

Caracterización de los factores de riesgo psicosocial presentes durante el tiempo de  
pandemia por COVID 19 en docentes de un colegio público de la comunidad de Ciudad Bolívar  
de la Ciudad de Bogotá en la modalidad de trabajo en casa.

Annier Artiles Aragón Código. 00000112145

Luis Alberto Montoya Arce Código. 00000112922

Amelia Pérez Pulido Código 00000113226

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Universidad ECCI – Bogotá D.C.

2022

Caracterización de los factores de riesgo psicosocial presentes durante el tiempo de pandemia por COVID 19 en docentes de un colegio público de la comunidad de Ciudad Bolívar de la Ciudad de Bogotá en la modalidad de trabajo en casa.

Annier Artiles Aragón Código. 00000112145

Luis Alberto Montoya Arce Código. 00000112922

Amelia Pérez Pulido Código 00000113226

Asesor

Mgr. Gonzalo Eduardo Yepes Calderón

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Universidad ECCI – Bogotá D.C.

2022

## Tabla de Contenido

Índice de Tablas .....	6
Índice de Gráficos .....	7
Dedicatoria .....	9
Agradecimientos .....	10
Introducción .....	11
Resumen.....	13
Palabras Claves .....	14
Abstract .....	15
Keywords .....	16
1. Título.....	17
2. Problema de Investigación .....	17
<b>2.1 Descripción Del Problema .....</b>	<b>17</b>
<b>2.2 Formulación Del Problema .....</b>	<b>20</b>
3. Objetivos .....	21
<b>3.1. Objetivo General.....</b>	<b>21</b>
<b>3.2. Objetivos Específicos .....</b>	<b>21</b>
4. Justificación y Delimitación .....	22
<b>4.1 Justificación .....</b>	<b>22</b>
<b>4.2 Delimitación .....</b>	<b>23</b>
5. Marcos de Referencia .....	24
<b>5.1 Estado Del Arte .....</b>	<b>24</b>

<b>5.2 Marco Teórico .....</b>	<b>49</b>
5.3 Marco Legal .....	76
6. Marco Metodológico.....	85
<b>Paradigma .....</b>	<b>85</b>
<b>Método.....</b>	<b>85</b>
<b>Tipo de investigación .....</b>	<b>85</b>
<b>Fases de estudio .....</b>	<b>86</b>
Fase 1: Contextualización del Problema de Estudio.....	86
Fase 2: Identificación y medición de factores de riesgo psicosocial, y medición del factor estrés. ....	86
Fase 3: Análisis de Resultados, Recomendaciones y Conclusiones .....	87
<b>6.1. Recolección de información.....</b>	<b>88</b>
<b>Población: .....</b>	<b>88</b>
<b>Fuentes de información: .....</b>	<b>89</b>
<b>Materiales: .....</b>	<b>91</b>
<b>Técnicas: .....</b>	<b>91</b>
<b>Procedimiento:.....</b>	<b>91</b>
<b>6.2. Análisis de la Información.....</b>	<b>91</b>
<b>6.3. Cronograma.....</b>	<b>92</b>
7. Resultados y análisis de resultados .....	93
<b>7.1 Propuesta de solución: .....</b>	<b>143</b>
<b>7.2 Discusión .....</b>	<b>145</b>

8. Análisis Financiero (costo-beneficio).....	157
9. Conclusiones.....	158
10. Recomendaciones .....	160
11. Bibliografía.....	162

### Índice de Tablas

Tabla 1 Dimensiones que evalúa el COPSOQ-Istas21 III Versión Larga .....	66
Tabla 2 Cronograma de actividades para la realización del trabajo de grado .....	92
Tabla 3 Propuesta de solución .....	144
Tabla 4 Recursos humanos .....	157
Tabla 5 Recursos físicos .....	157
Tabla 6 Recursos financieros .....	157
Tabla 7 Recursos económicos.....	157

## Índice de Gráficos

Gráfico 1 Pirámide de Kelsen para legislación colombiana .....	76
Gráfico 2 Consentimiento y confirmación de ser docente de la institución .....	94
Gráfico 3 Aceptación veracidad de la información .....	95
Gráfico 4 Género.....	96
Gráfico 5 Edad .....	97
Gráfico 6 Tiempo en la institución .....	98
Gráfico 7 Dimensión de Doble Presencia.....	99
Gráfico 8 Dimensión de exigencias cuantitativas .....	100
Gráfico 9 Dimensión de ritmo de trabajo .....	101
Gráfico 10 Dimensión de exigencias cognitivas.....	102
Gráfico 11 Dimensión de exigencias emocionales .....	103
Gráfico 12 Dimensión de exigencias para ocultar emociones .....	104
Gráfico 13 Dimensión de influencia en el trabajo .....	105
Gráfico 14 Dimensión de posibilidades de desarrollo .....	106
<b>Gráfico 15 Dimensión de variedad del trabajo .....</b>	<b>107</b>
Gráfico 16 Dimensión de control sobre los tiempos.....	108
Gráfico 17 Dimensión de sentido del trabajo .....	109
Gráfico 18 Dimensión de previsibilidad .....	110
Gráfico 19 Dimensión de reconocimiento .....	111
Gráfico 20 Dimensión claridad del rol.....	112
Gráfico 21 Dimensión de conflicto del rol .....	113

Gráfico 22 Dimensión de tareas ilegítimas.....	114
Gráfico 23 Dimensión de calidad de liderazgo.....	115
Gráfico 24 Dimensión de apoyo social de superiores.....	116
<b>Gráfico 25 Dimensión de apoyo social de compañeros.....</b>	<b>117</b>
Gráfico 26 Dimensión de sentimiento de grupo .....	118
Gráfico 27 Dimensión de compromiso .....	119
Gráfico 28 Dimensión de inseguridad sobre el empleo .....	120
<b>Gráfico 29 Dimensión de inseguridad sobre las condiciones del trabajo .....</b>	<b>121</b>
Gráfico 30 Dimensión de calidad del trabajo .....	122
Gráfico 31 Dimensión de conflicto trabajo-vida familiar.....	123
Gráfico 32 Dimensión de confianza horizontal .....	124
Gráfico 33 Dimensión de confianza vertical .....	125
Gráfico 34 Dimensión de justicia organizacional.....	126
Gráfico 35 Dimensión de satisfacción laboral .....	127
Gráfico 36 Dimensión de salud auto percibida.....	128
Gráfico 37 Dimensión de salud mental.....	129
Gráfico 38 Dimensión de problemas del sueño .....	130
Gráfico 39 Dimensión de estrés (somático).....	131
Gráfico 40 Dimensión de estrés (cognitivo) .....	132
Gráfico 41 Dimensión de burnout.....	133
Gráfico 42 Resultados generales de las dimensiones .....	134



## **Dedicatoria**

A mi familia que está lejos, a mi esposa Lili quien me ha apoyado y motivado a ser mejor profesionalmente, a todos los que de una u otra manera me han apoyado.

Annier Artiles Aragón

En memoria a mis Padres.

A Mafe por hacer de esta idea, toda una realidad.

Luis A. Montoya Arce

Dedicado a mi mamá, mi esposo e hija, porque por ellos y para ellos he querido superarme cada día de mi vida y culminar con éxito esta especialización.

Amelia Pérez Pulido

## **Agradecimientos**

Agradecemos a los profesores de la especialización por sus enseñanzas, a nuestros familiares por su comprensión y apoyo, a nuestros encuestados y la Rectora del colegio donde aplicamos la encuesta por su tiempo, y a todas las personas que de una u otra forma contribuyeron a la consecución de este trabajo.

Annier, Amelia y Luis

## **Introducción**

El actual trabajo de investigación muestra la caracterización de los factores de riesgo psicosocial presentes durante el tiempo de pandemia por COVID 19 en docentes de un colegio público de la comunidad de Ciudad Bolívar de la Ciudad de Bogotá en la modalidad de trabajo en casa, esta investigación se desarrolló para evaluar los riesgos psicosociales que sufrieron los docentes durante la pandemia antes mencionada y las consecuencias de estos.

Inicialmente, se hizo un consenso entre los integrantes del grupo para definir el tema objeto de investigación, luego se procedió a realizar una investigación exhaustiva sobre el tema elegido, después se escogió la metodología a emplear la cual se ejecutó posteriormente, y finalmente se obtuvieron los resultados respectivos, a medida que se iba redactando el documento actual.

Para ejecutarlo se empleó la metodología ISTAS21 CopSoq, creado en Dinamarca y modificado para la versión en español por España, ya que es un método reconocido a nivel internacional sobre todo para investigaciones, también porque es un método que a diferencia de la batería de riesgo psicosocial si se puede aplicar presencial o virtualmente.

Las limitaciones del trabajo fueron especialmente por tiempo, ya que los integrantes de la presente investigación manejaban tiempos distintos en sus asuntos laborales, y por la misma razón era poco probable realizar la ejecución de la encuesta de forma presencial, por lo cual esa limitante se convirtió en fortaleza, ya que permitió la investigación de una metodología distinta a la batería de riesgo psicosocial que se aplica en Colombia y poder aplicar de manera virtual la encuesta CopSoq ISTAS 21, otra limitante fue el tiempo de los docentes que colaboraron con este estudio, ya que al no ser una obligación dentro de su trabajo, hubo demoras en recibir la colaboración.

En cuanto a la estructura del trabajo, se presenta de la siguiente manera, inicialmente se encuentra la dedicatoria, seguida por los agradecimientos, introducción, resumen-abstract, problema de investigación, objetivos, justificación y delimitación, estado del arte, marco teórico, marco legal, marco metodológico, resultados, análisis de resultados, conclusiones, recomendaciones y bibliografía.

## Resumen

Con el devenir de la pandemia por COVID 19 se vio un aumento del uso de las nuevas tecnologías como formas emergentes de empleo, su aplicación al ámbito docente ha traído como consecuencia un incremento en los casos de consultas, ausentismo e incapacidades debido al estrés psicosocial, es por eso que el objetivo del presente trabajo es caracterizar los factores de riesgo psicosocial a los que estuvieron expuestos durante el tiempo de pandemia por COVID 19 los docentes de un colegio público de la comunidad Ciudad Bolívar en la modalidad de trabajo en casa y proponer recomendaciones que coadyuven a mitigar cualquier situación futura similar a la presentada en el período académico 2020-2021, esta investigación es de tipo descriptiva con un método cuantitativo y un paradigma de carácter positivista, con una población de 76 docentes encuestados de un colegio público de la comunidad Ciudad Bolívar que realizaron trabajo en casa, con edades predominantes entre los 36 y 55 años y del sexo femenino fundamentalmente, a los cuales se les realizó la aplicación del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ-Istas21 III), en una primera fase del estudio se realizó la recolección de la información para contextualizar la situación abordada, la segunda fase se centró en identificar y medir los factores de riesgo psicosocial y el factor de estrés presente en los docentes que realizaron trabajo en casa y en la última fase se realizó el análisis de los resultados se dieron las recomendaciones y las conclusiones, con los resultado se pudo determinar que los principales factores de riesgo a los que están expuestos los docentes de un colegio público de la Comunidad Ciudad Bolívar son el conflicto entre el trabajo y la vida personal ya que en muchas ocasiones las exigencias del trabajo interfieren con el desarrollo de la vida personal, el control sobre los tiempos de trabajo ya que casi nunca pueden decidir cuándo hacer un descanso o seleccionar la fecha de sus vacaciones y el

ritmo de trabajo debido a que la mayoría de los docentes tienen que mantener un ritmo de trabajo elevado durante toda la jornada laboral.

### **Palabras Claves**

Trabajo en casa, teletrabajo, trabajo remoto, COVID 19, riesgo psicosocial, estrés

### **Abstract**

With the evolution of the COVID 19 pandemic there was an increase in the use of new technologies as emerging forms of employment, their application to the teaching field has resulted in an increase in cases of consultations, absenteeism and disabilities due to psychosocial stress, that is why the objective of this work is to characterize the psychosocial risk factors to which they were exposed during the time of the COVID 19 pandemic, the teachers of a public school in the Ciudad Bolívar community in the modality of work at home and propose recommendations that help mitigate any future situation similar to that presented in the academic period 2020-2021, this research is descriptive with a quantitative method and a paradigm of a positivist nature, with a population of 76 teachers surveyed from a public school in the Ciudad Bolívar community who worked at home, with predominant ages between 36 and 55 years and of the female sex fundamentally, to which the application of the Copenhagen psychosocial questionnaire (COPSOQ-Istas21 III) was carried out, in a first phase of the study the collection of information was carried out to contextualize the situation addressed, the second phase focused on identifying and measuring the psychosocial risk factors and the stress factor present in the teachers who worked at home and in the last phase the analysis of the results was carried out, the recommendations and conclusions were given, with the results it was possible to determine that the main risk factors to which the teachers of a public school in the Ciudad Bolívar Community are exposed are the conflict between work and personal life since in many cases the demands of work interfere with the development of personal life, control over working times as they can almost never decide when to take a break or select the date of their holidays and the pace of work because most teachers have to maintain a high work rate throughout the working day.

**Keywords**

Work at home, telework, remote work, COVID 19, psychosocial risk, stress



## **1. Título**

Caracterización de los factores de riesgo psicosocial presentes durante el tiempo de pandemia por COVID 19 en docentes de un colegio público de la comunidad Ciudad Bolívar de la ciudad de Bogotá en la modalidad de trabajo en casa.

## **2. Problema de Investigación**

### **2.1 Descripción Del Problema**

La Organización Mundial de la Salud (OMS) el 31 de diciembre de 2019, a raíz de la recepción de reportes de una enfermedad que se estaba presentando en la ciudad de Wuhan, en China, que generaba neumonía, y que en la mayoría de los casos causaba la muerte, de la cual se desconocía su origen y que se expandía de manera inusitada, se inician las investigaciones para determinar la causa por parte de este país. Es así como para el mes de enero del 2021, las autoridades identificaron la causa como una nueva cepa de coronavirus. (Bupa, 2020)

De acuerdo con lo anterior la OMS decreto para el 30 de enero de 2020 como pandemia por COVID-19 lo que hasta antes de esta fecha era una epidemia. (Organización Panamericana de la Salud, 2020)

El crecimiento exponencial de casos reportados en los diferentes continentes y su llegada a Colombia hace que el 12 de marzo de 2020, el Gobierno Nacional decreta la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional, la cual incluye medidas para la contención y mitigación de los riesgos a los que los colombianos puedan verse expuestos.

Dentro de las medidas adoptadas una de ellas fue el aislamiento preventivo, en instituciones de orden público y privado, salvo aquellas que por su carácter de servicios esenciales deberían seguir prestando sus servicios de manera presencial, situación que conlleva a

redefinir la manera de hacer las cosas en los contextos laborales, educativos y de servicios no esenciales.

Bajo estas medidas, algunas actividades que se desarrollaban de manera presencial y que significaban concentración de personas al ser realizadas en los contextos de trabajo, se enfocaron a ser realizadas de manera virtual, teniendo como sede de trabajo los hogares de los trabajadores que podían llevar a cabo actividades de manera remota.

Lo anterior generó que la obligatoriedad del paso del trabajo presencial al trabajo en casa, en Colombia no fuera nada fácil para las empresas y para los trabajadores que podían realizar sus actividades laborales desde casa.

Si bien la modalidad de teletrabajo, se encontraba regulada desde el 2008 por el Ministerio del Trabajo a través de la Ley 1221, y que en su Artículo 2, definida como "Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo".

De acuerdo con lo anterior y aun cuando el teletrabajo respondía como modalidad para realizar trabajo remoto en casa en época de pandemia, su aplicabilidad debía cumplir con ciertos requisitos, los cuales, dada la situación acelerada y emergente de adoptar medidas urgentes e inmediatas, llevo a muchas empresas a determinar el trabajo en casa como mecanismo para dar cumplimiento a las medidas adoptadas por el Gobierno Nacional, sin tener en cuenta en muchos casos los requisitos que planteaba la aplicabilidad del teletrabajo.

En consecuencia, es así como la modalidad regulada como teletrabajo, en la práctica, encuentra en el término trabajo en casa un contexto de aplicabilidad, aun cuando no cumple con las exigencias de la misma, si posibilita la continuidad de las actividades que pueden ser desarrolladas de manera virtual en época de pandemia, y aun cuando para el 2021 la modalidad de trabajo en casa fue regulada por la Ley 2088 de 2021, y que en su Artículo 2, se define 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. (Congreso de Colombia, 2021)

Respecto a las diferentes modalidades de trabajo virtual el Gobierno Nacional reguló a partir del año 2021 las diferentes modalidades de este tipo de trabajo para asegurar que exista claridad dada la necesidad que suponían modalidades como el teletrabajo, el trabajo en casa y el trabajo remoto, este último regulado por la Ley 2121 de 2021 que lo define en su Artículo 3 Literal a. como una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde el empleador y trabajador, no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual. En todo caso, esta forma de ejecución no comparte los elementos constitutivos y regulados para el teletrabajo y/o trabajo en casa y las normas que lo modifiquen. (Congreso de Colombia, 2021)

Sin embargo, más allá de la regulación de las diferentes modalidades en las cuales el trabajo se puede llevar de manera virtual, es preciso profundizar en los factores de riesgo psicosocial que subyacen en este tipo de actividades cuando se realizan desde casa, dado que los factores de riesgo psicosocial, y factores de estrés se presentan aun cuando de alguna manera la regulación busque garantizar la mitigación de estos.

De acuerdo con todo lo anterior es importante caracterizar los riesgos psicosociales y los factores de estrés a los cuales se pudo haber estado expuesto al desarrollar trabajo en casa, determinar su impacto y poder proponer recomendaciones que coadyuven en eventuales circunstancias similares como las que provocó la pandemia causada por el COVID-19.

## **2.2 Formulación Del Problema**

Se considera de importancia de acuerdo con lo anterior, lograr identificar los riesgos psicosociales a los cuales se pueden ver expuestos los docentes de un colegio público de la comunidad Ciudad Bolívar al trabajar desde casa y generar recomendaciones en el evento que se presente una situación similar que obligue a realizar las actividades docentes desde casa.

De acuerdo con lo anterior se plantea la siguiente pregunta:

¿Cuáles fueron los factores de riesgo psicosocial a los que estuvieron expuestos durante el tiempo de pandemia por COVID 19 los docentes de un colegio público de la comunidad Ciudad Bolívar de la ciudad de Bogotá en la modalidad de trabajo en casa?

### **3. Objetivos**

#### **3.1.Objetivo General**

Caracterizar los factores de riesgo psicosocial a los que estuvieron expuestos durante el tiempo de pandemia por COVID 19 los docentes de un colegio público de la comunidad Ciudad Bolívar en la modalidad de trabajo en casa.

#### **3.2.Objetivos Específicos**

Identificar y medir los factores de riesgo psicosocial de los docentes de un colegio público de la comunidad Ciudad Bolívar que laboraron desde casa, durante la pandemia por COVID 19 en el período 2020-2021.

Identificar y medir el factor de estrés de los docentes de un colegio público de la comunidad Ciudad Bolívar que laboraron desde casa, durante la pandemia por COVID 19 en el período académico 2020-2021.

Proponer recomendaciones soportadas en los resultados de la aplicación de las encuestas, que coadyuven a mitigar cualquier situación futura similar a la presentada en el período académico 2020-2021.

## **4. Justificación y Delimitación**

### **4.1 Justificación**

Con el inicio de la pandemia por COVID 19 y su propagación en el resto del mundo el personal docente se vio obligado a tomar medidas para frenar el avance de este virus, de esta manera los gobiernos en coordinación con la OMS decidieron decretar periodos de cuarentena y aislamientos obligatorios, con algunas medidas drásticas como el cierre de aeropuertos y puertos marítimos, en algunos casos hasta se militarizaron ciudades para evitar que con el contacto físico se propagara el brote.

Los docentes de todos los niveles de la educación y vinculados tanto a entidades públicas como privadas se vieron obligados a migrar a la virtualidad como medio de enseñanza, tanto en el resto del mundo como en nuestro país esta modalidad de educación hizo parte de la vida diaria de los docentes quienes con su dedicación y esmero decidieron afrontar este nuevo reto para evitar retrasos en los programas educativos.

Los docentes que laboraron desde casa en la pandemia se vieron en un dilema cada vez mayor por un lado tuvieron la oportunidad de trabajar desde la comodidad del hogar reduciendo el temor a contagiarse, contagiar a sus familiares y a los estudiantes, por otro lado está la compañía de la familia principalmente los hijos, además las largas jornadas y la falta de espacios adecuados para realizar la labor con tranquilidad y sin distracciones también el enfrentarse a dilemas éticos y morales porque muchas veces los estudiantes no tenían los medios tecnológicos para cumplir con las actividades educativas, lo que en algunos casos llevo a deprimir a los docentes

Todas estas características del trabajo en casa han desencadenado problemas en la salud mental de los profesores que realizaron este tipo de actividad, en el mundo existen muchas investigaciones enfocadas a este tipo de problema incluso en nuestro país ya se cuenta con bibliografía actualizada del tema, pero muy pocas investigaciones van enfocadas a la causa del problema, los factores psicosociales que han influido en la salud mental de los docentes en la modalidad de trabajo en casa y que desencadenaron una serie de enfermedades que en casos extremos han llevado a ideación suicida o a suicidios consumados, además de largos periodos de incapacidades, ausencia y retiros del personal docente de sus labores.

Hay que crear conciencia en la población general y llegar hasta las más altas esferas del gobierno para que este tipo de situaciones no se sigan presentando, los docentes a pesar de estar altamente calificados también son seres humanos y pueden sufrir enfermedades como el resto de la población, de allí la importancia de enfocar los esfuerzos en determinar las causas de un problema que afectó la salud de los profesores que realizaron trabajo en casa durante la pandemia , de esta manera se podrá realizar una intervención en estos factores de riesgo para reducir la morbilidad por esta causa y hacer extensivo el presente estudio al resto de instituciones que realizan la misma labor.

#### **4.2 Delimitación**

La investigación se desarrolla en la ciudad de Bogotá, en un colegio público de la comunidad Ciudad Bolívar cuyos docentes realizaron trabajo en casa durante el periodo académico 2020-2021.

## 5. Marcos de Referencia

### 5.1 Estado Del Arte

Con el siguiente trabajo se hizo una revisión de la bibliografía disponible, que tuviera relación con la temática que se propone investigar, la revisión se realizó con tesis, trabajos de grado y otros artículos lo más actualizados posibles, tanto en la literatura internacional como nacional, además del repositorio de la universidad ECCI, con el objetivo de analizar otras investigaciones ya realizadas lo más próximas al tema de investigación de este trabajo y ver que tan factible es realizarla y que impacto podría tener de manera positiva en la población que se va a evaluar, además al contar con estos artículos se tiene una guía hacia donde se debe enfocar la investigación para que esta sea lo más adecuada al entorno en el que se va a ubicar y que además el impacto que se logre sea el esperado.

Es en ese sentido que a partir del mecanismo virtual como acción para mitigar el impacto que la pandemia ha generado en los diferentes sectores de la economía, incluyendo el sector educativo, la modalidad del teletrabajo, exige compromisos a las empresas que optan por esta modalidad, siendo importante que se desarrollen acciones que fortalezcan la cultura organizacional, y se implementen estrategias acordes, que posibiliten ambientes de trabajo en casa saludables y que correlacionen con los beneficios que supone el teletrabajo, mitigando los factores de riesgo que puedan estar presentes al implementar esta modalidad, respecto a la revisión realizada, otro aspecto que ha sido abordado, además de otros factores de riesgo, Giuzio & Cancela, (2021) abordan la inequidad de género como otros de los factores a tener en cuenta, en su *artículo Teletrabajo e inequidades de género*, indicando que la pandemia producto del COVID-19 ha llegado de forma repentina al mundo, para lo cual muchos países no estaban



preparados, entre esos Uruguay, donde al igual que en Colombia, el teletrabajo se ha implementado en empresas donde no se tenía antes, de forma improvisada, lo cual ha puesto en riesgo a los trabajadores, a nivel de ergonomía, factores psicosociales, entre otros, unido a la desigualdad de género (Giuzio & Cancela, 2021).

Según este artículo descriptivo, ante esta situación los riesgos psicosociales toman gran importancia, perjudicando la salud mental de los trabajadores, y dado que las mujeres tienen más responsabilidades en el hogar, y se les añade la carga laboral en casa, para ellas es más complejo este tema, añadiendo que desde antes de la pandemia ya tenían una desigualdad en funciones y salarios (Giuzio & Cancela, 2021).

Otro aspecto interesante es que las mujeres en muchas ocasiones sufren de acoso en sus hogares, y cuando se traslada el trabajo a sus casas, se incluye como acoso en el trabajo, por tanto, los empleadores deberían tenerlo en cuenta y proponer medidas de control y/o mitigación respecto a estos casos de acoso familiar/laboral, de igual modo deberían velar por asegurar un ambiente adecuado para el teletrabajo de las mujeres (Giuzio & Cancela, 2021).

Los riesgos generados por estas situaciones pueden causar enfermedades profesionales, “sin embargo, más allá de los riesgos netamente laborales, se encuentra también la violencia de género que se vive al interior de los hogares; este tipo de violencia aparece como emergente respecto de las teletrabajadoras y demás trabajadoras a domicilio” (Giuzio & Cancela, 2021, pág. 15)

En el trabajo realizado por Moirano, Ibarra, Riera, & Baritoli, *2021 Impacto del teletrabajo y el aislamiento social en el estrés laboral: un diagnóstico preliminar para la Argentina (2021)*, se manejan 3 conceptos muy importantes para el desarrollo del presente

trabajo de investigación, estos son: teletrabajo, estrés laboral y aislamiento social, los cuales se encuentran intrínsecamente relacionados, ya que el teletrabajo en esta época está apartando a las personas del entorno social y generando estrés por esta y otras razones, que se manifiestan en síntomas como el insomnio, la ansiedad, etc. (Moirano, Ibarra, Riera, & Baritoli, 2021).

Para el estudio de estos factores, como lo señalan los autores, es importante realizar encuestas y agrupar a las personas por edad, tamaño de la organización, personal a cargo, convivencia con menores, tipo de organización, disminución de ingresos, además de realizar preguntas concernientes al teletrabajo y otras dirigidas a los síntomas por estrés laboral y aislamiento social, calificados en una escala del 1 al 10, esto permite hacer un análisis más real sobre estos temas (Moirano, Ibarra, Riera, & Baritoli, 2021).

En el estudio revisado se hizo el análisis de las encuestas usando la estadística descriptiva y bivariada con ayuda de software como Excel y SPSS; de allí pueden surgir resultados como si los empleados están cómodos o no con el teletrabajo, si les toma más tiempo del personal, si están motivados, y en general que síntomas se manifiestan más en la generalidad a nivel psicológico y a nivel físico, si están irritables o de mal humor, entre otras, y por tanto llegar a una conclusión (Moirano, Ibarra, Riera, & Baritoli, 2021).

Dentro de los resultados de la investigación hecha por los autores se deduce que hay una relación significativa entre el nivel de cansancio y los encuestados que sufrieron caída de sus ingresos; y entre la presencia de dolores musculares y los trabajadores pertenecientes a organizaciones públicas. Además, en los teletrabajadores consultados se destaca un vínculo significativo entre el nivel de incertidumbre percibido y la reducción de sus ingresos. (Moirano, Ibarra, Riera, & Baritoli, 2021, pág. 28)

En un estudio realizado por Romero y Castro (2021) acerca de *los Niveles de estrés por el teletrabajo en personal administrativo de la Universidad Cooperativa de Colombia - Villavicencio*, se presenta como una propuesta de investigación que busca evaluar el nivel de estrés y los síntomas generados por el teletrabajo en el personal administrativo de la universidad cooperativa de Colombia sede Villavicencio, el cual busca profundizar en el conocimiento sobre el nivel de estrés en los trabajadores, así como los síntomas que se pueden generar ya que se encuentran realizando actividades laborales de manera virtual dada la situación presentada de la pandemia a nivel mundial y que generó una modalidad de trabajo que trajo consigo la necesidad de activar la gestión laboral en un espacio diferente al de la oficina, trasladándose a los hogares de los trabajadores.

De acuerdo con la propuesta de investigación las autoras refieren citando a (Cedeño y Coello, 2020). Que como consecuencia de las nuevas realidades laborales centradas en el teletrabajo o trabajo remoto como lo plantean en su propuesta, se evidenció una nueva problemática y empezaron a aparecer graves afectaciones en la salud física y mental de los empleados. Una de ellas es el estrés laboral que cada vez está más presente y puede manifestarse por diversos factores, como psicológicos, conductuales y culturales que contribuyen en la aparición y desarrollo de la enfermedad. (Romero & Castro, 2021, pág. 4).

Para abordar la propuesta de investigación, soportan su marco teórico en la rama de la psicología de la salud, y en definiciones de estrés, estrés laboral, teletrabajo y salud mental. Referente al marco empírico las autoras presentan diferentes tipos de investigaciones que proporcionan información para sustentar el siguiente proyecto. Las investigaciones fueron realizadas a nivel nacional e internacional y se aplicaron en diferentes contextos laborales. De manera que permiten

sustentar teóricamente la propuesta de investigación que se quiere llevar a cabo. Todo ello con el propósito de lograr tener una visión más amplia de la variable manejada. (Romero & Castro, 2021, pág. 13)

La investigación fue realizada bajo un enfoque cuantitativo, para ello utilizaron el diseño transversal exploratorio, que tiene como propósito conocer una variable o un conjunto de variables, una población, un contexto, un evento o una situación. Como técnica de recolección de datos se implementó el Cuestionario para la evaluación del estrés- tercera versión, la cual evalúa los tipos de síntomas de estrés: a) fisiológicos, b) comportamiento social c) intelectuales y laborales y d) psicoemocionales. (Romero & Castro, 2021, pág. 20), su alcance fue descriptivo, buscando especificar las propiedades, características, perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro aspecto que se someta a un análisis.

La propuesta de investigación revisada permite entender la aproximación desde el punto de vista teórico y empírico para profundizar en las variables a identificar a través de la herramienta propuesta, ya que se ajusta a la problemática planteada, y la metodología de aplicación propuesta posibilita el logro de los resultados en la identificación del nivel del estrés y los síntomas que genera la modalidad en trabajo remoto. Lo anterior acerca al presente estudio a lo que se requiere para adelantar la propuesta de trabajo en cuanto la identificación del impacto del estrés en el personal docente de una entidad educativa que se encuentra en modalidad de trabajo en casa.

De acuerdo a lo que la literatura aborda sobre el teletrabajo, esta modalidad puede generar situaciones que afectan al trabajador, (Barrera, Cárdenas, & Yessika, 2020) plantean en el trabajo llamado *Beneficios que ofrece el equilibrio trabajo-familia a un teletrabajador*, elementos que permiten identificar situaciones positivas frente al trabajo en casa, enfocando en la identificación del problema el conflicto trabajo – familia y familia-trabajo de los trabajadores, y

se fundamenta en los efectos que la pandemia, ha generado en diferentes organizaciones a adoptar la modalidad de teletrabajo o trabajo en casa, abriendo puertas de flexibilización a trabajadores que nunca habían tenido acceso, y encontrando un impacto positivo en dicho conflicto, dada la posibilidad de atender situaciones en el hogar, y a su vez, equilibrando las demandas de trabajo. (Barrera, Cárdenas, & Yessika, 2020).

