

**RIESGOS PSICOSOCIALES QUE ENFRENTAN LOS PROFESORES DE  
PRIMARIA DE LOS COLEGIOS NUEVO CHILE SEDE B Y BRASILIA BOSA  
SEDE B, DERIVADOS DE LA MODALIDAD DE TRABAJO VIRTUAL COMO  
MEDIO DE ENSEÑANZA DEBIDO A LA PANDEMIA COVID-19**

**UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS**

**ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**Estudiante  
Laura Vanesa Ceballos Castillo**

**Directora  
Myriam Sosa**

**Bogotá D.C**

**2021**

## TABLA DE CONTENIDO

|                                                                                                                  |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| LISTA DE TABLAS .....                                                                                            | 3  |
| LISTA DE FIGURAS .....                                                                                           | 4  |
| RESUMEN .....                                                                                                    | 5  |
| Abstract .....                                                                                                   | 6  |
| INTRODUCCIÓN .....                                                                                               | 7  |
| PLANTEAMIENTO PROBLEMA .....                                                                                     | 9  |
| OBJETIVOS .....                                                                                                  | 11 |
| <input type="checkbox"/> Objetivo general: .....                                                                 | 11 |
| <input type="checkbox"/> Objetivos específicos: .....                                                            | 11 |
| JUSTIFICACIÓN .....                                                                                              | 12 |
| MARCO TEÓRICO .....                                                                                              | 14 |
| DISEÑO METODOLÓGICO .....                                                                                        | 21 |
| Tipo de investigación: .....                                                                                     | 21 |
| <input type="checkbox"/> Población: .....                                                                        | 21 |
| <input type="checkbox"/> Muestra .....                                                                           | 21 |
| <input type="checkbox"/> Enfoque .....                                                                           | 21 |
| <input type="checkbox"/> Fuente de investigación .....                                                           | 21 |
| <input type="checkbox"/> Técnicas de recolección y análisis de información .....                                 | 22 |
| PRESENTACIÓN DE RESULTADOS .....                                                                                 | 26 |
| FORMULARIO APLICADO: <a href="https://forms.gle/t4vjKkrGPkXbvQyL7">https://forms.gle/t4vjKkrGPkXbvQyL7</a> ..... | 27 |
| DISCUSIÓN .....                                                                                                  | 35 |
| PLAN DE ACCIÓN .....                                                                                             | 39 |
| CONCLUSIONES .....                                                                                               | 41 |
| BIBLIOGRAFIA .....                                                                                               | 42 |

## LISTA DE TABLAS

|                                                     |    |
|-----------------------------------------------------|----|
| Tabla 1: Riesgos psicosociales Intralaborales ..... | 30 |
| Tabla 2: Riesgos psicosociales Extralaborales ..... | 31 |
| Tabla 3: Evaluación del estrés .....                | 32 |

## LISTA DE FIGURAS

|                                                                   |    |
|-------------------------------------------------------------------|----|
| Ilustración 1, Rango de edad .....                                | 27 |
| Ilustración 2, Estado civil.....                                  | 27 |
| Ilustración 3, Género.....                                        | 27 |
| Ilustración 4, Colegio donde trabaja .....                        | 28 |
| Ilustración 5, Grado en el que se desempeña .....                 | 28 |
| Ilustración 6, Resultados de aprendizaje .....                    | 29 |
| Ilustración 7, Comodidad para enseñar .....                       | 29 |
| Ilustración 8; Comportamiento factores Intralaborales.....        | 31 |
| Ilustración 9: Factores Extralaborales .....                      | 32 |
| Ilustración 10: Evaluación del estrés .....                       | 33 |
| Ilustración 11: Comportamiento de los factores de Motivación..... | 34 |

## **RESUMEN**

Este proyecto de grado está enfocado en la aplicación y el análisis de resultados de un cuestionario fundado en la batería de riesgo psicosocial tipo B; a 40 profesores de primaria del sector público que actualmente trabajan de manera virtual, con el fin de crear estrategias oportunas que puedan ser aprovechadas en las organizaciones para garantizar la salud y seguridad de cada empleado dentro de su puesto de trabajo.

Por medio de un proceso de creación conceptual, se ha podido identificar que gran parte de las organizaciones del país, se ven expuestas a diversas afectaciones en el clima organizacional asociadas a una inapropiada distribución y definición de funciones que trae consigo una sobrecarga laboral en la cual se ve afectada la salud física y psicológica de cada trabajador. (UNIMINUTO, 2017)

Es por esto, que se realizará la aplicación de dicho cuestionario y se buscará de manera conveniente evitar que este perjuicio alcance un mayor nivel donde pueda verse comprometida la integridad de las empresas por falta de cuidado de su RRHH.

## **Abstract**

This degree project is focused on the application and analysis of the results of a questionnaire based on the type B psychosocial risk battery; to primary school teachers from the public sector who are currently working virtually, in order to create timely strategies that can be used in organizations to ensure the health and safety of each employee within their job.

Through a process of conceptual creation, it has been possible to identify that a large part of the country's organizations is exposed to various effects on the organizational climate associated with an inappropriate distribution and definition of functions that brings with it a work overload in which the physical and psychological health of each worker is affected. (UNIMINUTO, 2017)

Therefore, the application of said questionnaire will be carried out and it will be sought in a convenient way to prevent this damage from reaching a higher level where the integrity of the companies may be compromised due to lack of care of their HR.

# INTRODUCCIÓN

Como consecuencia de las repetidas cuarentenas y las restricciones de trabajo presencial que se viven actualmente en Colombia y el mundo desde el mes de marzo del año 2020 debido a la aparición del Covid-19, las empresas de cada país, sin importar su sector u oficio, se vieron presionadas a construir un sistema de funcionamiento virtual que les permitiera continuar con sus actividades sin perjudicar la integridad y/o salud de sus empleados, haciendo conveniente la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo psicosocial que el teletrabajo pueda traer consigo.

*“La evaluación de los riesgos psicosociales tiene un impacto dentro del ámbito laboral, ya que reconoce la importancia de situaciones tanto internas como externas al trabajo, que pueden afectar de sobremanera al trabajador, a su labor, sus relaciones sociales y a la empresa como tal en sus procesos productivos y posicionamiento en el mercado”* (UNIMINUTO, 2017)

Para el estudio respectivo de este proyecto, se implementará un cuestionario apoyado en la “Batería de riesgos psicosociales” la cual fue diseñada por la universidad Javeriana en compañía del ministerio de protección social (y adoptada bajo la resolución 2404 de 2019 como medio de prevención e intervención de las factores psicosociales y su efecto en la población) como instrumento de identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial que enfrentan actualmente los trabajadores del sector de la educación, específicamente, profesores de primaria del sector público, con una participación de 40 docentes escogidos por muestreo por conveniencia. Esta

investigación contará con una etapa de construcción teórica y definición de un marco conceptual, en primera instancia, para luego dar paso a la aplicación del cuestionario y finalizar con la tabulación y el diagnóstico cuantitativo del mismo.

Con la información recolectada y el análisis de los resultados, se presentarán las conclusiones relativas a cada uno de los aspectos que estén afectando directa o indirectamente la satisfacción, el bienestar y el grado de estrés laboral de los trabajadores, centrándonos en el diagnóstico y la creación de estrategias pertinentes para la protección de los empleados por parte del COPASST de cada empresa.

## PLANTEAMIENTO PROBLEMA

Todo tipo de trabajo puede representar riesgos para quien lo desarrolla, la salud y el bienestar de las personas puede verse afectado por diversos factores asociados a la actividad laboral que desempeña; este estudio se concentra en la investigación de los riesgos psicosociales en el trabajo los cuales están dirigidos a cualquier tipo de efecto negativo del personal, bien sea mental, física o socialmente que sean ocasionados por las condiciones del empleo y los factores organizacionales que son susceptibles al momento de interactuar con el funcionamiento mental. (Rubbini, 2012).

Para el año 2019, aparece un brote de neumonía causado por un nuevo virus (Covid-19), el cual para el año 2020 se había expandido alrededor de todo el mundo con un crecimiento paulatino en los casos de contagio y en el número de muertes a costa de este, y con esto, ocasiono a su vez un aumento en la depresión, estrés y ansiedad de la población mundial. (Mintrabajo, Mintrabajo, 2020)

El ministerio de trabajo de Colombia señaló las medidas con las cuales pretendía hacerle frente a la situación sanitaria que padece actualmente el país, entre estas, la reglamentación temporal del trabajo en casa, acción mediante la cual se protegieron alrededor de 97.000 empleos de la población colombiana, incluidos los de los maestros de orden público. (Mintrabajo, Mintrabajo, 2020). Esta nueva modalidad, exige a los profesores y/o demás trabajadores del país, el método de ‘‘teletrabajo’’ como continuación de sus labores, es decir, "Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el

contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo". (Artículo 2, Ley 1221 de 2008). (MinTIC, 2008)

No obstante, este tipo de reglamentaciones y exigencias hacia los trabajadores por parte del gobierno han traído consigo percances relacionados al estrés laboral que enfrenta gran parte de la población colombiana enfocada en la emergencia sanitaria mencionada anteriormente; tal como afirma (Naranjo, 2020) las condiciones de una emergencia sanitaria demandan un elevado esfuerzo mental, emocional y conductual, dando como resultado estrés adaptativo.

