

# Salud Laboral Docente

Copyright © 2022

Todos los derechos reservados.

ISBN- e 978-958-8817-62-0





Autores

Julietha Alexandra Oviedo Correa  
Gonzalo Eduardo Yepes Calderón  
Luisa Fernanda Gaitán Ávila  
July Patricia Castiblanco Aldana

Viviana Paola Velásquez Triviño  
Daniela Alejandra Rojas Camacho  
Paula Viviana Puerto Cortés  
Julietha Alexandra Oviedo Correa  
Abel José Navarro Feria

Nerly Edith Navarro Feria

Olga María Botia Sánchez  
Mónica Patricia Piñeros Fernández

Jeraldine Sanabria Benavidez  
Yeimy Lorena López García  
Maritza Cristina Morales Figueroa  
Julio Alberto Perea Sandoval

ISBN e :978-958-8817-62-0

Edición 1

Corrector de estilo: Eduard Andrés Cárdenas López

Diagramación: Leidy Katherin Moreno Guio

Editor Luz Adriana Suárez Suárez

Prohibida la reproducción total o parcial por cualquier medio  
sin la autorización escrita del titular de los derechos patrimoniales.

Bogotá, Colombia

2022

## PRÓLOGO

Desde el Observatorio Colombiano de Factores Psicosociales OBCOFAPSI del Colegio Colombiano de Psicólogos COLPSIC, celebramos todas las iniciativas que fomenten el conocimiento y la gestión integral de los factores psicosociales en los entornos laborales.

Al mismo tiempo, destacamos la labor del grupo de investigación y directivo de la Dirección de Posgrados de la Universidad ECCI, pues le han dado valor a la problemática de la salud psicosocial en el entorno del trabajo.

En OBCOFAPSI, estamos convencidos que, aunque en Colombia tenemos nutridos avances en normatividad y desarrollos tecnológicos, comparados con otros países de Latinoamérica, es preciso continuar generando conocimiento para el fomento de la calidad de vida laboral; este argumento se fundamenta en lo siguiente:

1. El conocimiento de la problemática está aún por profundizar, toda vez que en Colombia no contamos con data actualizada de los estudios de factores de riesgo psicosocial centralizados que permitan conocer la realidad de los diferentes sectores económicos, por tanto, la vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo psicosocial y sus efectos es incipiente, lo que implica pocas posibilidades de favorecer la transformación social.

2. La bien denominada por los economistas “cuarta revolución industrial” trae consigo grandes desafíos para la humanidad en general, y por supuesto, para las organizaciones. Esto de alguna manera lo pudimos esbozar con la reciente pandemia por COVID – 19, en la que estuvimos expuestos no solo al virus sino, al uso prolongado de la tecnología, lo que implicó también que otras modalidades de trabajo como el teletrabajo móvil, suplementario y autónomo se extendieran y arraigaran en las organizaciones que operan en el territorio colombiano.

- En Colombia, según cifras del Ministerio de las Tecnologías de la Información y la Comunicación Tics, con el sexto Estudio de Percepción y Penetración en entidades colombianas, a través del Fondo Único de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - Fondo Único de TIC, a finales del 2021, 4 de cada 10 de entidades implementaban el teletrabajo, esto representa una penetración del 41% y alrededor de doscientos nueve mil (209.000) teletrabajadores.

Lo que significa, por supuesto, formas diferentes de organizar el trabajo, mayor uso de tecnología, disminución de los límites familia trabajo y con seguridad, riesgos emergentes.

De otro lado, en lo relacionado con la normativa y aspectos técnicos aún tenemos caminos por recorrer, por ejemplo, solo en lo relacionado con acoso laboral, nuestra normativa identifica bien qué es y qué no es acoso laboral, pero, en lo relacionado con el resarcimiento la reglamentación es incipiente y poco beneficiosa para la víctima y el mismo sistema.

Es así que, no es vano estudiar los desencadenantes del estrés en docentes o, conocer sobre los efectos del burnout, porque con relación a los factores de riesgo psicosocial, en Colombia, es preciso ahondar en nuestra realidad y esto querido lector, usted, lo podrá encontrar en este libro, que no solo nos hablará de estas realidades en población docente sino que, aporta valor, en la medida que responde a preguntas relacionadas con el quehacer de los salubristas, empresarios y/o psicólogos especialistas en seguridad y salud en el trabajo.

Aquí usted podrá comprender mejor el tecnoestrés y sus formas de gestionarlo, es decir, encontrará estrategias basadas en la evidencia que propiciarán un entorno laboral saludable.

Adicionalmente, podrá encontrar respuestas frente a otro factor de riesgo psicosocial cada vez más recurrente dada la transformación digital y del trabajo: “El conflicto trabajo familia”.

Es por esto que, invito a los lectores a adentrarse en esta lectura con mucha pasión y apertura, pues es el resultado de un trabajo arduo y fuente de inspiración para que muchos de ustedes se puedan unir a esta red de conocimiento para la gestión psicosocial.

Aprovecho este espacio para invitarlos a vincularse al Observatorio Colombiano de Factores psicosociales <https://observapsicosocialcol.com/afiliate/>

Una iniciativa pensada para el bienestar de la población trabajadora colombiana, que construimos entre todos.

Angélica Santos Andrade

Directora

Observatorio Colombiano de factores psicosociales

# CONTENIDO

Capítulo 1 .....	3
Fuentes desencadenantes de estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Distrital el Salitre De Suba.....	3
Resumen.....	3
Abstract.....	3
Introducción.....	4
1.1 Descripción del Problema .....	4
1.2 Materiales y métodos .....	6
1.2.1 Población.....	7
1.2.2 Materiales.....	7
1.2.3 Técnicas .....	8
1.2.4 Procedimientos.....	8
1.3 Análisis de los docentes encuestados.....	9
<b>Análisis e interpretación de resultados Individuales para Escala de Fuentes de estrés en profesores (E.F.E.P).</b> .....	9
Propuesta de Intervención.....	14
Estrategia de Prácticas de trabajo saludable para educadores, gestión de la carga laboral y Gestión institucional para reducir la ocurrencia de exigencias contradictorias al educador.....	15
Responsabilidades dentro del programa de intervención Área Directiva y Administrativa .....	15
Compromisos de Gestión de la carga laboral - Directivos Docentes .....	16
Responsabilidades y compromisos de los padres de familia.....	16
Responsabilidades y compromisos de los estudiantes .....	16
Propuesta de solución para el factor de Supervisión.....	17
Propuesta de solución para el factor de Carencias .....	17
Propuesta de solución para el factor de Cooperación.....	17
Propuesta de solución para el factor de Alumnado.....	17

Propuesta de solución para el factor de Adaptación.....	18
Propuesta de solución para el factor de Valoración.....	18
Propuesta de solución para el factor de Mejoras .....	18
1.4 Conclusiones.....	18
Referencias Bibliográficas .....	19
Capítulo 2.....	21
Revisión Teórica Sobre los Factores que Inciden en el Desencadenamiento de Estrés Laboral en Docentes de Primera Infancia.....	21
Resumen .....	21
Abstract.....	22
Introducción. ....	23
2.1 Descripción del Problema .....	23
2.2.1 Fuentes secundarias y terciarias.....	25
2.2.2 Procedimientos .....	25
2.3. Resultados .....	25
Conclusiones .....	29
Capítulo 3.....	32
Efectos Psicolaborales del síndrome Burnout en Docentes de una institución Pública en Itagüí.....	32
Resumen.....	32
Abstract .....	32
Introducción.....	33
3.1 Descripción del problema.....	34
3.2 Materiales y métodos .....	35
2.2.1 Población y Muestra.....	37
3.2.2 Procedimientos .....	37
3.3 Resultados.....	38
3.3.1 Resultados de la Batería para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicolaboral. ....	40
3.3.2 Resultados del Cuestionario de Burnout del Profesorado (CBP-R). ....	44
3.4 Conclusiones.....	45



Capítulo 4.....	49
Factores asociados al Tecnoestrés en docentes trabajadores remotos de un colegio de Bogotá durante la pandemia del covid-19.....	49
Resumen.....	49
Abstract.....	49
Introducción.....	50
4.1 Descripción del Problema .....	51
4.2 Materiales y Métodos.....	53
4.2.1 Población y muestra.....	53
4.2.2 Instrumento.....	54
4.2.3 Formato de los Instrumentos.....	55
4.3 Resultados .....	56
4.3.1 Algunas estrategias para el manejo del Tecnoestrés en docentes de un Colegio .....	59
4.4 Conclusiones.....	59
Referencias Bibliográficas .....	60
Capítulo 5.....	65
Evaluación de condiciones y hábitos de autocuidado en los docentes de la especialización en gerencia de seguridad y salud en el trabajo - Universidad ECCI sede Bogotá que se encuentra en modalidad de trabajo en casa.....	65
Resumen.....	65
Abstact.....	66
Introducción.....	66
5.1 Descripción del Problema.....	67
5.2.1 Población y Muestra.....	68
5.2.2 Instrumento.....	69
5.3 Resultados .....	69
5.4 Conclusiones.....	72
Referencias Bibliográficas .....	73
Capítulo 6.....	75
Aportes a la construcción de una propuesta para el afrontamiento del conflicto trabajo-	

familia en el sector educativo. ....	75
Resumen.....	75
Abstract.....	76
Introducción.....	76
6.1 Descripción del Problema .....	79
Nota. Tomado de Conflicto trabajo-familia y su impacto sobre el síndrome de burnout (p.12), Scaglia, 2021 .....	80
6.2 Materiales y Métodos.....	80
6.3 Resultados .....	81
6.3.1 Documental.....	81
6.3.2 Encuesta.....	82
6.3.3 Aporte: .....	85
6.3.4 Aporte: .....	86
Actividad Física.....	86
6.3.5 Aporte: .....	87
6.3.6 Aporte: .....	88
Actividades de Ocio.....	88
6.3.7 Aporte .....	89
La Organización como Estrategia para Intervenir el Conflicto .....	89
6.3.8 Aporte .....	89
6.3.9 Aporte .....	90
Conclusiones .....	90
Referencias.....	91

## TABLA DE FIGURAS

Figura 1 Resultados individuales de la Encuesta de factores de Estrés para profesores. ....	9
Figura 2 Falta de apoyo del equipo directivo .....	10
Figura 3 Resultados de la fuente No 3-Mantener la disciplina en clase .....	11
Figura 4 Resultados de la fuente No 8 Cuando se valora mi actuación .....	11
Figura 5 Resultados de la fuente No 30- Estructura Jerárquica .....	12

Figura 6 Resultados de la fuente de estrés No 12- Impartir clase.....	13
Figura 7 Resultados de la fuente No 33-Conflicto entre las necesidades de mi departamento .....	14
Figura 8 Estrategias.....	85
Figura 9 Tipos de tensión .....	85
Figura 10 Primera Fase.....	86
Figura 11 Gráfico ¿Cómo puedo ser más Activo?.....	87

## TABLA DE TABLAS

Tabla 1 Factores de evaluación del estrés en profesores	8
Tabla 2 Matriz GCT-45 Docentes de la IEIE	39
Tabla 3 Factores de riesgo intralaborales en docentes por dominios	41
Tabla 4 Factores de riesgo ex	42
Tabla 5 Categorización del puntaje del test del Síndrome de Burnout	45
Tabla 6 Dimensiones del conflicto trabajo-familia	80
Tabla 7 Sustento	84
Tabla 8 Recomendaciones	88
Tabla 9 Plan de Capacitaciones	89
Tabla 10 Actividad día en Familia	90





# Capítulo 1

## Fuentes desencadenantes de estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Distrital el Salitre De Suba.

### Resumen

El estrés laboral es un factor de riesgo psicosocial de alto impacto y los docentes no están exentos de esta realidad. Actualmente en Colombia existen normas que regulan el riesgo psicosocial, sin embargo, estas normas no pueden aplicarse a la realidad docente de la mayoría de los colegios y más en colegios públicos dado que no hay recursos económicos, ni humanos que permitan abordar esta problemática. El Colegio el Salitre de Suba es un colegio público ubicado en la localidad de Suba en la Ciudad de Bogotá actualmente cuenta con 3 sedes educativas con 138 docentes activos, los cuales proveen enseñanza a un promedio de 3000 estudiantes de sus tres sedes y en sus dos jornadas, la problemática de estrés laboral en esta institución no ha sido indiferente ya que se han presentado casos fuertes de estrés donde actualmente hay docentes incapacitados por esta condición y otros han sido pensionados por invalidez debido a esta causa. Dada esta problemática y el impacto negativo en la salud física y mental de los docentes del Colegio el Salitre de Suba, surge la necesidad de aplicar este proyecto investigativo con el fin de determinar a través de la encuesta de escala de las fuentes generadoras de estrés en profesores (E.F.E.P), las fuentes más relevantes y las condiciones que están generando esta problemática y brindar alternativas de solución a esta. El estudio está enmarcado desde el paradigma mixto, a partir del empleo de escalas tipo Likert y observaciones abiertas que permiten a los docentes presentar sus percepciones frente al estrés laboral.

*Palabras clave:* Estrés laboral, Docentes, Fuentes estresoras, Factores de riesgo psicosocial, Riesgo Psicosocial.

### Abstract

Work-related stress is a high-impact psychosocial risk factor and teachers are not exempt from this reality, currently in Colombia there are rules that regulate psychosocial risk, however, these rules cannot be applied to the teaching reality of the majority of students. schools and more in public schools since there are no financial or human resources to address this problem. El Salitre de Suba School is a public school located in

the town of Suba in the City of Bogotá, currently it has 3 educational centers with 138 active teachers, who provide education to an average of 3000 students from its three branches and in its two days, the problem of work stress in this institution has not been indifferent since there have been strong cases of stress where there are currently teachers disabled by this condition and others have received disability pensions due to this cause. Given this problem and the negative impact on the physical and mental health of the teachers of Colegio El Salitre de Suba, the need arises to apply this research project in order to determine through the scale survey the sources of stress in professors (EFEP) the most relevant sources and the conditions that are generating this problem and provide alternative solutions to it.

*Keywords:* Stress, Teachers, Sources of stressors, Factors, Psychosocial Risk.

## Introducción

El ser docente acarrea una responsabilidad social, intelectual y emocional muy alta, debido que esta profesión normalmente se desarrolla en un entorno laboral que presenta complicaciones, por su entorno, en las formas de relacionarse y comunicarse socialmente; un contexto que además de ser demandante, es también muy específico, con grandes retos asociados a individualidades desde y hacia el docente, provenientes de diferentes seres a su alrededor, iniciando por el estudiante del cual el docente es responsable desde el momento que ese mismo ingresa a su salón de clases, pero también enfrentado a un clima laboral y un equipo de trabajo que no siempre es el más óptimo para desempeñarse libremente como profesional. Sin embargo y a pesar de todo, es importante reconocer que un docente también es un ser humano con aciertos, pero también errores y además de educar también debe cargar con el peso de la fatiga emocional y mental que implica su profesión y su rol en la sociedad como educador. El campo laboral educativo público es uno de los sectores de mayor relevancia para el crecimiento socioeconómico e intelectual de una nación, no obstante, es uno de los sectores más abandonados a nivel laboral y estatal dando como consecuencia un alto índice de estrés laboral en docentes de colegios públicos no solo en Colombia, sino también a nivel global. En Colombia, a pesar de la vigencia del Decreto 1655 de 2015, no se tiene claridad del nivel de desarrollo y aplicación de estudios de riesgo psicosocial; por ello, orientado a subsanar esta falencia, se propuso la realización de un estudio mixto, instrumentalizado a través de una encuesta española. Como resultado del análisis de los resultados, se propuso un plan de prevención.

### 1.1 Descripción del Problema

La población docente es una de las actividades laborales más relevantes de nuestra sociedad, sin embargo, una de las más abandonadas en todo aspecto, pues existe una crisis prácticamente global que está obligando a los profesores a abandonar las aulas de clase debido al estrés laboral, salarios deficientes, falta de respeto y carga laboral excesiva. (Padilla A., Gómez-Restrepo C., Rodríguez V., Dávila M., Avella C., Caballero A., Vives A., et al., 2009); Rodríguez, R. & Rivas, S. (2011).

En noviembre de 2019 el Grupo Educar Colombia, en un análisis realizado acerca del estrés laboral en docentes y basado en un análisis investigativo manifestó que los docentes:

*Frustrados por los bajos salarios, falta de respeto, fondos insuficientes, estrés, carga laboral excesiva y no sentirse valorados, han considerado abandonar la profesión. Según un estudio de Phi Delta Kappa (PDK), los principales motivos de la deserción docente son: descontento con el manejo de la disciplina de su escuela (60 %); salario y pocos beneficios (22 %); estrés, agotamiento o presión (19 %); y la percepción de no sentirse respetados y valorados (10 %)". El estrés laboral se produce debido a la excesiva presión que tiene lugar en el entorno de trabajo. Generalmente es consecuencia del desequilibrio entre la exigencia laboral y la capacidad o recursos disponibles para cumplirla eficientemente. Los síntomas pueden ir desde un ligero mal humor, hasta graves depresiones y casi siempre suelen ir acompañadas de un cierto agotamiento y debilidad física. (Prevecon Seguridad y salud. 2018, Pág 15) Introduzca aquí el texto del capítulo uno. Introduzca aquí el texto del capítulo uno. Introduzca aquí el texto del capítulo uno.*

La situación actual de pandemia ha puesto a los docentes en una nueva y ardua realidad y es acomodarse a un sistema educativo virtual, para el cual ninguna institución educativa estaba preparada pues la mayoría de docentes no están capacitados y familiarizados en uso de las TIC y muchos de ellos no poseen las destrezas en el uso básico de herramientas informáticas, lo cual ha conllevado a un incremento paulatino del estrés laboral, una condición que con el tiempo se irá convirtiendo en una causa de deserción laboral, incapacidad temporal o permanente y en casos extremos la aparición de enfermedades graves a causa de esta problemática como lo puede ser el síndrome de burnout, fibromialgia, parálisis facial, cáncer, entre otras.

En una encuesta realizada en julio de 2020 a 45 docentes de la Institución Educativa distrital el Salitre acerca de enfermedades laborales asociadas al sector educativo, se pudo evidenciar que el 52% manifestó que el estrés laboral es la afección más recurrente en el desarrollo de su labor, entre los factores desencadenantes de esta condición laboral se pudo observar que los motivos más recurrentes son: El desconocimiento en herramientas tecnológicas, el manejo de padres y estudiantes con situaciones de irrespeto y agresividad, sobrepoblación en las aulas de clase, falta de motivación laboral y poco apoyo de los directivos en los procesos. En la encuesta realizada a la institución educativa, se pudo observar cómo los docentes desconocen sus derechos a nivel laboral, no tienen capacitación en seguridad y salud en el trabajo, no hay recursos para la aplicación de una Batería de Riesgo Psicosocial y también se evidencia la ausencia de programas de promoción y prevención que garanticen una óptima salud física y mental y además un entorno agradable de trabajo. De esta manera el estudio busco responder a la pregunta: ¿Qué fuentes generan mayor estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Distrital el Salitre de Suba?



## 1.2 Materiales y métodos

Se planteó como objetivo de la investigación identificar las fuentes que desencadenan mayor estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Distrital el Salitre de Suba. Por lo mismo, se determinaron los siguientes objetivos específicos.

1. Determinar la población docente más afectada por los factores y fuentes de estrés laborales.
2. Identificar las fuentes de estrés laboral en profesores (E.F.E.P) en docentes del colegio el Salitre de Suba.
3. Elaborar una propuesta de intervención basada en los lineamientos dados por el protocolo de intervención de factores psicosociales en el sector educativo.

La presente se enmarcó en el paradigma de la investigación mixta, el cual permite además de cuantificar, cualificar características propias de la investigación, pues además de generar datos y porcentajes estadísticos, añadir características cualitativas al grupo evaluado. Se usaron escalas tipo likert como la Escala de Fuentes de Estrés en Profesores, y para analizar la herramienta cualitativamente se anexa un ítem de “observaciones abiertas” que permitió al docente exponer su punto de vista frente al estrés laboral en su vida como docente.

Mediante un estudio de tipo descriptivo, la aplicación del cuestionario de evaluación del estrés en profesores diseñado por el Instituto Nacional de Salud de España, permitió evaluar y analizar las fuentes de estrés laboral en profesores a través de una evaluación subjetiva, recolectando el sentir de los docentes en relación a listado de ítems que reflejan situaciones laborales que pueden ser fuentes estresoras, para después discutir sobre su estado de salud psicológica; luego de la aplicación de esta herramienta se analizaron los resultados más relevantes y/o críticos obtenidos a través de la aplicación de la encuesta y de acuerdo con los resultados e interpretación estadística, se diseña un informe detallado con recomendaciones y estrategias de afrontamiento del estrés basado en los resultados para que pueda ser desarrollado por el departamento de Psicoorientación dentro de las actividades de bienestar laboral que se empezarán a llevar a cabo de a partir del año 2021 ante las frecuentes incapacidades laborales que se han producido en 4 docentes de diferentes jornadas y áreas por estrés laboral.

La presente investigación se dividió en 4 fases, para poder llevar a cabo con éxito el proyecto.

**Fase 1:** En esta fase se determinó el tipo de investigación que se realizó, se revisó el estado del arte y la normatividad legal vigente a nivel psicosocial en Colombia, se hizo el consentimiento informado, se tramitó el permiso con la Rectora del IED el Salitre de Suba, una vez obtenido el permiso, se realizó un análisis de las herramientas a utilizar de acuerdo con su impacto en la aplicación de estas en estudios previos a nivel nacional e internacional, luego se determinó el grupo poblacional docente al cual se aplicaron los instrumentos elegidos para la recolección y análisis de datos (Cuestionario de evaluación del estrés en profesores diseñado por el Instituto Nacional de Salud de España), al finalizar esta etapa se diseñó el cronograma de trabajo para el proyecto de investigación. En esta fase se realizaron dos reuniones con el personal docente de la institución, donde se explica la intencionalidad

del presente trabajo de investigación y se socializa el cronograma de trabajo para la aplicación de las dos herramientas, la interpretación de resultados, el diseño y socialización del Programa de Promoción y prevención del riesgo psicosocial.

**Fase 2:** En esta fase se estudiaron a profundidad las herramientas elegidas para aplicar al personal docente, se procede a la digitalización interactiva de las herramientas elegidas a través de Google forms, para que su interfaz sea visible tanto en sistemas operativos Windows, Apple, Linux o Android, dado que las herramientas se aplicarían de manera virtual por motivos de la pandemia. Además, se aplicaron las herramientas a 51 docentes elegidos previamente en la fase 1, se aplicó el cuestionario de evaluación del estrés en profesores diseñado por el Instituto Nacional de Salud de España; obtenidos todos los datos de las herramientas aplicadas se tabularon los datos obtenidos y se inicia el análisis estadístico bajo los parámetros establecidos por la herramienta aplicada, ya analizados los resultados se evaluaron los puntos críticos junto con las Psico orientadoras de cada sede y la Rectora.

**Fase 3:** Luego de obtenidos, tabulados y analizados minuciosamente los resultados se tomaron los puntos más críticos a nivel psico laboral, a partir de ellos se hizo una reunión de apertura con Psicoorientadoras de las 3 sedes de la institución con el fin de abordar la problemática obtenida partir de los resultados y se empiezan a esbozar ideas para el diseñar estrategias de promoción de la salud y prevención del estrés laboral en docentes del IED el Salitre de Suba.

**Fase 4:** Se diseñó un informe de resultados para Psicoorientación y Rectoría y para el personal docente se diseñó un brochure digital con recomendaciones para la prevención y manejo del estrés laboral en el ámbito docente, en el cual como aspecto relevante se articula a través de la conformación de un Comité de Convivencia laboral y una iniciativa del departamento de Psicoorientación para mitigar el impacto del estrés en los docentes de cada una de las sedes educativas.

### 1.2.1 Población

El cuestionario de Escala de Fuentes de Estrés en Profesores se aplicó en una muestra poblacional por conveniencia de 51 docentes del colegio el Salitre de Suba, correspondiente al 45% de la población total docente, en las 3 sedes de la institución, en sus dos jornadas (mañana y tarde) y en los niveles de preescolar, primaria, bachillerato y media vocacional.

### 1.2.2 Materiales

Por factores asociados a la pandemia, la herramienta de análisis de medición del estrés laboral en docentes se aplicó de forma virtual, se hizo presentación de la encuesta, mediante reunión por TEAMS con previo aval de la Rectora, se generó enlace mediante Google forms, el cual fue enviado a los correos electrónicos institucionales de cada docente, esto con colaboración de la secretaria académica. El análisis de resultados se realizó mediante diagnóstico estadístico en Excel, previo consentimiento informado firmado por cada participante. Para la obtención de resultados se requirió que todos los docentes que

respondieran contarán con un smartphone con Android o con un computador con conexión estable a internet y una disponibilidad de 20 minutos para responder el cuestionario.

### 1.2.3 Técnicas

Como técnica de recolección de datos se eligió el cuestionario previamente digitalizado en Google Forms, denominado Escala de Fuentes de Estrés En Profesores, diseñado por el Instituto Nacional de Salud en España, el cual consta de 56 ítems, categorizados en la escala Likert de 5 puntos que van del 1 al 5 donde, 1 nada, 2 muy poco, 3 algo, 4 bastante y 5 mucho. Este cuestionario consta 56 ítems relativos a aspectos que pueden constituir fuentes de estrés en el individuo. Mediante esta herramienta se pretende obtener información acerca de los aspectos relacionados con el desarrollo del trabajo que son fuentes de estrés en profesores y en qué medida lo son. Esta prueba no valora el grado ni la frecuencia en que se dan estas situaciones (pues parece que son situaciones que se suelen dar en el trabajo en mayor o menor medida), es decir, no intenta valorar una situación "objetiva" sino que tiene en cuenta la importancia subjetiva de ciertos aspectos, que se pueden dar en el trabajo, como fuentes de estrés. (NTP 574, 2000, p2). Por esta razón se seleccionó este cuestionario español en contraste con otros instrumentos.

### 1.2.4 Procedimientos

Se halló el documento que contenía la herramienta Escala de fuentes de estrés en profesores (EFEP), esta herramienta se digitalizo mediante Google forms para posteriormente general un enlace para ingresar a contestarla, luego se hizo reunión mediante TEAMS donde se explicó a los docentes asistentes en qué consistía la herramienta, cuál era su finalidad y el consentimiento informado que esta misma contenía, este proceso estuvo habilitado durante 8 días.

*Tabla 1 Factores de evaluación del estrés en profesores*

<b>Factor de evaluación</b>	<b>Ítems que lo evalúan</b>	<b>Factor de evaluación</b>	<b>Ítems que lo evalúan</b>
Supervisión:		15, 16, 21, 29, 30, 31, 32, 33, 42, 46, 47, 48.	
Carencias:		6, 28, 38, 39, 41, 43, 45, 53.	
Cooperación:		2, 4, 7, 11, 13, 14, 17, 19, 37.	
Alumnado:		3, 10, 18, 26, 35, 36, 44, 54.	
Adaptación:		25, 27, 51, 55, 56.	
Valoración:		8, 9, 20, 22, 23.	
Mejoras:		1, 5, 12, 24, 34, 40, 49, 50, 52.	

### 1.3 Análisis de los docentes encuestados

La herramienta de fuentes de estrés en profesores fue aplicada a 51 de 138 docentes de todos los niveles de enseñanza en una institución educativa distrital la cual se encuentra ubicada en Bogotá en la localidad de Suba, el interés por este proyecto investigativo en este colegio surge como necesidad de investigar porque hay docentes incapacitadas por estrés laboral, porque hubo suicidios derivados de esta problemática psicosocial, por la rotación en la planta docente y cómo el estrés puede estar incidiendo de manera negativa en la salud mental de los docentes de esta institución.

Los resultados de la población general encuestada corresponde al 47% es femenino, el 51% de la población es masculina y el 2% corresponde a población de otro género; de igual forma se determinó que el 47% de la población docente encuestada tiene estudios de especialización, el 29% tiene estudios de maestría, el 21.6% de pregrado y el 2% tiene estudios de Doctorado; de igual forma se determinó que los años de experiencia en educación el 47% de la población encuestada es de 20 años o más en la docencia, el 27,5 % lleva de 16<sup>a</sup> 20 años en la docencia, el 15.7% lleva de 11 a 15 años y el 9.8% lleva de 1 a 10 años en la docencia; el 37.6 % de la población encuestada corresponde a docentes de la Sede A jornada tarde, sede que cuenta con los grados de octavo a undécimo, el 19.6% corresponde a docentes de la sede A jornada mañana, que también tiene grados de octavo a undécimo, el 17.6% corresponde a la sede C jornada tarde de los grados preescolar a 4° de primaria, el 11.8% corresponde a la sede B jornada mañana de los grados quinto de primaria a séptimo de bachillerato, el 7.8% pertenece a la sede C jornada mañana de preescolar a 4° de primaria y el 5.9% pertenece a la sede B jornada tarde de quinto de primaria a séptimo de bachillerato.

#### Análisis e interpretación de resultados Individuales para Escala de Fuentes de estrés en profesores (E.F.E.P).

En este análisis se sumaron los datos numéricos por cada docente encuestado, siendo 56, la valoración mínima que cada individuo pudo tener y 280 la valoración máxima y de acuerdo con los resultados por individuo se valoró de acuerdo con la escala de valoración asignada ver Figura 1

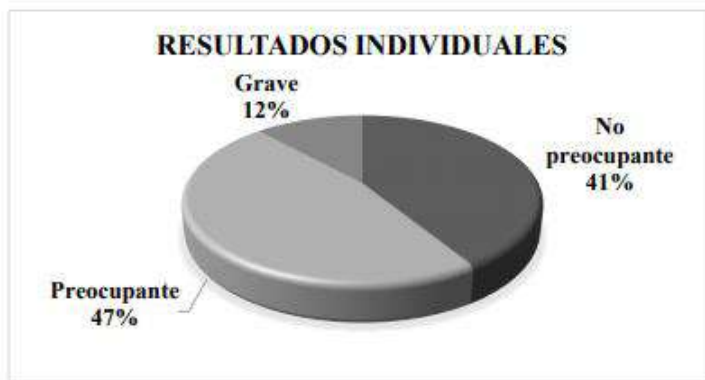


Figura 1 Resultados individuales de la Encuesta de factores de Estrés para profesores.

*Fuente: Elaboración propia*

Veintiún (21) encuestados correspondientes al 41% de la población encuestada se encuentran en un nivel no preocupante, lo cual sugiere que no tienen síntomas asociados al estrés laboral; sin embargo 24 individuos correspondiente a un porcentaje mayor del 47% se encuentra en un nivel preocupante y sugiere atención para no convertirse en grave y 6 individuos correspondientes al 12% de la población encuestada se encuentran en nivel grave, lo cual permite inferir que el estrés en docentes del colegio el salitre se encuentra en una puntuación promedio de 150 que a su vez sugiere un estado: Preocupante, este resultado se obtuvo promediando los puntajes totales individuales de los 51 encuestados.

Dados estos resultados resultó importante conocer como mínimo los ítems de la encuesta de fuentes de estrés en profesores valorados en 4 (bastante) y 5 (mucho) para poder encontrar las condiciones más estresoras de los 56 ítems y a partir de ellas crear alternativas de solución que puedan intervenir puntualmente en la mitigación o corrección de esas fuentes, para ello se analizaron individualmente todos los ítems y se halló la moda de cada uno para determinar la frecuencia de valoración de las respuestas; se tomaron como referencia de análisis y propuestas No preocupante 41% Preocupante 47% Grave 12%.

De los resultados individuales de la Encuesta de Factores de Estrés para Profesores, las puntuadas en número 4 que en escala likert por ítem se determina como un modo de afectación de “Bastante” de las cuales se hallaron 6 de 56 ítems analizados, así mismo no se encontró ninguna que puntuara en 5 y para valoración en 3 que significa “algo” también se plantearon alternativas de solución para el afrontamiento de estos ítems ya que la moda global de los 56 ítems fue 3 presentándose en 26 de 56 ítems evaluados ver Figura 2.