Es así como el enfoque de este trabajo abre la perspectiva a identificar el trabajo en casa o teletrabajo como un conflicto que genera demandas en el hogar por la modalidad en sí misma y a su vez las demandas laborales de manera remota, las cuales tienen que ser equilibradas, para lograr beneficios de quienes realizan trabajo de manera remota desde su hogar. El desarrollo del trabajo revisado se fundamenta en la revisión bibliográfica que aporte a la profundización del planteamiento del problema ¿Qué beneficios ofrece el equilibrio trabajo-familia a un teletrabajador? (Barrera, Cárdenas, & Yessika, 2020),

Este trabajo toma una postura disruptiva, ya que busca profundizar en ver el lado positivo de lograr beneficios a través del teletrabajo y se ubica en la otra orilla de los paradigmas emergentes sobre el estrés detonado por el teletrabajo, llevando a una visión gana-gana del empleado y el empleador, en donde aunque el objetivo final de este último es la productividad, esta no podrá darse si el funcionario no cuenta con una buena calidad de vida, que incluye un buen nivel o estilo de vida familiar, que en gran parte puede ser brindada por la organización (Barrera, Cárdenas, & Yessika, 2020).

De acuerdo con lo anterior se puede identificar a través de la literatura revisada que las nuevas modalidades del trabajo en principio las que se definen como trabajo en casa, generan una relación de reciprocidad entre el trabajador su familia y la empresa, y que si las situaciones a

las cuales se está expuesto desde ambos ámbitos logran ser conciliadas se pueden obtener beneficios para quienes desarrollan esta modalidad de trabajo.

En ese sentido las autoras hacen referencia a la explicación que hacen Jiménez y Moyano (2008) sobre la “Borde Theory” en la cual se determina que el equilibrio trabajo- familia depende del manejo y negociación que haya de estos dos campos que para el autor se influyen recíprocamente, además de esto, identifican que en su mayoría los empleados que tienen satisfacción y logro a nivel laboral, también presentan felicidad como personas y satisfacción en las relaciones íntimas (Jiménez y Moyano, 2008) citados por (Barrera, Cárdenas, & Yessika, 2020, pág. s.p)

Así mismo (Ramírez & Perdomo, 2020) en su artículo *ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo, revisión de la literatura*, se evidencia como la implementación del trabajo en modalidad de trabajo en casa presenta ventajas y desventajas para el desarrollo de las actividades laborales, y de su operacionalización una vez definida como nueva forma de trabajar.

Para el desarrollo de este artículo los autores describen los siguientes materiales y recursos a través de las siguientes bases de datos como Cochrane, CRAI, Emerald, Medlineproquest, Psycodoc, Pubmed, Sage, Scielo, ScienceDirect. (Ramírez & Perdomo, 2020). Dentro de los resultados que se pueden identificar en las evidencias de la revisión literaria se encuentran contradicciones con respecto a las ventajas y desventajas del teletrabajo.

Como lo expone (Ramírez & Perdomo, 2020) los resultados encontrados son contradictorios ya que esta forma de trabajo, aunque no es nueva, si ha variado con el paso del tiempo gracias a los diferentes avances, principalmente tecnológicos. De acuerdo a la revisión literaria (Ramírez & Perdomo, 2020), identificaron que en un porcentaje mayor de los artículos encontrados en este estudio (35 estudios de 54 en total) se evidencian mayores ventajas enfocadas principalmente a,

disminución de la contaminación, mayor equilibrio Familia vs Trabajo, Satisfacción Laboral, Desempeño, disminución de la Presión y estrés por el trabajo, Aspectos ergonómicos Concentración, sin embargo las contradicciones aparecen en diferentes estudios y en diferentes países donde por ejemplo en España el factor de Familia vs Trabajo es negativo.

Dentro de las conclusiones abordadas por los autores la implementación del teletrabajo aun cuando puede ser implementada en diferentes países y puede ser positivo para el trabajador desde el punto de vista psicosocial y para las ciudades desde el punto de vista ambiental y de movilidad, necesita de tener políticas claras para su correcto desempeño. (Ramírez & Perdomo, 2020).

Una de las conclusiones que llama la atención es la identificación de la heterogeneidad de la definición del concepto de teletrabajo lo que hace difícil la comprensión en un sentido amplio hacia donde se deben abordar las políticas, que cargos y que organizaciones pueden desarrollar esta modalidad de trabajo en casa, lo anterior como lo plantean (Ramírez & Perdomo, 2020) las investigaciones sobre esta materia pueden ser controvertidas quienes citan a (Crawford, J. O., Mac Calman, L., & Jackson, C. A. 2011). Al respecto de esta consideración en su artículo, sin embargo, en paralelo exponen que precisamente es a partir de la evidencia de otros estudios como se puede ir definiendo acciones concretas y que estén alineadas con las exigencias que supone esta nueva modalidad precisamente a partir de los cuestionamientos que los mismos estudios generan en su búsqueda de obtener mayor comprensión del teletrabajo como nueva realidad laboral en el mundo.

Frente a los documentos revisados Garzón Rojas, Torres Quintana, & Zapata Carrillo, 2021 presentan una *Guía para la migración a teletrabajo y la prevención de riesgos psicosociales (2021)* dada la relevancia que ha adquirido el trabajo en casa como modalidad emergente imperante en un momento donde la pandemia aceleró al teletrabajo y obligó a tomar

acciones para las cuales aún se encontraban en proceso de afianzamiento a pesar de directrices y normatividades que empezaban a regular esta modalidad.

Desde el 2019 se ha vuelto casi que obligatorio el paso del trabajo presencial al teletrabajo, en Colombia este cambio fue muy difícil para las empresas, ya que la modalidad de teletrabajo no era muy común en ese entonces en este país, aunque está regulada por el ministerio del trabajo desde el 2008, por lo cual muchas empresas no sabían cómo hacer esa transición sobre todo de esa forma tan abrupta (Garzón Rojas, Torres Quintana, & Zapata Carrillo, 2021).

Por ello es importante tener un paso a paso de cómo hacer este cambio, en la metodología que proponen los autores resultante de aplicar un método deductivo en su investigación, se debe hacer una identificación de los factores de riesgo psicosocial en este nuevo ambiente, generar estrategias de prevención en torno a los riesgos identificados y por último identificar los recursos tanto físicos como tecnológicos, financieros y humanos que se necesitan para llevar a cabo las labores de teletrabajo (Garzón Rojas, Torres Quintana, & Zapata Carrillo, 2021).

Para la identificación de los factores de riesgo psicosociales se deben tener en cuenta aspectos como el ambiente de trabajo (en casa) desde la iluminación hasta el tener los equipos e infraestructura adecuada para el trabajo, como el ambiente familiar afecta el rendimiento y viceversa, las horas de trabajo reales en esta modalidad, si se presentan situaciones de estrés o sentimientos negativos generados por la labor, entre otras (Garzón Rojas, Torres Quintana, & Zapata Carrillo, 2021).

Independiente de los resultados que arroje cada organización es importante aplicar una batería de riesgos en las empresas, si es de riesgo alto cada año y para riesgo medio o bajo cada



dos años, además de promover otras actividades de esparcimiento y recreación para los trabajadores y propender porque sus trabajadores gocen de buena salud mental, esto a través de seguimiento a estas personas (Garzón Rojas, Torres Quintana, & Zapata Carrillo, 2021).

Una de las aproximaciones en el contexto colombiano de como las nuevas tecnologías y realidades en el mundo es el estudio realizado por Gaitán Reyes, J. A., & Palacio Rodríguez, L. 2021, *Eficacia de los comités de convivencia laboral como instrumento de prevención del acoso laboral en las medianas empresas del municipio de Girardot*. Donde se puede identificar que las nuevas realidades en paralelo traen consigno nuevas formas de acoso y así mismo exige nuevas formas de prevenirlo a través de acciones que lo mitiguen independiente del modelo de trabajo realizado.

El presente artículo es resultado de una investigación que tuvo como objetivo principal analizar el Comité de Convivencia Laboral como herramienta suficiente e integral para la protección y reconocimiento efectivo de los derechos de las víctimas de acoso laboral en las medianas empresas del municipio de Girardot, examinando la eficacia y la funcionalidad de esta herramienta socio-jurídica. El tipo de investigación realizada fue descriptiva con un enfoque mixto. La muestra de la investigación es intencional, con 250 participantes mayores de 18 años, de diferentes niveles de formación académica y estrato socioeconómico heterogéneo. Los instrumentos utilizados fueron: observación no participante, grupos focales, entrevistas semiestructuradas y encuesta escala Likert. La investigación permite concluir que la poca imparcialidad que podría presentarse al momento de constituir el Comité de Convivencia Laboral, así como su legitimidad se ve afectada, dado que las decisiones adoptadas favorecen al

acosador. Asimismo, carecen de efectividad práctica las decisiones, en el sentido que no soluciona de fondo el conflicto entre el acosador y acosado.

El impacto acelerado de los cambios en las últimas décadas precisa nuevas relaciones entre el ser humano y el trabajo, definen nuevas realidades de interacción que definen y exigen el desarrollo de mecanismos de intervención acordes desde la salud y seguridad en el trabajo que propendan por el bienestar de todos los seres humanos que se encuentran inmersos las nuevas realidades de los ambientes trabajo actual.

La celeridad de estos procesos tecnológicos ha permitido el crecimiento económico y la productividad mundial (Remes et al., 2018); sin embargo, la gestión de recurso humano reconoce que el capital humano como otro activo intangible de las organizaciones es un factor determinante del éxito o del fracaso de esta. En ese sentido la globalización y los cambios tecnológicos, presentan grandes desafíos al trabajo decente basado en la dignidad, respeto y la igualdad de oportunidades. (Ramírez y Ulloa, 2020, citado por (Gaitán & Palacio, 2021, pág. 590).

A pesar de los cambios sustanciales de la naturaleza del trabajo, las organizaciones siguen sin resolver problemas pretéritos relacionados con conductas como el mobbing. Tal como lo revela la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2017), uno de cada 10 trabajadores sufre acoso laboral, y el 75% son víctimas las mujeres (Gaitán & Palacio, 2021, pág. 590).

Profundizar en el impacto de las acciones que conllevan a abordar la problemática sobre el acoso laboral es un desafío que no solo se debe dar en la academia donde el resultado de las investigaciones, debe trascender al ámbito empresarial, y las experiencias recolectadas en los ambientes de trabajo permita la construcción de nuevos escenarios de discusión, que generen

conciencia en la aplicación de la norma y que la eficacia de las acciones sea consistente en los entornos de trabajo independiente de la modalidad adoptada dados los cambios actuales.

Teniendo en cuenta las variables que son objeto del presente estudio, uno de los artículos que aborda variables claves de la investigación realizada es el desarrollado por Molina, Silva, Gallego, 2021, *Diagnóstico de Estrés y Satisfacción Laboral en Servidores Públicos de Corantioquia bajo Modalidad de Trabajo Remoto en Tiempos de Pandemia por Covid-19*.

De acuerdo a lo anterior la revisión del trabajo de grado de Molina, Silva, Gallego, 2021, tiene como objetivo profundizar en las problemáticas que se pueden presentar frente al trabajo en casa como una modalidad, que no se encuentra regulada como si lo es el teletrabajo, en el cual se proponen ciertas estrategias y herramientas que posibiliten la disminución del estrés laboral en la población trabajadora que realiza trabajo en casa, dada la coyuntura de la situación generada por el COVID-19 en Corantioquia, a manera de piloto. El trabajo de grado se enfoca en dos temas principales, los cuales son, estrés y satisfacción laboral.

El levantamiento de la información se realizó a través de un enfoque cuantitativo, para lo cual aplicaron el “*cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS*” de 1989 y el “*cuestionario de satisfacción laboral S20/23*” de 1998 a una muestra de 15 trabajadores sobre los niveles actuales de estrés y la satisfacción laboral en la empresa. (Molina, Silva, & Gallego, 2021, pág. 5)

El análisis de la información según. Molina, Silva, Gallego (2021), arroja la conclusión en la población objeto de estudio que los niveles de estrés laboral se clasifican dentro de un nivel *bajo-intermedio* y que el grado de satisfacción laboral es *aceptable* (medio-alto), sobre lo cual los autores definen como un buen indicador. En cuanto al estrés laboral identificaron que, en el nivel bajo intermedio, los siguientes factores, de estructura organizacional, clima organizacional

y falta de cohesión son los mayores generadores de estrés en la organización. (Molina, Silva, & Gallego, 2021).

En cuanto al nivel de satisfacción laboral, se evidencia que en la mayoría de los trabajadores hay un nivel *aceptable (Medio-alto)* de satisfacción laboral en la organización, siendo el tema de las prestaciones laborales, el factor que origina mayores niveles de *insatisfacción laboral*. (Molina, Silva, & Gallego, 2021).

En el desarrollo de la identificación de los factores de riesgo psicosocial abordados a partir del teletrabajo el trabajo sobre *Análisis de factores psicosociales relacionados con las condiciones extra e intra laborales derivados del teletrabajo, como consecuencia del aislamiento por el virus Sars-Cov-2, en una empresa privada de servicios tecnológicos para universidades, realizado por Acosta, Arce, Parra (2021)* analiza a partir de su estudio los riesgos psicosociales derivados del teletrabajo, como consecuencia del aislamiento obligatorio ocasionado por el virus SARS-CoV-2 en una empresa del sector tecnológico localizada en el distrito de Bogotá D.C. En el desarrollo de la investigación se tuvieron en cuenta los factores de riesgo psicosocial extralaborales e intralaborales establecidos en la legislación vigente colombiana. Variables que son importantes ser consideradas al momento de realizar el levantamiento de la información, ya que presuponen elementos claves en la identificación de las variables a considerar en el presente estudio.

La identificación de estas condiciones se realizó a través de la aplicación de encuestas que permiten acercarse a los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador, ya que estos podrán verse afectados en un gran porcentaje como consecuencia del aislamiento generado por el SARS- CoV-2.

En el análisis de los resultados los autores pudieron identificar que una vez aplicadas las encuestas, aunque el teletrabajo es una modalidad que trae consigo muchos beneficios como lo son: minimizar tiempos de transporte, facilidad en los procesos, uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación para mantener contacto con los superiores y compañeros y trabajar no solo desde la casa sino desde el lugar de elección; también trae consigo dificultades en el desarrollo del mismo, como es el caso de la falta de fronteras entre la vida familiar y laboral, ya que se presenta dificultad para separar los espacios de trabajo y familia; aumento de la jornada laboral y sensación de falta de control del tiempo y frustración por problemas de coordinación de actividades, percepción de reducción de ingresos económicos como consecuencia del aislamiento por el virus Sars-Cov-2 , además de afectaciones en la salud mental que se reflejan claramente en el aumento de los niveles de estrés, sentimientos de preocupación e inseguridad. (Acosta, Arce, & Parra, 2021, pág. 8)

El abordaje realizado por (Herrera & Mendez, 2021) en su trabajo *Análisis de los riesgos psicosociales asociados en pandemia en trabajadores de empresas colombianas*, permite identificar como la coyuntura de la pandemia puede llegar a afectar a los trabajadores en cuanto a los factores psicosociales, puntualmente en lo que refiere al estrés, realizando la identificación de las variables que los afectan por medio de la aplicación de una encuesta; a trabajadores que prestan sus servicios en el sector de la vigilancia y de servicios generales en la propiedad horizontal, sectores que han tenido que continuar su labor de manera presencial durante los periodos de aislamiento dentro del marco de la pandemia.

Los resultados evidencian, la preocupación de los trabajadores de contagiarse en el trabajo, durante los desplazamientos de la casa al trabajo y viceversa, además de la posibilidad

de transmitir el virus a su familia, los amigos y otras personas del entorno laboral, en particular si no se aplican las medidas de protección adecuadas, el miedo a perder el trabajo, los recortes salariales, los despidos y la disminución de las prestaciones hacen que muchos trabajadores se cuestionen su futuro y pueden tener un grave impacto en la salud mental. (Herrera & Mendez, 2021, pág. 12).

También evidenciaron pérdidas producidas por el confinamiento, reflejadas en el ausentismo de los trabajadores a razón del contagio o el de algún miembro de su familia; por esta razón, se hace necesario continuar con la adaptación del nuevo escenario que ha dejado la Covid-19, en cuanto al cumplimiento de las distintas medidas sanitarias como distanciamiento físico, higiene de espacios, uso de elementos de protección. (Herrera & Mendez, 2021, pág. 92)

Se puede determinar que la situación de riesgo psicosocial asociado al estrés, derivada de la pandemia del Covid-19, demanda un aumento de la concentración y atención por parte de los trabajadores en el desarrollo de sus labores por las preocupaciones de un riesgo de contagio en ellos o sus familiares, y una sobrecarga de responsabilidad al ser ellos quienes, en muchos casos, son los encargados de orientar a otras personas (residentes) para que cumplan con las medidas de seguridad adoptadas (Herrera & Mendez, 2021). Los autores concluyen que es importante intervenir el estrés derivado por la pandemia, a través de la continuidad de estudios en tanto dure la emergencia sanitaria y mantener las medidas de bioseguridad ya que para el caso de las empresas de estos sectores no se está libre de presentar contagios.

En el desarrollo de la revisión realizada de la literatura se pueden identificar variables a ser consideradas en el presente trabajo, es así como *la Investigación Aplicada Riesgos Psicosociales por Teletrabajo de Celis 2020* aproxima el concepto central sobre el cual versa el

siguiente trabajo, en el cual el teletrabajo tiene incidencia en factores de riesgo, psicosocial que van en aumento considerando como efectos secundarios con signos y síntomas dentro de los que se encuentran: el estrés, la ansiedad, la baja realización personal, el distanciamiento social, trastornos del sueño, pertenecientes al síndrome de Burnout, (síndrome del quemado). Siendo considerado actualmente como una problemática de salud pública y reconocido en la tabla de riesgos profesionales como enfermedad laboral (John Jaiver Celis Celis, 2020, pág. 3)

El estudio realizado por estudiantes de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, de tipo descriptivo, con una muestra de 28 empleados, teletrabajadores de la parte administrativa de la Fuerza Aérea Colombiana, que mediante la aplicación de una encuesta sobre riesgos psicosociales, con un diseño de investigación de tipo no experimental de corte transaccional y con una metodología cualitativa, busca evaluar y medir el nivel de riesgo psicosocial a que están expuestos los colaboradores del área administrativa de las FAC vinculados al teletrabajo.

Contrario a muchos estudios anteriores la mayoría de ellos encuestados si contaban con un espacio adecuado y una silla de tipo ergonómica que favorecía la realización de sus labores previniendo la aparición de lesiones osteomusculares, en contraste con lo anterior un número importante de trabajadores presenta dolores de cuello y espalda lo que se traduce en un nuevo problema que es la higiene postural, un factor negativo es el ruido ya que la mitad de los encuestados perciben que viven en zonas de ruido lo que limita un poco sus actividades laborales sobre todo si estas requieren de un nivel alto de concentración, otros factores negativos que aparecen de manera reiterativa en el estudio son las cefaleas, el insomnio, los horarios no

establecidos de alimentación y el cansancio, siendo todos estos síntomas o factores causales de estrés.

La investigación concluye que existe una correlación entre el ambiente laboral y la salud mental de los trabajadores donde las condiciones locativas juegan un papel preponderante (John Jaiver Celis Celis, 2020, pág. 19), además, aspectos como la frustración laboral, miedo a perder el trabajo, síntomas de fatiga y aislamiento, deben ser relacionados ahora con las diferentes situaciones encontradas dentro del lugar de residencia. Así mismo, fue determinado que horarios de trabajo bien definidos, el cuidado una alimentación adecuada y la disposición de espacios propicios para realizar las diferentes tareas, permiten mejorar las condiciones de trabajo, ayudando en la prevención de la salud mental en este tiempo de confinamiento. (John Jaiver Celis Celis, 2020, pág. 20)

Por otra parte el artículo *ser docente en el contexto de la pandemia de COVID-19: reflexiones sobre la salud mental 2021* muestra como la pandemia ha cambiado la vida laboral de los docentes, teniendo en cuenta la falta de preparación y adaptación de muchos de ellos en los temas tecnológicos, lo que ya comienza por producir una tensión en estas personas.

Adicionalmente, se enfatiza que las mujeres pueden llegar a sufrir mayores riesgos en su salud mental, porque muchas de ellas son sometidas a violencia doméstica y tienen más labores a su cargo en el entorno familiar, sin embargo, a nivel general se muestra que los docentes pueden padecer sufrimiento emocional, derivado de las experiencias de aislamiento y distancia social así como de la sobrecarga de trabajo (Dos Santos Santiago Ribeiro, Scorsolini-Comin, & de Marchi Barcellos Dalri, 2021).



Los factores más relevantes que se mencionan en este artículo son, largas horas de trabajo, unido a las inadecuadas condiciones de trabajo, aumento de sus obligaciones económicas ya que deben contar con servicios como el internet de manera permanente, les obliga a tener computador, etc. (Dos Santos Santiago Ribeiro, Scorsolini-Comin, & de Marchi Barcellos Dalri, 2021); aumento de su horario laboral porque deben dedicar más tiempo a la preparación de sus clases, teniendo en cuenta que muchos docentes no son los mejores con la tecnología.

Todos estos aspectos generan en los docentes un aumento en los niveles de estrés e insomnio, además puede llevar a que consigan enfermedades mentales y físicas, debido a posturas prolongadas, entre otros.

Finalmente, este artículo deja abierto el panorama para continuar una investigación más exhaustiva en cuanto al análisis de las repercusiones del trabajo en casa para los docentes y propone estrategias para prevenir este tipo de enfermedades tanto mentales como físicas.

En el trabajo de grado *trabajo en casa y ansiedad en docentes, durante la pandemia por COVID-19*, se realizó un estudio investigativo para evaluar la ansiedad en docentes que estaban en la modalidad de trabajo en casa durante la pandemia, y en general las afectaciones de la pandemia en la salud mental de este tipo de trabajadores.

Este trabajo es muy interesante porque muestra resultados a partir de aplicación de instrumentos específicos, donde además de arrojar resultados se evidencian aspectos importantes como la sobrecarga laboral, además de fallas en la capacitación y/o preparación de los docentes para realizar su trabajo desde casa, aumento de tiempo laboral.

En cuanto a resultados esta investigación muestra que, los docentes en época de pandemia bajo el trabajo en casa se encuentran en alto grado de estrés debido al cambio drástico

de su ambiente laboral, cabe anotar que ellos utilizaron la prueba de escala de valoración EAE (Muñoz Ruiz & Gutierrez Ramirez, 2021).

Finalmente se concluye en este trabajo que, el estrés puede generar altos niveles de ansiedad en los docentes que trabajan en casa, pero también muestra que los centros educativos tienen muchas fallas que contribuyen a que estos síntomas empeoren, ya que no acondicionan los puestos de trabajo y dejan al docente solo en su labor.

De acuerdo con lo anterior dentro de la literatura encontrada, (Robinet Serrano & Pérez Azahuanche, 2020) en su artículo **Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19**. Se centran en conocer y analizar los niveles de estrés en los docentes producido por la pandemia del COVID-19, que parte del cambio de la educación presencial a la educación a distancia, y donde se pueden identificar los factores predominantes que lo desencadenaron.

La metodología utilizada para el desarrollo de esta investigación fue de tipo analítico y se centró en una extensa revisión de artículos científicos que muestran resultados de investigaciones realizadas en diversos lugares del mundo.

Un dato importante de esta investigación es que toma estudios similares de años anteriores como punto de comparación a manera de referente para la revisión realizada.

Lo resultados evidencian que el estrés de los docentes en Europa y Latinoamérica antes y durante la pandemia se encontraron en niveles medio y alto; e identifica que los factores desencadenantes durante el 2020 fueron la adaptación a las TIC, el aumento de labores dentro del hogar y el temor al contagio del coronavirus; en años anteriores se encontraron el exceso de tareas impuestas por la institución y la falta de organización. (Robinet Serrano & Pérez Azahuanche, 2020, pág. 638)

Dentro de la discusión planteada como parte del resultado de la investigación (Robinet Serrano & Pérez Azahuanche, 2020), plantean que las investigaciones citadas coinciden en el incremento del estrés docente durante los meses de pandemia, también resaltan en términos cuantitativos y cualitativos el deterioro psicosocial y físico y concluyen que el estrés docente está asociado de forma significativa a factores psicosociales originados por el aislamiento, el temor y la incertidumbre que presentan los docentes.

Siguiendo con la revisión sobre el impacto de la modalidad virtual en docentes que realizan trabajo desde casa (Rivera, Rosado, Campillo, & Romero, 2021) en su trabajo de practica **“Consecuencias del Teletrabajo en la Calidad de Vida Laboral de Los Docentes del Colegio Comfacesar de la Ciudad de Valledupar”** se centra en identificar las consecuencias de la modalidad de trabajo en la calidad de vida de los docentes del colegio COMFACESAR de la ciudad de Valledupar durante la pandemia por COVID -19 y producto del análisis de los resultados, plantean las dificultades de los docentes para adaptarse a la modalidad de teletrabajo a partir de las nuevas condiciones que la pandemia trajo consigo al sector educativo.

El tipo de investigación abordado es mixto, ya que como los autores lo indican en su trabajo examina e integra los dos enfoques, el cualitativo y cuantitativo, referente a la recolección de información se realizó a través de un cuestionario, donde se realizan preguntas orientadas a las áreas del teletrabajo en la salud mental en la modalidad del teletrabajo tras el aislamiento. (Rivera, Rosado, Campillo, & Romero, 2021).

Uno de los planteamientos de (Rivera, Rosado, Campillo, & Romero, 2021) que se identifican en el trabajo realizado, es qué tanto el teletrabajo y el uso de las TICS pueden afectar positiva o negativamente la calidad de vida los docentes en el ámbito laboral, lo que hace

importante, tomar en consideración la relación existente entre estos dos conceptos que en la práctica requieren seguir siendo profundizados y que es parte del objetivo del presente trabajo

Dentro de los resultados que encontraron Rivera, Peláez Campillo, Romero (2021), pudieron evidenciar una alta afectación en la calidad de vida de los docentes que trabajan desde casa, debido a que sus tiempos se limitaron en familia y su carga laboral aumento, generando insatisfacción laboral desde estos aspectos.

De acuerdo con la investigación realizada por (Garcia & Bejarano, 2021) en su estudio **“Factores de Riesgo Psicosocial Asociados al Teletrabajo, en Profesores del Colegio Nacionalizado Femenino de la Ciudad de Villavicencio”** es de suma importancia poder identificar a tiempo los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los docentes desde la modalidad del teletrabajo, ellos identifican el impacto negativo que produce en los docentes el tiempo de más que emplean en sus labores y que dejan de dedicar a su familia lo cual puede afectar considerablemente la salud mental de los docentes.

La tensión derivada del tiempo que un profesor le dedica según el rol que desempeña, a diseñar sus actividades, su Metodología de clase, puede generar en el individuo una sensación de malestar e insatisfacción, dado que impacta de manera negativa en el tiempo que deja de dedicar a su familia. (Garcia & Bejarano, 2021, pág. 4)

Además, identifican la problemática de la pandemia del COVID 19 como causante del aumento de la aplicabilidad del teletrabajo y su impacto en el aumento del riesgo psicosocial en docentes, principalmente asociado al aumento de la carga laboral y la disponibilidad de las 24 horas en esta modalidad de trabajo.

“En cuanto al ámbito psicosocial varios estudios señalan que el teletrabajo puede producir problemas por el aislamiento social, la cantidad de horas de trabajo, la disminución del apoyo por parte de la organización, la falta de supervisión y control del trabajo”. (García & Bejarano, 2021, pág. 5)

Los autores utilizan una muestra compuesta por 58 docentes del Colegio Nacionalizado Femenino de la ciudad de Villavicencio Meta a los cuales les aplicaron la Batería de Riesgo Psicosocial elaborada por el Ministerio de Protección Social, con un diseño de investigación de tipo no experimental transversal con un alcance descriptivo y donde la selección de la muestra se realizó a través del programa STATS, en el que se determinó para garantizar la representatividad de la muestra.

Según plantean (Herrera Pinzon, Delgado Celis, & Jaramillo Silva, 2021, pág. 7), “muchos instructores no se encontraban preparados para la transición de llevar su trabajo a casa, y que sus hogares estuviesen preparados para la implementación de las tecnologías de la información y la comunicación y; además, de no contar con un ambiente cómodo de trabajo”. En su estudio “**Factores de riesgo psicosocial en instructores del SENA regional norte de Santander CEDRUM bajo la modalidad de trabajo en casa y teletrabajo**” y donde además señalan, “esto hace que la carga laboral aumente debido a la adaptación del instructor y la responsabilidad de que el aprendiz continúe en la formación debido al aislamiento y la distancia social”. (Herrera Pinzon, Delgado Celis, & Jaramillo Silva, 2021)

Los autores se plantean una problemática muy interesante y actual referente a los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los instructores del SENA que realizan trabajo en casa, para dar solución a este problema realizan una investigación del contexto actual tanto fuera

como dentro de Colombia y se basan en investigaciones anteriores sobre el tema, la investigación que tiene un enfoque cuantitativo con un alcance descriptivo y una población de 35 instructores, mediante la aplicación de la batería de riesgo psicosocial los investigadores pudieron concluir, que “a pesar de que el porcentaje más alto del riesgo pertenece a la variable “sin riesgo o riesgo despreciable”, se considera una alerta el hecho de que exista un porcentaje relevante de colaboradores que presentan un riesgo muy alto con el 6%”. (Herrera Pinzon, Delgado Celis, & Jaramillo Silva, 2021, pág. 91).

Además, mencionan, “algunos de los síntomas que se pueden estar presentando debido a los elevados niveles de estrés son: dificultades del sueño, malestar en la cabeza, dolor de espalda, dolor en el cuello, problemas gastrointestinales, exceso o falta de consumo de bebidas”. (Herrera Pinzon, Delgado Celis, & Jaramillo Silva, 2021, pág. 88)

De especial importancia es también la investigación realizada por (Nuñez, 2020) con su estudio titulado: “**Doble presencia: Un riesgo psicosocial presente en las docentes de primaria de una unidad educativa privada, debido al teletrabajo durante la emergencia sanitaria por la Covid-19, en la ciudad de Guayaquil**”, pretende a través del análisis de investigaciones realizadas en Ecuador y otros países se propone desde un enfoque investigativo tipo mixto, un método no experimental en la parte cuantitativa y descriptivo en la parte cualitativa con un universo de 51 docentes de primaria, dar solución a la problemática que afecta a los docentes de esta unidad educativa privada y que es la doble presencia como riesgo psicosocial asociado al teletrabajo durante la emergencia sanitaria.

