

<b>Fecha de elaboración:</b> 03.05.2021 [del RAI] fecha de diligenciamiento			
<b>Tipo de documento</b>	TID:	Obra creación:	Proyecto investigación: X
<b>Título: Trabajo en casa y ansiedad en docentes durante la pandemia por COVID-19</b>			
<b>Autor(es): Valentina del M. Muñoz Ruiz - Cesar A. Gutiérrez Ramírez</b>			
<b>Tutor(es): Kenia Marcela Gonzalez Pedraza</b>			
<b>Fecha de finalización:</b> 12 De Mayo 2021			
<b>Temática: Riesgo psicosocial</b>			
<b>Tipo de investigación: Cuantitativo, exploratorio.</b>			
<b>Resumen:</b>			
<p>El presente trabajo va dirigido al sector educativo desde la propuesta de investigación tiene como objetivo, establecer las condiciones de la tarea que influyen en el nivel de ansiedad de los docentes que realizan trabajo en casa, en dos instituciones educativas de Colombia, en el contexto de la pandemia asociada al covid-19.</p> <p>Teniendo en cuenta que estos factores son desencadenados por la contingencia actual que estamos viviendo en todo el mundo. a situación tan abrumadora, el estado se vio en la necesidad de adaptar e implementar medidas preventivas para evitar el colapso a nivel del sistema de salud, obligando a las personas a tomar medidas de bioseguridad que las cuales generan pánico.</p> <p>Así, con el desarrollo del estudio, se encontró que los docentes se ven afectados por estas condiciones de la tarea, pues no están completamente preparados para trabajar bajo modalidad de trabajo en casa, encontrando que hasta un 40% de la población muestral, presenta condiciones elevadas de estrés y ansiedad.</p>			
<b>Palabras clave:</b> Ansiedad, Estrés, COVID, condiciones de la tarea, emergencia sanitaria, trabajo en casa			

**Planteamiento del problema:**

Es importante reconocer que la contingencia actual por el Covid-19, ha desencadenado diferentes afectaciones a nivel mental, pero una de las grandes afectaciones que se ha disparado a nivel mundial ha sido la ansiedad. Partiendo que la ansiedad es una emoción natural o normal que nos ayuda crear un sistema de alerta a nivel cognitivo, no obstante,

cuando se genera una situación abrumadora, esta misma lleva a la persona a una situación de desesperanza e incertidumbre presentando afectación a nivel personal y en los patrones de conducta, teniendo presente que esta cuando se vuelve persistente a lo largo del tiempo puede presentar afectaciones en nuestra funcionalidad llevándolo a un trastorno de ansiedad.

Toda esta situación, ha venido acompañada de numerosos contagios que desencadenan decesos en grandes escalas, debido a la infección y la falta de control del este fenómeno, Por consiguiente, las nuevas metodologías de trabajo han llevado a los trabajadores a acoplarse a medidas de bioseguridad rigurosas y promover el trabajo virtual, teletrabajo y el trabajo en casa, sin la necesidad de asistir a recintos institucionales u organizacionales, lo cual sumado a otras razones del contexto de la pandemia, influye en los trabajadores convirtiéndose en un factor de riesgo a nivel psicosocial ya sea por la nueva carga de trabajo la metodología de esta y las condiciones de la tarea en la situación de la pandemia.

Finalmente, uno de los trabajadores que se han visto seriamente obligados a adaptarse al trabajo en casa han sido los docentes, quienes no han dejado de laborar en pro de garantizar el derecho a la educación a la población estudiantil de esta manera que sus ambientes laborales se han trasladado a los hogares implementando metodologías de trabajo virtual no solo limitándose a un contacto maestro estudiante, sino con la institución educativa y los padres de familia. Estas condiciones de la tarea bajo el contexto del Covid-19 crean una seria afectación a los niveles de ansiedad que no solo repercute en su salud mental sino física, así pues, esta situación no se ha tenido en cuenta de manera amplia y se ha generado poco conocimiento científico sobre cuáles son las condiciones de la tarea que afectan a la ansiedad de los docentes y las soluciones y medidas de prevención que se pueden implementar.

**Pregunta:** ¿Cuáles son las condiciones de la tarea que influyen en el nivel de ansiedad de los docentes que realizan trabajo en casa, en 2 instituciones educativas de Colombia en el contexto de la pandemia asociada al covid-19?

## **Objetivos: Objetivo General**

Establecer las condiciones de la tarea que influyen en el nivel de ansiedad de los docentes que realizan trabajo en casa, en dos instituciones educativas de Colombia, en el contexto de la pandemia asociada al covid-19.

## **Objetivo Específico**

- Caracterizar las condiciones de trabajo de veinte docentes de dos instituciones educativas de Colombia respecto al trabajo en casa.
- Evaluar como las condiciones de trabajo influyen en los niveles de ansiedad de los docentes
- Determinar cuáles métodos o estrategias de prevención se aplican en las instituciones educativas, respecto al riesgo psicosocial de los maestros.

## **Marco teórico:**

### **Ansiedad**

A lo largo de la historia sobre el estudio del ser humano siempre “se ha logrado identificar al ser humano como un ser emocional por naturaleza propia capaz de reconocer que emoción manifiesta frente a cualquier circunstancia siendo esta positiva o negativa” (Goleman, 2000). Es así, que se menciona que el estímulo fisiológico que experimenta un cuerpo ante diversas situaciones de tensión o incomodidad, llámese miedo o alerta se puede llamar estrés y a su vez ansiedad, pero es importante mencionar que estrés y ansiedad no son lo mismo, (Seyle, 1973) define el estrés “como la respuesta no específica del cuerpo a cualquier demanda que sobre él se ejerce” (P.38), por su parte, “La ansiedad se define como una emoción normal que se experimenta en situaciones amenazadoras. El estado mental de miedo se acompaña de cambios fisiológicos que preparan para la defensa o la huida” (Organización mundial de la salud. 2017).

Finalmente la ansiedad puede generar diversos síntomas en el cuerpo, que muchos pueden ser estímulos positivos para generar un estado de alerta en el cuerpo, sin embargo cuando esta emoción se vuelve cada vez más intensa y continua pueden afectar a nivel general del diario vivir ya que se convierte en un trastorno de ansiedades es decir una

ansiedad patológica. Por consiguiente, cuando hablamos de un trastorno de ansiedad se puede clasificar en diferentes maneras de acuerdo al DMS-IV los cuales son: “Trastorno obsesivo-compulsivo, trastorno de estrés postraumático, trastorno de estrés agudo, trastorno de ansiedad generalizada, trastorno de pánico con y sin agorafobia, agorafobia, fobia específica, fobia social” (American Psychiatric Association,1994).

### **Medicina laboral**

A partir de la revolución industrial, surge la necesidad de hablar de la medicina del trabajo o medicina laboral, la cual se centra en la atención y prestación de servicios de salud a trabajadores que han visto comprometido su bienestar por causas de una actividad laboral y las condiciones propias de su ambiente de trabajo Gomero et al (2006) de esta manera, la medicina laboral, en un principio, tenía como objeto la atención de todo accidente o enfermedad que se pudiera presentar por el trabajo, sin embargo, a través de muchos procesos, la complejidad de la medicina laboral ha aumentado, no solo enfocándose en la atención inmediata sino en el análisis de las causas así como del proceso del trabajo que incide sobre las posibles afectaciones o que pueda generar consecuencias en la salud del trabajador, la OMS define la salud laboral como una actividad multidisciplinar que encargada de promover y proteger el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, mediante la prevención de enfermedades y accidentes, eliminando o mitigando factores de riesgo o condiciones que ponen en peligro dicho bienestar Nieto & Mazzáfero (1999). Por su parte, Hernández (2018) menciona que para la correcta implementación de esta, es de suma importancia analizar esta multicausalidad de manera seria, pues una vez estos factores sociales, ambientales, químicos, biológicos y demás, son identificados, se hace mucho más fácil no solo el tratamiento sino la toma de decisiones para abordar medidas preventivas.

Finalmente surge a raíz de la medicina laboral, la medicina preventiva, la cual, es una especialidad médica, encargada de adoptar medidas para la prevención de enfermedades y el mantenimiento de las condiciones más óptimas de bienestar en las personas, relacionándola con todos los aspectos del trabajo y su aplicación en este ámbito,

presentando diferentes niveles de prevención asociados a la historia de la enfermedad, tal como lo mencionan Salleras (1994) y Gómez Ávila. (2017).

Páginas 16-25

### **Método:**

El método o comúnmente conocido como el marco metodológico, es descrito según Azuero (2019), a grandes rasgos, como el conjunto de pasos y técnicas, para llevar a cabo la investigación científica, aplicando de manera sistemática, lógica y progresiva, los conceptos vistos en el marco teórico. Esta sección contiene, el tipo de estudio que se realizó, la población objetivo del mismo, los instrumentos y el alcance, explicando los pasos en los que se desarrolla la investigación, y facilitando el análisis y comprensión de este.

### **Tipo y diseño de estudio**

El Estudio que se maneja en esta investigación es de tipo exploratorio y su vez correlacional. Debido a que no se encuentran muchos estudios que manejen las mismas variables, debido a que el contexto de la emergencia sanitaria es realmente nuevo y no tiene precedentes, por su parte es correlacional debido a la inferencia que se hace de una variable en función de la otra.

### **Alcance de la investigación**

Para caso del proyecto, se pretende indagar sobre la relación entre las dos variables, condiciones de la tarea y estrés, enmarcadas bajo el contexto de trabajo en casa y la emergencia sanitaria por Covid-19 de la población docente y la muestra seleccionada para su representación.

### **Enfoque de la investigación**

La investigación presenta un enfoque cuantitativo, pues el análisis de los datos recolectados a partir de los instrumentos de recolección de datos se realizara de manera estadístico descriptiva, con representaciones gráficas.

### **Población o fuentes de datos**

Teniendo lo mencionado por Bernal (2010). Se seleccionó como población a los docentes de Colombia, que se encuentran bajo la modalidad de trabajo en casa, generando unidades de muestreo en docentes de dos instituciones educativas. Esta selección de población muestral se realizó bajo la metodología de conglomerados y se contó con 20 docentes de las instituciones educativas, que se encontraban laborando bajo la modalidad de trabajo en casa.

### **Recolección de datos**

Para la recolección de datos, se aplicaron dos diferentes instrumentos, siendo el primero enfocado hacia la caracterización de las condiciones de la tarea docente, bajo la modalidad de trabajo en casa y el segundo para la evaluación de los niveles de ansiedad relacionados con las anteriores condiciones de la tarea.

Páginas: 32-40

### **Resultados, hallazgos u obra realizada:**

La aplicación del primer instrumento, ha revelado que las condiciones de trabajo en casa, de hecho, aumentan la carga de trabajo de los docentes, sin mencionar se presenta una serie de falencias en la preparación para trabajo virtual, así como de la correcta implementación de los puestos de trabajo en la casa, lo cual hace que los docentes presenten falencias y aumente su tiempo de trabajo, sumado a esto, se evidencia que por la convivencia familiar se generan unas distracciones de su labor, lo cual sirve como otro efecto estresor y de dilación de su jornada laboral. Por su parte, el aislamiento no se cumple pues los docentes, se ven expuestos a encuentros presenciales con diversos actores de la actividad pedagógica, mientras que la institución educativa presenta falencias en la generación e implementación de medidas preventivas en materia psicosocial.