*Figura 2 Falta de apoyo del equipo directivo*

*Fuente: elaboración propia (2021)*

Por otro lado, de los 51 docentes encuestados el 43% respondió que “falta apoyo del equipo directivo” el otro 57% dio una respuesta diferente a 4. Esto puede deberse a que los docentes de las diferentes sedes manifestaron que no se sienten apoyados por sus directivos y esto se traduce en una fuente de estrés para los 22 docentes encuestados que respondieron 4 para la fuente de estrés denominada “falta de apoyo del equipo directivo”. La gráfica indica que esta fuente es más recurrente en mujeres que en hombres u otros lo que sugiere que las mujeres se encuentran más vulnerables a esta fuente de estrés. Para ello es

importante que el consejo Directivo sea más empático con el docente y se involucre más en los procesos académicos y disciplinarios que se dan en las sedes o en las reuniones virtuales ya que en las observaciones de la encuesta aplicada 10 de los 51 docentes manifestaron que no sienten apoyo, ni acompañamiento por parte de Rectoría, ni sus coordinadores de sede (ver Figura 3).



Figura 3 Resultados de la fuente No 3-Mantener la disciplina en clase

Fuente: elaboración propia (2021)

Para el análisis minucioso de esta fuente de estrés es importante primero destacar que el 37% de la población encuestada que corresponde a 19 docentes encuestados respondió 4 “bastante”, el 63% restante respondió otras opciones. Para esta fuente de ese 37% en el análisis del ítem 3 corresponde al 58% de la población femenina y el 42% a la población masculina, lo cual permite inferir que para la población femenina es más difícil mantener la disciplina en clase, esto puede deberse a diversos factores ver Figura 4.



Figura 4 Resultados de la fuente No 8 Cuando se valora mi actuación

Fuente: elaboración propia (2021)

Este resultado corresponde al 31% de la población docente encuestada y valorada en esta fuente de estrés; se puede determinar que el 56% de la población masculina valoró esta fuente de estrés en “bastante” es la más afectada por esta, de igual forma se observa que la incidencia a pesar de ser menor en mujeres está valorada en un 44% que sugiere también un impacto negativo de esta fuente estresora en mujeres.

Este resultado puede centrarse en el hecho de cómo el docente no es reconocido profesionalmente como debiera ser, por todas las implicaciones mentales, éticas y morales que conlleva ser docente, no solo como pedagogo de áreas sino como ejemplo de vida; en una de las observaciones de la encuesta aplicada a este grupo docente hay una observación que en conclusión manifiesta que es muy frustrante estudiar durante años un pregrado, una Maestría y un Doctorado para ofrecer una calidad educativa excelente y que esto no sea posible por el solo hecho de que a los directivos o a las Secretarías de Educación Distritales les importa más el hecho de cubrir una plaza docente donde hace falta, más que por el hecho del valor agregado que un docente cualificado puede brindar a esa institución en calidad académica y disciplinaria.

Luego de analizados los 6 ítems de fuentes estresores más predominantes de los 56 ítems evaluados se pudo observar que en 3 fuentes (3, 29, 30) las mujeres fueron las más afectadas, pero que en otras 3 (8,12 y 33) de esas 6 fuentes los hombres fueron los más afectados es por ello que para conocer más a profundidad el porqué de esto, se procedió a realizar un análisis dado que en cada sede educativa del Salitre hay dos jornadas y por ende dos coordinadores, y esto puede tener una influencia significativa en los resultados o la relación de las variables sede, nivel educativo y jornada con las fuentes estresoras identificadas (ver Figura 5).

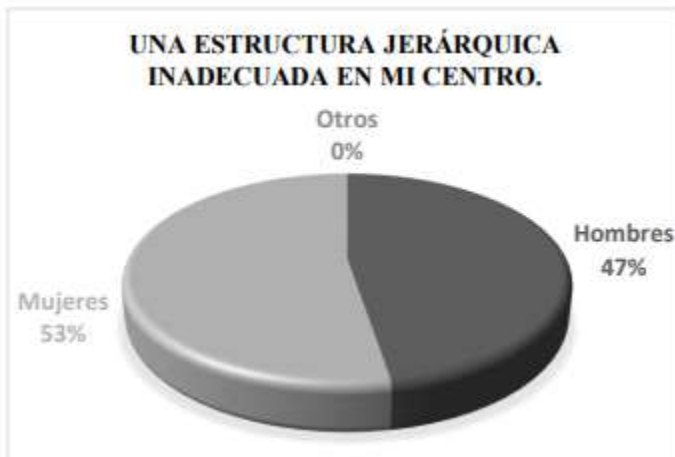


Figura 5 Resultados de la fuente No 30- Estructura Jerárquica

Fuente: elaboración propia (2021)

Una población correspondiente al 37% de los docentes encuestados valoró esta escala en 4 “bastante”, donde el 53% de las valoraciones es realizada por mujeres y el 47% por hombres, en esta fuente de estrés se observa también que a pesar de que el análisis global de encuestados hay más hombres que mujeres encuestadas, las mujeres son las que siguen presentando resultados más altos, el ítem 30 de la escala de fuentes de estrés en profesores (E.F.E.P) que atiende a una estructurada jerárquica inadecuada, puede darse por varias condiciones, sin embargo entre las más sobresalientes y según observaciones realizadas por los mismos docentes encuestados, 10 de los 19 encuestados refieren que los Coordinadores toman decisiones académicas y disciplinarias a la ligera y no consultan con los jefes de área estas decisiones, de igual forma en el global de los 51 profesores 21 docentes realizaron observaciones enfocadas a la Rectoría dado que la figura de la Rectoría ha sido muy variable en los últimos cinco años y se ha cambiado 3 veces de Rector por razones desconocidas y nadie da una razón de porque se están presentando estas renunciaciones (ver Figura 6).

### ítem 12: Impartir clases a un número elevado de Alumnos



Figura 6 Resultados de la fuente de estrés No 12- Impartir clase.

Fuente: elaboración propia (2021)

En este ítem 12 enfocado a diagnosticar la fuente de estrés que genera el hecho de impartir clase a un elevado número de alumnos contestaron en valoración 4 un total de 17 docentes correspondiente al 33% de la población total encuestada, en este ítem podemos visualizar que el porcentaje de afectación de la fuente estresora se da con mayor incidencia y frecuencia en la población masculina con un 65% y la población femenina con un 35%, este resultado se puede fundamentar en el hecho de que las mujeres docentes pueden representar una figura maternal y tienen más paciencia para manejar grupos grandes sin que esto represente la fuente estresante más fuerte para ellas, pero que sin embargo es una fuente preocupante de estrés también en población femenina.

En cuanto a los resultados en hombres puede deberse a que los hombres tienen más reacción ante las situaciones desafiantes con estudiantes y el hecho de lidiar con grupos grandes los saca de casillas generando en esta población una fuente estresora de alto



impacto (ver Figura 7).

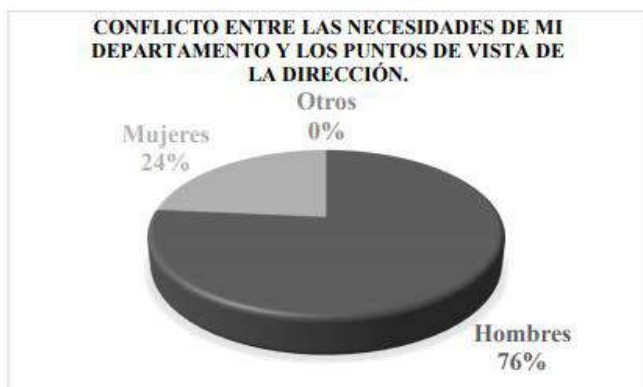


Figura 7 Resultados de la fuente No 33-Conflicto entre las necesidades de mi departamento

Fuente: elaboración propia (2021)

Este ítem de fuente de estrés se analizó teniendo en cuenta que el 33% de la población encuestada valoró esta fuente en “bastante” donde el 76% de esos 17 docentes pertenecientes a este grupo y pertenecientes al género masculino manifestaron una alta incidencia en esta fuente estresora y solo el 24% del grupo son mujeres. La causa de este resultado puede deberse al hecho de que hay un poco más de sumisión en la planta docente femenina y los hombres tienden más a dar su opinión crítica acerca de los procesos académicos que se dan en el colegio, de igual forma 8 de los 17 encuestados y valorados en 4 en este ítem manifestaron en las observaciones de la herramienta aplicada que los Coordinadores no trabajaban en equipo, eran machistas y les gustaba imponerse ante los docentes, 2 de las observaciones manifestaban que los coordinadores de bachillerato imponían su cargo con el fin de pasar por encima de la opinión y autonomía de los docentes en su materia impartida y en los resultados de esta.

### Propuesta de Intervención

Luego de revisadas las variables y analizadas de acuerdo con las fuentes de estrés más relevantes en los docentes y catalogadas como preocupantes, se definió un esquema de solución basado en las estrategias de mejoramiento del clima laboral, la gestión de la carga laboral y la disminución de la exposición a fuentes de estrés que se enfatice en los 7 factores de medición evaluados ya que el resultado por factor en todos es “preocupante”. Para la propuesta de solución de la presente problemática de factores y fuentes de estrés laborales identificados como más críticos, nos apoyaremos en el Protocolo de intervención de factores psicosociales en el sector educativo el cual está regulado normativamente bajo la resolución 2404 de 2019, esta guía permite abordar el problema mediante la proposición de estrategias de afrontamiento tales como. En esta propuesta se centró en dos de las tres estrategias que propone el protocolo de intervención, las cuales se describen a continuación:

Estrategia de Prácticas de trabajo saludable para educadores, gestión de la carga laboral y Gestión institucional para reducir la ocurrencia de exigencias contradictorias al educador.

Esta acción tiene como objetivo reducir la ocurrencia de exigencias contradictorias, esta busca responder a las demandas a las cuales se enfrentan los docentes para poder dar respuesta a todos los requerimientos de su cotidianidad a nivel educativo. Esta propuesta involucra los diferentes actores de la comunidad educativa los cuales deben comprometerse a respetar la estrategia de intervención y a cumplir con los compromisos allí pactados desde cada uno de sus roles, llámese Directivo, Administrativo, Docente, Padre de familia y/o estudiante desde las siguientes acciones de intervención.

### Responsabilidades dentro del programa de intervención Área Directiva y Administrativa

Los Directivos del IED el Salitre son conscientes de la actual situación de riesgo psicosocial en la cual se encuentra su planta docente y se comprometen a crear un clima laboral participativo donde se involucre al personal docente de cada área en la toma de decisiones que afectan positiva y/o negativamente su labor como docente desde su área académica.

Darán acceso claro, fiable y transparente a las actas de reunión del Consejo Académico, Directivo y de padres con el fin de que los docentes puedan enterarse de manera oportuna que cambios se están llevando a nivel interno y que afecta los procesos académicos. Promoverán la democracia y el derecho a la libre expresión, darán al docente espacios de participación para la toma de decisiones de actividades académicas que propende a mejorar la calidad educativa.

Efectuarán actividades de bienestar laboral tales como clima laboral, manejo del estrés, estrategias de afrontamiento, terapias de reflexión entre otras, con ayuda de la ARL, el COPASST y el departamento de Psicoorientación. Desarrollarán acciones solidarias con calidad humana que apoyen las problemáticas propias de la labor docente en la labor diaria de la docencia. Manejarán de forma respetuosa y amable las leyes que rigen en el sector educativo e involucrarán a los docentes de forma justa y equitativa. Definirán horarios de atención docente en cada una de las sedes, asegurando cobertura en las 3 sedes educativas y las 6 jornadas (dos por cada sede). Los Directivos deberán propiciar escenarios donde imperan la convivencia armónica, participación abierta, responsable que respeta las diferencias y las diversas ideas, puntos de vista u opiniones de los diferentes docentes. El personal administrativo será amable y respetuoso con los demás actores de la comunidad educativa. Asumirán su rol con total transparencia, diligencia y sentido de pertenencia con la institución, así mismo serán cuidadosos con sus palabras y actitudes frente a los docentes y estudiantes.

## Compromisos de Gestión de la carga laboral - Directivos Docentes

Los Directivos respetarán las intensidades horarias máximas para cada docente y en caso de que la planta docente actual no alcance a cubrir su totalidad académica, la Rectora solicitará formalmente a la Dirección Local de Educación el requerimiento de personal docente faltante. En tiempos de pandemia los Directivos respetarán los horarios de los docentes de acuerdo con su jornada laboral y no programarán reuniones extralaborales que afecte de manera negativa los horarios de descanso de los docentes. La Rectora del IED el Salitre junto con ayuda de los coordinadores de cada sede y jornada determinará la carga laboral para cada docente sin exceder la intensidad horaria por semana en los docentes y en caso de identificar la necesidad de incrementar la planta docente, realizarán de manera inmediata la requisición de personal a la Dirección Local de Educación (DILE). La rectora junto con el personal administrativo de cada sede y jornada deberán mantener actualizada y la constante revisión de la plataforma del SIMAT con el fin de saber la disponibilidad de cupos en cada grado, sede y jornada, para no exceder la capacidad límite de las aulas y no someter a sobrecarga laboral al personal docente.

La rectora junto con los coordinadores deberá tener en cuenta la disponibilidad de un plan alternativo para poder reemplazar docentes que por diversos motivos falten al colegio, esto con el fin de no sobrecargar a otros docentes con clases que no son de su área, ni de su competencia, esto teniendo en cuenta la responsabilidad compartida que establece la ley de infancia y adolescencia.

## Responsabilidades y compromisos de los padres de familia

Los padres de familia se comprometen a fortalecer en casa valores tales como el respeto, la empatía, la responsabilidad y la honestidad, con el fin de generar en el estudiante una mentalidad colaborativa y empática con la labor docente. Acatarán directrices, citaciones docentes y demás responsabilidades del manual de convivencia con el fin de dar un seguimiento riguroso del proceso académico y disciplinario de los estudiantes. Conocerán, apoyarán y se involucrarán en la filosofía y objetivos de las estrategias educativas y convivenciales del IED el Salitre. Mantendrán una comunicación asertiva con el personal docente y demás personal de la institución. Respetarán el conducto regular cuando considere que sus derechos o los de sus hijos están siendo vulnerados. Serán ejemplo para sus hijos inculcando siempre el respeto a la vida, a sus semejantes y el entorno. Asistirán oportunamente a la entrega de informes de sus hijos o a cualquier llamado de atención reportado por los docentes. Proveerán espacios en el hogar que generen confianza, cuidado, protección y respeto del entorno social, físico y ambiental.

## Responsabilidades y compromisos de los estudiantes

Serán capaces de interactuar con sus docentes de forma comprensiva, justa y solidaria. Cumplirán con todos los deberes consignados en el manual de convivencia de la institución educativa. Respetarán la impartición de las clases y no crearán ambientes de indisciplina que

representen un riesgo para la salud emocional y mental del docente. Conocerán y pondrán en práctica el manual de convivencia de la institución educativa. Mantendrán relaciones de cordialidad, solidaridad y empática con los docentes y demás miembros de la comunidad educativa.

Finalmente se generó de manera conjunta una propuesta para cada uno de los factores intervenir, a partir de la propuesta de intervención para prácticas de trabajo saludable para educadores, gestión de la carga laboral y Gestión institucional para reducir la ocurrencia de exigencias contradictorias al educador.

### Propuesta de solución para el factor de Supervisión

Crear anualmente un plan de mejoramiento anual donde se evidencien actividades de promoción de la salud y prevención del riesgo psicosocial en docentes. El plan como mínimo debe contener: -Talleres de capacitación -Talleres de reflexión -Espacios de interacción entre grupos -Talleres de bienestar -Incentivos por desempeño.

El departamento de Psicoorientación, con apoyo de la Rectoría realizará anualmente la aplicación de la encuesta de fuentes de estrés en profesores (EFEP) y elaborará un plan de intervención y mejoramiento basado en los resultados arrojados por dicha herramienta.

Rectoría junto con Coordinadores crearán espacios de capacitación para los docentes donde se enfatice en el uso de las TIC.

### Propuesta de solución para el factor de Carencias

Manual de responsabilidades académicas y laborales, deberá ser socializado al iniciarse cada año lectivo deberá contener como mínimo: Carga semanal académica Responsabilidades frente a: - Dirección de grupo - Horario académico - Asignaturas para impartir - Acompañamientos - Jefaturas de área - Consejo Académico - Boletines - Atención a padres - Espacios de participación.

### Propuesta de solución para el factor de Cooperación

Talleres de capacitación en riesgo psicosocial y mejoramiento del clima laboral con apoyo de la ARL y/o psicólogos especialistas SST Actividades de integración que permitan el reconocimiento a la labor docente. Buzón de sugerencias. Implementar estrategias de comunicación asertivas entre docentes y directivos. Realizar acompañamiento docente mínimo una hora por semana a cada docente en los cursos más críticos disciplinariamente.

### Propuesta de solución para el factor de Alumnado

Establecer carteleras y medios de comunicación masiva que inviten al estudiante a formar parte del equipo de cambio hacia el respeto y reconocimiento de la labor docente.

Aplicar el debido proceso contenido en el manual de convivencia, cuando se cometen todo tipo de fallas académicas y disciplinarias que afectan al docente.

#### Propuesta de solución para el factor de Adaptación

Tener disponibles todas las actas de reuniones donde se toman decisiones que impactan un área, un docente y una asignatura, de igual forma comunicar a los docentes de los cambios académicos, disciplinarios y valorativos que se den en la institución.

#### Propuesta de solución para el factor de Valoración

Crear un programa de incentivos laborales que motiven a los maestros y no caigan en rutina laboral académica. Los incentivos pueden abordarse desde varios aspectos y se pueden establecer mediante la aplicación de encuestas, podrán ser: - Tiempo compensatorio - Rifas (viajes, bicicletas, vajillas, televisores, etc.) - % de Becas de postgrado.

#### Propuesta de solución para el factor de Mejoras

Rectoría, junto con coordinadores de sede evaluarán la disponibilidad docente y la carga laboral con el fin de identificar los docentes que superan la carga académica de 24 horas catedra y solicitar nueva planta.

Habilitar y remodelar aulas que están inhabilitadas y solicitar docentes a la SED para cubrir las demandas laborales con una carga académica que no supere las 24 horas semanales por docente.

## 1.4 Conclusiones

El presente estudio de investigación cumplió con el objetivo general de valorar el estrés laboral causado por las diversas fuentes de estrés más predominantes en docentes del colegio el Salitre de Suba.

Se logró aplicar la herramienta de diagnóstico a 51 docentes que participaron en el estudio del estrés laboral lo que ayudó a cumplir con cada uno de los objetivos específicos de la presente investigación. El 59% de la población docente encuestada en el presente proyecto de investigación se encuentra sometida a fuentes estresoras en un nivel preocupante o grave. Luego de visualizar el panorama de estrés en el análisis individual, se analizaron las fuentes más predominantes en el estrés laboral y se determinó que 6 de las 56 fuentes evaluadas están valoradas en 4 en la escala de likert como la moda en el análisis estadístico total de los 56 ítems para la valoración individual de las fuentes en cada ítem de repuesta con una valoración de “bastante”.

La sede más afectada por estrés laboral es la sede A con un porcentaje de afectación del 59%, teniendo en cuenta los porcentajes de ambas jornadas. Tanto hombres, como mujeres docentes se encuentran afectados en igual porcentaje por las fuentes de estrés evaluadas y categorizadas en nivel muy preocupante. El COPASST se crea por iniciativa de los docentes

ante el abandono a nivel de seguridad laboral en el que se encuentra el colegio y la falta de procesos internos que permitan establecer un adecuado clima laboral en la planta docente de la institución, ante el cambio de Rector que ha surgido en los dos últimos años.

Luego de analizados y concluidos los resultados del presente proyecto de investigación se recomienda a los directivos y Psicoorientadoras crear estrategias para el mejoramiento del clima laboral ya que esta es una fuente que está afectando negativamente el personal docente. Se recomienda tomar la propuesta de intervención de la presente investigación con fines de mejoramiento de las condiciones intralaborales de los docentes de la institución. Se recomienda a la Rectora del plantel educativo y de acuerdo con el numeral 10.9 de la ley 715, distribuir las asignaciones académicas, y demás funciones de docentes, directivos docentes y administrativos a su cargo, de conformidad con las normas sobre la materia de igual forma revisar la disponibilidad de planta docente en cada sede con el fin de equilibrar las cargas académicas en los docentes y así disminuir su carga laboral. Mientras el colegio permanezca en modalidad virtual, es importante que se programen reuniones que respeten los horarios de los docentes en sus diversas jornadas, con el fin de que los horarios de docentes de la mañana y tarde no se crucen con horarios contrarios a su jornada de trabajo. Se recomienda a Directivos y Administrativos, hacer mínimo una revisión mensual al SIMAT (Sistema integrado de matrículas) y mantenerlo actualizado, esto con el fin de revisar la disponibilidad de cupos asignados a cada sede y jornada con el fin de no exceder el máximo de estudiantes por aula y así sobresaturar a los docentes con carga académica. Se recomienda por medio del COPASST solicitar formalmente a la Fidupervisora acompañamiento a la institución educativa en la creación del SGSST de la institución teniendo en cuenta la normatividad legal vigente.

## Referencias Bibliográficas

Ayuso J. (1993). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout (28 de febrero de 2021). Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653) de <https://rieoei.org/historico/deloslectores/1341Ayuso.pdf>

Cárdenas, M., Méndez, L. & González, M. (30 de enero de 2014). EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE, ESTRÉS Y BURNOUT EN PROFESORES UNIVERSITARIOS. Actualidades Educativas en Investigación, 14, 22. 28 de octubre de 2020, De Redalyc.org Base de datos.

Cejudo J. & López Ma Luz. (2017, enero 23). Importancia de la inteligencia emocional en la práctica docente: un estudio con maestros. El Sevier, 31, 11. 20 de julio de 2020, De Science Direct Base de datos.

Cleves, C., Guerrero, G. & Macías, A., (2014). CONDICIONES LABORALES RELACIONADAS CON LOS NIVELES DE ESTRÉS EN LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN TÉCNICA DE BOGOTÁ -. 23 de febrero de 2021, de Universidad Javeriana Sitio web: <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/15547/ClevesCalderonAdriana2014.pdf?sequence=3>

Cuba, E. & León M., (2018). Gestión pedagógica y estrés laboral en docente de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón”. Ayacucho. 24 de octubre de 2020, de Repositorio de la Universidad César Vallejo Sitio web: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32972>

Dávila, H., Lombana, L., Matabanchoy, S. & Zambrano, C. (2018). FACTORES PSICOSOCIALES LABORALES INMERSOS EN EL CONTEXTO DE LOS DOCENTES EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESTATAL DE SAN JUAN DE PASTO. Revista de la

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad de Nariño, 19, 1-23.

Domínguez, J., (2004). RIESGO PSICOSOCIAL EN LA UNIVERSIDAD: ESTRESORES PROPIOS DEL DOCENTE UNIVERSITARIO1. Revista Digital de Prevención, 2, pp.5-6.

Enciso, A, López, M & Dominguez, M. (2015). CRONOLOGÍA DE LA NORMATIVIDAD DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL EN COLOMBIA. 18 de octubre de 2020, de Universidad CES Sitio web: [http://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/1826/2/Cronologia\\_Normatividad.pdf](http://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/1826/2/Cronologia_Normatividad.pdf)

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. (2000). NTP 574: Estrés en el colectivo docente: metodología para su evaluación. (8 de marzo de 2021) de [https://www.insst.es/documents/94886/327064/ntp\\_574.pdf/29683e3e-f38d-4c1f-9132-80aa178f8f7](https://www.insst.es/documents/94886/327064/ntp_574.pdf/29683e3e-f38d-4c1f-9132-80aa178f8f7)

Padilla A., Gómez-Restrepo C., Rodríguez V., Dávila M., Avella C., Caballero A., Vives A., et al.(2009)Prevalencia y características del síndrome de agotamiento profesional (SAP) en docentes de tres colegios públicos de Bogotá (Colombia), Revista colombiana de psiquiatría ,38,1,50-65,2009, Asociación Colombiana de Psiquiatría

Prevecon Seguridad y Salud. (2018). El estrés laboral: definición, causas, consecuencias y cómo prevenirlo. 18 de agosto de 2020, de Prevecon Seguridad y Salud Sitio web: <https://prevecon.org/es/el-estres-laboral-definicion-causas-consecuencias-y-como-prevenirlo/>

Resolución 2404 de 2019. Ministerio del Trabajo. Recuperado el 28 de julio de 2020. En <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

## Capítulo 2

# Revisión Teórica Sobre los Factores que Inciden en el Desencadenamiento de Estrés Laboral en Docentes de Primera Infancia.

### Resumen

El presente estudio es de tipo exploratorio, teniendo en cuenta que, aunque se ha documentado en diferentes estudios el estrés laboral, en los docentes de Primera Infancia se conoce poco del tema. En esta investigación, se traza como objetivo identificar algunas características sobre la evolución del estrés laboral en docentes de la primera infancia desde años anteriores; conviene subrayar que el abordaje de este tema ha venido en crecimiento por el importante papel que desempeñan los docentes en el acompañamiento a los estudiantes desde edades tempranas de la vida, y el rol fundamental que estos cumplen en la sociedad debido a su influencia en los procesos de desarrollo y aprendizaje de los niños y niñas. Se utilizó una metodología cualitativa en donde, como primera instancia, se indagó en fuentes secundarias y terciarias, tanto nacionales como internacionales, las cuales permitieron ahondar en las ideas principales del trabajo. Empleando como instrumento todos los antecedentes y estudios que se encontraron: tesis, trabajos de grado, investigaciones independientes, artículos y libros relacionados con el tema de investigación, búsquedas realizadas a partir de repositorios institucionales de las universidades como Universidad Libre y Corporación Universitaria Minuto de Dios; así mismo, bases de datos de revistas científicas como ScienceDirect y Web of Science. Posteriormente, se realizó una revisión de la teoría y antecedentes sobre el estrés laboral en docentes de la primera infancia, retomando las fuentes de consulta anteriormente mencionadas, con el fin de conocer a fondo el tema de estudio.

Por consiguiente, se realizó una comparación entre los enfoques teóricos revisados, permitiendo resaltar las similitudes y diferencias entre las ideas de los autores, lo que llevó a diversos cuestionamientos y críticas propias del equipo investigador. Finalmente, se obtuvieron los resultados y se dispuso a la discusión de los mismos, terminando con las conclusiones y recomendaciones de la investigación. Los resultados obtenidos de la revisión y comparación de los enfoques y antecedentes, arrojaron que las principales causas de la aparición del estrés laboral en los docentes de primera infancia son las condiciones laborales, en cuanto a las adaptaciones del aula de clase, herramientas para realizar actividades, falta de apoyo desde los compañeros hasta directivos docentes, tareas extralaborales, pocos espacios de descanso y esparcimiento, insatisfacción por la remuneración, y por último, pero no menos importante, la relación trabajo-familia que repercute de manera considerable en su bienestar físico y emocional. A partir de este análisis documental, se concluye que los principales causantes del estrés laboral en docentes de la



primera infancia en Bogotá, son las condiciones laborales en las que se desempeñan mostrando síntomas similares en el desarrollo de la enfermedad, las tareas extra laborales llevadas a casa, y el ambiente laboral por falta de apoyo entre docentes y directivo-docente, así como la presión generada por los padres de familia respecto al cuidado de sus hijos y asuntos personales.

**Palabras Clave:** Instituciones educativas, Docencia, Primera infancia, Estrés laboral, Estresores.

## Abstract

This is an exploratory study, considering that although work-related stress has been documented in different studies, little is known about it in early childhood teachers. The objective of this research is to delve into the evolution of occupational stress in early childhood teachers since previous years. It should be emphasized that the approach to this topic has been growing due to the important role played by teachers in accompanying students from an early age and the fundamental role they play in society, because of their influence on the development and learning processes of children. A qualitative methodology was used in which, as a first instance, secondary and tertiary sources, both national and international, were used to delve into the main ideas of the work. Using as an instrument all the antecedents and studies that were found: theses, degree works, independent research, articles and books related to the research topic, searches made from institutional repositories of universities such as Universidad Libre and Corporación Universitaria Minuto de Dios, as well as databases of scientific journals such as ScienceDirect and Web of Science. Subsequently, a review of the theory and antecedents on work stress in early childhood teachers was carried out, taking up the previously mentioned sources of consultation, in order to know in depth the topic of study.

Consequently, a comparison was made between the theoretical approaches reviewed, allowing to highlight the similarities and differences between the ideas of the authors, which led to various questions and criticisms of the research team. Finally, the results were obtained and discussed, ending with the conclusions and recommendations of the research. The results obtained from the review and comparison of the approaches and antecedents, showed that the main causes of the appearance of work stress in early childhood teachers are the working conditions, in terms of classroom adaptations, tools to carry out activities, lack of support from colleagues to teaching directors, extra-work tasks, few spaces for rest and recreation, dissatisfaction with remuneration and last but not least the work-family relationship that has a considerable impact on their physical and emotional wellbeing. From this documentary analysis, it is concluded that the main causes of work stress in early childhood teachers in Bogotá are the working conditions in which they work showing similar symptoms in the development of the disease, the extra work tasks carried out home, and the work environment due to lack of support between teachers and principal-teacher, as well as the pressure generated by parents regarding the care of their children and personal matters.

**Keywords:** Educational institutions, Teaching, Early childhood, Work stress, Stressors.

## Introducción.

El estrés laboral también provoca agotamiento físico, mental y emocional en los trabajadores, generándoles bajo autoestima, afectaciones a la salud física. Según investigaciones realizadas anteriormente, se enfatiza en las condiciones de trabajo, como fuente común y mayoritaria de la presencia del estrés en los docentes (Cardozo, 2016), un factor que se tiene en cuenta en la presente investigación, así como factores extralaborales y afecciones propias de los colaboradores educativos (Sáenz, I., & Gabini, S., 2016). Ahora sobre los problemas del profesorado, entre los que enfatiza “la inestabilidad laboral de los internos, carga docente, la masificación del alumnado, y la insuficiente dotación de infraestructura y de materiales didácticos en los centros educativos” (Marcelo, 1992). La investigación se centró, por lo tanto, en la comprensión respecto a la afectación directa al docente de parte de las instituciones, condiciones laborales, relación trabajo-familia y demás, lo cual viene provocando que se presenten cada vez más casos de estrés laboral, algunos de esos casos se detectan en etapas avanzadas, tanto que llegan a desarrollarse como Síndrome de Burnout, más conocido como síndrome del trabajador quemado (Sánchez Álvarez, P., 2009).

Hay que mencionar que, dichas afectaciones pueden iniciar desde un simple dolor de cabeza o aburrimento del trabajo actual, hasta llegar a síntomas fuertes como problemas cardíacos y/o respiratorios, enfermedades musculares, problemas de salud concretos como dolores de espalda, cefaleas, enfermedades respiratorias y virales, entre otras, lo que lleva, en algunos casos, al abuso del consumo de medicamentos tranquilizantes que pueden ocasionar más daño a largo plazo.

Cada caso en los docentes se puede presentar de manera diferente en el ámbito laboral, y por ello se ha decidido conocer en este estudio más a profundidad sobre la aproximación teórica y evolución científica acerca del estrés, identificando los factores que inciden en la aparición del malestar y cómo estos síntomas y afectaciones se pueden prevenir, según la revisión teórica y los antecedentes asociados a este riesgo psicosocial.

## 2.1 Descripción del Problema

El estrés laboral genera efectos adversos sobre los docentes de primera infancia, e indirectamente sobre los estudiantes y sus familias. El tema objeto de investigación mantiene relevancia en la medida en que los docentes de primera infancia son los encargados de acompañar a los estudiantes en la etapa escolar más temprana desde la educación inicial y cumplen una labor fundamental en la vida de los niños y niñas.