El estudio que hace referencia a la doble presencia y que se refiere a la doble jornada laboral, por un lado, el trabajo remunerado en la empresa u oficina y por otro las labores domésticas a la llegada al domicilio y señala, “Con el teletrabajo, el horario laboral y las actividades que se realizan

dentro del hogar se han intensificado, llevándolas a presentar dificultades en su recuperación diaria e impactando negativamente en el ambiente familiar de las docentes.” (Nuñez, 2020, pág. 118), además el estudio concluyó que: “La doble jornada laboral disminuye la recuperación que deberían tener las docentes para no enfrentarse a un agotamiento físico y mental, condición que se empeora si se tiene en cuenta los contextos familiares en correlación con la presencia de niños pequeños” (Nuñez, 2020, pág. 119)

De esta manera es importante determinar la necesidad de hacer seguimiento permanente a los docentes quienes además de su labor de enseñar, tienen que cumplir con las labores domésticas y que se ven influenciados de manera negativa por el aumento de las labores dentro del hogar por la presencia del teletrabajo que en muchos casos demanda de una atención superior a la que se desarrolla de manera presencial.

Analizando la **“Investigación aplicada promoción y prevención de la salud mental – el teletrabajo se vive sin estrés”** de (Torres, González, Santamaria, & Parra, 2020). Es inevitable hablar de estrés cuando se habla de teletrabajo, debería suponerse que al estar el colaborador en un ambiente de bienestar donde no tiene que realizar desplazamientos, tiempo para familia y amigos este no debería tener ningún tipo de estrés, sin embargo las investigaciones apuntan a que es una realidad que va en aumento pues de acuerdo a los estudios realizados previamente las responsabilidades y obligaciones del empleo generan un alto nivel de estrés y pueden afectar el desarrollo equilibrado de todas las áreas (personal, familiar, social o laboral), un punto que sin lugar a dudas se aplica tanto en el trabajo realizado presencial como en el teletrabajo. (Torres, González, Santamaria, & Parra, 2020, págs. 4-5)

Partiendo desde la cita anterior la necesidad de nuevas formas de empleo en el contexto actual trajo consigo la implementación por muchas empresas de la modalidad de teletrabajo o trabajo

en casa con el uso de las nuevas tecnologías como herramienta para facilitar el desempeño de las labores de los trabajadores desde sitios diferentes al puesto de trabajo en la empresa u oficina. Este trabajo que tiene como objetivo “Identificar y analizar las causas que generan estrés laboral en personal que está vinculado laboralmente en modalidad de Teletrabajo en empresas colombianas.” (Torres, González, Santamaria, & Parra, 2020, pág. 5), hace un recorrido inicial por el ámbito del teletrabajo en Colombia y a partir de este análisis se propone realizar su investigación.

Los autores mediante un estudio descriptivo de tipo observacional y transversal recolectan la información mediante una entrevista semiestructurada con preguntas cerradas y abiertas para posteriormente analizar los datos, exponer sus resultados y desarrollar estrategias que puedan mitigar o disminuir los aspectos negativos encontrados en su estudio. El análisis final del trabajo arroja que la mayoría de los participantes mostraron síntomas diversos en relación a su trabajo desde casa como son cefaleas, tensión de los músculos del cuello, hombros y espalda, así como, dificultad para conciliar el sueño y trastornos gastrointestinales, además revela que la carga horaria laboral es superior en muchos casos a lo permitido por la ley que es de 8 horas ya que los trabajadores de esta modalidad pasan en promedio entre 7 y 10 horas conectados a sus trabajos, y que muchas veces dedican tiempo fuera de su horario laboral para terminar tareas que quedaron pendientes en el día, el estudio concluye que todos estos factores son causa frecuente de sedentarismo, estrés, fatiga y falta de concentración lo que puede aumentar la aparición o exacerbación de enfermedades crónicas.

En la bibliografía revisada se evidencia que, el teletrabajo que ha surgido en estos años como producto de la pandemia que se vive actualmente, ha sido un paso muy complejo para países como Colombia, y esto a su vez ha provocado riesgos ergonómicos, visuales, pero también psicosociales debido al estrés laboral especialmente en el sector educativo, muchas veces acompañado del acoso laboral que se vive en esta nueva normalidad, esto demuestra que la



bibliografía consultada será de mucha utilidad para la elaboración de este trabajo de grado, adicionalmente da un enfoque al cual dirigir esta investigación, haciendo viable la propuesta del presente trabajo.

## **5.2 Marco Teórico**

### **Trabajo Remoto**

Es el grupo grande que encierra al teletrabajo y al trabajo en casa, se entiende como el trabajo que se desarrolla fuera de las instalaciones de la empresa, sin importar las características propias que la normatividad legal colombiana involucra en cada modalidad (FASECOLDA, 2020).

Algo muy importante que se menciona en la guía de FASECOLDA, y que influye mucho para el desarrollo de este proyecto es que con el trabajo remoto, bien sea trabajo en casa o teletrabajo, se pierden relaciones naturales con las otras personas en espacios presenciales, las cuales tienen que equilibrarse de alguna forma en los espacios virtuales, bien sea teniendo un espacio adecuado en casa para realizar el trabajo, enfocarse en hacer una cosa a la vez y tener un equilibrio entre la familia y el trabajo (FASECOLDA, 2020).

Para el buen desarrollo del trabajo remoto se tienen herramientas, como lo son el correo electrónico, documentos en la nube, software como Microsoft planner, mensajería instantánea, video llamadas o reuniones a través de plataformas como zoom, meet, teams, webex, entre otras; para ello se debe evaluar bien cuál es la necesidad de la empresa y del trabajador y escoger la que mejor se adapte.

En cuanto a la salud mental y emocional la guía propone no trabajar de más, acompañar en el proceso a las personas que tienen algún tipo de problema en esta modalidad de trabajo,

abrir conversaciones para que los trabajadores digan cómo se sienten, tener compasión de los trabajadores ya que no es igual de fácil la adaptación para todos (FASECOLDA, 2020).

### **Trabajo en Casa:**

Esta modalidad ocasional de trabajo es diferente al teletrabajo, y no exige los mismos requisitos. Lo relevante de esta condición laboral es que es temporal, ocasional y excepcional (MINTRABAJO, 2020).

Por tanto, los empleadores respetaran los derechos de los trabajadores, esto incluye el horario laboral y las horas extras, que máximo deben ser dos horas extras diarias. Sin embargo, esta modalidad de trabajo presenta ciertos riesgos sobre todo a nivel ergonómico, y psicosocial, por lo cual se debe incluir en la ARL (Arango Lopera & Preciado Alvarez, 2021).

Adicionalmente en la circular 041 de 2020 del ministerio del trabajo se dan una serie de lineamientos para esta modalidad, donde se precisan aspectos importantes como el no disminuir los salarios de los empleados, permitir el descanso necesario, derecho a la intimidad y privacidad de las personas, evitar tareas fuera del horario laboral, promoción de pausas activas, entre otros (FASECOLDA, 2020).

Aunque se dictan ciertas condiciones para el trabajo en casa, también se dejan muchas cosas en el aire, por lo que se puede prestar para malinterpretaciones sobre todo por parte del empleador, ya que no hay ninguna regulación que lo cobije (Arango Lopera & Preciado Alvarez, 2021).

### **Teletrabajo:**

Este concepto surge desde los años 70, con una crisis de petróleo que hubo y se planteó en primera instancia para ahorro de este recurso, pero con el avance tecnológico ha venido

cambiando un poco, por ejemplo (Sempere Navarro & San Martín Mazzucconi, 2002), en su libro nuevas tecnologías y relaciones laborales lo explica como el trabajo realizado a distancia en la mayor parte del tiempo y que se hace a través del uso de las TIC; concepto que se relaciona con el dado en la legislación colombiana.

La ley 1221 de 2008 lo define como, una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. Y lo clasifica de la siguiente forma: autónomos, móviles o suplementarios (Congreso de Colombia, 2008, pág. 1).

Actualmente con la pandemia este concepto en Colombia sigue vigente, pero se ha enfatizado más en cuanto a que más empresas han tenido que implementarlo, aunque no estuvieran muy familiarizadas con el tema, además se han establecido algunas reglas y/o condiciones, por ejemplo, la OIT estableció una guía en el año 2020 con el fin de orientar a las empresas y trabajadores para que este tipo de trabajo sea eficaz.

Un asunto importante que se menciona en esta guía es que el teletrabajo debe ocurrir mediante un acuerdo voluntario entre el empleador y el trabajador. Además, acordar el lugar de trabajo, la hora de trabajo, los instrumentos de comunicación, la labor específica, mecanismos de supervisión y la forma de presentar informes (OIT, 2020, pág. 6.).

Otro aspecto relevante son las exclusiones que se deben dar dentro de este término, como es el caso de las personas que trabajan en plataformas o a los que trabajan rara vez desde casa, o

un trabajador independiente que elige trabajar en casa, como bien se menciona en la guía de la OIT (2020).

Con el incremento a nivel mundial de teletrabajadores desde el comienzo de la pandemia, es indispensable también asegurar el bienestar para ellos, se supone según esta guía que las personas que trabajan de esta forma deberían tener el derecho a manejar su tiempo de trabajo, lo cual en la vida real en Colombia no funciona de esa manera, sin embargo, algo que pueden manejar los mismos trabajadores para disminuir tiempos de trabajo y el estrés generado por el mismo es el establecimiento de prioridades, volumen de trabajo, tareas y plazos. Para ello se puede hacer un plan individual de trabajo, acordar un sistema común para señalar la disponibilidad para trabajar y que este se respete, subdividir equipos de trabajo en grupos más pequeños con metas bien definidas, expresar cuanto se sientan sobrecargados, hacer un diagnóstico de habilidades para reubicar a los trabajadores (OIT, 2020).

Otro desafío es para las personas que tienen que estar al mando de los teletrabajadores, para ellos la guía de la OIT recomienda establecer la gestión por resultados, donde deben ser claros acerca de los resultados que se esperan obtener, y hablar constantemente con el empleado disminuyendo la presentación de informes. De igual forma, el empleador debe identificar las necesidades del empleado a nivel tecnológico y proporcionarle los medios para que este pueda realizar de forma efectiva su trabajo, así como también debe asegurarse de proteger la salud física y mental de los teletrabajadores.

Por otro lado, un reto que enfrentan los trabajadores es el conflicto entre el trabajo y la vida personal, que están experimentando debido a que los límites entre estas dos áreas se han

difuminado, lo que provoca efectos adversos en el bienestar y los niveles de estrés de los teletrabajadores (OIT, 2020, pág. 23)

### **Acoso laboral:**

Heinz Leymann (1990) lo definió como una forma de violencia psicológica extrema, que ocurre de manera sistemática y recurrente, con miras a lograr la exclusión laboral de la víctima. Y este mismo autor menciona que estas acciones violentas deben ocurrir por lo menos una vez por semana y durante 6 meses para ser catalogado como acoso laboral (Caraballo Sequera, 2019, pág. 1).

Sin embargo en el *artículo de investigación sobre el acoso laboral en las empresas de la ciudad de Quito* (2018) se menciona a Leymann quien dijo en el año 2016 que, el acoso laboral es la acción de producir miedo o temor en el empleado hacia su sitio de trabajo (Ulloa Monar, 2018); de igual forma este acoso suele generarse por distintas razones, como celos, competencia, entre muchas otras, y tiene conductas que van desde fomentar rumores hasta humillaciones y maltrato físico, algo importante para mencionar es que las agresiones van in crescendo, igualmente existen personas que tienen mayor tolerancia a estas agresiones que otras. Además, este mismo autor refiere que hay cuatro fases en este tipo de acoso, las cuales son, conflicto, estigmatización, intervención de la empresa y marginación.

Adicionalmente se han desarrollado modelos para explicar este fenómeno: en función de las variables individuales de la personalidad, de los acosadores y de las víctimas; con una visión social y antropológica, en función de las características inherentes a las relaciones interpersonales; a partir de las características inherentes al entorno laboral, las cuales se pueden

vislumbrar mejor en el artículo *Acoso laboral y factores organizacionales: revisión de su impacto* (Caraballo Sequera, 2019, pág. 2).

Ante este problema cada vez más común en las empresas del mundo y obviamente Colombia no se queda atrás, la alcaldía de Bogotá elaboró un protocolo para la prevención del acoso laboral y del acoso sexual laboral mediante denuncia, donde se enuncian las modalidades de acoso que existen, estas son:

**Maltrato laboral:** cualquier comportamiento, bien sean expresiones verbales o no verbales o actos de violencia que perjudiquen la integridad física, moral o sexual de una persona que tenga una relación laboral (Alcaldía de Bogotá, 2021).

**Persecución laboral:** Conducta que tiene como características la reiterada o de evidente arbitrariedad que permite inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o producir desmotivación laboral, mediante; descalificación, carga excesiva de trabajo, cambios permanentes de horario (Alcaldía de Bogotá, 2021, pág. 6).

**Discriminación laboral:** trato diferenciado por razones de género, religión, raza, ideología, edad, grupo étnico, discapacidad, situación conyugal, etc. (Alcaldía de Bogotá, 2021).

**Entorpecimiento laboral:** acciones que tienden a obstaculizar o hacer más gravoso el cumplimiento de la labor o las metas, privación, ocultación o inutilización de insumos, documentos o instrumentos para la labor, destrucción o pérdida de información, etc. (Alcaldía de Bogotá, 2021).

Desprotección laboral: Conducta que pone en riesgo la integridad o seguridad del trabajador/a, mediante órdenes o asignación de funciones sin cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad del trabajador/a (Alcaldía de Bogotá, 2021, pág. 7).

En el artículo Acoso laboral (Ochoa Díaz , Hernández Ramos , Guamán Chacha, & Pérez Teruel, 2021) catalogan al acoso laboral como una enfermedad profesional muestran que hay consecuencias tan graves como el suicidio, y los primeros síntomas son similares a los del estrés, por eso muchos trabajadores suelen confundirse en esta primera etapa, sin embargo esos síntomas suelen ser prolongados lo que genera depresión y clasifican estas consecuencias entre físicas como trastornos cardiovasculares, musculares, respiratorios y gastrointestinales, psíquicas como ansiedad, depresión, alteraciones de sueño, dificultades para mantener la atención, etc., sociales como conductas de aislamiento progresivo y laborales específicamente la destrucción de la vida laboral del empleado.

### **Riesgo Psicosocial:**

Respecto a la definición de los riesgos psicosociales en el trabajo la OIT y la OMS (1984) definen que éstos, “consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.” (FPS-OIT-OMS, 1984)

Cox y Griffiths, definen los factores psicosociales como “aquellos aspectos del diseño y la organización del trabajo, y sus contextos sociales y organizativos, que pueden causar daño psicológico o físico” (INSHT, 2012)

En ese sentido, son amplias las variables que tienen impacto en la salud de los trabajadores al identificar los riesgos psicosociales asociados, el INSHT, indica que una situación psicosocial inadecuada puede afectar a los diversos niveles de salud: alteraciones fisiológicas (enfermedades cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, afecciones cutáneas...), psicológicas (alteraciones de la conducta, de las capacidades cognitivas...) o emocionales, y pueden darse directamente o estar mediatizados por una situación de estrés o por la interacción con otros factores (por ejemplo, el entorno físico). (INSHT, 2012)

Son diversos los factores psicosociales, que pueden comportarse como condiciones protectoras o como condición de riesgo dependiendo del impacto que generan sobre los trabajadores. Si el factor tiene una gran probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar del trabajador es considerado un factor de riesgo, pero si por el contrario genera un efecto positivo sobre la salud y el trabajo es un factor protector. (Ministerio de Protección Social, 2008, pág. 2)

Por factor de riesgo de origen psicosocial se entiende “todo aspecto de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como del contexto social y ambiental que tiene la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores” (Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo, OSHA, 2000).

La propia OIT reconoce que los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del



trabajador y abarcan muchos aspectos. Esta complejidad puede estar en el origen de que frecuentemente se encuentre referencia a estos factores con las siguientes denominaciones (Floría, 2013):

**Factores psicosociales:**

Se habla de factores psicosociales cuando se refiere a condiciones de la organización que están presentes continuamente en la empresa, señalando que estos factores no se fundamentan en factores que impactan la salud de los trabajadores, sino que son componentes psicosociales de la organización, no son riesgos laborales en sí y pueden dar lugar a respuestas positivas y adaptativas en los trabajadores. Por tanto, no puede decirse que sean ni negativos ni positivos. (Floría, 2013, pág. 39)

**Factores psicosociales de riesgo o estresores.**

(Floría, 2013) menciona que cuando los factores psicosociales de la organización no son adecuados y como consecuencia pueden provocar respuestas psicofisiológicas de estrés, pasan a ser factores psicosociales de riesgo o estresores. Por tanto, se puede afirmar que se trata de factores de la organización que pueden representar riesgo de afectar negativamente a la salud.

**Riesgos psicosociales:**

Los riesgos psicosociales no son condiciones de la organización, como los factores psicosociales, sino que se trata situaciones o estados del organismo reales con una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores de forma importante. (Floría, 2013, pág. 40)

De acuerdo a lo anterior los riesgos psicosociales están asociados a respuestas de estrés, que además del estrés propiamente dicho, también pueden ser respuestas de estrés agudo como el acoso laboral, o de estrés crónico como el burnout. (Floría, 2013)

En ese sentido uno de los factores de riesgo psicosocial que reviste importancia al momento de identificar los riesgos psicosociales, tiene que ver con el estrés, como un factor de riesgo que genera impacto en la salud de los trabajadores.

**Estrés:**

El término estrés fue elaborado en 1936, en la Universidad Mc Gill de Montreal, por el médico austro canadiense Hans Selye. Lo definió como una respuesta biológica inespecífica, estereotipada y siempre igual al estresor, mediante cambios en los sistemas nervioso, endocrino e inmunológico, de significado defensivo, que él denominó como síndrome general de adaptación. (Orlandini, 1999)

Durante sus estudios de medicina empezó a desarrollar su teoría acerca de la influencia del estrés en la capacidad de las personas para enfrenarse o adaptarse a las consecuencias de la enfermedad. Observó que sus pacientes padecían trastornos físicos que no eran causados directamente por su enfermedad, y también que otros pacientes con dolencias diferentes presentaban estos mismos síntomas (Floría, 2013).

Selye interpretó que los síntomas se podían deber a los esfuerzos del organismo para responder al estrés causado por el hecho de estar enfermo, a este conjunto de síntomas lo llamo Síndrome General de Adaptación (SGA) el cual en su desarrollo completo consta de tres fases (Floría, 2013, pág. 26):

*Fase de alarma:*

Se corresponde con la reacción que experimenta el organismo cuando, de repente, se encuentra expuesto a estímulos a los que no está acostumbrado. Se prepara de inmediato para la acción (lucha o huida). En esta fase se activa el sistema nervioso simpático, apareciendo, entre

otros, los siguientes síntomas: aumento de las frecuencias cardíaca y respiratoria, aumento de la presión arterial, dilatación de las pupilas, aumento de la síntesis de glucosa y secreción de adrenalina y noradrenalina. Esta reacción es transitoria y no resulta perjudicial. Si a pesar de todos los mecanismos puestos en juego no se supera la situación, se pasa a la siguiente fase. (Floría, 2013).

*Fase de resistencia:*

Se produce la adaptación del organismo a la situación que ha generado el estrés. El organismo intenta hacerle frente con el menor coste posible, consiguiendo una considerable mejoría. (Floría, 2013)

Los síntomas propios de la fase de alarma desaparecen. Si esta reacción se prolonga excesivamente en el tiempo sin que llegue a resolverse, termina por pasarse a la siguiente fase.

*Fase de agotamiento:*

Definitivamente los mecanismos de adaptación no han resultado eficaces, vuelven a presentarse los síntomas de la fase de alarma y los trastornos fisiológicos o psicológicos tienden a hacerse crónicos. En el caso extremo podría llegar a presentarse la muerte. (Floría, 2013).

La propuesta de Selye se puede concretar en dos ideas básicas. La primera consiste en afirmar que el estrés es una reacción no específica del organismo ante cualquier demanda. Se trataría, por lo tanto, de una reacción de carácter general e independiente del agente estresor. La segunda idea es que se considera un proceso dinámico que se desarrolla en diferentes fases del Síndrome General de Adaptación.

Floría hace referencia en su libro Control del Estrés Laboral, en que el estrés sobreviene ante aquellas situaciones que se han vivido en algún momento y que no se han podido controlar,

las cuales se encuentran cargadas de sensaciones de peligro o amenaza. Asociando el estrés a emociones negativas y dolorosas. (Floría, 2013, pág. 24)

Así mismo indica que situaciones de carácter personal, familiar, social y laboral pueden ser causa de estrés y aunque todas las personas tienen una idea de lo que se entiende por estrés, lo que hace difícil encontrar una definición en la que todos los científicos coincidan. De hecho, existen diferentes teorías según (Floría, 2013) las cuales se describen a continuación:

- Teorías basadas en la respuesta: se trata de un enfoque fisiológico.

Consideran el estrés atendiendo a las respuestas fisiológicas que genera.

- Teorías basadas en el estímulo: se trata de un enfoque psicológico.

Consideran el estrés como un fenómeno externo y se centran en el estímulo estresor.

- Teorías basadas en la interacción: se trata de un enfoque cognitivo.

Se orientan hacia la interacción entre los estímulos estresores y las respuestas fisiológicas.

Normalmente se considera el estrés como algo negativo. Sin embargo, el estrés es inherente a la vida misma y no siempre las respuestas para hacer frente a las demandas tienen un carácter negativo. En muchas ocasiones, estas respuestas son necesarias para la supervivencia, y van a permitir enfrentar con éxito a ciertas situaciones de la vida. (Floría, 2013, pág. 35).

Si el estrés es algo bueno o malo va a depender de su intensidad y duración. De esta manera se puede hablar de un estrés bueno (estrés positivo o eustrés) que sirve como dinamizador de la actividad del individuo y un estrés malo (estrés negativo o distrés) que afecta a la salud de la persona alterando su equilibrio interno u homeostasis. (Floría, 2013)

Teniendo como marco general la definición en su sentido más amplio del estrés, se hace necesario abordar el estrés de índole laboral.

De acuerdo con lo anterior se presentan diversas definiciones recopiladas por (Floría, 2013), de instituciones que propenden por el bienestar y la salud de los trabajadores.

Para el National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH):

“El estrés en el trabajo puede definirse como las respuestas nocivas físicas y emocionales que se producen cuando las exigencias del trabajo no corresponden a las capacidades, recursos o necesidades del trabajador. El estrés en el trabajo puede conducir a una mala salud o a una lesión”.

La Comisión Europea, en el año 2000, elaboró la siguiente definición específica sobre el estrés en el trabajo:

“El estrés en el trabajo es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación”.

En documentación que procede de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud:

“Las personas sufren estrés cuando perciben que hay un desequilibrio entre lo que se les pide y los recursos de que disponen para hacer frente a dichas demandas. El estrés se convierte en un riesgo para la seguridad y la salud cuando es prolongado y puede desembocar en enfermedades físicas y psicológicas”.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), a su vez, al referirse al estrés laboral afirma lo siguiente:

“Respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas. El estrés laboral surge cuando se da un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización. La persona percibe que no dispone de recursos suficientes para afrontar la problemática laboral y aparece la experiencia de estrés”.

Para Floría (2013) se puede decir que determinados estímulos del entorno laboral pueden constituir una importante causa de estrés, estímulos que él denomina estresores propios del trabajo.

Estos estresores pueden ser factores físicos, como el ruido, o factores psicológicos relacionados con ciertos aspectos nocivos del contenido o la organización del trabajo. Estos últimos son los que tienen mayor repercusión sobre la aparición de estrés en los trabajadores. (Floría, 2013)

Otra característica del estrés laboral es que se produce como consecuencia del trabajo. Aunque esto es obvio, sin embargo, significa que pueden producirse daños a la salud de los trabajadores debido a unas inadecuadas condiciones de trabajo y que, por tanto, es de aplicación la legislación relativa a la prevención de riesgos laborales. Así pues, dando respuesta a la mencionada legislación, corresponde al empresario evaluar las situaciones de riesgo y adoptar las medidas necesarias para corregirlas. (Floría, 2013)

Puesto que el ámbito en el que se generan las situaciones de estrés es la empresa, además de producirse daños para la salud de los trabajadores aparecerán también daños para la propia organización. (Floría, 2013)

### **Caracterización e Identificación de Factores Psicosociales y Estrés**

La caracterización e identificación de los diversos factores psicosociales se realiza a través de la evaluación de la interacción de contexto de trabajo y la persona, soportado en los diversos enfoques teóricos, que a través de la aplicación de instrumentos permiten medir dichos factores así como el factor de estrés, prevalentes en los entornos de trabajo, dentro de los cuales se puede encontrar, entre otros en un listado no exhaustivo.

- F-Psico. Método de Evaluación Factores Psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) en España, en formato AIP (Aplicación Informática para la Prevención). (INSHT, 2012)

- La Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio del Trabajo en Colombia según se define en el Art 4 de la Resolución 2404 de 2019, está conformada por un conjunto de instrumentos que permiten establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, así como los efectos en la salud de los trabajadores o en el trabajo. (Ministerio de Trabajo, 2019)

- El Factsheet 31 de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo -EU-OSHA- (2002) el cual presenta un sencillo cuestionario destinado a averiguar si puede existir un problema de estrés laboral en el lugar de trabajo. Son preguntas ordenadas en dimensiones de estudio clásicas de este ámbito como exigencias/demandas, control, apoyo, etc. Téngase en cuenta que no se trata de un instrumento validado o baremado, sino de una sencilla recopilación de preguntas. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), 2015)

- Otra interesante publicación de la EU-OSHA es la de Cox, Griffiths y Rial-González (2005). Contempla 10 características psicosociales del trabajo potencialmente peligrosas,

clasificándolas según su relación con el contexto o con el contenido del trabajo. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), 2015)

- La publicación “Risk assessment essentials” de la EU-OSHA (2007) contiene también algunos interesantes listados para la comprobación de la existencia de ciertos peligros en los lugares de trabajo. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), 2015)

- El Copenhagen Psychosocial Questionnaire del Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral de Dinamarca, desarrollado para valorar los riesgos laborales, mismo que fue adaptado al idioma castellano denominándolo como ISTAS21 COPSOQ, COPSOQ ha sido adaptado y validado en más de 25 lenguas, utilizado en numerosas investigaciones y en miles de procesos de evaluación de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, convirtiéndose así en una de las herramientas más utilizadas en todo el mundo citado como un método de referencia por la Organización Mundial de la Salud como un instrumento internacional que permite identificar y prevenir los riesgos psicosociales en el trabajo y es uno de los más utilizados en investigación y evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. (Moncada S. , Llorens, Salas, Moraña, & Navarro, 2021)

### **Síndrome de Burnout:**

Maslach y Jackson lo definen como una forma inadecuada de afrontar un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal (Maslach & Jackson, 1981).

Según el estudio de síndrome de burnout está muy asociado al estrés, al aburrimiento, la crisis en el desarrollo profesional, las malas condiciones económicas, el aislamiento, etc. también indican los 3 componentes clínicos del SB, cansancio emocional, despersonalización y abandono



de la realización personal, los cuales se pueden presentar en diferentes épocas de la vida (Saborío Morales & Hidalgo Murillo, 2015).

Adicionalmente, muestran algunos de los signos de alarma en torno a este síndrome, dentro de los cuales se destacan la negación, la ansiedad, el miedo, depresión, etc. y se categoriza en leve, moderado, grave y extremo (Saborío Morales & Hidalgo Murillo, 2015).

Este síndrome puede traer graves consecuencias en la salud de las personas que lo padecen, ya que estas tienen mayor riesgo de sufrir enfermedades psiquiátricas, riesgo de adicción a drogas y alcohol, disminución en el rendimiento laboral, mayor riesgo de cometer errores, entre otros. (Gutierrez Aceves, Celis Lopez, Moreno Jimenez, Farrias Serratos, & Suarez Campos, 2006).

### **COPSOQ Copenhague -ISTAS 21**

Este método fue desarrollado por investigadores de Dinamarca y maneja tres versiones, una corta para autoevaluar a los empleados, una media de uso profesional y otra larga para fines investigativos, y el ISTAS 21 es su adaptación al español.

Este cuestionario evalúa las siguientes dimensiones, adicionalmente el cuestionario debe incluir preguntas para la caracterización sociodemográfica de las personas como la edad, el sexo, así como el tiempo en la institución en la que laboran:

**Tabla 1 Dimensiones que evalúa el COPSOQ-Istas21 III Versión Larga**

<b>DIMENSIONES VERSION LARGA</b>
Doble Presencia
Exigencias cuantitativas
Ritmo de trabajo
Exigencias cognitivas
Exigencias emocionales
Exigencias para ocultar emociones
Influencia en el trabajo
Posibilidades de desarrollo
Variedad del trabajo
Control sobre los tiempos
Sentido del trabajo
Previsibilidad
Reconocimiento
Claridad del rol
Conflicto del rol
Tareas ilegítimas
Calidad de liderazgo
Apoyo social de superiores
Apoyo social de compañeros
Sentimiento de grupo
Compromiso
Inseguridad sobre el empleo
Inseguridad sobre las condiciones del trabajo
Calidad del trabajo
Conflicto trabajo-vida familiar
Confianza horizontal
Confianza vertical
Justicia organizacional
Satisfacción Laboral
Salud auto percibida
Salud Mental
Problemas del sueño
Estrés (somático)
Estrés (cognitivo)
Burnout

Fuente: Elaboración Propia Tomado de (Moncada S. , Llorens, Salas, Moraña, & Navarro, 2021)

Para cada dimensión hay una cantidad determinada de preguntas, estas se deben estandarizar para que dé un porcentaje de 0 a 100, este porcentaje se clasifica en terciles 33,33 se coloca de color verde, 66.66 amarillo y 100 rojo; el tercil verde es el más favorable a la salud, el amarillo es intermedio y el rojo es el tercil más desfavorable a la salud.

Para explicar las dimensiones del cuestionario se presenta la explicación de cada una, según (Moncada, Llorens Serrano, Salas Nicás, Moriña Soler, & Navarro Giné, 2021)

### ***Doble presencia***

Son las exigencias sincrónicas, simultáneas del ámbito laboral y del ámbito doméstico-familiar (Moncada, Llorens , & Kristensen, 2004).

### ***Exigencias psicológicas cuantitativas***

Son las exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado (Moncada, Llorens , & Kristensen, 2004).

### ***Ritmo de Trabajo***

Constituye la exigencia psicológica referida a la intensidad del trabajo (Moncada, Llorens , & Kristensen, 2004).

### ***Exigencias cognitivas***

Cognición significa pensamiento, y las exigencias cognitivas en el trabajo tratan sobre la toma de decisiones, tener ideas nuevas, memorizar, manejar conocimientos y controlar muchas cosas a la vez (Moncada, Llorens , & Kristensen, 2004).

### ***Exigencias Emocionales***

Son las exigencias para no involucrarnos en la situación emocional (o gestionar la transferencia de sentimientos) que se deriva de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, especialmente en ocupaciones de atención a las personas en las que se pretende inducir cambios en ellas (por ejemplo: que sigan un tratamiento médico, que adquieran una habilidad...), y que pueden comportar la transferencia de sentimientos y emociones (Moncada, Llorens , & Kristensen, 2004).

### ***Exigencias de esconder emociones***

Son las exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de usuarios o clientes (Moncada, Llorens , & Kristensen, 2004).

### ***Influencia en el trabajo***

Es el margen de autonomía en el día a día del trabajo en general, y también particularmente en relación con las tareas a realizar (el qué) y en la forma de desarrollarlo (el cómo) (Moncada, Llorens , & Kristensen, 2004).