Dado lo expuesto anteriormente el presente estudio busca resolver el interrogante: ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial que están afectando actualmente a los profesores de primaria debido a la modalidad de trabajo virtual?

## OBJETIVOS

- **Objetivo general:**

Evaluar los riesgos psicosociales en los profesores de primaria derivados de la modalidad de trabajo virtual como consecuencia de la situación actual del COVID-19 y generar estrategias que mitiguen dicho impacto.

- **Objetivos específicos:**

Identificar los principales factores de riesgo psicosocial en los profesores de primaria debido a la modalidad de trabajo virtual.

Determinar los efectos más recurrentes asociados a la labor docente en modalidad virtual, a causa de los riesgos psicosociales a los que se ven expuestos los docentes de primaria.

Proponer un plan de acción en coherencia al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que mitigue los efectos hallados en esta investigación.

## JUSTIFICACIÓN

Los cambios ocurridos en el último año han traído consigo variaciones decisivas en los procesos y diseños laborales de carácter económico, político, tecnológico y sociodemográfico. Situaciones de cambios repentinos y de crisis pueden representar el incremento de riesgos psicosociales en el trabajo que afectan la salud y la calidad de vida del empleado, pues incrementan los niveles de estrés de estos.

La presente investigación se enfocará en la importancia de los factores de riesgo psicosociales en los trabajadores y la responsabilidad de las organizaciones y sus departamentos de salud y seguridad ocupacional. Además de esto, se expondrán mediante abordajes teóricos los riesgos psicosociales a los cuales se ven expuestos los profesores de primaria de los colegios en cuestión en la modalidad de trabajo virtual a causa de la pandemia que actualmente acoge al mundo, COVID-19.

Por otro lado, se debe resaltar la importancia de la afirmación que realiza la organización mundial de la salud, que refuerza el eje central de este documento, “La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (OMS, 1946)

Es considerable afirmar que con el paso de los años las mujeres y los hombres en posición de empleados perciben cada vez más su propia situación laboral y la comodidad brindada dentro de su puesto de trabajo, por esto, es transcendental que los departamentos de salud y seguridad ocupacional de cada organización cuenten con herramientas y/o estrategias efectivas que fomenten la salud psicosocial y motiven al empleado a permanecer en la empresa. A favor de esto, existen diferentes leyes que protegen al

trabajador de acoso u hostigamientos que afecten su salud mental, por ejemplo, La resolución 2646 de 2008 mediante la cual *“se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.”*

## MARCO TEÓRICO

Es de vital importancia entender que es y cómo se compone el sistema de seguridad y salud en el trabajo, según el ministerio del trabajo el (SG-SST) debe ser un proceso que se desarrolle de manera lógica y por etapas, este, debe ser implementado por los empleadores, se debe planificar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos presentes, a los cuales están expuestos los trabajadores de las organizaciones. (Mintrabajo, 2019) Este sistema de gestión debe ser aplicado a todos los empleadores privados o públicos así mismo a trabajadores dependientes e independientes, tal como lo indica el decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6.

En relación con la implementación de la seguridad y salud en el trabajo es necesario recalcar que el trabajador se ve expuesto a diferentes escenarios de riesgo, como los riesgos psicosociales, por lo cual, se propone analizar los mismos e implementar estrategias de mejoramiento, teniendo en cuenta la revisión de los siguientes requisitos legales que protegen y respaldan este factor.

- Constitución política colombiana (1991), artículo 25: el trabajo es un derecho y una obligación social y goza en todas sus modalidades, de la especial protección del estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.
- Decreto ley 1295 de 1994, artículo 2: siendo el objetivo del sistema general de riesgos profesionales “establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la

organización del trabajo que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como, físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad”.

- Decreto 1832 de 1994, artículo 42: patologías causadas por estrés en el trabajo: trabajo con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo, trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estado de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares. (ARL SURA, 2008)

Los riesgos psicosociales son considerados “los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas” (Minsalud, 2008)

También es importante resaltar que los riesgos psicosociales “son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente” (Moreno, 2011) Se puede determinar que estos riesgos hacen parte de la realidad, ya sea que se presenten en corto, mediano o largo plazo y deben ser considerados igual de importantes como las afectaciones físicas, enfermedades laborales y/o accidentes. (Moreno y Garrosa, 2013)

Los factores psicosociales no son tan fáciles de detectar, ya que influyen en las experiencias y percepciones de cada trabajador, también de las condiciones de organización, el medio ambiente, la situación personal fuera de lo laboral, las condiciones, la cultura, sus

necesidades, entre otras, puede determinar e influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción del trabajador (OIT, 1986).

Según un estudio realizado por la Agencia de Seguridad y Salud en el trabajo en el 2012, los factores y las clases que son más relevantes en afectar la condición del trabajador son: el estrés laboral, la violencia en el trabajo, el acoso psicológico y el acoso sexual. (Seguridad y Salud en el Trabajo, 2012).

Según una investigación realizada en la Universidad de Medellín por un grupo de estudiantes y profesionales del área psicológica y publicada en la revista Iberoamericana de Psicología (ciencia y tecnología); los cambios frecuentes en el mundo laboral traen consigo nuevas formaciones en cuanto a la gestión del conocimiento y la resolución de problemas los cuales *“ incrementan la carga mental de trabajo y amenazan el bienestar físico, psicológico y social de los empleados.”* (Bolivariana, 2012) Debido a un aumento en las funciones de estos y cambios ajenos a la labor docente, concluyendo que:

*“ aspectos propios de la gestión y organización del trabajo como la no participación y conocimiento de programas de bienestar al interior de la institución, las altas demandas cuantitativas y cualitativas de trabajo, la elevada carga mental derivada de las responsabilidades propias del cargo y la duración de la jornada laboral que no permite la realización de pausas activas, son elementos generadores de estrés que impactan la calidad de vida laboral y el desempeño de estos profesionales.”* (Bolivariana, 2012)

Así mismo, los riesgos psicosociales y estrés laboral, a los cuales están expuestos los trabajadores pueden causar un déficit a nivel económico, según la definición de la OIT el estrés laboral se considera “una enfermedad peligrosa para las economías industrializadas y

en vías de desarrollo” (OIT, 2021) lo cual indica que se puede ver de forma notoria la disminución en la productividad del trabajador y su desempeño frente a sus funciones, por lo cual, se debe afrontar de manera prioritaria esta condición y no solo considerar las enfermedades físicas como urgentes sino también las condiciones mentales y emocionales del trabajador que logra impactar en gran medida la economía y estabilidad de las organizaciones y su entorno. El estrés laboral es un fenómeno bastante sonado en la actualidad, cuya característica es los cambios constantes y en periodos muy cortos de tiempo. (Matud, Maria, & Garcia, 2002). Se debe considerar que existen diferentes tipos de estrés y a su vez se debe reconocer su origen y causa, como por ejemplo el estrés provocado por situaciones cotidianas o para interés de este documento, el estrés laboral que es ocasionado por diferentes sucesos laborales que pueden ser más repetitivos o frecuentes, llevando así, a desencadenar diferentes problemáticas en la salud del trabajador (Zavala Zavala, 2008)

Por otro lado, la OIT para el año 2021 genero normas internacionales sustentadas en planteamientos estratégicos que ejercen a su vez las estrategias organizacionales acordes a la situación vivida actualmente, en busca de un trabajo digno, remunerador, neutral y seguro, antes, durante y después de la pandemia del Covid-19, además de fomentar la prevención de los riesgos psicosociales a los cuales pueda verse expuesto el trabajador en cuanto términos de salud y bienestar. (Cindy Paola Sotelo, Gina Paola Camargo, & Laura Vanessa Escobar, 2021)

A partir de la pandemia el sector educativo cambio su metodología de enseñanza, generando un distanciamiento social en las aulas, apoyo en tecnologías y diferentes medios de comunicación, siendo necesario e indispensable el uso de computadores, tabletas, Smartphone etc. Con esto, salió a flote muchas deficiencias y contras por parte de los

profesores y alumnos, los cuales no cuentan con recursos económicos para adquirir un computador o cualquier dispositivo electrónico y a su vez, con acceso a wifi o alguna red de conexión. Por otro lado, las planificaciones de las clases resultan más demandantes y complejas generando así, presión tanto de docentes como estudiantes, creando la necesidad de ser autodidactas y utilizar herramientas de aprendizaje que en su cotidianidad no estaban acostumbrados, como, por ejemplo, material digital, libros digitales etc. (Carrillo, 2019)