En la primera etapa de vida los niños y niñas están explorando lo que para ellos es un mundo nuevo y aun no tienen la independencia de realizar actividades sencillas de la vida diaria, como atarse los zapatos, comer, control de esfínteres, controlar sus emociones, comunicación clara, caminar, entre otras y cuando asisten desde temprana edad a un jardín infantil el docente es quien le guía y acompaña cada día por medio de diferentes estrategias pedagógicas el cómo ser independientes.

La carga laboral de los docentes de primera infancia no es solo por la atención de los estudiantes y la responsabilidad total que tienen sobre cada uno, a esto se suma la atención de padres de familia y el cumplimiento de todas las actividades con la institución para la que

laboran. Es de gran importancia identificar a tiempo si los docentes presentan estrés, teniendo en cuenta que es una enfermedad que se manifiesta de manera progresiva y lentamente; sin embargo, genera déficit en la atención y concentración (Michie, Glachan y Bray, 2001), entre otras afectaciones, especialmente las dos afectaciones nombradas anteriormente, no tienen cabida cuando se está trabajando con niños y niñas. Los efectos negativos que ocasiona el estrés no solo afectan a quien lo padece, sino que repercute a toda la institución a la que pertenece, afectando directamente la productividad del trabajador (Cortés, 2021), el estrés como estímulo amenazante provoca reorganización en la vida de la persona, dependiendo en el nivel en el que se presente. Lamentablemente, la mayoría de personas no prestan atención a este tipo de síntomas y el estrés avanza silenciosamente; originando amenazas a las condiciones de salud de los seres humanos.

## 2.2 Materiales y métodos

Se planteó como objetivo de la investigación documental, identificar las características de la evolución del estrés laboral en docentes de la primera infancia y su importancia en los diferentes ámbitos, salud, personal, seguridad y desempeño laboral, con el fin de aportar argumentos que contribuyan a definir el alcance de investigaciones futuras.

1. Identificar los estresores presentes en el ambiente laboral cotidiano de los docentes de primera infancia y cómo sus detonantes.
2. Realizar una comparación entre los diferentes enfoques teóricos, en cuanto a la atención que se ha prestado a los causantes de estrés laboral en docentes y las acciones de prevención que se han tomado a través del tiempo.
3. Sugerir una nueva interpretación y postura crítica en torno a la posible afectación a los estudiantes ante la presencia de estrés laboral en sus docentes.

### Fases de la metodología

El método deductivo usado en el proyecto, es un método flexible que permite la exploración de la información adquirida, por ello, la presente investigación se dividió en tres fases, para poder llevar a cabo con éxito su desarrollo:

**Fase 1.** Recopilación de la información necesaria, estudios e investigaciones nacionales e internacionales Para esta primera fase se realizó la recopilación de fuentes bibliográficas relacionadas con el tema, realizando la lectura y comparación entre las metodologías, los instrumentos utilizados y los resultados adquiridos.

**Fase 2.** Establecer según la compilación de la información en qué condiciones se encuentra el tema de estrés laboral en la actualidad, qué se ha hecho recientemente, para posteriormente, realizar la revisión de los estudios encontrados y el aporte que han tenido en el tema, si la aplicación de cuestionarios permite tener datos claves para conocer el estado actual de la presencia de estrés en docentes de primera infancia.

Esta fase se desarrolla a partir de la codificación y análisis narrativo.

**Fase 3.** Comparación entre los estudios recientes y antiguos, generación de resultados y aportes. Se llevó a cabo el análisis y comparación de los estudios realizados y se elaboraron recomendaciones que podrán ser utilizadas para futuras investigaciones.

#### Población

La población se centra en los docentes de primera infancia que padecen de estrés laboral y sus factores incidentes. Por lo tanto, no se cuenta con una muestra física para la aplicación de pruebas o teorías.

#### **Criterios inclusión**

Docentes titulados en pedagogía infantil o primera infancia que se encuentren ejerciendo

Docentes de primera infancia mayores de edad, sin límite final de edad

Docentes de primera infancia empleados del sector público o privado

Docentes de cualquier estrato socioeconómico que laboren con niños pequeños.

#### **Criterios de exclusión**

Personas que se encuentren estudiando pedagogía infantil y estén próximos a graduarse.

Personas menores de edad.

Docentes que no sean de primera infancia.

### 2.2.1 Fuentes secundarias y terciarias

La información recolectada para formular y desarrollar la investigación fue de fuentes secundarias en su mayoría, las cuales permitieron la construcción de la revisión de los referentes teóricos y la indagación en los antecedentes conceptuales e investigativos.

### 2.2.2 Procedimientos

El análisis de la información recopilada se realizó con base a las referencias encontradas en las bases de datos de revistas científicas como ScienceDirect y Web Of Science, del mismo modo, trabajos realizados por estudiantes, los cuales reposan en los repositorios institucionales; el mayor porcentaje de referencias fueron de trabajos investigativos y trabajos de grado, así como la comparación entre los trabajos encontrados, teniendo en cuenta el año de presentación y los antecedentes consultados, su marco teórico y referencial. Todo con la intención de verificar, confirmar y comprender la naturaleza de la problemática del estrés laboral, que se ha venido presentando e incrementando en los docentes en los últimos años desde un periodo de la última década, a partir del año 2010.

## 2.3. Resultados

Se conoce que el estrés es una enfermedad silenciosa referida a una condición negativa que responde a un factor estresante, y que puede tener un fuerte impacto en la salud mental y física de la persona (OIT, 2016). La Organización de las Naciones Unidas para la

Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2005) menciona que “la salud de los profesores depende de las condiciones de trabajo. Y, por tanto, conforme cambian las condiciones de trabajo de los profesores, es previsible esperar cambios en los indicadores de salud docente” (Muraca, 2016, 2019). Se destaca el hecho de que evidentemente las condiciones laborales influyen en un 80% en la presencia del estrés laboral en los docentes; condiciones como la adaptación de las aulas de clases, falta de herramientas, responsabilidad con las labores, falta de apoyo al docente y tareas fuera de la institución (Cleves, Guerrero y Macías, 2014), todas estas afectan la satisfacción del trabajador, su compromiso con la organización, las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo, el desempeño y la productividad. Actualmente, la problemática estudiada en esta investigación es tomada en cuenta con mayor fuerza y atención, debido al incremento de los casos presentados respecto al estrés laboral. De acuerdo con autores tales como Maslach (1978 en Martínez Pérez, A. 2017), Reader, Schwab, Jackson y Schuler (1986), Parkes (2001), Shirom (1989), Moreno y Peñacoba (1999 en Quiceno, J., & Vinaccia Alpi, S. 2007) y Gil-Monte (2003 en Quiceno, J., & Vinaccia Alpi, S. 2007), algunos de los síntomas más frecuentes son:

- Emocionales: Desilusión, falta de tolerancia, desesperación.
- Conductuales: Desconsideración, Abandono laboral.
- Sociales: Conflictos interpersonales, mal humor.
- Psicosomáticos: Dolor de osteomusculares, migraña, pérdida del apetito.
- Cognitivos: Autoestima baja, hipocresía, desorientación.

De los cuales, como se puede evidenciar que, en la mayoría de los referentes teóricos mencionados con anterioridad, los autores coinciden en que los docentes manifiestan la aparición de estos síntomas en sus vidas, y que a esto se le suman las condiciones extra laborales e información sociodemográfica como: el sexo, estado civil, edad, antigüedad, entre otras, ubicándolas como fuentes de estrés. Por otra parte, hay que mencionar que el estrés laboral no se manifiesta de la misma forma en todas las personas, sin embargo, en el caso de los docentes de primera infancia se presentan síntomas similares.

En algunos se desencadena desde la parte física y en otros desde la parte mental, adicionalmente, los autores encuentran que la negación es una parte fundamental del desarrollo de la enfermedad y que los síntomas son tomados como cotidianidad de la labor y al ambiente externo al que se está expuesto, así como a las dificultades del transporte de vuelta a sus casas, y se asocia a esto, el repetitivo dolor de cabeza o migraña; en la mayoría de casos los docentes no prestan atención y no son conscientes del daño que esto puede causar a largo plazo, por ejemplo, la respuesta física ante el estrés debido a una situación indeseable, genera estresores que son ocasionados por situaciones que permanecen en el tiempo y que posteriormente se verán expresados en el comportamiento de las personas cuando no se logra obtener una respuesta adecuada, evidenciándose consecuencias psicofísicas acumuladas (Travers & Cooper, 1997). El desarrollo de estrés laboral es corresponsabilidad de la institución educativa y de los docentes, por un lado, la institución debe garantizar óptimas condiciones de empleabilidad, en donde se respeten los horarios del empleado y de esta manera su trabajo no interfiera con sus asuntos personales, y por el otro, del docente quien debe velar por su buen estado de salud física y mental, como parte del bienestar del ser humano (Cleves, Guerrero y Macías, 2014). Las instituciones tienen la posibilidad de acceder a la aplicación de las herramientas que se han desarrollado, como los

cuestionarios, la batería de riesgo psicosocial y demás instrumentos que permitirían ver las condiciones de salud mental y física en las que se encuentran sus trabajadores y tomar acciones de mejora o preventivas que favorezcan las dos partes interesadas, a pesar de que es un tema que está en auge y se encuentra considerado como una de las enfermedades más comunes en la actualidad, las instituciones no realizan este tipo de inversiones y mucho menos cuando saben que las condiciones laborales que ofrecen no son las adecuadas.

Según los estudios de referencia consultados (González, 2018; Muñoz, 2017; Arteaga, 2018), los docentes que acompañan a los estudiantes de diferentes instituciones educativas coinciden en la baja remuneración económica, los extensos horarios laborales que superan las 8 horas, la carga laboral y el desarrollo de actividades que no son acordes a su perfil. Por supuesto, la calidad en su desempeño laboral disminuye y la mayoría de docentes, en las investigaciones donde se realizaron preguntas tipo entrevista o aplicación de test, manifiestan tener cambios de humor repentinos y dolores físicos, especialmente musculares. La vida intralaboral, sus condiciones poco óptimas que presenta, junto a la presencia de estrés y sumado a lo anterior, el hecho de que algunos de los docentes no conocen técnicas para responder, disminuir y/o prevenir el estrés; aunque, a pesar de esto, refieren que gozan de excelentes condiciones de salud física y mental con su desempeño laboral, son motivos que generan la necesidad de implementar acciones para identificar el estrés laboral y difundir las herramientas necesarias para su abordaje.

Otras de las condiciones o situaciones más comunes, y que pueden llegar a producir estrés en docentes de primera infancia, son los pocos recursos para la elaboración de las actividades con los estudiantes, la infraestructura insegura o inadecuada en la que laboran, la contratación informal y pocas oportunidades de crecimiento profesional. Todos estos, y agregando los mencionados con anterioridad, son los estresores más comunes en los docentes de primera infancia y se pueden activar según el tiempo que un docente lleve laborando o también si los estresores se manifiestan al tiempo o si, por el contrario, solo es uno el que genera afectación; si es el segundo caso las probabilidades de desarrollar estrés son menores que, si se suman el primer caso y el cúmulo de estresores, resultando eventualmente en que las probabilidades de tener estrés laboral sean altas.

Según Guerrero y Vicente (2001, en Guerrero Barona, E., & Rubio Jiménez, J. C. (2005)), otros estresores a nivel educativo son el nivel de participación en la toma de decisiones, los sistemas de premios, la autonomía en el ejercicio de la actividad profesional (es decir que en muchos casos los docentes dependen de sus superiores incluso para la preparación de clase y las metodologías pedagógicas a usar, esto provoca malestar debido a que sienten que sus opiniones no son de valor, ni tenidas en cuenta); en otro estudio, García Buades, Esther, & Torrens, Gema, & Ramis, Carmen, & Vázquez, Ángel, & Ferrer, Victoria A. (2005), resaltan las condiciones de vida y las condiciones sociodemográficas y organizacionales que tienen en común los docentes que padecen de estrés y es importante resaltar que son personas que se encuentran entre los 50 años de edad o más y 15 años ejerciendo la profesión.

La captación de información para conocer si un docente de primera infancia tiene estrés laboral o está próximo a padecerlo es de difícil adquisición, debido a que la mayoría de las instituciones educativas cierran las puertas para no realizar estos estudios. Para el ejercicio de esta investigación fue de difícil acceso la consecución de datos, de igual forma, teniendo en cuenta que los resultados de las investigaciones pueden ser desfavorables según las

condiciones laborales que tengan para los docentes, otro sesgo en las investigaciones de este tipo es que la información recolectada depende totalmente del docente y de la veracidad en las respuestas brindadas a los investigadores, estas conclusiones son algunos de los hallazgos importantes en los estudios desarrollados por Quintero (2016) y Muñoz (2017).

Se ha identificado que muchos docentes exageran manifestando su vida intralaboral y otros docentes se limitan a dar información por temor a perder su empleo. Se encuentran diversos estudios de investigación sobre docencia, en donde se resaltan las condiciones de trabajo, la falta de motivación en los docentes, el bajo desempeño laboral, la carga laboral, la responsabilidad excesiva y la rendición de cuentas a padres de familia, directivos, superiores y alumnos, entre otros temas importantes en los cuales los docentes han presentado inconformidad (Quintero, 2016), debido a que se sienten con excesiva carga laboral, lo que produce agotamiento físico y mental

Luego de contar con la información, realizar la respectiva y detenida lectura de las investigaciones, se encuentran más estudios en los cuales se indaga sobre los estresores, la aplicación de pruebas y test a los docentes, de los cuales se obtienen resultados importantes donde se conocen varios aspectos de la vida intralaboral del gremio y de los cuales es posible realizar afirmaciones del estado actual de estrés laboral en esta profesión; en cambio, son muy pocos los estudios dedicados a conocer posibles acciones de prevención de padecer estrés laboral, por ello, cabe resaltar algunos aportes importantes para prevención como: Las acciones de prevención de estrés publicadas por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral de Estados Unidos, en el cual se mencionan todos los estresores más comunes investigados en el gremio docente de primera infancia y resalta cuáles son las acciones a llevar a cabo para prevenir el desarrollo de estrés (NIOSH, 1999).

Sin embargo, la mayoría de acciones no dependen únicamente del docente, si no de los directivos docentes a cargo de las instituciones educativas en las cuales laboran. La siguiente acción sí depende únicamente del docente y es el afrontamiento del estrés: hallar el lado positivo de una situación, en donde el docente tendrá control de sus emociones y la capacidad de convertir algo negativo en una nueva oportunidad.

Los estudiantes de primera infancia que se encuentran desde los 0 hasta los 5 años de edad a cargo de un docente que tenga estrés no estarían recibiendo atención integral, debido a que los docentes presentarían varios síntomas como agotamiento físico y mental, dolores óseo-musculares, entre otros, que impiden su desarrollo laboral (Quintero, 2016); el trabajo que se realiza con los niños y niñas en educación inicial exige actividad frecuente, desarrollo de habilidades y ejercicios de planificación frecuente que requieren atención y concentración.

El trabajo con niños implica que la persona a cargo sea activa, hábil y desarrolle varias actividades a la vez. Definitivamente, los estudiantes estarían directamente afectados e incluso recibirían un trato inadecuado, especialmente los que aún no pueden comunicarse verbalmente con claridad, es decir los más pequeños que se encuentran en una etapa de vulnerabilidad y dependen totalmente de un adulto, no contarían con la presencia de alguien que esté en su totalidad dispuesto a brindar el cuidado y la atención necesaria, incluso pueden aumentar los riesgos de que ocurra un accidente por descuido (Arteaga y otros, 2018); por lo tanto, hay una imperante preocupación sobre la afectación de docentes con síntomas de estrés y como este influye en el acompañamiento que brinda a los niños y niñas, así mismo sobre la calidad pedagógica y la prestación del servicio educativo.

## Conclusiones

De acuerdo con los documentos analizados, las principales causantes del estrés laboral en los docentes de primera infancia en Bogotá, son las condiciones laborales en las que se desempeñan, mostrando síntomas similares en el desarrollo de la enfermedad, las tareas extra laborales llevadas a casa, y el ambiente laboral por falta de apoyo entre docentes y directivos docentes, así como la presión generada por los padres de familia respecto al cuidado de sus hijos y asuntos personales. De la investigación realizada se encontró que los antecedentes estudiados brindan información que sin duda ayudaría a mejorar la situación de los trabajadores en general de las empresas, estudios realizados in-situ que demuestran con una muestra de hasta 700 empleados, que las condiciones laborales se deben mejorar, sin embargo, no se ha hecho mucho para que esto se lleve a cabo, lo que representa un riesgo asociado al contexto educativo, en el que se debe velar por favorecer condiciones óptimas de trabajo a sus colaboradores y estrategias articuladas a las acciones institucionales que permitan la prevención y manejo del estrés laboral, para mitigar los impactos negativos en el desarrollo de sus labores.

Como se ha dicho, se deben implementar estrategias que generen conciencia en los directivos de las instituciones educativas para que autoricen la aplicación de instrumentos que permiten identificar y evaluar el estrés laboral, de este modo se pueden contar con acciones para prevenirlo y minimizar el avance de la enfermedad; así mismo, para que se generen planes de acción que garanticen la mejora continua en sus instituciones debido a que un colaborador satisfecho y motivado dará mejores resultados en las actividades asignadas y aumentará su productividad. Al mismo tiempo, realizar programas de formación en las instituciones para el control del estrés laboral, se convierte en una necesidad, teniendo en cuenta que en estos espacios se dan a conocer las estrategias para minimizar su aparición y manejar las situaciones que lo pueden generar, así mismo acciones que permitan evitarlo o regularlo si ya está presente, sensibilizar a los docentes sobre el autocuidado y el manejo y gestión de las emociones. Para la aplicación de los diferentes instrumentos y herramientas será necesario que los docentes cuenten con tiempo suficiente e interés para responder las preguntas, también realizar un proceso formativo con ellos sobre su importancia, teniendo en cuenta que esto facilita que los participantes brinden información veraz y posteriormente se cuente con resultados reales que permitan conocer el panorama en el que se encuentra estos profesionales de la educación.

Una visión global e integrada de las condiciones y situaciones que generan el estrés laboral en los docentes permitirá fortalecer una cultura preventiva que enriquezca las herramientas que se provean a las escuelas para la sensibilización de los docentes y estudiantes, así como el ejercicio del cuidado personal y colectivo, que estimule la reflexión acerca de las consecuencias que genera sobre la vida y la salud las situaciones de estrés que no se detectan y manejan de manera adecuada.

## Referencias Bibliográficas

- Arteaga P. Mena C, Hermosilla A, Contreras S (2018). Una Mirada a la Calidad de Vida y Salud de las Educadoras de Párvulos. Universidad de Chillán.
- Cardozo, L. A. (2016). El estrés en el profesorado. Revista de Investigación Psicológica. ISSN 2223-3032. Revista de Psicología n.15 La Paz jun. 2016.



Cleves, A., Guerrero, A. y Macías, A.J (2014). Condiciones laborales relacionadas con los niveles de estrés en los docentes de una institución de educación técnica de Bogotá - 2014.

Cortés, J. L. (2021). El estrés docente en tiempos de pandemia. Versión On-line ISSN 2007-7890. Dilemas contemp. educ. Política valores vol.8 no.spe1 Toluca de Lerdo feb. 2021 Epub 26-Mar-2021

Esteve, J. M. (2006). "Identidad y desafíos de la condición docente". En Tenti, E. (comp.) El oficio de docente: vocación, trabajo y profesión en el siglo XXI. Buenos Aires: IPE- UNESCO siglo XXI.

García Buades, Esther, & Torrens, Gema, & Ramis, Carmen, & Vázquez, Ángel, & Ferrer, Victoria A. (2005). Burnout en la enseñanza: Aspectos atribucionales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21 (1-2), 89-105. [fecha de Consulta 30 de Marzo de 2022]. ISSN: 1576-5962. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317039006>

Guerrero Barona, E., & Rubio Jiménez, J. C. (2005). Estrategias de prevención e intervención del "burnout" en el ámbito educativo. *Salud mental*, 28(5), 27-33. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-33252005000500027&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-33252005000500027&script=sci_abstract&tlng=pt)

Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional-NIOSH (1999). El estrés en el trabajo. DHHS (NIOSH) publicación N.º 99-101 enero de 1999.

Marcelo, C. (1992). Aprender a enseñar. Un estudio sobre el proceso de socialización de los profesores principiantes. Madrid: MEC. CIDE.

Martínez Pérez, A. (2017). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>

Michie, F., Glachan, M. y Bray, D. (2001). An evaluation of factors influencing the academic selfconcept, self-esteem and academic stress for direct and re-entry students in Higher Education. *Educational Psychology*, 21, 455-72

Muñoz L. Quito. (2017). Estrés laboral del docente y su incidencia en el desarrollo integral de los niños y niñas de cuatro años de edad. Instituto tecnológico Cordillera.

Muraca, F. (2019). Aportes desde la Psicoeducación al Tratamiento de la Enfermedad Mental. <http://rephip.unr.edu.ar/handle/2133/17642>

Muraca, F. (2016). El estrés laboral del docente de educación primaria, las estrategias de afrontamiento y su relación con la inteligencia emocional y el locus de control. I. Sáenz y S. Gabini (comps.) *Escritos PSI*, 79-104. <https://uai.edu.ar/media/109477/saenz-gabini-escritos-pdf#page=79>

Organización Internacional del Trabajo (2016). Estrés en el trabajo, un reto colectivo.

Parra, M. (2007). La salud de los docentes: revisión de líneas emergentes en la investigación e intervención. Santiago de Chile: UNESCO/OREALC.

Parkes, L., Bochner, S. y Schneider, S. (2001). Ajuste persona-organización entre culturas: una investigación empírica del individualismo y el colectivismo. *Psicología aplicada*, 50 (1), 81-108. <https://iaap-journals.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1464-0597.00049>

Quiceno, J., & Vinaccia Alpi, S. (2007). Burnout: " Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)". *Acta colombiana de psicología*, 10(2), 117-125. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s0123-91552007000200012](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0123-91552007000200012)

Quintero, J (2016). Identificación de los factores de riesgo psicosociales intralaborales y extra laborales, estrés y síndrome de Burnout en los trabajadores de los CDI-Centros de Desarrollo Infantil del ICBF en la ciudad de Manizales, Universidad de Manizales.

Schwab, R. L., Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1986). Educator burnout: Sources and consequences. *Educational Research Quarterly*, 10(3), 14-30. <https://smlr.rutgers.edu/sites/default/files/Documents/Faculty-Staff-Docs/EducatorBurnout.pdf>

Sáenz, I., & Gabini, S. (2016). El estrés laboral del docente de educación primaria, las estrategias de afrontamiento y su relación con la inteligencia emocional y el locus de control.

Sánchez Álvarez, P. (2009). Cómo afrontar el estrés docente: proyecto de investigación. <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/88554>

Shirom, A. (1989). Burnout en las organizaciones de trabajo. En CL Cooper & IT Robertson (Eds.), *Revista internacional de psicología industrial y organizacional* 1989 (págs. 25–48). John Wiley & Sons. <https://psycnet.apa.org/record/1989-97707-002>

Travers Ch. J & Cooper. C.L. (1997). *El estrés de los profesores, la presión en la actividad docente*. Paidós. ISBN: 84-493-0424-5

UNESCO (2005). *Condiciones de trabajo y salud docente. Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay*. Santiago de Chile: UNESCO-OREALC

## Capítulo 3

### Efectos Psicolaborales del síndrome Burnout en Docentes de una institución Pública en Itagüí.

#### Resumen

La investigación asumió el objetivo de identificar y analizar los efectos psicolaborales del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública. Para esto, se identificaron los peligros y valoraron los riesgos ocupacionales según la GTC-45; los riesgos psicolaborales se evaluaron con la Batería de Riesgo Psicosocial recomendada por el ministerio de protección social, para el síndrome de burnout, se utilizó el Cuestionario de Burnout para el Profesorado Revisado (CBP-R), la muestra fue de 31 profesores de primaria y secundaria en la localidad de Itagüí.

Los resultados proyectaron la correlación existente ponderada media-alta desprolija de los riesgos psicosociales en general, y la eventualidad de desarrollar Burnout, según la escala obtenida en el CBP-R. Del mismo modo, el estrecho paralelismo negativo entre estas dos variables afecta de forma drástica a estos profesionales, en su estado físico, somático y emocional, predisponiéndolos a patologías concomitantes que comprometen su rol profesional.

En conclusión, se muestra el supuesto que existe con la posibilidad de que este síndrome se exteriorice y haga que las destrezas emocionales bajen en los profesores, mostrándose como evidencia principal que guarda una reciprocidad entre ambos.

*Palabras clave:* efectos psicolaborales, síndrome de burnout, docentes de una institución pública, riesgos psicosociales.

#### Abstract.

The research assumed the objective of identifying and analyzing the psycho-labor effects of Burnout Syndrome on the job performance of teachers in a public educational institution. For this, the hazards were identified, and the occupational risks were assessed according to GCT-45; the psycho-occupational risks were evaluated with the Psychosocial

Risk Battery recommended by the ministry of social protection, for burnout syndrome, the Burnout Questionnaire was used to the Revised Teaching Staff (CBP-R), the sample was 31 primary and secondary teachers in the town of Itagüí.

The results projected the uncluttered medium-high weighted existing correlation of psychosocial risks in general and the possibility of developing Burnout according to the scale obtained in the CBP-R. Likewise, the close negative parallelism between these two variables drastically affects these professionals, in their physical, somatic and emotional state, predisposing them to concomitant pathologies that compromise their professional role.

In conclusion, the assumption that there is the possibility that this syndrome is externalized and causes emotional skills to decrease in teachers is shown, showing as main evidence that they keep a reciprocity between both.

*Keywords:* psycho-labor effects, burnout syndrome, teachers of a public institution, psychosocial risks.

## Introducción.

Si bien es un hecho comprobado que ciertos sectores y ocupaciones son más peligrosos que otros y que por lo mismo las aseguradoras de riesgos laborales, ARL, en Colombia prioriza a los obreros de sectores y ocupaciones de la construcción y la minería, no se debería desestimar la gravedad de los trabajos en los que las relaciones laborales o condiciones de trabajo conllevan riesgos específicos, tradicionales y emergentes.

Por ejemplo, para el caso de la docencia, el bienestar del trabajador y sus condiciones de salud se relacionan directamente con factores tales como la productividad, los sistemas de gestión y la calidad integral misma del servicio educativo. Descuidar este tema eleva los costos de funcionamiento del sistema, pues los accidentes y las enfermedades afines al trabajo suponen un precio especialmente elevado en los países en desarrollo como Colombia.

En las instituciones públicas de educación básica y media, esta situación puede agravarse, debido a la gran cantidad de profesores sometidos frecuentemente a rotaciones de personal e interinstitucionales y la gran cantidad de trabajo administrativo que deben realizar; especialmente los docentes y funcionarios vinculados bajo la figura de *provisionalidad*. Además de la ardua labor de enseñanza, el docente y funcionario cada día está más expuesto a situaciones convivenciales de alta complejidad dentro y fuera del entorno escolar, a lo cual se suma la vulnerabilidad de las poblaciones a quienes atienden, muchas veces en medio de la extrema pobreza, o de situaciones sociales que confluyen en la escuela, tales como situaciones de conflicto social y violencias externas al entorno escolar (violencias domésticas e intrafamiliares, maltrato y/o abuso infantil, negligencias y abandono, encierro parentalizado, familias permisivas o autoritarias con dificultad para imponer pautas de crianza y espacios adecuados de comunicación, entre otras), dicha carga adicional a la planeación y ejecución de actividades académicas, que comprometen al docente como primer responsable ante el conflicto escolar, la accidentalidad; además de la carga de otras labores administrativas en el mediano y largo plazo terminan desencadenando

incapacidades cada vez más habituales, ocasionadas por estrés, depresión y agotamiento físico, o llevando a aquellos que procuran en soledad “sobrellevar la carga” padecer con mayor frecuencia, síndrome de Burnout.

Para Aranda (2006) el término “burnout” significa estar quemado, gastado, extenuado y disipa la alusión por el trabajo. (Moriana & Herruzo, 2004) La definición de Gil-Monte y Peiró (1997) del síndrome de Burnout es: la objeción habitual al estrés profesional, guiado de rutina subjetiva en conmociones, gnosias y cualidades, que provocan variaciones psicofisiológicas en los sujetos y secuelas negativas para las organizaciones.

El gremio educativo, especialmente los docentes, parecen ser esencialmente frágiles a estos problemas, de hecho, el sector de educación es el ámbito profesional donde menos conciencia se tiene de la subsistencia de estos riesgos (enfermedades psicolaborales y accidentes laborales). Asimismo, la docencia es considerada como una profesión propensa a padecer problemas de salud física, mental y psicolaborales, entre ellos se incluye el síndrome de burnout, donde existe una inexistente o débil gestión por parte del estado en brindar condiciones laborales apropiadas a los profesores. Son estos argumentos los que motivan a indagar los principales efectos de dicho síndrome y sus manifestaciones psicolaborales en una muestra de docentes, en el caso de este estudio se tomó de una institución pública en la ciudad de Itagüí

### 3.1 Descripción del problema

Los docentes afrontan en su trabajo la génesis de dos grandes retos laborales, tomando como definición de problema laboral, aquella situación que plantea acciones seguras en el ejercicio laboral y personal; el primer reto es su compromiso académico de gestionar conocimiento y transferir de manera didáctica el contenido asignado a su espacio de clase, el segundo, es mantener la mediación y gestión del conflicto escolar siendo el agente convivencial y formado primario en la escuela.

El inconveniente surge, al denotar el contexto personal, emocional, socioeconómico, afectivo, del docente mismo, y de la forma de cómo gestionar sus situaciones psicosociales, junto con el encuentro mismo entre el mundo emocional y psicosocial del contexto que habita. De esta manera, aquel que asiste, en este caso el docente, termina también con la necesidad de ser asistido, pues a su propio universo socioemocional complejo y lleno de retos por resolver y sobrellevar se van juntando las cargas de sus estudiantes y comunidad educativa.

La planeación de habilidades curriculares, elaboración práctica de informes, valoración académica a los alumnos y el cumplimiento de labores administrativas o de investigación se construyen partiendo de un imaginario de que los docentes tengan una “excelente” vida socio-familiar, a pesar de estar realmente centrada en el trabajo como cimiento y como el rol más significativo en su vida, debido a que pasan la mayor parte de sus etapas de desempeño en tareas afines con el trabajo. No obstante, la profesión de enseñanza, cada vez más, demanda una permanente actualización y titulación, lo que sigue sumando cargas a la construcción de tareas diversas y simultáneas con la constante interacción entre alumnos y colegas.

Según (Aldrete, 2003), las situaciones psicolaborales que aparecen implicadas en el estrés laboral del gremio educativo son varias, encerrando aspectos organizacionales (conflicto laboral, recursos limitados de materiales, de personal o de espacio de trabajo; falta de

credibilidad social del profesor)

Las faenas tales como la imprecisión y aprieto de rol, apremios de tiempo, comunicación inapropiada entre profesor-alumno; diversidad en la atención; desde el nivel interpersonal (desinterés estudiantil, conductas disruptivas, padres apáticos) o personales (expectativas laborales no cumplidas; apatía y autocompasión). (Schaufeli, 2005). La existencia de informes y estudios literarios del profesorado, señalan la cara del síndrome de burnout y sus problemas psicolaborales resaltando la urbe docente como grupo laboral de riesgo para manifestaciones físicas y psicológicas incidentes en la salud y bienestar. La existencia de nuevas demandas organizacionales que combinan los roles, funciones o tareas, ocasionando el malestar y colaborando con la crisis del régimen educativo. (Moreno, 2009).

En Colombia, se retoma la Resolución 2646 del 2008, que instaura responsabilidades y destrezas a los contratantes en cara a identificar y monitorear los factores de riesgo psicosocial, así como también para la valoración de las enfermedades originadas por el estrés crónico ocupacional. Las dimensiones abordadas en estos instrumentos contemplan lo Intralaboral, extra laboral y relacional, que para el caso de los docentes, como ya se mencionó antes, está directamente relacionado con sus propios contextos y situaciones personales, junto con las vivencias, retos académicos y convivenciales de la institución educativa a la cual fueron designados, la constante titulación o capacitación para lograr los ascensos al escalafón, para con ello, lograr percibir una retribución más acorde a su labor y las tensiones propias del clima laboral que se pueda generar en la interacción con sus pares o directivos docentes.