Desde la aplicación de la escala EAE- se hallaron como resultados que en la población educativa, los maestros se encuentran en un estado muy alto de estrés el cual impacta más en mujeres que en hombres. A su vez dando respuesta a una de las tres variables que se

miden en la escala EAE. Desde Contexto laboral- el cual alude como el factor relativo a las condiciones ambientales del trabajo. Página 59

**Conclusiones:**

Las condiciones de la tarea, reflejadas en la metodología de trabajo en casa, de muestran que los docentes están expuestos a un alto nivel de manejo de TIC, sin embargo, la capacitación, en este tema es deficiente, igualmente se presentan muchas falencias en cuanto al puesto de trabajo y que en esta metodología de trabajo, los docentes se ven expuestos a una carga de trabajo elevada que se refleja en un aumento en las horas trabajadas al día, en las que deben manejar diversos horarios y un volumen de información muy grande, sin contar con las herramientas necesarias para el tratamiento de todos estos datos. No obstante, desde la prueba de escala de valoración EAE, se relaciona que el nivel de estrés por parte de los educadores esta en un estado alto de estrés demasiado alto frente a este cambio laboral han sido aceptados, mas no condicionado y frente a su salud mental puede estar afectado su ser en general. Recordando que al momento de hablar de estrés el cual es el camino para el desarrollo de enfermedades psicológicas que a largo plazo pueden causar afectación en las personas. Página 71

**Productos derivados:**

**Trabajo en casa y ansiedad en docentes, durante la pandemia por COVID-19**

**Valentina del M. Muñoz Ruiz,**

**Cod. 11207008**

**Cesar A. Gutiérrez Ramírez**

**Cod. 11207060**

**Corporación Universitaria UNITEC**

**Escuela de ciencias económicas y administrativas**

**Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

**Bogotá, Distrito capital**

**12 de mayo de 2021**

**Trabajo en casa y ansiedad en docentes, durante la pandemia por COVID-19**

**Valentina del M. Muñoz Ruiz,**

**Cod. 11207008**

**Cesar A. Gutiérrez Ramírez**

**Cod. 11207060**

**Kenia Marcela González Pedraza**

**Director**

**Corporación Universitaria UNITEC**

**Escuela de ciencias económicas y administrativas**

**Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

**Bogotá, Distrito capital**

**12 de mayo de 2021**

## Tabla de contenido

	Resumen	6
	Palabras clave	7
	Planteamiento del problema	8
	Formulación del problema	11
	Justificación	12
	Objetivos	15
Objetivo General		15
Objetivo Específico		15
	Marco teórico	16
Ansiedad		16
Medicina laboral		19
Medicina preventiva		21
Niveles de prevención		22
Marco conceptual		25
Pandemia		25
Covid- 19		26
Ansiedad		26
Estrés		26
Teletrabajo		26
Trabajo en casa		26
Docencia		27
Educación virtual, E-learning		27
Medicina preventiva		27
Salud laboral		28

Condiciones de la tarea	28
Marco legal	28
Referente al trabajo	28
Referente a la emergencia sanitaria	29
Marco sociodemográfico	30
Institución educativa Municipal Carlos Lozano y Lozano	30
Institución Educativa Juan XXIII	30
Estado del arte	31
Método	32
Tipo y diseño de estudio	32
Alcance de la investigación	33
Enfoque de la investigación	33
Población o fuentes de datos	34
Recolección de datos	35
Instrumentos	35
Procedimiento	39
Análisis	40
Resultados y hallazgos	41
Resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos	41
Primer instrumento: caracterización de las condiciones de la tarea.	41
Segundo instrumento: Evaluación de la afectación psicosocial, niveles de estrés y ansiedad.	51
Discusión de resultados	71
Conclusiones	73
Listado de referencias	75
Anexos	80

## Tabla de figuras

<b>Figura 1.</b> <i>Historia de la enfermedad</i>	23
<b>Figura 2.</b> <i>Niveles de prevención, relacionados a la historia de la enfermedad.</i>	24
<b>Figura 3.</b> <i>Procedimiento de la investigación generada</i>	39
<b>Figura 4.</b> <i>Distribución por género.</i>	41
<b>Figura 5.</b> <i>Distribución demográfica de la zona de vivienda.</i>	42
<b>Figura 6.</b> <i>Intensidad horaria, bajo la modalidad de trabajo en casa.</i>	42
<b>Figura 7.</b> <i>Puesto de trabajo designado.</i>	45
<b>Figura 8.</b> <i>Evaluación del puesto o lugar de trabajo.</i>	45
<b>Figura 9.</b> <i>Métodos de evaluación al docente.</i>	49
<b>Figura 10.</b> <i>Representación de resultados</i>	51
<b>Figura 11.</b> <i>Listado de Baremos en Intensidad Total</i>	52
<b>Figura 12.</b> <i>Resultados obtenidos del instrumento 2</i>	58
<b>Figura 12.</b> <i>Resultados de las fases</i>	62

## Resumen

Es importante mencionar que la humanidad está viviendo algo que nunca antes había ocurrido, atravesar por una crisis sanitaria a nivel mundial. Teniendo en cuenta la rapidez con la que se está desarrollando su contagio, esto ha llevado a un cambio forzoso en los estilos de vida a nivel social, familiar, laboral y personal, de igual forma es importante mencionar los cambios emocionales que se pueden ver representados en temor, angustia, estrés y ansiedad tanto por contraer el virus, somatizando los síntomas relacionados con el virus e incluso la muerte por la misma enfermedad, así como por los cambios y la influencia que se generan a raíz de la emergencia sanitaria, afectando la economía, interacción social, religión, trabajo y todos los aspectos de la vida en general.

No obstante, debido a la situación tan abrumadora, el estado se vio en la necesidad de adaptar e implementar medidas preventivas para evitar el colapso a nivel del sistema de salud, obligando a las personas a tomar medidas de bioseguridad que las cuales generan pánico tales como: el alejamiento de nuestros seres queridos, limitar la libertad social y espacial, el uso constante del tapabocas y otros instrumentos protectores, realizar limpieza de higiene en casa de manera más frecuente y metódica, evitar expresiones de afecto estrechas, modificar nuestro lugar de trabajo, el despido de numerosos trabajadores e incluso el cierre total de muchas empresas, negocios y locales de trabajo. Por lo cual la presente investigación va dirigida al sector educativo en todos sus niveles desde jardín, primaria, bachiller y educación superior. Iniciando desde el periodo lectivo del primer semestre 2020.

La propuesta planteada desde el trabajo, busca dar respuesta al nuevo impacto que se presentan con los docentes a nivel psicosocial en relación a las condiciones de la tarea con la contingencia del trabajo en casa, frente a la emergencia sanitaria actual y cómo estas repercuten a nivel cognitivo y conductual afectando los niveles de estrés y ansiedad. Con el fin de proponer un programa de bienestar, desde las capacitaciones

donde se desarrollen buenos hábitos para desempeñar el rol de la tarea y así prevenir y disminuir los niveles de ansiedad que se generan en relación a su función.

Es así que, el método que se implementó para la presente investigación fue la aplicación de la prueba de escala de apreciación del estrés EAE, en la cual se evidenció que el 40% de la población muestral evaluada presenta niveles muy altos en la escala presentada por el instrumento. La cual ayudó para identificar y proponer planes de acción frente a los hallazgos evaluados y desarrollados, identificando unos niveles altos de ansiedad en la población estudiada, asociándolos a las condiciones de la tarea que se manejan bajo la metodología de trabajo en casa y el contexto de la emergencia sanitaria por el COVID-19.

### **Palabras clave**

Ansiedad, Estrés, COVID, condiciones de la tarea, emergencia sanitaria, trabajo en casa.

### **Planteamiento del problema**

Es importante reconocer que la contingencia actual por el Covid-19, ha desencadenado diferentes afectaciones a nivel mental, pero una de las grandes afectaciones que se ha disparado a nivel mundial ha sido la ansiedad.

Partiendo que la ansiedad es una emoción natural o normal que nos ayuda crear un sistema de alerta a nivel cognitivo, no obstante, cuando se genera una situación abrumadora, esta misma lleva a la persona a una situación de desesperanza e incertidumbre presentando afectación a nivel personal y en los patrones de conducta, teniendo presente que esta cuando se vuelve persistente a lo largo del tiempo puede presentar afectaciones en nuestra funcionalidad llevándolo a un trastorno de ansiedad.

Es por eso que cuando se habla de la aparición del nuevo coronavirus (Covid-19), se debe mencionar que el mundo se ha sumergido en una emergencia sanitaria sin precedentes que ha influido no solo en la salud física por la afección del virus, sino que afecta de gran manera la salud psicosocial y mental de las personas. En consideración sobre las medidas implementadas para contener la expansión del contagio, diversas características del diario vivir que se han visto afectadas en todos los países.

La recesión económica, el cierre de fronteras, la pérdida de empleo, el aislamiento social, la muerte masiva de personas, entre otras, son factores que han afectado seriamente la concepción de cotidianidad y generando angustia que en sí esto lleva a un aumento en los niveles de ansiedad de manera generalizada tal como lo mencionan diversas publicaciones como la de Huang & Zhao (2020), que realiza un estudio sobre el aumento del desorden de ansiedad generalizada y depresión en China y Cao et al (2020), quienes en su publicación tratan el impacto psicológico de la epidemia en estudiantes chinos, relacionando la situación de emergencia sanitaria con el aumento de desórdenes de ansiedad y salud mental de la población, por su parte Mazza et al (2020), en su estudio sobre la ansiedad y depresión en supervivientes de COVID, mencionan

que esta afectación no solo se extiende a los pacientes sino a sus familias. Estos estudios respaldan y validan el hecho de que el COVID 19 y la situación de emergencia sanitaria inciden en el aumento de ansiedad en la población ya sea en personas jóvenes, mayores, contagiadas no contagiadas y post recuperación, dejando en claro que este aumento y la problemática es bastante significativa.

Por consiguiente, las nuevas metodologías de trabajo han llevado a los trabajadores a acoplarse a medidas de bioseguridad rigurosas y promover el trabajo virtual y teletrabajo, sin la necesidad de asistir a recintos institucionales u organizacionales, lo cual sumado a otras razones del contexto de la pandemia, influye en los trabajadores convirtiéndose en un factor de riesgo a nivel psicosocial ya sea por la nueva carga de trabajo la metodología de esta y las condiciones de la tarea en la situación de la pandemia, teniendo en cuenta que esto se ha visto reflejado en diversas publicaciones, como en el estudio realizado por Pappa et al. (2020), en donde se menciona una especial presencia de ansiedad y otros trastornos mentales en los trabajadores del cuidado de la salud, quienes se encuentran mucho más cerca de los puntos de contagio; por su puesto otros sectores de trabajo también están bajo este tipo de situaciones, puesto que las condiciones de tarea y de su trabajo se ha visto afectadas y modificadas durante los últimos meses lo cual sumado a las condiciones de la pandemia, aumentan los niveles de ansiedad entre la población trabajadora.

En Colombia esta realidad es recurrente y ha sido pan de cada día, motivo de diversas publicaciones enfocadas en las consecuencias de la emergencia sanitaria y las repercusiones en la salud de los trabajadores, así como la ansiedad de la población tal como lo mencionan Monterrosa et al (2020) que hacen un estudio sobre la salud psicosocial de los trabajadores de la salud y Rodríguez et al (2020) que estudian la percepción subjetiva del manejo emocional, de ansiedad e ingesta de alimentos a raíz de la situación del Covid-19. Trabajos publicados por autores de la Universidad de Bucaramanga y la Universidad Javeriana respectivamente, que nos evidencian un aumento en la ansiedad, depresión y otros trastornos mentales en la población colombiana. Por todo esto se hace necesario mencionar que el sector trabajo en Colombia ha tenido que adaptarse a todas las medidas necesarias en el contexto del Covid-19, dentro de las cuales se encuentra el trabajo en casa a partir de la circular 0041 expedida por el ministerio de trabajo como una condición bastante común tanto en sectores públicos como privados, sin embargo este cambio metodológico en las

condiciones del trabajo ha influido considerablemente en la salud psicosocial de los trabajadores por múltiples falencias que se presentan del mismo incrementando así los niveles de ansiedad de las personas que se ven sometidas a su tarea laboral bajo estos cambios repentinos; aun cuando esta situación es relativamente reciente y se ha presentado en un corto tiempo.

No obstante, estas fallas en la modalidad del trabajo en casa también han sido documentadas en algunas publicaciones tal como lo hace Pichón & Vega (2020). Quienes presentan un escenario donde hay falencia a la hora de asegurar buenas condiciones de trabajo y ambiente laboral en trabajadores bajo esta metodología.

Finalmente, uno de los trabajadores que se han visto seriamente obligados a adaptarse al trabajo en casa han sido los docentes, quienes no han dejado de laborar en pro de garantizar el derecho a la educación a la población estudiantil de esta manera que sus ambientes laborales se han trasladado a los hogares implementando metodologías de trabajo virtual no solo limitándose a un contacto maestro estudiante, sino con la institución educativa y los padres de familia. Estas condiciones de la tarea bajo el contexto del Covid-19 crean una seria afectación a los niveles de ansiedad que no solo repercute en su salud mental sino física, así pues, esta situación no se ha tenido en cuenta de manera amplia y se ha generado poco conocimiento científico sobre cuáles son las condiciones de la tarea que afectan a la ansiedad de los docentes y las soluciones y medidas de prevención que se pueden implementar.