### ***Exigencias emocionales***

Las exigencias emocionales incluyen aquellas que afectan nuestros sentimientos, sobre todo cuando requieren de nuestra capacidad para entender la situación de otras personas que también tienen emociones y sentimientos que pueden transferirnos, y ante quienes podemos mostrar comprensión y compasión (Moncada, Llorens , & Kristensen, 2004).

***Posibilidades de desarrollo***

Es el nivel de oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y adquirir nuevos (Moncada, Llorens , & Kristensen, 2004).

***Variedad del trabajo***

Variedad en las actividades que realiza en el trabajo que desarrolla.

***Control sobre los tiempos***

Esta dimensión complementa la de influencia con relación al control sobre los tiempos a disposición del trabajador (Moncada, Llorens , & Kristensen, 2004).

***Sentido del trabajo***

Es la relación que el trabajo tiene con otros valores distintos de tener un empleo y obtener ingresos, tales como la utilidad, la importancia, el valor social o el aprendizaje que implica (Moncada, Llorens , & Kristensen, 2004).

***Previsibilidad***

Es disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios (futuras reestructuraciones, tecnologías nuevas, nuevas tareas, nuevos métodos y asuntos parecidos) (Moncada, Llorens , & Kristensen, 2004).

***Reconocimiento***

Es la valoración, respeto y trato justo por parte de la dirección en el trabajo (Moncada, Llorens , & Kristensen, 2004).

***Claridad del rol***

Es el conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo (Moncada, Llorens , & Kristensen, 2004).

***Conflicto del rol***

Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético (Moncada, Llorens , & Kristensen, 2004).

***Tareas ilegítimas***

Realización de tareas innecesarias.

***Calidad de liderazgo***

Se refiere a las características que tiene la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos. Esta dimensión está muy relacionada con la dimensión de apoyo social de superiores (Moncada, Llorens , & Kristensen, 2004).

Tiene que ver con los principios y procedimientos de gestión de personal y la capacitación y tiempo de los mandos para aplicarlos.

***Apoyo social de superiores***

Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de los superiores para realizar bien el trabajo (Moncada, Llorens , & Kristensen, 2004).

***Apoyo social de compañeros***

Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de compañeros y compañeras para realizar bien el trabajo (Moncada, Llorens , & Kristensen, 2004).

### ***Sentimiento de grupo***

Es el sentimiento de formar parte del colectivo humano con el que trabajamos cada día (Moncada, Llorens , & Kristensen, 2004).

### ***Compromiso o Integración con la empresa***

Esta dimensión se centra en la implicación de cada persona en la empresa y no en el contenido de su trabajo en sí. Es frecuente que los trabajadores piensen en dos categorías: «ellos» y «nosotros». La persona no se identifica con la empresa sino con sus compañeros, con quienes comparte intereses, lo que no representa ningún riesgo para la salud pues, por lo menos en cierto modo, puede implicar un alto nivel de apoyo social y de sentimiento de grupo entre los trabajadores (Moncada, Llorens , & Kristensen, 2004).

### ***Inseguridad sobre el empleo***

Es la preocupación por el futuro en relación con la ocupación (Moncada, Llorens , & Kristensen, 2004).

### ***Inseguridad sobre las condiciones del trabajo***

Es la preocupación por el futuro en relación con los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales (Moncada, Llorens , & Kristensen, 2004).

### ***Calidad del trabajo***

Satisfacción con la calidad del trabajo realizado en su empresa (Moncada, Llorens , & Kristensen, 2004).

### ***Conflicto trabajo vida***

La necesidad de responder a las demandas del trabajo asalariado y del trabajo doméstico-familiar puede afectar negativamente a la salud y el bienestar. La realización del trabajo

asalariado y del trabajo doméstico-familiar aumenta las demandas y horas de trabajo totales (doble exposición o doble trabajo y la necesidad de compaginar ambos trabajos plantea también un conflicto de tiempos, puesto que ambos forman parte de la misma realidad social, principalmente para las mujeres, y presentan interferencias frecuentes en el tiempo y momentos que es necesario responder a la vez a las demandas de ambos espacios (Moncada, Llorens , & Kristensen, 2004).

### ***Confianza horizontal***

Es la seguridad que se tiene que entre los trabajadores actuaran de manera adecuada.

### ***Confianza vertical***

Es la seguridad que se tiene de que dirección y trabajadores actuaran de manera adecuada o competente. En una relación de poder desigual, la confianza implica la seguridad de que quien ostenta más poder no sacará ventaja de la situación de vulnerabilidad de otras personas (Moncada, Llorens , & Kristensen, 2004).

### ***Justicia organizacional***

Se refiere a la medida en que las personas trabajadoras son tratadas con equidad en su trabajo (Moncada, Llorens , & Kristensen, 2004).

### ***Satisfacción Laboral***

La satisfacción con el trabajo es una medida general para la calidad del medio ambiente laboral, que se ha empleado en cientos de investigaciones. La baja satisfacción en el trabajo se relaciona con casi todo lo que uno se puede imaginar: estrés, estar quemado, ausencias, falta de crecimiento personal, mala salud, consumo de medicinas, mala productividad, etc. Sin embargo, hay que recordar que el concepto de (in)satisfacción en el trabajo no es un concepto bien



definido, y que está en función de las expectativas. Se puede decir que la (in)satisfacción en el trabajo es un tipo de indicador que es importante observar, pero que no da ninguna respuesta en sí mismo; para poder concluir habría que observar también las expectativas entre otros factores (Moncada, Llorens , & Kristensen, 2004).

### ***Salud auto percibida***

En general se ha considerado la percepción de la salud como menos «científica» y de menor validez que la valoración del estado de salud realizada por un médico. Sin embargo, durante las últimas décadas han aparecido una larga serie de publicaciones sobre la salud percibida, que han cambiado de forma radical esta opinión. Lo que se ha demostrado es que la percepción de la salud es un indicador muy fiable de mortalidad y morbilidad, utilización de servicios de salud, jubilación anticipada, desempleo, ausencia por enfermedad y un largo etcétera. Así, la percepción del estado de salud es un excelente indicador, fácil de obtener y de interpretar (Moncada, Llorens , & Kristensen, 2004).

### ***Salud Mental***

La salud mental es uno de los aspectos más importantes de la salud de una persona, y para la mayoría de la gente es en sí un pilar central de la calidad de vida. Además, una mala salud mental puede ser el origen de una serie de consecuencias negativas para la salud, desde uso o abuso de productos medicinales hasta el suicidio, y, por supuesto, puede complicar, agravar e incluso ser el origen inmediato de enfermedades físicas. En el lugar de trabajo, la mala salud mental puede manifestarse como muchas ausencias, malas relaciones con compañeros y clientes, etc.

Una buena salud mental está relacionada principalmente con sentimiento de grupo, calidad de liderazgo, previsibilidad, apoyo social y sentido del trabajo. Además, se ha mostrado que la gente que está obligada a esconder sus sentimientos en su trabajo tiene peores indicadores de salud mental, mientras que no se han observado relaciones de la salud mental con las exigencias cognitivas o sensoriales (Moncada, Llorens , & Kristensen, 2004).

### ***Problemas del sueño***

Se refiere a las dificultades que subyacen para poder conciliar el sueño.

### ***Estrés (somático)***

Todo el mundo ha experimentado que el estrés tiene consecuencias físicas (somáticas). Por ejemplo: boca seca, tendencia a sudar, «puntos rojos» en el cuello, carne de gallina, dolor de estómago, tensiones musculares, voz vibrante, palpitación del corazón y pulso acelerado. Todos estos síntomas se pueden explicar por las alteraciones fisiológicas que ocurren en el organismo al movilizar energía para «luchar o huir». En una relación laboral normal estas modificaciones fisiológicas no son adecuadas, ya que no suele haber necesidad de luchar o huir en el sentido literal (y, por lo tanto, no es necesario enviar más energía a los músculos, por ejemplo). Y estos mecanismos fisiológicos, mantenidos por espacios de tiempo suficientemente prolongados o de gran intensidad contribuyen a incrementar el riesgo de sufrir enfermedades coronarias, pues aumentan la tensión arterial, reducen el tiempo de coagulación de la sangre e incrementan su contenido en grasas. Dichas modificaciones fisiológicas no hacen falta para un trabajo sentado o de pie, pero el estrés las causa (Moncada, Llorens , & Kristensen, 2004).

En ciertas situaciones el estrés puede ser funcional (por ejemplo, en situaciones de competición deportiva u otras situaciones en las cuales hay que realizar una prestación

extraordinaria), pero el estrés de larga duración (crónico) normalmente se considera dañino, ya que afecta negativamente a la salud del individuo.

### ***Estrés (cognitivo)***

Con frecuencia se presenta el estrés únicamente como síntomas experimentales de índole emocional (nerviosismo, irritabilidad, angustia, enfado, etc.). Sin embargo, la mayoría de las personas también experimentarán consecuencias para una serie de procesos cognitivos (de pensamiento). Tales consecuencias pueden ser muy graves y a veces catastróficas dentro y fuera del trabajo asalariado: nos referimos especialmente al riesgo de accidentes de tráfico (cuando afectan a conductores de autobuses y trenes), decisiones fatales en relación con trabajos de vigilancia (centrales nucleares, tráfico aéreo...) o decisiones de directivos erróneas tomadas en situaciones de tensión, por ejemplo (Moncada, Llorens , & Kristensen, 2004).

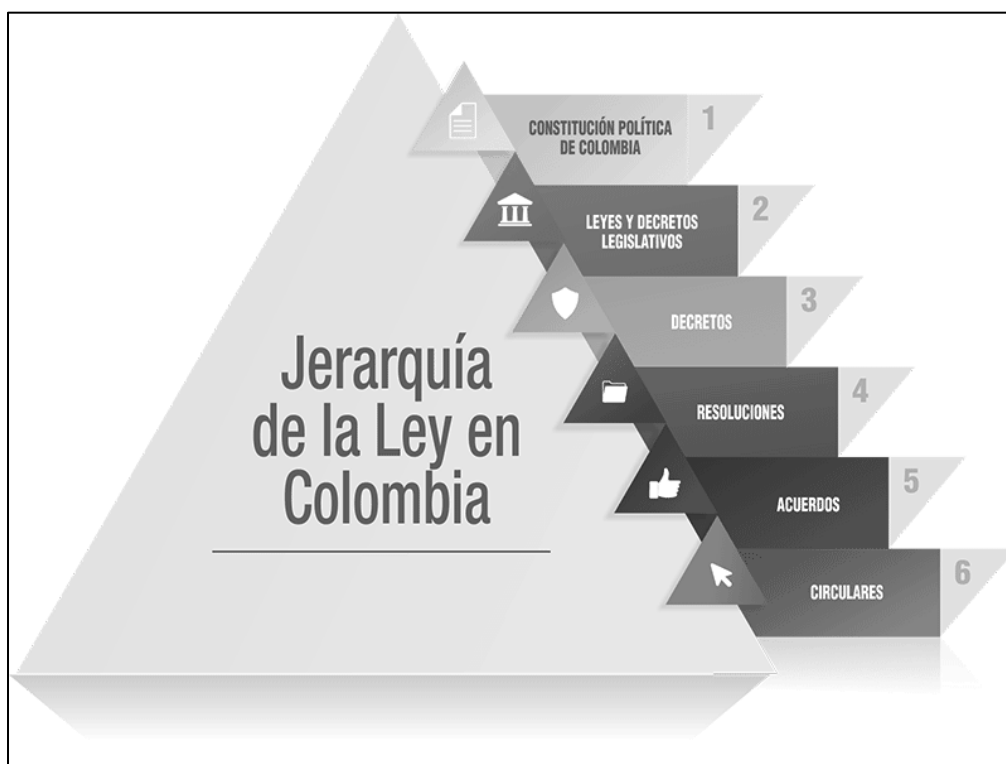
### ***Burnout***

El Burnout se refiere a la fatiga y agotamiento emocional. COPSOQ-Istas21 incorpora la escala de burnout general de la versión del Copenhagen Burnout Inventory (CBI) validada en España. A diferencia del Maslach Burnout Inventory (MBI), el CBI mide el burnout en distintos escenarios de trabajo, con y sin atención a personas, y se centra en la fatiga y agotamiento emocional, conceptos más cercanos a la salud, excluyendo las estrategias de afrontamiento y las disfunciones organizacionales, que formarían parte de constructos diferenciados (Moncada, Llorens , & Kristensen, 2004).

### 5.3 Marco Legal

La normatividad colombiana es muy amplia en términos laborales y de derechos y deberes de los trabajadores y empleadores, es también actualizada en cuanto a temas de protección, cuidados y prevención de la salud tanto física como mental de todos aquellos que de una u otra manera e independientemente del tipo de contrato aportan al desarrollo de la sociedad colombiana, es por eso que de acuerdo con la línea de investigación y en relación al siguiente gráfico se ha relacionado la normatividad legal colombiana vigente, que guarda relación directa con el presente trabajo.

**Gráfico 1 Pirámide de Kelsen para legislación colombiana**



Tomado de: (AsoJuegos, s.f.)

Según la jerarquía anteriormente mostrada se realizará el marco legal de los temas que se mencionaran a continuación:

Constitución política de Colombia.

Artículo 25. El trabajo como derecho de todas las personas que debe ser protegido por el estado y desarrollado en condiciones justas y seguras.

Artículo 26. Las personas son libres de escoger su profesión u oficio siempre y cuando cumplan con los requisitos exigidos por la ley para el ejercicio de estas Las profesiones legalmente reconocidas pueden organizarse en colegios a los cuales se les pueden asignar funciones públicas bajo controles del estado.

Artículo 39. Los trabajadores y empleados pueden agruparse en sindicatos sin la intervención del gobierno, exceptuando de este derecho a los miembros de la fuerza pública.

Artículo 48. Por la cual se garantiza la seguridad social a todas las personas como servicio público de carácter obligatorio bajo los principios de eficiencia, solidaridad y universalidad y que puede ser prestada por entidades públicas o privadas.

Artículo 53. El congreso expedirá el estatuto del trabajo y debe contar con algunos principios mínimos como son, igualdad de oportunidades, salario mínimo, proporcional a la cantidad y calidad del trabajo, estabilidad laboral, garantía de la seguridad social, protección especial para la mujer, la maternidad y el trabajador menor de edad, ningún tipo de contrato podrá afectar la libertad, la dignidad humana o los derechos de los trabajadores.

Artículo 54. Los empleadores y el estado están obligados a capacitar de forma profesional y técnica a los trabajadores que así lo requieran.

Artículo 55. La negociación colectiva es un derecho a la hora de establecer las relaciones laborales, el estado debe promover métodos para la solución pacífica de conflictos colectivos de trabajo. (Constitución Política de Colombia, 1991)

Código sustantivo del trabajo. Lograr la equidad en las relaciones entre empleados y empleadores.

Artículo 10. Establece la igualdad entre los trabajadores y las trabajadoras y condena cualquier acto de discriminación al respecto.

Artículo 348. Los empleadores están obligados a proporcionar al empleado las condiciones necesarias para garantizar la salud y seguridad de los empleados. (Código Sustantivo del Trabajo, 1951)

- Teletrabajo

Ley 1221 de 2008. Mediante esta ley se regula y normatiza la aplicación del teletrabajo en Colombia, se establecen las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores, además se promueve la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás trabajadores, también hace mención del salario, horarios, tareas y derechos de los teletrabajadores, así como los deberes de los empleadores. (Congreso de Colombia, 2008)

Ley 2088 de 2021. Regula la habilitación del trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones excepcionales y en el marco de una relación laboral legal, sin que existan variaciones de lo pactado inicialmente en el contrato laboral, en su artículo segundo define el trabajo en casa como el trabajo que un empleado realiza fuera del lugar donde habitualmente lo realiza, de manera transitoria y cuando se presenten situaciones excepcionales, sin que exista variación de las condiciones establecidas en el contrato, este no se limita

solamente a las actividades realizadas mediante las tecnologías de la información y las comunicaciones, sino que se amplía a cualquier tipo de labor que no requiera la presencia del trabajador en las instalaciones de la empresa. En esta quedan establecidas las garantías para el desarrollo del trabajo en casa en cuanto a jornada laboral, salario, tiempos de descanso, términos de las comunicaciones entre empleado y empleador, métodos de evaluación o desempeño de la labor realizada, elementos para el desarrollo de la labor, los programas de capacitación y el fin de la actividad de trabajo en casa. (Congreso de Colombia, 2021)

Ley 2121 de 2021. Por medio de esta se crea una nueva forma de ejecución del contrato de trabajo denominado trabajo remoto donde desde el inicio hasta el fin de la relación contractual y por medio del uso de las tecnologías de la información u otro tipo de tecnologías permitan que en todo momento la relación laboral sea establecida de manera remota, este tipo de contrato debe estar basado en el respeto y garantía de los derechos mínimos en materia laboral. (Congreso de Colombia, 2021)

Decreto 884 de 2012. Establece las condiciones laborales especiales del teletrabajo en el marco de la relación empleador teletrabajador, reglamentando la Ley 1221 de 2008. (Ministerio del Trabajo, 2012)

- Riesgos psicosociales

Ley 1010 de 2006. Busca prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y cualquier tipo de hostigamiento en las relaciones laborales, esta ley protege el trabajo en condiciones dignas, y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, así como la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral. (Congreso de Colombia, 2006)

Ley 1616 de 2013. Artículo 9. Las administradoras de riesgo laboral son las responsables dentro de sus actividades de promoción y prevención de generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción y prevención de la salud mental y los trastornos mentales, además deben garantizar que sus empresas afiliadas incluyan en sus programas de salud y seguridad en el trabajo el monitoreo de la exposición a factores de riesgos psicosocial en el trabajo. (Congreso de Colombia, 2013)

Decreto Ley 1295 de 1994. Determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, tiene como objetivo establecer las actividades de promoción y prevención a fin de mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores, protegiéndola contra los riesgos que producto del trabajo puedan afectar la salud individual o colectiva en los sitios de trabajo, tales como los riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad, además de fortalecer las actividades para establecer el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y el control de los agentes de riesgos ocupacionales. (Ministerio de Gobierno de la República de Colombia, 1994)

Decreto 1477 de 2014. Se establece la tabla de enfermedades laborales,  
Sección 1, punto 4 se establecen los principales riesgos psicosociales a los que pueden estar expuestos los trabajadores y que pueden desencadenar enfermedades mentales de origen ocupacional. (Ministerio del Trabajo, 2014)

Decreto 1072 de 2015. Decreto Único Reglamentario de Sector Trabajo.  
Artículo 2.2.1.2.3.2. El empleador es responsable por la creación de programas de capacitación recreativos y culturales dirigidas a la realización de actividades recreativas,



culturales, deportivas o de capacitación, incluyendo en éstas las relativas a aspectos de salud ocupacional, procurando la integración de los trabajadores, el mejoramiento de la productividad y de las relaciones laborales.

Capítulo 5. Referente al Teletrabajo, en cuanto a objeto y ámbito de aplicación, conceptos básicos, tipo de contrato donde debe quedar establecido las condiciones de servicio, medios tecnológicos y de ambiente requeridos, tiempo y espacio para ejecutar la labor, horarios, además por parte del empleador se debe promover la igualdad de trato evitando vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores, se debe garantizar la afiliación al sistema de seguridad social integral, las Administradoras de Riesgos Laborales, deberán elaborar una guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo que llegaren a presentar los teletrabajadores, y suministrarla al teletrabajador y empleador.

Artículo 2.2.4.6.4. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como objetivo el anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud de los trabajadores, además este sistema debe garantizar el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo a través de la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

Artículo 2.2.4.6.8. Se establecen como obligaciones de los empleadores el definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento

de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores, implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, además debe, garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo.

Artículo 2.2.4.6.15. El empleador debe realizar las actividades que sean necesarias con el objetivo de identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera.

Artículo 2.2.4.6.24. Establecer las medidas de prevención y control que deben adoptarse con el objetivo de eliminar o disminuir la incidencia de los peligros y riesgos en los trabajadores y sus efectos en la salud de estos. (Ministerio del Trabajo, 2015)

Resolución 2400 de 1979. Quedan establecidas las disposiciones en materia de vivienda, higiene y seguridad para todos los establecimientos de trabajo con el fin de preservar la salud física y mental, así como evitar accidentes y enfermedades profesionales mejorando las condiciones de higiene y bienestar de los trabajadores. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1979)

Resolución 2646 de 2008. Establece una serie de definiciones como guía para definir las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías

presuntamente causadas por estrés laboral, además señala los factores psicosociales que serán evaluados por los empleadores así como los instrumentos para la evaluación de los mismos, las intervenciones y medidas a implementar ante la presencia del riesgo psicosocial o el acoso laboral. (Ministerio de Protección Social, 2008)

Resolución 652 de 2012. Establece las bases para la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral como medida preventiva que garantice la protección de los trabajadores contra los riesgos psicosociales y el acoso laboral que afectan la salud en los lugares de trabajo, así como establecer las responsabilidades que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgo Laboral, frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas señaladas como acoso laboral. (Ministerio del Trabajo, 2012)

Resolución 1356 de 2012. Modifica los artículos tercero, cuarto, noveno y catorce de la resolución 652 de 2012 en cuanto a la conformación, integrantes, reuniones y quejas que puedan constituir acoso laboral. (Ministerio del Trabajo, 2012)

Resolución 2404 de 2019. Se implementa la adopción de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, así como, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora, además se establecen protocolos de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral, los protocolos de intervención de factores psicosociales en instituciones tanto públicas como privadas, protocolos de prevención y actuación en casos de acoso laboral, síndrome de agotamiento laboral y depresión y quedan establecidas el ámbito de aplicación y la periodicidad de la evaluación. (Ministerio de Trabajo, 2019)

Circular 0064 de 2020. Establece las acciones mínimas a implementar con motivo de evaluar e intervenir en los factores de riesgo psicosocial, la promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores a raíz de la pandemia por COVID 19 en Colombia. (Ministerio del Trabajo, 2020)

## **6. Marco Metodológico**

### **Paradigma**

El paradigma que se manejará en este proyecto de grado será de carácter positivista está compuesto por distintos métodos (cuantitativo, empírico-racionalista, sistemático gerencial y científico tecnológico) como bien se menciona en el artículo los paradigmas de la investigación científica (Ramos, 2015), teniendo en cuenta lo anterior es de anotar que el método que se usara en esta investigación es de carácter cuantitativo ya que se hará mediante la aplicación de una encuesta que arroja datos numéricos.

### **Método**

El método cuantitativo además se basa en hipótesis preestablecidas, mide variables y es imprescindible el análisis estadístico según lo menciona (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2014), por lo cual se definirán también las siguientes hipótesis.

Ho: El estrés el factor de riesgo psicosocial predominante en los docentes de un colegio en la comunidad Ciudad Bolívar durante el tiempo de pandemia por COVID19.

Ha: El factor de riesgo psicosocial que predomina es diferente al estrés en los docentes de un colegio en la comunidad Ciudad Bolívar durante el tiempo de pandemia por COVID19.

### **Tipo de investigación**

Esta investigación será de tipo descriptivo, ya que se analizará de forma minuciosa el ámbito laboral de los docentes de un colegio de la comunidad Ciudad Bolívar localizado en la ciudad de Bogotá durante la pandemia por motivo del trabajo en casa, detallando las emociones que experimentan, opiniones respecto al tema y que afectaciones le ha traído a nivel psicosocial, entre otros.

## **Fases de estudio**

El presente estudio se divide en las siguientes fases:

### ***Fase 1: Contextualización del Problema de Estudio***

La primera fase del estudio consistió en recolectar la información necesaria para contextualizar la situación abordada con el objetivo de caracterizar los factores de riesgo psicosocial, así como el factor de estrés presente durante la pandemia generada por el COVID-19 en la población de docentes seleccionada en la ciudad de Bogotá dada la modalidad virtual que tuvieron que afrontar para desarrollar su actividad laboral, de acuerdo a lo anterior se realizó inicialmente la revisión de fuentes primarias y literatura generada respecto a diversas situaciones que abordan el impacto de la pandemia en la virtualidad en diferentes contextos laborales y latitudes, incluido el sector educativo.

Como parte del proceso para poder identificar los factores de riesgo psicosocial y medir el factor de estrés, se lleva a cabo la aplicación del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ-Istas21 III).

### ***Fase 2: Identificación y medición de factores de riesgo psicosocial, y medición del factor estrés.***

La segunda fase del estudio, se centra en identificar y medir los factores de riesgo psicosocial y el factor de estrés presente en los docentes que realizaron trabajo en casa durante el período académico entre el año 2020 y 2021, mediante la aplicación de la encuesta del COPSOQ-Istas21 III, abordando la técnica de aplicación, registro y análisis de los resultados a partir de las 35 dimensiones que evalúa el cuestionario, teniendo como base el manual para la interpretación de los datos arrojados según los factores evaluados.

Con el objetivo de asegurar la recolección de datos bajo un marco de protección de los derechos y bienestar de la población objeto de estudio y de asegurar la participación voluntaria, se presenta antes del diligenciamiento de la encuesta el consentimiento informado como paso previo y obligatorio para que los docentes asientan su participación en la investigación, el cual incluye en su contenido, el propósito del estudio, el nombre de la encuesta utilizada para la recolección de datos, la información de la voluntariedad de la participación en el mismo y los pasos que se llevarán a cabo una vez recopilada la información, hasta presentar las recomendaciones que puedan ser tenidas en cuenta en caso que se requiera volver a realizar trabajo en casa o se adopten modalidades en trabajo remoto.

También incluye información relativa a que, en cumplimiento de los objetivos propuestos del presente estudio, toda la información recopilada es confidencial y será sometida a reserva por parte de los profesionales, conforme a lo establecido en la legislación vigente.

Así mismo los evaluadores garantizan en el contenido del consentimiento. el compromiso de usar la información única y exclusivamente para los fines inherentes al presente trabajo de grado.

### ***Fase 3: Análisis de Resultados, Recomendaciones y Conclusiones***

La fase tres consiste en el análisis de los resultados obtenidos, producto de la aplicación del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ-Istas21 III), la cual tiene como objetivo proponer recomendaciones, que coadyuven a mitigar cualquier situación similar que se pueda presentar en un futuro como la presentada en el período académico durante 2020 y 2021, donde las actividades que de manera presencial podían ser realizadas desde la virtualidad obligaron a muchos sectores de la economía a adoptar medidas para que los trabajadores realizaran trabajo en casa.

Lo que se espera de esta fase, con los resultados analizados, es aportar a las investigaciones que se lleven a cabo en este mismo sentido, y que pueda ser referente para

obtener mejor comprensión de las situaciones presentes frente a los factores de riesgo psicosocial y del factor de estrés en la virtualidad cuando esta se realiza en un entorno privado como el hogar de un trabajador.

Así mismo se desarrollan las conclusiones como parte de la interpretación y los análisis realizados obtenidos de los resultados del presente estudio.

### 6.1. Recolección de información

#### Población:

La población objeto del presente estudio es el personal docente de un colegio de la comunidad Ciudad Bolívar en la ciudad de Bogotá, los cuales trabajaron en casa en época de la pandemia causada por el virus COVID 19, en total son 87 docentes de los cuales se procurará aplicarles la encuesta al 100%, sin embargo, teniendo un nivel de confianza del 95%, el mínimo de la población que se le aplicará la encuesta será:

$$n = \frac{N * \sigma^2 * z^2}{(N - 1) * e^2 + \sigma^2 * z^2}$$

Donde:

N=Población total=87 docentes

$\sigma$ = desviación estándar=0.5

z= valor obtenido de la distribución normal para un NC del 95%=1.96

e= error muestral=0.05

$$n = \frac{87 * 0.5^2 * 1.96^2}{(87 - 1) * 0.05^2 + 0.5^2 * 1.96^2}$$

$$n = \frac{83.5548}{1.1754} = 71.08 \simeq 72 \text{ docentes}$$



De la anterior formula se infiere que se realizará la encuesta a 72 docentes como mínimo.

**Criterios de Inclusión:**

Dentro de los criterios de inclusión sólo se tendrá en cuenta el personal docente que realice trabajo en casa durante el periodo académico 2020-2021 de la Sede A y B de un colegio de la comunidad Ciudad Bolívar.

**Criterios de Exclusión:**

Dentro de los criterios de exclusión no se tendrá en cuenta personal administrativo, así como docentes que no hayan realizado trabajo en casa durante el período académico 2020-2021 de la sede A y B.

**Fuentes de información:**

Se usará la versión en castellano del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ-Istas21 III) de forma virtual siguiendo la metodología de trabajo con los docentes que realizaron trabajo en casa, y de esta manera asegurar que la mayor cantidad de personas diligencien la encuesta por quienes hayan trabajado desde casa por lo menos durante un año.

**Fuentes de Información Primaria:**

Dentro de las fuentes de información primaria no se identificaron estudios previos, ni estadísticas relativas a la temática abordada en este trabajo.

Sin embargo, se tendrá en cuenta la información de base de la entidad, que consiste en la identificación de la planta de personal, para poder gestionar la aplicación del cuestionario, así como identificar las medidas tomadas frente a la pandemia, una vez definido el inicio del trabajo en casa, y los registros de la institución del personal docente que laboró de manera virtual durante el periodo académico 2020-2021 en la sede A y B.

**Fuentes de Información Secundaria:**

La información de la presente investigación, está fundamentada en artículos de revistas especializadas, entre las que se pueden encontrar, Revista Española de Salud Pública, Revista científica mundo de la investigación y el conocimiento, Revista Colombiana de Salud Ocupacional, trabajos universitarios con temáticas dentro de los cuales se encuentran, entre otros, “Consecuencias del Teletrabajo en la Calidad de Vida Laboral de Los Docentes del Colegio Comfasesar de la Ciudad de Valledupar” (2021), “Impacto del teletrabajo y el aislamiento social en el estrés laboral: un diagnóstico preliminar para la Argentina” (2021), “Diagnóstico de Estrés y Satisfacción Laboral en Servidores Públicos de Corantioquia bajo Modalidad de Trabajo Remoto en Tiempos de Pandemia por Covid-19” (2021), “Investigación Aplicada Riesgos Psicosociales por Teletrabajo” (2020), artículos que abordan la temática central de la presente investigación, dentro de los cuales se encuentran entre otros, “Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19” (2020), “Ser docente en el contexto de la pandemia de COVID-19: reflexiones sobre la salud mental” (2021), posibilitan orientar el proceso de construcción y desarrollo del presente estudio.

Otra de las fuentes utilizadas para el desarrollo de la presente investigación se soporta en la legislación vigente relacionada con el tema abordado, y da guía a las situaciones presentadas en la pandemia por el COVID-19, por parte de entidades internacionales, nacionales y locales que generan acciones de manera transversal a ser aplicadas producto de las normas definidas para afrontar y mitigar los riesgos de salud pública producto de la pandemia.

El cuestionario COPSOQ-Istas21 III desarrollado por investigadores de Dinamarca por su validez y confiabilidad, permite caracterizar los factores psicosociales, así como el factor de

estrés presente en los docentes y a partir del análisis de los resultados realizar una aproximación al impacto generado por el trabajo realizado en casa, así como plantear conclusiones y recomendaciones que arrojen los resultados.