Otras causas extra laborales asociadas pueden denotarse en su contexto personal y socio familiar, en el cual, además de los problemas familiares o preocupaciones provocadas por el entorno, que denotan situaciones económicas y familiares que, a su vez, afectarían la dignidad en la garantía del acceso a vivienda, y por lo mismo, dificultan los desplazamientos vivienda- trabajo- vivienda.

El interés de esta investigación, es aportar a la comprensión de los contextos sociales propios que rodean a los profesores en su trabajo, y la manera como otros potenciales factores que desarrollan y coadyuvan la prevalencia del síndrome, así como el ahondamiento de sus efectos psicolaborales.

## 3.2 Materiales y métodos

Se realizó la investigación incluyendo el periodo de octubre del 2019 a febrero del 2020, buscando identificar los posibles efectos psicolaborales del Síndrome de Burnout a los que se exponen los profesores de una institución pública en Itagüí en sus actividades laborales.

La realización del estudio se estableció en las siguientes etapas: vinculación y socialización formal del proceso de investigación en el plantel educativo, selección y evaluación de la muestra a estudiar, previa entrega del consentimiento informado. Tabulación de los datos recolectados y procesamiento de la información mediante análisis de los datos alcanzados con correspondencia de la práctica profesional. Se reconocieron las consideraciones éticas y el riesgo de la investigación a partir del decreto 8430 de 1993, garantizando la seguridad a los participantes e informando a través del consentimiento informado sobre los riegos mínimos.

El estudio se realizó con un enfoque tipo cualitativo, basado en una premisa y un recurso de solución, esto sirve para familiarizarse con fenómenos congruentemente desconocidos. La forma descriptiva indaga las propiedades importantes del paradigma sometido al análisis; y la parte explicativa averigua el por qué ocurre este tipo de fenómenos y en qué condiciones se da. Durante el desarrollo del estudio se marcó un análisis problemático, aún sin haber obtenido los datos y forjado preguntas de investigación adjuntas a la investigación con anterioridad, así mismo, con expectativas de buscar, alcanzar y afinar lo óptimo de su respuesta. La recolección guiada de la información de peligros psicolaborales que desencadenen el síndrome de burnout en los profesores, contribuiría a la mejora, comparando y clasificando la evidencia recolectada en el plantel donde se desarrolló el proyecto. El ciclo Deming y la GTC 45 - 2012 aplicada a la institución educativa, permitió identificar y evaluar los datos teniendo en cuenta parámetros básicos legales para la tipificación de los peligros en seguridad y salud en el trabajo.

Se planteó como objetivo de la Investigación, formular una propuesta para prevenir los riesgos del síndrome de burnout en los docentes y su posible implementación al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de su organización. Por lo que se requirió iniciar por documentar los riesgos psicolaborales con mayor ocurrencia y afectación que lleven al posible desarrollo del síndrome de Burnout, según lo demostrado en el diagnóstico inicial en los docentes. Para luego Identificar y analizar los efectos psicolaborales del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los docentes de una institución pública en la ciudad de Itagüí.

#### Fases de la metodología

La investigación se dividió en tres fases, para poder llevar a cabo con éxito el proyecto.

**Fase 1.** Para el diagnóstico preliminar de los riesgos y efectos psicolaborales se solicitó una reunión con los directivos y el encargado o responsable del SG-SST para identificar la problemática presentada en el momento del estudio, y determinarla así desde el punto de partida, plasmando las fortalezas y debilidades viables, para así planear la identificación de riesgos y peligros asociados a las acciones ejecutadas por los empleados reflejada en la matriz GTC 45.

**Fase 2.** Para documentar los riesgos psicolaborales, se buscó en registros bibliográficos, locales, nacionales e internaciones respecto a los posibles argumentos de investigación y metodologías tipificables en riesgos y peligros. Se planificaron acciones y delimitaciones como actividades, proyectos y ubicación geográfica. Se crearon y aplicaron encuestas escritas y digitales de acuerdo a medios tecnológicos de aplicabilidad, realizando auto reconocimiento de los posibles riesgos y peligros presentados en las actividades diarias laborales.

**Fase 3.** Finalmente, se analizó la información obtenida con el fin de proyectar las potenciales opciones de mejora a presentar. Con el fin de proponer las respectivas medidas de control, en pro de mitigar peligros identificados que pudieran coadyuvar al desarrollo del síndrome de burnout en la labor cotidiana de los docentes participantes en el estudio.

### 2.2.1 Población y Muestra

La población que se evaluó fue de: 31 docentes, de géneros femenino y masculino, y de distintas edades, que desempeñan sus funciones administrativas y académicas en básica y media del establecimiento Educativo Isolda Echavarría de Itagüí. Se alcanzó a evaluar a cabalidad al 100% de la población centro de estudio, indistintamente que se encontraran distribuidos en horarios diferentes (mañana, tarde o noche) dado la disponibilidad por su calendario laboral que permitió la inclusión del 100%

### 3.2.2 Procedimientos

La institución Educativa Isolda Echavarría de Itagüí, centro de la investigación, se eligió por motivos de accesibilidad y flexibilidad al aplicar las herramientas, por el interés demostrado por los docentes y directivos, así como el aporte significativo a la institución académica. Para escogencia de la muestra se realizó un muestreo no-probabilístico por conveniencia (Hernández et al. 2010), el cual permitió el acceso a los docentes y mantener el contacto con ellos durante el desarrollo del estudio. De acuerdo con Hernández y colaboradores, este tipo de muestreo se utiliza usualmente cuando no hay intenciones de extrapolar los resultados, en este contexto, las deducciones de este estudio deben ser seguidas con cautela al hacer alguna generalización.

Adicional a lo anterior, para la tipificación de los riesgos ocupacionales dentro de la institución se utilizó la guía GTC45 versión 2012; los datos recogidos buscaban evaluar los niveles de riesgo, y peligros, sus significados y la relación con la tolerancia a los efectos del burnout. Para lo anterior se dio inicio a la estimación de los niveles de deficiencia, de exposición, de consecuencia y probabilidad.

Posteriormente, se aplicó la Batería de Riesgo Psicosocial (resolución 2404 de 2019). Este instrumento establecido por el Ministerio de Protección Social, evalúa los riesgos internos o externos de la organización. También el estrés que afronta el trabajador, convirtiéndola en útil para las empresas colombianas, sin importar el sector o cantidad de trabajadores. La secuencia llevada en la batería de riesgo psicolaboral a la población de estudio fue la siguiente: El formato A, de los factores de riesgo psicosocial intralaborales; el formato B, correspondiente al interrogatorio para riesgo extralaboral psicosocial. Y los formatos C y D, referentes respectivamente al sondeo para evaluar el estrés y a la Cartilla de datos habituales. La delineación precisa para aplicar la secuencia de la guía como instrumento, está implícita en el manual señalado por el Ministerio de la Protección Social. A su vez, la modalidad de aplicación del protocolo será la auto-aplicación.

Finalmente, se aplicó el *Cuestionario de Burnout del Profesorado* (CBP-R). Este material desarrollado por Moreno-Jiménez et al. (1993), sirve “como una herramienta pertinente para obtener información acerca de las fuentes del estrés propias de la organización y del contexto laboral donde el profesor desempeña su trabajo” (p.2)

Los criterios altos, en las categorías Agotamiento Emocional (AE) y Despersonalización (D), y bajos en Realización Personal (PA) definen la presencia del síndrome. Para diagnosticar el síndrome, se discurre sobre veinticinco (25) puntos. Es decir, sobre 25 se considera como indicador claro del síndrome de burnout. Se considera una afectación crítica cuando se obtiene una apreciación mayor a 18. En todo caso, el CBP-R no es un



sondeo clínico, por lo que las secuelas del burnout necesitan estudios adjuntos con otros instrumentos específicos.

### 3.3 Resultados

La institución tomada como estudio de caso no representa una situación susceptible de ser generalizada al total de docentes de educación básica y media del país, por las características mismas del estudio; no obstante, permite evidenciar una realidad con la cual muchos trabajadores de la educación se encuentran en el día a día de su ejercicio profesional, esto es, un agotamiento que inicia leve, pero que por lo general se descuida y va deteriorando la calidad de vida y desempeño laboral, la calidad de relaciones y realización personal del trabajador.

Es por ello, que se hace cada vez más urgente idear y establecer un sistema de gestión ocupacional específico para el magisterio, que apropie la reglamentación existente a nivel nacional e internacional. Sí bien, tener un SG-SST para cada institución de manera autónoma involucraría altos costos y trámites en la ejecución de dicho programa, dado que, las Instituciones no tienen personal específico nombrado para esta labor; el Ministerio de Educación Nacional y la Secretaría De Educación de cada ciudad y municipio deben avanzar en el estudio de las condiciones laborales de su personal, no solo en los niveles centrales y administrativos sino de manera urgente en cada una de las sedes y jornadas de las instituciones educativas.

Para lo cual, se debe tener en cuenta el Decreto 1072 de 2015, que reglamenta el sector laboral, en la segunda parte del libro segundo, Capítulo 6, que incluye los lineamientos bajo los cuales debe implementarse el ciclo PHVA del mencionado sistema basado y su mejora continua

El costo de la implementación deberá incluir el control y seguimiento del sistema en general, sus programas de vigilancia epidemiológica, planes de capacitación y demás; pero, el beneficio al implementarlo a largo plazo podría ser útil en cualquier entidad, evitando la accidentalidad, enfermedades laborales y pago de multas, demandas o sanciones a la organización.

Por su parte, el no implementarlo correctamente puede llevar a tener empleados constantemente incapacitados, inconformes, incrementando el ausentismo y la baja productividad organizacional, lo que genera pago de dineros adicionales, sobrecostos del servicio y baja calidad del mismo; y específicamente en ambientes educativos dichas ausencias de docentes, incrementan la aparición de situaciones convivenciales de conflicto escolar y dificulta el seguimiento académico y avance en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

El decreto 472 de 2015, señala las razones de sucesión en las multas por infracciones a las normas de seguridad laboral y peligros laborales, establece multas con valores que oscilan entre los 500 a 1000 S.M.M.V, según la transgresión. Lo cual se detalla a continuación en la Tabla 2 .

Tabla 2 Matriz GCT-45 Docentes de la IEIE

Peligro		Efecto Posible	Evaluación del Peligro					
Clasificación	Descripción		NR	NE	NP	INTE RP	NC	NR
Biomecánico	Movimiento repetitivo, mala postura, postura prolongada, mal uso de EPP.	Fatiga física, dolor lumbar, dolores musculoesqueléticos, esguinces.	2	3	6	Media	25	II
De Seguridad	Contacto con electricidad, caídas a nivel o desnivel, locativo.	Electrocución, golpes, lesiones generales, hematomas, fracturas.	2	1	2	Bajo	10	I V
Físico	Contaminación acústica, mala condiciones de iluminación, malas condiciones de termo higrométrico.	Hipoacusia, dolor otico, dolor ocular, afonía, otros.	2	2	4	Bajo	10	II I
Biológico	Presencia de Vectores, bacterias, hongos, virus o parásitos y en objetos, locaciones o sustancias contaminadas utilizadas en las actividades académicas.	Enfermedades Infectocontagiosas, alergias, cefalea, fiebre.	6	2	12	Alto	25	II
Químico	Humos de material particulado desprendido por materiales manipulados en las aulas, laboratorio o alrededores del plantel.	Alergias, irritación en la piel, neumonías, tos.	2	1	2	Bajo	25	II I
Psicológico	Trabajo	Mal clima	2	3	6	Med	25	II

	monótono o sucesión, índice alto de trabajo, sobretiempos, dirección, compañerismo, tipo de tarea, rol, manejo y escucha de estudiantes y acudientes.	laboral, estrés, cefaleas, Síndrome de Burnout, ausentismos, mobbing, incapacidades, depresión.				io		
--	---	---	--	--	--	----	--	--

**Fuente:** Tomado de la Matriz GTC-45 IE.

De acuerdo con la interpretación y análisis de la matriz, se evidencia algunos riesgos significativos de exposición en docentes como: el biológico, centrado por la presencia o no de vectores, el manejo adecuado y depósito de residuos que generen enfermedades.

El riesgo químico puede producirse durante la manipulación de sustancias usadas en los laboratorios o aulas, el riesgo biomecánico está marcado más por los movimientos repetitivos, la postura prolongada o mala postura, así como el mal uso de prendas para trabajar.

Por último, el psicolaboral muestra un nivel de riesgo medio descrito como tipo NR II, el cual indica que debería corregirse y ser implementadas las medidas de control a nivel personal y colectivo, evitando el desarrollo de patologías graves como el Síndrome de burnout.

### 3.3.1 Resultados de la Batería para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicolaboral.

De acuerdo a la muestra de los 31 docentes participantes en el estudio, que se encuentran en un rango de edad que oscila entre 30 y 58 años. Participaron ocho (8) hombres y veintitrés (23) mujeres, de los cuales veinticinco (25) tienen pareja habitual, cuatro (4) se encuentran sin pareja habitual, dos (2) sin pareja; cuatro (4) no tienen hijos, veintisiete (27) sí los tienen.

Los docentes participantes en el estudio tienen más de 6 años de práctica laboral, distribuidos, trece (13) docentes que se han desempeñado en su mayoría en el nivel de preescolar y primaria; dieciséis (16) docentes que se han desempeñado en enseñanza media, secundaria o ciclos formativos y dos (2) como directivos docentes. Los treinta y un (31) participantes en el estudio cuentan con nombramiento en propiedad.

En correlación a la implementación de esta herramienta, este elemento permitió evaluar las condiciones psicolaborales que afectan de forma adversa la salud de los docentes.

La evaluación se inició con el cuestionario de factores Psicosociales intralaborales, siguiendo los estándares y el paso a paso descritos por la guía.

La implementación del cuestionario proporcionó el siguiente resultado ver Tabla 3.

Tabla 3 Factores de riesgo intralaborales en docentes por dominios

Dominios	Índice de conflicto Intralaboral bruto convertido										
	Sin alarma	%	Baja	%	Media	%	Alto	%	Muy alto	%	Total
Liderazgo y socialización del trabajo	3	10%	16	51%	8	26%	4	13%	0	-	31
Control del trabajo	3	9%	8	26%	12	39%	8	26%	0	-	31
Instancias en el trabajo	3	10%	8	26%	10	32%	2	6%	8	26%	31
Recompensa	5	16%	14	45%	8	26%	4	13%	0	-	31
Total, Acumulado	4	13%	6	19%	14	45%	7	23%	0	-	31

El liderazgo y socialización del trabajo apunta a mostrar peculiaridades que influyen sobre el rol, un estimado del 51% se asocia como bajo; el 26% como medio y el 13% con índice alto, teniendo a este último como promedio. Este puntaje bajo en más de la mitad de la puntuación referente a liderazgo denota dificultades en los responsables de los equipos para la planificación y asignación del trabajo, la resolución de conflictos entre colaboradores, la motivación, apoyo y comunicación de los equipos de trabajo. Lo cual es débil en las instituciones educativas del país porque como se ha señalado antes no existen dentro de las instituciones educativas roles laborales con destinación específica al cuidado del clima laboral y al fomento del bienestar laboral, pues dichos cargos son escasos y se enfocan a nivel central en los equipos administrativos de las secretarías de educación acudiendo a territorio cuando se presenta un conflicto laboral y la intervención se hace urgente o incluso estando ausentes y siendo inexistentes, lo que impide la resolución adecuada de conflictos y permite que el acoso laboral entre pares, de directivos a docentes o de docentes a directivos sucedan y queden desatendidos.

El control del trabajo, como segundo dominio, entrega la posibilidad de influenciar las decisiones y cambios laborales, bajo autonomía, entre otros. Donde se presenta un factor medio del 39%; uno bajo y alto del 26% respectivamente; y el 9 % sin riesgo. Aquí se evidencia una autonomía en aula por parte del docente, pero sin posibilidad de organizar sus horarios a nivel general durante la semana laboral, pues además de clases, los docentes deben atender reuniones, sacar espacios para calificar, planear y escuchar a los padres de familia, entre otras labores.

El tercer dominio, demandas del trabajo, incluye las exigencias de trabajo que se le imponen al colaborador, como pueden ser aquellas relacionadas con la jornada laboral, ambiente físico, responsabilidades, cargas cognitivas, mentales y emocionales, siendo el 32% medio; el 26 % bajo, el 10% sin riesgo, el 6% alto y el 26 % muy alto. Este porcentaje en nivel muy alto está asociado a todas las situaciones psicosociales de los estudiantes, sus

familias y el entorno escolar que impactan directa o indirectamente en el docente, pues al interactuar en el cotidiano con la población escolar pasa a ser alguien que escucha también sobre sus múltiples situaciones de vida que por lo general incluyen carencias económicas, afectivas y vivencias muy dolorosas que se suman las situaciones propias de vida del trabajador de la educación. Las situaciones emocionales son una gran carga a la labor docente, que junto con la carga mental de las tareas propias de los procesos de enseñanza-aprendizaje después de cada jornada laboral, hace que se lleve a casa miles de situaciones en su cabeza y en su corazón que sigue tratando de procesar durante su jornada no laboral e incluso durante sus tiempos de descanso. Y se convierten en pequeños flashbacks que lo traen mental y emocionalmente a sus situaciones laborales, incluso cuando está fuera de su lugar de trabajo y del horario que presencialmente cumple.

El dominio recompensa, maneja el cambio de contribuciones o esfuerzos laborales, por retribuciones económicas, emocionales, promoción, etc. Mostrando al 45% con bajo riesgo, el 26 % con medio riesgo, el 16 % sin riesgo alguno y el 13 % es alto. Esto porque los procesos de profesionalización docente en Colombia han generado que los licenciados se titulen con posgrados en especializaciones, maestrías y doctorados, pero el proceso de ascenso en el escalafón no se hace en coherencia únicamente con su nivel de estudios, sino que está sujeta a otros procesos de evaluación y concursos docente para su respectivo escalamiento, que no se hace periódicamente, sino cada tres, cuatro o hasta siete años. Lo que dificulta a los trabajadores del magisterio el acceso a vivienda, recreación y otros bienes y servicios, que van más allá de cubrir de manera limitada las necesidades básicas de subsistencia como la alimentación. Se encuentra en el gremio docente de Colombia unos altos niveles de endeudamiento, ya sean con cooperativas del magisterio y/o bancos, para cubrir sus propios costos educativos, los de sus familias, compra de tecnología o cubrir otros gastos familiares.

De acuerdo con estos resultados, se pudo observar que los profesores presentan altas demandas psicolaborales, baja latitud o autonomía decisional, y avistan bajo apoyo social de parte de sus pares y superiores.

Este nivel intralaboral, sugieren involucrar modelos con procesos de gestión al cambio organizacional, generando cambios importantes de autogestión en el ámbito de seguridad psicolaboral. Lo que daría como resultado, una mejor percepción de los docentes sobre los estándares de seguridad laboral.

Seguidamente, a esta etapa se evaluaron los factores psicolaborales externos, se exponen a continuación los resultados que se generaron Tabla 4.

Tabla 4 Factores de riesgo ex

Dominios	Nivel de riesgo Extralaboral bruto convertido										
	Sin riesgo	%	Bajo	%	Medio	%	Alto	%	Muy alto	%	Total
Tiempo fuera del trabajo	4	13%	12	39%	6	19%	6	19%	3	10%	31
Relaciones familiares	22	79%	9	29%	0	-	0	-	0	-	31

## Salud Laboral Docente

Comunicación y relación interpersonal	18	58%	8	26%	0	-	0	-	5	16%	31
Situación económica	15	49%	9	29%	3	10%	2	6%	2	6%	31
Características del Hogar	15	48%	7	23%	0	-	9	29%	0	-	31
Influencia del entorno sobre el trabajo	4	13%	2	6%	12	39%	9	29%	4	13%	31
Desplazamiento vivienda – Trabajo	10	32%	6	19%	3	11%	6	19%	6	19%	31
Total, acumulado	15	48%	8	26%	0	-	2	7%	6	19%	31

*trabajadores por dominios*

**Fuente:** Elaboración propia. Resultados de la implementación de la batería.

Los valores del tiempo fuera del trabajo, referencian las actividades de como reposar, compromisos personales, familiares y sociales, representando el 52% un bajo riesgo, el 29% un alto riesgo, y el 19% un riesgo medio.

En la reseña de relaciones familiares se muestra como una evidencia de interacción personal con el eje familiar destacándose como factor protector, afirmando que el 79 % no le representa un riesgo, y al 29 % un riesgo bajo

En tanto a las comunicaciones y relaciones interpersonales, se observan al 58 % con un riesgo no significativo, el 26 % con bajo peligro, y el 16 % un peligro muy alto.

Analizando la evidencia sobre la cohesión familiar, social y las comunicaciones interpersonales, se confirma la importancia de estas en el desarrollo o no de enfermedades a nivel psicosomático, sobre todo al desarrollo del síndrome de burnout en su rol laboral.

Por otro lado, el dominio económico no representa riesgo con el 49%, en cambio, el 29 % es bajo, un 12% tienen un alto y muy alto riesgo, y el 10 % un factor medio.

Estos datos subrayan a la mayoría de los docentes como prestadores óptimos de sus necesidades básicas, sean estas propias y familiares, lo que puede o no generar un estrés si no se consigue la remuneración adecuada.

Las características del hogar, arrojan al 48 % sin riesgo alguno, al 29 % con riesgo alto y el 23 % con bajo riesgo, evidenciando que para la mayoría de los profesores este factor no simboliza una condición de peligro.

El entorno laboral, expresa la extrapolación de roles personales, familiares y sociales del rendimiento laboral y personal, siendo el 39% medio, el 29 % alto, muy alto, el 13 %, sin riesgo, el 13 % y el 6% riesgo bajo.

Con el desplazamiento la vivienda y el trabajo, se observa el 32 % representando un riesgo muy bajo, el 38 % tiene riesgo alto o muy alto, el 19 % un factor bajo y el 11 % un peligro medio.

Estos dominios muestran el condicionamiento de la mayoría de los docentes al desplazamiento laboral incómodo, prolongado y difícil, influyendo en su rol, salud y entorno familiar. Generando enfermedades psicosomáticas que influyen a nivel organizacional y personal.

Cabe decir que la parte extra laboral predispone con bastante frecuencia al desarrollo de alguna patología concomitante psico-sensorial, derivada muchas veces del escepticismo de los involucrados al no ser sinceros en sus respuestas, comprometiendo así su salud y rol profesional.

Con los resultados ya asumidos, y sus porcentajes en bruto completos de estos dos factores psicolaborales (interno y externo), se adquirió el siguiente compendio:

El 42 % de los docentes participantes del estudio presenta un riesgo alto de estrés, el 29 % un riesgo medio, el 23 % un riesgo alto, y solo un 6 % un riesgo bajo.

Ningún profesor presenta un nivel bajo o nulo de estrés. Los docentes reflejan, en cierta medida, que dentro de su rol profesional siempre se encuentran expuestos en algún momento de su labor a cierto índice de estrés.

### 3.3.2 Resultados del Cuestionario de Burnout del Profesorado (CBP-R).

Por medio de este instrumento se evidenció alto índice de despolarización y el agotamiento emocional, en ese orden de dimensiones con el 61% y 48% respectivamente, alcanzaron dentro del test la mayor prevalencia, en otro contexto la dimensión de la realización personal presenta el 45 %.

Colocando en contexto el resultado de los datos antes mencionados, el alto porcentaje de despolarización de los docentes marca la inquietud hacia estos en el valor que la sociedad y su misma comunidad le da a su trabajo

Por otra parte, el agotamiento emocional es muestra del exceso de trabajo en ellos, manifestándose también por su extendida jornada que a veces va hasta el siguiente día. Esta figura de agotamiento emocional en los docentes es causada muchas veces por las instancias con alumnos, acudientes, el plantel educativo y las competencias a realizar en su rol como educadores (Arias Gallegos, 2013).

La dimensión de la realización personal, considerada muy baja, se visualiza en el fruto y el rendimiento laboral, revelando en ellos la existencia asequible de padecer o desarrollar a futuro el síndrome de burnout.

Globalizando estos datos y siguiendo la escala de medición, se identifica un período alto de despersonalización y extenuación emocional en la población estudiada, asintiendo que el agotamiento es un detonante para desarrollar el burnout.

Así pues, al encontrar afinidades propias entre algunas de las variables de los test psicolaborales, del estrés y del burnout en los docentes; Se puede exteriorizar que si las destrezas emocionales bajan o se ven afectadas en alguna medida puede aumentar la capacidad de desarrollar el síndrome de burnout, siendo esto una característica de

reciprocidad para quemarse laboralmente (ver tabla 5).

*Tabla 5 Categorización del puntaje del test del Síndrome de Burnout*

Componente	Bajo	%	Moderado	%	Alto	%	Total
Agotamiento Emocional	8	26%	8	26%	15	48%	31
Despersonalización	4	13%	8	26%	19	61%	31
Realización Personal	6	19%	11	36%	14	45%	31
Total, promedio	6	19%	9	29 %	16	52%	
<b>Escala</b>	Bajo	%	Medio	%	Alto	%	Total
Burnout	0	-	18	55%	13	45%	31

### 3.4 Conclusiones

De las observaciones en los peligros psicosociales, de seguridad y de las técnicas de emergencia, se evidenció anomalías en los programas de responsabilidad que requieren buenas prácticas de acompañamiento y participación en el estado actual del SG-SST.

Adicionalmente, se debe definir un compromiso en las directivas y profesorado para el desarrollo de una mejor política de seguridad ocupacional, y evitar con esto el incumplimiento de la norma, así como el desarrollo de enfermedades de carácter laboral.

Con reciprocidad a los resultados obtenidos en la población estudiada, existe un alejamiento global entre la mayoría de los docentes y la debida práctica del SG-SST, que puede llevar al desarrollo del síndrome de burnout.

Dentro de los dominios correspondientes a las condiciones internas y externas del riesgo psicolaboral destacan las condiciones socioeconómicas, sobrecarga y conflicto cuantitativo del rol, jornadas extensas, evaluaciones constantes, reconocimiento, insuficiente vínculo socio-familiar. Incidiendo en el posible desarrollo del síndrome.

Respecto al plan de mejoramiento en la institución educativa, es prioritario la inducción reiterada y compromiso en los roles del SG-SST, para así establecer una base de trabajo con un horizonte de mejoramiento alineado.

La estrategia liderada con empoderamiento del equipo del COPASST es fundamental para un éxito, impulsando la reducción de riesgos psicolaborales en el SG-SST, consolidando así la cultura de cuidado, promoción y bienestar ante el síndrome de burnout.

De la anterior investigación y basados en el análisis de sus resultados y sus conclusiones, se procuran las siguientes recomendaciones:

- Compartir los resultados con la institución educativa participante de la investigación, y esta, haga lo respectivo con su Secretaría de Educación, como apoyo para el delineamiento de posibles políticas oficiales.
- Ajustar los contextos profesionales, apoyado en los resultados logrados en la



pesquisa, implementando eventos de acompañamiento en pro de abreviar los riesgos psicolaborales, de estrés y la posibilidad que estos desencadenan el síndrome de burnout.

- Realizar programas de estilos de vida saludable con acciones preventivas en salud, correcta alimentación, actividad física y un manejo correcto del estrés.
- Establecer estrategias para capacitar a los docentes desde el momento de su ingreso con énfasis del peligro ocupacional y de desarrollar el síndrome de burnout, basados en programas o guías con evidencia científica sobre el comportamiento emocional.
- Examinar el área humana, las tareas encauzadas a la evaluación, el reconocimiento, el retro positivismo y desempeño, para con esto, desarrollar una vigilancia epidemiológica en los dominios con mayor porcentaje de riesgo derivados de la batería de riesgo psicosocial implementada en los docentes.

Dentro de las inferencias reglamentarias en seguridad ocupacional hacia los trabajadores, los riesgos ambientales, ergonómicos, de seguridad y psicosocial, cuyos ejes se encuentran actualmente muy desestimados organizacionalmente, estos deben ser también una premisa constante en esa obligación legal.

Finalmente, es importante contemplar que, una resiliencia en un ambiente laboral seguro no solo es el cumplimiento a estrategias legislativas ocupacionales, sino, la forma de deliberar y el proceder organizacional, lo que contemplaría la intervención de los riesgos en las empresas.

## Referencias Bibliográficas

Aranda Beltrán, Carolina. (2006). Diferencias por sexo, Síndrome de burnout y manifestaciones clínicas, en los médicos familiares de dos instituciones de salud, Guadalajara, México. *Revista Costarricense de Salud Pública*, 15(29), 1-7. Recuperado de: [http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-14292006000200002&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-14292006000200002&lng=en&tlng=es).

Arís Redó, N. (2017). El Síndrome de Burnout en los docentes. <https://doi.org/10.25115/ejrep.v7i18.1324>

Bedoya, E. A., Vega, N. E., Severiche, C. A., & Meza, M. J. (2017). Síndrome de Quemado (Burnout) en Docentes Universitarios: El Caso de un Centro de Estudios del Caribe Colombiano. *Formación universitaria*, 10(6), 51-58. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062017000600006>.

Brito Laredo, J. (2018). Calidad educativa en las instituciones de educación superior: evaluación del síndrome de burnout en los profesores / Educational quality in higher education institutions: assessment of burnout syndrome in teachers. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 516-534. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.356>

Chávez Orozco, C. A. (2016). Síndrome de Burnout en docentes universitarios. *INNOVA Research Journal*, 1(9), 77-95. <https://doi.org/10.33890/innova.v1.n9.2016.55>

Araquistain L, D. H. (2001 ). Lo insalubre de trabajar en salud. *si. Bol Asociacion de Med Buenos Aires* , v 26: 1-8.

Barrientos Rivera Alithú Tuani, P. L. (2019). Burnout en Profesores de un Colegio Público y del Personal de Salud en Chorrillos. lima : Universidad Ricardo Palma.

Bisquetta, R. (2003). Educación emocional y competencias básicas para la vida. *Revista Educativa de Investigación*, 22.

Cristancho Rodríguez, M. L. (28 de Feb de 2014). Prevalencia del Burnout en los trabajadores

de la Universidad Cooperativa de Colombia, Sede Envigado. <http://hdl.handle.net/20.500.12494/394>. Medellín, Antioquia, Colombia.

Ewers P, B. T. (2002). Does training in psychosocial interventions reduce Burnout rates in nurses. *J AdvNurs*, 470.

Mira K, S. V. (2009). aproximaciones teoricas y halalzos empiricos sobre el síndrome de burnout. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, vol. 27, 198-210.

Montero-Marín, J., & García-Campayo, J. (2010). A newer and broader definition of burnout. *Public Health BCSQ-36*, 302.

Rafferty Y, F. R. (2001). The association between job skill discretion, decision, authority and Burnout. *Work Stress*.

Rojas B., M. L., Zapata H., J. A., & Grisales R., H. (2009). Síndrome de burnout y realización laboral en profesores de una institución de formación superior,. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 198-210.

Dattoli, A. R., Pérez, R. C. G., & Silva, M. I. (s. f.). El Síndrome De Quemarse Por El Trabajo Y Factores Psicosociales En Docentes De Primaria De La Ciudad De Montevideo. *Ciencias Psicológicas*, 9.

Torres, P., & Cobo, J. (2016). Estrategias de gestión de la inteligencia emocional para la prevención del Síndrome de Burnout en docentes de aula. *Educ@ción en Contexto*, 2, 281-295.

Dorantes Nova, J. A., Hernández Mosqueda, J. S., & Tobón Tobón, S. (2016). Juicio de expertos para la validación de un instrumento de medición del síndrome de burnout en la docencia. *Ra Ximhai*, 327-346. <https://doi.org/10.35197/rx.12.01.e3.2016.22.jd>

Monte, P. R. G., & Silla, J. M. P. (1997). A study on significant sources of the " bournout syndrome" in workers at occupational centres for the mentally disabled. *Psychology in Spain*, (1), 3-9.