El (SG-SST) en el sector educativo, directamente aplicado hacia los profesores abarca ciertos riesgos no solo físicos en los cuales se encuentran, problemas respiratorios, cardiacos, musculares, gastritis o úlceras, también afecta en gran medida problemas a nivel psicológico como, cuadros de ansiedad, depresión, absentismo laboral, disminución de la productividad, entre otros, siendo también causante de estos síntomas la contingencia que se está viviendo a nivel mundial con el virus COVID-19, provocando también en los profesores, incertidumbre, el miedo a enfermar y/o morir, preocupación extrema, etc. Es importante recalcar que a partir del inicio de la pandemia COVID-19, la relación que existe entre los nuevos procesos de aprendizaje, el uso de la tecnología y nuevas plataformas digitales, ha obligado a los docentes a aprender nuevas metodologías de enseñanza fuera de las aulas educativas y así mismo, este factor ha desencadenado nuevos retos, incertidumbre, estrés y ansiedad por parte de los educadores, que los llevo a desaprender y aprender a la vez metodologías que para la mayoría eran desconocidas. (Tejedor S, Cervi L, Tusa F, & Parola A, 2020)

Menciona un artículo publicado en la revista “Didascalia” de la Universidad de Tunas, Cuba, que “ *Los riesgos psicosociales afectan de forma importante y global a la estabilidad y equilibrio mental de la persona. La ansiedad y la depresión están asociadas*

*a la exposición a los riesgos psicosociales sugeridos por la OIT (Organización Internacional de Trabajo) como enfermedad profesional.”* (Corrales N. A., 2018). Además de esto, trata la importancia de asumir los riesgos psicosociales a tiempo para evitar costes significativos en las organizaciones, es decir, que estos provoquen decaimientos económicos, organizacionales, sociales y de gestión.

En consecuencia, menciona Corrales que a nivel nacional e internacional *“ Se han establecido decretos, declaraciones, tratados, resoluciones y leyes que propenden al desarrollo integral del ser humano, tanto social como laboral.”* (Corrales N. A., 2018), por lo mismo, las organizaciones dentro de su estructura y planes estratégicos cuentan con áreas de Talento Humano encargadas de la salud ocupacional y el bienestar de todo el personal que este implicado directa o indirectamente con la organización. (Corrales N. A., 2018)

Un estudio realizado por la Central Sindical Independiente y de funcionarios en España (CSIF), revelo que el 92,8% del cuerpo docente a nivel mundial sufre un desgaste emocional y psicológico debido al confinamiento provocado por la crisis sanitaria COVID-19 (CSFI, 2020). No obstante, se debe tener en cuenta, que antes de la pandemia los profesores ya sufrían de un desgaste emocional, revelando que "El profesorado en ejercicio en general (más del 90%) no ha recibido nunca ningún tipo de formación en educación emocional de forma sistemática, fundamentada en las investigaciones científicas y suficiente en cantidad (tiempo) y calidad". Según Rafael Bisquerra, presidente de la Red Internacional de Educación Emocional y Bienestar (RIEEB) en declaraciones para el portal Educa web (Rafael Bisquerra, 2020).

Por otro lado, es significativo resaltar la actitud (positiva o negativa) que los profesores que actualmente trabajan virtualmente tienen hacia esta modalidad, ya que, así como algunos le encuentran un impacto positivo para la productividad organizacional y el clima laboral, hay otros (en su mayoría) que prefieren enseñar mediante la presencialidad. Sin embargo, aquellos que le apuestan a la presencialidad para asegurar un mejor nivel académico en los estudiantes, han atraído de la virtualidad esa flexibilidad laboral y autonomía que brinda hacia cada uno de sus practicantes que hacen lo necesario por no permitir en ellos mismos y en sus instituciones un decrecimiento de la productividad. (Corrales, 2019).

Para finalizar, la resolución 2646 de 2008 habla de los riesgos psicosociales y la importancia de la responsabilidad sobre el mismo para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo continuo con el fin de mitigar las patologías causadas por estrés ocupacional. (Alcaldía, 2008)

# DISEÑO METODOLÓGICO

## **Tipo de investigación:**

Descriptiva; “Buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis”. (Hernandez Sampieri, 2014) (riesgos psicosociales de los profesores de primaria de los colegios Nuevo Chile y Brasilia en la modalidad de trabajo virtual).

- **Población:**

Docentes de primaria de las siguientes instituciones públicas: Nuevo Chile y Brasilia sede B.

- **Muestra:**

Docentes de primaria del colegio Brasilia Bosa Sede B y colegio Nuevo Chile Sede B, para los cuales se realiza un muestreo por conveniencia, dada la posibilidad de acceder al personal educativo de las instituciones.

- **Descripción de la selección de la muestra:**

Siendo una “muestra de expertos”, a la cual acceden un total de 40 docentes (25 del colegio Nuevo Chile y 15 del colegio Brasilia) los cuales fueron considerados participantes idóneos para responder de manera acertada el formulario en cuestión, teniendo en cuenta su experiencia y su conocimiento en los procesos de educación primaria presencial.

- **Enfoque:**

Cuantitativo; utilizar la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidos previamente.

- **Fuente de investigación:**

Primarias; datos obtenidos directamente por los investigadores y conseguidos mediante un cuestionario.

Secundarias; información elaborada por otros investigadores y de las cuales se tomarán datos útiles que aporten al sustento de la investigación que se está llevando a cabo. Esta información puede obtenerse de libros, autores, documentos u otras páginas web.

- **Técnicas de recolección y análisis de información**

Cuestionario; batería de riesgo psicosocial; la cual fue diseñada por la universidad Javeriana en compañía del ministerio de protección social (y adoptada bajo la resolución 2404 de 2019 del ministerio de trabajo, como medio de prevención e intervención de las factores psicosociales y su efecto en la población en los ámbitos laborales) la cual, para esta ocasión, permite evaluar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, así mismo permite reconocer los efectos en la salud de los colaboradores o el entorno laboral. Se aplica obligatoriamente en las organizaciones, sin importar el sector, factor económico o factor sociocultural para así finalmente realizar un análisis e informe de los resultados dependiendo el enfoque en el cual se pretende realizar un plan de acción o mejoramiento. (Mintrabajo, 2019).

La batería de riesgo psicosocial comprende la identificación, evaluación y prevención de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y su proceso funciona de la siguiente manera:

Realización de encuesta de diagnóstico de riesgo psicosocial avalada por el ministerio de trabajo.

Recolección de información y generación de informe del diagnóstico de riesgo psicosocial.

Generación de estrategias de prevención e intervención según resultados del riesgo psicosocial.

Divulgación de resultados a la alta gerencia

Además de esto, la batería aplicada tipo B, comprende los siguientes puntos los cuales evaluarán de manera diferente la satisfacción y el riesgo de cada empleado:

*Factores intralaborales:*

- Demandas de trabajo
- Control
- Liderazgo y relaciones en el trabajo
- Recompensa (reconocimiento)

*Factores extralaborales:*

- Tiempo fuera del trabajo
- Relaciones familiares
- Comunicación y relaciones interpersonales
- Situación económica del grupo familiar
- Vivienda y entorno
- Influencia de lo extralaboral sobre el trabajo
- Desplazamiento de la vivienda al trabajo y viceversa

*Factores individuales:*

- Información sociodemográfica
- Información ocupacional

- **Batería de riesgo psicosocial tipo B.**

Recolección de información: de la muestra total (40 personas), a las cinco (5) primeras personas que voluntariamente dieron respuesta al formulario se les solicitó realizar a su vez una evaluación de la claridad de las preguntas y de la congruencia y cohesión del instrumento, con el fin de dar corrección a tiempo si era oportuno.

Limpiar los datos recopilados: En las sesiones de asesoría siguientes a la prueba piloto, se modificaron y/o eliminaron, aquellas preguntas que no resultaban consistentes tanto para la muestra escogida como para el tutor y las estudiantes. Esto, a manera de “control de calidad” en la recolección de información.

Análisis de componentes: En esta fase, el objetivo fue determinar los elementos que representaban tendencias dentro del cuestionario y como estos podrían fusionarse para reducir el mismo y no generar redundancia o repetición en las preguntas.

Verificación: Además de lo anterior, fue oportuno revisar y verificar la correlación de las preguntas, con el fin de garantizar que las respuestas fueran consistentes.

Revisión final: Observar que los elementos de la investigación sean congruentes y tengan cohesión con los del formulario, esto, con el fin de asegurar que la información recolectada sea oportuna y funcional.

