productividad, mejorando la calidad de vida y evitando el despido masivo de los trabajadores colombianos.

En ese sentido, los cambios que se generaron en la vida de los colombianos han sido significativos, más aún para los profesores. Ejemplo de ello es el caso de quienes laboran en el Colegio Naval “Santafé de Bogotá”, ya que además del deber de cumplir con sus labores en el trabajo, se suman varios factores que podrían generar problemas, tales como el acceso a la tecnología que permita cumplir con las tareas asignadas, lo que incluye no solo contar con dispositivos sino con una buena conexión a internet. Las labores educativas se unieron con labores del hogar, lo cual podría desencadenar una sobrecarga mental y estrés. Estas nuevas circunstancias de trabajo en casa, significan una serie de retos y cambios que pueden generar angustia o pánico, afectando la salud mental de las personas trabajadoras.

Todo esto genera una preocupación en el sector de Seguridad y Salud en el trabajo, especialmente en lo respectivo a riesgos psicosociales, ya que está directamente relacionado con la calidad de vida y el desempeño laboral de quien está en condición de trabajo en casa, entendiendo que:

La sobrecarga o subcarga de trabajo, puede producir tensión y estrés, afectando al/la trabajador en casas en sus horarios y ritmos biológicos. Además, la sobrecarga de trabajo puede llevar a algunas personas (con ciertas características) a la “adicción al trabajo perturbaciones psíquicas como: la ansiedad, irritabilidad, estados depresivos, etc., originados en la fatiga mental” requiere una vigilancia de la salud y seguridad del trabajador. (ISL Chile, 2020)

2.1 Pregunta de Investigación

¿Qué factores de riesgo psicosocial están presentes en los profesores del Colegio Naval Santafé de Bogotá y que pueden estar asociados al trabajo en casa por la situación de pandemia por Covid-19?

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo general

Identificar los factores de riesgo psicosocial y el nivel de estrés presentes en los profesores del Colegio Naval Santafé de Bogotá relacionándolos con el trabajo en casa por la situación de pandemia por Covid-19, esto con el fin de mejorar la calidad de vida y el desempeño laboral, y que se pueda garantizar el óptimo cumplimiento de los derechos a la educación de los alumnos, y a la salud de los trabajadores.

3.2 Objetivos Específicos

Definir las características del trabajo en casa en la población objeto de estudio, teniendo en cuenta la situación actual del Covid-19.

Describir los riesgos psicosociales asociados con el trabajo en casa en los profesores del colegio Naval Santafé de Bogotá.

Plantear estrategias o acciones de mejora tendientes a promover el bienestar emocional de los profesores que laboran en el Colegio Naval Santafé de Bogotá.

4. JUSTIFICACIÓN

En la actualidad, la pandemia del Covid-19 ha desatado una serie de alteraciones y situaciones adversas desde todo punto de vista, especialmente en el ámbito laboral, ya que cada uno de los gobiernos a nivel mundial ha tenido que optar por el trabajo en casa como una medida preventiva y necesaria para disminuir la presencialidad en las organizaciones, sin paralizar en su totalidad las operaciones económicas de éstas.

El trabajo en casa fue una alternativa que no necesitaba cumplir con los requisitos del teletrabajo (ley 1221 de 2008 y decreto 884 de 2012), con esta modalidad se busco disminuir las aglomeraciones, los desplazamientos y la interacción entre las personas, el trabajo en casa en Colombia “está definido como una actividad remunerada bajo un contrato de trabajo con unas actividades determinadas que se realizan fuera de una organización donde no hay un sitio específico de trabajo y donde sus principales herramientas son las tics ” (Colombia Digital , 2020), resulta importante profundizar sobre aquellos factores psicosociales que pueden incrementarse a partir de este modelo laboral y que desde luego, sumado a aquellos factores decisivos que están ligados a la crisis sanitaria (tales como la preocupación, estrés, ansiedad, incertidumbre, miedo, pánico, depresión, etc.) perfilan un campo de estudio interesante en el que se pueden realizar varias apuestas investigativas orientadas a la generación de aportes significativos que contribuyan a entender el fenómeno de estudio.

En Colombia el síndrome de Burnout o “síndrome del desgaste laboral, es una de las principales enfermedades asociadas al estrés laboral, es una fatiga emocional que se presenta, principalmente, por sobrecarga en el trabajo y que puede generar serios problemas físicos, emocionales y mentales.

El agotamiento es extremo y se ha convertido en una de las principales causas de ausentismo laboral. El síndrome de Burnout se manifiesta de manera espontánea, varía en la intensidad en cada individuo, sus principales características son cambios en la conducta y deterioro en el rendimiento laboral (desgaste, agotamiento, fatiga, imposibilidad para disfrutar de las tareas), pérdida de responsabilidad y pérdida de la motivación (respuestas negativas hacia sí mismo, pérdida de interés, estados depresivos).

Así las cosas, el Colegio Naval Santafé de Bogotá, siendo una institución educativa oficial de Régimen Especial, de carácter académico y con profundización en Ciencias del Mar, se convierte en un epicentro ideal para el desarrollo del presente estudio, ya que además de su compromiso por garantizar un proceso formativo de alta calidad bajo la comanda de “educar para la vida, el amor, la convivencia y la paz nacional”, es un ente que se preocupa por el bienestar de su equipo de trabajo. Precisamente, por esa razón, se espera que los resultados que se gesten a partir de esta investigación permitan construir un conocimiento adecuado y puntual sobre los diferentes riesgos psicosociales que pueden estar afectando al cuerpo docente que está laborando en condición de teletrabajo en tiempos de pandemia.

Desde luego, la conveniencia de la investigación se enmarca en el ámbito social, ya que al definir las características del trabajo en casa del personal docente de la institución educativa, no sólo se propiciará un acercamiento a los instrumentos del riesgo psicosocial tanto específicos como generales que sean aplicables para este caso, sino también se tendrán las herramientas y argumentos necesarios para plantear estrategias o acciones de mejora tendientes a promover el bienestar emocional de los profesores que laboran en el Colegio Naval Santafé de Bogotá.

Otro aspecto que cabe resaltar es el factor diferenciador que gira en torno al presente estudio, dado que como se mencionó anteriormente, la crisis sanitaria generada a través del Covid-19 es un campo relativamente reciente encontrando un número de investigaciones reducido en la materia. Por otro lado, vale la pena mencionar que, siendo el tema de las enfermedades psicosociales un referente de relevancia, el mismo no ha sido trabajado ni investigado a profundidad y menos en contextos como el de Colombia, donde se necesitan propuestas o proyectos con personas idóneas para llevar al éxito el trabajo y apoyar el desarrollo de la región.

Como puede denotarse, la relevancia social de este estudio anida un impacto directo dirigido a las personas que integran al cuerpo docente de la Institución. Aunado a ello, se beneficiarán las autoras del presente trabajo de grado, puesto que además de permitirles ampliar sus competencias en esta área, pondrán en práctica los conocimientos adquiridos durante su formación académica y profesional.

De igual modo, este trabajo también cobra un nivel de relevancia para la Universidad ECCI porque a través de investigaciones como esta, es que se ve reflejado el desarrollo de la misión y visión institucional, ya que promulgar el ejercicio investigativo dentro de su que hacer educativo es y será siempre uno de sus objetivos esenciales.

Finalmente, este trabajo servirá como fuente de consulta para los directivos interesados en conocer sobre los riesgos psicosociales que pueden afectar la calidad de vida y desempeño laboral de sus trabajadores en condición de teletrabajo, además será una herramienta de aplicación con lo cual se espera que la comunidad trabajadora se prepare para contrarrestar los efectos derivados de esta nueva realidad laboral. El trabajo también es dirigido a estudiantes de la especialización de gerencia de la seguridad y salud en el trabajo para posibles consultas y referentes.

5. MARCOS REFERENCIALES

5.1. Marco Teórico

Para la presente investigación es importante abordar dos grandes conceptos que son el trabajo en casa y los factores de riesgo psicosocial, así como la interrelación entre los mismos.

Debido a la necesidad de disminuir las aglomeraciones, los desplazamientos y mantener la distancia social se estableció el término trabajo en casa, lo cual requería un marco normativo que le permitiera tener seguridad a las empresas y a los trabajadores, el 12 de mayo se firmó la Ley 2088 “por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones”, su objeto es regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presentan en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

Dentro de los principales aspectos que se han señalado en la ley y en el correspondiente ABC publicado por el Ministerio del Trabajo se encuentran:

Trabajo en casa es una modalidad de trabajo ocasional y no es lo mismo que Teletrabajo. Este trabajo en casa está definido como la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se

presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Se señala adicionalmente que el trabajo en casa no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad.

La ley indica el derecho de Desconexión laboral que es la garantía que tiene todo trabajador y servidor público a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados, licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral; para asegurar la desconexión que tiene derecho el trabajador, se advierte al empleador de abstenerse de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

Algunos aspectos sobre la relación laboral durante el trabajo en casa son: la relación trabajadora – empleador y las garantías laborales, sindicales y de seguridad social se mantienen vigentes, el trabajador seguirá realizando las mismas actividades que desarrollaba en su función habitual, no habrá disminución unilateral de salario y el empleador debe establecer instrumentos, frecuencia y modelo de evaluación de resultados.

En cuanto a la temporalidad del trabajo en casa, se señala en la ley que la habilitación de trabajo en casa, originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta

por un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez. No obstante, en condiciones como las derivadas de la pandemia, que las circunstancias se han extendido por más de un año, extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan las condiciones que lo motivaron.

Finalmente, frente a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, no se señalan responsabilidades del empleador de adaptar el puesto de trabajo en casa, pero en todo caso, los trabajadores que estén desempeñando sus labores de manera remota siguen siendo parte de las acciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. En todos los casos es indispensable notificar a la ARL la ejecución temporal de actividades del trabajador desde su casa, indicando las condiciones de tiempo y lugar

Teniendo en cuenta que las enfermedades están directamente relacionadas con las actividades nuevas e intensas como el trabajo en casa de manera permanente durante los picos de la pandemia Covid-19 que ha provocado grandes estragos en la humanidad, como en el caso de los profesores, que además tienen responsabilidades con sus alumnos y con el ente administrativo de su área de trabajo.

Dando continuidad con la temática, se identifica otra variable de importancia: el estrés y los tipos de estrés.

Estrés: es un término que se descubrió a finales del siglo XVII cuando el físico inglés Robert Hooke descubrió la ley fundamental entre la fuerza externa y el resultado de la distensión elástica,

y haciendo analogía con una máquina, éste se expone a un desgaste. Por esta razón se relacionó el estrés con “desgaste de energía nerviosa(Lopez, 2009)

El concepto de estrés en Medicina fue introducido por Claude Bernard en el siglo XIX, quien lo define como “la respuesta adaptativa del organismo ante los agentes agresores y Hans Selye que en 1926 lo introdujo en el ámbito de la salud como la respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante”.(INFAD, 2006)

Se evidencian varias definiciones o clasificaciones acerca del estrés. Según la (APA 2010) tales como: estrés agudo (la forma de estrés común en la población), estrés agudo episódico (se presenta en las personas con vidas desordenadas, con muchas responsabilidades y no alcanzan a cumplir con las exigencias autoimpuestas), y el estrés crónico, que es agotador porque desgasta a las personas día tras día, lo que va destruyendo cuerpo, mente y vida.

De igual forma hay continuamos con la clasificación de estrés, mas puntualmente en estrés laboral, como lo hacen López & Neira (2019) que mencionan que este tipo de estrés se enfoca en la causa de su origen y esto no es algo específico, sino que es cambiante de acuerdo a los tipos de estrés formulados por APA (2010).

Continuando con factores que intervienen en el estrés laboral, en el artículo de (Duran 2010), quien se basa en Bresó (2008) y Dolan et al. (2005), recursos personales: refiere a las características del trabajador tales como habilidades, aspiraciones, necesidades, valores, creencias de eficacia personal (autoeficacia), capacidad de control del medio (locus de control), entre otros aspectos.

Recursos laborales: son las características del trabajo que reducen las demandas y sus costos asociados; y / o estimulan el crecimiento personal, el aprendizaje y la consecución de metas.

Demandas laborales: entendidas como las características del trabajo que requieren un esfuerzo físico y/o psicológico (mental y emocional) y por tanto tiene costes físicos y/o psicológicos.

Cabe verificar el estrés por tecnoestrés ya que el trabajo en casa para los docentes del colegio naval está relacionado con tecnología de la información y la comunicación (TIC).

Para poder acercarnos a una definición de estrés y tecnoestrés para el marco de un modelo decente de seguridad y salud haremos referencia en primer lugar a la definición ofrecida por la Organización Mundial de la Salud (OMS) al presentar un enfoque amplio del concepto salud ya que afirma que es un estado de completo bienestar físico, mental y social y que no es suficiente la ausencia de afecciones o enfermedades. En esa concepción amplia de bienestar físico, mental y social es donde reside la importancia de reconocer los factores de riesgo psicosociales, estrés y tecnoestrés como elementos que pueden desestabilizar la situación de confort y por tanto afectar a la salud de las personas trabajadoras. Ello ha propiciado que se produzca un enorme interés y reconocimiento de los mismos surgiendo, a su vez, un aumento y profundización en el tema. (García, pág. 2020)

En un estudio cualitativo, de tecno estrés laboral derivado de la virtualidad obligatoria por prevención del covid-19 en docentes universitarios de Medellín Colombia. En donde se plante concepto con apoyo de la revista de psicología del Trabajo y de las organizaciones 2003 artículo por Marisa Salanova.

Se plantea: “el tecnoestrés laboral es un estado psicológico negativo que se relaciona con la percepción de un desajuste entre las demandas y los recursos relacionados con el uso de las TIC. Este se ha visto aumentando en la actualidad, por el COVID-19” todo esto porque en Colombia se realizó un manejo preventivo de enfermedad y conservar la buena salud evitando y minimizando contagios.

Se considera que el tecnoestrés es una práctica que puede llegar a considerarse patológica, si llega a presentar síntomas psíquicos y físicos, en este caso por el uso inadecuado o excesivo de las TIC. (Meléndez, 2017)”

En síntesis, el tecnoestrés según Orejuela (2020) ha crecido a partir de la prevención por Covid-19, en especial en el sector educativo; pues los docentes universitarios y los estudiantes han tenido la exigencia de tener un uso continuo de su dispositivo celular o del computador, para así poder cumplir con las actividades académicas pactadas previamente con las universidades. Esto, además, incluye una extensión inconsciente del horario laboral, pues muchos docentes continúan conectados a su trabajo a través de sus dispositivos, atendiendo exigencias de sus estudiantes o de sus jefes en horarios extra laborales.” (moreno, 2020)

Por otra parte, se aclara que todo este proceso se inicia con manejo de las TIC, Con el desarrollo de las TIC surgió un método para poder realizar todo o parte del trabajo a distancia. “Teletrabajo es aquel que se realiza fuera de la oficina central utilizando herramientas tecnológicas para ejercer,

desde cualquier lugar y en cualquier momento, las labores propias” (Mañas, 2012) (García Lozano, 2020)

De otra parte, el ministerio de las TIC, indica en su decreto 884 de 2012, en su artículo segundo, define el teletrabajo como, “una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”

Juega un papel importante el contexto sociocultural, y laboral han generado en las últimas décadas nuevas exigencias en el trabajo, produciendo riesgos psicosociales en las personas, como lo es el síndrome de Burnout, caracterizado principalmente por el decaimiento emocional, formando consecuencias negativas psicológicas en los seres humanos como agresividad, ansiedad, miedo, desaliento, aislamiento y enojo, así mismo, crea consecuencias en el área física, tales como fatiga, problemas cardiacos, gastrointestinales o trastornos psicósomáticos, y por último, produce a nivel organizacional actitudes negativas en el trabajo o hacia los compañeros (en este caso alumnos), incumplimiento de tareas, ausentismo laboral, accidentes laborales y déficit en la calidad de relaciones interpersonales tanto en el trabajo como en la familia. (GilMonte, 2005) (Mogollón Delgado, 2020)

Se tiene en cuenta también el síndrome Burnout que es una de las principales enfermedades resultantes del riesgo alto y muy alto en los factores de riesgo psicosocial y del estrés laboral.