González, N. Y. C. (s. f.). Estrategia de orientación psicopedagógica para la prevención del síndrome de Burnout Laboral. 20.

Guzmán Pacheco, J. F. (2018). Síndrome del burnout y clima organizacional en el Instituto Técnico de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano Surcolombiano. *Revista Estrategia Organizacional*, 7(2), 21-29. <https://doi.org/10.22490/25392786.2939>

Hernández, E. F. T. (2019). ANÁLISIS DEL BURNOUT Y SUS ESCALAS DE MEDICIÓN. 11(20), 19.

Jiménez Ruiz, L. K., Arrieta Carmona, M. J., & Quintero Fabra, K. L. (2017). Síndrome de Burnout y evaluación de desempeño en docentes de la Fundación Universitaria del área andina sede Valledupar. *Escenarios*, 15(1), 36. <https://doi.org/10.15665/esc.v15i1.1120>

Vicente, M. I., & Gabari, M. I. (2019). La resiliencia como factor protector del estrés crónico en docentes. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 9(3), 159-175

Obregón, M., Jhoanne, K., Noé-Grijalva, D., & Martin, H. (s. f.). TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA. 48.

Rendón, M. A. (2019). Competencias socioemocionales de maestros en formación y egresados de programas de educación. *Praxis & Saber*, 10(24), 243-270. <https://doi.org/10.19053/22160159.v10.n25.2019.10004>

Riaño Ruiz, D. S., Ortega Jaramillo, M. A., & Saldarriaga Serna, G. I. (2020). Síndrome de burnout y calidad de vida en docentes de instituciones educativas públicas del municipio de Bello.

Sánchez, B. M. P., & Álvarez, I. A. P. (2019). Estrés y burnout en docentes de la facultad de psicología. *Revista Cubana de Educación Superior*, 38(4 Especial).

Suárez Lotero, M. C. (2017). Síndrome de Burnout en los docentes del Instituto San Carlos Medellín. 2016. <https://hdl.handle.net/10495/8803>

Aldrete R, M, G; Pando M, M; Aranda B, C; Balcázar P, N. (2003). Síndrome de Burnout en maestros de educación básica, nivel primaria de Guadalajara. *Investigación en Salud*, V(1),0. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14200103>

Moreno, B., Garrosa, E., & Rodríguez, R. (2009). El Burnout del Profesorado Universitario y las

Intenciones de Abandono. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231316498005>

Moriana, J. A., & Herruzo, J. (2004). Estrés y burnout en profesores [Stress and burnout in teachers]. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(3), 597-621.

Arís Redó, N. (2009). El Síndrome de Burnout en los docentes. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*. <https://www.redalyc.org/pdf/2931/293121945012.pdf>

Brito, J. (2018). Calidad educativa en las instituciones de educación superior: evaluación del síndrome de burnout en los profesores. [http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v8n16/2007-7467-ride-8-16-00516.pdf](http://www.scielo.org.mx/pdf/http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v8n16/2007-7467-ride-8-16-00516.pdf)

Palacios, B., & Pernas, I. (2019). ESTRÉS Y BURNOUT EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA. *Revista Cubana de Educación Superior*. RNPS: 2418 • ISSN: 2518-2730. <http://www.rces.uh.cu/index.php/RCES/article/view/332/372>

Claro, N., & Pérez, R. (2019). Estrategia de orientación psicopedagógica para la prevención del síndrome de Burnout Laboral. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1560-43812019000200423](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1560-43812019000200423).

De vera, V., & Gabari, I. (2019). La resiliencia como factor protector del estrés crónico en docentes. © European j investiga e-ISSN 2254-9625 //www.ejihpe.es doi: 10.30552/ejihpe.v9i3.332.

[https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/128818/DPETP\\_SanchezGomezJM\\_Burnout.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/128818/DPETP_SanchezGomezJM_Burnout.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Jiménez, L., & Arrieta, M. (2017). Síndrome de Burnout y evaluación de desempeño en docentes de la Fundación Universitaria del área andina sede Valledupar. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo>, ISSN-e 1794-1180. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5985745>

Bedoya, E., & Vega, N. (2017). Síndrome de Quemado (Burnout) en Docentes Universitarios: El Caso de un Centro de Estudios del Caribe Colombiano. *Form. Univ.* [online]. 2017, vol.10, n.6, pp.51-58. ISSN 0718-5006. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062017000600006>. [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0718-50062017000600006&lng=es&nrm=iso](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-50062017000600006&lng=es&nrm=iso)

## Capítulo 4

### Factores asociados al Tecnoestrés en docentes trabajadores remotos de un colegio de Bogotá durante la pandemia del covid-19

#### Resumen

El tecnoestrés está enmarcado dentro de los factores y riesgos psicosociales, se ha hecho más notorio en las últimas décadas, debido al uso frecuente de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), y la sobreexposición de los trabajadores remotos a estos recursos digitales. Con motivo de las medidas de aislamiento, establecidas por el gobierno para evitar el contagio con el COVID-19, el número de trabajadores remotos a nivel nacional y mundial aumentó, por cuenta de la necesidad de las empresas y distintas organizaciones de continuar operando, entre los cuales se incluye el sector educativo. Debido a ello, esta investigación se orienta principalmente en identificar las repercusiones del tecnoestrés en los docentes trabajadores remotos y a definir los elementos que deben constituir una guía para la mitigación de los signos de este en docentes con modalidad de trabajo remoto en un Colegio de Bogotá, a partir de la identificación de las repercusiones del tecnoestrés. Con respecto a las repercusiones en los docentes, esta investigación puso en evidencia los niveles de tecnoestrés que enfrentan los docentes en la modalidad de tecnosobrecarga, así como el grado de tecnoinvasión en sus espacios personales y la tecnoincertidumbre frente a los cambios de tecnología del Colegio. No se observó un alto grado de tecnocomplejidad puesto que, los docentes del estudio consideran tener las capacidades necesarias para el manejo de las tecnologías y así mismo, no consideran una amenaza para su estabilidad laboral y personal el tema de las innovaciones en la tecnología, razón por la cual no experimentan tecnoinseguridad.

**Palabras clave:** Riesgo Psicosocial, Tecnoestrés, Trabajadores Remotos, Covid-19.

#### Abstract

Techno-stress, framed within the psychosocial factors and risks, has become more noticeable in recent decades, due to the frequent use of Information and Communication Technologies (ICT) and the overexposure of remote workers to these digital resources. On

the occasion of the isolation measures, established by the government to avoid contagion with COVID-19, the number of remote workers nationally and worldwide increased, on account of the necessity of the companies and different organizations to continue operating, among which is included the education sector. Because of it, this research is aimed at identifying the repercussions of techno-stress on remote working teachers; and defining the elements that should constitute a guide for the mitigation of the signs of this, in teachers with remote work modality in a Bogotá School. This research revealed the levels of techno-stress faced by teachers in the techno-overload modality, as well as the degree of techno-invasion in their personal spaces, and the techno-uncertainty in the face of technological changes at the School. A high degree of technocomplexity was not observed since, the teachers who were objective of the study, consider to have the necessary capacities for the management of technologies and likewise, they do not consider the issue of innovations in technology a threat to their labor and personal stability, reason for which they do not experience techno-insecurity.

**Keywords:** Psychosocial Risk, Techno-stress, Remote Workers, Covid-19.

## Introducción

En un mundo donde los cambios tecnológicos son cada vez más acelerados, las organizaciones se ven en la necesidad de actualizar constantemente sus plataformas y herramientas tecnológicas, con el fin de innovar para mejorar su supervivencia y competitividad. Estas constantes innovaciones traen beneficios para las instituciones, y sus colaboradores, pero a la vez están expuestas a una serie de factores de riesgo, como el tecnoestrés. El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007) define el tecnoestrés como:

*El estrés específico derivado de la introducción y uso de nuevas tecnologías en el trabajo, que conlleva efectos psicosociales negativos derivados del uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC). (...) Está determinado, y va en aumento, por la invasión en la vida diaria de teléfonos móviles, correos electrónicos, tabletas, entre otros. (...) El tecnoestrés resulta de un proceso perceptivo de alteración entre demandas y recursos disponibles, que conlleva el desarrollo de actitudes negativas o perjudiciales hacia las TIC.*

A pesar de la existencia de la Ley 1221 de 2008, que reglamenta el teletrabajo y exige a los empleadores tener en cuenta el puesto de los teletrabajadores en los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, la mayoría de las organizaciones no estaban preparadas para implementar acertadamente el teletrabajo. Pero, la rápida expansión de la pandemia provocó que estas improvisaran y enviaran a sus colaboradores a trabajo remoto desde su hogar, sin previa capacitación. Consecuentemente, el tecnoestrés incrementó durante el tiempo de aislamiento obligatorio decretado por el gobierno, junto con el número de teletrabajadores y trabajadores remotos. Ahora bien, centrándonos en el sector

educativo, debido a la metodología del trabajo remoto, demanda que el docente por su carga horaria tenga que estar conectado largas jornadas desempeñando distintas labores como: reforzar los contenidos de su área, verificar que los estudiantes realicen el envío las guías a través de las plataformas, y cumplir con los objetivos, actividades, metas e indicadores que deben ser alcanzados de acuerdo con lo establecido en el Plan Operativo Anual. Así mismo, el docente debe diseñar guías, preparar y desarrollar clases a través de videoconferencias a las que también debe asistir con colegas y administrativos, profesores del área, y padres de familia. Teniendo en cuenta la realidad previamente descrita, es pertinente como profesionales del área de Seguridad y Salud en el Trabajo, brindar herramientas que favorezcan el bienestar de la población de docentes del Colegio, con quienes se estudiarán los niveles de tecnoestrés, mientras se enfrentan al trabajo remoto por la pandemia COVID-19.

## 4.1 Descripción del Problema

Aunque las tecnologías de información y de comunicación (TIC) favorecen la ejecución de las funciones del trabajador, han traído efectos negativos a nivel psicosocial como el Tecnoestrés. El docente que labora de manera remota, puede verse particularmente afectado, dada la dependencia que adquiere de las tecnologías para poder realizar su trabajo; así mismo, los elevados requerimientos en las actividades laborales, y el tiempo que dedica durante largas jornadas para cumplir con sus objetivos, terminan invadiendo la vida personal y los quehaceres del hogar, especialmente, durante la pandemia del COVID-19. Cuando se habla de tecnoestrés, debe ser entendido como un factor de riesgo psicosocial, el cual afecta el rendimiento de los trabajadores en su campo laboral, pues disminuye su capacidad de organización y gestión en el trabajo. Martín, F., & Pérez, J. (1997) definen los riesgos psicosociales como:

Aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido de trabajo, la realización de la tarea y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar como a la salud (física, psíquica y social) del trabajador. (p.1).

Así mismo, el Comité mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) en su reunión de septiembre de 1984, acuerdan que:

*Los factores psicosociales en el trabajo 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 (OIT/OMS 1984).*

En Colombia, el 6 de marzo de 2020, el Ministerio de Salud y Protección Social confirmó el primer caso de COVID-19. Los coronavirus (CoV) según la OMS (2020): “son

una gran familia de virus que suelen causar enfermedades respiratorias, desde el resfriado común que puede llegar a ser leve, moderado o grave, hasta el síndrome respiratorio agudo severo (SRAS)". Tras el paso de algunos meses, el aumento de los casos de COVID, fue catalogado como una emergencia en salud pública en Colombia y a nivel mundial. Esta situación ha afectado fuertemente a aquellos sectores como la salud y la economía. es aquí donde el área de seguridad y salud en el trabajo obtiene un rol determinante; puesto que, presenta una gran oportunidad para establecer estrategias intermedias que sirvan de garantía para la continuidad de los negocios productivos, mitigando el riesgo para la salud de los trabajadores, a través, de la implementación de estrategias preventivas que beneficien la salud y la economía en Colombia. Este año, el Ministerio de Trabajo expidió la Circular 0021 del 17 de marzo del 2020, a través de ella, recomendó a empleadores y trabajadores del sector privado promover el "trabajo en casa, el teletrabajo, las jornadas laborales flexibles, las vacaciones anuales anticipadas y colectivas, los permisos remunerados y el pago de salarios sin la prestación de los servicios" (Cabrera, 2020). Sin embargo, un alto porcentaje de trabajadores que se encuentra en la modalidad de trabajo remoto por el confinamiento, no recibió capacitación por parte de sus empleadores, lo cual aumentó el riesgo de Tecnoestrés, pues estas personas tuvieron que adaptarse bruscamente a los nuevos estilos laborales y plataformas tecnológicas. Es en este punto, que las empresas e instituciones fallaron al no brindar las herramientas necesarias. "El aumento en la utilización de tecnologías en las organizaciones requiere que las personas adquieran nuevas destrezas y un esfuerzo para acceder a conocimientos nuevos y en ocasiones complejos de alcanzar por parte del trabajador" (Salazar, 2019).

En Colombia, el más reciente informe de la Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales, describe el incremento hasta en un 43% de los trabajadores que manifestaban eventos de salud mental (Ministerio de Trabajo, 2013. P. 50). Los efectos del COVID no fueron solamente físicos, afectaron también la tranquilidad mental de parte importante de la sociedad; debido a que el confinamiento obligaba a personas a estar en sus casas durante muchas horas, por el cambio repentino de modalidades desde el trabajo presencial hacia la modalidad de trabajo remoto adicional a sumado a la pérdida de muchos empleos de manera inesperada. Por otra parte, la encuesta del Instituto Nacional de Seguridad y Bienestar Laboral de España, en el Observatorio de Tecnoestrés, concluyó que: "La mayoría de los trabajadores no cuenta con una formación previa sobre el uso de las TIC en sus funciones profesionales; no obstante, un 40% manifestó tener una experiencia positiva." De igual manera, la mayoría expresaron tecnofatiga: "el personal expresó preocupación derivada de la excesiva cantidad de información a la que se expone cuando trabaja usando dispositivos digitales." Así mismo, entre 64% y 68% de los trabajadores encuentra obstáculos con el manejo de las TIC, pues tienen que suspender las actividades afines a su cargo para resolver problemas técnicos. Esto implica que trabajar apropiadamente mediante el uso de dichas herramientas tecnológicas es algo que les obliga a dedicar esfuerzo y tiempo. Incluso, 20% manifiesta agotamiento, generalmente, después de hacer uso de las tecnologías, y que el empleo de las TIC conduce a trabajar con plazos muy ajustados siempre; y a contrarreloj algunas veces, teniendo que cumplir con más trabajo del que realmente se puede hacer (ISBL, 2020). El sector educativo no fue ajeno a las determinaciones gubernamentales consecuentes del COVID. Por esta razón, las directivas de las instituciones educativas tuvieron que organizar a sus colaboradores, tanto docentes, como administrativos, bajo la metodología de trabajo remoto; para seguir respondiendo a sus compromisos con los alumnos. El personal de

dicho sector se ha visto particularmente afectado en esta pandemia, como bien lo describen José Beltrán y colaboradores, en su escrito, que fue incluido en la Revista Sociología de la Educación, Educar en Tiempos de Pandemia (Beltrán J., et al 2020):

En general, profesorado, familias y alumnado están sometidos a un alto grado de estrés. El profesorado ha tenido que reinventar en tiempo limitado nuevas maneras de impartir clase y de establecer relaciones con los estudiantes. Lo ha hecho, en general, aportando sus medios personales y sin orientaciones claras y sin pautas de desconexión digital, sintiéndose continuamente observados y evaluados (Pág. 100).

Dado el contexto descrito donde confluyen tecnoestrés, pandemia y trabajo desde casa, el estudio los factores asociados al tecnoestrés en docentes trabajadores remotos de un colegio de Bogotá durante la Pandemia del covid-19 se hace necesario establecer recomendaciones que permita mitigar los efectos del tecnoestrés en los colaboradores de la institución educativa y así favorecer la salud y bienestar de los docentes que allí trabajan.

## 4.2 Materiales y Métodos

Se planteó como objetivo identificar los tipos de tecnoestrés en los docentes en situación de trabajo remoto en tiempo de pandemia, en un colegio de Bogotá., durante la pandemia del covid-19. Por lo que se requería, desde un principio, identificar cuáles son los tipos de tecnoestrés en los docentes en situación de trabajo remoto en tiempo de pandemia, en un colegio de Bogotá.

La investigación es de riesgo mínimo de acuerdo con la resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud de Colombia, dado la implementación del inventario de creadores de tecnoestrés, sin manipulación de la conducta de los trabajadores.

Se realizó la aplicación del instrumento de Creadores del Tecnoestrés de Tarafdar et al (2007) en la versión validada por Salazar (2019) en Chile y que se ajusta a la población latinoamericana con previa revisión por pares colombianos. La investigación se dividió en tres fases, para poder llevar a cabo con éxito el proyecto.

### Fases de la metodología

**Fase 1.** Identificar cuáles son los efectos percibidos de tecnoestrés por los docentes en situación de trabajo remoto en tiempo de pandemia, en un colegio de Bogotá, con el instrumento de medición de Tecnoestrés de Tarafdar et al. (2007)

**Fase 2.** Determinar y clasificar los diferentes síntomas asociados a los tipos de tecnoestrés, en los docentes en situación de trabajo remoto de un colegio, a través del análisis de resultados obtenidos de la medición inicial.

**Fase 3.** Proponer una guía de intervención orientada a la mitigación de los síntomas asociados al tecnoestrés, en los docentes del colegio de Bogotá.

#### 4.2.1 Población y muestra



Se aplicó el inventario de medición de Tecnoestrés a los docentes del colegio que requieren contacto con TIC. El total de personas a las cuales se aplicó el instrumento fueron 45 docentes. Inicialmente, se hizo una revisión y validación por parte de pares del instrumento a utilizar. Subsecuentemente, se solicitó por escrito la autorización respectiva de las directivas del Colegio. A continuación, se pidió consentimiento informado de las personas en la introducción del cuestionario. Finalmente, se envió a través de internet la encuesta, por medio de formularios de Google, con el instrumento de medida de tecnoestrés. En la institución donde se realizó el estudio, todos los docentes fueron enviados a trabajar desde casa, cada uno debía utilizar su propio computador para ejecutar sus funciones y ejecutar las labores a través de la plataforma Moodle, que se utiliza para administrar y generar contenidos para el proceso de enseñanza. Además, deben usar las aplicaciones de Google, el correo institucional y la aplicación de mensajería WhatsApp.

Para seleccionar la muestra se utilizó la técnica de muestreo intencional dirigido, que consiste en evaluar al 100 por ciento de docentes de la institución, de los cuales, se tomaron un total de 45 personas para obtener los datos que son objeto de investigación. Esta muestra se clasificó por medio de varios requisitos que se deberían cumplir: Formación académica mínima: Tecnólogo. También, que para el desarrollo de sus tareas laborales utilicen alguno de estos dispositivos: computador, Tablet, celular o cualquier otro. La muestra fue de 45 personas que cumplieron con los criterios anteriores. Los Criterios de Inclusión se determinaron teniendo en cuenta que Suárez- Obando (2016) los definen como:

*Un conjunto de variables de diferentes características que incluyen su definición como una variable continua, nominal, ordinal o de razón; sin embargo, en relación con las características de cumplimiento de esas variables por parte del sujeto de investigación, este las posee o no las posee.*

Para el estudio realizado se tuvieron en cuenta los siguientes criterios: a) nivel educativo mínimo: tecnólogo; b) tener contrato laboral con el Colegio; c) manejo de TIC para la ejecución de su trabajo; d) encontrarse en situación de trabajo remoto.

#### 4.2.2 Instrumento

Se utilizó la versión del Inventario de Creadores del Tecnoestrés de Ragu-Nathan, et al. (2007) y Tarafdar et al. (2007) Validado en Chile por Salazar (2019). Este contiene cambios de acuerdo con el contexto latinoamericano, eliminando cinco ítems (dos correspondientes a tecnocomplejidad, uno de tecnosobrecarga y dos de tecnoinseguridad). El modelo resultante de la investigación en Chile y aplicable a Latinoamérica, quedó compuesto por 18 ítems y 5 dimensiones, con propiedades psicométricas que mostraron buena consistencia interna, validez convergente y discriminante.

El Inventario de Creadores de Tecnoestrés Ragu-Nathan (2007) y Tarafdar et al. (2007), fue diseñado originalmente en inglés, está compuesto de 23 ítems divididos en cinco factores: tecnosobrecarga, tecnoinvasión, tecnocomplejidad, tecnoinseguridad y tecnoincertidumbre. Los ítems de esta escala se responden con un formato tipo Likert de 5 puntos (1=Totalmente en desacuerdo a 5= Totalmente en acuerdo). Los tecnoestresores son evaluados por la persona como dañinos, son percepciones del entorno tecnológico como amenazante, y los resultados examinados son consecuencias adversas (Tarafdar et al. 2014).

Se realizó una validación del Contenido de los Ítems, teniendo en cuenta que, según Hernández-Sampieri et al. (1998), al realizar un estudio exploratorio se utiliza la revisión de

expertos; este método es empleado en ciertos estudios cuando se necesitan opiniones de expertos en un tema.

Se realizó la validación del contenido de los ítems, por medio del formato de generadores de tecnoestrés de Tarafdar et al. (2007), además de evaluar la pertinencia de cada ítem; para ello, tres profesionales psicólogos que laboran en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo evaluaron cada ítem dando un puntaje de 0 a 5 según su claridad, pertinencia y relevancia. Una vez definidos los ítems, se construyó la versión final del instrumento a ser aplicado a los docentes de la institución de educación.

#### 4.2.3 Formato de los Instrumentos

El formato del instrumento de Creadores de Tecnoestrés de Tarafdar et al. (2007) y validado al idioma español, en Chile, por Salazar (2019) mide las siguientes dimensiones:

**“Tecnosobrecarga”** o sobrecarga tecnológica, se manifiesta cuando los sistemas de información enfrentan a las personas a trabajar mucho más rápido y por más tiempo. Está compuesto por 4 ítems.

**“Tecnoinvasión”**, Son aquellas percepciones donde las personas en donde sienten la necesidad de estar constantemente conectados, con lo cual, los temas relacionados al trabajo se confunden con aquellos referidos a la vida personal. Está compuesto por 4 ítems.

**“Tecnocomplejidad”** definido como la complejidad de operación de los sistemas de información, ya sea en cuanto a funcionamiento, terminología, entre otros. El nivel de complejidad comprende la percepción de que las habilidades o conocimientos de los usuarios son insuficientes, por lo cual pasan mucho tiempo tratando aprender de tecnologías. Está compuesto por 3 ítems.

**“Tecnoinseguridad”**, está relacionado netamente con el hecho de conservar un trabajo. En este caso, se describe la inseguridad que sienten los colaboradores de ser potencialmente despedidos, debido a que se sienten desactualizados con relación a otros empleados con mayor formación en tecnologías. Está compuesto por 3 ítems.

**“Tecnoincertidumbre”**, Concerniente a los constantes cambios que hay dentro del área de la tecnología y actualizaciones que tiene esta. El usuario siente una gran inquietud, y tendrá que verse sometido a las modificaciones en las tecnologías. Está compuesto por 4 ítems.

Se envió el Inventario de generadores de Tecnoestrés a través de formularios de Google. Las personas respondieron de acuerdo a una escala Likert de 1 a 5, donde: 1 es Totalmente en desacuerdo; 2, En desacuerdo; 3, Ni de acuerdo ni desacuerdo; 4, De acuerdo y 5, Totalmente de acuerdo.

**Consentimiento Informado:** La Institución avaló la aplicación del instrumento, a través, de la firma de la aceptación de propuesta de investigación, por parte de la Rectoría del Colegio. Se mantendrá en el anonimato los nombres de la institución y el de los colaboradores que respondan la encuesta. Las investigadoras presentarán los resultados globales, sin entrar en detalle sobre las opiniones, ni describirlas a las directivas del Colegio y a todas las personas que respondieron la encuesta. De acuerdo con los resultados, se diseñará la guía que aporte en el mejoramiento de los síntomas de tecnoestrés hallados, de manera específica, en esta población; es importante mencionar también, que el

consentimiento informado constituye un deber ético, la UNESCO expresa en la declaración universal sobre Bioética y Derechos Humanos:

La investigación científica solo se debería llevar a cabo previo consentimiento libre, expreso e informado de la persona interesada. La información debería ser adecuada, facilitarse de forma comprensible e incluir las modalidades para la revocación del consentimiento. La persona interesada podrá revocar su consentimiento en todo momento y por cualquier motivo, sin que esto entrañe para ella desventaja o perjuicio alguno. Las excepciones a este principio deberían hacerse únicamente de conformidad con las normas éticas y jurídicas aprobadas por los Estados, de forma compatible con los principios y disposiciones enunciadas en la presente Declaración, en particular en el Artículo 27, y con el derecho internacional relativo a los derechos humanos. (UNESCO 2005 Art.6)

Así mismo, se hizo uso de las Consideraciones éticas para los trabajos en salud, atendiendo a las normas legales a tener presentes en estudios de los que hacen parte los ciudadanos colombianos.

### 4.3 Resultados

El Inventario Creadores de Tecnoestrés, fue contestado por 41 mujeres y 4 hombres. Del total de la población evaluada, el 91% son mujeres. La mayor parte de la población evaluada cuenta con nivel educativo Profesional. De los 45, la mayoría son profesionales, (36 personas) que son el 80%. Diecinueve (19) personas de 45 que respondieron el inventario de tecnoestrés, está en el rango de edad entre 31 y 50 años, seguido por 12 personas de 45 que están en un rango de 41 a 50 años. Además, el 68.8% de las personas tienen entre cinco y veinte años de experiencia laboral.

En tanto a las respuestas del Inventario de Tecnoestrés, los encuestados manifestaron Tecnosobrecarga, entendida como la percepción que los sistemas de información los está llevando a trabajar mucho más rápido y por más tiempo. A continuación, se presentan las afirmaciones y sus respectivos resultados:

- Frente a la afirmación “Usar TIC me fuerza a hacer más trabajo del que puedo manejar”, las opciones “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo” fueron registradas por el 40% (n=18) de la población de estudio.
- Con respecto a “Por usar TIC me veo obligado a trabajar en horarios apretados”, el 46,6% (n=21), es decir, poco menos de la mitad estuvieron “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo”.
- En relación a “Me veo obligado a cambiar mis hábitos de trabajo para adaptarme a las nuevas TIC”, el 77.7% (n=35), más de la mitad de la población estuvo “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo”, siendo este el porcentaje más alto en la dimensión de Tecnosobrecarga.
- En cuanto a “Tengo una mayor carga de trabajo debido al aumento de la complejidad de las TIC”, el 75.5% (n=34) de los trabajadores respondieron “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo”.

La segunda dimensión a tratar, llamada Tecnoinvasión, es definida como la preocupación que se manifiesta cuando los sistemas de información llevan a las personas a

trabajar mucho más rápido y por más tiempo estuvo dentro del promedio, frente a las siguientes afirmaciones, respondieron:

- Con respecto a “Paso menos tiempo con mi familia debido al uso de TIC”, el 53.3% (n=24) de los trabajadores respondieron “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo”.
- En cuanto a “Tengo que estar en contacto con mi trabajo, incluso durante mis vacaciones por las TIC”, el 37,77% de los trabajadores consideró que debía estar en contacto con su trabajo en las vacaciones.
- El porcentaje de respuesta de “Tengo que sacrificar mis vacaciones y fines de semana para mantenerme al día con las nuevas TIC”, concordó con la respuesta de la afirmación anterior, dado que el 26.6% de los trabajadores consideró que debía sacrificar su tiempo libre para mantenerse al día con las Tic.
- En relación con “Siento que mi vida personal está siendo invadida por las TIC”, el 40% de los docentes consideran que su vida personal está invadida por la tecnología.

La tercera dimensión, Tecno complejidad, entendida como la operación de los sistemas de información, ya sea en cuanto a funcionamiento, terminología, entre otros. El nivel de complejidad comprende la percepción de los usuarios acerca de sus habilidades o conocimientos como insuficientes. Las afirmaciones y sus correspondientes resultados son los siguientes:

- “*No sé lo suficiente sobre las TIC como para realizar mi trabajo satisfactoriamente*”, tan solo el 8.8% consideran que no saben lo suficiente de tecnologías, aspecto que lleva a decir que no poseen preocupaciones por tecnocomplejidad.
- En cuanto a “*necesito mucho tiempo para comprender y utilizar nuevas TIC*”, menos de la mitad de los trabajadores (15,5%) expresó esta dificultad propia de las nuevas tecnologías. Sin embargo, acorde con la pregunta anterior, no hay estrés por tecnocomplejidad.
- En “*no encuentro tiempo suficiente para estudiar y actualizar mis habilidades tecnológicas*”, el 15% de los trabajadores consideró que no tiene tiempo para actualizar sus conocimientos tecnológicos.

En la dimensión de Tecno inseguridad, definida como la inseguridad que sienten los colaboradores de perder su trabajo, debido a que se sienten desactualizados con relación a otros empleados con mayor formación en tecnologías, se formularon estas afirmaciones:

- “Siento una amenaza constante en la seguridad de mi trabajo debido a las nuevas TIC”, solo el 11.11% sienten que pueden ser despedidos por no tener muchas habilidades con las TIC.
- “Me siento amenazado por los compañeros de trabajo que poseen nuevas habilidades Tecnológicas”, solo el 8.8% perciben amenaza frente a otras personas con nuevas habilidades con las TIC.
- “No comparto mis conocimientos con mis compañeros de trabajo por temor a ser reemplazado”, solamente una persona expresó estar en dicha situación.

En la dimensión de Tecnoincertidumbre, que se refiere a los constantes cambios que hay dentro de la tecnología y actualizaciones que tiene esta, se presentaron los siguientes enunciados:

- “Siempre hay nuevos desarrollos en las TIC que utilizamos en nuestra organización”. El 75% consideran esa amenaza en su desempeño laboral.
- “Hay constantes cambios en los programas informáticos en nuestra organización”, solamente el 13% consideran que hay constantes cambios que pueden generar estrés.
- “Hay constantes cambios en los equipos informáticos en nuestra organización”, únicamente el 8.8% creen que son constantes los cambios en los equipos.
- “Hay frecuentes actualizaciones en las redes de computadores en nuestra organización”, solo el 17.7% considera que las actualizaciones en las redes pueden generar estrés.

De acuerdo con el análisis de los resultados observados, se establece que los docentes del colegio experimentan tecnosobrecarga, es decir, consideran que el uso de las TIC los lleva a trabajar más deprisa y por más tiempo.

En cuanto a la dimensión tecnoincertidumbre, presentaron una alta percepción de estrés frente a la necesidad de estar constantemente actualizándose en nuevas tecnologías. No se observó preocupación por la Tecno complejidad, los docentes se sienten con los conocimientos suficientes en cuanto al manejo de las TIC, así mismo, no perciben amenaza por la estabilidad en su trabajo, dados los conocimientos o habilidades de otras personas en nuevas tecnologías.

Estos hallazgos son consistentes con el estudio con docentes que realizó Pérez, M. (2013). Podemos asociar estos resultados de baja tecnocomplejidad en los docentes, dado que presentan alta autoeficacia, que es descrita por Salanova, M (2011), como un factor protector de tecnoestrés, y qué también fue postulado por Bandura, en el año de 1982, como la creencia de la persona en su propia capacidad y se construye a partir de las experiencias de dominio o de éxito, en este caso con las tecnologías.

Los docentes experimentan tecnosobrecarga, aspecto que concuerda con lo señalado por Revilla, O (2015), Estrada et al (2020), Giraldo, D. y Giraldo, D (2020) en un estudio realizado en Colombia, donde hallaron que los profesores deben cumplir con una gran diversidad de demandas laborales y familiares, las autoras citan a Gómez-Ortiz y Moreno (2010), quienes consideran que los docentes son una población que está ligada a una variedad de actividades curriculares, administrativas y de manejo de situaciones a través de los medios tecnológicos; pues se considera que los resultados en tecnoestrés se deben a una poca organización del tiempo para la ejecución de sus labores y la falta de división de las actividades laborales y familiares.