### **Formulación del problema**

¿Cuáles son las condiciones de la tarea que influyen en el nivel de ansiedad de los docentes que realizan trabajo en casa, en 2 instituciones educativas de Colombia en el contexto de la pandemia asociada al covid-19?

## **Justificación**

La ansiedad a pesar de ser una reacción natural del organismo, esta se puede magnificar en respuesta al estímulo negativo que considere el cuerpo como peligroso o amenazante generando niveles de ansiedad donde esta puede manifestarse en síntomas físicos o sensaciones somáticas tales como: tensión muscular, mareos, sudoración, hiperreflexia, aumento de la presión arterial, taquicardia, molestias digestivas, entre otros. American Psychiatric Association. (2013), dando a entender que es una problemática que afecta directamente el bienestar de las personas e influye en sus actividades diarias. Al ser trasladado esta afección a un escenario laboral se hace evidente que un trabajador que sufre de ansiedad en niveles altos no solo se ve afectado en cuanto a su bienestar personal, sino que merma su capacidad productiva lo cual no solo puede traer consecuencias negativas al trabajador sino también a la organización, otros compañeros de trabajo e incluso puede influir en los clientes que adquieren el producto o servicio. Por consiguiente, esto también es de gran importancia dentro del ámbito de la medicina laboral pues la finalidad de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo es brindar las mejores condiciones laborales que aseguren el bienestar de sus trabajadores tanto físico como mental y social teniendo en cuenta las condiciones del trabajo desde las características administrativas de la organización, las condiciones de la tarea o del trabajo, los horarios laborales, la interacción social entre compañeros y jefes entre otras cosas pueden incidir en la salud mental y en los niveles de ansiedad en los trabajadores, tal y como lo respaldan (Gil, 2012; Mur de Vía & Maqueda, 2011) quienes generan una relación propia entre las condiciones laborales y el bienestar físico y mental de las personas, así como la generación de trastornos mentales tal como el síndrome de ansiedad.

Con la aparición de del Covid-19, las metodologías y condiciones de trabajo se reflejan seriamente obligadas a adaptar nuevas formas de trabajo virtual que, sumado a las características de la emergencia sanitaria, generan un factor de riesgo psicosocial en el trabajador que puede incurrir en el aumento y aparición de síndromes de ansiedad, este tipo de cambios si bien ha sido tratado a partir de circulares como la 0041 en Colombia, en donde se establecen características y lineamientos para el trabajo en casa, la realidad es que este escenario ha sido poco tratado y no se cuenta con publicaciones o conocimiento científico sobre el tema, en parte porque este tipo de metodología de trabajo se originó de manera inmediata ante una emergencia que no se había presentado en tiempos modernos, por lo cual no se contaba con la preparación tanto humana como técnica para su ejecución, ni había existido la necesidad de estudiar o diseñar de manera rigurosa un plan de contingencia para esta problemática, dejando así una existencia de trabajos muy baja relacionada a estos temas específicos, por su puesto se puede encontrar que se ha hablado de teletrabajo y se han hecho estudios sobre las implicaciones de este en los trabajadores, pero aun así, por tratarse de un tema moderno los estudios siguen siendo bajos, ahora bien es necesario aclarar que el teletrabajo no es lo mismo que el trabajo en casa y que las condiciones y el contexto de este último por sí mismo expone al trabajador a ciertos factores de estrés que inciden sobre su bienestar psicosocial y salud mental, que no se han podido estudiar detalladamente debido al poco tiempo que se ha generado de emergencia sanitaria.

Bajo el escenario anterior, lo docentes o la labor de la docencia en Colombia se ha visto afectada directamente, pues tanto instituciones educativas públicas y privadas han establecido el trabajo en casa para los docentes como metodología de trabajo donde las condiciones laborales como los horarios de trabajo y condiciones de tarea, se han visto comprometidos, generando factores de riesgo en cuanto a la salud psicosocial, debido a esto la ansiedad de los docentes se ve afectada incrementando sus niveles y mermando la capacidad laboral, por su parte la educación al ser un derecho fundamental según la constitución política Colombiana, es un servicio que debe ser ofertado no solo continuamente sino de una manera efectiva y de calidad por lo que es completamente necesario la implementación de medidas preventivas que garanticen el bienestar de los docentes y eliminar cualquier factor que puede influir en su capacidad productiva y en el cumplimiento de tareas o labores.

Finalmente, teniendo en cuenta la situación problemática anterior y la necesidad de prevenir cualquier afectación al bienestar físico, mental y social de los trabajadores (docentes), el presente proyecto busca generar nuevo conocimiento sobre las condiciones de la tarea de los docentes que influyen en el nivel de ansiedad y proponer formas de prevención desde un programa de capacitación y acciones de seguimiento.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Establecer las condiciones de la tarea que influyen en el nivel de ansiedad de los docentes que realizan trabajo en casa, en dos instituciones educativas de Colombia, en el contexto de la pandemia asociada al covid-19.

### **Objetivo Específico**

- Caracterizar las condiciones de trabajo de veinte docentes de dos instituciones educativas de Colombia respecto al trabajo en casa.
- Evaluar como las condiciones de trabajo influyen en los niveles de ansiedad de los docentes
- Determinar cuáles métodos o estrategias de prevención se aplican en las instituciones educativas, respecto al riesgo psicosocial de los maestros.

## **Marco teórico**

### **Ansiedad**

A lo largo de la historia sobre el estudio del ser humano siempre “se ha logrado identificar al ser humano como un ser emocional por naturaleza propia capaz de reconocer que emoción manifiesta frente a cualquier circunstancia siendo esta positiva o negativa” (Goleman, 2000)

Por lo cual, el ser humano siempre está en movimiento a sus emociones las cuales se verán a nivel conductual y comportamental en el desarrollo social, personal, familiar o laboral. No obstante, existen emociones en el ser humano que son básicas como respuesta al diario vivir las cuales son la alegría, sorpresa, tristeza, miedo, ira y estas en algunas ocasiones pueden presentarse de manera defensiva a lo cual se relaciona con emociones que conllevan a la ansiedad, es por eso que las personas relacionan la ansiedad con un sentimiento que se refleja en la emoción de miedo ya que a nivel cognitivo genera un estado de alerta o peligro convirtiéndose inmediatamente, en una respuesta fisiológica ante un factor de demanda que sería (estrés). Es importante mencionar que estrés y ansiedad no son lo mismo, (Seyle, 1973) define el estrés “como la respuesta no específica del cuerpo a cualquier demanda que sobre él se ejerce” (P.38). Pero también el autor (Lazarus, 2002) propuso que el estrés "es un proceso de transacción entre una situación (interna o externa) que posee determinadas características y una persona que valora la situación en función de sus propias metas, valores, experiencia, etc.” (P. 207).

“La ansiedad se define como una emoción normal que se experimenta en situaciones amenazadoras. El estado mental de miedo se acompaña de cambios fisiológicos que preparan para la defensa o la huida” (Organización mundial de la salud. 2017).

En relación con los dos conceptos es de gran importancia aclarar que el estrés viene siendo un estresor es decir que genera una amenaza o una demanda, al igual que la ansiedad que se genera por una situación de peligro o amenaza siendo esta la diferencia con la respuesta fisiológica que genera el estado de alerta en el sujeto.

La sintomatología que se puede presentar en relación con la ansiedad es: aumento del ritmo cardiaco, tener dificultad para controlar las preocupaciones presentes, sensaciones de nerviosismo, sensación de peligro inminente o pánico, tensión muscular, aumento del ritmo cardiaco, respiración acelerada (hiperventilación), temblores, tener problemas para conciliar el sueño lo cual puede generar alguna patología, sudoración, problemas para lograr concentrarse ya que solo se centra en la preocupación actual.

Es importante mencionar que, es normal sentir ansiedad como una emoción o sentimiento en desarrollo de nuestra vida ya que esta genera estímulos internos a nivel cognitivo y esta se representa en pensamientos, problemas o fantasías con respuesta fisiológicas a nivel conductual, sin embargo cuando esta emoción se vuelve cada vez más intensa y continua pueden afectar a nivel general del diario vivir ya que se convierte en un trastorno de ansiedades es decir una ansiedad patológica, cumpliendo con los criterios de sintomatológicos anteriormente mencionados.

Por consiguiente, cuando hablamos de un trastorno de ansiedad se puede clasificar en diferentes maneras de acuerdo al DMS-IV los cuales son: “Trastorno obsesivo-compulsivo, trastorno de estrés postraumático, trastorno de estrés agudo, trastorno de ansiedad generalizada, trastorno de pánico con y sin agorafobia, agorafobia, fobia específica, fobia social” (American Psychiatric Association,1994).

En la tabla 1, se relaciona la diferencia de una ansiedad fisiológica a una ansiedad patológica.

**Tabla 1.**

*Diferencia de ansiedad fisiológica y ansiedad patológica*

Ansiedad fisiológica	Ansiedad patológica
----------------------	---------------------

---

Mecanismo de defensa frente amenazas de la vida diaria	Puede bloquear una respuesta adecuada a la vida diaria
Reactiva a una circunstancia ambiental	Desproporcionada al desencadenante
Función adaptativa	Función desadaptativa
Mejora nuestro rendimiento	Empeora el rendimiento
Es más leve	Es más grave
Menor componente somático	Mayor componente somático
No genera demandas de atención psiquiátrica	Genera demanda de atención psiquiátrica

**Nota:** Fuente (American Psychiatric Association, 2020)

Una vez diferenciada la ansiedad fisiológica a la ansiedad patológica de se debe tener presente que ambos representan factores de riesgos que pueden afectar la funcionalidad del ser humano representando factores de riesgos a nivel funcional con mayor probabilidad de llegar a presentar o padecer un trastorno por ansiedad sería por un trauma, trastornos mentales, acumulación de estrés lo cual afecta a nivel personal, familiar, social y laboral.

No obstante los seres humanos estamos expuestos a cualquier situación que se presente en el diario vivir, que en ocasiones estas situaciones activan nuestros mecanismo de supervivencia o de alerta frente a cualquier situación que afecta y pone en riesgo la integridad humana, un claro ejemplo es el que se está evidenciando en pleno siglo XXI, frente a la contingencia mundial en relación al COVID-19, sin olvidar que a

lo largo de la historia del ser humano se han presentado situaciones que han puesto en riesgo la integridad y desarrollo humano.

Desde un panorama general frente a la realidad que hoy se está viviendo para todos los seres humanos se refleja un estado de preocupación, angustia, incertidumbre y temor frente a lo desconocido lo cual es el estado de emergencia que se presenta con la nueva enfermedad a nivel mundial del COVID-19.

Teniendo en cuenta que este brote ha cambiado el diario vivir que se tenía anteriormente con mayor precaución, más restricciones a nivel individual o social, en el coloca en tela de fuego un factor importante para todos los seres humano como lo es nuestro estado de salud mental, como a nivel cognitivo, conductual afectan en su desarrollo a nivel social, familiar, personal y laboral y sobre todo el estado de elaboración emocional teniendo en cuenta que cuando se presenta estas situaciones de pánico o alerta juega un papel primordial las emociones de miedo, tristeza, pánico y angustia y de esta manera se convierte en una montaña rusa de emociones.

Es importante mencionar que el virus del covid-19 ha generado cambios a nivel global en todos sus sentidos afectando la economía de los países, la producción global, actividades sociales y de recreación las actividades educativas y los nuevos modelos de trabajo.

Por lo cual para esta investigación se hablará de las condiciones del trabajo en casa en docentes de educación primaria y como esta se relaciona o conlleva a una ansiedad y esta puede presentarse en distintas formas teniendo en cuenta lo siguiente: se puede presentar poca validez de la política de seguridad y salud en el trabajo, altas demandas o exigencias laborales ya sea interna o externa, indefinición de los roles acordados, miedo o pánico por la incertidumbre de la inestabilidad laboral.