El síndrome de Burnout fue declarado en el año 2000 por la Organización Mundial de la Salud como un factor de riesgo laboral por su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida.

Su definición no se encuentra en el DSM-V, ni en el CIE 10, pero usualmente se describe como una forma inadecuada de afrontar el estrés crónico, cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño persona.

En un estudio de metodología descriptiva de diseño transaccional y de campo, tuvo como objetivo analizar las dimensiones laborales del Síndrome Burnout en docentes investigadores de universidades públicas.

El Síndrome Burnout en docentes es alto como la falta de realización personal y el agotamiento emocional, pues la exigencia del trabajo, las tomas de decisión y la seguridad laboral causa mucho estrés, sin embargo, el docente mantiene intacto el deseo de superación; pero la sobrecarga laboral disminuye la efectividad en la aplicación del método de enseñanza. Tapasco y Giraldo (2016) en su publicación realizada en la Revista Scielo en Chile a 118 docentes, el tema a investigar fue:

Factores asociados a la disposición por el teletrabajo entre docentes universitarios, Menciona que los estudiantes están familiarizados con Facebook, Twitter y WhatsApp, y esperan que sus docentes también la usen en las clases, y no solo el método de enseñanza tradicional. Esto produce nuevos retos con el trabajo remoto, porque algunos no saben el manejo. Este artículo concluye que: Un grupo de maestros indican no estar interesados en teletrabajar, debido a que no desean utilizar herramientas tecnológicas e indican que el computador no es una herramienta esencial en

su actividad laboral, no usa con frecuencia internet, no está de acuerdo con que el uso de Tics en la docencia, debido a que no es pedagógica Aldana (2015).

COMPONENTES DEL SÍNDROME DE AGOTAMIENTO LABORAL (Burnout)

Agotamiento emocional	Actitud fría y despersonalizada	Baja realización/logro profesional o personal
<ul style="list-style-type: none">• Sensación de desgaste.• Sobresfuerzo físico.• Agotamiento.• Fatiga.	<ul style="list-style-type: none">• Sentimientos, actitudes y respuestas negativas.• Ironía.• Irritabilidad y pérdida de motivación hacia el trabajo.• Reacciones de distanciamiento.• Cinismo.• Hostilidad.	<ul style="list-style-type: none">• Bajo rendimiento laboral.• Incapacidad para soportar la presión.• Baja autoestima.• Afectación de las relaciones profesionales y personales.

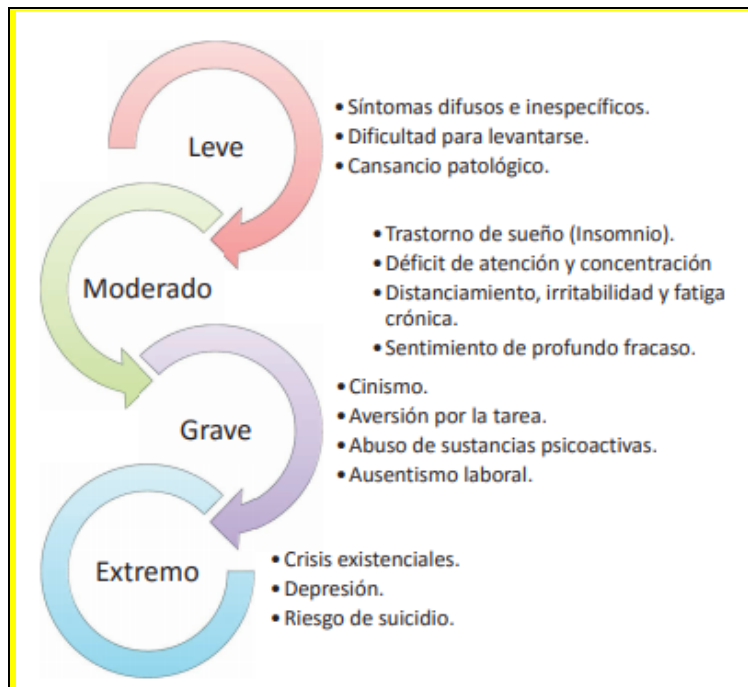
Las enfermedades derivadas del estrés pueden ser fisiológicas como: hipertensión arterial secundaria, angina de pecho, infarto agudo al miocardio, úlcera, síndrome del colon irritable, trastornos del sueño, entre otros y emocionales como: depresión, episodios depresivos, trastorno de pánico, trastorno de ansiedad generalizado, trastornos adaptativos y síndrome de agotamiento profesional (síndrome de Burnout).

El síndrome de Burnout es el resultado de un proceso en el que el trabajador se ve expuesto a una situación de estrés laboral crónico y en el que las estrategias de afrontamiento que utiliza no son eficaces, generando una respuesta acumulativa y a largo plazo. Suele desarrollarse en cinco (5) fases de carácter cíclico, lo que significa que se pueden repetir en el mismo trabajo y en diferentes momentos de la vida laboral.

FASES DEL SINDROME DE AGOTAMIENTO LABORAL (Burnout)



SEVERIDAD DEL SINDROME DE AGOTAMIENTO LABORAL (Burnout)



Echeverri (2020) en Colombia, en su tesis de Maestría Desarrollo Humano Organizacional sobre: afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del covid-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia de la Universidad EAFIT. De tipo cualitativo descriptivo a 50 operarios que tuvo como objetivo describir las afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del COVID-19. Concluyendo que: Se observó deterioro en la economía y cantidad de labores realizadas en casa por los trabajadores que realizaban teletrabajo desde los hogares.

Para ayudar a preservar la salud de los trabajadores se implementaron medidas por los empleadores y las ARL para la ejecución del trabajo en casa por parte de un grupo de investigación INCOM de la facultad de derecho y Ciencias Sociales de la Universidad libre seccional Barranquilla, proyecto adscrito a la Línea de Investigación: DDHH, Justicia y Construcción de Paz.2 Abogada. Especialista en Derecho Comercial, Investigadora Externa de la Universidad Libre Seccional Barranquilla.

De la mano de las ARL, el empleador debe realizar un reconocimiento esencial y virtual de las condiciones de trabajo de la persona en casa, suministrar las herramientas e información para el cuidado de la salud física y psicosocial del trabajador, de no ser así, la población trabajadora sufrirá un menoscabo en su salud, en su vida laboral, familiar y social. Como objetivo encontramos describir cuáles son las medidas implementadas por los empleadores y las ARL para garantizar las condiciones adecuadas en la ejecución del trabajo en casa. Este trabajo se justifica, por la especial relevancia que permite observar el manejo y la eficacia de la modalidad de trabajo en casa en comparación con otras modalidades de trabajo desde la perspectiva de los trabajadores,

en un panorama de incertidumbre generado por la pandemia del covid-19. Asimismo, la metodología utilizada es la siguiente, el paradigma implementado es el empírico analítico; como enfoque el cuantitativo; como método el deductivo; como tipo el descriptivo; como técnica la encuesta y por último la población es intencional, debido a que son los trabajadores que han adoptado la modalidad de trabajo en casa.

5.2. Estado del Arte

Un grupo de estudiantes de Pregrado de Psicología, realizó una investigación que tenía como objetivo describir el nivel de ansiedad en docentes de una institución educativa. La investigación fue descriptiva y epidemiológica, se practicó un muestreo no probabilístico usando como instrumento para este, la escala para el trastorno de ansiedad generalizada. La conclusión a la que llega el estudio es que el nivel de trastorno de ansiedad generalizada de los docentes era leve, con un porcentaje de 55,5 %. Respecto a las variables de caracterización, el 69 % de los docentes participantes eran mujeres, la media de la edad fue de 54 años, y cada uno tenía dos hijos en promedio. Así mismo, el 66, 2 % son casados, y el 56,3 % de los evaluados desempeñaban su labor en el nivel primario.(Calle, 2020)

La ansiedad es un componente fundamental en la estabilidad emocional de una persona, razón por la cual es muy interesante observar los resultados para así analizarlos y tenerlos en cuenta a nuestra investigación.

La pandemia COVID-19 hizo que se realizaran varios cambios en el entorno laboral y social. Una investigación realizada por una estudiante de medicina, se centró precisamente en tratar de establecer las enfermedades ocupacionales generadas por el teletrabajo o trabajo en casa. Realizó una recolección de información científica en varias fuentes o páginas de internet (google

académico, Ebsco, Scielo) en las que encontró información relevante acerca del teletrabajo y las enfermedades laborales que ocasiona dicha actividad. La conclusión que ella extrajo, es que el teletrabajo es una relación laboral legítima realizada hace bastantes años y con beneficios tanto para el empleador como para el trabajador. No obstante, y de acuerdo a la situación que afronta el mundo en la pandemia, muchas de las empresas optaron por esta modalidad dando paso a un riesgo psicosocial y comprometiendo la salud mental del trabajador, destacando estrés laboral, ansiedad y depresión. (Rodríguez, 2020)

Por su parte, investigadores de Ecuador analizaron y dieron a conocer los niveles de estrés en los docentes por el cambio de la educación presencial a la educación a distancia. Llevaron a cabo un estudio analítico basado en la revisión de artículos científicos que muestran resultados de investigaciones realizadas en varios lugares del mundo. La información fue recopilada de las bases de datos Scopus, Scielo, Ebsco, Redalyc y Google académico, utilizando un gestor bibliográfico llamado Mendeley.

Los resultados obtenidos fueron publicados en varias entregas de marzo, abril, mayo y junio de 2020, donde se revelaron los niveles de estrés docente durante la pandemia. Resaltan allí que, en los países de Europa, América del Norte, Asia, América del Sur, y Oriente medio, se encontraron niveles significativos de estrés en los maestros, en donde predominó como desencadenante del mismo la carga de trabajo, seguido de la salud familiar. En muchos de los casos, la investigación determinó que se está trabajando para mitigar el impacto negativo del estrés a través de programas de apoyo psicológico y ciertas técnicas que los docentes practican para disminuir el estrés, como el relajamiento, aflojar los músculos, respiración profunda y lenta,

practicar respiración abdominal y recrearse en imágenes magníficamente agradables y relajantes. (Robinet, 2020)

Una investigación de la Universidad Libre determinó que las ARL y los empleadores juegan un papel muy importante en garantizar las condiciones adecuadas para que el trabajador realice su labor en casa, de allí la importancia de describir cuáles serán las medidas implementadas por estos actores, teniendo en cuenta la salud del trabajador, las herramientas necesarias para el desarrollo de sus labores, y la prevención y verificación frecuente sobre su estado de salud. La metodología utilizada o implementada fue el paradigma empírico analítico con un enfoque cuantitativo. El método de investigación es el deductivo, tipo de investigación descriptivo, y la técnica utilizada fue la encuesta. Concluyeron que existen muchas deficiencias en la nueva modalidad de trabajo, como la no formalización al cambio de contrato, descenso en la calidad de las condiciones laborales del trabajador, la falta de garantías por parte del empleador para adoptar unas condiciones para un ambiente laboral idóneo. (Osorio, 2020)

El aislamiento preventivo lleva a unos cambios en la educación de colegios y universidades por la implementación de las clases virtuales, problemática que no solo influye en la educación sino en la calidad laboral. Llevando a una serie de conflictos personales y familiares en donde se afecta la parte psicosocial del docente. La metodología implementada en esta investigación se basa en el enfoque mixto de tipo secuencial exploratorio, donde técnicamente usan la entrevista y encuesta realizada a catorce docentes del colegio militar Academia Pantano de Vargas de la Ciudad de Fusagasugá. Los resultados y conclusiones es que los docentes de la institución educativa no se han visto afectados en su calidad laboral, pero si se han visto afectados en su entorno de vida

personal y familiar debido a q deben cumplir con unos objetivos laborales, descuidando de una u otra manera sus actividades familiares. La pandemia no solo ha afectado en tema de salud sino también vemos que se afecta la parte psicosocial de un gran sector que son los maestros ya q ellos día a día deben esforzarse en planificar sus clases y pasar de un entorno presencial a un entorno virtual.(Hernández, 2020)

Un trabajo de investigación realizado por un grupo de estudiantes de la Universidad de Azuay en Ecuador, buscó determinar El nivel de estrés laboral en los profesores de la de la facultad de filosofía, letras y ciencias de educación de esa Institución, que se encontraban realizando trabajo en casa durante la emergencia sanitaria ocasionada por la pandemia Covid 19. Realizaron un trabajo de investigación de tipo no Experimental, en donde se aplica materiales y métodos como la Escala de Aperción de Estrés (EAE) buscando evaluar el nivel de estrés en el ámbito laboral con sus fases y tipos. De igual manera presentaron resultados comparativos con otros trabajos de investigación similares. En esta tesis se evidencia el nivel de estrés bajo, incluyendo a las docentes, ya que ellas manifiestan que tienen más tiempo para disfrutar con sus familias, el porcentaje más bajo es para los riesgos graves. De igual manera se podrá analizar un punto comparativo con Colombia y ecuador. De tal manera que se podrán verificar ventajas y desventajas. (Naranjo A. R., 2020)

El estudio de los Factores psicosociales en docentes que realizan teletrabajo en la unidad Educativa “Teodoro Kelly Duran” de Ecuador, es otro más de los que arroja luces importantes sobre el tema se realizó por medio de metodología cuantitativa con alcance descriptivo propositivo, a través del instrumento F-Psico, considerado mediante el coeficiente alda de Cronbach, modelo de consistencia interna, basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems. La modalidad

teletrabajo a la se vieron expuestos los profesores de la de unidad educativa, ha tenido grandes respuestas de estrés por mayor carga laboral, por tal motivo este estudio se enfoca en disminuir o mitigar las afecciones actuales de los docentes, con un plan de acción realizado por la misma tesis de investigación. (Moreno, 2021)

El estudio sobre los factores de riesgos Psicosociales que inciden en el Bienestar Psicológico de los Profesores del área de Ciencias de la salud de la UCC, campus Villavicencio durante Pandemia Covid 19, también hace parte de los antecedentes de la investigación a realizar Es este caso el enfoque de la investigación fue cuantitativo, con diseño no experimental transaccional, tipo exploratorio, y la razón es que se da en tiempo de Pandemia Covid 19. Esta investigación hace un gran aporte ya que se realiza en Colombia en una rama compleja de enseñanza que es el área de la salud, y le ha prestado atención a como se podría fortalecer por medio las TIC esta modalidad de trabajo a distancia(Urrego, 2021). Es de gran importancia cuando se habla de educación en medicina, enfermería y psicología, porque se podría llegar a pensar que el aprendizaje tampoco será igual, el impacto es brusco porque no se tenía esta cultura de virtualización.