La mayor parte de los docentes encuestados tienen más de cinco años de experiencia, aspecto que explica las razones por las cuales no muestran preocupación por la tecnocomplejidad, y no tienen la percepción de baja habilidad o conocimientos técnicos. Este resultado coincide con los estudios hallados por Chou, et al (2003), Chua et al, (1999), como se citaron en Pérez, M. (2013) “a mayor contacto con las tecnologías y mayor nivel de experiencia con estas, menor tecnoestrés se encuentra.”

La tecnoincertidumbre no es alta, aspecto que tiene que ver con la seguridad y satisfacción en el trabajo, de acuerdo con los hallazgos de Tarafdar et al. (2007): “entre más bajo el tecnoestrés mayor es el nivel de compromiso y disposición a permanecer en la organización”. Con estos mismos autores encontramos explicación de la razón por la cual la primera pregunta de esta dimensión puntuó alto y ello se explica en la frustración que produce en los usuarios el hecho de tener que estar todo el tiempo actualizándose ante los constantes cambios en las tecnologías.

#### 4.3.1 Algunas estrategias para el manejo del Tecnoestrés en docentes de un Colegio

De acuerdo con los resultados obtenidos en la medición de los creadores de tecnoestrés en los docentes del colegio se observaron niveles de tecnosobrecarga y un nivel medio de tecnocomplejidad. Se sugirió la modificación de procesos organizacionales, revisar estilos de liderazgo que refuercen estilos saludables de trabajo para que se logre diferenciación entre horario de trabajo y horario personal. Así mismo mejorar la comunicación para que las personas expongan los factores específicos que les impide lograr el equilibrio trabajo-vida personal. En el nivel personal, evaluar aspectos individuales de estrategias de afrontamiento al estrés que les permita ser más eficientes en el manejo de este. Se entregó a los docentes un material en formato digital que contiene los consejos para prevenir el tecnoestrés y la propuesta de realización de talleres grupales.

### 4.4 Conclusiones

Luego de aplicar el Inventario de Tecnoestrés de Tarafdar et al (2007). Se puede concluir que: los docentes, quienes estaban trabajando de forma remota durante la pandemia Covid 19, experimentaron niveles altos de tecnoestrés en la dimensión Tecnosobrecarga. También se observó niveles medios en Tecnoinvasión y en una de las preguntas de la dimensión Tecnoincertidumbre se presenta un alto puntaje. Por otro lado, los docentes presentaron bajos niveles en tecnocomplejidad y tecnoinseguridad.

De acuerdo con los resultados donde se encontró tecnosobrecarga y tecnoinvasión, se formularon aspectos importantes a tener en cuenta, para el diseño de una guía enfocada a la prevención de las dimensiones del proceso de tecnoestrés, especialmente, aquellas donde se puntuó con mayor frecuencia por los evaluados.

Se sugiere a las directivas del colegio iniciar actividades de apoyo, hacer frente a los cambios para que al trabajador le resulte adaptativo y no desarrolle escepticismo ante el uso de estas herramientas. Es importante que, desde el departamento de Talento Humano, se haga conciencia de este riesgo. Incluir dentro del programa de Seguridad y Salud en el trabajo una política orientada a la prevención del tecnoestrés fruto de las nuevas maneras de laborar.

Diseñar planes de formación para mantener actualizadas las competencias en materia de computación y adelantarse a nuevos cambios. Brindar apoyo oportuno en soporte técnico

para garantizar una tranquilidad a los usuarios de equipos tecnológicos.

Para la prevención de la tecnosobrecarga, se debe realizar una capacitación en el manejo adecuado del tiempo de trabajo y de vida personal de cada docente. Hacer conciencia de la importancia de las pausas y guiarlos en actividades de autocuidado. Es importante apoyar al docente en cuestiones de ergonomía tecnológica para prevenir la fatiga al usar sus dispositivos. Sumado a esto, el hecho de fomentar la comunicación y expresión de inquietudes sobre el tecnoestrés, y de crear una cultura organizacional de confianza y seguridad para aportar en la adquisición de nuevas tecnologías.

La tecnosobrecarga y tecnoinvasión son los factores que más generaron el tecnoestrés docente del Colegio, de acuerdo con la medición realizada. Se sugiere aplicación de la guía diseñada sobre el tema, donde se hace énfasis acorde con los resultados obtenidos en el inventario de tecnoestrés aplicado, se sugiere hacer una revisión de los procesos para garantizar equilibrio trabajo-familia. Promover una cultura de comunicación abierta sobre las mejores prácticas del trabajo remoto; y por último, pero no menos importante, que los jefes brinden apoyo a los docentes, fomentando los hábitos de vida saludable de acuerdo con las sugerencias del plan de trabajo propuesto.

## Referencias Bibliográficas

- Ayyagari, R., Grover, V., & Purvis, R. (2011). Technostress: Technological Antecedents and Implications. *Management Information Systems Research Center*, Vol. 35, (No. 4), 831- 858. <https://doi.org/10.2307/41409963>
- Beltrán, J., Vanegas, M., Villar, A., Cabello, S., & De Gracia-Soriano, P. (2020). Educar en época de confinamiento. *Revista Sociología de la Educación RASE*, 13(2), 92-104. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7384628>
- Bhattacharjee, A., Davis, C., Connolly, A., & Hikmet, N. (2018). User response to user response to mandat o mandatory IT use: A Coping Theory Perspective (No. 4). *Information Systems Decision Sciences Faculty Publications*. [https://scholarcommons.usf.edu/qmb\\_facpub/](https://scholarcommons.usf.edu/qmb_facpub/)
- Boyer-Davis, S. (2018). The relationship between technology stress and leadership style: an empirical study. *Journal of Business and Educational Leadership*, 8(1), 48-65. [https://www.researchgate.net/publication/328943900\\_BoyerDavis\\_S\\_2018\\_The\\_Relationship\\_Between\\_Technology\\_Stress\\_and\\_Leadership\\_Style\\_An\\_Empirical\\_Investigation\\_Journal\\_of\\_Business\\_and\\_Educational\\_Leadership\\_81\\_48-65](https://www.researchgate.net/publication/328943900_BoyerDavis_S_2018_The_Relationship_Between_Technology_Stress_and_Leadership_Style_An_Empirical_Investigation_Journal_of_Business_and_Educational_Leadership_81_48-65)
- Brod, C. (1982). *Techno Stress: The Human Cost of the Computer revolution*. Addison-Wesley.
- Cabrera, A. (2020, 29 marzo). Teletrabajo y trabajo remoto: formas de protección del covid-19 y de mantenimiento de la productividad de las empresas. <https://blog.unilibre.edu.co/news/teletrabajo-y-trabajo-remoto-formas-de-proteccion-delcovid-19-y-de-mantenimiento-de-la-productividad-de-las-empresas/>. <https://blog.unilibre.edu.co/news/teletrabajo-y-trabajo-remoto-formas-de-proteccion-delcovid-19-y-de-mantenimiento-de-la-productividad-de-las-empresas/>
- Ceballos Vásquez, P., Valenzuela Suazo, S., & Paravic Klijn, T. (2014). Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: Género y enfermería. *Avances en Enfermería*, 32(2), 271-279. <https://doi.org/10.15446/av.enferm.v32n2.46231>
- Chen, L. (2015). Validating the technostress Instrument using a sample of Chinese knowledge workers. *Journal of International Technology and Information Management*, 24(1), 65- 81. <https://scholarworks.lib.csusb.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1036&context=jitim>
- Chiapetta, M. (2017). The Technostress: definition, symptoms and risk prevention. *Sense and*

Science, 4(1), 358-361. <https://doi.org/10.14616/sands-2017-1-358361>

Connolly, A., & Bhattacharjee, A. (2011). Coping with the Dynamic Process of Technostress [Diapositivas]. [https://www.academia.edu/1694807/Coping\\_with\\_the\\_Dynamic\\_Process\\_of\\_Technostress](https://www.academia.edu/1694807/Coping_with_the_Dynamic_Process_of_Technostress)

Cox, T., Griffiths, E., & Rial-González, E. (2000, mayo). Research on work related stress. European agency for safety & Health at work. Office for official Publication of the European Communities. <https://osha.europa.eu/en/publications/report-research-workrelated-stress>

Cuervo Carabel, T., Orviz Martínez, N., Arce García, S., & Fernández Suárez, I. (2018). Technostress in Communication and Technology Society: Scoping Literature Review from the Web of Science. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales, 21(1), 18-25. <https://doi.org/10.12961/aprl.2018.21.01.4>

Cuervo-Carabel, T., Meneghel, I., & Orviz-Martínez, N. (2020). Nuevos retos asociados a la tecnificación laboral: el tecnoestrés y su gestión a través de la Psicología Organizacional Positiva. Revista de Psicología, Ciències de l'Educació i de l'Esport, 38(1), 21-30. [https://www.researchgate.net/profile/Isabella\\_Meneghel2/publication/341521023\\_Nuevos\\_retos\\_asociados\\_a\\_la\\_tecnificacion\\_laboral\\_el\\_tecnoestres\\_y\\_su\\_gestion\\_a\\_traves\\_de\\_la\\_Psicologia\\_Organizacional\\_Positiva\\_The\\_New\\_Challenges\\_of\\_the\\_Technification\\_of\\_Work\\_Managing\\_Technostress\\_T/links/5ec53501458515626cb89959/](https://www.researchgate.net/profile/Isabella_Meneghel2/publication/341521023_Nuevos_retos_asociados_a_la_tecnificacion_laboral_el_tecnoestres_y_su_gestion_a_traves_de_la_Psicologia_Organizacional_Positiva_The_New_Challenges_of_the_Technification_of_Work_Managing_Technostress_T/links/5ec53501458515626cb89959/)

Dalmau Pons, I., & Ferrer Puig, R. (2015). Preservar la salud en el teletrabajo. Oikonomics Universidad Oberta de Catalunya, 4(Nov), 1. <http://comein.uoc.edu/divulgacio/oikonomics/es/numero04/dossier/idalmau.html> Del Pino, R. (2016, octubre). Una Aproximación al Tecnoestrés laboral en personal docente: Una cuestión de Género. XXI Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informatic. <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxi/docs/10.01.pdf>

Dragano, N., & Lunau, T. (2020). Technostress at work and mental health: Concepts and research results. Current Opinion in Psychiatry, 33(4), 407-413. <https://doi.org/10.1097/ycp.0000000000000613>

Estrada-Muñoz, C., Castillo, D., Vega-Muñoz, A., & Boada-Grau, J. (2020). Teacher Technostress in the Chilean School System. International Journal of Environmental Research and Public Health, 17(15), 5280. <https://doi.org/10.3390/ijerph17155280>

Giraldo-, D., & Giraldo-Vargas, D. (2020, julio). Tecnoestrés y demandas de trabajo en (TFG).Universidad Javeriana. [http://vitela.javerianacali.edu.co/bitstream/handle/11522/13485/Tecnoestres\\_demandas\\_trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://vitela.javerianacali.edu.co/bitstream/handle/11522/13485/Tecnoestres_demandas_trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Gómez, Ortiz, V. & Moreno, L. (2010). Factores psicosociales del trabajo (demanda control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia. Universitas Psychologica, 9 (2), 393-407

Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral (2020). Observatorio Tecnoestrés 2020. <https://isbl.eu/observatorio-tecnoestres-2020/>

Martín Daza, F. & Pérez B. J. (1997). NPT 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación. Ministerio de trabajo y asuntos sociales España.

Ministerio de trabajo (2020). Circular No 0021 de 2020. Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de COVID-19 y de la declaración de emergencia sanitaria.

Ministerio del Trabajo de Colombia (2013). II ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES (No. 2). Secretaria General OISS.

Oficina Internacional del trabajo Ginebra (1984). Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Informe de Comité Mixto OIT-OMG sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984.

Organización Mundial de la Salud-OMS (2020). Información sobre la pandemia de COVID-19,



- panorama general. Recuperado de: [https://www.who.int/es/health-topics/coronavirus#tab=tab\\_1](https://www.who.int/es/health-topics/coronavirus#tab=tab_1)
- Pérez, M. (2013, junio). El proceso del tecnoestrés en el ámbito educativo (TFM). Universidad de Oviedo. [https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/17716/TFM\\_Marina%20Perez%20Fernandez.pdf?sessionid=B56C4EFB679CB4E9C719C5644D82A3BF?sequence=1](https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/17716/TFM_Marina%20Perez%20Fernandez.pdf?sessionid=B56C4EFB679CB4E9C719C5644D82A3BF?sequence=1)
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S., & Ragu-Nathan, T. S. (2007). The Impact of Technostress on Role Stress and Productivity. *Journal of Management Information Systems*, 24(1), 301-328. <https://doi.org/10.2753/mis0742-1222240109>
- Tarafdar, M., Pullins, E. B., & Ragu-Nathan, T. S. (2014). Technostress: negative effect on performance and possible mitigations. *Information Systems Journal*, 25(2), 103-132. <https://doi.org/10.1111/isj.12042>
- Salanova, M., Llorens, S., & Cifre, E. (2013). The dark side of technologies: Technostress among users of information and communication technologies. *International Journal of Psychology*, 48(3), 422-436. <https://doi.org/10.1080/00207594.2012.680460>
- Salanova, M., Llorens, S., & Ventura, M. (2011). Tecnoestrés. Síntesis. Salazar, C. (2019, noviembre). El Tecnoestrés y su efecto sobre la productividad individual sobre el estrés de rol en trabajadores chilenos: un estudio psicométrico y predictivo (Tesis Doctoral). Universitat Oberta Catalunya. <https://x.cat/bitstream/handle/10803/668131/Tesis%2BDoctoral%2BEI%2BTecnoestr%2B%2By%2Bsu%2Befecto%2Bsobre%2Bla%2Bproductividad%2Bindividual%2B%2Bso%2Bbre%2B%2Bde%2Brol%2Bde%2Btrabajadores%2Bchilenos%2Bun%2Bestudio%2Bpsicom%2Btrico%2B%2Bpredictivo-.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salazar, C. (2019, noviembre). El Tecnoestrés y su efecto sobre la productividad individual sobre el estrés de rol en trabajadores chilenos: un estudio psicométrico y predictivo (Tesis Doctoral). Universitat Oberta Catalunya.
- Siegrist, J. (2017). The Effort-Reward Imbalance Model. *The Handbook of Stress and Health*, 24-35. <https://doi.org/10.1002/9781118993811.ch2>
- Suárez-Obando, F. (2016). CONSENTIMIENTO INFORMADO COMO CRITERIO DE INCLUSIÓN. ¿CONFUSIÓN CONCEPTUAL, MANIPULACIÓN, DISCRIMINACIÓN O COERCIÓN? *Persona y Bioética*, 20(2), 244-256. <https://doi.org/10.5294/pebi.2016.20.2.9>
- Suárez-Obando, F. (2016). CONSENTIMIENTO INFORMADO COMO CRITERIO DE INCLUSIÓN. ¿CONFUSIÓN CONCEPTUAL, MANIPULACIÓN, DISCRIMINACIÓN O COERCIÓN? *Persona y Bioética*, 20(2), 244-256. <https://doi.org/10.5294/pebi.2016.20.2.9>
- Suh, A., & Lee, J. (2017). Understanding teleworkers' technostress and its influence on job satisfaction. *Internet Research*, 27(1), 140-159. <https://doi.org/10.1108/intr-06-2015-0181>
- Tarafdar, M., Pullins, E. B., & Ragu-Nathan, T. S. (2014). Technostress: negative effect on performance and possible mitigations. *Information Systems Journal*, 25(2), 103-132. <https://doi.org/10.1111/isj.12042>
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S., & Ragu-Nathan, T. S. (2007a). The Impact of Technostress on Role Stress and Productivity. *Journal of Management Information Systems*, 24(1), 301-328. <https://doi.org/10.2753/mis0742-1222240109>
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S., & Ragu-Nathan, T. S. (2007b). The Impact of Technostress on Role Stress and Productivity. *Journal of Management Information Systems*, 24(1), 301-328. <https://doi.org/10.2753/mis0742-1222240109>
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, T. S., & Ragu-Nathan, B. S. (2011). Crossing to the dark side. *Communications of the ACM*, 54(9), 113-120. <https://doi.org/10.1145/1995376.1995403>
- UNESCO. (2005, 19 octubre). Declaración universal sobre Bioética y Derechos Humanos. [http://portal.unesco.org/.http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL\\_ID=31058&URL\\_DO=DO\\_TOPIC&URL\\_SECTION=201.html](http://portal.unesco.org/.http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=31058&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html)
- Unión General de Trabajadores, UGT. Comisión Ejecutiva Confederal. (2009, 3 marzo). Tecnoestrés efecto sobre la salud y prevención. [https://ugt.es/que-es-ugt.http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/publicaciones/cuader\\_guias/2008\\_folleto\\_0\\_3.pdf](https://ugt.es/que-es-ugt.http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/publicaciones/cuader_guias/2008_folleto_0_3.pdf)

Ventura, M., Llorens, S., & Salanova, M. (2005, mayo). El tecnoestrés: Un estudio del desarrollo de diferentes instrumentos de medida (N.o 26). Universitat Jaume I. <http://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/78748>

Villanueva, J., & Parra, V. (2012). El Tecnoestrés en docentes y su relación con la satisfacción laboral. Revista de Investigación La Salle Victoria, 2(1), 61-70. [https://www.academia.edu/11473890/El\\_tecnoestr%C3%A9s\\_en\\_docentes\\_y\\_su\\_relaci%C3%B3n\\_con\\_la\\_satisfacci%C3%B3n\\_laboral?auto=download](https://www.academia.edu/11473890/El_tecnoestr%C3%A9s_en_docentes_y_su_relaci%C3%B3n_con_la_satisfacci%C3%B3n_laboral?auto=download)

Weil, M. M., & Rosen, L. D. (1997). Technostress: Coping With Technology Work Home Play (1.a ed.). John Wiley & Sons Inc.

Weinert, C., Maier, C., Laumer, S., & Weitzel, T. (2019). How do users respond to technostress? An empirical analysis of proactive and reactive coping. 5103-5112. <https://doi.org/10.24251/HICSS.2019.613>



## Capítulo 5

### Evaluación de condiciones y hábitos de autocuidado en los docentes de la especialización en gerencia de seguridad y salud en el trabajo - Universidad ECCI sede Bogotá que se encuentra en modalidad de trabajo en casa.

#### Resumen

Debido a la adaptación obligatoria a la nueva modalidad de trabajo en casa, a causa de la pandemia de covid-19 derivada de la propagación a escala global del SARS-CoV-2, más conocido como COVID-19, se evaluó por medio de una encuesta aplicada a docentes de la Universidad ECCI sede Bogotá, antes de la entrada en vigencia de la ley 2088 de 2021, la exposición a condiciones de trabajo y hábitos de autocuidado. Se hizo necesario conocer la exposición a factores de riesgo físico, químico, biológico, de seguridad, carga física y psicosocial, ergonómico y hábitos de autocuidado; y de este modo proponer recomendaciones de prevención y mejora que generen un ambiente adecuado de trabajo en casa para los docentes.

Se evidenció que, para el factor de riesgo físico, el ruido ambiental de fuentes internas y la exposición a radiación no ionizante se presentan en los puestos de trabajo de los docentes.

Dentro de los aspectos metodológicos se consideró un estudio de mixto, transversal, de tipo descriptivo, mediante muestreo no probabilístico, que permitiera la valoración de la percepción de los docentes de la especialización frente a la exposición a los factores de riesgos bajo la modalidad de trabajo en casa. Se implementó un instrumento de recolección de información diseñado en Google forms con preguntas enfocadas en la exploración de todos los factores de riesgo y de los hábitos de autocuidado de los docentes.

Se presentó una participación de total de 43 docentes. El 53,5% de los docentes participantes del estudio son hombres, porcentaje que coincide con la variable “jornada laboral nocturna”. 88,4% de docentes conviven con el grupo familiar y el 76,7% tienen otro trabajo adicional a la docencia en la Universidad ECCI. Se destaca que los docentes mantienen buenos hábitos de autocuidado como lo son la práctica de actividad física, manejo de horarios para la alimentación y rutina de sueño. En general el cambio de modalidad no ha afectado de manera significativa y los docentes se han adaptado de manera favorable a esta nueva forma de trabajo.

*Palabras Clave:* Condiciones de trabajo, docentes, factor de riesgo, hábitos de autocuidado y trabajo en casa.

## Abstract

Due to the obligatory adaptation to the new modality of work at home, because of the pandemic caused by the SARS-CoV-2, better known as COVID-19, before of the entry into force of the Law 2088 of 2021, it was evaluated through a survey applied to teachers of the ECCI university in Bogotá, the exposure to working conditions and self-care habits. Given that this modality is not regulated in Colombia, it became necessary to recognize the exposure to physical, chemical, biological, safety, physical and psychosocial risk factors, ergonomic and self-care habits; and in this way, propose prevention and improvement recommendations that create an adequate work environment at home for teachers.

Within the methodological aspects, a mixed, cross-sectional, descriptive study was considered, which would allow the assessment of the perception of teachers of the specialization against exposure to risk factors under the modality of work at home. An information collection instrument designed in Google forms was implemented with questions focused on the exploration of all risk factors and self-care habits of teachers.

A total participation of 43 teachers was presented. 53.5% of the teachers participating in the study are men, a percentage that coincides with the variable "night work shift". 88.4% of teachers live with the family group and 76.7% have another job in addition to teaching at ECCI University. It is highlighted that teachers maintain good self-care habits such as the practice of physical activity, management of eating schedules and sleep routine. In general, the change in modality has not significantly affected and teachers have adapted favorably to this new way of working.

*Keywords:* Working conditions, teachers, risk factor, self-care habits and work at home.

## Introducción

La pandemia generada por el COVID-19, trajo consigo que de manera inesperada los diferentes países implementaran medidas de aislamiento que protegieran a la población del contagio. Por ello, los diferentes sectores económicos, entre ellos el educativo, iniciaron labores de manera virtual, teniendo que adaptarse a la modalidad de trabajo en casa. Sin embargo, al ser un proceso forzado, puede generar cargas emocionales y físicas que afectan la salud de los docentes, debido a factores como: cambio en las metodologías de enseñanza, aumento de las jornadas en procesos de adaptación y aprendizaje de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), las condiciones del ambiente de trabajo, entre otras.

La educación es un derecho fundamental para las personas, por ello es importante brindar condiciones óptimas a los docentes para que puedan ejercer su labor educativa. “El trabajo docente se relaciona con actividades de alta exigencia cognitiva y carga física fundamentalmente de carácter estático por esfuerzos posturales y exigencias de esfuerzo vocal durante el desarrollo de las clases y atención a los estudiantes” (...) (Lozada, 2012).

Además de las condiciones de trabajo, la pandemia supuso grandes retos y enseñanzas a nivel tecnológico, como la generación de procesos mixtos de educación, alternando la virtualidad con la presencialidad. Teniendo en cuenta esto, y la transición que vive el país a

nuevas modalidades de trabajo, es importante que los empleadores garanticen ambientes seguros para el desarrollo de las actividades docentes.

Por esta razón, se hace necesario evaluar las condiciones de trabajo y los hábitos de autocuidado a las que están expuestos los docentes de la especialización en gerencia de seguridad y salud en el trabajo, que se encuentran en modalidad de trabajo en casa; con el fin de proponer recomendaciones de prevención y mejora, que generen un ambiente adecuado de trabajo y que aporten al desarrollo integral de los docentes en su ejercicio de labor educativa.

## 5.1 Descripción del Problema

En diciembre de 2019, la enfermedad COVID-19 fue identificada en personas expuestas en la provincia de Wuhan, China. Este virus, que tiene como agente viral causal el SARS-CoV-2, se fue propagando alrededor del mundo, generando un impacto a nivel de mortalidad, morbilidad y en la capacidad de respuesta de los servicios de salud, así mismo, afectando aspectos de la vida diaria y las actividades económicas y sociales

A medida que el virus avanzaba, los diferentes gobiernos tuvieron que establecer medidas de aislamiento preventivo obligatorio, salvaguardando la salud de la población, y de esta manera contener la velocidad de contagio. En Colombia, el primer caso positivo fue detectado el día 11 de marzo del 2020, donde pasados 14 días se ordenó a diferentes sectores económicos, entre ellos el educativo, a enviar a sus trabajadores a un aislamiento preventivo obligatorio y de esta manera adoptar la modalidad de trabajo en casa.

Dado que la pandemia fue un fenómeno inesperado, las condiciones de salud y trabajo no estaban completamente evaluadas para permitir un bienestar físico, social y mental de los docentes (Medina et al, 2021), generándose en estos molestias físicas y mentales (Sacapuca et al, 2022; Dos santos et al, 2021) como consecuencia de la inversión de tiempo y esfuerzo en la educación en línea relacionado al aprendizaje y uso rápido de mecanismos tecnológicos, así como también a la apropiación de metodologías, estrategias y didácticas propias de la educación virtual por parte de los docentes. Además, debido a la premura de los acontecimientos, esta nueva modalidad no permitió estimar el impacto de dichas condiciones laborales a las que estarían expuestos los docentes. Esta situación toma relevancia a partir de la adaptación a esta modalidad, en la cual se están generando afectaciones a la salud de las personas a causa de que los espacios en casa no tienen unas adecuadas condiciones que les permita una jornada laboral óptima, además de ello se ha aumentado el tiempo de dedicación a las funciones que conlleva el cargo (OIT,2020), requiriendo evaluar las diferentes condiciones y generar recomendaciones de mejora que permitan un óptimo desarrollo adecuado de la actividad docente.

En Colombia, en primera medida se prohibieron los encuentros sociales de determinado número de personas, pero el virus seguía aumentando y dado esto el 25 de marzo de 2020 el gobierno de Colombia entró en cuarentena obligatoria permitiendo las actividades de algunos sectores económicos, pero para el caso el sector educativo tuvo que cancelar las actividades académicas presenciales. Esta medida se adoptó con el fin de no suspender las clases y no afectar los cronogramas establecidos por las diferentes instituciones educativas, se dio inicio a actividades en modalidad de trabajo en casa, donde la Universidad ECCI sede Bogotá no siendo ajena a esta problemática envió a toda la planta docente a continuar sus

labores y obligaciones laborales mediante esta modalidad.

Esta situación toma relevancia a partir de la adaptación a esta modalidad, donde se estaría generando afectaciones a la salud de las personas por que los espacios en casa no tenían unas adecuadas condiciones que le permitiera a los docentes desarrollar una jornada laboral optima, además de ello un aumentado en el tiempo de dedicación a las funciones que conlleva el cargo (OIT,2020), requiriendo evaluar las diferentes condiciones y generar recomendaciones de mejora que permitan un óptimo desarrollo adecuado de la actividad docente.

## 5.2 Materiales y métodos

Se realiza un estudio mixto, transversal, de tipo descriptivo, en el que se valora la percepción de los docentes de la especialización en gerencia de seguridad y salud en el trabajo - Universidad ECCI sede Bogotá, que se encuentran en modalidad de trabajo en casa; con respecto a las condiciones de trabajo y hábitos de autocuidado, originados como consecuencia de la adaptación al trabajo en casa a raíz del confinamiento por la presencia del virus SARS-CoV-2.

A partir del análisis de la información obtenida de una encuesta aplicada como instrumento de recolección de información, y diseñada en el aplicativo de Google forms, con la que se pretende la identificación y evaluación de la exposición a factores de riesgo físico, químico, biológico, de seguridad, carga física y psicosocial, ergonómico y hábitos de autocuidado de los docentes objeto de la muestra; se proponen recomendaciones de prevención y mejora que generen un ambiente adecuado de trabajo en casa dirigida a esta población de trabajadores. Es importante aclarar que el estudio se realizó antes de la emisión de la ley 2088 de 2021 que regula el Trabajo en Casa.

La investigación se ordenó en tres fases:

**Fase 1.** Caracterización sociodemográfica de los docentes de la especialización en gerencia de seguridad y salud en el trabajo - Universidad ECCI sede Bogotá que se encuentran en modalidad de trabajo en casa.

**Fase 2.** Evaluación de las condiciones de trabajo y hábitos de autocuidado de la muestra de docentes de la especialización en gerencia de seguridad y salud en el trabajo - Universidad ECCI sede Bogotá que se encuentran en modalidad de trabajo en casa. Para el desarrollo de la fase 1 y 2, se formuló un cuestionario donde se recopiló la información objeto del presente trabajo, y posteriormente se realizó un análisis de los datos arrojados por el instrumento.

**Fase 3.** Formulación de recomendaciones de prevención y mejora que generen un ambiente adecuado de trabajo en casa, para los enseñantes de la especialización en gerencia de seguridad y salud en el trabajo - Universidad ECCI sede Bogotá que se encuentran en modalidad de trabajo en casa. A partir del análisis desarrollado en la fase 2, se generan recomendaciones de prevención y mejora, frente a las condiciones de salud y hábitos presentes en los docentes del estudio.

### 5.2.1 Población y Muestra

La información obtenida por medio del instrumento creado en Google forms permitió

realizar el análisis de los datos, mediante la generación de estadísticas y elaboración de gráficos, optimizando la recolección de la información. A partir de la replicación del instrumento, se evidenció la participación de 43 docentes en total, logrando plasmar los resultados obtenidos en análisis cualitativos y cuantitativos. El 53,5% de los docentes participantes del estudio son hombres y el 46,5% restante son mujeres; el 53,5% de los docentes participantes del estudio tienen jornada laboral nocturna, seguido del 39,5% en una jornada completa y el 7% correspondiente a jornada diurna. El 95,3% de los docentes participantes del presente estudio viven en la zona urbana, mientras que el 4,7% viven en la zona rural; 88,4% de docentes conviven con el grupo familiar y el restante 11,6% viven solos; 41,9% de los docentes tienen 50 años o más, el 34,9% entre 40 a 49 años y el 23,3 entre 30 a 39 años. De los participantes en el estudio, un porcentaje del 76,7% tienen otro trabajo adicional a la docencia en la Universidad ECCI, mientras que el 23,3% restante no cuenta con trabajo adicional. Las actividades adicionales que la mayoría de docentes desempeñan se encuentran en un 48,5% en la docencia en otras instituciones, 15,2% como consultores, 15,2% como asesores y los demás desarrollan actividades como contratistas, directores formadores en entidad pública, mercadólogos independientes y otras labores.

## 5.2.2 Instrumento

La información se obtuvo mediante la aplicación de una encuesta diseñada teniendo en cuenta la Guía de exposición a factores de riesgo ocupacional (Ministerio de la Protección Social, 2011), el Libro blanco del teletrabajo (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, 2012), así como otras fuentes de información terciarias como trabajos de grado realizados en años anteriores, las cuales, fueron verificadas y validadas en la asesoría del presente trabajo. Dicho instrumento fue diseñado en el aplicativo de Google forms, el cual consta de 3 apartados: información sociodemográfica, condiciones de trabajo y hábitos de autocuidado, dentro de los cuales se consultó la cantidad de exposición a factores de riesgo físico, químico, biológico, de seguridad, carga física y psicosocial y ergonómico, respectivamente; con un total de 29 preguntas diseñadas.

## 5.3 Resultados

De acuerdo con los resultados, el 41,9% de los docentes se encuentran en el rango de edad de 50 años o más, siendo una población de importancia en cuanto al estado de salud; condición que se evidencia en el factor de hábitos de autocuidado, donde el 93% de los docentes encuestados consideran que su estado de salud, en general, se encuentra en el rango de muy bien y bien. Comparando con los resultados de la encuesta realizada por la Asociación Colombiana de Universidades (ASCUN) a 5.546 docentes de instituciones públicas y privadas en el mes de junio del año 2020, el 59% de ellos refiere que su salud física está más o menos igual ahora, que antes de la pandemia, lo que evidencia que se tiene una percepción de contar con un buen estado de salud. Además de considerar un estado de salud bueno, el 67,4% de los docentes reporta que realiza una rutina de mañana para prepararse mentalmente para el día; a pesar de ello, el 65,2% de los docentes afirman que a veces su trabajo le genera estrés, el 44,2% le genera frustración y 30,2% le genera depresión.