## **PRESENTACIÓN DE RESULTADOS**

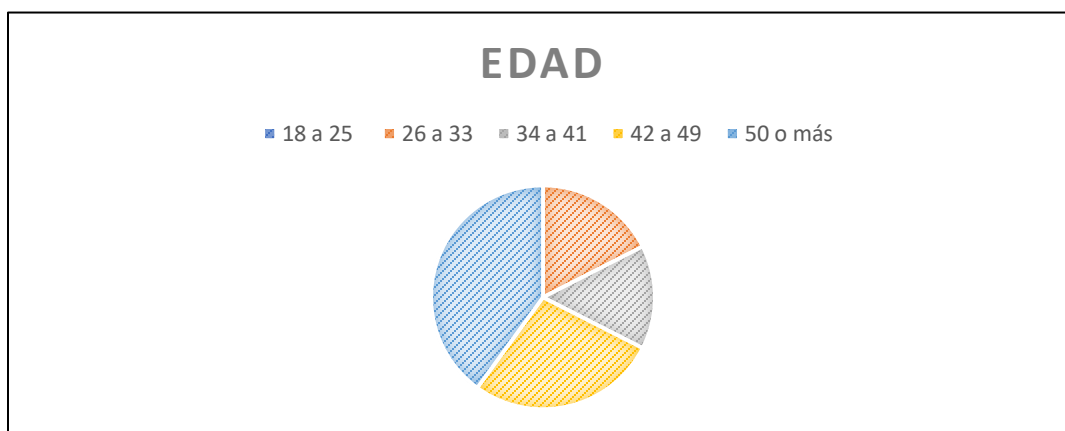
A continuación, se presentará la tabulación de los resultados obtenidos en el formulario aplicado, el cual estuvo basado en la batería de análisis de riesgos psicosociales tipo B. El formulario constaba de:

- Una breve explicación de lo que es la Batería de riesgos psicosociales y de cómo se debían contestar las preguntas.
- 5 preguntas de introducción (Edad, estado civil, genero, colegio, grado)
- 2 preguntas de análisis de satisfacción de los profesores con la metodología de teletrabajo.
- 43 preguntas de los riesgos psicosociales intralaborales (calificando cada pregunta por su frecuencia de repetición)
- 19 preguntas de los riesgos psicosociales extralaborales (calificando cada pregunta por su frecuencia de repetición)
- 13 preguntas enfocadas a la evaluación del estrés (calificando cada pregunta por su frecuencia de repetición)
- 10 preguntas enfocadas a la motivación del trabajador (calificando cada pregunta por su frecuencia de repetición)
- Finalmente, un espacio abierto a observaciones de los mismos profesores para mejorar la modalidad de trabajo virtual.

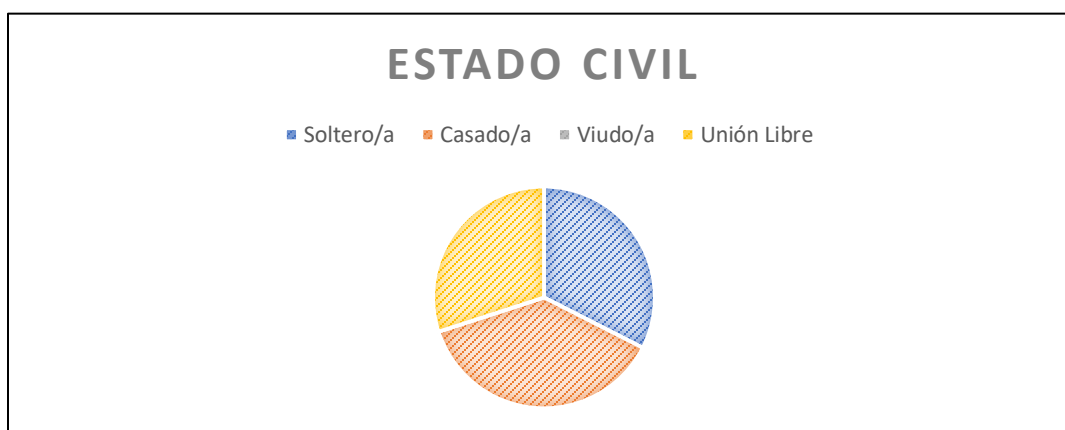
La aplicación de estas 40 encuestas se sustenta con la participación voluntaria de la misma cantidad de profesores de primaria del sector público y privado, seleccionados a interés (experiencia y características) y cercanía con las expositoras.

FORMULARIO APLICADO: <https://forms.gle/t4vjKkrGPkXbvQyL7>

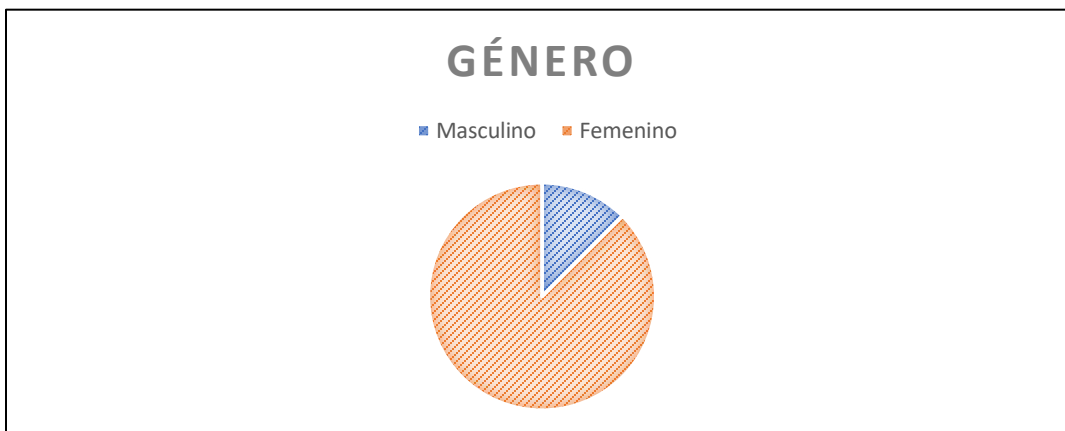
➤ Ítems de caracterización:



*Ilustración 1, Rango de edad*



*Ilustración 2, Estado civil*



*Ilustración 3, Género*



*Ilustración 4, Colegio donde trabaja*



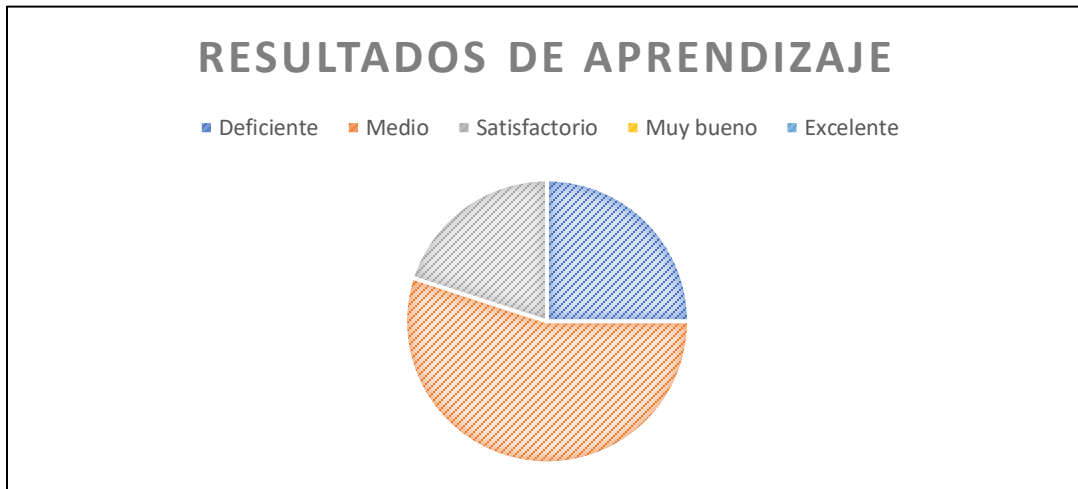
*Ilustración 5, Grado en el que se desempeña*

En este caso, podemos observar que por más de un 50%, la población que colaboró para el desarrollo e investigación de este trabajo pertenece a la caracterización femenina y además de esto, se encuentran en su mayoría de los 42 años para adelante.