Con un enfoque cuantitativo, mediante diseño no experimental, y con alcance descriptivo, la investigación realizada por el Politécnico Grancolombiano hace un aporte excelente al análisis de la problemática, ya que no se queda en la enfermedad que afecta a los docentes como tal, sino que busca la manera de generar estrategia que disminuya los riesgos psicosociales, y al haberse realizado en el contexto de Colombia, las estadísticas son un punto de partida de importancia para las nuevos enfoques de estudios y proyectos en pro del beneficio de la población de docentes de Colombia. (Mogollón, Obando, Leon, Sierra, & Marin, 2020)

Un estudio cuantitativo de la Universidad ECCI, con metodología de trabajo remoto, aborda el tema desde una perspectiva interesante, y es el enfoque tecnológico. Según esta investigación, se evidencia que los docentes del colegio de Bogotá no se ven afectados de manera importante porque tienen conocimientos en tecnología. Sin embargo, hay población que presenta estrés por estar vinculándose hasta el momento y de manera obligatoria por la situación de pandemia Covid 19. También se evidencia que hay “tecno invasión”, lo que es probable que genere inconvenientes familiares. (Botía, Piñeros, & Riaño, 2020)

5.3. Antecedentes Legales

La normatividad que aplica al Trabajo en casa en Colombia se encuentra plasmada en la Ley 2088 de 12 de mayo de 2021 “por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones» que tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

Por otro lado cuando nos referimos a los riesgos psicosociales y estrés laboral El Ministerio de la Protección Social expidió la Resolución 2646 de 2008, por la que se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de patologías causadas por el estrés ocupacional, los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando instrumentos validados en

el país, a través de la resolución 2404 de 2019 se adoptó la Batería de Instrumentos para la Evaluación de riesgo psicosocial como único instrumento para realizar la medición de los factores de riesgo psicosocial laboral.

Está relacionada con este trabajo de investigación, ya que se busca tener un monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgos psicosociales en el trabajo para proteger, crecer, mantener y mejorar la salud mental de los trabajadores.

Resolución 666 de 2020: por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de del coronavirus Covid-19, creada el 24 de abril del 2020, por el Ministerio de Salud y Protección Social. Se relaciona con esta investigación ya que respalda el trabajo en casa para la reducción de la exposición a la enfermedad.

Circular 0064 de 2020: creada en Bogotá el 07 de Octubre de 2020, por el ministerio de trabajo, cuyo asunto es, acciones mínimas, de evaluación e intervención de los factores de riesgos psicosociales, 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. Se relaciona con esta investigación ya que el Ministerio de Salud mediante resoluciones 385 y 844 de 2020, el Ministerio del Trabajo considera necesario fortalecer las acciones y medidas de prevención e intervención contundentes a proteger la salud mental y el bienestar en el trabajo, y es el interés del estudio beneficiar a los trabajadores en especial a los profesores del colegio Naval “Santafé de Bogotá”.

6. MARCO METODOLÓGICO

6.1 Hipótesis

El presente trabajo identificara los factores de riesgo psicosocial y el nivel de estrés en los profesores del colegio naval y que puedan estar relacionados con el trabajo en casa durante la pandemia por Covid-19 en el año 2021.

Variable cuantitativa: ya que se recolectará información a través de guías aplicadas a los docentes del colegio Naval “Santafé de Bogotá”, variable que pretende medir factores de riesgos psicosociales y estrés a los cuales se están expuestos dichos profesores de la institución.

Variable: dependiente y discreta, ya que se medirá con número enteros. (Cortés Cortés & Iglesias León, 2004)

6.2 Paradigma

Es de perspectiva empírico analítica, con datos cuantitativos por medio de guías y protocolos para la promoción e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora. Por lo tanto se aplicarán baterías de instrumentos de riesgo psicosocial 2011, parte 1, 2, 3 y 4, este cuenta con su debido aplicativo.(intervención, 2011)

6.3 Tipo de Investigación

Investigación cuantitativa, su característica es por recolección de datos a través de los instrumentos de aplicación que dará un resultado numérico. (intervención, 2011)

6.4 Diseño de Investigación

El alcance de estudio es descriptivo, de acuerdo al fenómeno que se manifiesta para este caso es: Describir los riesgos psicosociales asociados con el trabajo en casa en los profesores del colegio Naval Santafé de Bogotá. (Iglesias, 2004)

6.5 Población

La población que hace parte dentro del enfoque metodológico de esta investigación es aproximadamente de 60 personas, dentro de las cuales 50 son del área administrativa, docentes y personal de oficios varios dentro del colegio naval.

6.6 Muestra

Para la muestra se tendrán 10 docentes que hacen parte del colegio naval de Bogotá, a los cuales se hará la aplicación de las guías y protocolos para la promoción e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora.

6.7 Instrumentos

La identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial en el COLEGIO NAVAL SANTAFE DE BOGOTA, se enmarcó en los lineamientos que establece la Resolución 2646 de Julio 17 de 2008 y la resolución 2404 de 2019, valoradas individualmente mediante la aplicación

y diligenciamiento de los cuestionarios incluidos en la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, diseñada por el Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana (2010), con la validación y estandarización correspondiente a nivel Colombia. El proceso implicó enviar a cada uno de los docentes los cuestionarios, para su diligenciamiento y posterior entrega

La batería de Instrumentos establecida por el Ministerio del Trabajo se puede utilizar de forma independiente o conjunta para la evaluación de riesgos psicosociales, siempre teniendo en cuenta tres condiciones al momento de utilizar cualquier instrumento que conforme la batería como es: idoneidad del profesional, reserva de la información y consentimiento informado, así como la Integridad de los Instrumentos aplicados (Resolución 2404 de 2019).

La batería fue creada por un equipo técnico de psicólogos con formación y experiencia en evaluación de factores psicosociales y en diseño de validación de pruebas psicotécnicas, así como también la creación de la última versión del cuestionario para la evaluación del estrés por Villalobos G. La aplicación inicial fue a 229 empresas participantes seleccionando trabajadores que manifestaron interés, a los cuales se les aplicaron los cuestionarios con consentimiento informado, los datos obtenidos analizaron los indicadores de calidad de los ítems y el cálculo de confiabilidad y validez (Fondo de Riesgos Laborales, 2011).

Se realizó una evaluación objetiva de tipo descriptivo en donde se evaluaron 10 personas del Colegio

Los cargos Evaluados fueron los siguientes:

CARGOS	TOTAL
Profesional	10
TOTAL	10

Encuesta para la identificación de factores de riesgo psicosocial, permite identificar datos sociodemográficos y ocupacionales de los trabajadores y establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extra laboral y determinar su nivel de riesgo.

El cuestionario de factores de riesgo Intralaboral:

- La forma A—aplica a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales y técnicos. Consta de 123 Ítems.
- La forma B—aplica a trabajadores con cargos de auxiliares y operativos. Consta de 97 ítems.

6.8 Técnicas de Análisis de los Instrumentos

La Dirección de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana, tienen a disposición un aplicativo para la calificación automática de los cuestionarios y la evaluación de los factores de riesgo psicosocial y estrés. Fue diseñado para facilitar la tarea al cuestionario de la batería. El aplicativo simplifica la labor de captura y cálculo automático de las puntuaciones y sus equivalentes en nivel de riesgo. Cuenta con dos opciones, primero la captura

de respuestas a cada uno de los cuestionarios y segundo generación de informes. Los informes que genera el aplicativo son de tipo individual y para el administrador del aplicativo. De tipo individual: Informe para cada uno de los cuestionarios entregados (Se generan en Office Excel y Word), Informe para el Administrador del Aplicativo: Una base de datos en Excel donde recopile los datos generales, puntaje transformado y nivel de riesgo de todos los cuestionarios(Fondo de Riesgos Laborales, 2011).

La batería para la medición de los factores de riesgo psicosocial está compuesta por los siguientes cuestionarios:

a) Ficha de datos generales

El objetivo es identificar las características sociodemográficas, ya que pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales. También se identifican los aspectos ocupacionales que pueden modular esta percepción, ya que dependiendo de los intereses pueda percibirse como más o menos riesgosas las condiciones tanto a nivel intralaboral como extralaboral.

b) Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Forma A y B

El objetivo identificar las condiciones intralaborales entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo, se identifica presencia y la frecuencia a los diversos agentes de riesgo psicosocial provenientes de las dimensiones de los siguientes dominios:

CONSTRUCTO	DOMINIO	DIMENSION
CONDICIONES INTRALABORALES	Demandas del trabajo	Demandas Cuantitativas
		Demandas de carga mental
		Demandas Emocionales
		Exigencias de responsabilidad del cargo
		Demandas Ambientales y de esfuerzo físico
		Demandas de la jornada de trabajo
		Consistencia del rol
		Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral
	Control sobre el trabajo	Control y autonomía sobre el trabajo
		Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas
		Participación y manejo del cambio
		Claridad del rol
		Capacitación
	Recompensas	Derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza
		Reconocimiento y compensación
	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo
		Relaciones sociales en el trabajo
		Retroalimentación del desempeño
		Relación con colaboradores

c) Cuestionario de Factores de Riesgos psicosocial Extralaboral

Es un instrumento diseñado para evaluar condiciones externas al medio laboral, que están relacionadas con el entorno familiar, social y económico del trabajador.

También se evalúan las condiciones del lugar de vivienda que pueden influir en el estado de salud y bienestar del individuo.

Dentro de esta categoría se encuentran aspectos como las responsabilidades personales y familiares, las actividades de tiempo libre, la calidad de las relaciones y el apoyo que brindan las redes sociales y familiares, las características de vivienda y del transporte entre el lugar de residencia y entre el trabajo y la situación económica del grupo familiar.

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
Condiciones Extralaborales (aspectos que pueden influir en la salud y bienestar del individuo)	Tiempo fuera del trabajo
	Relaciones Familiares
	Comunicación y relaciones interpersonales
	Situación del grupo familiar
	Características de la vivienda y de su entorno
	Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo
	Desplazamiento vivienda – trabajo - vivienda

d) Evaluación del estrés

Evaluación de los niveles de estrés percibidos por el trabajador: el objetivo de la prueba es identificar los síntomas asociados al estrés a nivel fisiológico, social, intelectual y del trabajo y psicoemocional. Los resultados evalúan los niveles de estrés de cada empleado, clasificándolos como alto, medio y/o bajo.

Sintomatología Relacionada con el Estrés

- **A Nivel Fisiológico:** El estrés puede estimular un exceso de ácido gástrico, lo cual dará origen una úlcera, o puede contraer arterias dañadas, aumentando la presión y precipitando una angina o un paro cardíaco. Así mismo, puede provocar una pérdida o un aumento del

apetito con la consecuente variación de peso en la persona, dolor de cabeza entre otras manifestaciones.

- **A Nivel Social.** Carencia de deseo y motivación para relacionarse socialmente, quizá a causa de las preocupaciones, la sensación de cansancio o la falta de tiempo. Tienden a evitar encuentros sociales por estas razones o bien participan en ellos con una actitud poco sociable.
- **A Nivel Intelectual y del Trabajo.** Los trastornos cognitivos asociados a situaciones estresantes en el trabajo se pueden relacionar con el deterioro significativo de la capacidad del individuo para procesar y recordar la información, y se puede establecer una asociación entre la profesión y la alteración cognitiva presente según el grado de estimulación mental exigida por el trabajo.
- **A Nivel Psicoemocional.** La influencia de niveles de estrés dentro del comportamiento humano puede verse representado bajo conductas específicas como sentimiento de soledad, frustración, angustia, y presencia de hábitos inadecuados (consumo de drogas y/o bebidas alcohólicas), incluso comportamientos rígidos de obstinación y terquedad.

La reacción negativa al estrés se produce por etapas que tienen distinta duración e intensidad, según las reacciones individuales que se producen en las respuestas de estrés.

6.9 Fases de Investigación

Definir las características del trabajo en casa en la población objeto de estudio, teniendo en cuenta la situación actual del Covid-19.

Investigar en sitios web y documentos web todo lo relacionado a las características del trabajo en casa que se han generado por la pandemia Covid-19, ya que a finales de Diciembre del 2020 el senado y la cámara de representantes aprueban un proyecto de ley en el cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.

Describir los riesgos psicosociales asociados con el trabajo en casa en los profesores del colegio Naval “Santafé de Bogotá”

Con los recursos tecnológicos se investigará a nivel mundial y nacional todas sobrecargas que se han generado en los docentes desde el inicio de la pandemia y se indagará en el Colegio Naval “Santafé de Bogotá” con el rector de la institución el cómo se han venido desarrollando las clases y qué inquietudes han manifestado o han detectado en los docentes.

Plantear estrategias o acciones de mejora tendientes a promover el bienestar emocional de los profesores que laboran en el Colegio Naval “Santafé de Bogotá”

De acuerdo a los informes generados por la aplicación de la batería, se solicitará asesoramiento con psicólogo o profesional especializado en Riesgo psicosocial especial, para que brinde orientación sobre los resultados o informes generados por el software de la Dirección de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana, para así poder establecer estrategias o acciones de mejora con la ayuda de la guía técnica general de promoción,

prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora (Fondo de Riesgos Laborales, 2015) y Las Prácticas de Trabajo Saludable Para Educadores (Fondo de Riesgos Laborales, 2016).

6.10 Cronograma

ACTIVIDAD	2021					
	Dic-Mar	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto
Trabajo Final Seminario I						
Marco Metodológico						
Tercer Entrega						
Cuarta Entrega						
Sustentación						

6.11 Presupuesto

CONCEPTO	Unidad	Precio Unitario	Cantidad	Precio Total
Gastos Fijos				3.900.000
Honorarios	Meses	650.000	6	3.900.000
Gastos Variables				631.600
Viáticos	días	12.000	8	96.000
Combustible	días	10.700	8	85.600
Fotocopias e impresiones	Global	35.000	1	35.000
Papelería y Útiles	Global	55.000	1	55.000
Mobiliario y Equipo	Meses	45.000	8	360.000
Imprevistos				226.000
TOTAL GASTOS				4.757.600

7. RESULTADOS

A continuación, se describe la distribución de la población evaluada y los resultados por cada uno de los instrumentos aplicados. Se aplicó un total de 10 cuestionarios como se describe a continuación.

FORMA DE CUESTIONARIO APLICADA	FORMATO
A	10
Total general	10

Tabla No 1. Distribución de la participación en la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial por tipo de cuestionario

Participaron 10 colaboradores del Colegio Naval Santafé de Bogotá en total, quienes firmaron consentimiento informado previo a la aplicación de los instrumentos de evaluación.