Lo que evidencia que este cambio de modalidad ha traído un efecto adverso en la salud mental de los docentes, este dado por condiciones como la carga laboral (Malandar, 2016; Ordoñez & Saltos, 2018; Medina et al, 2021), donde el 53,4% de los docentes afirma que siempre y casi siempre, tiene que atender varias tareas a la vez, En este sentido, Gómez & Rodríguez (2020), afirman que en la docencia se realizan diversas actividades al mismo tiempo, incluyendo ejercicios de planeación, creación de materiales, interacciones con distintas personas, generando esfuerzo y desgaste intelectual en el docente (Gómez & Rodríguez, 2020, pág. 223).

Finalmente, el 69,8% de los docentes dedica entre 1 a 4 horas a tareas docentes extra laboralmente.

Un factor influyente en el estado de salud, son aquellos hábitos de autocuidado o actividades diarias que, al realizarlas o no, afectan positiva o negativamente la salud. De acuerdo a la encuesta realizada, en promedio, el 47,7% de los docentes realizan a veces algún ejercicio o deporte que les ayuda a mantener su estado físico, el 20,9% casi siempre y el 19,75% siempre. La Organización Mundial de la Salud afirma que: “la actividad física regular ayuda a prevenir y controlar las enfermedades no transmisibles, como las enfermedades cardíacas, los accidentes cerebrovasculares, la diabetes y varios tipos de cáncer. También ayuda a prevenir la hipertensión, a mantener un peso corporal saludable y puede mejorar la salud mental, la calidad de vida y el bienestar.” (OMS, 2020).

En los resultados de la encuesta, se evidencia que la actividad física contribuye a mantener un estado de salud favorable en el 88,3% de los docentes que lo practican. Mantener horarios de alimentación, de acuerdo a un estudio realizado “por investigadores de la Universidad de Surrey, en Reino Unido, indagó el efecto que tiene atrasar los tiempos de comida y descubrieron que un simple cambio de horario puede afectar el ritmo circadiano (relojes internos del cuerpo que controlan procesos fisiológicos) del azúcar en la sangre”. (El Tiempo, 2017).

Teniendo en cuenta estos resultados y en relación con la encuesta aplicada, el 46,5% de los docentes siempre realiza una distribución adecuada de su horario de alimentación, y el 74,4% de los docentes siempre desayuna antes de iniciar su jornada laboral, siendo esta última, una de las comidas principales que aporta energía y vitalidad para iniciar la jornada laboral. Para mantener un buen estado de salud, tanto física como mental, es necesario respetar los horarios de descanso para su funcionamiento adecuado, según la revista MedlinePlus “Dormir le da al cuerpo y al cerebro tiempo para recuperarse del estrés del día”. (Medline Plus, 2020)

“Después de una buena noche de sueño, la persona se desempeña mejor y toma mejores decisiones” (MedlinePlus, 2018). En los estudios realizados por Cardoso et al (2020) se concluye que las altas demandas de trabajo, las características del proceso laboral; (Norofia, 2021) sumado a las condiciones actuales de trabajo, el cambio de modalidad, la presión en generar destrezas en el uso de las plataformas virtuales, los nuevos hábitos, las jornadas interminables y las actividades extenuantes pueden repercutir en la baja calidad de sueño y desencadenar otras afectaciones. Adicionalmente, indica que la calidad subjetiva del sueño, la latencia del sueño, la duración del sueño, los trastornos de sueño y la somnolencia diurna se relacionan significativamente con el trabajo excesivo.

Teniendo en cuenta la importancia del buen descanso, se puede evidenciar que los docentes encuestados tienen buenos hábitos al momento de dormir, dado que el 76.7% de los docentes afirma que siempre y casi siempre duermen al menos 7 horas diarias, el 69,3% de docentes a veces, o nunca, trasnochan a causa de sus actividades laborales, y el 76.6% de

los docentes afirma que siempre respetan sus horarios de sueño, siendo un resultado positivo. El no respetarse un buen hábito puede aumentar el riesgo de padecer enfermedades, según la revista MedlinePlus (2018), como lo son diabetes, enfermedad del corazón, obesidad, afectaciones a la salud mental, entre otros. “La ergonomía juega un papel fundamental en el proceso de adaptación a un nuevo lugar de trabajo, pues esta disciplina establece las condiciones óptimas para desarrollar una labor protegiendo la salud física y mental del trabajador”. (Granda Guzmán, 2020)

Partiendo de lo anterior, y en cuanto a las condiciones ergonómicas presentes en los puestos de trabajo, cerca del 80% de los docentes encuestados afirman que estos cumplen con las dimensiones y condiciones establecidas en la “guía técnica para el análisis de exposición a factores de riesgo ocupacional” (Ministerio de Protección Social, 2011); igualmente, dentro del 20% restante de los docentes afirman que el área dispuesta para el trabajo no cumple con el espacio necesario, la ubicación del puesto no permite el movimiento de la silla ni el ajuste del mouse en una posición cómoda.

El 72,1% de los docentes afirman que siempre, y casi siempre, para la realización de sus labores mantienen una misma postura prolongada durante la jornada laboral. Referente al factor de riesgo físico, el 90,6% de los docentes afirman contar siempre, y casi siempre, con un nivel de iluminación suficiente para el cumplimiento de sus actividades docentes. El nivel de ruido externo e interno se presenta en los puestos de trabajo en un promedio del 62,8% de los docentes.

La exposición a radiaciones no ionizantes se evidencia en el 61,1% de los docentes, de acuerdo a los resultados de la encuesta, en la que se refleja como consecuencia del cambio de modalidad que se adoptó por la emergencia sanitaria; donde los docentes desarrollan sus actividades frente a dispositivos y aparatos eléctricos y electrónicos generadores de esta radiación. (...) El uso constante de las pantallas electrónicas genera fatiga ocular y resequead en los ojos, para lo que es importante desempeñar las labores en lugares bien iluminados para no forzar la vista, así como tener un manejo responsable del tiempo frente a estos aparatos (...) (Dávalos, 2020)

De acuerdo a los resultados, respecto de las condiciones locativas presentes en el área de trabajo, el 98,2% de los docentes afirman contar con buenas condiciones de este tipo. Cabe resaltar, que dentro de estas condiciones se debe analizar el riesgo eléctrico, donde el 85,2% de los docentes tiene de manera adecuada los equipos y las instalaciones eléctricas. Según lo anterior, es necesario que los docentes cuenten con condiciones locativas adecuadas para su labor; teniendo como base que la resolución 2400 de 1979 (Ministerio de trabajo, 1979), establece obligaciones para los empleadores con el fin de brindar espacios seguros en las áreas de trabajo. Es por ello, que la misma resolución establece unos estándares según el tipo de factor locativo a evaluar, como pisos, techos, ventanas, puertas, la distribución de la maquinaria y el equipo, entre otros.

Un factor a resaltar en la encuesta realizada, es que el 82,5% de los docentes, afirman tener conocimiento de cómo proceder ante una emergencia, así como contar con los medios de extinción de incendio y conocimiento de su manejo; tema de vital importancia dado que “(...) el concepto de emergencia se asocia así a la reacción humana que debe tener lugar para contrarrestar las consecuencias de dicho suceso, si da lugar a una situación de riesgo, catástrofe o calamidad (...)”. (Clemente Soler, 2018)

Por último, respecto del factor de riesgo biológico, y su importancia por la emergencia sanitaria que vive el país, este depende en gran medida de la disciplina, y buenas prácticas higiénicas; el 69,8% de los docentes dicen que el sitio de trabajo es un ambiente libre de

virus, bacterias, hongos, insectos y roedores, mientras que el 30,2% asegura que no, pero que es una situación manejable con la limpieza y desinfección en el lugar de trabajo; donde de 1 a 2 veces a la semana, el 34,9% de los docentes realizan limpieza y desinfección a su área de trabajo, de 3 a 4 veces el 34,9% y 5 veces o más el 30,2%. Además, cumpliendo con las recomendaciones dadas por el gobierno nacional, de 1 a 2 veces al día, el 4,7% de los docentes realizan lavado de manos, de 3 a 4 veces el 23,3% y 5 veces o más el 72,1%, e igualmente el 100% de ellos cuenta con alcohol; entre el 60% al 70% y/o antibacterianos que les permite mantener su área de trabajo en condiciones higiénicas, y así prevenir afectaciones a la salud.

## 5.4 Conclusiones

Según la información obtenida, mediante el instrumento de recolección se concluye que: en cuanto al factor de riesgo físico, el ruido ambiental de fuentes internas generado por aparatos de radios y/o televisión, electrodomésticos, animales domésticos, entre otros, y la exposición a radiación no ionizante, son los que se presentan en mayor medida en las áreas de trabajo de los docentes. Factores que se han intensificado a causa del cambio de modalidad, dado que su actividad laboral se desarrolla, o se debe desarrollar frente a aparatos eléctricos, los cuales, son fuentes de ruido ambiental y de radiación no ionizante.

Referente a la exposición a riesgos por factores locativos y biológicos, se destaca que, de acuerdo a los resultados de la encuesta, las áreas de trabajo en casa para labor docente, cuentan con condiciones adecuadas, como lo son: el abastecimiento de agua potable, manejo adecuado de los residuos, buen estado de techos, paredes, y pisos; así como instalaciones eléctricas debidamente instaladas y protegidas, siendo aspectos importantes y esenciales para la comodidad en la ejecución de sus actividades diarias; además, los hábitos de higiene que han adoptado los docentes como el orden y aseo, mediante la limpieza y desinfección del área de trabajo, el lavado de manos con regularidad, los cuales disminuyen el riesgo de contagio a enfermedades, dentro de ellas el SARS-CoV-2.

Debido a la situación de emergencia sanitaria, una de las recomendaciones de las entidades de salud es la desinfección de áreas y manos con sustancias químicas como alcohol e hipoclorito de sodio, por ello, al hacer uso de estos productos en las áreas de trabajo, los docentes están expuestos al riesgo de incendio y/o explosión; pero cabe resaltar que de acuerdo a la encuesta realizada, la mayoría de ellos cuentan con medios de extinción, y además conocen los procedimientos para actuar ante una emergencia. El estrés, como factor de riesgo psicosocial, se encuentra muy presente hoy en día en las actividades laborales, el cual puede generar impactos en la calidad de vida, desencadenando en enfermedades cardíacas, diabetes o incluso aquellas relacionadas con trastornos mentales.

Para contrarrestar esta situación se pueden generar pequeños cambios como los evidenciados en la encuesta, donde los docentes, a pesar de realizar más de una tarea a la vez, incluyen momentos de descanso en su rutina diaria; pese a esto, el cambio de modalidad ha impactado en el tiempo que le dedican los docentes a actividades laborales, donde la mayoría dedica más horas diarias de las establecidas. Dado a este panorama, el estrés no se encuentra reflejado de manera significativa en los docentes encuestados, pero si es necesario tenerlo en cuenta en las actividades desarrolladas por la universidad.

Respecto a las condiciones ergonómicas presentes en el área donde los docentes desarrollan trabajo en casa, la mayoría afirma contar con espacio adecuado que les permite

realizar sus actividades de manera cómoda. Se destaca que los docentes mantienen buenos hábitos de autocuidado, como lo son: la práctica de actividad física, manejo de horarios para la alimentación y rutina de sueño. Finalmente, a pesar del cambio de modalidad, los docentes se han adaptado de manera favorable a las condiciones de trabajo y hábitos de autocuidado en casa, que han llevado a un adecuado desarrollo de su labor docente.

Teniendo en cuenta que la mayoría de docentes conocen los procedimientos para actuar ante una emergencia, y cuentan con medios de extinción para incendios, es importante que sea así para el 100% de los docentes. Para ello, es necesario capacitar en primeros auxilios y procedimientos para actuar ante una emergencia; puesto que el uso de sustancias químicas para desinfección de superficies y manos por el COVID-19, aumenta el riesgo de incendio en las áreas de trabajo. Por otro lado, dado que los hábitos de autocuidado regulan y mantienen un equilibrio en la salud física y mental de las personas, es conveniente abrir espacios donde se fomenten y sean provistas actividades de cuidado personal, esparcimiento y capacitaciones de manejo emocional; que ayuden a mantener la productividad y el bienestar físico y mental de los docentes. Para la ejecución adecuada de la labor docente, es vital contar con espacios de trabajo que cumplan con las dimensiones y condiciones mínimas. Debido a la persistencia del virus, la modalidad de trabajo en casa se mantiene, por esto, es importante que la universidad identifique aquellos docentes que no cuentan con espacios ergonómicamente adecuados, y se les brinde asesorías y recomendaciones en cuanto a las condiciones pertinentes con las que deben contar las áreas de trabajo, aportando a la prevención de afectaciones a la salud a mediano y largo plazo.

## Referencias Bibliográficas

Organización Internacional del Trabajo. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Guía práctica, 52.

Ribeiro, B. M. D. S. S., Scorsolini-Comin, F., & Dalri, R. D. C. D. M. B. (2020). Ser docente en el contexto de la pandemia de COVID-19: reflexiones sobre la salud mental. *Index de Enfermería*, 29(3), 137-141

Medina-Guillen, L. F., Quintanilla-Ferrufino, G. J., Palma-Vallejo, M., & Guillen, M. F. M. (2021). Carga laboral en un grupo latinoamericano de docentes durante la pandemia de COVID-19. *Workload in a group of Latin American teachers during the COVID-19 pandemic*. Carga de trabalho em um grupo latino-americano de docentes durante a pandemia da COVID-19.

Sucapuca Quispe, E. J., Yapu Jallo, L., Mamani-Benito, O. J., & Turpo Chaparro, J. E. (2022). Efecto de la carga de trabajo y estrés sobre la percepción del teletrabajo en docentes peruanos: rol mediador de la satisfacción laboral. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 31(1), 70-78.

Ministerio de la Protección Social (2011). Guía técnica para el análisis de exposición a factores de riesgo ocupacional en el proceso de evaluación para la calificación de origen de la enfermedad profesional. Dirección General de Riesgos Profesionales. Bogotá, DC:.

Molano, A., & PARDO, R. (2012). El Libro Blanco, El ABC del teletrabajo en Colombia. Bogotá, Colombia: Ministerio de Trabajo. Recuperado de [http://www.medellindigital.gov.co/Mediateca/repositorio%20de%20recursos/ColombiaDigital\\_ABCTeletrabajo.pdf](http://www.medellindigital.gov.co/Mediateca/repositorio%20de%20recursos/ColombiaDigital_ABCTeletrabajo.pdf).

Cardoso, M. G., Mesas, A. E., Cardelli, A. A. M., Galdino, M. J. Q., Barreto, M. F. C., Aroni, P., & Haddad, M. D. C. F. L. (2020). Qualidade do sono e workaholism em docentes de pós-graduação stricto sensu. *Acta Paulista de Enfermagem*, 33

Salcedo, D. R. N. (2022). Autopercepción de la salud laboral en docentes del Instituto Superior Tecnológico Sucre. ECA Sinergia, 13(1), 80-92.

Malander, N. M. (2016). Burnout syndrome and job satisfaction in secondary school teachers. Ciencia & Trabajo, 18(57), 177-182.

García, S. O., & Saltos, D. (2018). Intensificación del trabajo, estrés laboral sus efectos en la salud docente de Unidades Educativas de la Zona 8 del Guayas. RECIMUNDO: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento, 2(1), 650-670.

Clemente Soler, J. P. (2018). Procedimiento a seguir: Plan de emergencias y/o autoprotección. España. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=706547>

Dávalos, N. (Septiembre de 2020). Exceso de tecnología en teletrabajo y educación puede generar problemas. Obtenido de <https://www.primicias.ec/noticias/tecnologia/exceso-tecnologia-teletrabajo-educacion-puede-generar-problemas/>

Gómez Dávalos, N. R., & Rodríguez Fernández, P. (2020). Estrés en docentes en el contexto de la pandemia de Covid-19 y la educación, Fenob una-Filial Coronel Oviedo. Academic Disclosure, 216-234. Obtenido de

<https://revistascientificas.una.py/ojs/index.php/rfenob/article/view/150/124>

Granda Guzmán, M. (20 de 05 de 2020). Universidad Pontificia Bolivariana . Obtenido de <https://www.upb.edu.co/es/noticias/ergonomia-trabajo-en-casa#:~:text=La%20ergonom%C3%ADa%20juega%20un%20papel,f%C3%ADsica%20y%20mental%20del%20trabajador.>

Lozada, M. A. (04 de 09 de 2012). La docencia un riesgo para la salud. Obtenido de Repositorio Institucional UN: <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/72285/37754-167382-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Medline Plus. (08 de marzo de 2018). Medline Plus. Obtenido de <https://medlineplus.gov/spanish/ency/patientinstructions/000871.htm>

Ministerio de Protección Social. (2011). Guía Técnica para el Análisis de Exposición a Factores de Riesgo Ocupacional. Obtenido de Comunicando Salud: [https://comunicandosalud.com/wp-content/uploads/2019/06/guia\\_exposicion\\_factores\\_riesgo\\_ocupacional.pdf](https://comunicandosalud.com/wp-content/uploads/2019/06/guia_exposicion_factores_riesgo_ocupacional.pdf)

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (2012). Libro Blanco El ABC del Teletrabajo en Colombia. Obtenido de Teletrabajo: [https://teletrabajo.gov.co/622/articles-8228\\_archivo\\_pdf\\_libro\\_blanco.pdf](https://teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf)

OMS, Organización Mundial de la Salud; (26 de Noviembre de 2020). Organización Mundial de la Salud. Obtenido de [who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/physical-activity](http://who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/physical-activity)

Ministerio del Trabajo. (22 de Mayo de 1979). *Resolución 2400 de 1979 por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.* Obtenido de Secretaría Jurídica Distrital: <http://www.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=53565>

## Capítulo 6

### Aportes a la construcción de una propuesta para el afrontamiento del conflicto trabajo- familia en el sector educativo.

#### Resumen

El propósito de esta investigación es la realización de aportes a la construcción de herramientas necesarias para afrontar el conflicto trabajo familia en el sector educativo en la ciudad de Bogotá. Teniendo en cuenta que en la actualidad la relación laboral es reconocida globalmente como un factor de riesgo psicosocial propio de la actividad del trabajador, sin importar las funciones o áreas en la que se desempeñe. Por tanto, surge la necesidad del abordaje de estos temas dado que son muchas las afectaciones que sufre el ser humano, sea cual sea su oficio y/o labor.

La metodología se realiza bajo las características de un estudio no experimental mixto, incluyendo datos cualitativos y cuantitativos, la muestra estuvo conformada por 80 colaboradores del área educativa del Colegio Integrada la Candelaria entre docentes y administrativos del departamento operativo y/o administrativo de esta institución educativa de la ciudad de Bogotá a quienes se les aplicó del instrumento Swing (Survey Work-Home Interaction-Nijmegen). Los resultados importantes se resaltan en cuatro preguntas relacionadas con la irritabilidad, la cancelación de planes con amigos y familia por causa del trabajo, la incapacidad de estar relajado en casa y uso del tiempo adicional para las actividades laborales.

Se realiza la revisión de estrategias y se propone herramientas adaptadas a las condiciones del personal docente y administrativo de la Institución, con el propósito de mejorar la interacción familia trabajo como mecanismo de mejoramiento o de prevención de la salud mental de estos trabajadores del sector Educación.

A manera de conclusión, se requiere el desarrollando de legislaciones o normatividades en la creación de programas, proyectos y propósitos encaminados al bienestar de estos trabajadores desde una visión de salud laboral, que permita el abordaje del conflicto familia trabajo/trabajo familia desde el riesgo psicosocial, dado que el equilibrio mental en los docentes y demás trabajadores del sector educativo, permite a su vez una mejora continua en su nivel académico y de estudios, también fuerza para superar adversidades familiares y

laborales evitando afectaciones psicosociales que a mediano y largo plazo puedan desencadenar complicaciones en su estado físico, social y emocional.

*Palabras clave:* Instituciones educativas, Docencia, Decreto 1655 de 2015, bienestar mental, conflicto, trabajo-familia.

## Abstract

The purpose of this research is to make contributions to the construction of necessary tools to face the work-family conflict in the educational sector in the city of Bogotá. Bearing in mind that currently the employment relationship is globally recognized as a psychosocial risk factor typical of the worker's activity, regardless of the functions or areas in which they perform. Therefore, the need to address these issues arises since there are many affectations suffered by the human being, whatever their trade and/or work.

The methodology is carried out under the characteristics of a mixed non-experimental study, including qualitative and quantitative data, the sample consisted of 80 collaborators from the educational area of the Colegio Integrada la Candelaria, including teachers and administrators of the operational and/or administrative department of this educational institution. from the city of Bogotá to whom the Swing instrument (Survey Work-Home Interaction-Nijmegen) was applied. Important results are highlighted in four questions related to irritability, canceling plans with friends and family because of work, the inability to relax at home, and use of extra time for work activities.

The review of strategies is carried out and tools adapted to the conditions of the teaching and administrative staff of the Institution are proposed, with the purpose of improving family-work interaction as a mechanism for improving or preventing the mental health of these workers in the Education sector.

In conclusion, the development of legislation or regulations is required in the creation of programs, projects and purposes aimed at the well-being of these workers from a vision of occupational health, which allows the approach of the family work / family work conflict from the psychosocial risk. Given that the mental balance in teachers and other workers in the education sector, in turn allows continuous improvement in their academic and study level, it also forces them to overcome family and work adversities, avoiding psychosocial affectations that in the medium and long term can trigger complications in their physical, social and emotional state.

**Keywords:** Educational institutions, Teaching, Early childhood, Work stress, Stressors.

## Introducción

El conflicto trabajo-familia es una fricción que se produce entre las presiones ejercidas por el trabajo y por la familia, llegando a ser, en algunos aspectos, incompatibles Greenhaus y Beutell (1985), señalando que cuanto más tiempo y energía se dedica a un rol, menos dedicación se dirige al otro. Esto hace referencia a los horarios laborales a los que se

someten los empleados, en los cuales se pueden identificar los periodos de tiempo de más de 8 horas en un día, las labores domésticas que se deben realizar para un bien familiar; lo que implica que el tiempo que comparte un empleado con su núcleo familiar sea mínimo lo que puede llegar a desarrollar, riesgo psicosocial, riesgo emergente, problemas familiares, enfermedades físicas, agotamiento y estrés laboral.

Se entiende como riesgo psicosocial, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), como “aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, a los que se llama estrés”.

Por tanto, como lo refieren Quiceno y Vinaccia (2007 citado por Valencia, 2016), el estrés laboral se considera fuente de riesgo psicosocial, que se puede presentar en cualquier institución u organización y desencadenar el síndrome de “Burnout” o “Síndrome de Quemarse en el Trabajo” como un tipo de estrés laboral crónico, entendido como el conjunto de síntomas y signos que pueden indicar una patología, como respuesta exacerbada a estresores crónicos laborales. Donde se empieza a jugar un papel importante el conflicto trabajo familia, lo cual es abordaje principal de la presente investigación.

Se puede identificar el estrés laboral, con la relación que tiene el colaborador con el desarrollo de sus funciones laborales, donde se deben tener en cuenta el ambiente, diseño y relaciones sociales, además de las exigencias que tiene el desarrollo de las funciones, cuando este no cuenta con el tiempo suficiente de su jornada laboral y por ello emplea tiempo en casa, para culminar con éxito las metas propuestas, diaria, semanal o mensualmente.

Asimismo, se menciona que entre el 20 y 50% de los países industrializados estarían expuestos a riesgos psicosociales, y que, en conjunto con esto, el 50% de los trabajadores considera que su trabajo es mentalmente demandante, por lo cual se estima un mayor aumento de estas cifras en los países en desarrollo o recién industrializados (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2008).

Según la OMS y la OIT, las enfermedades y accidentes relacionados con la actividad laboral van en aumento a nivel mundial, al punto que ya causan más de dos millones de muertes al año. De esta cifra 1,7 millones corresponden a muertes relacionadas con enfermedades laborales, así que las enfermedades laborales ya superan los accidentes mortales en una proporción de cuatro a uno. La OIT (citado por Vieco y Abello, 2014) calcula que del 4% del Producto Interno Bruto Mundial (PIB) se destina a pagos de compensaciones y ausencias laborales.

En Colombia se tiene establecida la resolución 2646 de 2008, la que define la importancia de la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de los riesgos psicosociales a los que se ven expuestos las personas durante el desarrollo de sus obligaciones laborales para así constantemente implementar programas que intervengan en los peligros a los que se ven expuestos los empleados de las pequeñas, medianas y grandes empresas.

Entre las disposiciones de las que hace mención la resolución, también se incluyen decretos y resoluciones anteriores, donde se definen objetivos, actividades, programas y clasificación de las enfermedades profesionales.

De esta manera, el riesgo psicosocial, que no es un simple conflicto de los que se suelen presentar en cualquier relación, surge en el momento que ciertos factores pueden desencadenar hechos o situaciones con grandes probabilidades de causar efectos negativos en la salud del trabajador, lo cual finalmente tendrá repercusiones también en la



organización (Gómez, Hernández y Méndez, 2014 citados por Camacho y Mayorga, 2017). Los riesgos psicosociales se pueden describir en cinco, los cuales pueden ser evaluados, y validados y analizados.

1. Organización y Condiciones del Empleo.
2. Trabajo activos y desarrollo de Habilidades.
3. Demandas Psicológicas.
4. Violencia y Acoso.
5. Relaciones al interior del Trabajo

Estos se pueden describir dependiendo de las condiciones de empleo, donde se toman en cuenta el tipo de contrato, salario y proyección laboral, el diseño del puesto de trabajo, rotación de funciones, así como las habilidades, demandas, autonomía y capacidad en el cumplimiento de las horas laborales.

Sin importar la labor u oficio que desempeña cualquier individuo, se le debe respetar sus derechos, deberes y beneficios, es por ello que los educadores también van a gozar de un servicio que les garantice calidad en su salud, y buena atención, y podrán acceder al mismo, en el lugar más cercano a su residencia o sector de trabajo de acuerdo a la red contratada en cada departamento.

Es por ello que al poner en consideración que este tipo de programas en pro de una mejoría en la disminución del riesgo psicosocial para cualquier empleado; los docentes tienen no solo una carga laboral alta, sino que se encuentran en un constante estrés laboral por los comportamientos de sus alumnos, funciones, cargas laborales y actividades familiares que cada uno pueda llegar a presentar, es así, como FECODE y el ministerio de educación toman la ardua tarea de para implementar decretos, resoluciones y demás leyes requeridas en miras de mejorar no solo beneficios económicos sino todo lo relacionado con el bienestar de salud psicosocial o disminuir los riesgos ocupacionales que puedan llegar a presentarse.

“El Ministerio de Educación expidió el Decreto 1655 del 20 de agosto de 2015, por el cual se reglamenta el tema de Seguridad Social para los docentes del país. Otro logro del magisterio colombiano, resultado del paro nacional del pasado mes de mayo.

FECODE consiguió que el Ministerio de Educación firmara el Decreto 1655 del 20 de agosto de 2015, en el cual se reglamenta el artículo 21 de la ley 1562 de 2012, que hace referencia a la “seguridad y salud en el trabajo para los educadores y directivos afiliados al fondo nacional de prestaciones sociales del magisterio”.

Con este acuerdo se establecerán los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, las actividades de promoción y prevención, al igual que la tabla de enfermedades laborales y el manual de calificación de pérdida de capacidad laboral; Además, agrega Arango, “con este decreto se establece un sistema de gestión de seguridad y salud para el magisterio colombiano, así como, los comités prioritarios y paritarios, que para la Federación son importantes”.

El Decreto 1655 de 2015, implementa el contenido organizacional y funcional del sistema de gestión de la seguridad y salud, contratar y supervisar a los prestadores de servicios en la ejecución del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo del magisterio, pagar las prestaciones económicas causadas por accidentes de trabajo y

enfermedades y verificar que se preste el servicio médico oportuno en caso de accidentes o enfermedades de origen laboral, son otros aspectos incluidos en la aplicación de este decreto.

Realmente se avanza en la mejoría de la salud mental o de la disminución del riesgo psicosocial de forma general para los trabajadores de Colombia en sus diferentes empresas, sin importar que sean privadas o públicas, es por esto que en este caso los empleados, como son los Docentes, son trabajadores que por sus funciones cuentan con otro tipo de riesgo psicosocial y/o peligros que en cualquier otra área no se determinaría igual; por lo que se debe impartir en medios organizacionales y específicamente las políticas en el caso de las instituciones educativas

## 6.1 Descripción del Problema

De acuerdo con Slocum (2009), los seres humanos asumen diversos roles en la vida como ser parte de una familia, de un grupo de amigos, empleado, voluntario de bomberos, instructor de algún deporte o actividad física, entre muchos otros, pero no todos están relacionados con el tema laboral, solo uno hace parte de este aun teniendo en cuenta que las personas pueden tener más de un trabajo al tiempo. Estos roles pueden llegar a convertirse en fuentes de estrés si no manejan adecuadamente (p.199). Asimismo, el trabajo por lo general solo compensa algunas insuficiencias de las personas y conduce al logro de las metas de la minoría.

Del mismo modo, existen diferentes objetivos y obligaciones que entran en conflicto con los objetivos profesionales como, por ejemplo, la necesidad de las personas de compartir con la familia o de tener tiempo para ellos mismos, lo que puede entrar en conflicto con el tiempo adicional que tienen que trabajar para prosperar en sus carreras.

Un alto número de parejas que trabajan en las cuales ambos son profesionales y tienen hijos ha generado que el conflicto de roles familiares y laborales se aumente y sea tendencia en las empresas como un riesgo a considerar. (Slocum, 2009)

De igual forma, Carlson et al, (2000, como se citó en, Scaglia, 2021) afirman que las demandas de trabajo pueden afectar el desempeño del individuo en su vida familiar y laboral; advirtiendo que el conflicto trabajo-familia posee un proceso dual y bidireccional y unas fuentes basadas en tiempo, tensión y comportamiento (López, 2020).

De acuerdo con Scaglia (2021), se presentan seis dimensiones en el conflicto trabajo – familia:

Tabla 6 Dimensiones del conflicto trabajo-familia

Direcciones		
	La familia interfiere con el Trabajo	El trabajo interfiere con la familia
Formas	Tiempo Interferencia temporal de la familia con el trabajo	Interferencia temporal del trabajo en la familia
	Tensión Interferencia del stress laboral en la familia	Interferencia del estrés familiar en el trabajo
	Comportamiento Interferencia del comportamiento laboral en la familia	Interferencia del comportamiento familiar en el trabajo

Nota. Tomado de Conflicto trabajo-familia y su impacto sobre el síndrome de burnout (p.12), Scaglia, 2021

## 6.2 Materiales y Métodos

Se realiza un estudio mixto, transversal, de tipo descriptivo en el que se aplica el instrumento Swing (Survey Work-Home Interaction-Nijmegen) a docentes con el propósito de generar herramientas que permita a estos trabajadores afrontar el conflicto trabajo familia a partir de dicho sustento. Las fases de la investigación son las siguientes:

**Fase 1.** En esta primera fase se realiza la búsqueda trabajos de investigación finalizados en repositorios nacionales e internacionales relacionadas con el tema. El ejercicio de lectura realizado, la similitud entre metodologías e instrumentos utilizados y los resultados, permitieron reconocer la importancia que tiene el riesgo psicosocial laboral, por lo que se hace necesario implementar un instrumento que permita identificar las condiciones de los trabajadores, con el propósito de lograr un acercamiento a las situaciones que puedan llegar a afectar su bienestar en relación al conflicto trabajo-familia.