Así pues, todos estos factores desde el punto de vista del trabajador generan un tipo de afectando la salud mental y fisiológica de los mismos, entrando así a tratar el tema de la medicina laboral

### **Medicina laboral**

Si bien se puede hablar de un desarrollo histórico de las comunidades teniendo en cuenta diversas características, sin duda alguna cuando se habla de trabajo, esta se debe

mirar desde la creación y desarrollo de herramientas, y es que el trabajo se entiende como la manipulación de la energía para la transformación de la materia y así generar un producto o servicio, mediante la manipulación de las herramientas y esta energía en todo el proceso, los humanos se ven expuestos a una serie de riesgos y peligros que inciden sobre su salud y bienestar. Ahora bien, con todo lo anterior, el aumento de trabajo y la industrialización generada a partir de la revolución industrial, surge la necesidad de hablar de la medicina del trabajo o medicina laboral, la cual se centra en la atención y prestación de servicios de salud a trabajadores que han visto comprometido su bienestar por causas de una actividad laboral y las condiciones propias de su ambiente de trabajo. Gomero et al (2006) de esta manera, la medicina laboral, en un principio, tenía como objeto la atención de todo accidente o enfermedad que se pudiera presentar por el trabajo, sin embargo, a través de muchos procesos y la intervención de diversas organizaciones internacionales como la OMS Organización Mundial de la Salud o la OIT, Organización Internacional de Trabajo, la complejidad de la medicina laboral ha aumentado, no solo enfocándose en la atención inmediata sino en el análisis de las causas así como del proceso del trabajo que incide sobre las posibles afectaciones o que pueda generar consecuencias en la salud del trabajador, la OMS define la salud laboral como una actividad multidisciplinaria que encarga de promover y proteger el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, mediante la prevención de enfermedades y accidentes, eliminando o mitigando factores de riesgo o condiciones que ponen en peligro dicho bienestar (Nieto y Mazzáfero, 1999).

Este concepto moderno de medicina laboral, abarca no solo las características propias de la actividad laboral, o del proceso del trabajo, sino que además considera, la condición física del paciente o trabajador, sus características fisiológicas así como los componentes químicos y físicos de los insumos, equipos, productos y del medio ambiente con los que pueda tener contacto durante el proceso del trabajo, por supuesto esto también incluye los factores psicológicos, sociales y organizacionales que puedan generar en el trabajador alguna afectación, todo esto es necesario tenerlo en cuenta pues una enfermedad es de carácter multicausal, tal como lo menciona Hernández (2018), en su libro *tratado de la medicina de trabajo*, debido a esto, Hernández, menciona que es de suma importancia analizar esta multicausalidad de manera seria, pues una vez estos factores sociales, ambientales, químicos, biológicos y demás, son identificados, se hace mucho más fácil no solo el tratamiento sino la toma de decisiones para abordar medidas

preventivas, esto sumado a que como lo menciona el documento muchas enfermedades pueden tener orígenes diferentes en un espacio o labor determinada, estas metodologías de investigación son mencionadas y asociadas a las metodologías para analizar los accidentes de trabajo, alegando que se deben establecer metodologías de tratamiento e investigación tanto para accidentes como para enfermedades

[...] Mediante estas metodologías de investigación estamos dotando al preventivista de múltiples herramientas para evitar que se produzca un accidente similar, si en las enfermedades usáramos técnicas de investigación que partieran de la misma premisa, se nos abriría el campo de opciones para elegir las medidas preventivas más idóneas (Hernández, 2018, p. 2)

Con todo esto de por medio, la medicina laboral abre espacio a diversas características a tener en cuenta cuando hablamos de salud laboral y de condiciones de trabajo optimas, trayendo a colación la teoría de la medicina preventiva, que es de suma importancia en estos momentos cuando hablamos de seguridad y salud en el trabajo ya sea de un contexto común de ambientes laborales o en uno extraordinario como lo sería el de la emergencia sanitaria por causa del COVID-19.

### **Medicina preventiva**

La medicina preventiva, tal como se puede inferir de su nombre, es una especialidad médica, encargada de adoptar medidas para la prevención de enfermedades y el mantenimiento de las condiciones más optimas de bienestar en las personas, así pues, es completamente necesario mencionar la relación entre la medicina preventiva y todos los procesos de gestión de seguridad y salud en el trabajo, así como de la salud laboral, con la adición de los principios reconocidos de multicausalidad, se hace completamente necesario centrar enfoques en la prevención de la enfermedad y no en la atención de esta, que puede llegar a ser muy difícil de tratar, en ciertos casos graves de exposición con agentes patógenos, por supuesto, mediante la identificación de los factores que inciden sobre la salud de las personas y la formación de enfermedades en los trabajadores, se hace mucho más fácil la implementación de medidas que mitiguen estos factores y así prevenir cualquier afectación y enfermedad, por supuesto todo esto surge con el objetivo de prevenir no solo los problemas de salud de los trabajadores sino que también el gasto de recursos o la pérdida de capacidad productiva de las empresas, no obstante aunque tal como lo menciona Lifshitz (2014), si bien la medicina preventiva

ofrece mayores beneficios en cuanto a gasto económico y sufrimiento debido a que evita la enfermedad en primera instancia, sus limitaciones se ven en cuanto que depende en gran medida de las mentalidad y comportamientos de las propias personas, que en el caso de las empresas serían los trabajadores.

Sin embargo, frente a todo lo anterior, solo salta a la vista que es necesario que la aplicación de la medicina preventiva sea obligatoria, pues con el avance de todas las tecnologías, los procesos de trabajo, los nuevos químicos e insumos manejados los trabajadores, están mucho más propensos a generar o adquirir enfermedades crónicas de causas laborales o generales, sin embargo por este mismo avance, es mucho más fácil prevenir e implementar medidas de prevención, ya sea con fármacos, suplementos, atención preventiva y demás, por lo que la medicina preventiva se alza como un conjunto de medidas que se adapta a los modelos contemporáneos de atención pública, que no solo se basa en el pasado modelo de atención hipocrático sino de manera multidimensional (Gil et al, 2001).

Con todo esto, en el ámbito del trabajo, la medicina preventiva, se genera a partir de no solo implementar medidas para controlar el origen de enfermedades, sino que también se emplea en gran manera la promoción de la salud, que, según la OMS se define como la proporción a las personas de los medios necesarios para que estos, mejore su salud y ejerzan un mayor control sobre esta, para esto la promoción de salud tiene en cuenta diversos determinantes, los cuales inciden directamente e que un trabajador sufra una enfermedad, siendo estos determinantes ambientales, sociales, biológicos y conductuales, siendo los determinantes sociales y conductuales influenciados por el esquema y otros factores de origen organizacional, entre otros muchos factores, por su parte los factores conductuales se ven influenciados por las políticas laborales y la capacitación y sensibilización de los trabajadores en cuanto a salud y seguridad por medio de programas establecidos, igualmente se deben establecer medidas de seguimiento como los programas de vigilancia epidemiológica y programas de atención, que se implementan en los diversos niveles de prevención. (Gómez, 2017).

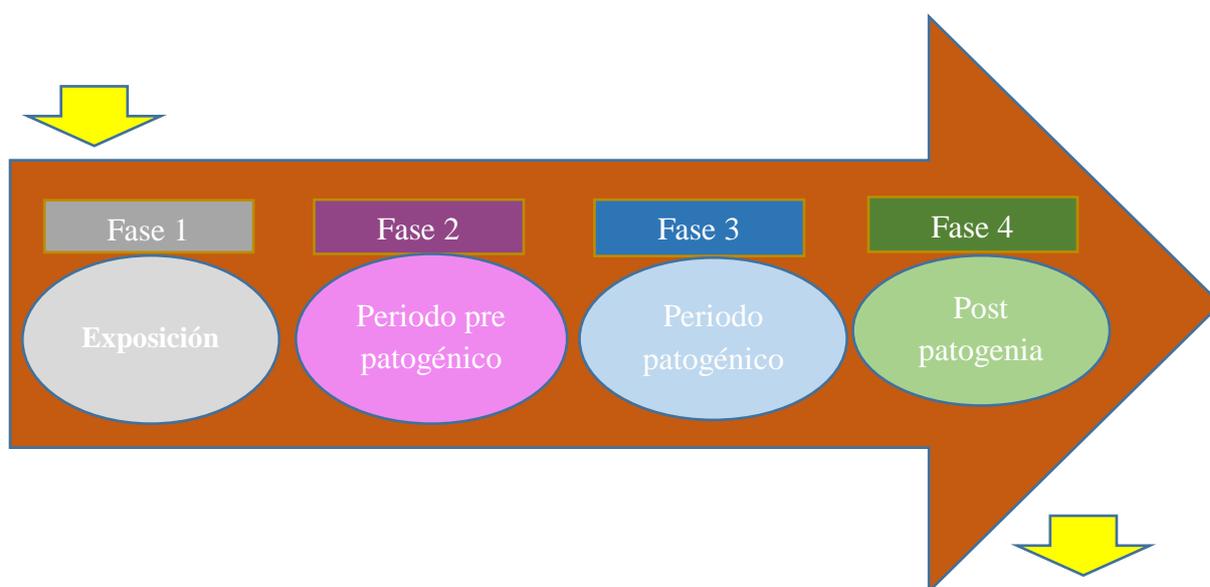
### ***Niveles de prevención***

Los niveles de prevención, están asociados a las medidas implementadas durante el proceso de desarrollo de la enfermedad o historia natural de la enfermedad la cual se distingue en ciertas fases o periodos tal como en observa en la figura 1., en su orden

respectivo, el periodo de exposición es cuando las personas pueden entrar o no en contacto con un determinante, el segundo el periodo pre patogénico se caracteriza por la interacción de estos y el aumento en la presencia de los determinantes que favorecen el desarrollo de la enfermedad, ya sean ambientales o conductuales, el periodo patogénico, es cuando se desarrolla la enfermedad, el paciente la sufre, por su puesto hay un periodo, al comienzo en el que la persona no presenta síntomas, sin embargo la enfermedad ya está presente en sus etapas iniciales, el segundo periodo el clínico, ya hay la presencia de sintomatología, en esta parte las medidas de intervención en el mayor de los casos decide la consecuencia final; por su parte, el periodo post patogénico es en el que se refleja la consecuencia final ya sea recuperación, lesión o muerte.

### Figura 1.

#### *Historia de la enfermedad*



**Nota.** Adaptación tomada de Gómez Ávila. (2017).

De esta manera, cada nivel de prevención se encarga de adaptar medidas enfocadas a la atención de diversas fases de la enfermedad, tal como lo menciona Salleras (1994), atadas al dinamismo de los diferentes escenarios en los que se presenta y desarrolla la enfermedad como se observa en la figura 2, las cuales pueden desembocar en consecuencias variadas según su peligrosidad, tales como su curación, una invalidez o finalmente la muerte, sin importar que, en los diferentes niveles de prevención las

acciones implementadas siempre están encaminadas a disminuir las consecuencias negativas.

Dicho lo anterior, se presentan o reconocen tres niveles de prevención, el primer nivel o prevención primaria se establece durante las etapas de exposición y periodo pre patogénico, siendo el más importante, este tiene como objetivo disminuir la probabilidad de contraer una enfermedad o que ésta se desarrolle en una persona, disminuyendo así la incidencia de una enfermedad, por supuesto, este nivel está absolutamente ligado a la promoción de la salud, pues las medidas se enfocan en generar en las personas, los comportamientos y aplicación de acciones que minimicen y eviten el desarrollo de la enfermedad, así como un continuo sistema o programas de vigilancia epidemiológica y de salud, Por su parte, la prevención secundaria se ejerce cuando se da el inicio de la fase patogénica, en el periodo asintomático, en etapas iniciales de la enfermedad en el organismo, este escenario se presenta por la falta de promoción de salud o cuando las medidas preventivas, por una razón u otra falla, en esta etapa la atención médica efectiva y rápida puede prevenir el desarrollo de la enfermedad a etapas posteriores y los efectos negativos sobre la persona, así como propiciar su absoluta recuperación; finalmente, la prevención terciaria que se desarrolla en la etapa patogénica, en los periodos finales de la enfermedad clínica y en los periodos post patogénicos, hace referencia a todas las medidas para prevenir la progresión de la enfermedad hacia la invalidez o la muerte, esto incluye la atención médica en las etapas finales para eliminar la enfermedad y los procesos de recuperación de lesiones, desde rehabilitación hasta procesos de reinserción social de los pacientes a una vida regular.

**Figura 2.**

*Niveles de prevención, relacionados a la historia de la enfermedad.*



**Nota.** Fuente Salleras, L. (1994).

Por todo esto, las medidas implementadas en la medicina preventiva, en los diversos niveles, hablando del sector trabajo, incluye toda una serie de implicaciones y enfoques, desde programas de capacitación, concientización o sensibilización; vigilancia epidemiológica, evaluaciones medicas de ingreso y de egreso, exámenes médicos ocupacionales, servicios de acompañamiento e información y atención médica y servicios de asistencia médica proporcionados por las respectivas organizaciones responsables, para todos los trabajadores ya sean del sector público o privado, como en el caso de los docentes.