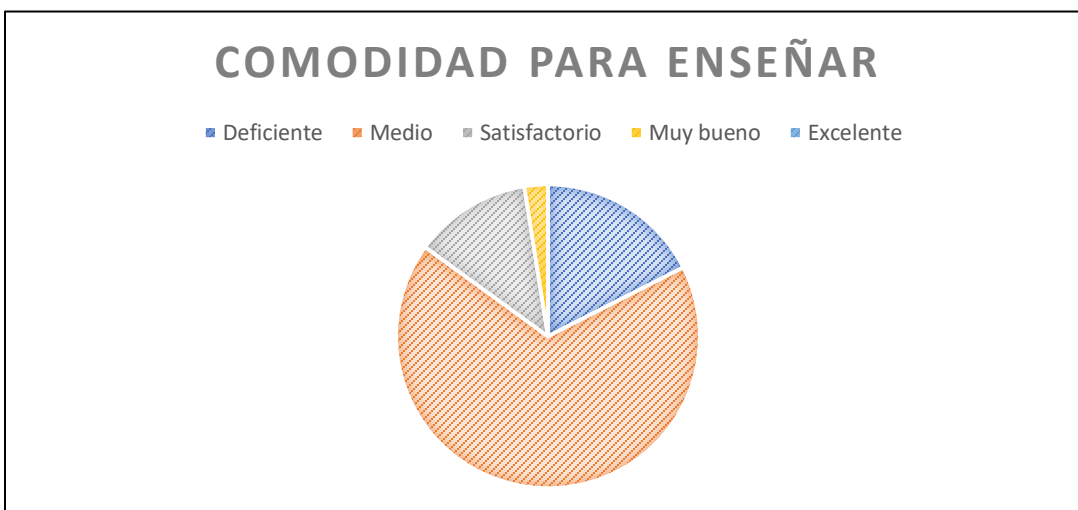
Por otro lado, el estado civil, se comportó de una manera equilibrada entre casados/as, solteros/as y de unión libre; sin presentarse algún caso que correspondiera directamente a viudos/as.

Finalmente, las 40 encuestas fueron conseguidas entre 2 colegios (véase la gráfica 4), para este caso con presencia en colegios públicos, en los cuales, la cantidad total de profesores encuestados se desempeña entre los grados de Jardín y tercero de primaria.

➤ **Preguntas de satisfacción:**



*Ilustración 6, Resultados de aprendizaje*



*Ilustración 7, Comodidad para enseñar*

Estas dos preguntas, tenían como objetivo conocer que tan satisfechos se sienten los profesores de primaria trabajando y enseñando desde casa.

Para este caso, es claro y podemos observar que, en su mayoría, los profesores encuestados ubican esta modalidad de trabajo en un nivel medio, donde los mismos afirman (en los comentarios dejados en el espacio abierto del cuestionario) que aunque trabajar de manera virtual ha tenido ventajas en cuanto a diferentes aspectos como el transporte o el

nuevo conocimiento que adquirieron en cuanto a herramientas tecnológicas, los espacios presenciales funcionan para fortalecer el aprendizaje y la conexión de sus estudiantes, además de esto, aseveran que la carga laboral y el estrés han aumentado desde que se desarrolló esta nueva modalidad.

➤ **Preguntas de riesgos psicosociales Intralaborales:**

*Tabla 1: Riesgos psicosociales Intralaborales*

| #   | NUNCA | CASI NUNCA | ALGUNAS VECES | CASI SIEMPRE | SIEMPRE |
|-----|-------|------------|---------------|--------------|---------|
| P1  | 3     | 11         | 21            | 5            | 0       |
| P2  | 6     | 9          | 22            | 1            | 2       |
| P3  | 4     | 20         | 13            | 3            | 0       |
| P4  | 1     | 4          | 8             | 18           | 9       |
| P5  | 1     | 2          | 15            | 12           | 10      |
| P6  | 24    | 9          | 5             | 1            | 1       |
| P7  | 9     | 10         | 12            | 7            | 2       |
| P8  | 3     | 10         | 14            | 9            | 4       |
| P9  | 4     | 6          | 20            | 6            | 4       |
| P10 | 2     | 18         | 10            | 10           | 0       |
| P11 | 1     | 1          | 10            | 15           | 13      |
| P12 | 1     | 9          | 16            | 11           | 3       |
| P13 | 4     | 13         | 16            | 5            | 2       |
| P14 | 0     | 1          | 10            | 12           | 17      |
| P15 | 0     | 5          | 18            | 10           | 7       |
| P16 | 0     | 5          | 19            | 10           | 6       |
| P17 | 2     | 7          | 19            | 10           | 2       |
| P18 | 2     | 4          | 11            | 17           | 6       |
| P19 | 2     | 5          | 12            | 14           | 7       |
| P20 | 1     | 3          | 16            | 11           | 9       |
| P21 | 2     | 3          | 13            | 13           | 9       |
| P22 | 2     | 3          | 13            | 11           | 11      |
| P23 | 1     | 5          | 13            | 13           | 8       |
| P24 | 0     | 2          | 7             | 7            | 24      |
| P25 | 2     | 3          | 11            | 13           | 11      |
| P26 | 1     | 3          | 12            | 9            | 15      |
| P27 | 2     | 3          | 10            | 10           | 15      |
| P28 | 1     | 5          | 11            | 11           | 12      |
| P29 | 0     | 10         | 13            | 12           | 5       |
| P30 | 2     | 5          | 16            | 10           | 7       |
| P31 | 0     | 6          | 8             | 16           | 10      |
| P32 | 2     | 7          | 12            | 13           | 6       |
| P33 | 1     | 3          | 4             | 8            | 24      |
| P34 | 1     | 2          | 5             | 7            | 25      |

|     |    |    |    |    |    |
|-----|----|----|----|----|----|
| P35 | 5  | 4  | 13 | 10 | 8  |
| P36 | 2  | 3  | 17 | 6  | 12 |
| P37 | 3  | 4  | 13 | 11 | 9  |
| P38 | 4  | 7  | 14 | 9  | 6  |
| P39 | 2  | 1  | 9  | 10 | 18 |
| P40 | 0  | 7  | 23 | 7  | 3  |
| P41 | 0  | 7  | 25 | 4  | 4  |
| P42 | 2  | 9  | 17 | 8  | 4  |
| P43 | 15 | 14 | 8  | 2  | 1  |

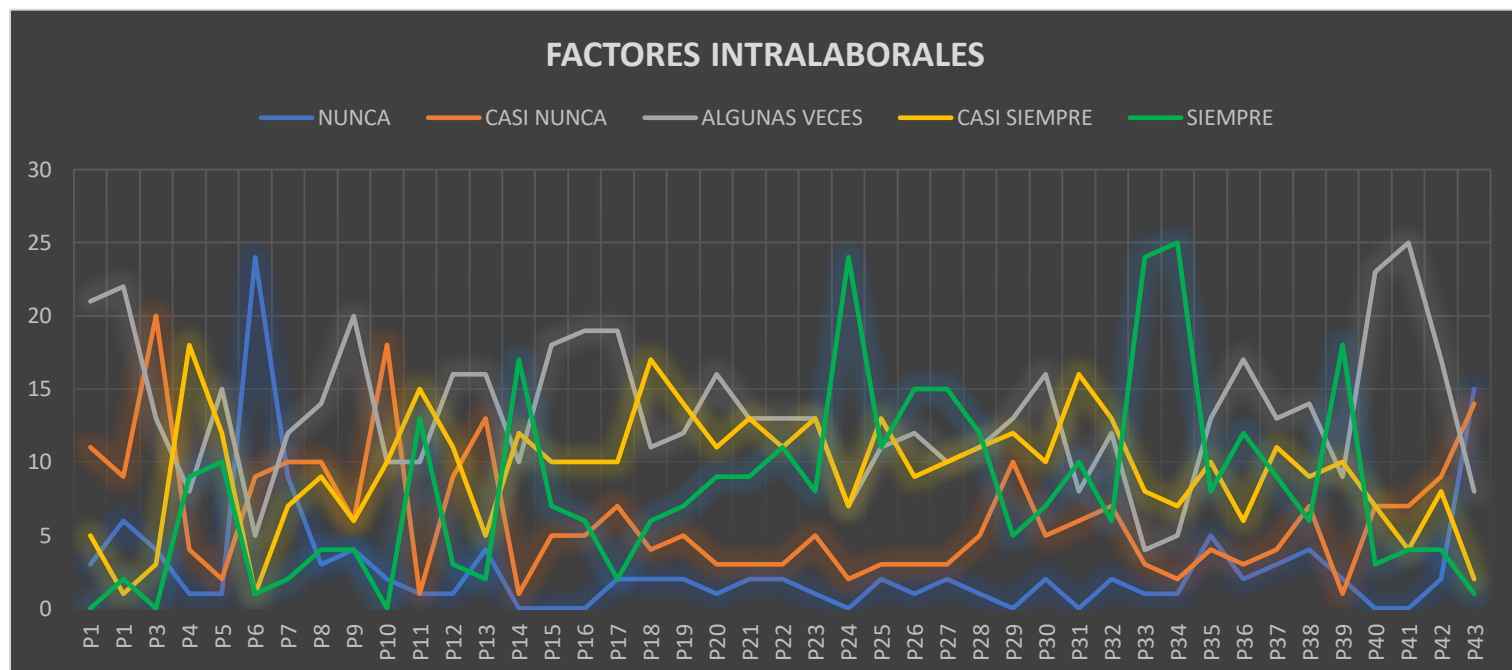


Ilustración 8; Comportamiento factores Intralaborales

➤ **Preguntas de riesgos psicosociales Extralaborales:**

Tabla 2: Riesgos psicosociales Extralaborales

|     | NUNCA | CASI NUNCA | ALGUNAS VECES | CASI SIEMPRE | SIEMPRE |
|-----|-------|------------|---------------|--------------|---------|
| P1  | 16    | 9          | 9             | 6            | 0       |
| P1  | 10    | 11         | 12            | 5            | 2       |
| P3  | 2     | 1          | 12            | 12           | 13      |
| P4  | 3     | 3          | 16            | 13           | 5       |
| P5  | 1     | 6          | 25            | 5            | 3       |
| P6  | 4     | 5          | 19            | 6            | 6       |
| P7  | 3     | 9          | 20            | 7            | 1       |
| P8  | 4     | 8          | 18            | 9            | 1       |
| P9  | 0     | 8          | 19            | 12           | 1       |
| P10 | 0     | 5          | 23            | 11           | 1       |