**Materiales:**

Los materiales que se usarán son: computadores, encuesta COPSOQ-Istas21 III, formulario en línea y plataforma web.

**Técnicas:**

Se aplicará la versión larga en castellano del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ-Istas21 III), el cual mide las dimensiones que se encuentran en la Tabla 1.

**Procedimiento:**

Inicialmente se escoge a un grupo mínimo de 72 docentes de un colegio de la comunidad Ciudad Bolívar en la ciudad de Bogotá, para aplicarles la encuesta COPSOQ-Istas21 III de forma virtual continuando la metodología de trabajo con los docentes que realizaron trabajo en casa, garantizando a los participantes la reserva de la información, cabe destacar también que los participantes deben firmar un consentimiento informado para luego proceder a realizar la encuesta por cada uno de los participantes.

**6.2. Análisis de la Información**

El análisis de los resultados obtenidos se basa en el manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo, teniendo en cuenta lo estipulado en el manual del COPSOQ-Istas21 III.

El instrumento utilizado, presenta 35 dimensiones, cada dimensión cuenta con una cantidad de preguntas determinada, para cada una de estas dimensiones se suman los resultados de las preguntas establecidas y estos se agrupan en terciles para determinar los valores (colores) de referencia, rojo, amarillo y verde para lo más desfavorable, lo intermedio y lo más favorable respectivamente, y luego proceder a analizar los resultados.

### 6.3. Cronograma

#### Tabla 2 Cronograma de actividades para la realización del trabajo de grado

La siguiente tabla muestra el cronograma propuesto para la realización de actividades

Actividad	Tiempo (Meses/Año)
Definición Tema de Trabajo de Grado	Noviembre 2021
Diseño del tipo de investigación e identificación del instrumento de aplicación	Diciembre 2021
Contacto con la institución para realizar la aplicación de la encuesta	Febrero 2022
Firma Consentimiento Informado y realización de la Encuesta	Marzo 2022
Tratamiento de los resultados de la encuesta.	Abril 2022
Análisis de Resultados Obtenidos	Abril 2022
Generación de conclusiones y recomendaciones	Abril 2022

Fuente: Elaboración propia

## **7. Resultados y análisis de resultados**

En respuesta al objetivo general, que busca caracterizar los factores de riesgo psicosocial a los que estuvieron expuestos durante el tiempo de pandemia por COVID 19 los docentes de un colegio público de la comunidad Ciudad Bolívar en la modalidad de trabajo en casa, se realizó la encuesta de Copenhague en la versión definida para entidades de más de 25 personas, la cual consta de 33 dimensiones y dos dimensiones adicionales de Doble Presencia y Salud Mental, que son incluidas en la versión larga de la encuesta, para un total de 35 dimensiones para evaluar los factores de riesgo psicosocial, la cual se realizó de manera virtual a través de la aplicación de un formulario en línea vía web que contenía las preguntas transcritas del cuestionario.

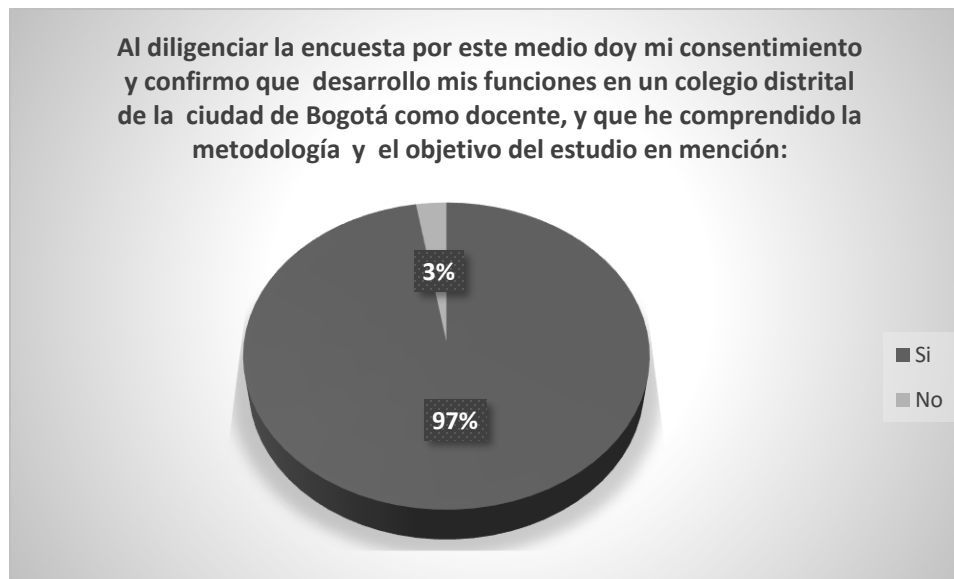
En el cual se incluyó el consentimiento informado, y la confirmación mediante la pregunta si la persona que contestaba era docente del colegio.

Es importante señalar que el total de la población, que era susceptible de contestar la encuesta correspondía a 87 docentes, y cuya variable a considerar se centraba en que hubieran realizado trabajo en casa en época de la pandemia causada por el virus COVID 19.

Teniendo en cuenta que para un nivel de confianza mínimo del 95%, la población que debería contestar la encuesta era de 72 docentes, el número de docentes que contestaron la encuesta fue de 76 superando lo estipulado inicialmente.

A continuación se presentan los resultados asociado a este objetivo

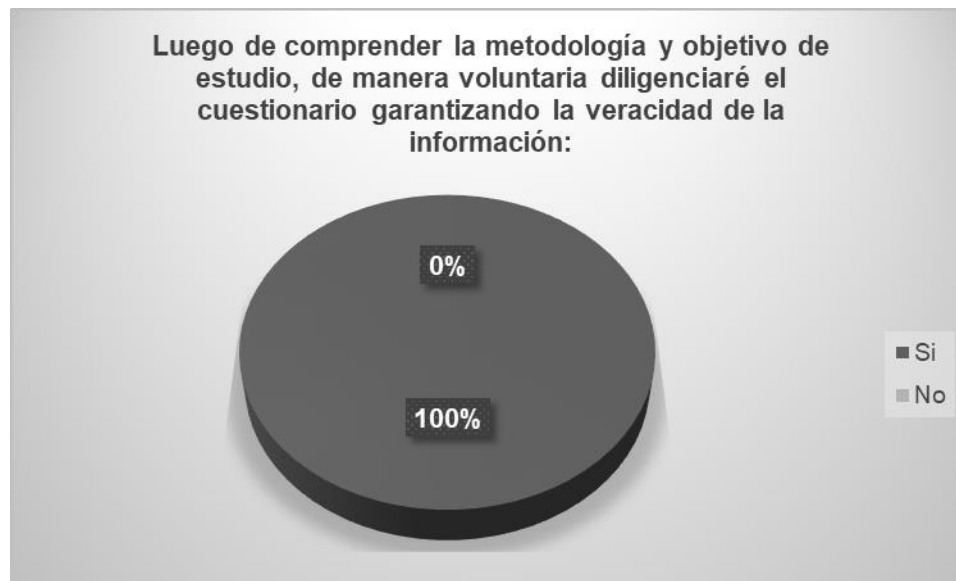
## Gráfico 2 Consentimiento y confirmación de ser docente de la institución



**Elaborado por:** Autores de la presente investigación.

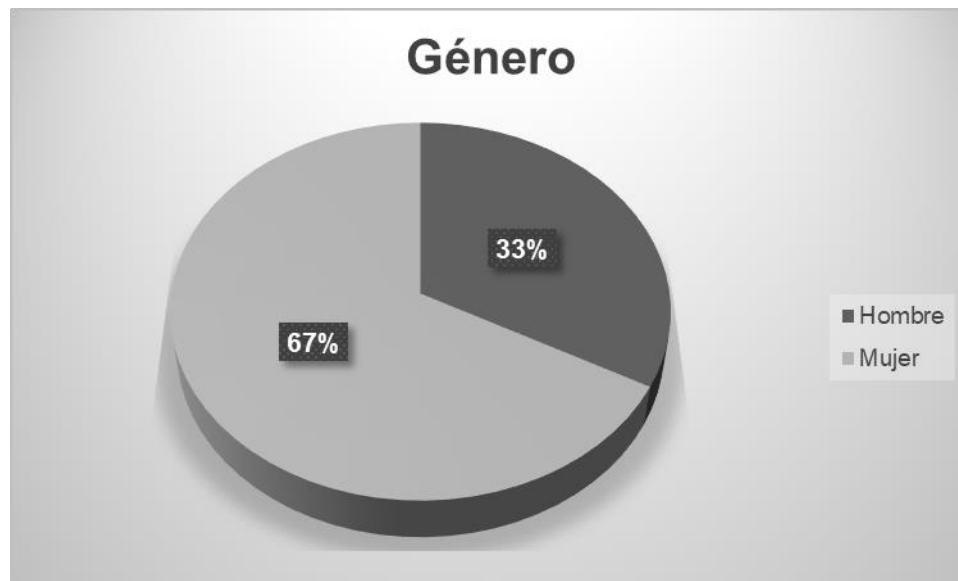
De acuerdo con la gráfica anterior se pudo evidenciar que el 97% de los encuestados dieron su consentimiento para participar en el estudio mientras que el 3% al no ser docentes de la ciudad de Bogotá en el momento de la aplicación de la encuesta indicaron que no pertenecían a la población a la cual se les estaba aplicando la encuesta, sin embargo estas personas pertenecían al colegio en el momento en el que realizaron su labor como docentes en trabajo en casa en el periodo académico 2020 – 2021, y aceptaron en la pregunta siguiente participar en la encuesta, como se puede observaren el gráfico siguiente.

### Gráfico 3 Aceptación veracidad de la información



**Elaborado por:** Autores de la presente investigación.

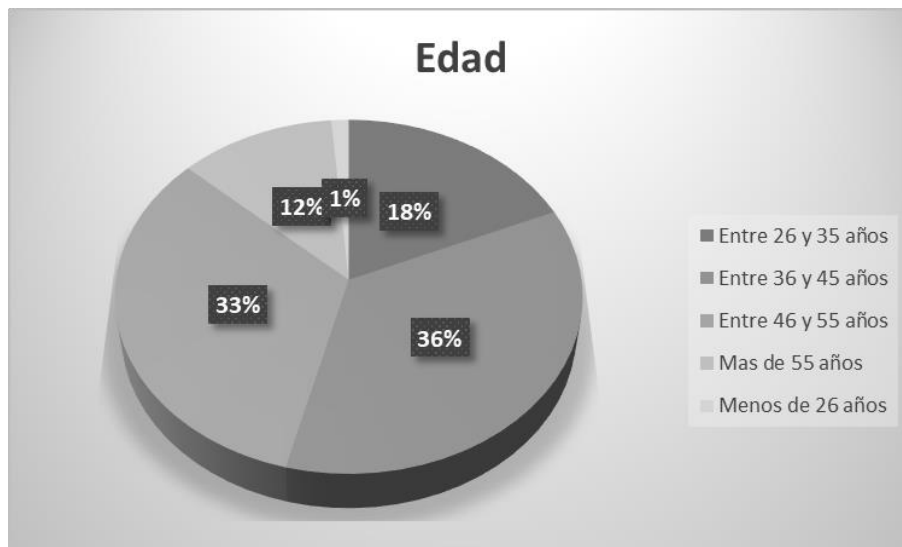
De acuerdo con la gráfica anterior se pudo evidenciar que el 100% de la población encuestada comprendió la metodología y objetivo del estudio y decide dar su consentimiento para aplicar la encuesta, asegurando la veracidad en la información que le sea solicitada.

**Gráfico 4 Género**

**Elaborado por:** Autores de la presente investigación.

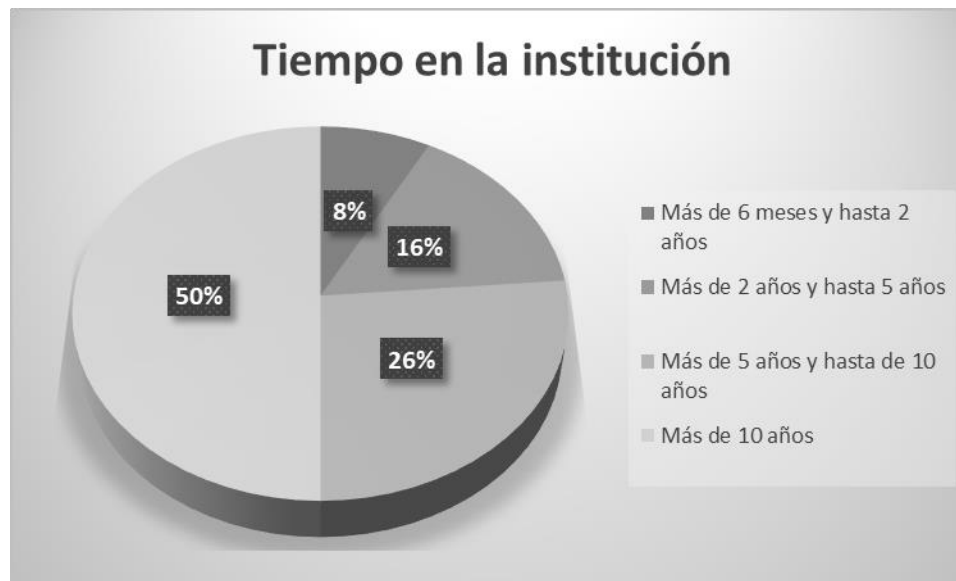
De acuerdo con la gráfica anterior se pudo identificar que el 67% de la población encuestada es del sexo femenino mientras que el 33% es del sexo masculino.



**Gráfico 5 Edad**

**Elaborado por:** Autores de la presente investigación.

En la gráfica anterior se pudo evidenciar que el mayor rango de edades de los docentes encuestados está entre los 36 y 45 años y los 46 y 55 años con un 36 y 33% respectivamente, solamente el 1% de la población presenta menos de 26 años de edad.

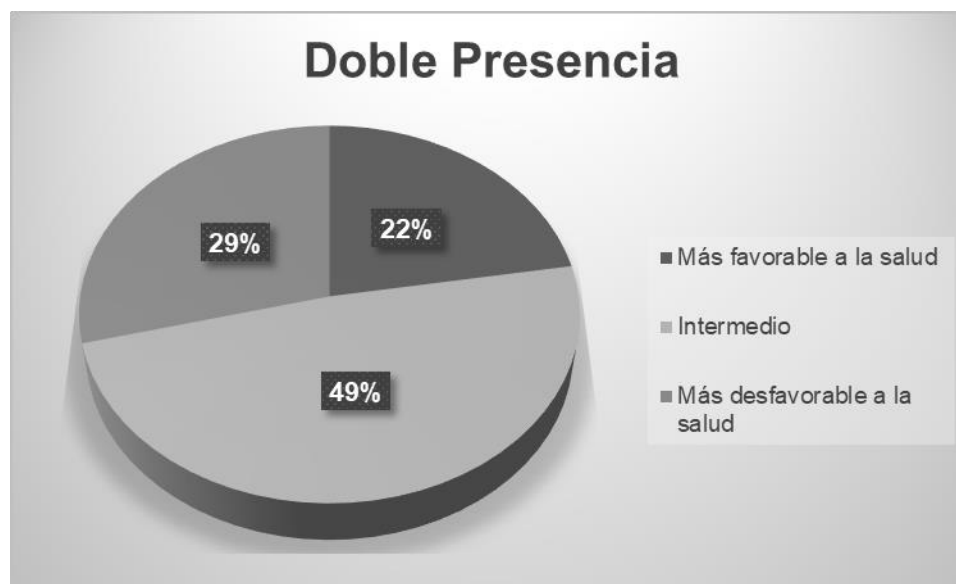
**Gráfico 6 Tiempo en la institución**

**Elaborado por:** Autores de la presente investigación.

De acuerdo con la gráfica anterior se pudo evidenciar que el 50% de los encuestados lleva más de 10 años en la institución, el 26% lleva entre 5 y 10 años y solamente el 8% tienen un tiempo de trabajo en la institución de 2 años o menos.

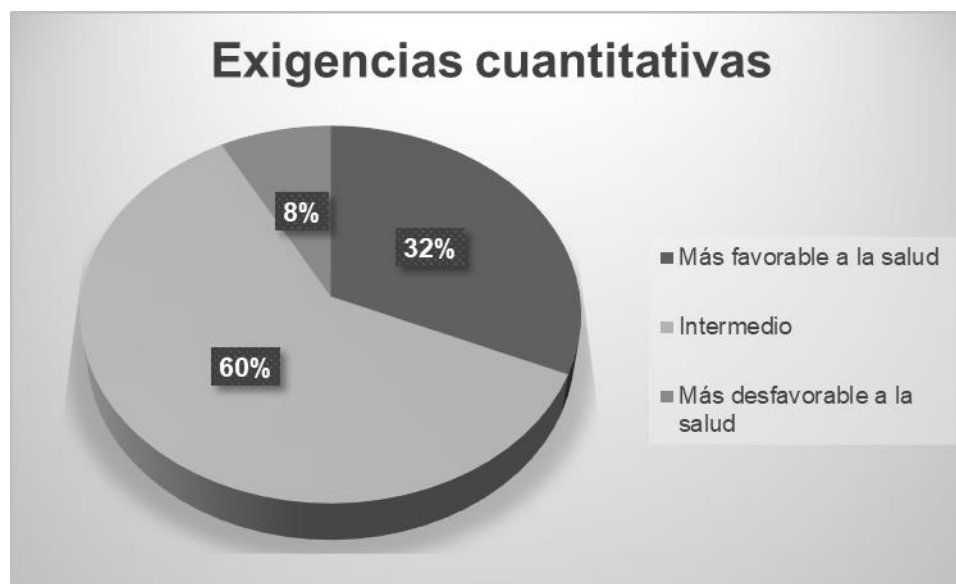
En respuesta al primer objetivo específico que busca identificar y medir los factores de riesgo psicosocial de los docentes de un colegio público de la comunidad Ciudad Bolívar que laboraron desde casa, durante la pandemia por COVID 19 en el período 2020-2021.

A continuación se presentan los resultados asociados a este objetivo

**Gráfico 7 Dimensión de Doble Presencia**

**Elaborado por:** Autores de la presente investigación.

Según el documento ISTAS21 CoPsoQ del 2004, esta dimensión tiene que ver con las exigencias sincrónicas, simultáneas, del ámbito laboral y del ámbito doméstico -familiar (Moncada, Llorens , & Kristensen, 2004), De acuerdo a la gráfica anterior se pudo evidenciar que en la dimensión de doble presencia se presenta en el 29% de los encuestados con un nivel de desfavorabilidad a la salud, debido a que las exigencias laborales interfieren con las familiares. En tanto que el 22% de la población encuestada da muestras de un factor que genera favorabilidad a la salud, y un 49% muestra estar en un nivel intermedio.

**Gráfico 8 Dimensión de exigencias cuantitativas**

**Elaborado por:** Autores de la presente investigación.

Según la gráfica anterior se evidencia que, la mayoría de la población encuestada tiene una posición intermedia frente a las exigencias cuantitativas, seguido por las personas que piensan (según las respuestas a las preguntas realizadas) que su trabajo no tiene muchas exigencias cuantitativas, es decir que el 32% de los docentes del colegio de Ciudad Bolívar sienten (según las respuestas a las preguntas realizadas) que la cantidad de trabajo no es mayor al tiempo que tienen disponible para realizarlo y tan solo el 8% se sienten exigidos en materia de la relación tiempo disponible vs cantidad de trabajo.

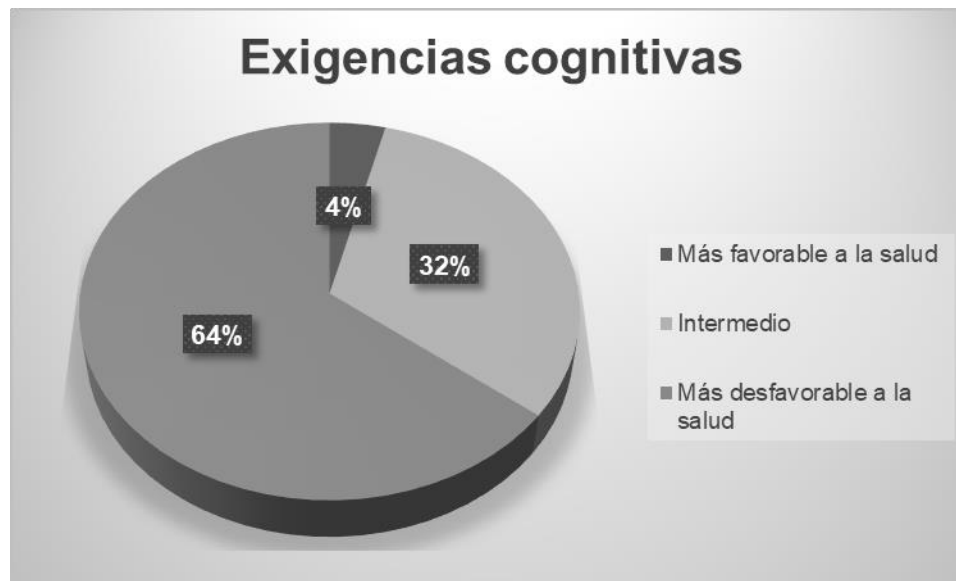
**Gráfico 9 Dimensión de ritmo de trabajo**

**Elaborado por:** Autores de la presente investigación.

Esta dimensión está intrínsecamente relacionada con las exigencias cuantitativas, por lo que puede tener el mismo origen, sin embargo acá se presenta una contrariedad con la dimensión anteriormente analizada, ya que en esta gráfica se puede observar que, el 66% de la población encuestada se siente con un alto ritmo de trabajo, el 14% piensa que tiene un ritmo de trabajo suave y el 20% se clasifica en un nivel intermedio. Para esta dimensión se entró a investigar las preguntas específicas de la dimensión para determinar cual es el origen de este pensamiento y se infiere que el ritmo de trabajo al que se refieren es al que se genera en el día a día de su labor.

Es importante anotar que según la investigación realizada para el presente proyecto de investigación, se evidenció que los profesores en época de pandemia tuvieron que alargar su jornada laboral, y este podría ser el origen de la dimensión de ritmo de trabajo.

**Gráfico 10 Dimensión de exigencias cognitivas**



**Elaborado por:** Autores de la presente investigación.

A través del gráfico se evidencia que, en el trabajo como docente en el colegio de Ciudad Bolívar investigado se da una alta exigencia cognitiva con un 64%, y tan solo un 4% piensa que tiene una baja exigencia cognitiva, para el 32% creen que su trabajo maneja un nivel intermedio de exigencias cognitivas.

Sin embargo, según el documento método ISTAS21 CoPsoQ del año 2004 esta dimensión no representa hasta el momento una afectación en la salud de los trabajadores, sin embargo si se tiene en cuenta para la medición del estrés (Moncada, Llorens, & Kristensen, 2004).

**Gráfico 11 Dimensión de exigencias emocionales**

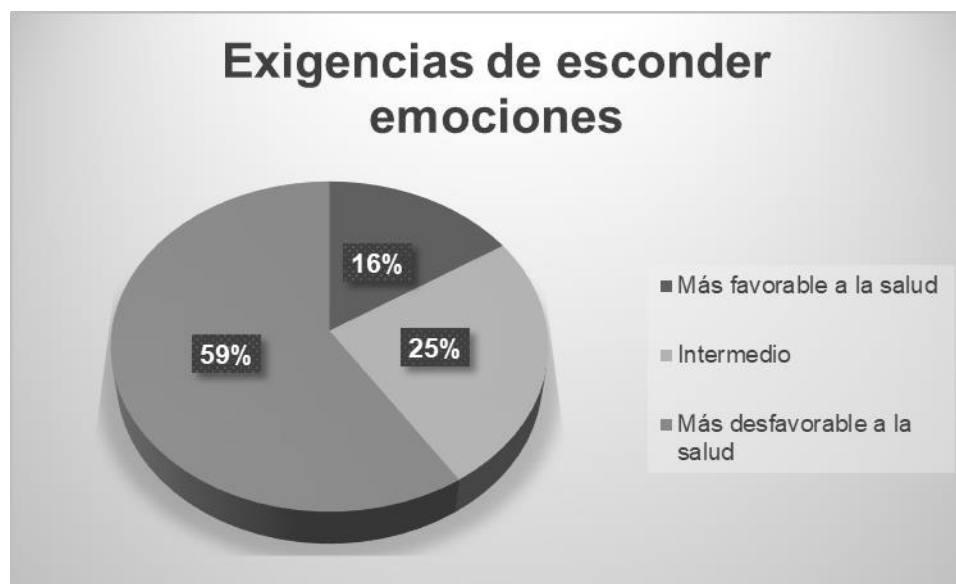
**Elaborado por:** Autores de la presente investigación.

Se muestra que, el 59% de los docentes encuestados contestaron las preguntas de esta dimensión en promedio como desfavorable para la salud, el 25% esta en un nivel intermedio y el 16% se ubica en el nivel más favorable para la salud.

Según el documento ISTAS21 CoPsoQ del 2004, esta dimensión tiene que ver con el involucramiento de sentimientos en el ámbito laboral lo que supone una afectación de los mismos (Moncada, Llorens , & Kristensen, 2004), es decir que los encuestados en su mayoría si se sienten exigidos emocionalmente (basados en las respuestas), porque trabajan prestando un servicio a personas que seguramente presentan distintas situaciones, y por la ubicación del colegio, conociendo la división administrativa de Bogotá y sus conflictos, se sabe que la localidad de Ciudad Bolívar es un lugar que presenta muchos problemas sociales, por lo cual los maestros terminan incloucrando sus sentimientos o por lo menos les resulta muy difícil separar los sentimientos de su trabajo.

Esto según el mismo documento mencionado anteriormente pueden ser la base de un síndrome de burnout, ser causa de ansiedad y fatiga psíquica, y propiciar la expulsión del mercado laboral de las personas largamente expuestas (Moncada, Llorens , & Kristensen, 2004). Por lo cual es una de las dimensiones más importantes de la presente investigación.

**Gráfico 12 Dimensión de exigencias para ocultar emociones**



**Elaborado por:** Autores de la presente investigación.

Esta gráfica muestra que, el 59% ubica esta dimensión en el nivel más desfavorable para la salud, el 25% esta en un nivel intermedio y el 16% restante en el nivel más favorable para la salud.

Se podría suponer que al tratarse con personas (compañeros, estudiantes, superiores, padres de familia) se tenga que en ocasiones esconder las emociones, por ejemplo cuando un estudiante emite una amenaza, o al contrario emite un acto de cariño, pero para no dejar afectar la posición del maestro frente a los demás estudiantes debe esconder sus emociones tanto positivas como negativas.

En el documento ISTAS21 CoPsoQ del 2004, se indica que esta dimensión está relacionada con el estrés, la fatiga y la salud (Moncada, Llorens , & Kristensen, 2004).



**Gráfico 13 Dimensión de influencia en el trabajo**

**Elaborado por:** Autores de la presente investigación.

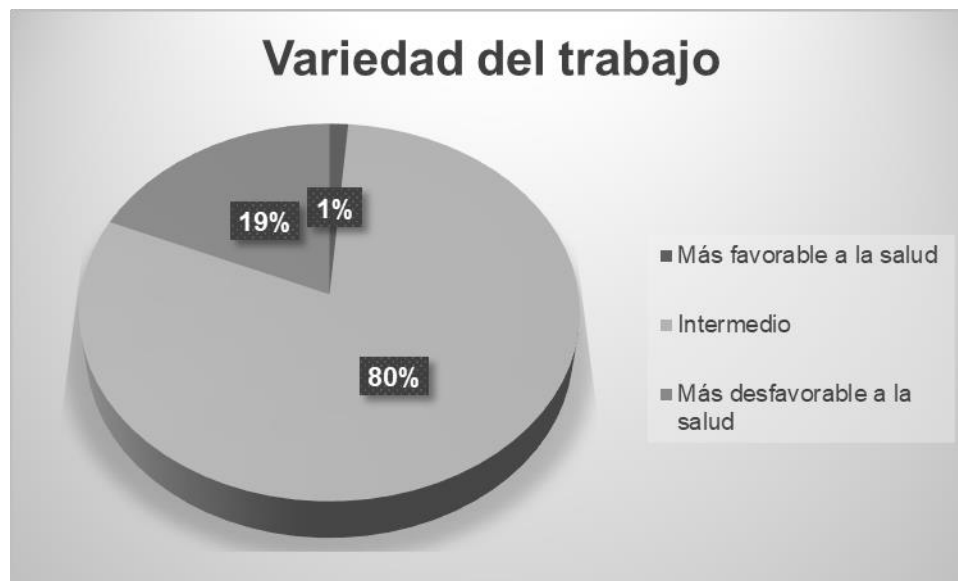
Se observa que, la mayoría de los encuestados tiene una posición intermedia respecto a la influencia en el trabajo, mientras que el 24% como una situación más desfavorable para la salud y el 21% como una dimensión favorable para la salud.

Según el documento ISTAS21 CoPsoQ del 2004 esta dimensión significa el margen de autonomía, decisión en contenido y condiciones del trabajo (Moncada, Llorens, & Kristensen, 2004), es decir que según los resultados arrojados, los docentes pueden tener decisiones en algunos aspectos y en otros no, indagando en las preguntas específicas de la encuesta, se evidencia que donde manifiestan que tienen menos poder de decisión y/o autonomía es en escoger con quien trabajan y en la cantidad de trabajo que se les asigna, sin embargo se evidencia que, esta dimensión no representa mayor riesgo para la salud.

**Gráfico 14 Dimensión de posibilidades de desarrollo**

**Elaborado por:** Autores de la presente investigación.

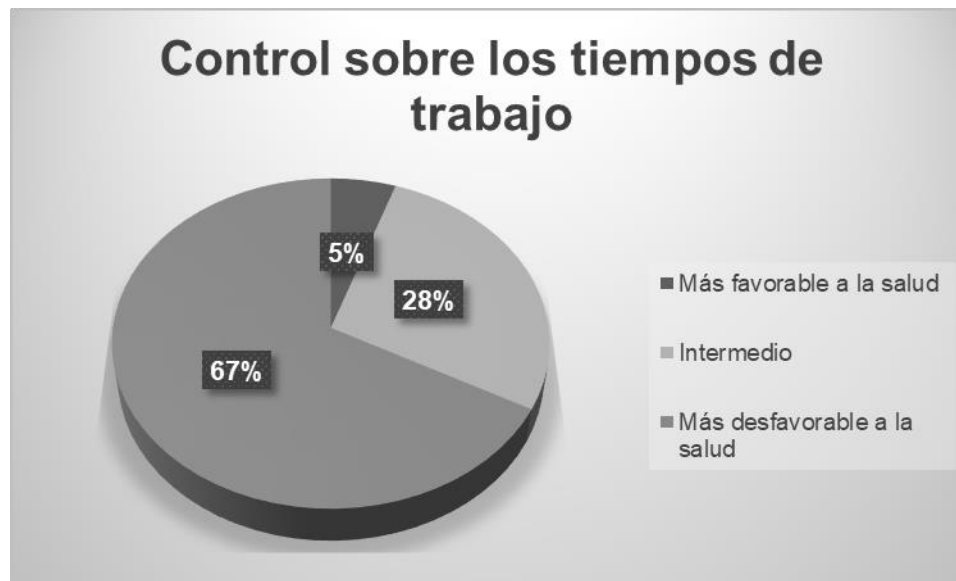
En esta gráfica se evidencia que el 85% de la población encuestada se ubica en el nivel más favorable para la salud, y tan solo el 3% como más desfavorable para la salud, por lo cual se infiere que, este trabajo les permite crecer a nivel profesional y educativo, ya que están en constante aprendizaje y actualización de conocimientos para poder impartir estos a sus estudiantes, además deben tener iniciativa y creatividad para ejercer la labor.