7.1 Distribución de la población según Género. N= 10 personas

GENERO		
GENERO	# DE PERSONAS POR GENERO	PORCENTAJE
1. Femenino	8	80%
1. Masculino	2	20%
POBLACION TOTAL	10	100%

Tabla No 2. Distribución según la población según género

El género actualmente es uno de los principales reguladores de la vivencia de estrés, ya que los roles estereotipos asociados y las expectativas Comportamentales marcan tanto a hombres como a

mujeres. De acuerdo al género las causas de estrés ocupacional pueden variar; en el caso de los hombres, eventos tales como la falta de control sobre sus condiciones laborales o la posibilidad de desarrollarse profesionalmente, mientras que en el caso de las mujeres aparece el deseo de conseguir posiciones elevadas dentro de la estructura jerárquica y también incide, la relación presente entre las responsabilidades domésticas y las laborales

En el Colegio Naval Santafé de Bogotá el 80% de la población pertenece al género femenino siendo este el de mayor prevalencia y el 20% pertenece al género masculino.

7.2 Distribución de la Población según Edad. N= 10 Personas

EDAD		
EDAD	# DE PERSONAS POR EDAD	PORCENTAJE
30 años a 35 años	4	40%
36 años a 40 años	3	30%
41 años a 45 años	1	10%
46 años a 56 años	2	20%
POBLACION TOTAL	10	100%

Tabla No 3. Distribución de la población según edad

La edad en sí misma no es una fuente de riesgo, pero sí una característica que modera la forma como se vive y se afronta el estrés. Se convierte en un factor de riesgo psicosocial cuando se encuentra asociada a situaciones discriminatorias, tales como aquellos comportamientos sociales negativos que propician el menosprecio o a la preferencia de unas edades sobre otras, y la desventaja laboral. Además de que manera la persona se relaciona con su entorno o afronta los

diferentes cambios y responsabilidades que se presentan en cada época de la vida. Es importante tener en cuenta que otro aspecto que influye en la edad, es la manera de envejecer, muchas veces y principalmente cuando no se ha tenido buenos hábitos de salud, se comienza a presentar síntomas desfavorables en la salud o presencia de enfermedades, tales como las osteomusculares o del sistema nervioso, entre otras.

7.3 Distribución de la Población según Estado Civil. N= 10 Personas

EDAD		
ESTADO CIVIL	# DE PERSONAS	PORCENTAJE
Casado	5	50 %
Soltero	4	40 %
Unión Libre	1	10 %
POBLACION TOTAL	10	100%

Tabla No 4. Distribución de la población según edad estado civil

Antes de tener en cuenta, de si el estado civil está relacionado o no con el estrés laboral, es preferible tener presente el tipo relación personal que maneja el individuo, ya sea con o sin pareja. Pero cuando se habla de estar en una relación de pareja resulta necesario prestar una atención a la calidad de esta relación, así como al nivel de apoyo socioemocional que presta el compañero, ya que la omisión de este aspecto podría generar diferencias en el nivel de desgaste profesional (en función del estado civil).

7.4 Distribución de la Población según tipo de vivienda. N= 10 Personas

TIPO DE VIVIENDA		
PERSONAS A CARGO	# DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
Arriendo	3	30%
Familiar	3	30%
Propia	4	40%
POBLACION TOTAL	10	100%

Tabla No 5. Distribución de la población según el tipo de vivienda

7.5 Distribución de la Población según las horas diarias trabajadas. N= 10 Personas

El inadecuado diseño del tiempo de trabajo, entendido como “el período durante el cual el trabajador permanece en el trabajo a disposición del empresario, y en ejercicio de su actividad o de sus funciones”, puede tener importantes repercusiones en la salud de los trabajadores.

Según un estudio presentado por la Oficina alemana de Protección del Trabajador, las jornadas laborales de más de 8 horas diarias no sólo perjudican la salud gravemente, sino que además ese afán ya sea de la empresa o del trabajador mismo por multiplicar el capital reduce notablemente la capacidad y motivación de los trabajadores al no estar completamente sanos. La falta de tiempo para sí mismo y el descuido de las relaciones privadas producen una serie de tensiones peligrosas para la salud.

Muchos trabajadores deciden destinar mucho más tiempo a realizar sus labores, ya sea llevándose el trabajo a su casa o trabajando en la oficina en horarios fuera de los establecidos. Esta situación puede ser contraproducente y afectar gravemente el bienestar del empleado y la productividad de su trabajo.

Las jornadas de trabajo extras o superiores a las 8 horas diarias, sumadas al desgaste natural ocasionado por el horario normal de trabajo, son un asunto delicado que debe regularse o controlarse, ya que las consecuencias pueden ser crónicas para la salud mental y física, y afectar permanentemente el bienestar de los empleados. Cuando esto sucede, se descuida la atención de los asuntos personales y la productividad laboral termina reduciendo drásticamente, a pesar de trabajar exageradamente, sin contar con las consecuencias en salud que trae tener jornada de trabajo excesiva como son el estrés, la ansiedad, el aumento de peso y la falta de sueño y descanso necesario son sólo algunas de las consecuencias que trae el exceso de trabajo y que termina afectando gravemente la salud de los empleados.

NUMERO DE HORAS DIARIAS TRABAJADAS		
NUMERO DE HORAS	# DE TRABAJADORES SEGÚN HORAS TRABAJADAS	PORCENTAJE
8 Horas	10	100%
POBLACION TOTAL	10	100%

Tabla No 6. Distribución de la población de acuerdo al número de horas diarias trabajadas

8. ANALISIS DE RESULTADOS

8.1 Interpretación genérica de los niveles de riesgo

Nivel de Riesgo	Interpretación
Sin riesgo o riesgo despreciable	Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.
Riesgo bajo	No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.
Riesgo medio	Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud
Riesgo alto	nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
Riesgo muy alto	Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

8.2 Diagnóstico de Factores de Riesgo Psicosociales

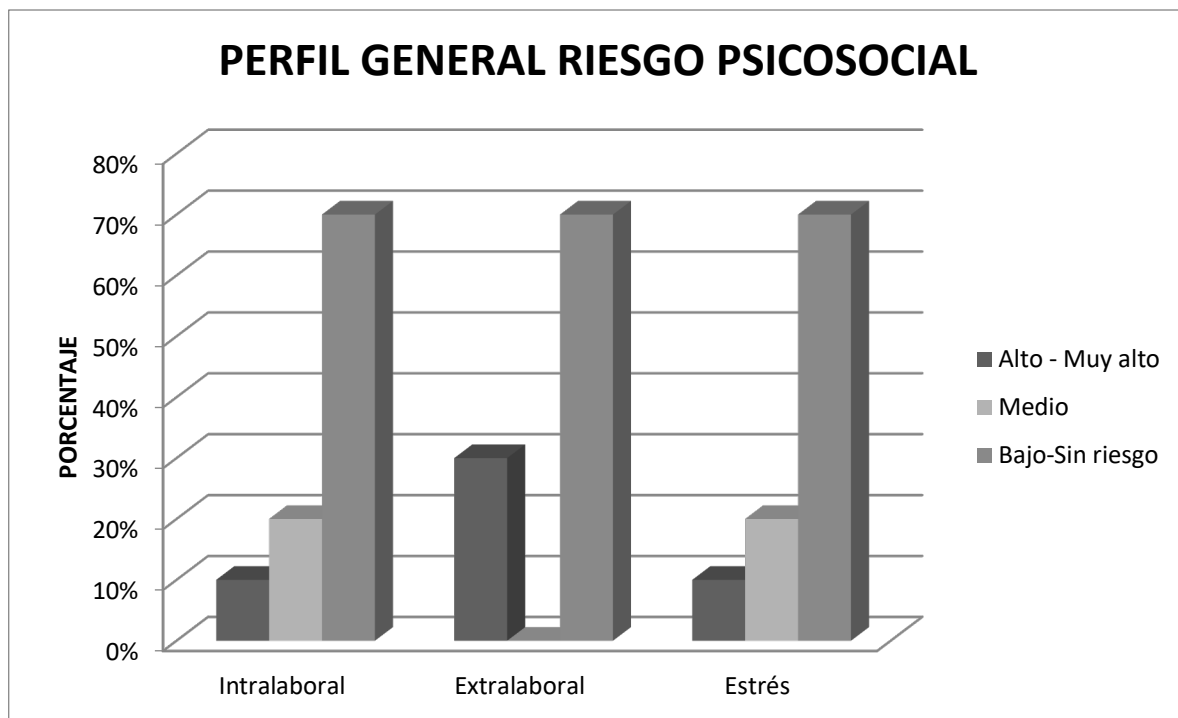
PERFIL ORGANIZACIONAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

La normatividad Colombia definió de forma específica los factores psicosociales que deben tenerse en cuenta para identificar, evaluar y prevenir el riesgo psicosocial en las empresas. A partir de esa categorización se ha establecido para la medición un conjunto de variables, las cuales se estudian mediante la Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo psicosocial, la cual está conformada por un conjunto de instrumentos que permiten establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y el estrés.

El objetivo de analizar los resultados de la Batería es el de establecer si hay no riesgos psicosociales, tanto en el plano intralaboral, como en el extralaboral y determinar qué nivel alcanzan.

Además de los riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales también se determinan el nivel de percepción de estrés de los trabajadores, evalúa síntomas fisiológicos, síntomas de comportamiento social, síntomas intelectuales y laborales y síntomas psicoemocional.

PERFIL ORGANIZACIONAL DE RIESGO PSICOSOCIAL				
NIVEL DE RIESGO	DE	INTRALABORAL	EXTRALABORAL	ESTRÉS
		% PERSONAL EN RIESGO		
TOTAL RIESGO ALTO Y MUY ALTO		10%	30%	10%
TOTAL RIESGO MEDIO		20%	70%	20%
TOTAL RIESGO BAJO SIN RIESGO		70%	%	70%



De acuerdo con el planteamiento del problema de la presente investigación los riesgos psicosociales labores pueden llevar a que los profesores del Colegio Naval Santafé de Bogotá,

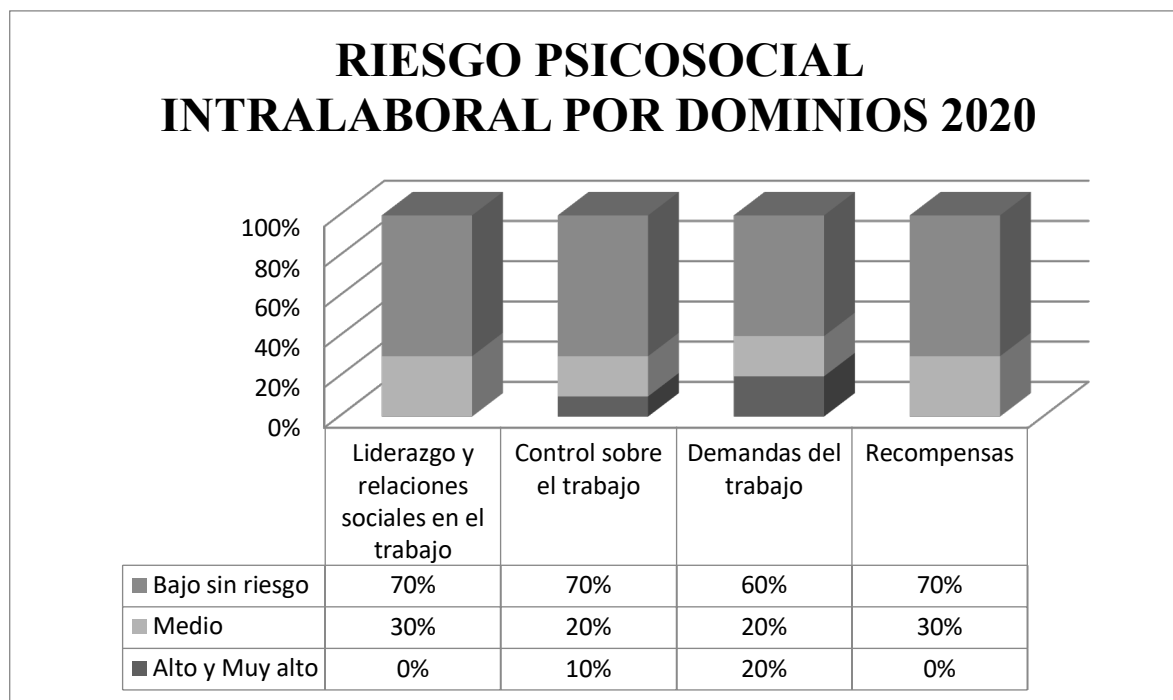
desarrollen una enfermedad derivada de los factores de riesgo psicosocial asociados al trabajo en casa (por la emergencia sanitaria causada por el Covid-19).

La aplicación de la Batería a la muestra de 10 profesores arrojó los siguientes resultados: los factores de riesgo psicosocial intralaboral el 70% de la población se encuentran entre un riesgo bajo – sin riesgo, el 20% en riesgo medio y el 10% en riesgo Alto. A nivel extralaboral el 70% están expuestos a un nivel de riesgo bajo – sin riesgo y el 30% a riesgo alto. Por último, en cuanto al estrés están expuestos en un nivel de riesgo bajo – sin riesgo el 70%, el 20% a un riesgo medio y el 10% a riesgo alto.

Lo anterior significa que la exposición a factores de riesgo psicosocial en los profesores no representa altas probabilidades a que desarrollen enfermedades asociadas a riesgo psicosocial laboral.

8.3 Resultados Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral

PERFIL DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL POR DOMINIOS



De acuerdo a la gráfica anterior tiene la distribución cromática teniendo en cuenta el nivel de riesgo, se puede observar que el Dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo el 70% de los trabajadores están expuestos a un nivel de riesgo bajo sin riesgo y el 30% a un riesgo medio.

Dominio Control sobre el trabajo; el 70 están expuestos a un nivel de riesgo bajo sin riesgo, el 20% a riesgo medio y el 10% a riesgo alto.

El dominio Demandas del trabajo presenta un 60% riesgo bajo sin riesgo, un 20% riesgo medio y el 20% a riesgo alto muy alto.

Por último, el dominio Recompensas presenta un 70% expuestas a riesgo bajo sin riesgo y el 30% a riesgo medio.

DOMINIO: LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO

A continuación, se presentan las dimensiones que constituyen el dominio: Liderazgo y Relaciones sociales en el trabajo, 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. El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contacto, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo, el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión.