## Marco conceptual

### *Pandemia*

Etimológicamente hablando el termino hace referencia a una enfermedad (pan) que afecta a todos (demos/pueblo), así pues, se sobreentiende que este término hace referencia a una epidemia ampliamente expandida y que afecta a una población de una región extensa o a varios países, de este modo según la Organización Mundial de la Salud (OMS), para definir una epidemia como una pandemia se debe tener en cuenta los criterios de extensión geográfica, severidad y letalidad en seres humanos. Así pues, en el 2009 la OMS definió y estableció seis fases de una pandemia que sirve para clarificar la información al respecto del tema.

La primera fase, interpandemia, es cuando se identifica y se vigilan los virus en animales ampliamente expandidos que pueden afectar en los humanos, la fase 2 sucede cuando se identifica la afectación en humanos de virus procedentes de animales, en la fase 3 se definen características y variables de grupos de personas afectadas, en la fase 4 la infección ya se realiza de persona a persona, la fase 5 se alcanza cuando hay comunidades de mínimo 2 países de una misma región, finalmente la fase 6 se genera cuando hay contagio en países de dos regiones diferentes. (Rosselli, 2020).

### ***Covid- 19***

El Coronavirus es una enfermedad virulenta por el coronavirus 2 (SARS-CoV-2, y causan infección respiratoria aguda (IRA), es decir que puede llegar a ser leve moderada o grave siendo una enfermedad respiratoria contagiosa y se ha extendido por las regiones geográficas de tal manera que es catalogada como pandemia por la OMS y otros organismos internacionales. (Organización mundial de la salud[OMS], 2020).

### ***Ansiedad***

Se define a toda respuesta o suceso de antelación de peligro que se ve representado de manera mental y física. (Goleman, 1996)

### ***Estrés***

Es un estado de alerta o estímulo de acción que se genera frente a una respuesta necesaria para la supervivencia la cual genera relaciones fisiológicas para preparar al individuo. (Goleman, 1996)

### ***Teletrabajo***

Desde la ley 121 del 2008 se define teletrabajo como aquella modalidad o forma prestacional organizacional, en el cual desempeñara sus tareas o actividades de manera remunerada, apoyándose de las TIC, para su desarrollo. (Ley 121, 2008)

### ***Trabajo en casa***

Es todo acto o situación temporal excepcional por el cual el funcionario o trabajador está autorizado a desarrollar sus tareas actividades desde la casa, siendo este una modalidad temporal, ocasionar para cumplir con el objetivo.

### ***Docencia***

La docencia en términos de definición se establece como la actividad profesional de los docentes, abarcando la aplicación de las competencias profesionales dentro de un marco de enseñanza y labor, así como en un contexto de trabajo, en donde se genera un servicio de formación y pedagogía en la transmisión de información y la creación de competencias en otras personas, que incluyen un conjunto de conocimientos y habilidades que abarcan muchos ámbitos de la vida, encontrando competencias cognitivas, sociales, analíticas, autoaprendizaje, entre muchas otras. De esta manera la docencia se define como la actividad o trabajo de un docente como profesional competente que busca el desarrollo de competencias en las personas, así como su formación para que se desempeñen de manera funcional en la sociedad. (Nova, 2011)

### ***Educación virtual, E-learning***

La educación virtual o E-learning, hace referencia a la metodología de trabajo que hace uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), además del espacio informático a través de la internet y de la tecnología web 2.0 y 3.0, algo que también llamamos educación a distancia, esto nace a partir del desarrollo tecnológico y de la internet que abrió espacio a múltiples posibilidades de comunicación y de transmisión de información, de manera inmediata, sin tener en cuenta el horario o espacio en donde se encuentre tanto el trasmisor como el receptor, así pues, al integrar esta tecnología a los modelos educativos y al sistema de educación, nacen espacios web denominados ambientes virtuales de aprendizaje que, a través de plataformas educativas informáticas como en el caso de las LMS (Learning Management System) brindan las herramientas necesarias para cargar contenidos y recursos pedagógicos para su exploración, una vez que cuente con la participación de estudiantes y docentes que guíen el proceso de enseñanza-aprendizaje.

### ***Medicina preventiva***

La medicina preventiva, en términos de concepto o sustantivo, se define como una especialidad médica, encargada de adoptar medidas para la prevención de enfermedades y el mantenimiento de las condiciones más óptimas de bienestar en las personas, estas medidas o acciones actúan antes de que se desarrolle la enfermedad o en etapas más avanzadas para la prevención de consecuencias irremediables como la invalidez o la

muerte, contando con tres diferentes niveles de prevención que se relacionan con las etapas de la historia de la enfermedad. (Lifshitz, 2014)

### ***Salud laboral***

Según la OMS la salud laboral se define como una actividad multidisciplinar que encargada de promover y proteger el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, mediante la prevención de enfermedades y accidentes, eliminando o mitigando factores de riesgo o condiciones que ponen en peligro dicho bienestar Nieto & Mazzáfero (1999). Este concepto se sobre entiende como un derecho fundamental de las personas y específicamente de los trabajadores, que deben contar con el mismo, basado en las características de la normatividad nacional e internacional, en donde el empleador está obligado a asegurar a los trabajadores las condiciones óptimas para garantizar el mayor bienestar de los mismos, por su puesto es necesario mencionar que los mismos trabajadores tienen el deber de cumplir con los programas y acciones reglamentarias así como de poner en practica comportamientos que aseguren su salud laboral propia y de los demás.

### ***Condiciones de la tarea***

Para efectos de este trabajo y de manera general, se entiende por condiciones de la tarea aquellas características, derivadas de las actividades de un trabajo en específico, que en el caso del presente proyecto serias las de la actividad de docencia, bajo el modelo de trabajo en casa, en la cual se incluyen el puesto de trabajo, los horarios y horas implementadas, el alcance de las actividades realizadas, los recursos utilizados y los procesos generados durante la labor de los docentes.

### **Marco legal**

El marco legal que compete a este proyecto se encuentra enmarcado dentro de la normatividad colombiana, teniendo en cuenta principalmente, leyes, normas, decretos, entre otros, referentes al trabajo, seguridad y salud laboral y finalmente la emergencia sanitaria del Coronavirus

### ***Referente al trabajo***

Dentro de las normas referentes al trabajo es necesario iniciar hablando del decreto 1072 del 26 de mayo del 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, que en su libro 2, titulo 4, capitulo 6, trata lo relacionado al sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo, el cual, tiene como

objeto la prevención y promoción de salud y seguridad de los trabajadores, lo cual entra en concordancia con la justificación y competencia del proyecto y el bienestar mental de los docentes, que se ve afectado por la metodología de trabajo en casa, por otro lado, en lo concerniente a esta afectación o problemática en los docentes, se debe tener en cuenta la resolución 2646 del 17 de julio del 2008,

“Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”  
(Resolución 2646, 2008, p. 1)

y el decreto 1477 del 5 de agosto del 2014, el cual expide la tabla de enfermedades laborales actualizada, estas dos normas conciernen para la identificación y valoración de la ansiedad como consecuencia directa de las actividades laborales o de la tarea específica, en este caso de los docentes, así mismo se anexa la resolución 2404 del 22 de julio del 2019, en la que se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosociales, así como la guía técnica para la promoción, prevención e intervención de dichos factores, la cual sirve como base para el desarrollo de instrumentos de recolección de información y metodología de procesos en la generación del tercer objetivo específico del proyecto.

### ***Referente a la emergencia sanitaria***

Así pues, para la demarcación de este escenario dentro del contexto legal se parte de la mención del decreto 457 del 22 de marzo del 2020, en el cual se impartían instrucciones sobre la emergencia sanitaria, generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19, en donde se declaraba el aislamiento como medida de seguridad y las excepciones y regulaciones del mismo, obligando así el cese y cierre de múltiples actividades económicas y trabajos y la adecuación de otros indispensables, dentro de los cuales se incluye la actividad pedagógica referente a las instituciones educativas, públicas y privadas en los diversos niveles educativos, básica primaria, básica secundaria y educación superior. Así pues, bajo una serie de decretos con el paso de los meses, para la modificación de las medidas de aislamiento e instrucciones respecto a la emergencia sanitaria, se llega al decreto 1168 del 25 de agosto del 2020, en el cual se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable.

Por su parte, La modalidad de trabajo en casa, se definió en la circular 0041 del 02 de junio del 2020, la cual establecía los lineamientos para el trabajo en casa, para los trabajadores, empleadores y las ARLs, esta circular es de suma importancia para el proyecto pues, la problemática surge de las características especiales de trabajo en casa de los docentes a raíz del periodo de emergencia sanitaria, siendo este cambio lo que llevo a la situación problémica presentada, finalmente se debe tener en cuenta para efectos del proyecto la circular número 0064 del 7 de octubre del 2020, por medio de la cual el gobierno establece las acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de trastornos mentales en los trabajadores dentro del marco de la emergencia sanitaria de la pandemia del coronavirus, COVID-19.

### **Marco sociodemográfico**

#### ***Institución educativa Municipal Carlos Lozano y Lozano***

La Institución Educativa Municipal Carlos Lozano y Lozano, se encuentra ubicada en el municipio de Fusagasugá, Cundinamarca, siendo de carácter urbano, es una entidad de pública que ofrece un servicio educativo en los niveles de preescolar, básica primaria, básica secundaria y media vocacional. La institución cuenta con tres sedes adscritas que atienden la población estudiantil de la básica primaria como son el Jardín, La Potosí y la Tulipana, siendo una de las instituciones más grandes del municipio maneja un flujo constante de cerca de tres mil estudiantes, sumando la jornada de la mañana como la de la tarde, contando con un plantel de 101 docentes 6 directivos docentes, un orientador escolar y 10 administrativos, dirigidos por el rector institucional.

#### ***Institución Educativa Juan XXIII***

La Institución Educativa Juan XXIII, se encuentra ubicada en el municipio de yumbo valle del cauca, perteneciendo al sector urbano, es una institución de carácter público que ofrece un servicio educativo en los niveles de básica primaria, básica secundaria y jornada nocturna. La institución cuenta con una sede adscrita que atiende la población estudiantil de la básica primaria.

La sede principal es la Juan XXIII cuenta con trabajadores desde la parte administrativa 69 docentes, 1 coordinador y 3 rectores administrativos.

### **Estado del arte**

Como se ha mencionado anteriormente, debido al reciente estado de emergencia ocurrido desde inicios del 2020, que obligo a la población en general a adoptar medidas diversas de prevención de contagio del COVID-19, la metodología de trabajo en casa, es un fenómeno relativamente reciente y nuevo, sin precedentes, especialmente en la profesión docente y en actividades educativas, de instituciones de primaria y secundaria, es así que, el trabajo se cataloga como exploratorio debido a la poca información y publicaciones sobre el tema en cuestión.

De esta manera, si bien se puede encontrar publicaciones sobre las condiciones de la tarea y su influencia en el bienestar psicosocial en los docentes, este no se encuentra en el contexto de la pandemia por el COVID-19, ni en las condiciones de trabajo en casa, tal como en el caso de Alvarez (2012), quien centra su estudio en las condiciones de la tarea de docentes universitarios y su influencia sobre posibles casos de Bornout, en Latinoamérica, o como la investigación de Rosero & Álvarez (2012). Quienes abordan de una manera más general los riesgos psicosociales de los docentes a partir de su trabajo y las características del mismo, igualmente, a nivel internacional se pueden encontrar publicaciones como las de (Ferguson et al 2012; Mahan et al 2010; Aslrasouli & Vahid, 2014)

Es así que, en el contexto de la emergencia sanitaria, no se encuentran investigaciones que manejen las mismas variables como en el caso del presente estudio, atendiendo a poblaciones de docentes que se encuentren bajo las condiciones de la tarea que implican la metodología de trabajo en casa, sin embargo, se pueden presentar algunos estudios similares, que evalúan el impacto que ha generado la situación de emergencia en la salud mental de los docentes como el de Casali & Torres (2021). En Argentina o Suárez et al (2021). En Colombia, en otros continentes como Europa se pueden encontrar estudios como el de Ribeiro et al (2020). En donde se aborda una mirada general de la salud mental a raíz del COVID-19 en los docentes, lo cual se presenta de manera similar en las publicaciones de Li et al (2020). Y Talidong & Toquero (2020). Estudios de China y Filipinas.