**Gráfico 15 Dimensión de variedad del trabajo**

**Elaborado por:** Autores de la presente investigación.

La presente gráfica muestra que, el 80% tiene una posición intermedia frente a la dimensión variedad del trabajo, el 19% en el nivel más desfavorable para la salud y solo el 1% que es favorable para la salud. Lo cual muestra que el trabajo es monótono en ocasiones y no tiene muchas variaciones, lo cual es coherente porque siempre se deben dar clases, pero la variedad la da cada maestro en su quehacer cotidiano en la medida que la institución educativa lo permita.

**Gráfico 16 Dimensión de control sobre los tiempos**



**Elaborado por:** Autores de la presente investigación.

El 67% se ubica en la situación más desfavorable para la salud, el 28% en un nivel intermedio y tan solo el 5% en la situación más favorable para la salud.

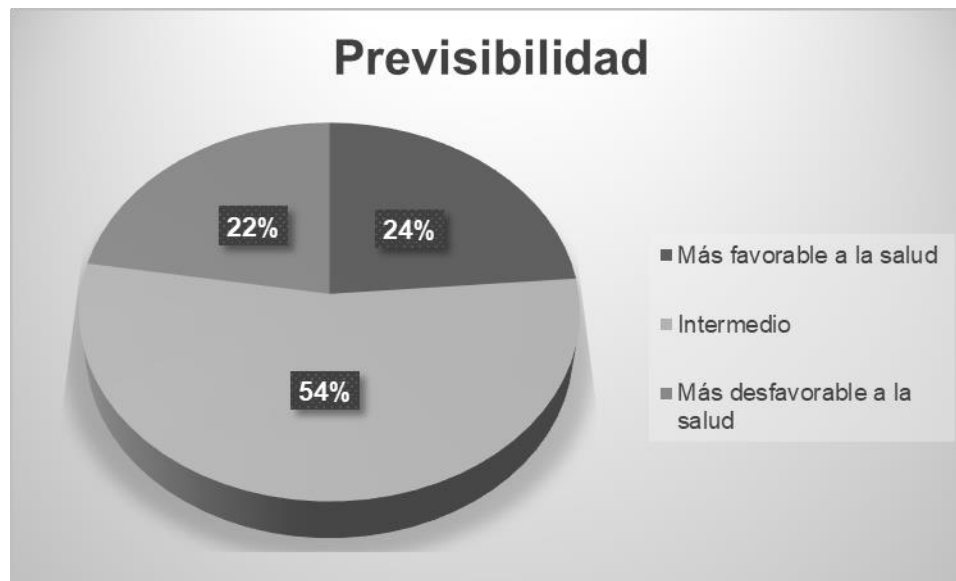
Este es un aspecto muy importante y/o relevante para determinar la salud mental de los empleados ya que genera insatisfacción laboral, estrés, y se genera por no tener control sobre los tiempos para aspectos básicos como hablar con un compañero o para tener un equilibrio entre familia y trabajo por falta de tiempo (Moncada, Llorens, & Kristensen, 2004), lo cual en pandemia fue muy frecuente en distintos sectores por el trabajo en casa.

**Gráfico 17 Dimensión de sentido del trabajo**

**Elaborado por:** Autores de la presente investigación.

Se observa en la grafica que, el 62% de los encuestados se clasifican en la posición más favorable para la salud, el 34% estan en un nivel intermedio y solo el 4% ubican como más desfavorable para la salud.

Esto indica que, el trabajo en sí tiene algun valor agregado sobre todo a nivel "sentimental", por ejemplo, cuando el maestro recibe una paga por su trabajo a traves de un agradecimiento bien sea por parte de sus estudiantes, compañeros o superiores, o cuando el estudiante aprende lo que se le esta enseñando, todo esto genera satisfacción en el maestro y puede ayudar a contrarrestar las situaciones que no le gustan en su trabajo. Según el documento ISTAS21 CoPsoQ del 2004 un alto sentido del trabajo puede incluso suponer un factor de protección frente a otras exposiciones estresantes (Moncada, Llorens , & Kristensen, 2004).

**Gráfico 18 Dimensión de previsibilidad**

**Elaborado por:** Autores de la presente investigación.

La gràfica muestra que el 54% se encuentra en un nivel intermedio, mientras que el 24% en el nivel más favorable para la salud y el 22% en el nivel más desfavorable para la salud.

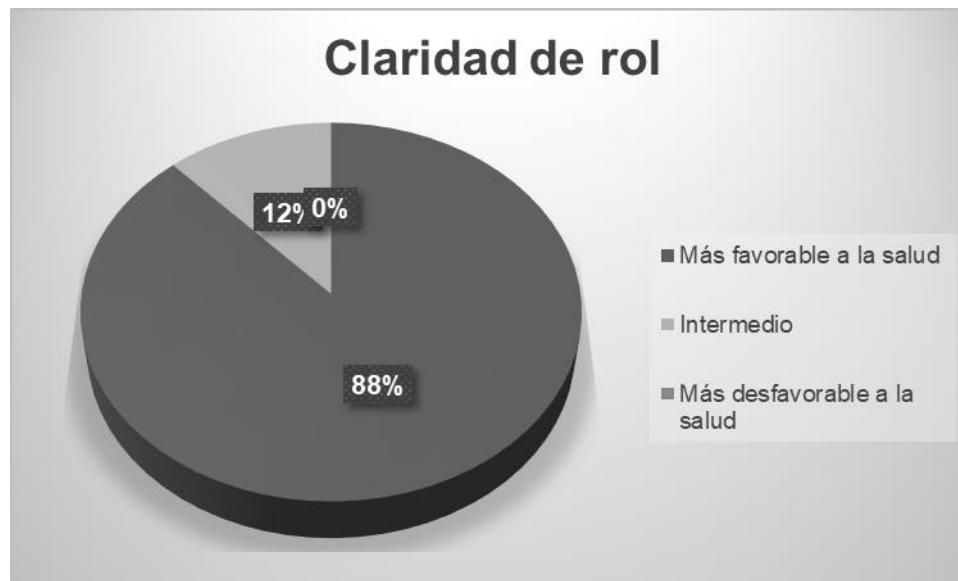
Como se puede ver, las opiniones estan muy divididas en esta dimensión, sin embargo la mayoría se ubica en un nivel intermedio, lo que refiere que, las personas en ocasiones pueden disponer de la información necesaria para poder adaptarse a los cambios y para poder realizar las tareas adecuadamente (Moncada, Llorens , & Kristensen, 2004), por tanto según los resultados no se ubica como una dimensión que afecte la salud mental de los docentes de la institución de Ciudad Bolívar.

**Gráfico 19 Dimensión de reconocimiento**

**Elaborado por:** Autores de la presente investigación.

El 55% se encuentra en el nivel más favorable para la salud, el 25% en el nivel intermedio y el 20% en el nivel más desfavorable para la salud. Por lo cual, no supondría una afectación para la salud.

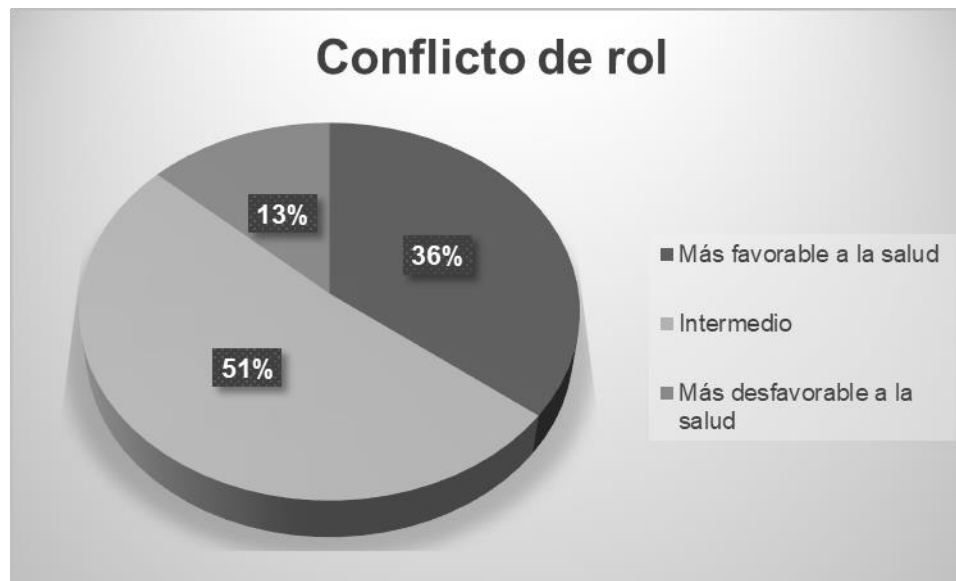
Es decir que según la gráfica se puede inferir que, en esta institución durante el tiempo de pandemia los trabajadores que trabajaron en casa, valoración, respeto y un justo trato.

**Gráfico 20 Dimensión claridad del rol**

**Elaborado por:** Autores de la presente investigación.

De acuerdo con la gráfica anterior se pudo evidenciar que el 88% de los encuestados tienen bien definidas sus tareas y objetivos de trabajo, mientras que el 12% tienen una definición medianamente clara de sus tareas, ninguno de los encuestados dio una respuesta que pudiera afectar la salud.



**Gráfico 21 Dimensión de conflicto del rol**

**Elaborado por:** Autores de la presente investigación.

De acuerdo con la gráfica anterior se pudo evidenciar que el 51 % de la población encuestada presentan un grado intermedio de conflicto entre la labor que se les exige realicen y lo que ellos creen que deben hacer, el 36 % de los encuestados no presenta este tipo de conflicto mientras que el 13% presentó un grado alto de conflictos siendo este desfavorable a su salud.

**Gráfico 22 Dimensión de tareas ilegítimas**

**Elaborado por:** Autores de la presente investigación.

De acuerdo con la gráfica anterior se pudo evidenciar que el 46% de los encuestados niegan realizar labores que les parecen innecesarias, el 28% realizan algunas labores que pueden parecer innecesarias mientras que el 26% realizan labores que consideran son innecesarias.

**Gráfico 23 Dimensión de calidad de liderazgo**



**Elaborado por:** Autores de la presente investigación.

De acuerdo con la gráfica anterior se pudo evidenciar que el 31% de los encuestados creen que su jefe realiza una adecuada labor, el 37% no apoyan totalmente la forma de liderar de sus jefes, mientras que el 32% están en total desacuerdo con los líderes que tienen.

**Gráfico 24 Dimensión de apoyo social de superiores**



**Elaborado por:** Autores de la presente investigación.

De acuerdo con la gráfica anterior se pudo evidenciar que el 34% de los encuestados reciben apoyo de sus superiores, el 32% reciben un apoyo parcial por parte de sus jefes, mientras que el 34% niegan recibir apoyo de sus líderes.

**Gráfico 25 Dimensión de apoyo social de compañeros**



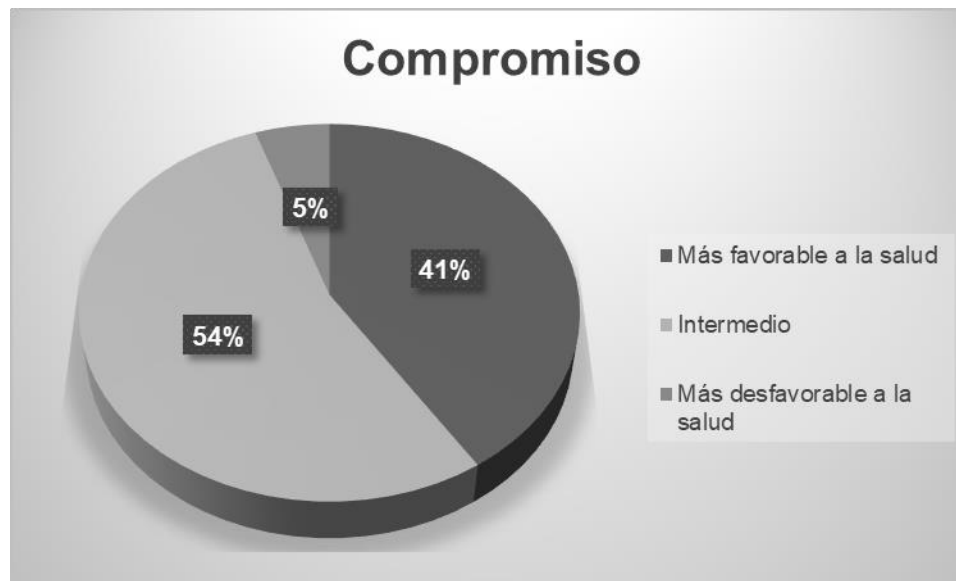
**Elaborado por:** Autores de la presente investigación.

De acuerdo con la gráfica anterior se pudo evidenciar que el 54% de los encuestados reciben apoyo de sus compañeros, el 34% reciben el apoyo parcialmente y solamente el 12% niegan recibir apoyo por parte de sus compañeros.

**Gráfico 26 Dimensión de sentimiento de grupo**

**Elaborado por:** Autores de la presente investigación.

De acuerdo con la gráfica anterior se pudo evidenciar que el 70% de los encuestados refieren estar en un ambiente laboral adecuado entre compañeros, el 24% refieren cierta inestabilidad en el ambiente laboral entre compañeros y solamente en el 6% se presenta una total inestabilidad en el ambiente laboral.

**Gráfico 27 Dimensión de compromiso**

**Elaborado por:** Autores de la presente investigación.

De acuerdo con la gráfica anterior se pudo evidenciar que 41% de los encuestados están totalmente comprometidos con la empresa por la labor que realizan, el 54% están parcialmente comprometidos con la empresa, mientras que el 5% no están comprometidos con la empresa y tienen un elevado nivel de pensamiento de abandono hacia la empresa en la cual laboran.

**Gráfico 28 Dimensión de inseguridad sobre el empleo**



**Elaborado por:** Autores de la presente investigación.

De acuerdo con la gráfica anterior se pudo evidenciar que el 69% de los encuestados tienen total seguridad en cuanto a su trabajo y permanencia en la empresa, el 22% manifiesta cierto grado de inseguridad y solamente el 9% se sienten totalmente inseguros respecto a su trabajo.



**Gráfico 29 Dimensión de inseguridad sobre las condiciones del trabajo**



**Elaborado por:** Autores de la presente investigación.

De acuerdo con la gráfica anterior se pudo evidenciar que el 50% de los encuestados se sienten seguros respecto a sus condiciones de trabajo, el 30% tienen cierto grado de inseguridad, mientras que el 20% se sienten inseguros en cuanto a condiciones laborales.

**Gráfico 30 Dimensión de calidad del trabajo**



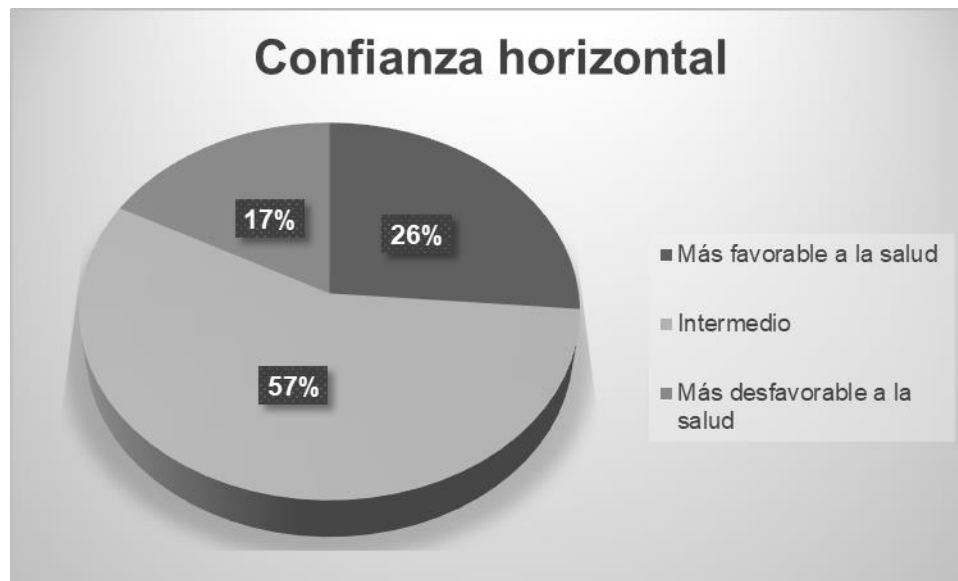
**Elaborado por:** Autores de la presente investigación.

De acuerdo con la gráfica anterior se pudo evidenciar que el 72% de los encuestados está satisfecho con la calidad del trabajo en la empresa, el 20% está parcialmente satisfecho, mientras que el 8% está totalmente insatisfecho con la calidad del trabajo en su empresa.

**Gráfico 31 Dimensión de conflicto trabajo-vida familiar**

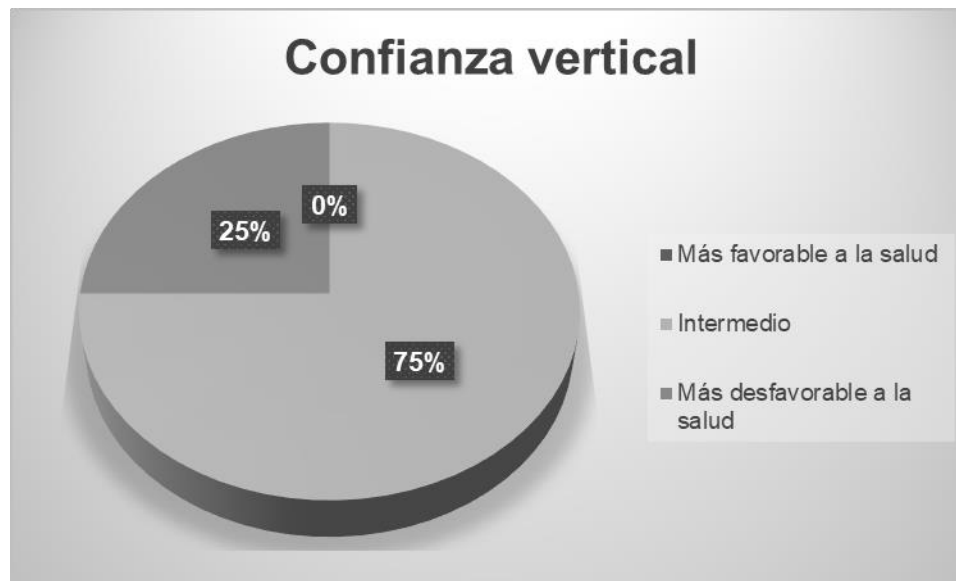
**Elaborado por:** Autores de la presente investigación.

De acuerdo con la gráfica anterior, según el documento ISTAS21 CoPsoQ del 2014 esta dimensión significa la necesidad de responder a las demandas del trabajo y del trabajo doméstico-familiar (Moncada, Llorens, & Andrés, 2014) ante lo cual se pudo evidenciar que el 4% de la población encuestada presenta resultados que son favorables a la salud, un 78% de la población encuestada da muestras de ser un factor desfavorable a su salud, en tanto que un 18% refiere estar en un nivel intermedio.

**Gráfico 32 Dimensión de confianza horizontal**

**Elaborado por:** Autores de la presente investigación.

De acuerdo con la gráfica anterior se pudo evidenciar que el 26% de la población está en situación favorable de la salud, ya que evidencia confianza en su manera de actuar en el trabajo a través del rol desempeñado, un 17% da muestras que es desfavorable a su salud, en tanto que un 57% refiere estar en un nivel intermedio de impacto en su salud.

**Gráfico 33 Dimensión de confianza vertical**

**Elaborado por:** Autores de la presente investigación.

De acuerdo con la gráfica anterior se pudo evidenciar que, en esta dimensión, en la seguridad que se tiene de que dirección y trabajadores actuaran de manera adecuada no se presenta un porcentaje que refiera que se encuentran en favorabilidad en su salud, mientras que el 25% da muestras que es un factor que no es favorable a la salud, en tanto que un 75% refiere estar en un nivel intermedio de impacto en su salud.

**Gráfico 34 Dimensión de justicia organizacional**

**Elaborado por:** Autores de la presente investigación.

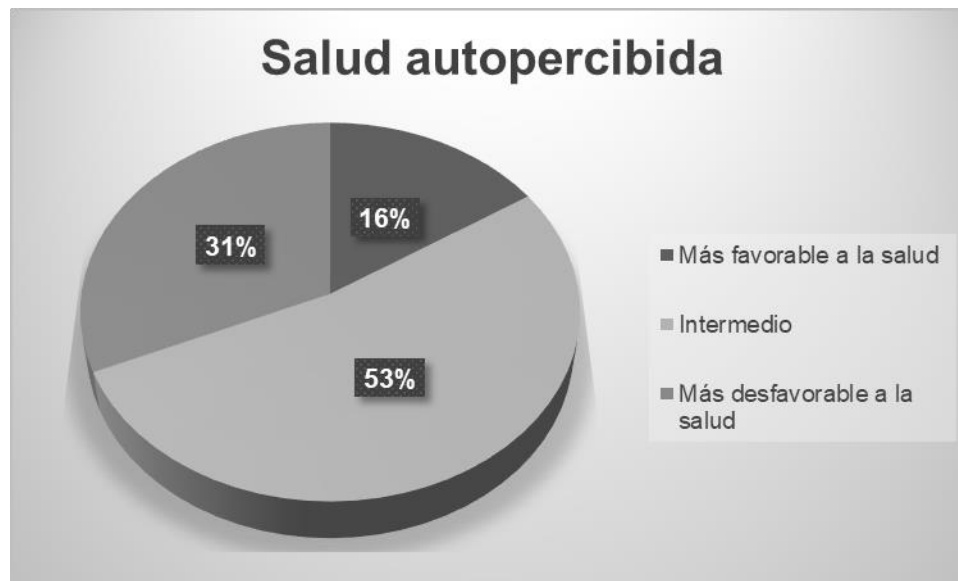
De acuerdo con la gráfica anterior se puede evidenciar que, en cuanto a la dimensión de justicia organizacional, la cual se refiere a la medida en que las personas trabajadoras son tratadas con equidad en su trabajo, el 21% de la población encuestada da muestras de un factor favorable a su salud, un 34% como un factor desfavorable a su salud, en tanto que un 45% refiere estar en un nivel intermedio de impacto a su salud.

**Gráfico 35 Dimensión de satisfacción laboral**



**Elaborado por:** Autores de la presente investigación.

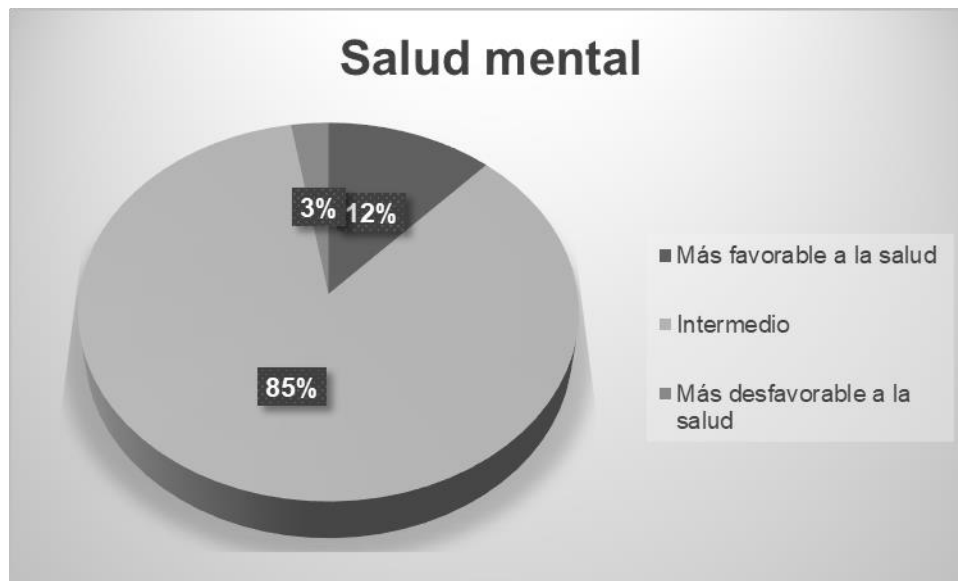
De acuerdo con la gráfica anterior se puede evidenciar que en cuanto los factores que inciden en la satisfacción laboral, el 78% de la población encuestada da muestras de ser un factor favorable a su salud, un 4% en un factor desfavorable a su salud, en tanto que un 18% refiere estar en un nivel intermedio de impacto en su salud.

**Gráfico 36 Dimensión de salud auto percibida**

**Elaborado por:** Autores de la presente investigación.

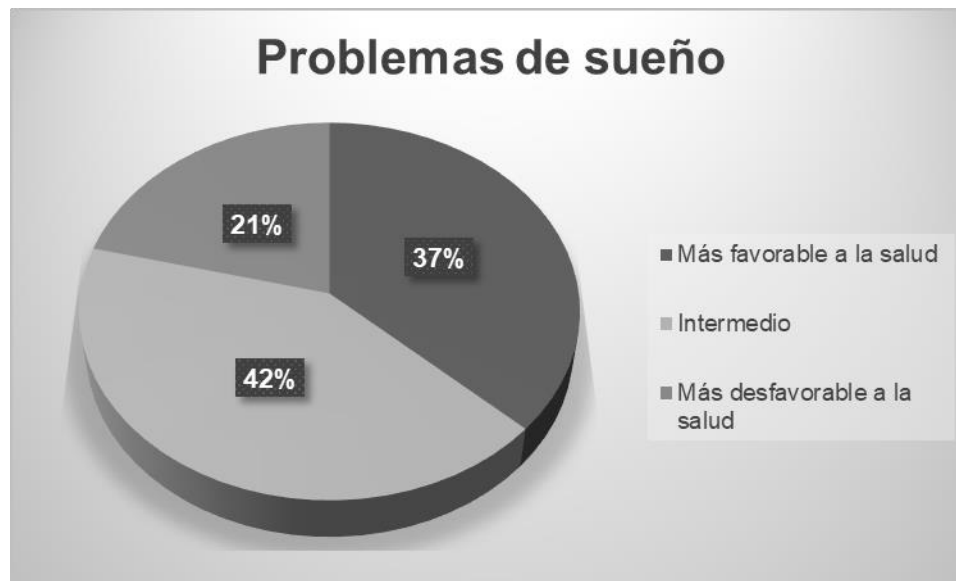
De acuerdo con la gráfica anterior se puede evidenciar que, en cuanto a la dimensión de salud auto percibida, entendida como el grado de percepción de la salud en general (Moncada, Llorens, & Andrés, 2014), el 16% de la población encuestada da muestras de ser un factor favorable a su salud, y un 31% como un factor desfavorable a su salud, en tanto que un 53% refiere estar en un nivel intermedio de impacto en su salud.



**Gráfico 37 Dimensión de salud mental**

**Elaborado por:** Autores de la presente investigación.

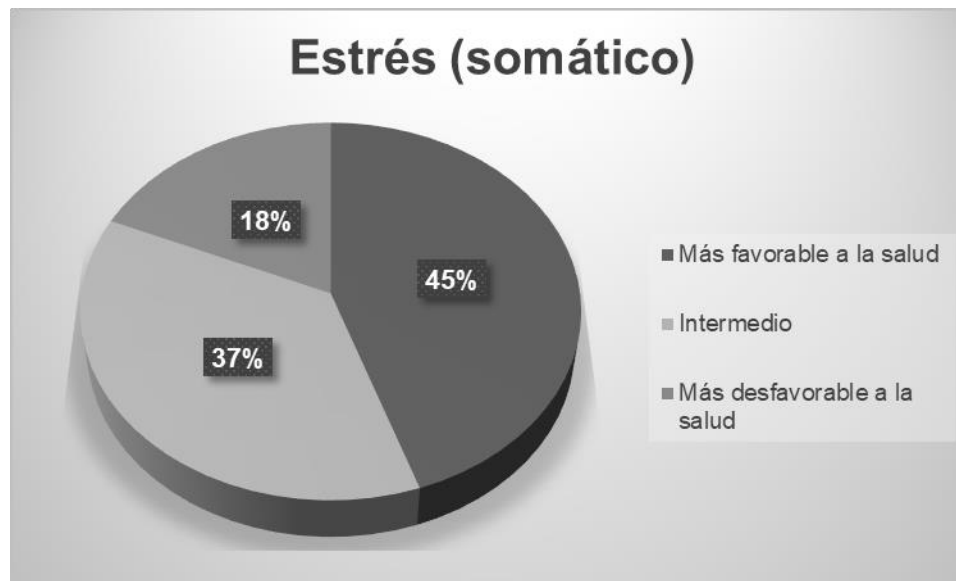
De acuerdo a la gráfica anterior se puede evidenciar que en cuanto a la dimensión de salud mental, los factores que inciden en la misma, en la población encuestada el 12% da muestras de mantener una salud mental en grado favorable a su salud, un 3% como un factor en un grado desfavorable a su salud, en tanto que un 85% refiere estar en un grado intermedio frente al impacto en su salud.

**Gráfico 38 Dimensión de problemas del sueño**

**Elaborado por:** Autores de la presente investigación.

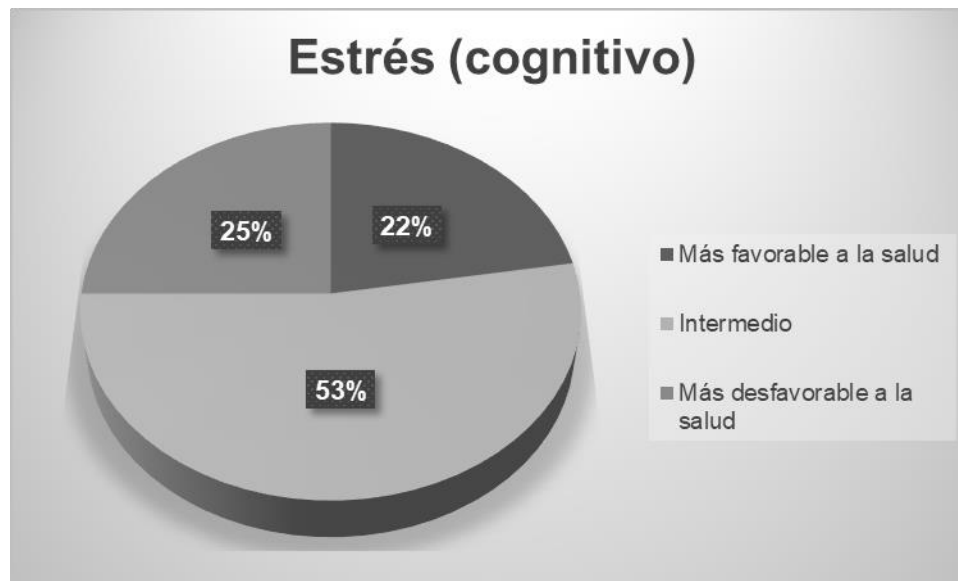
De acuerdo a la gráfica anterior se puede evidenciar que en cuanto a la dimensión de problemas de sueño, la cual se refiere a la dificultad para conciliar el sueño, el 37% de la población encuestada da muestras de ser un factor en grado de favorabilidad a su salud, un 21% como un factor desfavorable a su salud, y un 42% refiere estar en un grado intermedio que impacta a su salud.