TODOS LOS CARGOS			
DIMENSIONES	Sin Riesgo - Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto - Muy Alto
Características del liderazgo	50%	30%	20%
Relaciones sociales en el trabajo	60%	20%	20%
Retroalimentación al desempeño	80%		20%
Relación con los colaboradores	100%		
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	70%	30%	

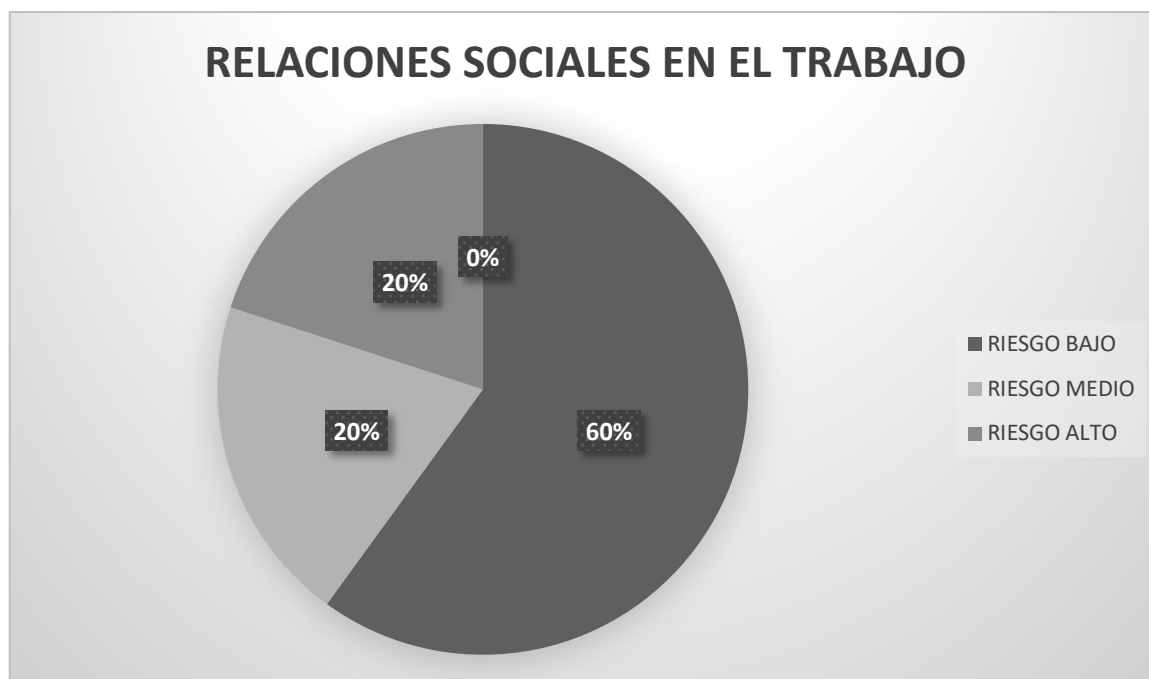
DIMENSIÓN: CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO

Hace referencia a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación de trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores. De acuerdo con la tabla anterior se observa que el 50% están expuestas a riesgo bajo, el 30% a un riesgo medio y el 20% a un riesgo alto.



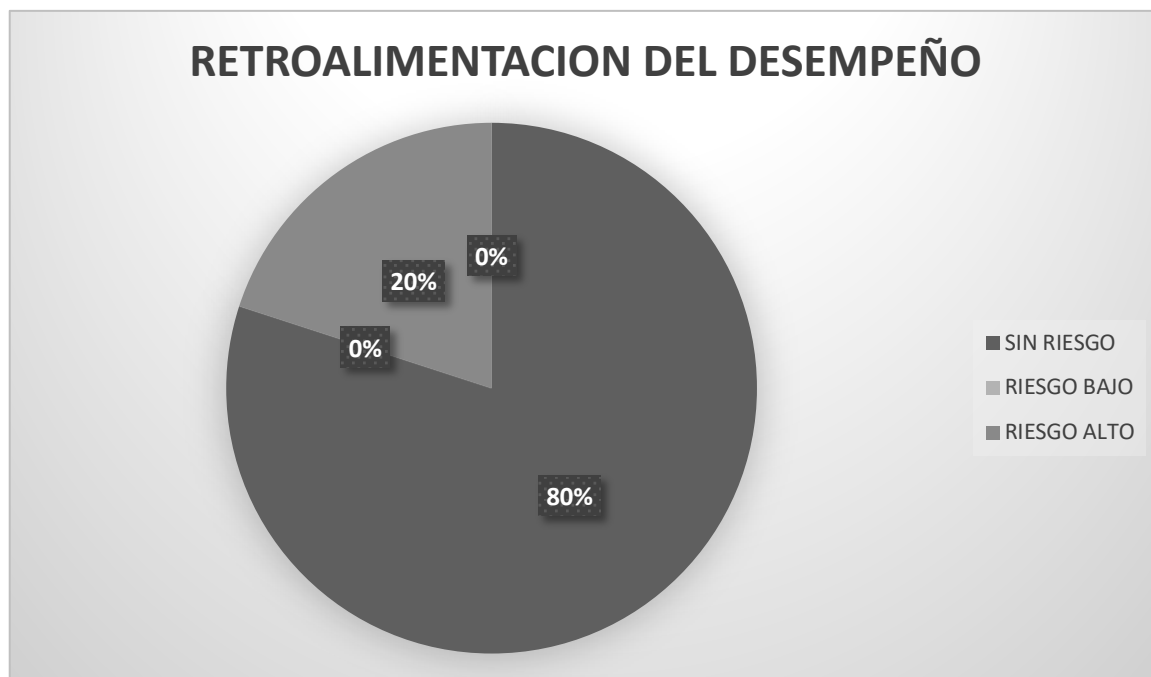
DIMENSIÓN: RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO:

La dimensión relaciones sociales en el trabajo hace referencia a las relaciones que se establecen con otras personas en el trabajo, con respecto a esta se observa que el 66% puntúa un riesgo bajo – sin riesgo, lo que implica la presencia de posibilidades oportunas de contacto con otras personas, relaciones respetuosas y armoniosas, espacios para el trabajo en equipo y un grado considerable de cohesión de grupo, el 60% presenta un riesgo bajo, el 20% riesgo Medio y el 20% un riesgo alto.



DIMENSIÓN: RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO

La dimensión retroalimentación del desempeño, describe la información que un trabajador recibe sobre la forma en que desarrolla su trabajo, en esta dimensión se identifica que el 80% de la población se encuentra en sin riesgo – riesgo bajo, lo que indica que existen espacios para una adecuada socialización del desempeño y el 20% en riesgo alto.



DIMENSIÓN: RELACIÓN CON LOS COLABORADORES

Esta dimensión trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura.

Esta dimensión se mide únicamente en los cargos de jefatura y profesionales, la tabla permite identificar que el total de las personas que tienen este rol el 100% percibe este factor de riesgo sin riesgo.

DOMINIO CONTROL SOBRE EL TRABAJO

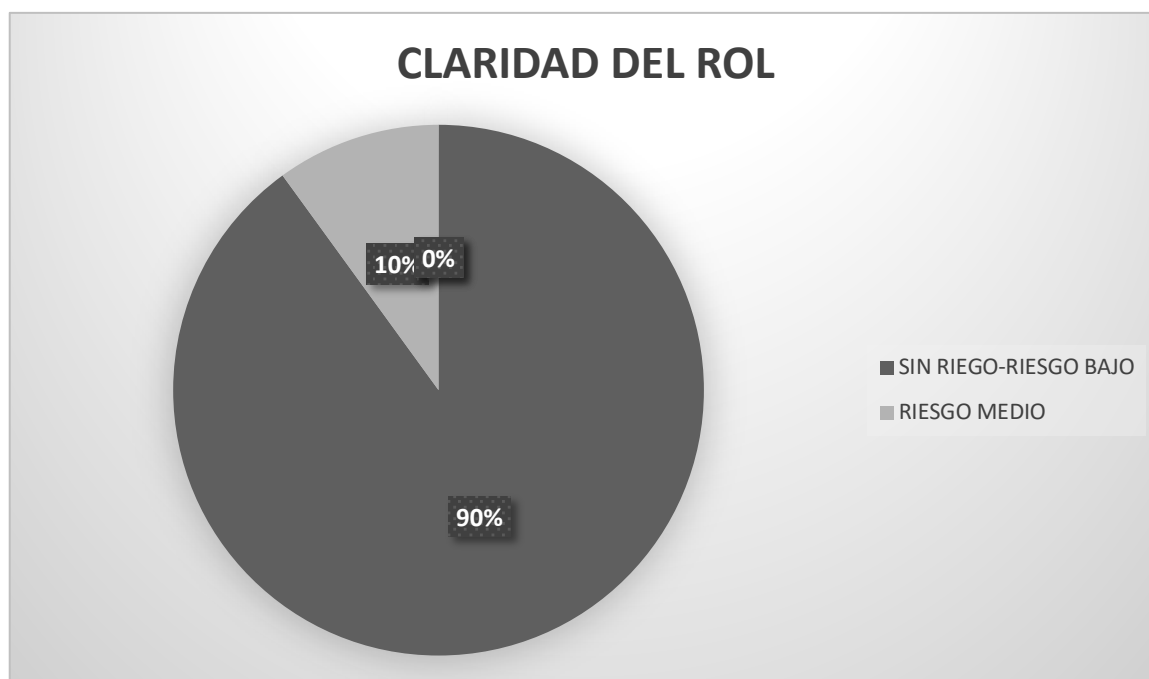
Este dominio se refiere a la posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.

TODOS LOS CARGOS			
DIMENSIONES	Sin Riesgo - Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto - Muy Alto
Claridad del rol	90%	10%	
Capacitación	70%	30%	
Participación y manejo del cambio	60%	30%	10%
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	60%	30%	10%
Control y autonomía sobre el trabajo	20%		80%
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	70%	20%	10%

DIMENSIÓN: CLARIDAD DEL ROL

Hace referencia la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.

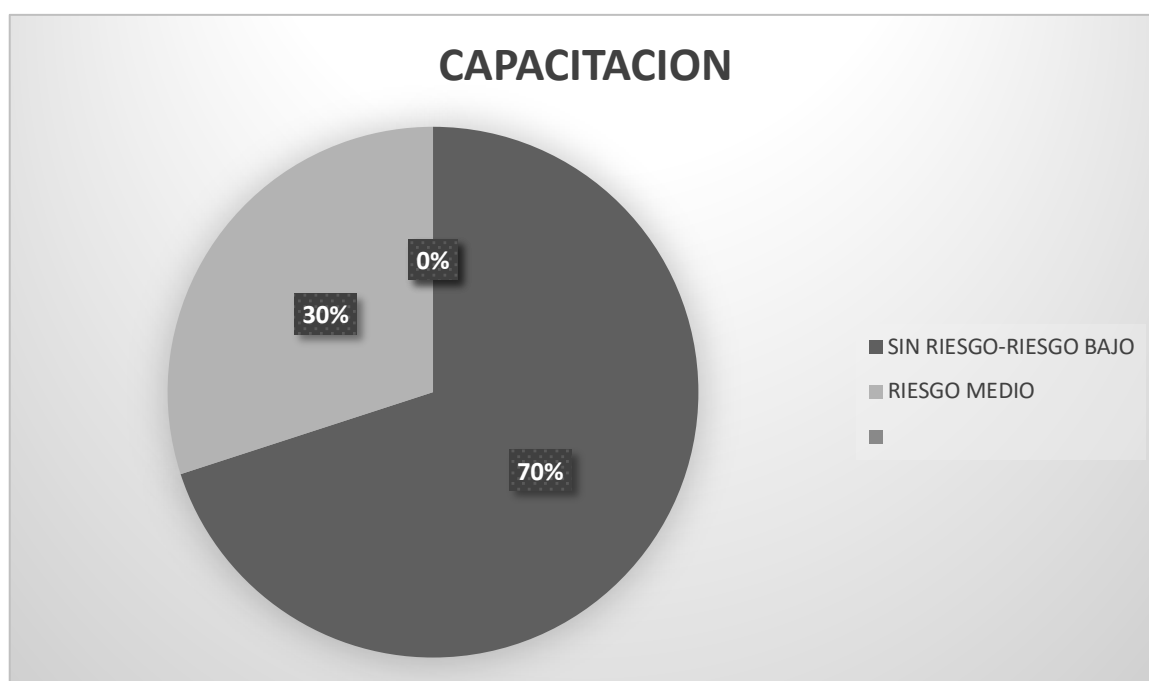
El 90% de los evaluados valoran esta dimensión con sin riesgo – riesgo bajo y el 10% están expuestos a un nivel de riesgo medio.



DIMENSIÓN: CAPACITACIÓN

Esta dimensión está constituida por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización, brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer los conocimientos y habilidades.

El 70% de los trabajadores percibe esta dimensión en un nivel de Sin riesgo – riesgo bajo y el 30% a un riesgo medio.

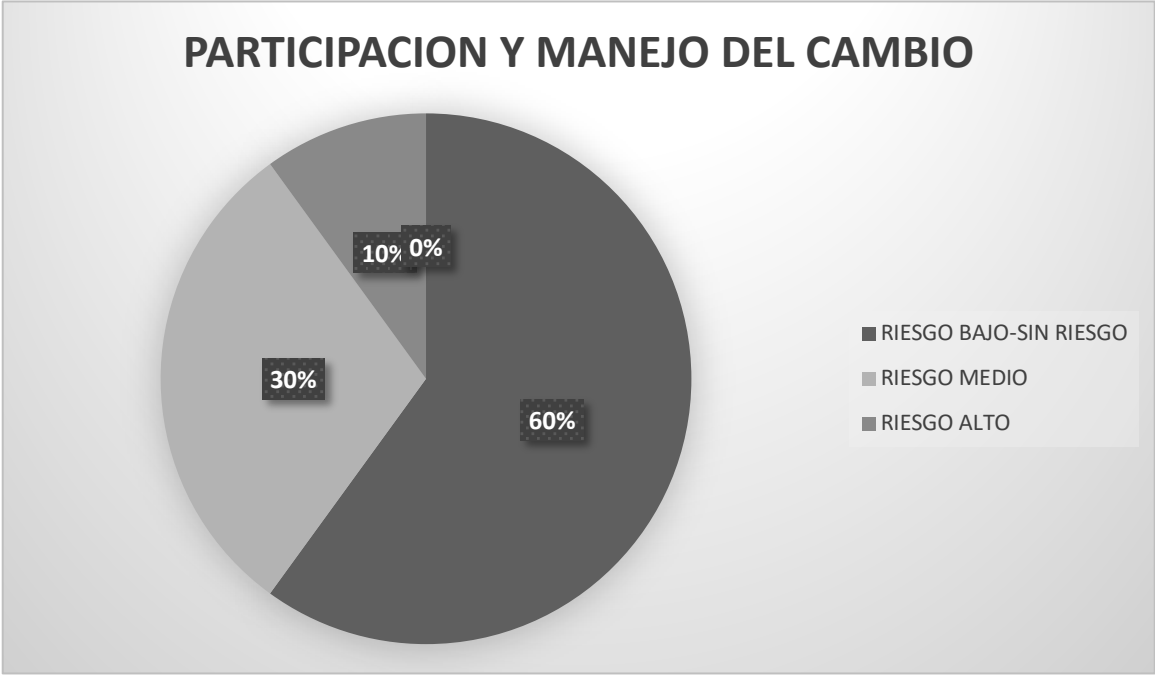


Se observa que los trabajadores perciben condiciones protectoras en lo que respecta a los procesos de capacitación que tienen lugar dentro de la Empresa; es decir los trabajadores están recibiendo formación que favorece el desarrollo y fortalecimiento de conocimientos y habilidades que le ayudan a realizar mejor su trabajo.

DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN Y MANEJO DEL CAMBIO

Esta dimensión es entendida como el conjunto de mecanismos organizacionales que buscan incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores.

El 60% de los colaboradores perciben esta dimensión en un riesgo bajo – sin riesgo, el 30% en un riesgo medio y el 10% en riesgo alto.



DIMENSIÓN: OPORTUNIDADES PARA EL USO Y DESARROLLO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS

Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.