## **Método**

El método o comúnmente conocido como el marco metodológico, es descrito según Azuero (2019), a grandes rasgos, como el conjunto de pasos y técnicas, para llevar a cabo la investigación científica, aplicando de manera sistemática, lógica y progresiva, los conceptos vistos en el marco teórico. Por supuesto, si bien existen diversos métodos de investigación, todos estos están avalados o se acobijan bajo el método científico, que busca, a través de los instrumentos y técnicas necesarias, la examinación y solución de algún problema o conjunto de problemas. (Bernal, 2010).

Esta sección contiene, el tipo de estudio que se está haciendo, la población objetivo del mismo, los instrumentos utilizados para recolectar la información y el alcance, explicando los pasos en los que se desarrolla la investigación, confirmando la importancia del estudio y facilitando el análisis y comprensión de este y su proceso científico basado en los fundamentos del marco teórico.

### **Tipo y diseño de estudio**

El Estudio que se maneja en esta investigación es de tipo exploratorio y su vez correlacional. Se entiende que un estudio exploratorio, es aquel que se realiza cuando el fenómeno, objetivo o problema de investigación es poco estudiado o conocido, por diversas razones o por tratarse de un fenómeno relativamente nuevo, teniendo en cuenta que la revisión bibliográfica valida esta falta de información (Sampieri et al, 1998). así pues, la problemática presentada en esta investigación, si bien ha sido tratada con anterioridad, no se ha hecho dentro del contexto de la situación de emergencia sanitaria actual, que no tiene precedentes y es relativamente nueva, por lo que se encuentran pocos estudios y aún menos desarrollados principalmente para esta población objetivo, que se encuentra expuesta a factores totalmente nuevos, por lo cual se valida el estudio de este tipo. Por otro lado, ya que se están relacionando las dos variables, dentro de este contexto social, una vez una vez identificadas estas, el estudio presenta matices de tipo correlacional que surgen de la recolección de los datos y el análisis de los mismos, para

dar respuesta a la pregunta problémica, teniendo en cuenta las condiciones de la tarea y cómo influyen en los niveles de estrés recordando que estudios de tipo, correlacional, “tiene como propósito conocer la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” Sampieri et al (1998).

Finalmente se menciona que el paradigma de la investigación es constructivista, pues si bien se presenta un análisis cuantitativo de la relación de las variables, estas están ligadas a las interacciones que tiene el individuo, en este caso el docente, con las variables y el contexto social, pues tal como menciona Ramos (2015). Los significados y respuestas en este enfoque, se generan a partir de la interacción entre el sujeto y su entorno social.

### ***Alcance de la investigación***

Según Sampieri et al (1998). Los estudios de tipo exploratorio buscan abordar un fenómeno poco conocido, mientras que los correlacionales se limitan a indagar y especificar la relación entre dos o más variables definidas, para caso del proyecto, se pretende indagar sobre la relación entre las dos variables, condiciones de la tarea y estrés, enmarcadas bajo el contexto de trabajo en casa y la emergencia sanitaria por Covid-19, es así que, atendiendo a la muestra objeto seleccionada de la población, se busca indagar como se manifiesta esta problemática respecto a esos docentes que se encuentran trabajando bajo la modalidad del trabajo en casa, desempeñando sus funciones de manera anormal, y la influencia que tiene la pandemia sobre este fenómeno de manera social, laboral y psicológica, así mismo de manera exploratoria se busca indagar cuales son estas condiciones de la tarea y sus características.

### ***Enfoque de la investigación***

La investigación presenta un enfoque cuantitativo, según Vega et al (2014). Este enfoque, busca que la investigación se desarrolle de manera científica, dando explicación a los fenómenos por medio del método científico y la medición de dichos fenómenos, o variables dentro de la problemática estudiada. De este modo, se pretende en la presente investigación, la aplicación de instrumentos que permitan, en una primera fase determinar explorar las características de las variables para enseguida evaluar la incidencia de la variable condiciones de la tarea sobre la variable estrés, utilizando escalas de medición y valores asignados a estas y el análisis estadístico de los resultados

para dicho fin, siendo de esta forma, totalmente acorde a lo mencionado por Sampieri respecto al enfoque y la forma de recolección de datos

[...]Esta recolección o medición se lleva a cabo al utilizar procedimientos estandarizados y aceptados por una comunidad científica. Para que una investigación sea creíble y aceptada por otros investigadores, debe demostrarse que se siguieron tales procedimientos. Como en este enfoque se pretende medir, los fenómenos estudiados deben poder observarse o medirse en el mundo real” (Sampieri et al, 1998).

Es importante mencionar que, si bien, por medio de la observación de recolectaron datos de tipo cualitativo, en cuanto a la percepción de los sujetos en la muestra, sobre la relación de las variables, el análisis de los datos recolectados de los instrumentos, se realiza de manera cuantitativa, por medio del análisis estadístico descriptivo.

### **Población o fuentes de datos**

La población en la investigación, hace referencia al conjunto de individuos que se va a estudiar que se ven afectados por la problemática o fenómeno, así mismo, Bernal, C. A. (2010). Menciona que la población objeto de estudio representa la totalidad de los elementos de estudio, los cuales, comparten ciertas características similares y a quienes se busca hacer una inferencia con el desarrollo de la investigación, así mismo Bernal menciona que la definición de la población se debe realizar teniendo en cuenta los siguientes aspectos: elementos, unidades de muestreo, alcance y tiempo. Según lo anterior se determina que la población objeto de estudio de la presente investigación sería los docentes de Colombia que se encuentran trabajando bajo la modalidad de trabajo en casa en el contexto de la emergencia sanitaria, representados bajo los aspectos siguientes:

- Elementos: docentes bajo la modalidad de trabajo en casa
- Alcance: Docentes en el territorio colombiano
- Tiempo: Desde el inicio de la emergencia sanitaria, decretado por el gobierno colombiano el 22 de marzo del 2020 hasta la fecha de publicación del documento.

- Unidades de muestreo: Docentes de diversas instituciones educativas públicas o privadas de Colombia, que se encuentren trabajando bajo la modalidad de trabajo en casa.

Por su parte, la muestra se define como “la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio.” Bernal, C. A. (2010). Así pues, para efectos de la investigación se ha seleccionado a veinte docentes de dos instituciones educativas de colombianas, seleccionados bajo el método de muestreo por conglomerado, en el cual se establecen diferentes grupos dentro de la población (conglomerados), que compartan o estén expuestos al fenómeno estudiado y presenten características similares, Casal & Mateu (2003). En este caso, los conglomerados vendrán a ser las instituciones educativas de donde se seleccionan de manera aleatoria los docentes.

Por lo cual los criterios que se establecieron para escoger el grupo de muestra fueron los siguientes: primero es que estuvieran activos actualmente en la institución, segundo escoger uno por cada nivel educativo, es decir 10 personas de primaria y 10 personas de secundaria. Con grupo mayor a 30 estudiantes. No obstante, deberían ser tres hombres y tres mujeres que estuvieran en edades de 18 años a más de 60 años de edad.

## **Recolección de datos**

### ***Instrumentos***

Para la recolección de datos se realizaron de datos se contó con dos instrumentos físicos, siendo el primero para la sección exploratoria, en el cual se establecen las características de la condición de la tarea del trabajo pedagógico bajo la modalidad de trabajo en casa y las medidas de prevención manejadas en las instituciones en materia de riesgo psicosocial, por otro lado el segundo instrumento tiene como finalidad medir el estrés en los individuos de la muestra, relacionándolo con las condiciones de la tarea en el contexto de trabajo en casa y emergencia sanitaria, finalmente, es necesario mencionar que durante el contacto con los profesores se realizó un intercambio de opiniones que cuentan como recolección bajo el método de la observación.

### **Primer instrumento**

Este instrumento, se presenta de manera sencilla, a modo de lista de chequeo, en donde se implementa a los individuos y ellos seleccionan las características de su trabajo, teniendo en cuenta los siguientes ítems que componen las condiciones de la tarea:

- El puesto de trabajo
- Los horarios y horas implementadas,
- El alcance de las actividades realizadas,
- Los recursos utilizados
- Los procesos generados durante la labor de los docentes.

Por supuesto, el instrumento cuenta con un encabezado para la sección de identificación personal y del individuo y otra sección en la que se enlistan un número de posibilidades para seleccionar los métodos correspondientes de prevención en materia de riesgo psicosocial, este tipo de encuesta permite su fácil aplicación por medios virtuales, mediante el uso de herramientas tecnológicas.

### **Segundo instrumento**

Es importante mencionar que el estrés se relaciona con un constructo psicológico que se define en cansancio físico y mental de un sujeto, por lo cual se representa en una reacción en el organismo, es decir actúa como un mecanismo de defensa ante una situación de amenaza. Por consiguiente, a lo largo de la vida encontraremos diferentes situaciones donde se presenten estresores ante estas amenazas y esto se presentará a nivel personal, familiar, social y laboral.

El enfoque que la investigación realiza se hará desde el ámbito laboral. No obstante, es importante conocer los tipos de estrés que se pueden presentar los cuales se explicaran a continuación:

Uno es el eustres el cual también se conoce como estrés positivo lo cual se representa en la capacidad que tiene cada sujeto desde el afrontamiento, por lo cual a nivel cognitivo se representa en acciones de mejora de rendimiento que permiten que el sujeto pueda terminar o realizar una tarea determinada, saliendo de una zona de tranquilidad o confort y estas permiten tener una autorrealización.

El distres lo cual es lo contrario a lo anteriormente mencionado este es el más cotidiano o el que todos conocen, ya que este se pone en marcha frente a cualquier amenaza interna o externa, por lo cual este se representa en sintomatología determinado llegando a desencadenar un trastorno de ansiedad o depresión. Llevan así a casos de

enfermedades o incapacidades laborales, por lo cual para OMS lo reconoce como una de las enfermedades asociadas al trabajo.

Para el estrés laboral es importante se relaciona con diferentes fenómenos en los cuales se relacionan en acontecimientos estresantes por lo cual sería igual en agentes estresantes, dos los aspectos fisiológicos afectivos, cognitivo que se relacionan e involucran el estrés en relación a un proceso neuronal que hacen parte del proceso humano. El último serían los síntomas que se relacionan con el estrés que son efectos de sí mismo.

### **Método de aplicación**

Se aplicará el instrumento EAE escala de apreciación al estrés, el cual fue creado por José Luis Fernández, seara y Manuel mielgo robles. Se aplica de manera individual y colectiva. Esta permite aplicarse en edades de 18 a 85 años, con duración de 20 a 30 minutos.

La finalidad de esta aplicación es definir o determinar con que incidencia e intensidad el estrés afecta a un sujeto. Esta aplicación cuenta con confiabilidad y validación y baremos estandarizados, no obstante, esta batería nos permite conocer los acontecimientos que se presentan en la vida de los sujetos y por lo cual tiene tres objetivos que se basan en un análisis factorial, el primero objetivo es conocer el número de esos acontecimientos estresantes en relación con la vida de cada sujeto, el segundo apreciar con que intensidad la vive o relaciona cada sujeto, y por último es conocer o determinar si los acontecimientos estresantes siguen afectados o no ya en los procesos del sujeto. Esta prueba tiene una estructura de cuatro escalas independientes, los cuales son EAE-G que es la escala general de estrés, EAE-A escala de acontecimientos estresantes en ancianos, EAE-S escala de estrés socio laboral y EAS-C escala de estrés en la conducción. Estas cuatro escalas manejan algo en común lo cual es que el objetivo es analizar y determinar las incidencias del sujeto, es decir la presencia si se vive o no un acontecimiento estresante, segundos la intensidad con la cual la vive el sujeto, y por ultimo vigencia del acontecimiento es decir si esta lo sigue afectado o ya no.