En respuesta al segundo objetivo específico que busca identificar y medir el factor de estrés de los docentes de un colegio público de la comunidad Ciudad Bolívar que laboraron desde casa, durante la pandemia por COVID 19 en el período académico 2020-2021. A continuación se presentan los resultados asociados a este objetivo.

**Gráfico 39 Dimensión de estrés (somático)**

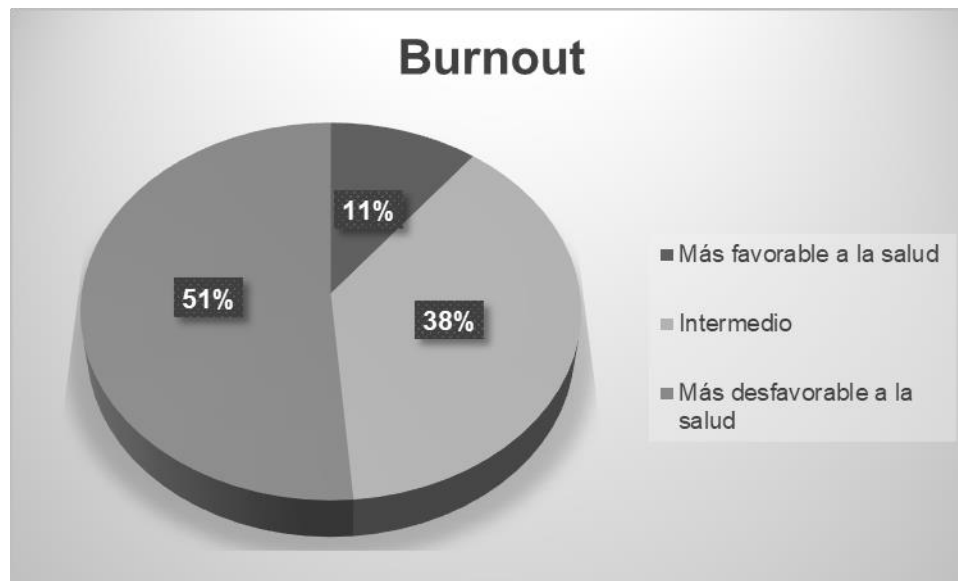
**Elaborado por:** Autores de la presente investigación.

De acuerdo a la gráfica anterior se puede evidenciar que en cuanto a la dimensión de estrés (somático), entendido como el estrés que tiene consecuencias físicas (somáticas), por ejemplo, dolor de estómago, tensiones musculares, entre otras según (Moncada, Llorens , & Kristensen, 2004), el 45% de la población encuestada da muestras de ser un factor que no representa desfavorabilidad a su salud, un 18% da muestras de ser un factor con grado desfavorable a su salud, en tanto que un 37% refiere estar en un nivel intermedio en el impacto que el estrés somático causa a su salud.

**Gráfico 40 Dimensión de estrés (cognitivo)**

**Elaborado por:** Autores de la presente investigación.

De acuerdo a la gráfica anterior se puede evidenciar que en cuanto a la dimensión de estrés (cognitivo), entendido como el estrés que tiene consecuencias en el que se experimentan consecuencias para una serie de procesos cognitivos (de pensamiento), por ejemplo toma de decisiones en situaciones de tensión (Moncada, Llorens, & Kristensen, 2004), el 22% de la población encuestada da muestras de ser un factor que en contraposición no representa desfavorabilidad a su salud, un 25% da muestras de ser un factor con grado desfavorable a su salud, en tanto que un 53% refiere estar en un nivel intermedio.

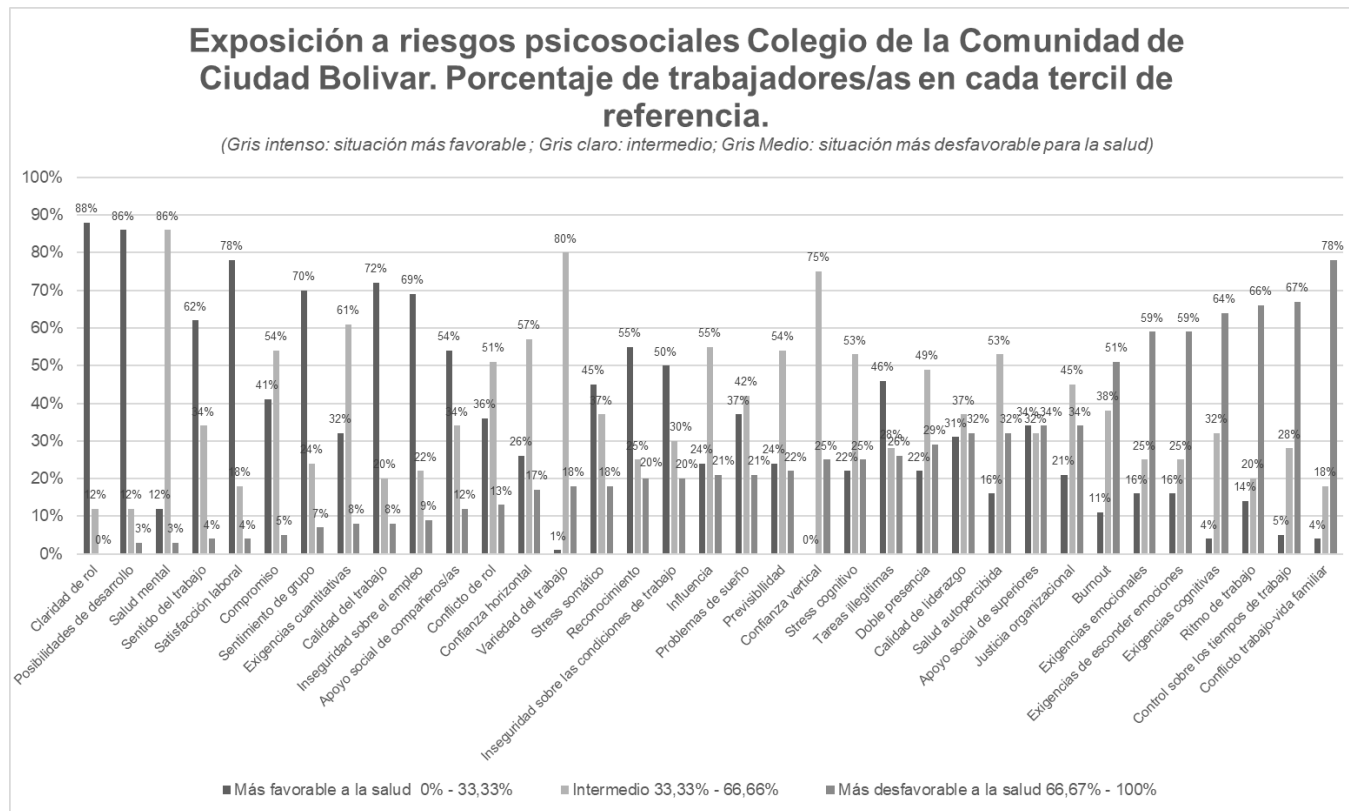
**Gráfico 41 Dimensión de burnout**

**Elaborado por:** Autores de la presente investigación.

De acuerdo con la gráfica anterior se puede evidenciar que en cuanto a esta dimensión el burnout, entendido como la fatiga y el agotamiento emocional según (Moncada, Llorens, & Andrés, 2014), el 11% de la población encuestada evidencia que el mismo no genera impacto negativo, lo que da muestras de un factor con grado favorable a su salud, un 51% como un factor desfavorable a su salud, en tanto que un 38% refiere estar en un nivel intermedio.

A continuación, se presenta la gráfica que consolida las dimensiones según la exposición a riesgos psicosociales del Colegio de la Comunidad de Ciudad Bolívar. En cuanto al porcentaje de trabajadores/as en cada tercil de referencia.

**Gráfico 42 Resultados generales de las dimensiones**



**Elaborado por:** Autores de la presente investigación.

La gráfica anterior nos muestra que las dimensiones más desfavorables para la salud son el conflicto entre el trabajo y la vida familiar llegando casi al 80% de la población encuestada, seguida por, control sobre los tiempos de trabajo y ritmo de trabajo, adicionalmente, la dimensión mas favorable para la salud es claridad del rol, seguida por posibilidades de desarrollo.

En respuesta al tercer objetivo que busca proponer recomendaciones soportadas en los resultados de la aplicación de la encuesta, que coadyuven a mitigar cualquier situación futura similar a la presentada en el período académico 2020-2021.

Realizado el análisis de resultados, a continuación, se presentan propuestas de medidas preventivas en torno a las dimensiones críticas, a manera de recomendación, tomando como referencia el Manual soportado en el método definido de CoPsoQ ISTAS.

***Recomendaciones de las dimensiones que están en situación de desfavorabilidad de la salud en la población encuestada.***

De acuerdo a los resultados obtenidos, se pueden identificar que las siguientes dimensiones tienen un resultado por encima del tercer tercil (66,67% – 100%) el cual identifica los riesgos psicosociales como dimensiones que requieren atención dado que son consideradas de alto riesgo, en consecuencia dado que el nivel de riesgo se presenta en más del 50% de la población encuestada, es importante definir recomendaciones, las cuales se describen a continuación y hacen las veces de acciones de tipo preventivo no exhaustivas.

**Conflicto trabajo-vida familiar**

Facilitar la compatibilidad de la vida familiar y laboral, por ejemplo introduciendo medidas de flexibilidad horaria y de jornada de acuerdo con las necesidades de las personas y no

solamente de la producción. Di Marino y Karasek citado (Moncada, Llorens , & Kristensen, 2004)

Realizar actividades recreativas donde se vincule la participación familiar de los docentes enfocada principalmente a fortalecer los vínculos laborales y familiares.

### **Control sobre los tiempos de trabajo**

Incrementar las oportunidades para el aprendizaje y el desarrollo de nuevas habilidades, por ejemplo, a través de la eliminación del trabajo estrictamente controlado o pautado, la diversificación, alargamiento o enriquecimiento de tareas, o la provisión de oportunidades para la continuidad entre las tareas individuales. Di Marino y Karasek citado (Moncada, Llorens , & Kristensen, 2004)

### **Ritmo de trabajo**

Promocionar la autonomía, por ejemplo, potenciando la participación efectiva en la toma de decisiones relacionadas con los procesos y métodos de producción o control de calidad, dotando a las personas de control sobre el ritmo y los tiempos de trabajo y el orden de las tareas; acercando tanto como sea posible la ejecución a la planificación de todas las dimensiones del trabajo, Di Marino y Karasek citado (Moncada, Llorens , & Kristensen, 2004)

### **Exigencias Cognitivas**

Incrementar las oportunidades de desarrollo de habilidades y conocimientos, evitando el trabajo monótono y repetitivo (Moncada, Llorens, & Andrés, 2014)

Implementar sistemas de capacitaciones continuas, fomentar el desarrollo técnico e intelectual, la lectura, la memoria, la competencia sana entre compañeros y la innovación.



### **Exigencias Emocionales**

En relación a las exigencias emocionales se puede admitir que son inherentes a ciertas ocupaciones sanitarias, docentes, y de protección (bomberos, policías, etc.), ello quiere decir que las exigencias emocionales que se derivan de la realización de estos trabajos no pueden eliminarse ni reducirse en origen. Sin embargo, puede intervenir reduciendo el tiempo de exposición y desarrollando medidas de protección para el trabajador, aumentando las habilidades individuales para manejar estas cargas a través de formación y supervisión psicológica. Estas medidas de protección no pueden ser un sustituto de otras medidas de prevención en origen orientadas a reducir o eliminar la exposición a los otros riesgos psicosociales. (Moncada, Llorens, & Andrés, 2014)

### **Exigencias de Esconder Emociones**

Las exigencias de esconder emociones pueden tener un doble origen: las características de la tarea si se centra en prestar servicios a las personas (sanidad, enseñanza, servicios sociales o de protección...) pero también pueden tener que ver con la relación con superiores y compañeros de trabajo o con proveedores u otras personas ajenas a la empresa. En el primer caso sólo cabe la protección. En el segundo, cambiar la política de gestión de proveedores y clientes (cuando por ejemplo, sitúa al trabajador en último lugar) o cambiar las prácticas de gestión de personal y desarrollar procedimientos justos y participativos (hay que esconder emociones cuando no se puede opinar) son orientaciones preventivas necesarias (Moncada, Llorens, & Andrés, 2014).

Formación en técnicas de asertividad y resolución de conflictos dirigida a comercial y mandos para contestar demandas imposibles del cliente. (Moncada, Llorens, & Andrés, 2014)

Proporcionar formación y habilidades directivas no autoritarias (Moncada, Llorens, & Andrés, 2014)

### **Burnout**

Cambiar la cultura de mando y formar para gestionar personas de forma saludable, Di Marino y Karasek citado (Moncada, Llorens, & Kristensen, 2004)

Se recomienda un adecuado manejo de las emociones y de los conflictos, el adecuado trabajo en equipo sin sobrecarga de funciones o de horarios estenuantes, mantener buenas relaciones personales y laborales, adecuado manejo del lenguaje verbal y extraverbal.

### ***Recomendaciones de las dimensiones que están en situación intermedia en la población encuestada.***

Por otro lado se ha considerado importante incluir los resultados de las dimensiones que se clasifican en el segundo tercil (33,33% - 66,66%), el cual identifica los riesgos psicosociales en un nivel intermedio y que son considerados de riesgo medio, ya que las recomendación que se presentan a continuación pueden coadyuvar a que no lleguen a convertirse en un riesgo alto.

De acuerdo a lo anterior se abordan aquellas dimensiones que presentan este resultado en más del 50% de la población encuestada, y se plantean recomendaciones, las cuales se describen a continuación y hacen las veces de acciones de tipo preventivo no exhaustivas.

### **Salud Mental**

Una buena salud mental está relacionada principalmente con sentimiento de grupo, calidad de liderazgo, previsibilidad, apoyo social y sentido del trabajo. Además, se ha demostrado que la gente que está obligada a esconder sus sentimientos en su trabajo tiene peores indicadores de salud mental, mientras que no se han observado relaciones de la salud mental con las exigencias cognitivas o sensoriales.

### **Variedad del Trabajo**

Se trata de aumentar la variedad y la complejidad del contenido del trabajo. Para ello se puede plantear recomponer la tarea o rotar entre tareas de distinto nivel funcional o del mismo nivel cuando son tareas complejas, de la misma o distinta sección. Resulta útil analizar tareas que se realizan en otros puestos y/o de otros departamentos/secciones que se conectan con la tarea del puesto en el que nos planteamos el enriquecimiento (p. ej., tareas de mantenimiento, almacén, expediciones, calidad, trabajos de soporte administrativo, o tareas que realizan los encargados). Si no es posible recomponer el proceso y es preciso utilizar la rotación entre puestos, es importante programar la organización de las rotaciones (cuánto tiempo: días/horas; de qué forma: individual/en grupo). Asimismo, es fundamental «repartir» los puestos que pueden y no pueden ser enriquecidos entre el mayor número de trabajadores posible.

No toda rotación consigue el objetivo. Por ejemplo, la movilidad funcional puede no implicar la reducción de la exposición a las bajas posibilidades de desarrollo, si es entre tareas parceladas que son movimientos estandarizados. Es más, atendiendo a cómo se implemente, puede implicar un aumento de la exposición a la inseguridad (si el cambio de tareas es contra la voluntad del trabajador) o a la baja estima (si supone un trato injusto), o un aumento de las exigencias cuantitativas (si conlleva la intensificación del trabajo). (Moncada, Llorens, & Andrés, 2014).

### **Confianza Vertical**

Gestión laboral más relacionada con el trato equitativo y la transparencia. (Moncada, Llorens, & Andrés, 2014)

Fiabilidad de la información que fluye desde la dirección a los trabajadores, y con nivel en que éstos puedan expresar su opinión. (Moncada, Llorens, & Andrés, 2014)

### **Exigencias Cuantitativas**

Las exposiciones a ritmos altos y altas exigencias cuantitativas tienen que ver principalmente con la falta de personal, la incorrecta medición de los tiempos o la mala planificación, aunque también pueden relacionarse con la estructura salarial o con la inadecuación de la tecnología, materiales o procesos de trabajo. (Moncada, Llorens, & Andrés, 2014)

Desde el punto de vista de la prevención, las exigencias cuantitativas deben adecuarse al tiempo disponible para el trabajo. Una buena planificación y programación como base de la asignación de tareas, tener la plantilla necesaria para realizar la cantidad de trabajo que recae en el centro o un buen cronometraje pueden suponer elementos que faciliten la asunción de estas exigencias. El aumento de influencia sobre el trabajo, de las oportunidades para el desarrollo de habilidades y del apoyo social de compañeros y superiores jerárquicos pueden suponer elementos de ayuda importantes para manejar niveles elevados de exigencias de manera más saludable. (Moncada, Llorens, & Kristensen, 2004)

### **Confianza Horizontal**

Fomentar el apoyo social entre las trabajadoras y trabajadores, por ejemplo, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación efectiva, eliminando el trabajo en condiciones de aislamiento social o competitividad entre compañeros/as. (Moncada, Llorens, & Kristensen, 2004)

**Influencia en el trabajo**

Desde el punto de vista de la prevención, es importante acercar, tanto como sea posible, la ejecución de las tareas a su diseño y planificación y promocionar la autonomía de los trabajadores y las trabajadoras, potenciando su participación efectiva en la toma de decisiones relacionadas con las tareas asignadas, con los métodos de trabajo, con el orden de las tareas, el control de calidad y el ritmo y los tiempos de trabajo. (Moncada, Llorens , & Kristensen, 2004)

**Previsibilidad**

Desarrollar adecuadamente las políticas y las herramientas de comunicación en la empresa. (Moncada, Llorens , & Kristensen, 2004)

Precisar de toda la información necesaria para hacer bien nuestro trabajo, pero también precisamos conocer con antelación futuras reestructuraciones, tecnologías nuevas o nuevas tareas. (Moncada, Llorens , & Kristensen, 2004)

**Compromiso**

Aumentar la implicación de los trabajadores con la empresa por la vía de reconocer su contribución al logro de los objetivos. Un ejemplo de estas estrategias puede ser el reparto de beneficios y acciones para los trabajadores, y los incentivos salariales justos según los resultados. (Moncada, Llorens , & Kristensen, 2004)

**Salud Autopercebida**

El buen estado de salud general se relaciona con sentimiento de grupo, calidad de liderazgo, apoyo social y previsibilidad. Al contrario hay poca o ninguna relación entre la percepción del estado de salud y las exigencias cuantitativas, cognitivas y sensoriales. (Moncada, Llorens , & Kristensen, 2004)

Existe una relación directa entre la salud autopercebida y las visitas frecuentes o de control al médico por lo que se recomienda estar al día con sus citas medicas y exámenes médicos los cuales se deben relizar por lo menos una vez al año, ademas de los controles periódicos de salud ocupacional.

### **Estrés Cognitivo**

Los síntomas cognitivos de estrés se relacionan especialmente con la ausencia de sentimientos de grupo, tener que esconder las emociones, la falta de definición de rol y falta de sentido del trabajo.

En prevención de riesgos laborales, denominamos *factores psicosociales* a aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico (reacciones neuroendocrinas), emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivo (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.) y conductual (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.) que son conocidas popularmente como “estrés” y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración Comisión Europea citado por (Moncada, Llorens, & Andrés, 2014).

Sus mecanismos de acción tienen que ver con el desarrollo de la autoestima y la autoeficacia, ya que la actividad laboral promueve o dificulta que las personas ejerzan sus habilidades, experimenten control e interaccionen con las demás para realizar bien sus tareas, facilitando o dificultando la satisfacción de sus necesidades de bienestar. Siegrist J, Marmot M. Citado por (Moncada, Llorens, & Andrés, 2014).

### **Conflicto del Rol**

Normalmente no hay «soluciones fáciles», pero no hay duda que aumentar el nivel de influencia de los trabajadores y trabajadoras implicadas en el contenido de su trabajo tenderá a minimizar este tipo de conflictos. Por otro lado, este tipo de conflictos pueden ser afrontados de formas más saludables mediante estrategias de formación y de protección personal, como la supervisión o los grupos Balint. (Moncada, Llorens , & Kristensen, 2004)

#### **7.1 Propuesta de solución:**

De acuerdo con el planteamiento del problema y con los resultados obtenidos en la investigación se pudo identificar que los principales factores que pueden incidir de manera negativa en la salud de los trabajadores del colegio y que se pueden relacionar con factores de riesgo psicosocial son: el conflicto entre el trabajo y la vida familiar llegando casi al 80% de la población encuestada, seguida por, control sobre los tiempos de trabajo y ritmo de trabajo, es por eso que se proponen alternativas de solución que puedan ayudar en la prevención de la aparición de estos factores o que puedan disminuir su impacto en la salud de los trabajadores en el evento que a futuro desarrollen trabajo en casa.

**Tabla 3 Propuesta de solución**

<b>Problema identificado</b>	<b>Propuesta de solución</b>	<b>Encargado/área</b>
Conflicto entre el trabajo y la vida familiar	Facilitar la compatibilidad de la vida familiar y laboral, por ejemplo, introduciendo medidas de flexibilidad horaria y de jornada de acuerdo con las necesidades de las personas y no solamente de la producción.	Rectora del colegio, coordinadores, psicóloga del colegio, docentes
	Realizar actividades recreativas donde se vincule la participación familiar de los docentes enfocada principalmente a fortalecer los vínculos laborales y familiares.	
Control sobre los tiempos de trabajo	Incrementar las oportunidades para el aprendizaje y el desarrollo de nuevas habilidades, por ejemplo, a través de la eliminación del trabajo estrictamente controlado o pautado, la diversificación, alargamiento o enriquecimiento de tareas, o la provisión de oportunidades para la continuidad entre las tareas individuales	Rectora del colegio, coordinadores, psicóloga del colegio, docentes
Ritmo de trabajo	Promocionar la autonomía, por ejemplo, potenciando la participación efectiva en la toma de decisiones relacionadas con los procesos y métodos de producción o control de calidad, dotando a las personas de control sobre el ritmo y los tiempos de trabajo y el orden de las tareas; acercando tanto como sea posible la ejecución a la planificación de todas las dimensiones del trabajo	Rectora del colegio, coordinadores, psicóloga del colegio, docentes

**Fuente:** Autores de la presente investigación.



## 7.2 Discusión

El presente estudio tuvo como objetivo caracterizar los factores de riesgo psicosocial presentes durante el tiempo de pandemia por COVID 19 en docentes en la modalidad de trabajo en casa a partir de la identificación y medición de factores de riesgo abordados desde la metodología ISTAS21 CoPsoQ Copenhague (COPSOQ-Istas21 III) Copenhagen Psychosocial Questionnaire del Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral de Dinamarca, desarrollado para valorar los riesgos laborales, y que en su versión larga permite identificar y medir el factor de estrés que puede estar presente en la modalidad de trabajo en casa, el cual también es de interés para el presente estudio. De acuerdo a lo anterior, se discutirán los resultados hallados que revisten mayor importancia.

Respecto a los resultados obtenidos de esta investigación, se puede deducir que el impacto de la pandemia producto del COVID 19, incidió de manera significativa en la forma de adoptar una nueva modalidad de trabajo, como fue el trabajo en casa en la población encuestada, ya que factores como el conflicto trabajo-vida familiar (78%), control sobre los tiempos de trabajo (67%), ritmo de trabajo (66%), exigencias de tipo cognitivo (64%), emocional (64%) y exigencias de esconder emociones (59%), así como el Burnout (51%), estuvieron en situación de desfavorabilidad en cuanto a su salud, debido a los resultados de acuerdo con la metodología ISTAS una vez estandarizadas las preguntas de cada una de las dimensiones, las dimensiones antes descritas se encuentran en el tercer tercil (66.67% a 100%), lo que permite identificar que existe un riesgo alto, ya que es el tercil más desfavorable a la salud y se encuentran en más del 50% de los encuestados, según los porcentajes anteriormente indicados.

En cuanto a los resultados obtenidos sobre el factor, estrés y sus dimensiones de estrés somático y estrés cognitivo, el nivel de desfavorabilidad para la salud en el estrés cognitivo es mayor que en el del estrés somático, dadas las tareas y responsabilidades del rol, sin embargo el porcentaje de la población docente que se encuentra en situación de desfavorabilidad en la salud es relativamente bajo, sin embargo es importante considerar estas variables asociadas al Burnout (51%), entendido como estrés por fatiga y agotamiento según sugieren (Moncada, Llorens , & Kristensen, 2004)., el cual se encuentra en un poco más de la mitad de los encuestados, lo que sugiere abordar de manera integral el factor estrés.

Tomando en consideración todos los cambios que se suscitaron de manera vertiginosa, en el tiempo de pandemia, los diversos sectores de la economía, tuvieron que adoptar medidas de contención para disminuir la tasa de contagios por COVID 19, en consecuencia una de las medidas adoptadas fue la de trabajar de manera aislada en los hogares para aquellas actividades soportadas en profesiones u oficios que posibilitaran la ejecución de trabajo a distancia de los lugares de trabajo donde habitualmente lo hacían, por lo tanto, se hizo evidente la conjunción del cumplimiento de las responsabilidades propias de la profesión (trabajo asalariado) con las actividades que demanda el contexto del hogar (trabajo doméstico-familiar), sumado a esto la adopción de tecnologías para poder realizar la labor, así como el diseño de metodologías y mecanismos acordes para lograr el objetivo de cumplir con las responsabilidades asignadas.

De acuerdo a lo anterior es así como uno de los resultados que cobra relevancia en el presente estudio tiene que ver con el conflicto presentado entre la vida laboral y la vida familiar el cual se presenta en el mayor porcentaje de la población encuestada con un 78%, ya que se puede evidenciar que el trabajo en casa, como lo sugieren (Moncada, Llorens , & Kristensen,

2004). genera necesidad de responder a las demandas del trabajo asalariado y del trabajo doméstico-familiar, lo que en consecuencia puede afectar negativamente a la salud y el bienestar. Siguiendo a (Moncada, Llorens , & Kristensen, 2004). se toma en cuenta la definición del trabajo asalariado y del trabajo doméstico-familiar los cuales aumentan las demandas y horas de trabajo totales (doble exposición o doble trabajo y la necesidad de compaginar ambos trabajos plantea también un conflicto de tiempos), puesto que ambos forman parte de la misma realidad social, principalmente para las mujeres.

En consecuencia, se puede evidenciar que el impacto en el equilibrio trabajo vida familiar se ve afectado también en el control sobre los tiempos como lo indican (Moncada, Llorens , & Kristensen, 2004). Al aumentar las demandas en los tiempos, situación que fue evidenciada en los resultados obtenidos, ya que tanto la dimensión de control sobre los tiempos de trabajo se presentó en un (67%) de la población en el tercer tercil, así como el factor ritmo de trabajo que se presentó en un (66%) de la población.

Por otro lado, de estos datos se puede concluir que ambos factores, tanto el control de los tiempos de trabajo y ritmo de trabajo se ven impactados por las demandas que exigen el cumplimiento de las actividades del trabajo como fuente de ingresos y el trabajo doméstico-familiar, sin embargo, según lo planteado por (Moncada, Llorens , & Kristensen, 2004) sobre el impacto que estas dimensiones afectan principalmente a las mujeres no puede ser corroborado a través de este estudio ya que dentro de los análisis no se contempló la incidencia de estas dos dimensiones en las mujeres del estudio.

Sin embargo en la literatura revisada Giuzio & Cancela, (2021) abordan la inequidad de género como otros de los factores a tener en cuenta, indican que la pandemia producto del

COVID-19 ha llegado de forma repentina al mundo, y el teletrabajo se ha implementado en empresas donde no se tenía antes, de forma improvisada, lo cual ha puesto en riesgo a los trabajadores, a nivel de ergonomía, factores psicosociales, entre otros, unido a la desigualdad de género (Giuzio & Cancela, 2021).

Según este artículo descriptivo, ante esta situación los riesgos psicosociales toman gran importancia, perjudicando la salud mental de los trabajadores, y dado que las mujeres tienen más responsabilidades en el hogar, se les añade la carga laboral en casa, lo cual para ellas es más complejo. (Giuzio & Cancela, 2021). Lo que pone de manifiesto el impacto que tienen las demandas del trabajo asalariado y el trabajo doméstico-familiar.

Otras dimensiones sobre las cuales se encontraron hallazgos significativos, dado que se encuentran en porcentajes mayores a la mitad de la población, tiene que ver con las dimensiones de exigencias cognitivas (64%) exigencias emocionales (64%), exigencias de esconder emociones (59%), tres dimensiones que al igual que el ritmo de trabajo, que es la exigencia psicológica referida a la intensidad del trabajo hacen parte de lo que (Moncada, Llorens , & Kristensen, 2004) denominan en conjunto exigencias psicológicas cuantitativas y que definen como las exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo, las cuales son altas cuando se tiene más trabajo del que se puede realizar en el tiempo asignado.

De lo anterior se puede deducir que el trabajo en casa genera ciertas demandas en ambos trabajos de la población encuestada y que la distribución de tiempo se puede ver afectada por las demandas que cada realidad, tanto la realidad del trabajo asalariado al que se considera el trabajo como fuente de ingresos y el trabajo doméstico familiar, genera en el espacio en el que coexisten, un conflicto que exige respuestas adaptativas en lo emocional y cognitivo para enfrentar las

demandas de ambos entornos, sin embargo estas exigencias pueden generar riesgos en los trabajadores que llevan a la fatiga y al agotamiento como se mencionó anteriormente dado el porcentaje en el que se presentó la dimensión de Burnout (51%).

Respecto a la dimensión identificada del Burnout, en sí misma esta recoge como factor de riesgo, como desde las exigencias emocionales se está afrontando el estrés, y se refiere a la fatiga y agotamiento emocional para los fines del presente estudio teniendo en cuenta que la valoración de mismo dentro de la COPSQ-Istas21 incorpora la escala de burnout general de la versión del Copenhagen Burnout Inventory (CBI), como lo indican (Moncada, Llorens , & Kristensen, 2004), a diferencia del Maslach Burnout Inventory (MBI), el CBI mide el burnout en distintos escenarios de trabajo, con y sin atención a personas, y se centra en la fatiga y agotamiento emocional, conceptos más cercanos a la salud, excluyendo las estrategias de afrontamiento y las disfunciones organizacionales, que formarían parte de constructos diferenciados.

Moirano, Ibarra, Riera, & Baritoli, (2021) manejan 3 conceptos muy importantes que se relacionan de manera significativa y que coinciden en la relación entre ellos, los cuales son: teletrabajo, estrés laboral y aislamiento social, ya que el teletrabajo en esta época está apartando a las personas del entorno social y generando estrés por esta y otras razones, que se manifiestan en síntomas como el insomnio, la ansiedad, etc. (Moirano, Ibarra, Riera, & Baritoli, 2021)., presentándose en un nivel intermedio la dimensión de problemas de sueño (42%) en los docentes encuestados durante el tiempo en el que se encontraban en trabajo en casa.