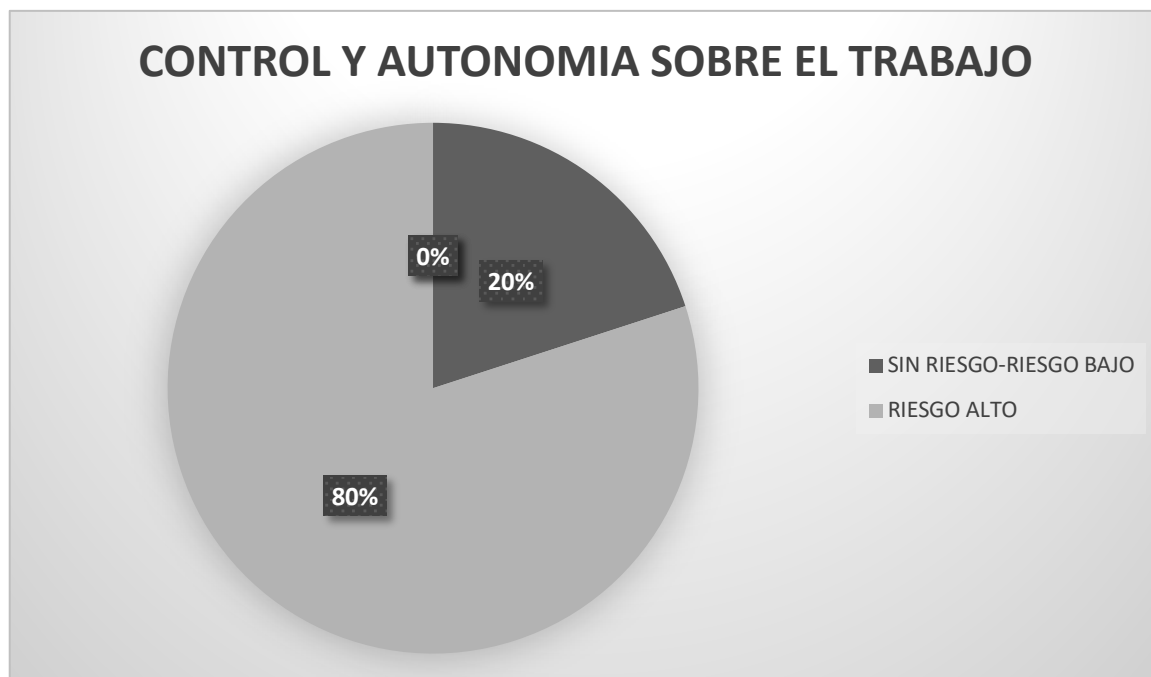
El 60% de los trabajadores perciben este riesgo psicosocial como bajo – sin riesgo 30% como riesgo medio y el 10% con riesgo alto – muy alto.



DIMENSIÓN: CONTROL Y AUTONOMÍA SOBRE EL TRABAJO

Control y autonomía sobre el trabajo, nos aproxima a la percepción del colaborador con respecto al margen de decisiones que tiene el individuo sobre su labor.

En esta dimensión el 20% de los colaboradores percibe este factor sin riesgo – riesgo bajo y el 80% como riesgo alto. Lo que indica que en su mayoría el ritmo, orden y tiempos del trabajo no permite jornadas de descanso y ejecución de pausas.



DOMINIO: DEMANDAS DEL TRABAJO

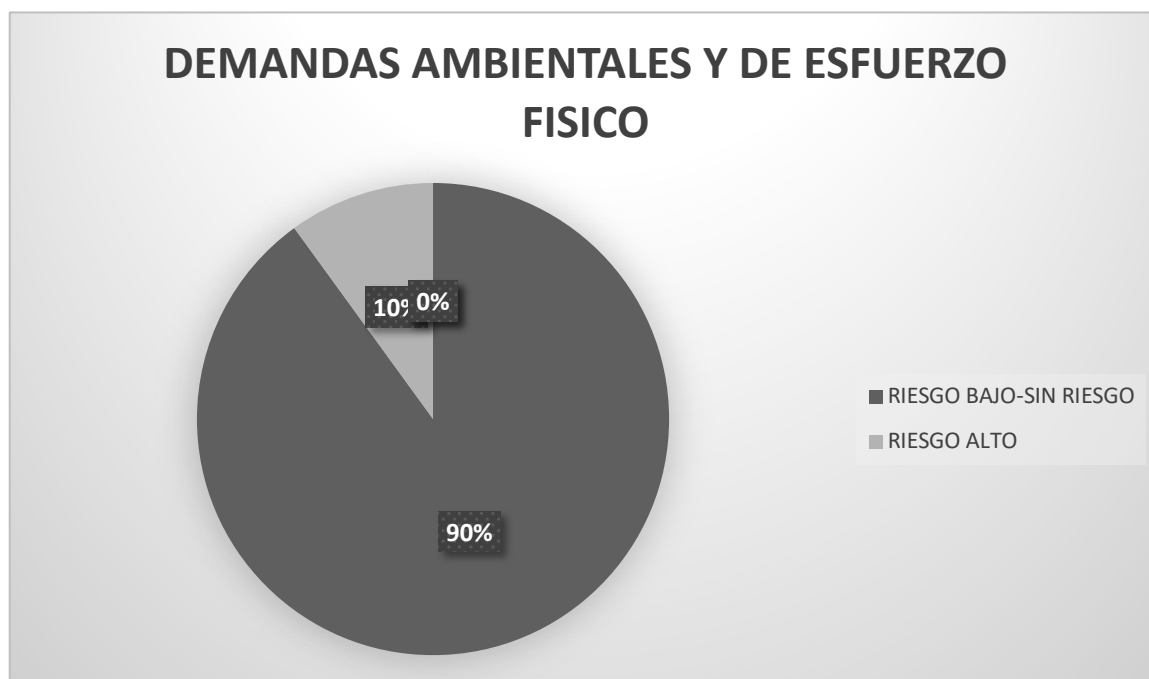
Las dimensiones a continuación se incluyen dentro del dominio demandas del trabajo que se refiere a las exigencias que el trabajo impone al individuo, propias de la naturaleza de la actividad ejecuta, estas pueden ser tanto físicas como mentales, emocionales y asociadas a la jornada del trabajo.

DOMINIO: DEMANDAS DEL TRABAJO			
DIMENSIONES	Sin Riesgo - Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto - Muy Alto
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	90%		10%
Demandas emocionales	60%	20%	20%
Demandas cuantitativas	40%	30%	30%
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	30%	10%	60%
Exigencias de responsabilidad del cargo	60%	40%	
Demandas de carga mental	60%	30%	10%
Consistencia del rol	50%	10%	40%
Demandas de la jornada de trabajo	70%	20%	10%
DEMANDAS DEL TRABAJO	60%	20%	20%

DIMENSIÓN: DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FÍSICO

Esta dimensión contempla las condiciones de tipo físico, químico, biológico, de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento, de carga física y seguridad industrial ante las cuales el trabajador debe realizar un esfuerzo físico o adaptativo.

En esta dimensión los trabajadores de COLEGIO NAVAL SANTAFE DE BOGOTA el 90% perciben riesgo bajo – sin riesgo y un 10% en riesgo alto. Las demandas ambientales generan poco esfuerzo físico y por lo tanto se produce afectación en la salud.



DIMENSIÓN: DEMANDAS EMOCIONALES

La dimensión demandas emocionales aplica a la percepción del grupo de trabajadores que refirieron atender clientes ya que esta se orienta a las demandas propias de atender situaciones con clientes o usuarios.

Los trabajadores de COLEGIO NAVAL SANTAFE DE BOGOTA el 60% presentan un nivel de riesgo bajo – sin riesgo, el 20% está expuesta a un riesgo medio y el 20% a un riesgo alto.



DIMENSIÓN: DEMANDAS CUANTITATIVAS

Son exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.

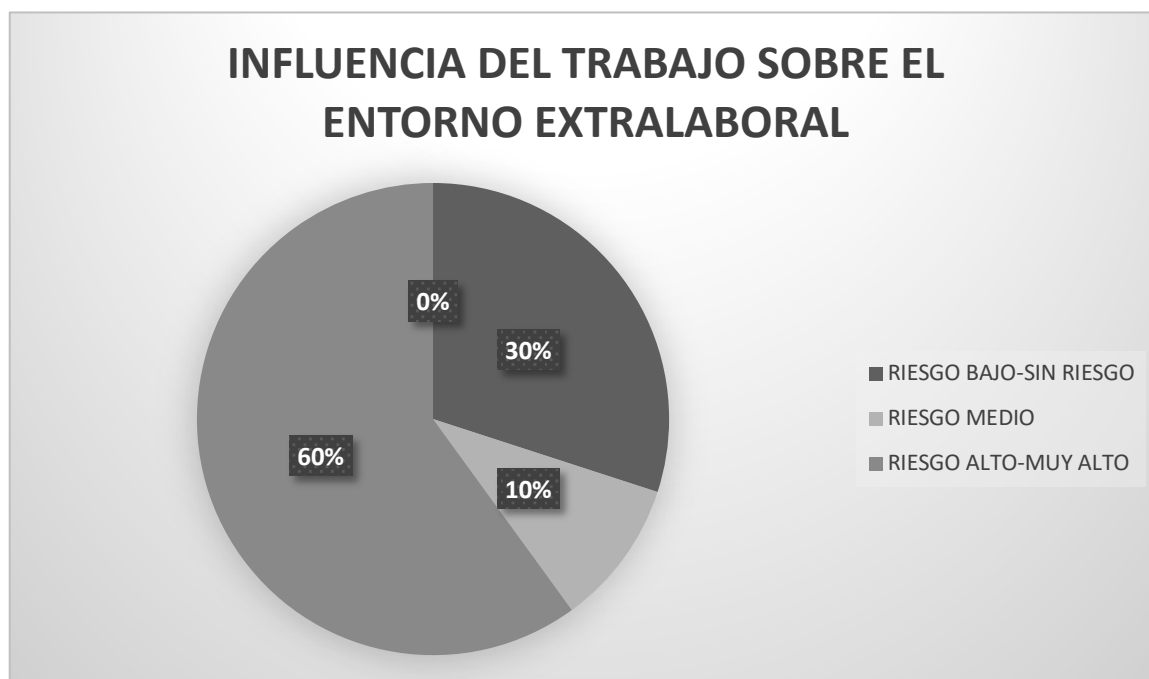
En cuanto a esta dimensión el 40% están expuestas a un nivel de riesgo bajo – sin riesgo, el 30% presenta un nivel de riesgo medio y el 30% en un riesgo alto – muy alto. Los trabajadores perciben que la mayor parte del tiempo puede cumplir con sus responsabilidades en el tiempo destinado para las mismas.



DIMENSIÓN: INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO EXTRALABORAL

Hace referencia a las condiciones que se presentan cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo es su trabajo impactan la vida Extralaboral.

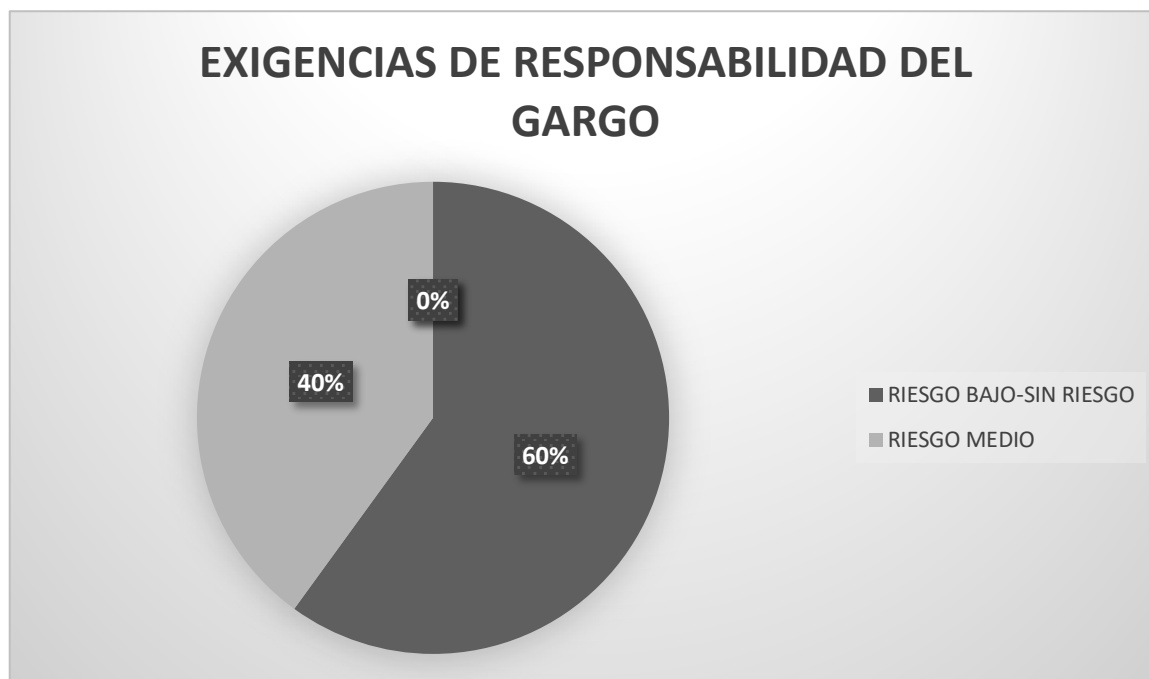
En esta dimensión el 30% de los trabajadores valoran un nivel de riesgo bajo – sin riesgo, el 10% en un riesgo medio y el 60% en un riesgo alto – muy alto. Lo que indica que la mayoría de los trabajadores tienen la percepción que el trabajo no les permite destinar tiempo para compartir con su red social y familiar.



DIMENSIÓN EXIGENCIAS DE RESPONSABILIDAD DEL CARGO

Las exigencias de responsabilidad directa en el trabajo hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador.

Se observa que el 60% de los evaluados perciben esta dimensión en riesgo bajo – sin riesgo y el 40% en riesgo medio.



DIMENSIÓN: DEMANDAS DE CARGA MENTAL

En la dimensión en estudio se evalúan las exigencias de procesamiento cognitivo que involucra la tarea, implicando los procesos mentales superiores, esto se determina a partir de las características de la información y los tiempos de que se dispone para procesarla.

El 60% de los evaluados percibe este factor psicosocial como un riesgo bajo, el 30% en riesgo medio y el 10% están expuestas a un riesgo alto – muy alto.