|     |   |    |    |    |   |
|-----|---|----|----|----|---|
| P11 | 0 | 4  | 13 | 17 | 6 |
| P12 | 0 | 2  | 11 | 18 | 9 |
| P13 | 0 | 3  | 17 | 14 | 6 |
| P14 | 1 | 2  | 12 | 17 | 6 |
| P15 | 7 | 11 | 17 | 4  | 1 |
| P16 | 1 | 6  | 14 | 4  | 8 |
| P17 | 6 | 10 | 15 | 8  | 1 |
| P18 | 9 | 10 | 14 | 4  | 3 |

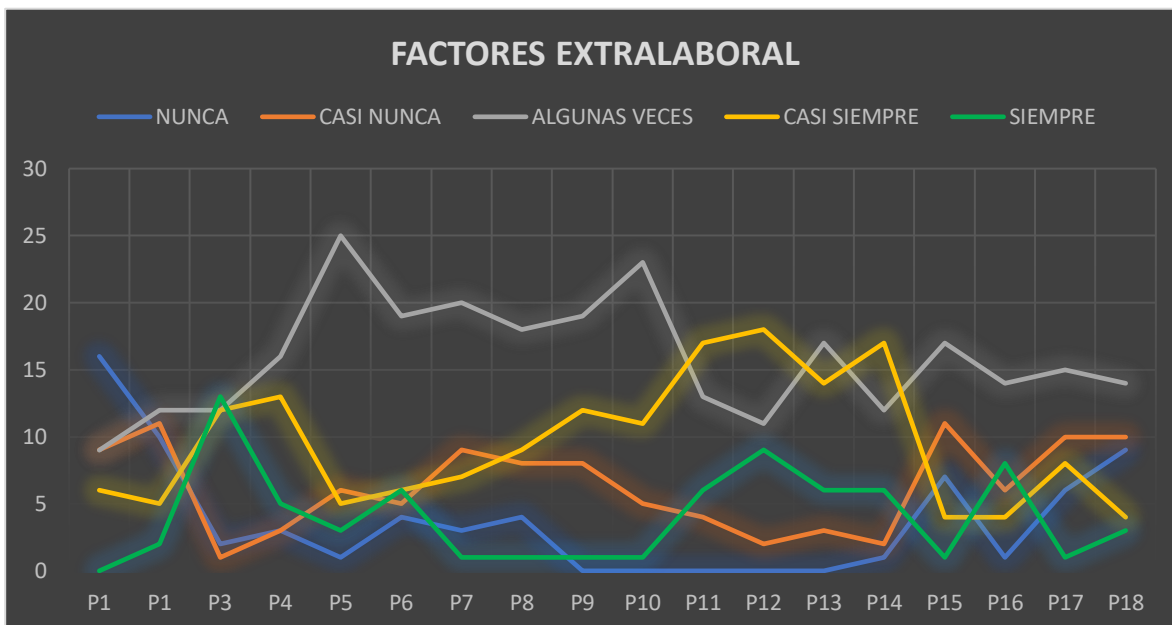


Ilustración 9: Factores Extralaborales

➤ **Evaluación del estrés:**

Tabla 3: Evaluación del estrés

|     | NUNCA | CASI NUNCA | ALGUNAS VECES | CASI SIEMPRE | SIEMPRE |
|-----|-------|------------|---------------|--------------|---------|
| P1  | 1     | 0          | 18            | 4            | 7       |
| P1  | 3     | 0          | 18            | 12           | 7       |
| P3  | 25    | 0          | 9             | 4            | 2       |
| P4  | 3     | 0          | 22            | 10           | 5       |
| P5  | 5     | 0          | 18            | 10           | 7       |
| P6  | 17    | 0          | 19            | 2            | 2       |
| P7  | 9     | 0          | 21            | 6            | 4       |
| P8  | 24    | 0          | 11            | 3            | 2       |
| P9  | 10    | 0          | 21            | 8            | 1       |
| P10 | 10    | 0          | 19            | 7            | 4       |
| P11 | 13    | 0          | 20            | 6            | 1       |
| P12 | 11    | 0          | 14            | 11           | 4       |
| P13 | 1     | 0          | 21            | 8            | 10      |

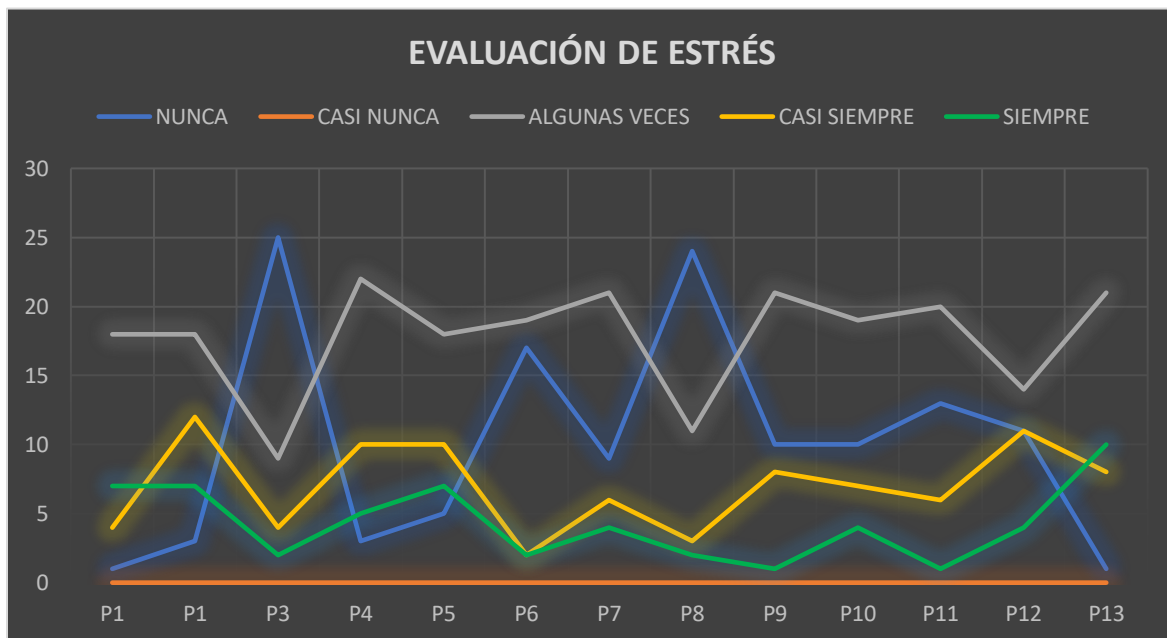


Ilustración 10: Evaluación del estrés

➤ **Motivación actual del trabajador:**

|     | NUNCA | CASI NUNCA | ALGUNAS VECES | CASI SIEMPRE | SIEMPRE |
|-----|-------|------------|---------------|--------------|---------|
| P1  | 0     | 0          | 16            | 21           | 3       |
| P1  | 7     | 0          | 18            | 13           | 2       |
| P3  | 2     | 0          | 15            | 14           | 9       |
| P4  | 1     | 0          | 17            | 13           | 9       |
| P5  | 0     | 0          | 11            | 15           | 14      |
| P6  | 2     | 0          | 16            | 15           | 7       |
| P7  | 4     | 0          | 19            | 15           | 2       |
| P8  | 1     | 0          | 10            | 11           | 18      |
| P9  | 4     | 0          | 8             | 15           | 13      |
| P10 | 2     | 0          | 14            | 15           | 9       |