Para el desarrollo de la investigación se trabajará con la ESCALA GENERAL DE ESTRÉS (EAE-G y ESCALA SOCIOLABORAL EAS-C. En la escala general del estrés EAE-G, tiene como su objetivo principal ver o detallar la incidencia de los acontecimientos estresantes que se han presentado durante el ciclo vital del sujeto durante su desarrollo de vida. Esta se desarrolla en edades de 18 a 60 años. Esta escala consta de 53 elementos que están divididas en cuatro temáticas a desarrollar:

- 1) Salud
- 2) Relaciones Humanas
- 3) Estilo de vida
- 4) Asuntos laborales y económicos

En la segunda ESCALA DE ESTRÉS SOCIOLABORAL EAE-S, su principal objetivo es desarrollar un estudio de estrés en relación con el ámbito laboral, como se menciona va dirigido a personas que trabajen en una empresa con edades de 20 a 60 años y también consta con 50 ítem que se representan en

- 1) Trabajo en sí mismo
- 2) Contexto laboral
- 3) Relación del sujeto con el trabajo

Las normas de aplicación una de las más importantes es primero crear un buen ambiente de empatía y seguridad para crear un estado de tranquilidad y franqueza para evitar interpretaciones erróneas, no obstante, se le entrega la hoja de respuesta en el cual la persona comenzara a digitar sus datos sociodemográficos. Segundo se le pide que marque con una X cual escala va a diligenciar en el cual de los casos para el desarrollo de la investigación sería ESCALA S

Al evaluado se le entrega el cuadernillo de aplicación se le entregamos en sus manos pidiendo lo que lo deje sobre la mesa y que no escriba nada sobre él y que además no lo habrá hasta que la persona indicada termine de darle las indicaciones debe manifestarles que ante todo debe ser sincero manejar concentración ser rápido y no detenerse a analizar pregunta por pregunta y en el caso dado la persona se equivoque puede ser una señal y corregir con lápiz o lapicero manifestando cuál es la respuesta correcta luego usted debe leerle los ejemplos a la persona que están en el cuadernillo. Al finalizar usted debe preguntarle al evaluado si ha comprendido todas las indicaciones en caso dado le manifieste que si usted vuelve y explica y lea da paso a la persona para que pueda abrir el cuadernillo e iniciar con las respuestas normas de corrección cada una de estas escalas de obtener unas puntuaciones directas para poder tener la presencia obtener la presencia de cuáles son las situaciones de estrés bien sea actuales o del pasado y esta a su vez conocer la intensidad que experimenta el evaluado en este caso del estrés para poder hacer la corrección debemos seguir 3 pasos sencillos primero comprobar que en la hoja de respuestas todas las opciones sí está enseguida de la columna tiempo en caso contrario debemos tachar con una línea roja para manifestar

que está anulada la prueba segundo paso se deben obtener los valores parciales de la intensidad a sumando los puntos 0 1 2 y 3 en caso dado no se señale ningún valor consideramos que todas son cero la puntuación directa que vendría siendo nuestro tercer paso vendría siendo la sumatoria de ambos valores y posteriormente lo transformamos en centiles con la ayuda de la tabla núm5 que la van a observar más adelante donde dichos valores serán anotados en el recuadro ubicado en la parte inferior de la hoja de respuesta

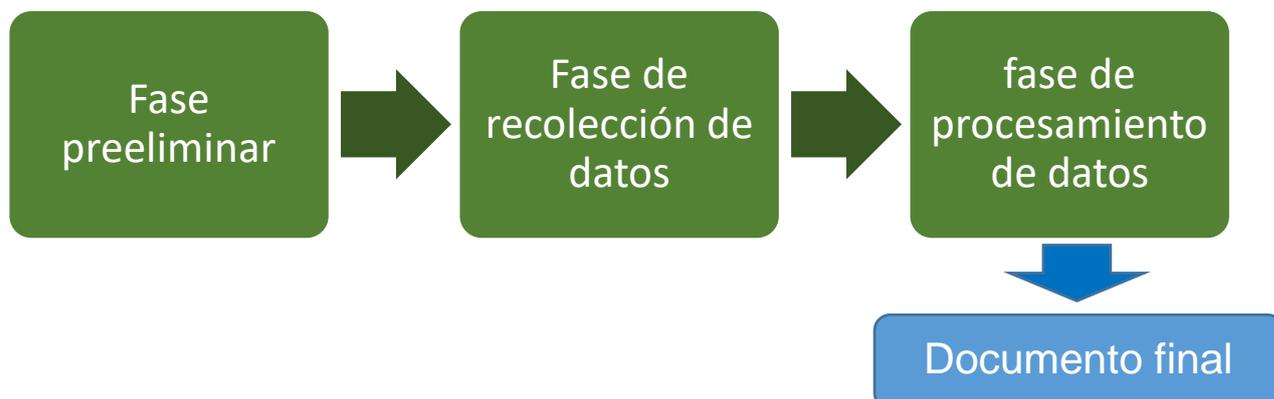
### ***Procedimiento***

El desarrollo del trabajo de investigación, se realizó en tres diferentes fases, que se iniciaron el mes de septiembre del 2020 para su finalización en el mes de abril de 2021 siendo las fases las siguientes:

- **Primera:** En esta, denominada la fase preliminar, se realizó lo correspondiente a la definición y estructuración de objetivos, problema, revisión bibliográfica, método y creación de instrumentos de recolección de datos.
- **Segunda:** La fase de recolección de datos, se desarrolló durante la aplicación de los instrumentos de recopilación de información a la muestra objeto de investigación, en la cual se aplicaron las encuestas de diagnóstico y el instrumento de evaluación o EAE escala de apreciación al estrés, recopilando los datos de cada uno de los individuos de la muestra, de las dos instituciones educativas.
- **Tercera:** La fase de procesamiento de datos, se basa en la tabulación y análisis de datos recolectados, con el objetivo de generar conclusiones y dar respuesta a la pregunta de investigación, dando fin al proceso investigativo y generando un precedente en la construcción de conocimiento sobre este fenómeno que afecta a esta población.

**Figura 3.**

*Procedimiento de la investigación generada*



**Nota.** Cada fase fue realizada con el tiempo suficiente para validar el proceso, en los periodos comprendidos entre septiembre de 2020 y abril del 2021

### **Análisis**

El análisis de datos se realizó una vez aplicados todos los instrumentos a la muestra poblacional, realizando, con el primer instrumento, la comparación de las condiciones de la tarea asignadas por los docentes de las dos instituciones educativas y estableciendo las características más significativas de estas, generando una estadística básica de cada una de las condiciones de la tarea y lo que abarca respecto al trabajo en casa. Por otro lado, para el análisis de datos del segundo instrumento se realiza un análisis estadístico descriptivo, en relación a la forma de evaluación propia del instrumento, y los puntajes y rangos obtenidos por cada uno de los individuos, generando así unas representaciones gráficas de este análisis para una interpretación mucho más clara.

## Resultados y hallazgos

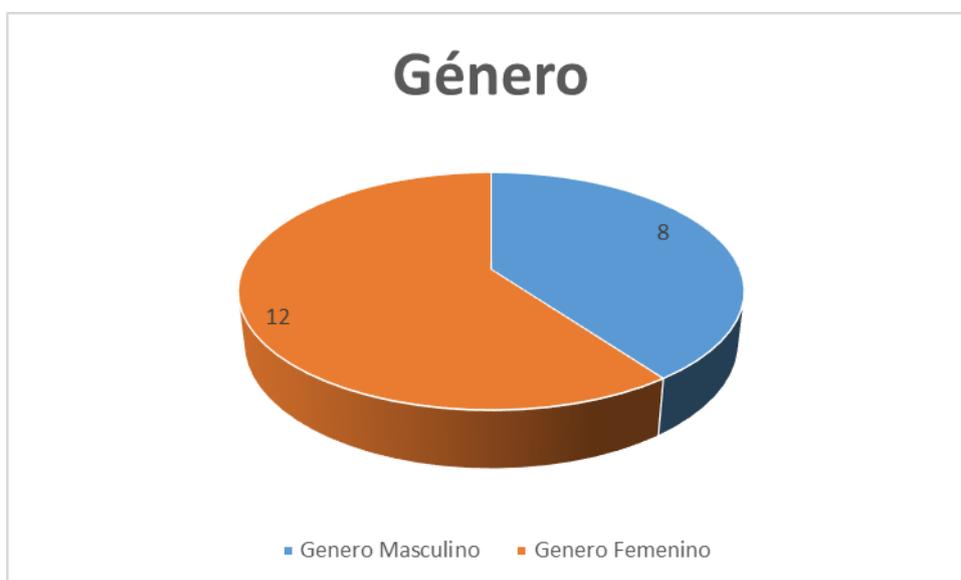
### Resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos

#### *Primer instrumento: caracterización de las condiciones de la tarea.*

De esta manera, se muestran a continuación los resultados correspondientes al primer instrumento de recolección de datos, aplicado a 10 docentes de cada institución educativa, iniciando con los datos demográficos

#### **Figura 4.**

*Distribución por género.*



Aunque no se realizó una distinción de cada institución se registró esta característica en cada colegio, en los que la población femenina es levemente superior en número que la masculina, Por otro lado, el 80% de la muestra tenían hijos, esto supone una mayor atención de los mismos en el hogar durante el tiempo n que realizan el trabajo en casa y agrega un factor distractor del desarrollo de su trabajo bajo esta modalidad.

Por otro lado, la distribución por edades arroja que hay una población joven bastante grande, sin embargo, la mayoría se encuentra ubicada en el rango de edades superiores a 40 o 45 cinco años, hallando registros de personas con edades superiores a 60 años, esto

en el contexto de la emergencia sanitaria, supone una mayor tensión sobre el individuo de estas características, pues si bien el COVID-19 puede afectar a las personas, sin importar el rango de edad, las personas mayores tienden a sufrir consecuencias más severas, sumadas a problemas de salud o enfermedades base que pueden magnificar los efectos negativos y la gravedad de estos, producto del contagio por el Coronavirus COVID-19.

**Tabla 2.**

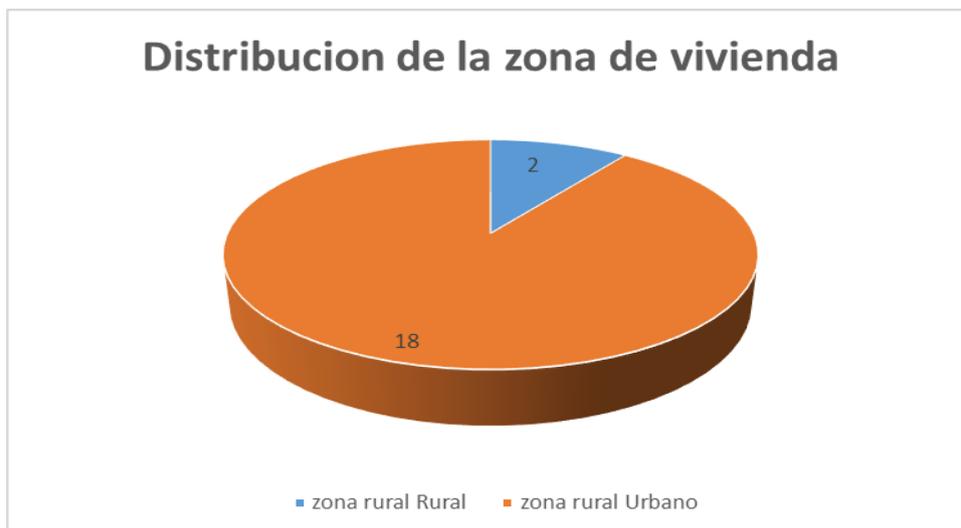
*Distribución por rango de edades.*

EDAD	PORCENTAJE
<b>ENTRE 18 Y 30</b>	20%
<b>ENTRE 30 Y 40</b>	25%
<b>ENTRE 40 Y 50</b>	30%
<b>ENTRE 50 Y 60</b>	20%
<b>MÁS DE 60</b>	5%
<b>TOTAL</b>	100%

Del mismo modo, la distribución de los individuos que vivían en zonas rurales y urbanas se distribuye de la siguiente manera:

**Figura 5.**

*Distribución demográfica de la zona de vivienda.*



Infiriendo que las personas que se encuentran en la zona rural, un 10 % de la muestra, puede presentar problemas de conexión, lo cual se traduce un factor estresor y que puede generar ansiedad a niveles mayores. Para efectos de escolaridad, se obvio esta característica, entendiendo que todos los individuos presentan un nivel mínimo de pregrado, y que un mayor grado puede representar un mayor manejo de tecnologías, esto se ve representad en la pregunta 9 del instrumento.

La siguiente sección del documento procede a evaluar características de las condiciones de la tarea.

#### **Figura 6.**

*Intensidad horaria, bajo la modalidad de trabajo en casa.*



**Nota:** Esta pregunta se relaciona estrechamente con la siguiente en el instrumento.

La intensidad horaria, que se refleja de la aplicación del instrumento, muestra que la mayoría de la población muestral, ve su cantidad de horas trabajo/día aumentada bajo la modalidad de trabajo en casa, en un 60%, un 35% no se ve afectado, mientras que un 5% ve disminuidas sus horas de trabajo, lo cual se puede atribuir al manejo de las TIC, por parte del individuo.