DIMENSIÓN: CONSISTENCIA DEL ROL

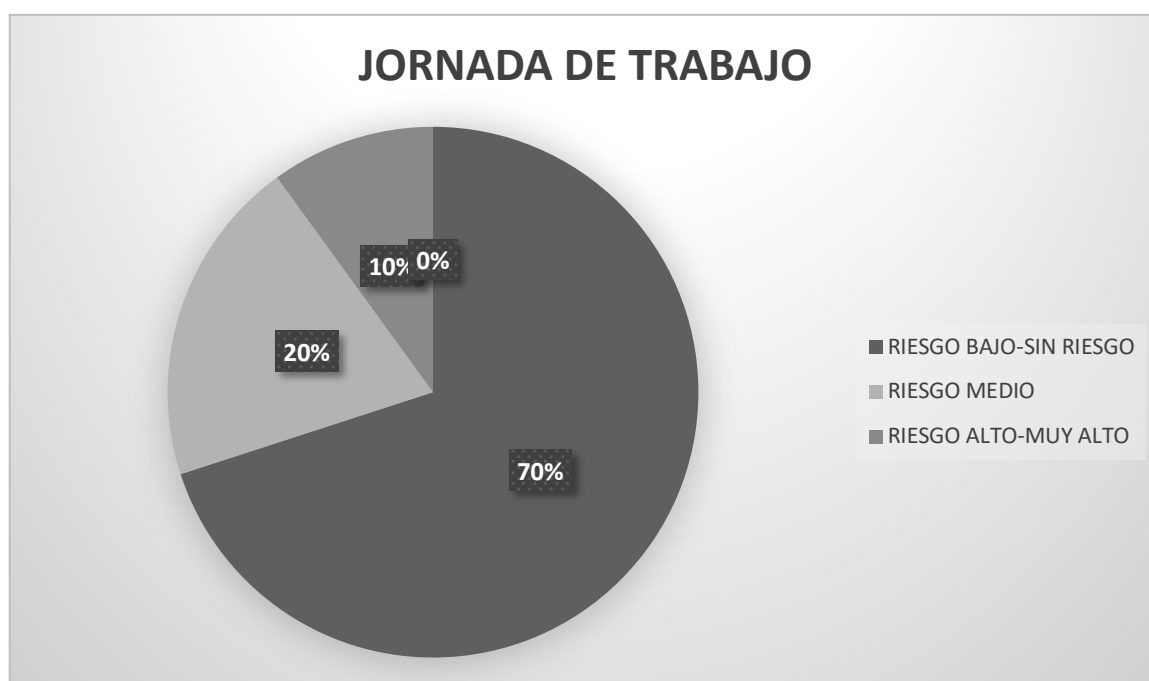
Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo; el 50% percibe esta dimensión en riesgo bajo – sin riesgo, el 10% en riesgo medio y el 40% en riesgo alto.



DIMENSIÓN: DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO

Esta dimensión nos orienta con respecto a la percepción de los colaboradores sobre las exigencias del tiempo laboral en términos de duración y horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.

El 70% de los trabajadores se ubican en un riesgo bajo – sin riesgo, el 20% percibe un riesgo medio y para el 10% este riesgo es considerado como alto – muy alto.



DOMINIO RECOMPENSAS

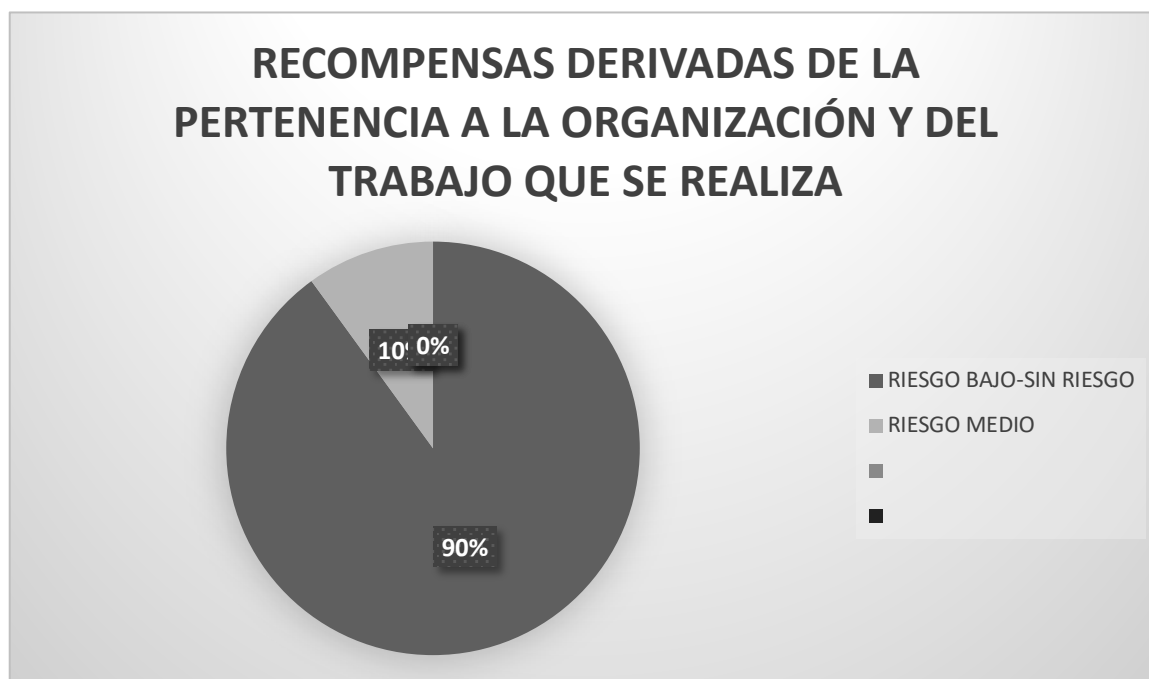
Este dominio está asociado sentimiento de orgullo y pertenencia de los trabajadores a la compañía, además de la percepción de retribución que la compañía da al trabajador por la labor realizada

TODOS LOS CARGOS			
DIMENSIONES	Sin Riesgo - Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto - Muy Alto
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	90%	10%	
Reconocimiento y compensación	70%	10%	20%
RECOMPENSAS	70%	30%	

DIMENSIÓN: RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y DEL TRABAJO QUE SE REALIZA

Esta dimensión está asociada al sentimiento de orgullo y pertenencia de los trabajadores a la compañía.

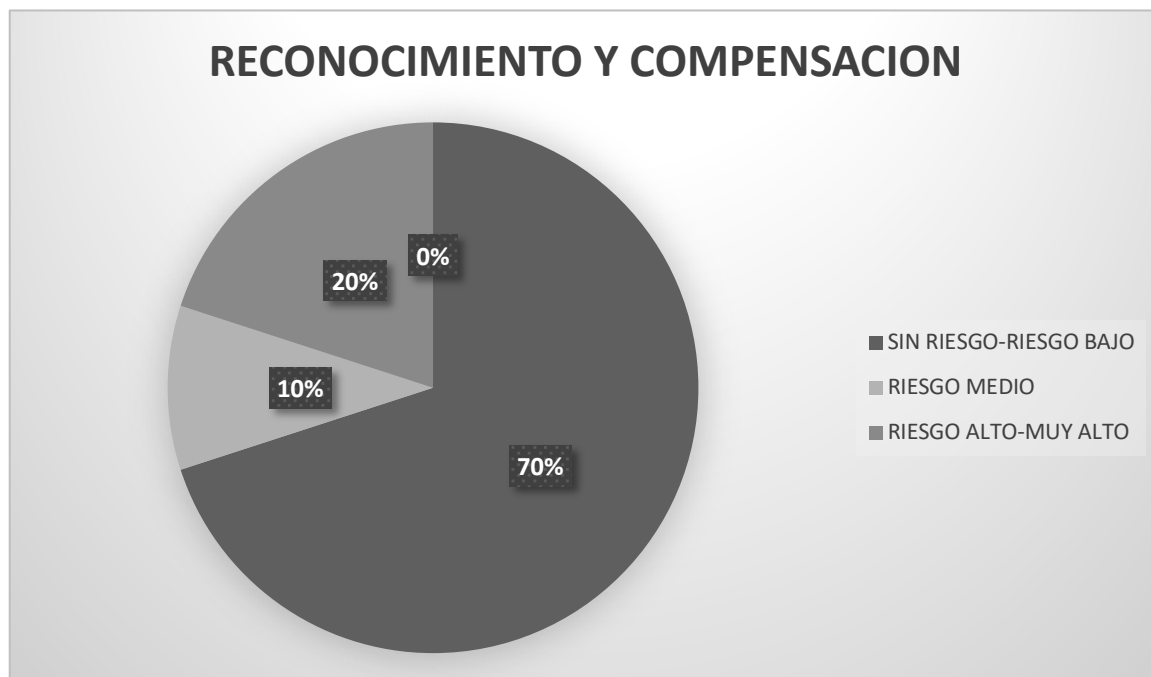
En esta dimensión se observa que el 90% perciben un riesgo bajo – sin riesgo y el 10% se ubican en riesgo medio. Lo anterior indica que existe en la población evaluada orgullo de pertenencia a la organización, percepción de estabilidad laboral y gusto por las tareas que se realizan.



DIMENSIÓN: RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN

La dimensión en estudio hace referencia al conjunto de retribuciones que la organización otorga al trabajador por su esfuerzo.

El 70% de los colaboradores puntúa un nivel de sin riesgo – riesgo bajo, el 10% percibe un riesgo medio y el 20% se ubica en un riesgo alto – muy alto. Para la mayoría de los trabajadores la confianza, remuneración y valoración corresponden con su esfuerzo y valor, perciben que las condiciones salariales son adecuadas a sus exigencias y así mismo se considera el desempeño del trabajador y se cuida de su bienestar.



8.4 Resultados Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral

TODOS LOS CARGOS			
DIMENSIONES	Sin Riesgo - Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto - Muy Alto
Tiempo fuera del trabajo	40%	30%	30%
Relaciones familiares	70%	20%	10%
Comunicación y relaciones interpersonales	60%	20%	20%
Situación económica del grupo familiar	80%	10%	10%
Características de la vivienda y de su entorno	30%	10%	60%
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	70%	10%	20%
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	10%	50%	40%
TOTAL RIESGO EXTRALABORAL	70%		30%

A nivel extralaboral el 70% están expuestos a un nivel de riesgo bajo – sin riesgo y el 30% a un nivel de riesgo alto-muy alto.

8.5 Resultado Síntomas Asociados el Estrés

PERFIL DEL ESTRÉS TODOS LOS CARGOS					
RESULTADOS GENERALES SINTOMATOLOGIA ESTRÉS	MUY BAJO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO MUY ALTO
	60%	20%	10%		10%
	PROTECCION		RIESGO MEDIO		PRIORITARIO
	80%		10%		10%

De acuerdo a los resultados obtenidos se observa que el 80% de los colaboradores del Colegio Naval Santafé de Bogotá están expuestos en un nivel de riesgo bajo – sin riesgo, el 10% a un riesgo medio y solo el 10% a un riesgo alto – muy alto.

El cuestionario para la evaluación del estrés se diseñó con el objeto de evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés, distribuidos en cuatro categorías principales según el tipo de síntomas de estrés: a) fisiológicos, b) comportamiento social, c) intelectuales y laborales y d) psicoemocional.

Al plantearse la pregunta: ¿Qué factores de riesgo psicosocial están presentes en los profesores del Colegio Naval Santafé de Bogotá y que puedan estar asociados al trabajo en casa por la situación de pandemia por Covid – 19?

Luego de la aplicación de la batería para la medición del riesgo psicosocial de la muestra de 10 docentes del Colegio permite visualizar que a nivel general el riesgo psicosocial es bajo sin riesgo

con un 70% de la población, lo cual también se ve reflejado en el nivel del estrés donde también el 70% se encuentra en riesgo bajo sin riesgo.

Cabe resaltar que dentro de algunos dominios tenemos dimensiones con porcentajes significativos en riesgo alto y muy alto, que podrían estar relacionados con el hecho de trabajo en casa debido al aislamiento social decretado por el gobierno por la pandemia originada por el virus de Covid-19.

Dentro del dominio control sobre el trabajo que se refiere a la posibilidad que el trabajo ofrece al docente en este caso para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización y en especial la dimensión control y autonomía sobre el trabajo el 80% de los docentes se encuentran en riesgo alto – muy alto, esto quiere decir que este porcentaje de la población objeto de esta investigación percibe que no tiene margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, el orden las actividades, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso, si relacionamos lo anterior con el hecho de tener que pasar de realizar sus actividades en una aula de clase donde podían acceder a varias herramientas para tener clases dinámicas y control de la participación a trabajo desde casa, donde la virtualidad y las limitaciones propias de esta les hizo reestructurar la forma y la dinámica de impartir clases los llevo a percibir la pérdida del control y autonomía sobre el trabajo, a partir de lo anterior podríamos asociar este factor de riesgo psicosocial al trabajo en casa por la situación de pandemia por Covid-19.

Por otro lado también tenemos al Dominio Demandas del Trabajo que hace referencia a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Las cuales pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y

de la jornada de trabajo y dentro de este Dominio la dimensión Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral el 60% de los docentes se encuentran en un riesgo alto – muy alto, lo cual quiere decir que los trabajadores que se encuentran en este porcentaje perciben que las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente su vida personal y familiar. Si relacionamos estos resultados con el trabajo en casa por la situación de pandemia por Covid -19 podríamos afirmar que al pasar a trabajar bajo esta modalidad se desdibujaron los límites de tiempo destinado para la vida social y familiar ya que se empezó a “aprovechar” que estamos en casa para no dejar pendientes para el día siguiente, atender padres en horarios flexibles, tener reuniones virtuales que se extendieron en tiempo entre otros.

Si relacionamos la dimensión control y autonomía sobre el trabajo y la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, vemos que están directamente relacionadas porque al no tener margen de decisión sobre como realiza su trabajo, este termina impactando de forma negativa su vida extralaboral.

Para poder profundizar más sobre el tema necesitaríamos tener una evaluación de factores de riesgo psicosocial anterior a este año para realizar un comparativo de los resultados y poder afirmar categóricamente si están directamente relacionados o no con el trabajo en casa por el aislamiento social por la situación del Covid-19.

De los resultados de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial también se puede deducir que hasta el momento en que se aplicó el instrumento salvaguardando las dos dimensiones anteriormente mencionadas, el 70% de los docentes están expuestos a un riesgo bajo sin riesgo a

nivel intralaboral, el 70% en riesgo medio a nivel extralaboral y el 70% a un riesgo bajo sin riesgo en estrés, esto permite deducir que la dinámica organizacional del colegio y las estrategias que han utilizado para prevenir los factores de riesgo psicosocial han sido eficaces; los docentes cuentan con herramientas adecuadas para atención a sus alumnos, a los padres de familia y público en general, además de sentir apoyo por parte de las directivas del colegio y sentirse recompensados apropiadamente, entre otros aspectos.

9. CONCLUSIONES

- El 70% de los docentes del Colegio Naval Santafé de Bogotá en los factores de riesgo psicosocial intralaboral están expuestos a un riesgo bajo sin riesgo, las dimensiones más significativas y que requieren mayor prioridad en su intervención son: Control y autonomía sobre el trabajo, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral. A nivel extralaboral el 70% están expuestos a un nivel de riesgo sin riesgo-riesgo bajo y las dimensiones con mayor exposición son: característica de la vivienda y su entorno. El estrés representa riesgo bajo –muy bajo para el 80% de los docentes.
- Los riesgos psicosociales no son significativos en los docentes del Colegio Naval Santafé de Bogotá, lo cual permite determinar que las acciones que se están llevando a cabo para la prevención de dichos factores han sido efectivas.
- La presente evaluación de factores de riesgo psicosocial se realizó con una muestra de los docentes de planta para efectos de la investigación, pero es importante realizar una medición con toda la población del Colegio y poder determinar cómo perciben los riesgos psicosociales cada uno de los funcionarios de las diferentes áreas.