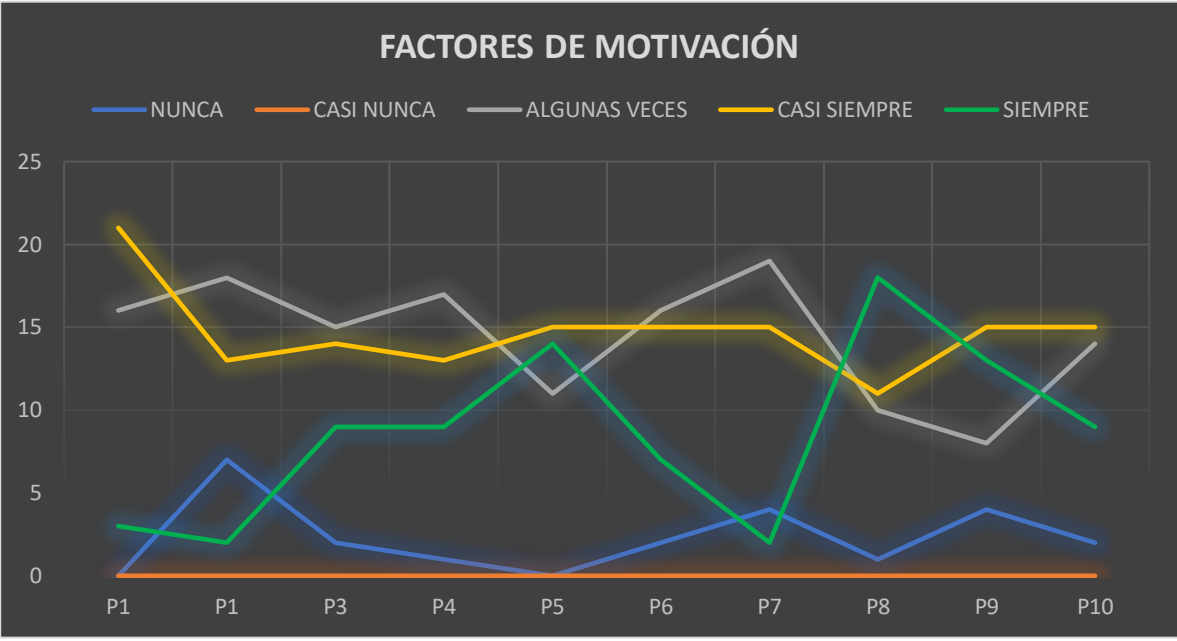


Ilustración 11: Comportamiento de los factores de Motivación

## DISCUSIÓN

Este estudio, tiene como propósito la creación de estrategias que apoyen la disminución de los riesgos psicosociales de los profesores de primaria de los colegios públicos, a los cuales se han visto expuestos debido a la modalidad de trabajo virtual como método para seguir desempeñando su función. Dentro de los resultados obtenidos, con una muestra de 40 profesores encuestados, se encuentra que el nivel de satisfacción con esta nueva modalidad implementada como medida obligatoria del aislamiento social, para un 80% está entre un nivel deficiente y medio, mientras que para el 20% restante está entre un nivel satisfactorio y excelente.

Por otro lado, cabe resaltar que, aunque el nivel de satisfacción de los profesores con esta modalidad de trabajo virtual no fue del 100% por encima del trabajo presencial, la mayoría de ellos aseguraron que existen ventajas entre las cuales destacaron; reforzar su conocimiento en herramientas tecnológicas y/o plataformas digitales, capacitaciones constantes sobre las TIC's, evitar largos tiempos de traslado de casa-oficina y oficina-casa y más variedad de herramientas para la enseñanza. Así mismo, como aseguró (Corrales, 2019) quien en su investigación sobre el teletrabajo destacó que es significativo resaltar la actitud positiva o negativa que los profesores tengan hacia esta modalidad, ya que, al encontrar un impacto o aspectos positivos dentro de esta, se puede aumentar la productividad organizacional y se crea un clima laboral que genere mayor satisfacción en los trabajadores.

Respecto a los factores de riesgo psicosocial Intralaborales, en lo que concierne al área de trabajo de los profesores y su comodidad en esta, se encontraron resultados

satisfactorios donde se observa que en su mayoría (87,5%) adecuan en su hogar un puesto de trabajo fresco y agradable, mientras que el 12,5% restante, deben trabajar en lugares donde el clima y el ruido afectan su desempeño y se genera un desgaste psicológico a causa del estrés. Este tipo de factores psicosociales influyen en las experiencias, las expectativas y la motivación del trabajador y como fue ratificado por ellos mismos, afectan la salud y el rendimiento en sus labores, así como se encontró en el estudio de la OIT sobre los perjuicios de los riesgos psicosociales (OIT, 1986).

En la generalidad de los factores de riesgo Intralaboral, los resultados obtenidos fueron satisfactorios, ya que, en la mayoría de la población encuestada, este tipo de riesgo psicosocial (intralaboral) no está presente, es decir, en su mayoría, son tratados con respeto por sus jefes, son escuchados y comprendidos por sus compañeros de trabajo, reciben su sueldo en los días pactados, entre otros aspectos que no proporcionan información que genere un punto extremo de preocupación por su salud tanto física como psicológica, sin embargo, algunos de los trabajadores participantes de la muestra, recomiendan a sus respectivas instituciones hacer inversiones en plataformas que apoyen el aprendizaje y reduzcan la carga laboral de estos.

Por otro lado, analizando los resultados obtenidos de los factores de riesgo extralaboral, se encontró que el tiempo compartido fuera del trabajo disminuyó debido al aumento de la carga laboral de los profesores desde que aparece esta nueva modalidad. Para este caso, un 67,5% de los encuestados afirma que tiene poco tiempo para resolver asuntos personales y/o compartir con su familia y su círculo social, mientras que el 32,5% restante sostiene que en la mayoría de las ocasiones cuenta con espacios suficientes para estos mismos

aspectos, siendo este uno de los riesgos psicosociales presentados con mayor frecuencia debido a la modalidad de trabajo virtual.

En cuanto a la evaluación del estrés, se obtuvo como resultado los efectos más recurrentes asociados a la labor docente en la modalidad virtual a causa de los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los docentes de primaria desde hace año y medio, entre estos efectos, los más repetitivos son; problemas gastrointestinales, dolores de cabeza, dolores de cuello, tensión muscular y sentimiento de sobrecarga en el trabajo, siendo resultados preocupantes para la salud psicológica, física y emocional del trabajador, esto, ya que el estrés se considera una enfermedad peligrosa que afecta notoriamente la productividad del trabajador y el desempeño del mismo frente a sus funciones, por lo cual, es un riesgo psicosocial que debe ser atendido de manera prioritaria. (OIT, 2021)

Así como lo explica (Zavala Zavala, 2008), el estrés es un riesgo psicosocial que tiene diferentes tipos de desencadenamiento y de comportamiento. Es decir, para poder ser tratado, en primer lugar, se debe conocer su origen y su causa, ya que puede estarse generando por situaciones laborales repetitivas que conllevan a afectar directamente la salud del trabajador.

Como claro ejemplo de esto, la resolución 2646 de 2008 habla de los riesgos psicosociales y la importancia de la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de este estrés ocupacional como estrategia para evitar el desarrollo de patologías que este mismo causa. (Alcaldía, 2008)

Como último aspecto a analizar, respecto a la motivación actual del trabajador con su carga laboral, su área de trabajo, su clima laboral, entre otros aspectos, se encontró que la mayoría de los profesores participantes de la muestra, aunque no se sientan completamente satisfechos con su lugar de trabajo, tienen un sentido de pertenencia hacia este y respetan y cumplen cada una de sus funciones a cabalidad.

Por ejemplo, un 62,5% de los profesores encuestados, señala que en pocas ocasiones recibe reconocimiento y/o agradecimiento por la labor que cumple día a día, sin embargo, el mismo porcentaje de profesores, resalta que independientemente de la falta de agradecimiento por parte de sus institución, todos los días buscan ser mejores maestros y dar todo de si para ser productivos y mostrar un nivel alto de desempeño.

Para concluir, al final del formulario utilizado como metodología de investigación y recolección de datos, se encontraba un espacio abierto donde se pedía de manera voluntaria a los encuestados, dar opiniones sobre acciones de mejora para la modalidad de trabajo virtual desde su posición, a lo que más de un 50% respondió sobre capacitaciones en tecnologías de información, búsqueda de amplitud de las plataformas digitales utilizadas, disminución de la carga laboral, mayor integración de los padres de familia, entre otros aspectos importantes que reducirían dichos efectos causados por los distintos riesgos psicosociales a los que diariamente se ven expuestos.

## PLAN DE ACCIÓN

En este plan de acción, se busca proponer estrategias aptas para ser aplicadas por el SG-SST de las instituciones de educación públicas y privadas de Colombia que actualmente funcionan bajo la modalidad de teletrabajo, en búsqueda de mitigar dichos efectos expuestos anteriormente que son causados por los riesgos psicosociales que trajo consigo dicha modalidad debido a la contingencia por el COVID-19.

Se conoce que algunas de estas estrategias ya han sido implementadas en otras organizaciones que cuentan con un COPASST superior o mejor definido que el de los colegios de Colombia. No obstante, la mayoría de ellas fueron sugeridas por los mismos encuestados como fin o reducción del estrés laboral.