**Fase 2:** Se realiza la aplicación del instrumento SWING (Survey Work-Home Interaction-Nijmegen) a 80 colaboradores del sector educativo identificando el impacto que genera mayor conflicto. El cuestionario Survey Work-Home Interaction- Nijmegen SWING, desarrollado por S. Geurts y colaboradores, el cual se basa en el concepto de interacción trabajo-familia, definiéndolo como: “un proceso en el que el comportamiento de un trabajador en un dominio (por ejemplo, en casa) es influido por determinadas ideas y situaciones (positivas o negativas) que se han construido y vivido en el otro dominio (por ejemplo, en el trabajo)” (Moreno et al., 2009).

El resultado detalla la cuantificación a la afectación de la salud del trabajador, en cuanto a riesgo psicosocial, como consecuencia de la exposición de este a la combinación del entorno laboral y familiar. Una adecuada implementación y análisis permite realizar

recomendaciones y medidas de control que ayudaran a mitigar, eliminar o evitar que este riesgo se materialice ocasionando enfermedades laborales.

**Fase 3.** A partir de los resultados obtenidos se establecerá la propuesta, la cual contemplará los lineamientos, recomendaciones y/o estrategias encaminadas a minimizar, mitigar o eliminar los posibles efectos generados por el riesgo psicosocial del conflicto trabajo familia.

## 6.3 Resultados

### 6.3.1 Documental

#### Documental

A continuación, se presentarán algunas investigaciones que se han realizado y sus respectivas conclusiones con respecto a los hallazgos analizados para esta categoría.

En relación con la Intervención Cognitivo Conductual TCC, se destaca una alta prevalencia de estrés laboral o Burnout en el personal de salud y áreas afines con esta. Además, en algunos casos se encontró una alta comorbilidad con síntomas relacionados a la ansiedad y depresión (Xie, Wang & Chen, 2011). De igual forma, en labores semejantes a la docencia y servicio al público, se destaca el impacto que el estrés laboral y síndrome de Burnout han generado, al punto de que se consideran como problema de salud pública (Tartakovsky & Kovardinsky, 2013).

Dentro de las intervenciones de corte cognitivo conductual, se encontró la aplicación de técnicas basadas en Mindfulness en el 32% Franco (2010), mientras otros autores sugieren abordar la disminución de los síntomas por medio de técnicas dirigidas a alcanzar la respiración consciente, meditación, concentración, atención, activación sensorial, identificación de pensamientos, emociones y sensaciones. Todo lo anterior se desarrolla a través de programas psicoeducativos, intervenciones grupales dentro de las organizaciones o remisión a psicoterapia individual.

Milstein, Raingruber, Bennett, Kon, Winn & Paterniti. (2009) entre otros autores, plantean diferentes técnicas cognitivo conductuales para el manejo del estrés laboral y Burnout, tanto en las organizaciones como a nivel individual, las cuales abordan: activación sensorial, identificación de situaciones que producen el desborde profesional, cohesión grupal, grupos operativos, aumento de motivación, entrenamiento en habilidades comunicativas, organización del tiempo, estrategias de resolución de problemas, autocuidado, potencialización del buen humor y reforzamiento en conductas positivas en el trabajo.

Con base en las conclusiones expuestas en estos estudios, se identifica un alto impacto en la disminución de los síntomas del estrés laboral y conflicto trabajo familia, de modo que mediante diversas técnicas se promueve el retorno laboral, la reducción de síntomas y el ausentismo, así como las enfermedades y accidentes laborales, lo que las convierte en un factor positivo en el tratamiento del riesgo psicosocial presente en las organizaciones (Rodríguez y Rivas, 2011). Además, es relevante mencionar el peso empírico que han tenido estas intervenciones a nivel científico y su permanencia en el tiempo, lo que ha permitido una variedad de herramientas, gracias a su bajo costo, tiempo de duración y efectividad en

los resultados.

### 6.3.2 Encuesta

De acuerdo con los datos obtenidos en el perfil sociodemográfico el 100% de los participantes el 75% (n=80) corresponden al género femenino y el 16,7% (n=15) pertenecen al género masculino y en un punto medio está representado por el 8,3% (n=5). En cuanto a la edad, el 50% se encuentran en la edad entre los 51 a 61 años, seguido del 25% en edades entre los 40-50 años y continua otro 25% en edad de 62 años o más, indicando así que la población está en una etapa de ciclo de vida en adultez. Con respecto al estado civil el 58,3% son casados, el 25% son solteros y finalmente un 16,7% de otro estado civil.

En cuanto al cuestionario Swing cuatro aspectos se evidenciaron como los más importantes para este estudio, los cuales reflejaron una condición particular de los trabajadores a los cuales se les aplicó el cuestionario.

#### Pregunta No 1

¿Esta Irritable en su Hogar porque su Trabajo le exige un alto Esfuerzo?

Nunca	8,3%
A veces	83,3%
A menudo	0%
Siempre	8,3%
Total	100%

Del 100% de los participantes el 83,3% indicaron que “A veces” se sentía irritable en el hogar a causa del trabajo, el 8,3% manifiesta que “Siempre”, y otro 8,3% quienes piensan que “Nunca” están irritables en su hogar a causa de su trabajo.

#### Pregunta No 3

¿Tiene que cancelar sus planes con la pareja, familia, amigos debido a compromisos Laborales?

Nunca	25%
A veces	66,7%
A menudo	8,3%
Siempre	0%
Total	100%

En cuanto a la pregunta 3 los participantes respondieron así del 100% de los

participantes el 66,7% indicaron que “A veces” deben cancelar planes con la familia por compromisos laborales, seguido de un 25% quienes “Nunca” tuvieron que cancelar y un 8,3% que piensan que “A menudo” deben cancelar planes con la familia por sus compromisos laborales.

Pregunta No 7

¿Sus obligaciones laborales hacen que le resulte difícil permanecer relajado en su Hogar?

Nunca	8,3%
A veces	66,7%
A menudo	16,7%
Siempre	8,3%
Total	100%

En esta gráfica de la Pregunta 7 se observar que del 100% de los participantes el 66,7% refieren que las obligaciones laborales “A veces” “no les permite relajarse en el hogar, mientras que el 16,7 piensa que “A menudo” ocurre, seguido del 8,3% es de “Siempre” y un 8,3% quienes piensan que “Nunca” sus obligaciones laborales los dejan relajarse en su hogar.

Pregunta No 8

¿Su trabajo requiere de tiempo adicional que a usted le habría gustado pasar con su pareja, familia, amigos?

Nunca	8,3%
A veces	50%
A menudo	33,3%
Siempre	8,3%
Total	100%

En cuanto a la Pregunta 8 se observa en la gráfica que el 100% de los participantes un 50% (n=6) refieren que el trabajo requiere tiempo adicional que a ellos les gustaría pasar con la familia, pero el 33,3% (n=4) piensa que esto ocurre a menudo, seguido del 8,3% (n=1) dice que siempre y otro 8,3% (n=1) quienes afirman que nunca ocurre que deban sacar tiempo adicional para su trabajo que podrían estar utilizando con sus familias.

Teniendo en cuenta los anteriores resultados y la revisión de literatura disponible se establecen los aportes los aportes a la construcción de estrategias de afrontamiento a partir de el sustento teórico:

Tabla 7 Sustento

Estrategias	Sustento teórico
<i>Emocionales</i>	<p>La clasificación tipológica más común (Lazarus y Folkman 1984) distingue entre el estilo de afrontamiento centrado en los problemas (que incluye la búsqueda de información y la resolución de problemas) y el centrado en las emociones (que incluyen la expresión y la regulación de las emociones). Ambos se complementan en ocasiones con un tercero, el estilo centrado en la valoración (cuyos componentes son: denegación, aceptación, comparación social, redefinición y análisis lógico)</p> <p>Teniendo en cuenta lo anteriormente dicho por medio del presente programa las estrategias emocionales serán intervenidas por medio de:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Relajación progresiva de Jacobson</li><li>- Actividad física</li><li>- Higiene del sueño</li><li>- Actividades de ocio</li></ul> <p>Las cuales son herramientas protectoras que permite que el colaborador logre la regulación emocional y expresiones hacia su núcleo familiar y clima laboral.</p>
<i>Cognitivas</i>	<p>Lazarus y Folkman (1986) proponen que el individuo “reinterpreta cognitivamente” la situación de tal manera que hace que parezca menos amenazante, con lo que reduce el estrés que se experimenta</p> <p>Folkman (1984) se centra en el concepto de evaluación cognitiva.</p> <p>De tal modo que la persona identifica el peligro al que se debe enfrentar lo cual es el detonante del estrés generando inseguridades.</p> <p>Es importante tener en cuenta que para poder brindar lo que merece el colaborador, se deben tener en cuenta las estrategias cognitivas, por lo cual se proponen las siguientes actividades;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Capacitaciones, mensuales por un periodo de tres meses consecutivos, donde se intervendrá el estrés laboral y el desarrollo del conflicto trabajo- familia,</li><li>• Flexibilidad laboral</li></ul> <p>A la totalidad de los colaboradores que se desempeñen por el cumplimiento de las responsabilidades y funciones, sin importar el orden que ocupen a nivel jerárquico en la organización.</p>

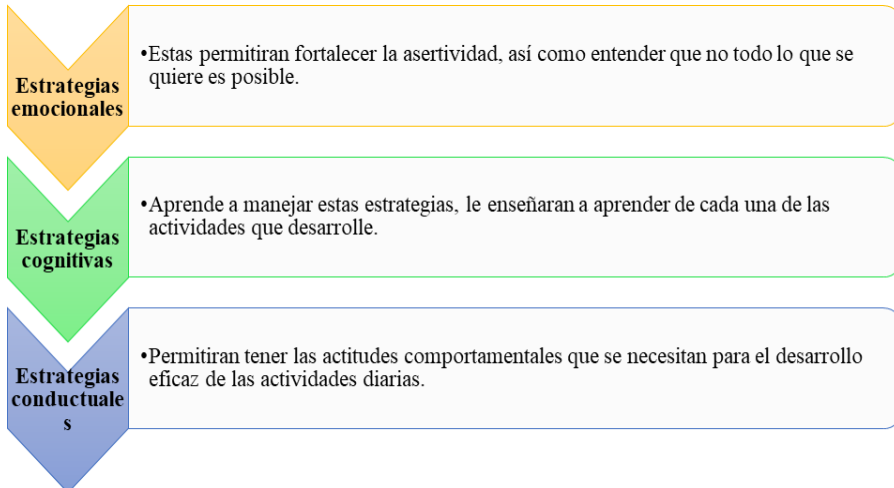


Figura 8 Estrategias

### 6.3.3 Aporte:

Aliviarme después de Cumplir mi Responsabilidad

No todos los seres humanos tienen un adecuado manejo de sus ambientes laborales como familiares es por ello que se debe dar el interés requerido en mantener un equilibrio es por ello la importancia de tener en cuenta que para poder brindar lo que merece la familia y el trabajo, es indispensable que estés bien física y mentalmente, por esta razón te mostraremos diferentes estrategias de recuperación para disminuir el riesgo psicosocial que te puede generar el conflicto trabajo familia.

#### *Relajación Progresiva de Jacobson*

La Relajación progresiva es un método de carácter fisiológico, está orientado hacia el reposo, siendo especialmente útil en los trastornos en los que es necesario un reposo muscular intenso.

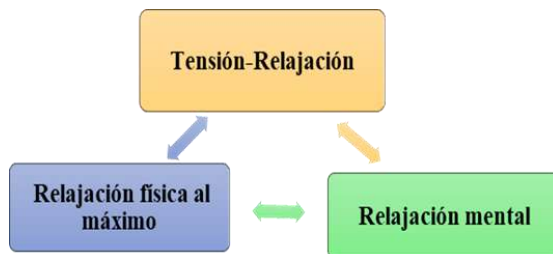


Figura 9 Tipos de tensión



**TENSIÓN-RELAJACIÓN**

Relajación de cara, cuello y hombros con el siguiente orden (repetir cada ejercicio tres veces con intervalo de descanso de unos segundos)

- *Frente:* Arruga unos segundos y relaja lentamente.
- *Ojos:* Abre ampliamente y cierra lentamente.
- *Nariz:* Arruga unos segundos y relaja lentamente.
- *Boca:* Sonríe ampliamente, relaja lentamente.
- *Lengua:* Presionar la lengua contra el paladar, relaja lentamente.
- *Mandíbula:* Presionar los dientes notando la tensión en los músculos laterales de la cara y en las sienes, relaja lentamente.
- *Labios:* Arrugar como para dar un beso y relaja lentamente.
- *Cuello y nuca:* Flexiona hacia atrás, vuelve a la posición inicial. Flexiona hacia adelante, vuelve a la posición inicial lentamente.
- *Hombros y cuello:* Elevar los hombros presionando contra el cuello, vuelve a la posición inicial lentamente.
- *Relajación de brazos y manos:* Contrer, sin mover, primero un brazo y luego el otro con el puño apretado, notando la tensión en brazos, antebrazos y manos. Relaja lentamente.
- *Relajación de piernas:* Estirar primero una pierna y después la otra levantando el pie hacia arriba y notando la tensión en piernas: trasero, muslo, rodilla, pantorrilla y pie. Relaja lentamente.
- *Relajación de tórax, abdomen y región lumbar:* (estos ejercicios se hacen mejor sentados sobre una silla)
  - *Espalda:* Brazos en cruz y llevar codos hacia atrás. Notará la tensión en la parte inferior de la espalda y los hombros.
  - *Tórax:* Inspirar y retener el aire durante unos segundos en los pulmones. Observar la tensión en el pecho. Espirar lentamente.
- *Estómago:* Tensar estómago, relajar lentamente.
- *Cintura:* Tensar nalgas y muslos. El trasero se eleva de la silla.

Fuente: Autor

**Segunda Fase de la Actividad**

**REPASO**

Repasa mentalmente cada una de las partes que hemos tensionado y relajado para comprobar que cada parte sigue relajada, relaja aún más cada una de ellas.

Fuente: Autor

**Tercera Fase de la Actividad**

**RELAJACIÓN MENTAL**

Finalmente piensa en algo agradable, algo que te guste, que sea relajante, una música, un paisaje, etc., obien deja la mente en blanco.

*Figura 10 Primera Fase*

6.3.4 Aporte:

Actividad Física

La Organización Mundial de la Salud (OMS), habla de la importancia que tiene el ejercitarse regularmente ya trae ventajas para la salud mental en todas las edades, algunas de ellas son fortalecer y mantener la autonomía de las personas, reducir el aislamiento social que tienen ciertos estilos de vida, y aumentar la autoestima y mejorar la imagen que tenemos de nosotros mismos.



Figura 11 Gráfico ¿Cómo puedo ser más Activo?

En lo que se observa en el anterior gráfico sobre ¿cómo puedo ser más activo? son algunas estrategias que se puede realizar para obtener beneficios para la salud, en las que se notarán al momento de que se vean así mismo y se sientan mejor física y emocionalmente, realizando estas cortas actividades te ayudarán a prevenir la aparición de enfermedades crónicas, como enfermedades del corazón, obesidad, diabetes, cansancio emocional, pero si ya las tienes serán pieza clave para una reducción considerable en los síntomas que producen.

Debes sacar al día 30 minutos de tu jornada para que durante solo 10 minutos 3 veces al día, durante al menos 5 días a la semana puedes mejorar tu estado de salud física y mental, dejando a un lado el sedentarismo y así mismo disminuye el conflicto trabajo familia.

### 6.3.5 Aporte:

#### Higiene de sueño

Por cierto, este tipo de actividad es esencial y de gran importancia ya que se tiene que establecer periodos específicos y concretos, para conciliar el sueño y que este sea reparador y así lograr el cumplimiento de la totalidad de las actividades que tienes preparadas para realizar con tu familia, amigos y responsabilidades laborales debes tomar en cuenta los siguientes consejos ver Tabla 8 .

Tabla 8 Recomendaciones

<b>SI QUIERES EVITAR DORMIRTE EN TU TRABAJO, SIGUE LAS SIGUIENTES RECOMENDACIONES</b>	
1.	Establecer un horario regular para irse a dormir y despertarse.
2.	Si tiene la costumbre de tomar siestas, no exceder los 45 minutos de sueño diurno.
3.	Evitar la ingestión excesiva de alcohol 4 horas antes de acostarse, y no fumar.
4.	Evitar la cafeína 6 horas antes de acostarse. Esto incluye café, té y muchos refrescos, así como chocolate.
5.	Evitar los alimentos pesados, picantes o azucaradas 4 horas antes de acostarse.
6.	Un refrigerio ligero antes de acostarse es aceptable.
7.	Hacer ejercicio regularmente, pero no justo antes de acostarse.
8.	Usar ropa de cama cómoda y acogedora.
9.	Encontrar una configuración de temperatura de sueño cómoda y mantener la habitación bien ventilada.
10.	Bloquee todo el ruido que distrae y elimine la mayor cantidad de luz posible.

### 6.3.6 Aporte:

#### Actividades de Ocio

El realizar actividades ocio durante la vida, es de suma importancia ya que estas son las que nos permiten la distracción de las actividades de rutina que implica ir a un lugar de trabajo durante las 9 horas o más. Por esta razón se mencionarán a continuación las siguientes actividades de tiempo libre que te permitirán, aprender, conocer, y descubrir habilidades que quizá desconoces.

**Lectura.** Mejora sus patrones de sueño, entrena el cerebro, mejora la memoria, disminuye el riesgo del desarrollo de depresión y ayuda en el desarrollo emocional.

**Viajar.** Reduce el estrés y la ansiedad, aumenta las habilidades comunicativas y sociales, aleja el miedo y la inseguridad.

**Tocar un instrumento musical.** Ayudará a mejorar: La memoria, disciplina y reducción del estrés.

## 6.3.7 Aporte

## La Organización como Estrategia para Intervenir el Conflicto

Capacitaciones. Las cuáles serán dirigidas a la disminución del estrés y resolución de conflictos. Se plantea que la organización deberá programar mensualmente por un periodo de tres meses, capacitaciones dirigidas a la totalidad de los colaboradores con la temática intervención, promoción y prevención de los riesgos psicosocial. Por lo cual al conocer los resultados arrojados durante la aplicación del instrumento de medición SWING, se plantea el siguiente cronograma para el inicio de la intervención de los puntos que arrojaron un resultado desfavorable en el Colegio Integrada Candelaria.

Tabla 9 Plan de Capacitaciones

Plan de Capacitaciones para la Intervención del Conflicto Trabajo Familia					
Sesión	Fecha	Actividad	Dirigida		
1	Marzo 2021	Incluir la iniciativa “ <i>Quiere a ti mismo en 1, 2 y 3 pasos por tu salud mental y física</i> ”, en el desarrollo de las actividades laborales.	Colaboradores Gerencia	y	Alta
2	Abril 2021	Recordar la importancia del programa “ <i>Quiere a ti mismo en 1, 2 y 3 pasos por tu salud mental y física</i> ”, en términos de preparar a los participantes de sin importar el lugar en el que se encuentren, poner en práctica las estrategias enseñadas durante las capacitaciones brindadas.	Colaboradores Gerencia	y	Alta
3	Mayo 2021	Medir por medio de una intervención en nivel de cambio en el conflicto trabajo familia en la que se pretende invitar a familiares que vivan con cada uno de los colaboradores del Colegio Integrada Candelaria.	Colaboradores Gerencia	y	Alta

## 6.3.8 Aporte

Flexibilidad laboral, dependiendo del rendimiento laboral de los colaborados.

Se plantea, el dar la oportunidad a los empleados del área administrativa poder realizar sus actividades desde el hogar monitoreadas por medio de actividades que deberán ser

entregadas a primera hora el martes las permitan el cumplimiento de las responsabilidades establecidas y del mismo modo poder compartir tiempo con la familia los lunes en jornada de la tarde. Además de esto, se plantea designar un trabajador mensual que pueda disfrutar de una jornada de viernes en la tarde desde su hogar.

### 6.3.9 Aporte

#### Tu Trabajo y tu Familia

Compartir en familia cada 6 meses

La familia es como un árbol, unida por vínculos afectivos, sanguíneos y legales que con el pasar del tiempo se afianza, creciendo cada vez más, de generación en generación. Los vínculos que se crean con los compañeros del trabajo terminan siendo similares a los lazos que se tienen con la familia por esta razón es que es vital e importante, contar con espacios sólidos de trabajo, así como el encontrar una red de apoyo y compañerismo que permita que los empleados, trabajadores y colaboradores encuentren estrategias que medien en la disminución de los riesgos psicosociales a los que se ven expuestos y prevenir el conflicto trabajo familia.

*Tabla 10 Actividad día en Familia*

<b>Días en familia año 2021</b>	
<b>Fecha</b>	<b>Actividades para Desarrollar</b>
<b>Marzo 2021</b>	Bienvenida al día en familia, innovando una fecha que permite el acercamiento y fortalecimiento de la importancia de la familia y el trabajo.
<b>Diciembre 2021</b>	Conmemoración a las familias comprometidas, que hacen parte de la red de apoyo de cada uno de los colaboradores que son partícipes de acompañar al colaborador en la superación del conflicto trabajo familia

Bienestar laboral, entregara entradas a cine o actividades culturales que requieran de la protección con los protocolos de bioseguridad establecidos para los miembros de las familias a participar siendo llevadas a cabo en la ciudad de Bogotá, a los colaboradores y alta gerencia para realizar las dinámicas compartidas con las familias los fines de semana, teniendo en cuenta que son días de descanso y tiempo que pueden compartir fuera de su área laboral, lo cual favorece en la disminución del estrés laboral y fortalecimiento de los lazos, alianzas y apoyo familiar.

## Conclusiones

En los últimos años se ha evidenciado un cambio en el mercado laboral tanto a nivel

económico como social, debido que las familias han pasado del rol tradicional masculino de "sostén de la familia" a parejas de doble ingreso y familias monoparentales (Correa y Quintero 2020, p.145). Esto ha permitido que haya un incremento significativo en la incorporación femenina a las empresas.

Como resultado de lo anterior surge la aparición del conflicto entre trabajo-familia como un nuevo riesgo psicosocial que afecta tanto a la salud individual, física y psicológica, como al rendimiento y comportamiento organizacional. Es por esto que es necesario generar políticas organizacionales que aumenten la satisfacción y bienestar laboral tanto en los colaboradores como en sus familias.

Mediante el instrumento SWING se realizó un diagnóstico a los docentes de la Institución con el fin de obtener un análisis del conflicto trabajo- familia y generar recomendaciones que minimicen el impacto que este genera; de esta manera se logrará que el trabajador mejore su calidad de vida y que el empleador se vea beneficiado con el aumento de la productividad de sus colaboradores, mejorando el ambiente laboral y organizacional. Por lo que es un excelente complemento a aplicar junto con los instrumentos de la batería de riesgo psicosocial aprobadas en Colombia.

El cuestionario "SWING" demuestra ser una herramienta válida y fiable para la evaluación del conflicto trabajo-familia, ya que mide 4 factores importantes en la vida de los trabajadores, teniendo en cuenta la parte negativa y positiva de la interacción entre el campo laboral y el familiar.

La interacción entre los diferentes roles que desempeñan las personas en el entorno laboral y familiar, se pueden interpretar de varias maneras, inicialmente como un problema, debido a que la interacción de estas dos facetas del ser humano no es compatible, presentando efectos constantemente son negativos en cualquier dirección en que se mire.

Se requiere que los empleadores y entidades estatales, adopten como parte de su cultura programas de bienestar y calidad de vida en el trabajo para los docentes y directivos docentes, con lo cual se verán incluso más beneficiados que los mismos colaboradores, generando de este modo compromiso organizacional y sentido de pertenencia, lo que se traduce en mayor productividad, mejores ingresos, menos incapacidades, disminución en ausentismos y genera un buen ambiente laboral.

Por otro lado, es importante generar el autocuidado en todo entorno laboral, por lo que se considera implementar las estrategias descritas como medida de prevención de la fatiga física y emocional, además que éstas conllevan a un nivel de productividad adecuado positivo para las empresas.

Por esta razón se recomienda la realización de intervenciones vivenciales que fortalezcan procesos internos de los docentes, y el trabajo en equipo provocando así una mejora continua de sus vivencias familiares y laborales que le permita lograr un equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.

## Referencias.

Álvarez, A., & Guerra, J. (2013). El conflicto trabajo familia: Riesgo psicosocial para la salud laboral de los trabajadores. Revista académica Dialnet. ISSN-e 0121-1633

Slocum, H. (2009). Comportamiento Organizacional. Editorial Cengage Learning. ISBN- 13: 978-607-481-323-4

Arteaga P. Mena C, Hermosilla A, Contreras S (2018). Una Mirada a la Calidad de Vida y Salud

de las Educadoras de Párvulos. Universidad de Chillán.

Arias, C., & Velásquez, N. (2020). Conflicto trabajo familia, desempeño laboral y perfil laboral de los trabajadores: un análisis de moderación. [Tesis de Grado, Universidad del Bosque]. <https://repositorio.unbosque.edu.co/handle/20.500.12495/3006>

Betanzos Díaz, N., & Paz Rodríguez, F. (2012). Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia Nijmegen (SWING) en Empleados de Cuernavaca. Morelos, México. <https://www.researchgate.net/publication/233778239>

Cardozo, L. A. (2016). El estrés en el profesorado. *Revista de Investigación Psicológica*. ISSN 2223-3032. *Revista de Psicología* n.15 La Paz jun. 2016.

Cleves, A., Guerrero, A. y Macías, A.J (2014). Condiciones laborales relacionadas con los niveles de estrés en los docentes de una institución de educación técnica de Bogotá - 2014.

Cortés, J. L. (2021). El estrés docente en tiempos de pandemia. Versión On-line ISSN 2007-7890. *Dilemas contemp. educ. Política valores* vol.8 no.spe1 Toluca de Lerdo feb. 2021 Epub 26-Mar-2021

Correa, M., & Quintero, G. (2020). Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales. <http://hdl.handle.net/10016/29725>

Debeljuh, P., y Destéfano, A. (2015). *Hacia un nuevo Pacto entre Trabajo y Familia / Guía de buenas prácticas*. Editorial Arnison S.A. ISBN 978-987-46012-0-9

Esteve, J. M. (2006). "Identidad y desafíos de la condición docente". En Tenti, E. (comp.) *El oficio de docente: vocación, trabajo y profesión en el siglo XXI*. Buenos Aires: IIPE- UNESCO siglo XXI.

García Buades, Esther, & Torrens, Gema, & Ramis, Carmen, & Vázquez, Ángel, & Ferrer, Victoria A. (2005). Burnout en la enseñanza: Aspectos atribucionales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21 (1-2), 89-105. [fecha de Consulta 30 de Marzo de 2022]. ISSN: 1576-5962. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317039006>

Guerrero Barona, E., & Rubio Jiménez, J. C. (2005). Estrategias de prevención e intervención del "burnout" en el ámbito educativo. *Salud mental*, 28(5), 27-33. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-33252005000500027&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-33252005000500027&script=sci_abstract&tlng=pt)

Guio, N., & Restrepo, P. (2018). El impacto de los conflictos de pareja en el desempeño laboral. [Tesis de Grado, Universidad de San Buenaventura Colombia]. [http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/6023/1/Impacto\\_Conflictos\\_Pareja\\_Guio\\_2018.pdf](http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/6023/1/Impacto_Conflictos_Pareja_Guio_2018.pdf)

Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional-NIOSH (1999). El estrés en el trabajo. DHHS (NIOSH) publicación N.º 99-101 enero de 1999.

López, M. (2020). *Riesgos psicosociales emergentes: el conflicto trabajo-familia*. Editorial Getafe. ISBN: 978-84-16829-46-0.

Marcelo, C. (1992). *Aprender a enseñar. Un estudio sobre el proceso de socialización de los profesores principiantes*. Madrid: MEC. CIDE.

Martínez Pérez, A. (2017). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>

Míchie, F., Glachan, M. y Bray, D. (2001). An evaluation of factors influencing the academic selfconcept, self-esteem and academic stress for direct and re-entry students in Higher Education. *Educational Psychology*, 21, 455-72

Montafur, A. (2019). *Plan de mediación para el conflicto familia-trabajo en una empresa de telecomunicaciones*. [Tesis de Grado, Pontificia Universidad Católica de Ecuador]. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2821/1/76986.pdf>

Muñoz L. Quito. (2017). *Estrés laboral del docente y su incidencia en el desarrollo integral de*

los niños y niñas de cuatro años de edad. Instituto tecnológico Cordillera.

Muraca, F. (2019). Aportes desde la Psicoeducación al Tratamiento de la Enfermedad Mental. <http://rephip.unr.edu.ar/handle/2133/17642>

Muraca, F. (2016). El estrés laboral del docente de educación primaria, las estrategias de afrontamiento y su relación con la inteligencia emocional y el locus de control. I. Sáenz y S. Gabini (comps.) Escritos PSI, 79-104. <https://uai.edu.ar/media/109477/saenz-gabini-escritos-psi.pdf#page=79>

Organización Internacional del Trabajo (2016). Estrés en el trabajo, un reto colectivo.

Orozco, M., Zuluaga, Y., y Pulido, G. (2019). Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. *Revista Colombiana de Enfermería*. <https://doi.org/10.18270/rce.v18i1.2308>

Osorio, C., & Ponce, Z. (2022). Vista de Impacto del síndrome de Burnout en el balance trabajo-familia "Una mirada documental" *Gestión de la seguridad y la salud en el trabajo*. Vol. 4, (Numero 5), Págs. 1-5. ISSN 2744-8398 (En línea). <https://journal.poligran.edu.co/index.php/gsst/article/view/3060/3241>

Parra, M. (2007). La salud de los docentes: revisión de líneas emergentes en la investigación e intervención. Santiago de Chile: UNESCO/OREALC.

Parkes, L., Bochner, S. y Schneider, S. (2001). Ajuste persona-organización entre culturas: una investigación empírica del individualismo y el colectivismo. *Psicología aplicada*, 50 (1), 81-108. <https://iaap-journals.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1464-0597.00049>

Quiceno, J., & Vinaccia Alpi, S. (2007). Burnout: " Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)". *Acta colombiana de psicología*, 10(2), 117-125. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s0123-91552007000200012](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0123-91552007000200012)

Quintero, J (2016). Identificación de los factores de riesgo psicosociales intralaborales y extra laborales, estrés y síndrome de Burnout en los trabajadores de los CDI-Centros de Desarrollo Infantil del ICBF en la ciudad de Manizales, Universidad de Manizales.

Schwab, R. L., Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1986). Educator burnout: Sources and consequences. *Educational Research Quarterly*, 10(3), 14-30. <https://smlr.rutgers.edu/sites/default/files/Documents/Faculty-Staff-Docs/EducatorBurnout.pdf>

Sáenz, I., & Gabini, S. (2016). El estrés laboral del docente de educación primaria, las estrategias de afrontamiento y su relación con la inteligencia emocional y el locus de control.

Sánchez Álvarez, P. (2009). Cómo afrontar el estrés docente: proyecto de investigación. <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/88554>

Shirom, A. (1989). Burnout en las organizaciones de trabajo. En CL Cooper & IT Robertson (Eds.), *Revista internacional de psicología industrial y organizacional 1989* (págs. 25–48). John Wiley & Sons. <https://psycnet.apa.org/record/1989-97707-002>

Travers Ch. J & Cooper. C.L. (1997). El estrés de los profesores, la presión en la actividad docente. Paidós. ISBN: 84-493-0424-5

UNESCO (2005). Condiciones de trabajo y salud docente. Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay. Santiago de Chile: UNESCO-OREALC

Scaglia, N. (2021). Conflicto trabajo-familia y su impacto sobre el síndrome de burnout. Segovia, A., & Heras, L. (2021). <https://doi.org/10.5093/jwop2021a5>

Silvestre, E., Figueroa, V., & Cruz, O. (2019). Validación de la Escala SWING de Interacción Trabajo-Familia en Docentes Universitarios. *Revista Interamericana. de Psicología Ocupacional*. <https://doi.org/10.21772/tipo.v38n1a06>

Vesga, J. (2019). La interacción trabajo-familia en el contexto actual del mundo del trabajo.

Vidal, G., & Sánchez, L. (2017). Interacción trabajo-familia y salud Una aproximación desde los actores para la formación integral en la sociedad. *Revista académica Dialnet*. ISSN-e 2386-4303