10. RECOMENDACIONES

10.1 Generales- Evaluación de Estrés

Las consecuencias del estrés laboral no sólo perjudican al individuo, sino que también pueden producir un deterioro en el ámbito laboral, influyendo negativamente tanto en las relaciones interpersonales como en el rendimiento y la productividad. Pueden inducir a la enfermedad, al absentismo laboral, al aumento de la accidentabilidad o incluso a la incapacidad laboral, lo que genera para la empresa problemas considerables de planificación, de logística y de personal. De manera que es evidente el enorme coste humano y económico que el estrés genera en el mundo laboral. Los costes evidentes por enfermedad, absentismo laboral, accidentes o suicidios representan un alto tributo, pero también lo hacen los costes ocultos como la ruptura de las relaciones interpersonales, el aumento de cambio de puesto de trabajo, la disminución de la creatividad, el bajo rendimiento, la agresividad en el trabajo y el empeoramiento de la calidad de vida (INSHT, 2001b). Por tanto, indican el estrés laboral la disminución de la producción (calidad, cantidad o ambas), la falta de cooperación entre compañeros, el aumento de peticiones de cambio de puesto de trabajo, la necesidad de una mayor supervisión del personal, el aumento de quejas de los clientes, los problemas de relaciones interpersonales en el trabajo, la falta de orden y limpieza, el aumento del absentismo, el aumento de incidentes y accidentes, el aumento de quejas al servicio médico y el aumento del consumo de tabaco, alcohol y medicamentos.

10.2 Actividades de prevención primaria

- Establecer y/o mantener actualizadas las descripciones de cargo
- Fortalecer los procesos de selección
- Realizar procesos de inducción y reinducción
- Actividades de formación continua y desarrollo de personal
- Actividades de bienestar laboral
- Fomento de estilos de vida saludable
- Implementar un programa de capacitación que permita identificar y reconocer precozmente la aparición de signos y síntomas sugestivos de la enfermedad.
- Continuar con la ejecución de los exámenes médico ocupacionales.
- Identificar las recomendaciones de salud de los exámenes médicos, especialmente relacionados con el sistema: osteomuscular cardiovascular, digestivo y diagnósticos relacionados con el PVE Psicosocial.
- Manejo eficaz del tiempo, desarrollar habilidades de planificación y manejo del tiempo en los trabajadores, como mecanismo para lograr mayor eficacia en el trabajo y en las actividades cotidianas.
- Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.
- Incentivar a los trabajadores para que practiquen ejercicios físicos, con el fin de evitar la vida sedentaria, que puede ocasionar sobrepeso y cardiopatías, a través de semanas de salud ocupacional o jornadas de salud.
- Debe evitarse que los sitios de reposo o donde se toma el alimento estén ubicados en el recinto donde se realiza la actividad laboral, porque permanecer en el mismo espacio durante una larga jornada, produce fatiga e irritabilidad.

- Teniendo en cuenta que la fatiga física tiene que ver también con una deficiente alimentación, se recomienda llevar a cabo programas de capacitación sobre nutrición.

10.3 Actividades de prevención secundaria

El diagnóstico de síndrome de agotamiento laboral puede ser emitido por la EPS a la cual se encuentra afiliado el trabajador, por la ARL.

Las actividades de prevención secundaria están orientadas a la atención de trabajadores que presenten signos y síntomas sugestivos de estar desarrollando el síndrome de agotamiento laboral, o aquellos a los que ya se les ha diagnosticado.

- Asistencia profesional
- Entrenamiento en técnicas de autorregulación o control
- Fortalecimiento de las actividades de estilo de vida saludable

10.4 Recomendaciones específicas para los riesgos psicosociales con riesgo alto – muy alto.

De acuerdo al protocolo de intervención del sector educativo se deben realizar las siguientes acciones:

- Continuar promoviendo prácticas de trabajo saludable.
- Gestionar las cargas de trabajo, para que estas no impacten negativamente en el entorno extralaboral del docente. Para ello se deben identificar los casos con sobrecarga laboral, definir las acciones para el ajuste de la carga de trabajo, definir el plan de fortalecimiento

de habilidades de gestión de las demandas laborales en los educadores, realizar mejora continua de la gestión de la carga de trabajo y por ultimo verificar y hacer seguimiento a la acción de intervención.

10.5 Recomendaciones Generales

- ✚ Socializar los resultados del diagnóstico con los participantes del mismo para generar un plan de intervención de los resultados obtenidos.
- ✚ Realizar un diagnóstico de clima y cultura organizacional y correlacionar los hallazgos con el presente estudio.
- ✚ Se sugiere gestionar alianzas que impacten en el bienestar del trabajador y su entorno con las instituciones pertinentes (Caja de compensación familiar, EPS y ARL) la posibilidad de ofrecer programas de apoyo a los trabajadores y su familia (proyectos de vivienda, recreación, educación entre otros posibles) que impacten en los niveles de riesgo percibidos.
- ✚ Con el fin de mantener las condiciones de salud de los trabajadores es importante realizar actividades que permitan disminuir las respuestas de estrés.
- ✚ Realizar periódicamente un análisis de información sobre aspectos de salud física, reportes de ausentismo laboral o accidentalidad, entre otros, que permitan identificar el impacto individual de los niveles de riesgo en el trabajador
- ✚ Dado los resultados de la presente batería y de acuerdo como lo establece la Resolución 2404 de 2019, el próximo estudio de factores de riesgo psicosociales se debe realizar en el año 2023, con el fin de medir permanentemente el riesgo psicosocial al cual se ven

expuestos los trabajadores y así mismo poder verificar si las acciones implementadas en la medición anterior funcionaron o por el contrario los riesgos persisten.

- ✚ Incentivar a los trabajadores a continuar sus estudios para el crecimiento personal y profesional, con ayuda por parte de la empresa.

11. REFERENCIAS

(2020). Recuperado el 12 de 05 de 2021, de <https://www.iprofesional.com/management/314992-teoria-de-nash-y-teletrabajo-una-guia-practica-para-que-todos-ganen>

Botía, O., Piñeros, M., & Riaño, D. (2020). Recuperado el 11 de 05 de 2021, de <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/830/Dise%C3%B1o%20de%20una%20gu%C3%ADa%20de%20manejo%20de%20tecnoestr%C3%A9s%20en%20docentes%20trabajadores%20remotos%20de%20un%20colegio%20de%20Bogota%20durante%20la%20pandemia%20del%20Covid-19..pdf?se>

Calle, R. d. (2020). Recuperado el 21 de 05 de 2021, de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/19407/ANSIEDAD_GENERALIZADA_DOCENTES_CALLE_ROMERO_DE%20HORNA_KELLY_MAGALI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Camara de Representante. (2020, 13 de agosto). *Proyecto de Ley 429*. Proyectos de ley Camara de Representantes.

CEPAL, U. (13 de agosto de 2020). *la educación en tiempos de la pandemia de COVID-19*. Obtenido de repositorio digital: <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/45904>

Colombia Digital . (2020). *www.teletrabajo.gov.co*. Recuperado el 21 de 05 de 2021, de https://teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf

Fondo de Riesgos Laborales. (2011). *Guías y Protocolos para la Promoción e Intervención de los factores Psicosociales*. Obtenido de www.fondoriesgoslaborales.gov.co

Fondo de Riesgos Laborales. (2015). *Guía Técnica General Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora*. Obtenido de fondoriesgoslaborales.gov.co/wp-content/uploads/2018/09/01-Guia-tecnica-general.pdf

Fondo de Riesgos Laborales. (2016). *Prácticas de Trabajo Saludable para Educadores*. Obtenido de fondoriesgoslaborales.gov.co

Hernández, C. M. (03 de 07 de 2020). *politenico grancolombiano*. Recuperado el 27 de 05 de 2021, de <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/2095>

Iglesias, M. C. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. Obtenido de universidad Autónoma del Carmen: [file:///Users/apple/Downloads/generalidades%20sobre%20la%20metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20\(1\).pdf](file:///Users/apple/Downloads/generalidades%20sobre%20la%20metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20(1).pdf)

INFAD. (2006). El estrés como respuesta. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 37-48.

intervención, g. y. (2011). *fondo de riesgos laborales*. Obtenido de lineamiento operativo para la promoción de un entorno: <https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/guias-y-protocolos-para-la-promocion-e-intervencion-de-los-factores-psicosociales-y-sus-efectos-en-la-poblacion-trabajadora/>

ISL Chile. (2020). *RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TELETRABAJO RECOMENDACIONES PARA EL AUTOCAUIDADO*. Recuperado el 20 de 05 de 2021, de <https://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/Teletrabajo-Recomendaciones-Autocuidado.pdf>

Ley 1221. (2008)

Lopez, H. (7 de octubre de 2009). *universidad de Salamanca, incidencia del sindrome de Burnout en sacerdotes católicos*. Recuperado el 2021, de semanticsscholar: <https://pdfs.semanticscholar.org/2a2c/574d3ad13da071bdef971219bcea6f6d98fc.pdf>

Lujano, E., & Monroy, Y. (27 de enero de 2021). *Factores de riesgo psicosociales asociados al teletrabajo*. Obtenido de educacion en Linea: https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/33169/2/2021_riesgo_psicosocial_teletrabajo.pdf

Ministerio de la Proteccion Social. (2019, 22 julio). *Resolucion 2404 Bateria de Riesgo Psicosocial...*

Ministerio de Trabajo. (24 de marzo de 2021). *Senado aprueba proyecto de ley que regula el "Trabajo en casa"*. Recuperado el 2021, de comunicado de prensa: <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2021/marzo/senado-aprueba-proyecto-de-ley-que-regula-el-trabajo-en-casa->

Ministerio del Interior. (2020, 22 de marzo). *Decreto 457*.

Mogollón, C. J. (s.f.). *Institución Universitaria Politecnico Grancolombiano*, ., Facultad de Sociedad cultura Y creatividad.

Mogollón, c., Obando, J., Leon, L., Sierra, M., & Marin, V. (2020). *Estrategias para disminuir el estrés laboral en tiempos de pandemia en los docentes del instituto Técnico Industrial del municipio de Florencia*. Institución Universitaria Politecnico Grancolombiano.

Mogollón, J. O. (s.f.). *Institución Universitaria Politecnico Grancolombiano*.

Moreno, M. d. (2021). *repositorio.ucv.edu.co*. Recuperado el 27 de 05 de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56257/Moreno_MMDLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Naranjo, A. R. (2020). *universidad de Azuay*. Recuperado el 27 de 05 de 2021, de <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/10180/1/15810.pdf>

Naranjo, M. L. (2009). Recuperado el 05 de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058011.pdf>

OMS. (11 de 3 de 2020). *Covid-19 Como Pandemia*. Obtenido de Paho: www.paho.org

Osorio, M. J. (25 de 12 de 2020). *Investigaciones Uniatlantico*. Recuperado el 26 de 05 de 2021, de <http://investigaciones.uniatlantico.edu.co/revistas/index.php/legin/article/view/2758>

Robinet, A. P. (12 de 2020). *Revista multidisciplinar de innovación y estudios aplicados*. Recuperado el 26 de 05 de 2021, de <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/issue/view/75/showToc>

Rodríguez, T. A. (2020). <https://repositorio.upao.edu.pe/>. Recuperado el 24 de 05 de 2021, de https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/7002/1/REP_MEHU_ANG%C3%89LICA.RODR%C3%8DGUEZ_TELETRABAJO.ENFERMEDADES.OCUPACIONALES.PROP%C3%93SITO.PANDEMIA.COVID19.pdf

Senado de la Republica de Colombia. (2020). *Proyecto de ley 352 regula trabajo en casa*. Estado de los proyectos de ley y actos legislativos del H.Senado.

SENADO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA. (2020). *Proyecto de Ley 352 regula trabajo en casa*. Congreso de la Republica.

Urrego, A. M.-U. (2021). *ucc.edu.co*. Recuperado el 29 de 04 de 2021, de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/33192/1/2021_riesgo_psicosocial.pdf

12. ANEXOS

12.1 Intervención sugerida Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral

La empresa evidencio en los riesgos psicosociales intralaborales que el 70% de la población se encuentran entre un riesgo bajo – sin riesgo, el 20% riesgo medio y el 10% en riesgo alto, a continuación, se estipulan las sugerencias de intervención que le permitan a COLEGIO NAVAL SANTAFE DE BOGOTA seguir en su constante crecimiento en pro de la calidad de vida de sus trabajadores.

INTERVENCION SUGERIDA

LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	<p>Seguir ejerciendo el liderazgo efectivo, promoviendo los canales de comunicación asertiva entre todos los niveles de la organización.</p> <p>Continuar con procesos de retroalimentación al desempeño de forma periódica.</p>
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	<p>Claridad del rol, se recomienda continuar con la socialización periódica de los perfiles de cargo y los procesos de inducción y reinducción.</p> <p>Capacitación, fortalecer las estrategias que permita a todos los trabajadores tener acceso a las capacitaciones establecidas por la empresa.</p> <p>Participación y manejo del cambio. Se recomienda socializar los momentos de la empresa e incluir a los empleados en la toma de decisiones que los pueda afectar.</p> <p>Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, para trabajar esta dimensión se recomienda el aprovechamiento integral de habilidades y destrezas individuales tanto en actividades propias de sus funciones como en otras.</p>

	<p>Control y autonomía sobre el trabajo, Gestión de cargas de trabajo, controlar la sobrecarga cuantitativa y la mental derivada de ciertas tareas, a través de la distribución de las mismas dentro de los tiempos laborales. Vigilar la realización de las pausas activas por parte de los trabajadores.</p>
<p>DEMANDAS DEL TRABAJO</p>	<p>Demandas ambientales. Continuar con la vigilancia y control de las exigencias de las demandas ambientales y de esfuerzo físico.</p> <p>Demandas emocionales. Fortalecer en los docentes habilidades de afrontamiento e inteligencia emocional</p> <p>Demandas cuantitativas, fortalecer la ejecución de las pausas activas.</p> <p>Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral. Capacitar en manejo eficaz del tiempo.</p> <p>Exigencias de responsabilidad del cargo, en esta dimensión se recomienda delegar tareas, capacitar en estrategias de afrontamiento e inteligencia emocional.</p> <p>Demandas de la carga mental. Se recomienda gestionar las pausas en el puesto de trabajo y capacitar en manejo eficaz del tiempo.</p> <p>Consistencia del rol. Fortalecer los programas de inducción y reinducción.</p> <p>Demandas de la jornada de trabajo. Es importante fortalecer la ejecución del programa de pausas activas</p>
<p>RECOMPENSAS</p>	<p>Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización. Se recomienda continuar con el seguimiento y retroalimentación de la gestión del trabajador.</p> <p>Reconocimiento y compensación. Fomentar actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales-</p>

12.2 Intervención sugerida Estrés

PROPUESTA MATRIZ DE INTERVENCION

NIVELES POR ASOCIADOS AL ESTRÉS RIESGO SÍNTOMAS AL	INTERVENIR	MONITOREAR	MANTENER
GRUPO POBLACIONAL	Población identificada en reporte individual con Niveles Alto y muy Alto de Estrés	Población identificada en reporte individual con Nivel Medio de Estrés	Población identificada en reporte individual con Niveles Bajo o Sin Riesgo de Estrés
ESTRATEGIAS PROPUESTAS	Mantener las estrategias utilizadas para controlar el estrés que generan los riesgos psicosociales. Capacitar en manejo adecuado de estrés y emociones.		