- ***Las estrategias por implementar son:***

- ✓ Realizar inspecciones frecuentes al puesto de trabajo del docente en casa, al menos, una vez cada 3 meses.
- ✓ Definir tiempos de pausas activas.
- ✓ Efectuar capacitaciones acerca de herramientas tecnológicas que funcionen para incrementar el rendimiento y el aprendizaje de los estudiantes y de los docentes.
- ✓ Realizar jornadas de actividades virtuales que promuevan la salud física y emocional de los docentes, tales como yoga, meditación, risoterapia, ejercicio físico, entre otras.
- ✓ Incentivar y concientizar a los docentes a no trabajar por fuera de su horario laboral para mitigar la carga y el estrés, implementando medidas de comunicación interna.

- ✓ Realizar capacitaciones sobre las adecuaciones aptas del puesto de trabajo en casa, donde se especifiquen, posiciones físicas, tiempos de pausas activas, tamaño de escritorio, posiciones del equipo de trabajo (portátiles y/o computadores de mesa), tipo e intensidad de luz y clima.
- ✓ Incentivar actividades que fortalezcan el trabajo en equipo y el reconocimiento del desempeño en las labores asignadas, donde se incluyan todos los cargos de las instituciones.
- ✓ Crear canales de comunicación mediante los cuales se pueda llegar de una manera más fácil y ágil a los padres de familia para concientizarlos de la importancia del acompañamiento a los menores en sus clases y trabajos en casa.
- ✓ Implementar programas como el Mindfulness, los cuales tengan por enfoque la mejora de la atención y la reducción del malestar generado por el estrés laboral, así mismo, forjar aspectos como la resiliencia, el bienestar, la salud física y psicológica, las competencias, la empatía y la conexión con los grupos de trabajo.
- ✓ Biofeedback, el cual consiste en aumentar la conciencia y el control de los procesos internos del cuerpo, como la tensión muscular, el ritmo cardíaco o la temperatura de la piel.

## CONCLUSIONES

En primer lugar, luego del estudio realizado en este proyecto y la recolección de datos suficientes y oportunos, se puede concluir que los factores de riesgo psicosocial que más han afectado a la población docente de los colegios objeto de estudio, están asociados al estrés laboral y se evidencian en los resultados obtenidos; es decir, riesgos que se manifiestan debido a carga excesiva de trabajo y presión de tiempo para el cumplimiento de las actividades, provocando frecuentes dolores de cabeza, espalda, estómago y dolores musculares en general, causados por aumento en la carga laboral e indisposición (estrés) al cumplimiento de las diferentes actividades.

Por otro lado, entre los efectos más recurrentes encontrados dentro del instrumentos y señalados por los docentes entrevistados son diversa índole como por ejemplo: el aislamiento, la desmotivación, bajo rendimiento, enfermedades cardiovasculares, ansiedad y ausentismo. Frente a lo anterior, se propone en el presente proyecto un plan de acción y seguimiento que pueda ser implementado por los departamentos de TH y/o bienestar de cada institución. Finalmente, es oportuno resaltar que el cuidado del personal en cualquier organización genera motivación en los mismos y a su vez, un incremento en la productividad y es por esto, que es realmente importante fomentar en las empresas la implementación de estrategias que cuiden la salud física, psicológica y emocional del trabajador, como las que se proponen en el plan de acción del presente proyecto.

## BIBLIOGRAFIA

- Alcaldía. (2008). Obtenido de Depto. administrativo del servicio civil distrital:  
<https://www.serviciocivil.gov.co/portal/transparencia/marco-legal/normatividad/resoluci%C3%B3n-2646-de-2008-factores-de-riesgo-psicosocial#:~:text=Descripci%C3%B3n%3A,causadas%20por%20el%20estr%C3%A9s%20ocupacional>.
- ARL SURA. (Noviembre de 2008). Obtenido de  
[https://www.arlsura.com/images/stories/documentos/ponencia\\_natalia\\_guerrero.pdf](https://www.arlsura.com/images/stories/documentos/ponencia_natalia_guerrero.pdf)
- Carrillo. (2019). Obtenido de  
<file:///C:/Users/user/Downloads/documento%20para%20marco%20teorico.pdf>
- Corrales, S. (2019). *Actitud hacia el teletrabajo en un grupo de docentes de universidad publica*.
- CSFI. (Mayo de 2020). Obtenido de <https://www.csif.es/contenido/nacional/general/297367>
- Didascalía, 2018. RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS. (4), p.16.
- Hernandez Sampieri, R. (2014). Metodología de la investigación- sexta edición. En R. H. Sampieri, *Metodología de la investigación- sexta edición* (pág. 92).
- Laia Mestres. (23 de marzo de 2009). *Educaweb*. Obtenido de  
<https://www.educaweb.com/noticia/2009/03/23/importancia-prevencion-salud-laboral-docentes-3556/>
- Matud, Maria, & Garcia. (2002). Obtenido de  
<file:///C:/Users/user/Downloads/documento%20para%20marco%20teorico.pdf>
- Minsalud. (2008). Obtenido de  
[https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion\\_minproteccion\\_2646\\_2008.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm)
- Ministerio de protección social. Resolución 2646 de 2008
- MinTIC. (2008). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de  
<https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8228.html>
- Mintrabajo. (2019). Resolución 2404 de 2019. Obtenido de  
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019+-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%252C+guia+y+protocolos.pdf>
- Mintrabajo. (2020). *Mintrabajo*. Obtenido de [https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/mintrabajo-es-noticia/2020/-/asset\\_publisher/AMpybeMfARzU/content/mintrabajo-resalt-c3-b3-medidas-para-hacerle-frente-a-la-pandemia](https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/mintrabajo-es-noticia/2020/-/asset_publisher/AMpybeMfARzU/content/mintrabajo-resalt-c3-b3-medidas-para-hacerle-frente-a-la-pandemia)
- Moreno. (2011). Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-182X2017000200011#:~:text=Los%20riesgos%20psicosociales%20laborales%20%22son,7\)](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-182X2017000200011#:~:text=Los%20riesgos%20psicosociales%20laborales%20%22son,7)).

- Moreno y Garrosa. (2013). Obtenido de  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-182X2017000200011](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-182X2017000200011)
- Naranjo, A. (2020). *Universidad de Azuay*. Obtenido de  
<http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/10180/1/15810.pdf>
- NuevaVision. (2018). *HSEQ Nueva Visión* . Obtenido de  
<https://www.hseqnuevavision.com/web/content/bater%C3%ADa-de-riesgo-psicosocial#:~:text=Comprende%20la%20identificaci%C3%B3n%2C%20evaluaci%C3%B3n%20y,con%20Licencia%20de%20Salud%20Ocupacional.>
- OIT. (1986). Obtenido de  
<file:///C:/Users/user/Downloads/FACTORS%20DE%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>
- OIT. (2021). Obtenido de <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
- OMS. (19 de junio de 1946). *Organización mundial de la salud*. Obtenido de  
<https://www.who.int/es/about/who-we-are/frequently-asked-questions>
- Pedro, R. (2012). *Revista Peruana*. Obtenido de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1726-46342012000200012&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1726-46342012000200012&script=sci_arttext)
- Rafael Bisquerra. (2020). *Educaweb*. Obtenido de  
<https://www.educaweb.com/noticia/2020/10/15/inteligencia-emocional-reducir-estres-docente-pandemia-19331/>
- Rubbini, N. I. (5 de Diciembre de 2012). *Los riesgos psicosociales en el trabajo* . Obtenido de  
[http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab\\_eventos/ev.2237/ev.2237.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.2237/ev.2237.pdf)
- Seguridad y Salud en el Trabajo. (2012). Obtenido de  
<http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v20n40/v20n40a11.pdf>
- Sotelo, C., Camargo, G., & Escobar, L. (2021, octubre). Identificación del impacto psicosocial en los trabajadores de la educación por Sars-coV-2 en dos colegios públicos de Bogotá D.C. Universidad ECCI.
- Tejedor S, Cervi L, Tusa F, & Parola A. (2020). *Educación en tiempos de pandemia*:. Obtenido de  
<https://www.doi.org/10.4185/RLCS2020-1466>
- Terán Rosero, A. C., & Botero Álvarez, C. (1). Riesgos psicosociales intralaborales en docencia. *Revista Iberoamericana De Psicología*, 5(2), 95-106. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.5210>
- UNIMINUTO. (2017). Obtenido de [file:///C:/Users/Laura%20Castillo/Downloads/UVD-TRLA\\_RubianoRivasGonzalo\\_2017%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Laura%20Castillo/Downloads/UVD-TRLA_RubianoRivasGonzalo_2017%20(2).pdf)
- Zavala Zavala. (2008). Obtenido de  
<file:///C:/Users/user/Downloads/documento%20para%20marco%20teorico.pdf>