Dentro de los resultados de la investigación hecha por (Moirano, Ibarra, Riera, & Baritoli, 2021)., se deduce que hay una relación significativa entre el nivel de cansancio y los encuestados que sufrieron caída de sus ingresos; y entre la presencia de dolores musculares y los

trabajadores pertenecientes a organizaciones públicas. (Moirano, Ibarra, Riera, & Baritoli, 2021, pág. 28).

De acuerdo con la propuesta de investigación Romero y Castro (2021) quienes al citar a (Cedeño y Coello, 2020). refieren que, como consecuencia de las nuevas realidades laborales centradas en el teletrabajo, empezaron a aparecer graves afectaciones en la salud física y mental de los empleados. Una de ellas es el estrés laboral que cada vez está más presente y puede manifestarse por diversos factores, como psicológicos, conductuales y culturales que contribuyen en la aparición y desarrollo de la enfermedad. (Romero & Castro, 2021, pág. 4). Se pudo identificar que de acuerdo a los resultados obtenidos existe una correlación entre las afectaciones que se derivan de la salud mental en esta dimensión con un 85% de la población encuestada al ubicarse en un nivel intermedio, asociados a resultados del estrés cognitivo 53% y somático 37%.

De los datos obtenidos, se puede concluir que los principales factores de riesgo, que estuvieron presentes en mas de la mitad de la población, se derivan principalmente del conflicto trabajo vida familiar e impactan casi de manera directa sobre el ritmo y el control de tiempo, los cuales a su vez estan asociados a las exigencias psicológicas cuantitativas, que sobrevienen por lograr equilibrar las demandas de dos realidades que coexisten en un mismo espacio, lo que origina en los docentes al realizar trabajo en casa una situación desfavorable a su salud.

Por su parte (Barrera, Cárdenas, & Yessika, 2020) plantean la existencia de elementos que permiten identificar situaciones positivas frente al trabajo en casa, enfocado en la identificación del problema el conflicto trabajo– familia y familia-trabajo de los trabajadores, y se fundamenta en que los efectos que la pandemia, han abierto a trabajadores que nunca habían tenido acceso, y encontrando un impacto positivo en dicho conflicto, dada la posibilidad de

atender situaciones en el hogar, y a su vez, equilibrando las demandas de trabajo. (Barrera, Cárdenas, & Yessika, 2020)., hacen de este planteamiento una postura totalmente disruptiva, ya que busca el lado positivo con el objetivo de lograr beneficios a través del teletrabajo y se ubica en la otra orilla de los paradigmas emergentes sobre el estrés detonado por el teletrabajo, postura que es totalmente contraria a lo identificado en los resultados del presente estudio, donde el mayor porcentaje que se obtuvo se encuentra precisamente en la dimensión que refiere al conflicto trabajo-vida familiar.

Sin embargo, si es importante llamar la atención que de lograr que las demandas, a las cuales se está expuesto desde ambos ámbitos, logren ser conciliadas se pueden obtener beneficios para quienes desarrollan la modalidad remota de trabajo, ya que ambas generan una relación de reciprocidad entre el trabajador, su familia y la empresa.

Respecto a las exigencias de la modalidad emergente del teletrabajo la Guía para la migración a teletrabajo y la prevención de riesgos psicosociales de Garzón Rojas, Torres Quintana, & Zapata Carrillo, 2021, donde se plantea la realización de hacer una identificación de los factores de riesgo psicosocial en los nuevos ambientes que soportan esta modalidad, se busca generar estrategias de prevención en torno a los riesgos identificados y por último identificar los recursos tanto físicos como tecnológicos, financieros y humanos que se necesitan, ante lo cual el presente estudio aborda algunas recomendaciones tendientes a coadyuvar en este proceso para asegurar la disminución de los riesgos identificados en función de las dimensiones abordadas por el presente estudio y de acuerdo a los resultados proponer como es el caso de las dimensiones que se encuentran en un nivel intermedio y que han sido consideradas en el análisis de los resultados como posibles riesgos que pueden llegar a un nivel alto, con el objetivo que se

realicen estudios focalizados que permitan ampliar el conocimiento del impacto de cada una de ellas.

Como lo señalan (Garzón Rojas, Torres Quintana, & Zapata Carrillo, 2021). El presente estudio coincide con su propuesta, ya que en el presente estudio a través de la encuesta utilizada se tuvieron en cuenta, dimensiones que se relacionan con el tiempo de trabajo, en cuanto a las horas de trabajo reales en esta modalidad, identificación del factor de estrés en cuanto a la identificación de, si se presentan situaciones de estrés o sentimientos negativos generados por la labor, entre otras.

En el caso del estudio de Molina, Silva, Gallego, 2021 que tiene como objetivo profundizar en las problemáticas que se pueden presentar frente al trabajo en casa, se encuentra correlación en los resultados obtenidos de en cuanto al factor de estrés, teniendo como variable referente que en ambos casos el estrés laboral se clasifico dentro de un nivel que bordea el nivel intermedio, asi mismo se encuentra correlación en qué grado de satisfacción laboral con un 78% de la población encuestada es favorable a la salud y en el estudio de Molina, Silva, Gallego, 2021 es *acceptable* (medio-alto).

En concordancia con estudios realizados en otros sectores diferentes al educativo se puede identificar que en el análisis de los resultados (Acosta, Arce, & Parra, 2021, pág. 8), plantean a parte de las ventajas que trae consigo el teletrabajo, las desventajas que se pueden encontrar en esta modalidad, dentro de las cuales resaltan, la falta de fronteras entre la vida familiar y laboral, ya que se presenta dificultad para separar los espacios de trabajo y familia; aumento de la jornada laboral y sensación de falta de control del tiempo y frustración por problemas de coordinación de actividades, además de afectaciones en la salud mental que se



reflejan claramente en el aumento de los niveles de estrés, sentimientos de preocupación e inseguridad.

Lo anterior supone que es posible identificar cierta transversalidad en los riesgos psicosociales asociados al teletrabajo, independiente de las modalidades y los sectores en los cuales se adopte.

Por otra lado los resultados del presente estudio se correlacionan con lo planteado por (Dos Santos Santiago Ribeiro, Scorsolini-Comin, & de Marchi Barcellos Dalri, 2021). ya que evidencian los cambios que se han suscitado en la vida laboral de los docentes, teniendo en cuenta la falta de preparacion y adaptacion de muchos de ellos en los temas tecnologicos, lo que ya comienza por producir una tensión en estas personas.

Adicionalmente, hacen énfasis que las mujeres pueden llegar a sufrir mayores riesgos en su salud mental, porque muchas de ellas son sometidas a violencia doméstica y tienen más labores a su cargo en el entorno familiar, lo cual contrasta con lo expuesto anteriormente sobre el impacto que el trabajo en casa genera en las mujeres, así como los factores más relevantes que se mencionan entre los cuales se identificaron en las dimensiones de control de sobre los tiempos de trabajo donde (Dos Santos Santiago Ribeiro, Scorsolini-Comin, & de Marchi Barcellos Dalri, 2021). Plantean como factores relevantes, largas horas de trabajo, aumento del horario laboral porque deben dedicar más tiempo a la preparación de las clases. aspectos que (Dos Santos Santiago Ribeiro, Scorsolini-Comin, & de Marchi Barcellos Dalri, 2021) refieren que generan en los docentes un aumento en los niveles de estrés e insomnio, además de desarrollar enfermedades mentales y físicas.

Un estudio realizado por (Torres, González, Santamaria, & Parra, 2020). arrojo que la mayoría de los participantes mostraron síntomas diversos en relación a su trabajo desde casa como cefaleas, tensión de los músculos del cuello, hombros y espalda, así como, dificultad para conciliar el sueño y trastornos gastrointestinales, además revelo que la carga horaria laboral es superior en muchos casos a lo permitido por la ley que es de 8 horas ya que los trabajadores de esta modalidad pasan en promedio entre 7 y 10 horas conectados a sus trabajos, y que muchas veces dedican tiempo fuera de su horario laboral para terminar tareas que quedaron pendientes en el día, el estudio concluyo que todos estos factores son causa frecuente de sedentarismo, estrés, fatiga y falta de concentración lo que puede aumentar la aparición o exacerbación de enfermedades crónicas.

Complementado la referencia de la revisión literaria revisada que existe en cuanto a estudios relacionados al sector educativo (Muñoz Ruiz & Gutierrez Ramirez, 2021). concluyen que, el estrés puede generar altos niveles de ansiedad en los docentes que trabajan en casa.

Por su parte Rivera, Peláez Campillo, Romero (2021), pudieron evidenciar una alta afectación en la calidad de vida de los docentes que trabajan desde casa, debido a que sus tiempos se limitaron en familia y su carga laboral aumento, generando insatisfacción laboral desde estos aspectos.

De acuerdo con la investigación realizada por (Garcia & Bejarano, 2021) es de suma importancia poder identificar a tiempo los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los docentes desde la modalidad del teletrabajo, identifican el impacto negativo que produce en los docentes el tiempo de más que emplean en sus labores y que dejan de dedicar a su familia lo cual puede afectar considerablemente la salud mental de los docentes.

La tensión derivada del tiempo que un profesor le dedica según el rol que desempeña, a diseñar sus actividades, su metodología de clase, puede generar en el individuo una sensación de malestar e insatisfacción, dado que impacta de manera negativa en el tiempo que deja de dedicar a su familia. (García & Bejarano, 2021, pág. 4)

En lo encontrado por (Herrera Pinzon, Delgado Celis, & Jaramillo Silva, 2021, pág. 88), las autoras mencionan en sus resultados obtenidos de la población de instructores entre otros que, “algunos de los síntomas que se pueden estar presentando debido a los elevados niveles de estrés son: dificultades del sueño, malestar en la cabeza, dolor de espalda, dolor en el cuello, problemas gastrointestinales, exceso o falta de consumo de bebidas”.

La mayor parte de los estudios reseñados en la literatura indican factores de riesgo psicosocial que tienen a ser coincidentes, tales como, la dificultad para lograr un equilibrio entre la vida familiar y el trabajo, el control en los tiempos de trabajo, sobre el cual se extienden la jornadas más allá de lo convenido para dar cumplimiento al horario laboral, y las exigencias emocionales y cognitivas, factores como el cansancio y el agotamiento, que se derivan de las demandas que genera la realización del trabajo en casa, no solo en docentes sino en profesiones de otros sectores de la economía, es en ese sentido que consideramos que los resultados de la presente investigación aportan al desarrollo de nuevas investigaciones y allanan el camino para generar más inquietudes que profundicen en los aspectos que impactan la salud mental, y el síndrome del burnout, ya que según (Floría, 2013), en consideración a ser un factor de riesgo psicosocial, el estrés cuando es crónico aparece como un factor asociado a este síndrome.

De los resultados encontrados a nivel general en el presente trabajo se considera, como se plantea a continuación:

Seguir profundizando en el factor de riesgo asociado a la salud mental de los docentes que desarrollan modalidad de enseñanza virtual, ya que lo identificado en el presente estudio y en la literatura evidencia situaciones que pueden llevar a generar situaciones que comprometan su bienestar emocional dadas las exigencias que se derivan de tener que dar respuesta al trabajo como medio de ingresos y al trabajo doméstico-familiar.

Ampliar los estudios en otros sectores en las diferentes modalidades del teletrabajo, ya que se encuentran elementos coincidentes que pueden afectar a quienes desarrollan las diferentes modalidades, incluso si la actividad de trabajar desde casa no es permanente.

Abordar el Burnout como un factor clave en futuras investigaciones, y profundizar en el impacto que está generando el trabajo remoto, ya que, desde lo encontrado en el presente estudio, la fatiga y el agotamiento, se encuentran presentes en docentes que trabajan desde casa, lo cual permitirá ampliar las acciones tendientes a minimizar los riesgos en esta población, principalmente aquella que desarrolla actividades de trabajo virtual de manera permanente.

## 8. Análisis Financiero (costo-beneficio)

A continuación, se detallan en las tablas 4, 5 y 6 los recursos que fueron necesarios para llevar a cabo el presente estudio.

Así mismo en la tabla 7 se indica el beneficio de índole económico que puede representar la implementación de las recomendaciones derivadas de los resultados obtenidos.

**Tabla 4 Recursos humanos**

<b>RECURSOS HUMANOS</b>	
Equipo del proyecto (Annier Artiles, Amelia Pérez y Luis Montoya)	
Cuerpo docente del colegio de Ciudad Bolívar	
Directivos del colegio de Ciudad Bolívar	

**Tabla 5 Recursos físicos**

<b>RECURSOS FÍSICOS</b>	
Internet	
Computador o dispositivo móvil	

**Tabla 6 Recursos financieros**

<b>RECURSOS FINANCIEROS</b>	
Transporte por persona/ viaje	COP 40.000
Internet/telefonía/ mes	COP 105.000
Electricidad/ mes	COP 42.000
Computador	COP 3.200.000
Dispositivos móviles	COP 850.000

**Tabla 7 Recursos económicos**

<b>BENEFICIOS ECONÓMICOS</b>	
Después de hacer la propuesta de solución se espera que, el colegio objeto de estudio del presente proyecto tenga beneficios tanto en tiempos de trabajo, como en la productividad de sus empleados, reducción de gastos por pago de horas extras a docentes por ausencia o incapacidades de los de planta producto del estrés o factores psicosociales que puedan impactar de manera negativa la salud de los docentes.	

## 9. Conclusiones

\*Se logro caracterizar los factores de riesgo psicosocial a los que estuvieron expuestos los docentes del colegio público de Ciudad Bolívar objeto de estudio, durante el tiempo de pandemia por trabajo en casa a través del método ISTAS21 CoPsoQ.

\*Se identificaron y midieron los factores de riesgo psicosocial de los docentes objeto de estudio, generando como el mayor factor de riesgo psicosocial durante el tiempo de pandemia entre el año 2020 y 2021 bajo la modalidad de trabajo en casa fue el conflicto trabajo-vida, seguida por el ritmo de trabajo, control sobre los tiempos de trabajo.

\*Se identificó y midió el factor estrés de los docentes de un colegio público de la comunidad Ciudad Bolívar que laboraron desde casa, durante la pandemia por COVID 19 en el período académico 2020-2021, a través de la medición de estrés somático y estrés cognitivo, dando como resultado mayoritario tendiente a la favorabilidad de la salud, sin embargo es de anotar que el nivel de desfavorabilidad para la salud en el estrés cognitivo es mayor que en el del estrés somático, dadas las tareas y responsabilidades del rol.

\*Se logra dar recomendaciones soportadas en los resultados de la aplicación de las encuestas, que coadyuvan a mitigar cualquier situación futura similar a la presentada en el período académico 2020-2021.

\* Se rechaza la hipótesis nula que dice que el estrés el factor de riesgo psicosocial predominante en los docentes de un colegio en la comunidad Ciudad Bolívar durante el tiempo de pandemia por COVID19 y se acepta la hipótesis alternativa que indica que, el factor de riesgo psicosocial que predomina es diferente al estrés en los docentes de un colegio en la comunidad Ciudad Bolívar durante el tiempo de pandemia por COVID19 , según la figura 41, la cual

muestra la comparación entre todas las dimensiones analizadas. Pues la dimensión con mayor desfavorabilidad para la salud es la del conflicto entre el trabajo y la vida familiar y ésta no está asociada con el estrés.

## 10. Recomendaciones

Para futuras investigaciones se recomienda profundizar en la dimensión de Salud Mental, dada las diferentes variables que impactan esta dimensión, asociándolas a las bases del estudio, soportadas en estudios previos y asociar a grupos de población que hayan realizado trabajo en casa o presenten modalidad remota de trabajo.

Así mismo profundizar a través de encuestas que permiten caracterizar el Estrés Somático dentro de los factores de riesgo psicosocial, con el objetivo de ser identificados en trabajadores que realicen modalidad de trabajo en casa.

Dado que la tendencia de realizar trabajo remoto es una modalidad emergente en la realidad laboral, se recomienda realizar investigaciones que identifiquen el impacto de la dimensión Doble Presencia profundizando en las variables asociadas a la misma.

Se recomienda profundizar en la Dimensión Problemas del Sueño, dado que la misma fue identificada con un porcentaje significativo en las personas que trabajan en casa, aun cuando se ubicó en el nivel intermedio de impacto a la salud, de allí que es importante profundizar en este aspecto en personas que realicen trabajo en modalidad remota ya que para el normal funcionamiento del organismo tanto físico como mentalmente es necesario un sueño reparador de unas ocho horas aproximadamente.

Otro factor que se considera importante para ser tratado en futuras investigaciones, en cuanto factores de riesgos asociados al trabajo en casa en docentes, es el Burnout, ya que el mismo presenta un porcentaje en casi la mitad de la población encuestada de la presente investigación y que si este no se interviene a tiempo se pueden presentar complicaciones de salud



secundarias en los docentes que se pudieran manifestar como signos físicos desencadenando en enfermedades crónicas.

Se recomienda también a futuros investigadores hacer una investigación de la misma línea, para docentes de colegios privados, y para instituciones educativas de nivel superior tanto privadas como públicas, con el fin de realizar una comparación entre estas y cuyos resultados además de servir como una comparación puedan ser una guía de prevención en riesgo psicosocial para docentes y que pueda ser utilizada por todas las instituciones de salud del país.

Se recomienda introducir una modalidad de visitas dirigidas a evaluar las condiciones de los puestos de trabajo en los hogares además de evaluar la condiciones económicas y familiares en relación a la labor que se realiza desde los hogares incluyendo gastos de facturas de luz, conectividad, puestos de trabajo y manejo de los horarios laborales con los de las labores domésticas con el objetivo de prevenir la aparición de factores de riesgo tanto físicos como psicosociales.

## 11. Bibliografía

- Acosta, D., Arce, K., & Parra, C. (2021). *Análisis de factores psicosociales relacionados con las condiciones extra e intra laborales*.
- Alcaldía de Bogotá. (2021). *Acoso laboral y sexual, prevención y atención*. Bogotá: Alcaldía de Bogotá.
- Arango Lopera, V., & Preciado Alvarez, D. (2021). *Teletrabajo y trabajo en casa: diferencias y posibilidades en el marco de la pandemia por COVID-19*. Medellín: EAFIT.
- AsoJuegos. (s.f.). *Marco legal y jurídico*. Obtenido de <https://asojuegos.co/marco-legal-y-juridico/>
- Barrera, D., Cárdenas, D., & Yessika, C. (2020). Beneficios que ofrece el equilibrio trabajo-familia en un teletrabajador.
- Bupa. (31 de Marzo de 2020). *www.bupasalud.com.co*. Recuperado el 21 de Febrero de 2022, de [www.bupasalud.com.co](http://www.bupasalud.com.co):  
<https://www.bupasalud.com.co/salud/coronavirus#:~:text=El%2031%20de%20diciembre%20de,una%20nueva%20cepa%20de%20coronavirus>.
- Caraballo Sequera, M. J. (2019). Acoso laboral y factores organizacionales: revisión de su impacto. *Salud trab.*, 8.
- Código Sustantivo del Trabajo. (7 de Junio de 1951). *suin-juriscol.gov.co*. Obtenido de <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323>
- Congreso de Colombia. (23 de Enero de 2006). *funcionpublica.gov.co*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>

Congreso de Colombia. (16 de Julio de 2008). *desarrolloeconomico.gov.co*. Obtenido de <http://www.desarrolloeconomico.gov.co/sites/default/files/marco-legal/Ley-1221-2008.pdf>

Congreso de Colombia. (2008). *Ley 1221 de 2008*. Bogotá.

Congreso de Colombia. (21 de Enero de 2013). *minsalud.gov.co*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>

Congreso de Colombia. (03 de Agosto de 2021). *dapre.presidencia.gov.co*. Obtenido de <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%202121%20DEL%203%20DE%20AGOSTO%20DE%202021.pdf>

Congreso de Colombia. (12 de Mayo de 2021). *funcionpublica.gov.co*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162970>

Constitución Política de Colombia. (13 de Junio de 1991). *suin-juriscol.gov.co*. Obtenido de <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1687988>

Dos Santos Santiago Ribeiro, B. M., Scorsolini-Comin, F., & de Marchi Barcellos Dalri, R. C. (2021). Ser docente en el contexto de la pandemia de COVID-19: reflexiones sobre la salud mental. *Index de enfermería*.

FASECOLDA. (2020). *Guía de buenas prácticas de trabajo remoto para el sector asegurador*. Bogotá: FASECOLDA.

Floría, P. M. (2013). *Control del Estrés Laboral*. (F. Confemetal, Ed.) FC Editorial.

- FPS-OIT-OMS. (1984). *Informe del comité mixto OIT/OMS de Medicina del Trabajo. Novena reunión. Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984*. Recuperado el 28 de Febrero de 2022, de <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- Gaitán, R., & Palacio, L. (2021). Eficacia de los comités de convivencia. *JURÍDICAS CUC*, 589–612.
- García, E. L., & Bejarano, Y. N. (27 de Enero de 2021). *repository.ucc.edu.co*. Obtenido de [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/33169/2/2021\\_riesgo\\_psicosocial\\_teletrabajo.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/33169/2/2021_riesgo_psicosocial_teletrabajo.pdf)
- Garzón Rojas, J. L., Torres Quintana, Z. L., & Zapata Carrillo, A. M. (2021). *Guía para la migración a teletrabajo y la prevención de riesgos psicosociales*. Bogotá: ECCI.
- Giuzio, G., & Cancela, M. (2021). Teletrabajo e inequidades de género. *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, 21.
- Grignani, F., Cianetti, S., De Robertis, E., Mazzeschi, C., Pazzagli, C., & Tortorella, A. (2019). Una nuova didattica in area medica. *Unipg pensa il post-covid*, 34-41.
- Gutiérrez Aceves, G., Celis Lopez, M. A., Moreno Jiménez, S., Farrias Serratos, F., & Suarez Campos, J. J. (2006). Síndrome de burnout. *Medigraphic Artemisa*, 5.
- Hernandez Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico DF: McGraw Hill.
- Herrera Pinzon, A. C., Delgado Celis, K. S., & Jaramillo Silva, L. C. (2021). *repository.uniminuto.edu*. Obtenido de [https://repository.uniminuto.edu/xmlui/bitstream/handle/10656/13564/TE.RLA\\_HerreraAstrid\\_DelgradoKeyla\\_JaramilloLaura\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.uniminuto.edu/xmlui/bitstream/handle/10656/13564/TE.RLA_HerreraAstrid_DelgradoKeyla_JaramilloLaura_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Herrera, E., & Mendez, J. (2021). *Análisis de factores psicosociales relacionados con las condiciones extra e intra laborales*. Bogotá .
- INSHT. (2012). *Factores psicosociales: metodología de evaluación*. NTP 926. doi:272-13-015-4
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). (2015). *Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial*. doi:272-15-076-X
- John Jaiver Celis Celis, A. L. (Diciembre de 2020). *alejandria.poligran.edu.co*. Obtenido de <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2264/Proyecto%20de%20Investigaci%C3%B3n%20Corregido.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- López Botello, C. K., Segovia Romo, A., & Morán Huertas, A. J. (2020). Las Jornadas laborales y la cultura organizacional como desencadenantes del Síndrome de Burnout en el personal de salud: una revisión de literatura. *VinculaTégica EFAN*, 9.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 15.
- Medina Sandoval, J. E., Ospina Ruiz, T., & Sierra Orjuela, J. S. (2020). El Síndrome Del Burnout En El Trabajo En Casa. *Consecuencias del síndrome de burnout en profesionales de la salud con las nuevas formas de trabajo*. Bogota.
- Ministerio de Gobierno de la República de Colombia. (22 de Junio de 1994). *funcionpublica.gov.co*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=2629>
- Ministerio de Protección Social. (17 de Julio de 2008). *icbf.gov.co*. Obtenido de [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion\\_minproteccion\\_2646\\_2008.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm)

Ministerio de Trabajo. (22 de Julio de 2019). *mintrabajo.gov.co*. Obtenido de

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (22 de Mayo de 1979). *minvivienda.gov.co*. Obtenido

de <https://minvivienda.gov.co/sites/default/files/normativa/2400%20-%201979.pdf>

Ministerio del Trabajo. (30 de Abril de 2012). *mintrabajo.gov.co*. Obtenido de

[https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion\\_00000652\\_de\\_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00000652_de_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20)

Ministerio del Trabajo. (18 de Julio de 2012). *mintrabajo.gov.co*. Obtenido de

[https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion\\_00001356\\_de\\_2012.pdf/1fb4a978-0a6b-de95-2197-7ff9c0767fcc](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00001356_de_2012.pdf/1fb4a978-0a6b-de95-2197-7ff9c0767fcc)

Ministerio del Trabajo. (30 de Abril de 2012). *wsp.presidencia.gov.co*. Obtenido de

<http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Decretos/2012/Documents/Abril/30/dec088430042012.pdf>

Ministerio del Trabajo. (5 de Agosto de 2014). *mintrabajo.gov.co*. Obtenido de

[https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto\\_1477\\_del\\_5\\_de\\_agosto\\_de\\_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500)

Ministerio del Trabajo. (26 de Mayo de 2015). *mintrabajo.gov.co*. Obtenido de

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Ministerio del Trabajo. (7 de Octubre de 2020). *mintrabajo.gov.co*. Obtenido de

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0064.PDF/a3370954-2e5c-72fd-0801-f359a91ba67c?t=1602107574701>

Mintrabajo. (2020). *Circular 0021*. Bogotá.

Moirano, R., Ibarra, L., Riera, V., & Baritoli, F. (2021). Impacto del teletrabajo y el aislamiento social en el estrés laboral: un diagnóstico preliminar para la Argentina. *Escrito contables y de administración*, 31.

Molina, Silva, & Gallego. (2021). *Diagnóstico de Estrés y Satisfacción Laboral en Servidores Públicos de Corantioquia*. Bogotá.

Moncada, Llorens, & Andrés. (2014). *Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras*. Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)- CCOO.

Moncada, S., Llorens, C., & Kristensen, T. (2004). *Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo*. Navarra: istas.

Moncada, S., Llorens, C., & Kristensen, T. (2004). *Método ISTAS 21 (COPSOQ) -Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo*. ISTAS.

Moncada, S., Llorens Serrano, C., Salas Nicás, S., Moriña Soler, D., & Navarro Giné, A. (2021). La tercera versión de COPSOQ-ISTAS21. Un instrumento internacional actualizado para la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. *Rev. Esp. Salud Pública*, 16.

Moncada, S., Llorens, C., Salas, S., Moriña, D., & Navarro, A. (28 de Mayo de 2021). La tercera versión de copsoq-istas21. Un instrumento internacional actualizado para la prevención

de riesgos psicosociales en el trabajo. *Revista Española de Salud Pública*, 95, 16.

Recuperado el 1 de Febrero de 2022, de

[https://www.researchgate.net/publication/351970406\\_The\\_third\\_version\\_of\\_COPSOQ-Istas21\\_An\\_updated\\_international\\_instrument\\_for\\_the\\_workplace](https://www.researchgate.net/publication/351970406_The_third_version_of_COPSOQ-Istas21_An_updated_international_instrument_for_the_workplace)

Muñoz Ruiz, V., & Gutiérrez Ramirez, C. (2021). *Trabajo en casa y ansiedad en docentes durante la pandemia por COVID-19*. Bogota: UNITEC.

Núñez, L. M. (18 de Septiembre de 2020). Doble presencia: Un riesgo psicosocial presente en las docentes de primaria de una unidad educativa privada, debido al teletrabajo durante la emergencia sanitaria por la Covid-19, en la ciudad de Guayaquil *repositorio.ucsg.edu.ec*.

Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15620/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-137.pdf>

Ochoa Díaz , C. E., Hernández Ramos , E., Guamán Chacha, K., & Pérez Teruel, K. (2021). Acoso Laboral. *Universidad y sociedad*, 6.

OIT. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella - Guía práctica*. Ginebra.

Organización Panamericana de la Salud. (11 de Marzo de 2020). *www.paho.org*. Recuperado el 21 de Febrero de 2022, de [www.paho.org](https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia#:~:text=La%20epidemia%20de%20COVID%2D19,un%20gran%20n%C3%BAmero%20de%20personas): <https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia#:~:text=La%20epidemia%20de%20COVID%2D19,un%20gran%20n%C3%BAmero%20de%20personas>.

Orlandini, A. (1999). *El estrés qué es y cómo evitarlo* (Segunda ed.). México: Fondo de Cultura Económica.



- Ramírez, J., & Perdomo, M. (2020). Ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo, revisión de la literatura. 96-119.
- Ramos, C. A. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *UNFE*, 9.
- Rivera, A. M., Rosado, G., Campillo, K. J., & Romero, V. (2021). *Consecuencias del Teletrabajo en la Calidad de vida laboral de los docentes del colegio COMFACESAR de la ciudad de Valledupar*. Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, Bogotá.
- Robinet Serrano, A. L., & Pérez Azahuanche, M. (Diciembre de 2020). Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19. Polo del Conocimiento. *Polo del Conocimiento*, 5(12), 637-653. Recuperado el 23 de Febrero de 2022, de <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2111/4197>>. Fecha de acceso: 23 feb. 2022 doi:<http://dx.doi.org/10.23857/pc.v5i12.2111>.
- Romero, G., & Castro, Y. (2021). Niveles de estrés por el teletrabajo en administrativos de la Universidad Cooperativa de Colombia -Villavicencio.
- Saborío Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. (2015). Revisión bibliográfica-Síndrome de burnout. *Medicina legal de Costa Rica*, 6.
- Santos, A., & Sierra, Y. (2019). Comprensión psicosocial del teletrabajo: riesgos emergentes y protectores – (Estudios de Caso-Colombia). En S. Franco, & E. Escudero, *El presente del futuro del trabajo II* (págs. 249-262). Montevideo: Silvia Franco; Emiliano Escudero.
- Sempere Navarro, A. V., & San Martín Mazzucconi, C. (2002). *Nuevas tecnologías y relaciones laborales*. Pamplona: Aranzadi.
- Soraya Del Pilar Carranco Madrid, H. J. (2021). Estrés laboral en personal de salud modalidad teletrabajo a propósito del COVID-19: casos de estudios en Guayaquil y Salitre, durante

el periodo 2020-2021. *Revista científica mundo de la investigación y el conocimiento*, 4-18.

Tejada Becerra, C. C., & Reyes Zuluaga, L. (2020). Teletrabajo, impactos en la salud del talento humano en época de pandemia. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 8.

Tejada, J., Gimenez, V., Gan, F., Viladot, G., Fandos, M., Jiménez, J. M., & Gonzalez, A. P. (2007). *Formación de formadores*. Madrid: Thomson Editores Spain.

Torres, O. A., González, M. N., Santamaria, P. A., & Parra, P. S. (Julio de 2020). Investigación Aplicada Promoción y Prevención de la Salud Mental. *El Teletrabajo se Vive sin Estrés*. Bogotá.

Ulloa Monar, Á. R. (2018). Investigación sobre el acoso laboral en las empresas de la ciudad de Quito. *Instituto Tecnológico Superior David Ausubel*, 14(2), 9. doi:ISSN 1390-9304