**Tabla 3.**

*Horarios de trabajo.*

HORARIO	PORCENTAJE
<b>SOLAMENTE EN LA MAÑANA</b>	15%
<b>SOLAMENTE EN LA TARDE</b>	5%
<b>MAÑANA Y TARDE</b>	10%
<b>MAÑANA TARDE Y NOCHE</b>	20%
<b>TARDE Y NOCHE</b>	5%
<b>NO TIENE HORARIOS DEFINIDO</b>	45%
<b>TOTAL</b>	100%

Los docentes difieren las horas trabajadas en diversos horarios, lo cual puede generar una disminución de la concentración y aumentar las horas de trabajo, por supuesto, esto se debe a que, al estar en su hogar, realiza de manera simultánea otras tareas, como las domésticas, sin mencionar que convive con su familia e hijos, en el caso de los que tengan, ya que por el contexto de la emergencia todas las familias se encuentran aisladas, es así que esta suma de factores generan una distracción, esto por su parte puede llegar a generar incidencia sobre los niveles de ansiedad que presenta el individuo al tener que lidiar con muchas tareas y dividir su concentración, aumentando su trabajo.

A la pregunta número 3: ¿Cuenta en su casa con un lugar destinado únicamente como puesto de trabajo, en sus actividades de trabajo en casa?, encontramos los siguientes resultados:

**Figura 7.**

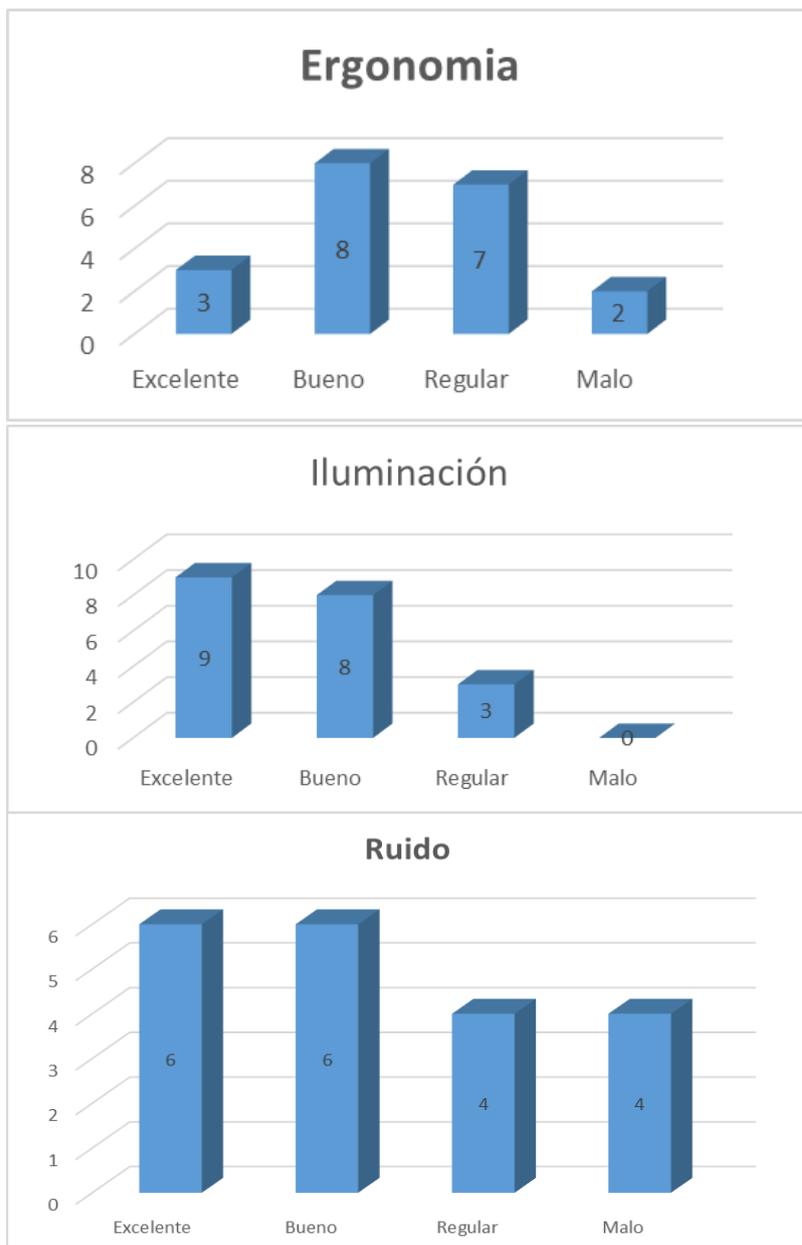
*Puesto de trabajo designado.*



Demostrando que la mayoría de la población muestral no cuenta con el puesto de trabajo adecuado en su hogar, lo cual también puede generar una disminución en la eficiencia de las actividades y su concentración.

**Figura 8.**

*Evaluación del puesto o lugar de trabajo.*



**Nota:** Las gráficas corresponden a la representación de las preguntas 4, 5 y 6, del instrumento 1 de recolección de datos.

De esta manera se puede observar que en los hogares de los docentes se presentan relativamente buenas condiciones ambientales del puesto de trabajo, en cuanto a iluminación, sin embargo, la ergonomía y el ruido son factores menos positivos, especialmente la ergonomía, lo que nos da a entender que no cuentan con un puesto de trabajo propicio para su función, además que como se observa en la figura anterior la mayoría de los docentes no presentan un puesto de trabajo definido.

**Tabla 4.***Medios de comunicación utilizados.*

<b>MEDIO DE COMUNICACIÓN</b>	<b>PORCENTAJE</b>
CORREO ELECTRONICO	70%
CELULAR O TELEFONO	35%
PLATAFORMAS EDUCATIVAS	60%
WHATSAPP	100%
PRESENCIAL	55%
OTRO	15%

**Nota:** La pregunta era de opción múltiple con múltiple respuesta.

Los medios de comunicación son muy importantes en cuanto a condiciones de la tarea, pues representa el canal de comunicación entre los involucrados en el proceso educativo con el docente, de esta manera se puede ver que las plataformas educativas, que se presumen serían las más utilizadas solo son usadas por el 60% de la población, el correo electrónico y Whatsapp suponen los medios más usados de comunicación, por otro lado se ve que aunque los docentes se encuentran bajo medidas de aislamiento y trabajo en casa, deben aun así encontrarse o reunirse con los estudiantes o padres de familia de estos de manera presencial, lo cual puede generar cierta preocupación y nuevamente ubicarse la situación como un factor estresor potencial que puede incidir en la ansiedad.

Esto último se reafirma con la pregunta 8: *¿Tiene encuentros físicos con padres de familia, estudiantes, docentes o directivos durante la realización de sus actividades educativas, bajo la modalidad de trabajo en casa?*, a la cual el 80 % de los docentes respondieron que sí, el porcentaje mayor, respecto a la pregunta anterior se debe a que en esta se incluyeron no solo los estudiantes y padres de familia sino que los directivos

y administrativos de la institución por lo que se infiere que dentro de las condiciones de la tarea se obliga al docente a acercarse a la institución de manera presencial, aumentando las posibilidades de contagio

Continuando con el instrumento, en la pregunta 9: *¿Considera que cuenta con la capacitación pertinente para el manejo de herramientas virtuales y TIC para el trabajo, bajo la modalidad de trabajo en casa?* El 70% de los docentes contestaron de manera positiva y 30% de manera negativa, por lo que supone aun una falta de capacitación a la totalidad de los docentes y en general por parte de las instituciones, evidenciando deficiencias en esta metodología de trabajo en casa, que genera otro tensor en los docentes de las condiciones del trabajo realizado; a lo que se suma los resultados de la siguiente pregunta: *¿Cuando inició su trabajo en casa contaba con todos los implementos y recursos necesarios para realizar su trabajo, bajo la modalidad de trabajo en casa ?* en la que el 60% de los docentes respondieron de manera negativa, bajo la observación y plática con los docentes manifestaron que el principal problema se debía la conexión a internet con la que contaban y las características del computador que podían interferir con los encuentros virtuales con estudiantes.

Por su parte, la pregunta 11, trataba la cantidad de información que los docentes deben manejar bajo la modalidad de trabajo en casa, a lo que el 85% los docentes respondieron que, de hecho, debían manejar un gran volumen de información y archivos, para generar las calificaciones de sus estudiantes, así como diferentes tipos de formatos como: Word, pdf, imágenes, videos, mensajes de voz, entre otros, lo que supone un gasto de tiempo mucho mayor, que se ve reflejado en el aumento de horas de trabajo al día, lo cual se presenta aún más en los docentes de bachiderato o que tienen a su cargo más de un curso, lo que aumenta el número de estudiantes y de información recibida.

Así pues, visto lo anterior, los docentes en la pregunta 12 reiteran que, bajo la metodología de trabajo en casa, la carga de trabajo se ha incrementado para la labor docente, pues el 100% de los docentes respondieron que sí, dando una afirmación contundente sobre esta realidad, y lo que ha significado y afectado el estado de emergencia sanitaria sobre estos profesionales.

**Tabla 5.**

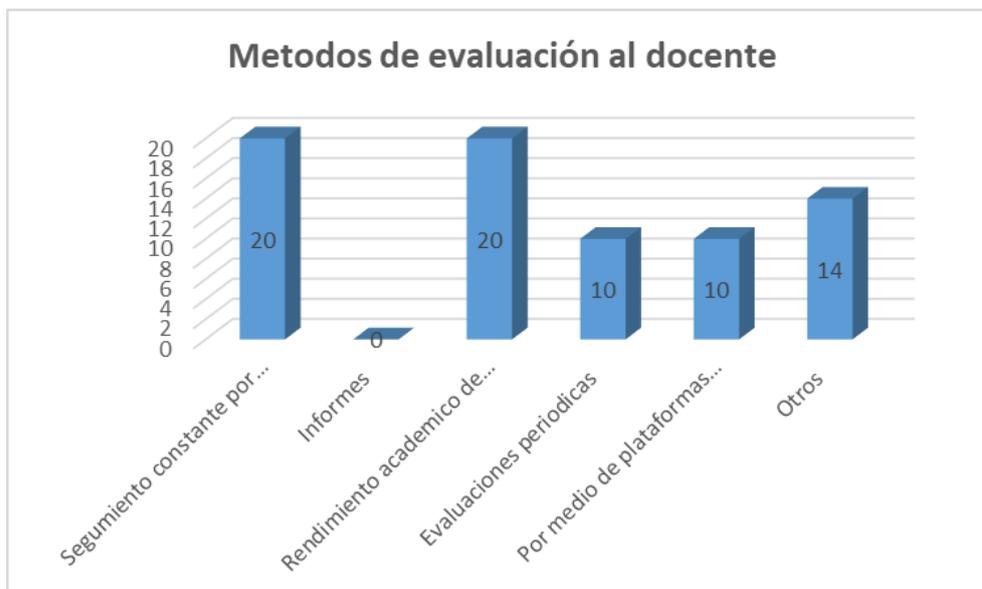
*Resultados de preguntas 8, 9, 10, 11 y 12*

<b>PREGUNTA</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
¿TIENE ENCUENTROS FISICOS CON PADRES DE FAMILIA, ESTUDIANTES, DOCENTES O DIRECTIVOS DURANTE LA REALIZACIÓN DE SUS ACTIVIDADES EDUCATIVAS, BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA?	80%	20%
¿CONSIDERA QUE CUENTA CON LA CAPACITACIÓN PERTINENTE PARA EL MANEJO DE HERRAMIENTAS VIRTUALES Y TIC PARA EL TRABAJO, BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA?	70%	30%
¿CUANDO INICIÓ SU TRABAJO EN CASA CONTABA CON TODOS LOS IMPLEMENTOS Y RECURSOS NECESARIOS PARA REALIZAR SU TRABAJO, BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA?	40%	60%
¿CONSIDERA QUE PARA LA REVISION DE ACTIVIDADES DEBE MANEJAR MUCHOS ARCHIVOS, DOCUMENTOS O INFORMACION DE CUALQUIER INDOLE, BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA?	85%	15%
CONSIDERA QUE LA CARGA DE TRABAJO ES MAYOR BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA	100%	0%

Para finalizar las preguntas sobre las condiciones de la tarea, encontramos que la pregunta 13 se refiere al método de evaluación sobre los docentes por parte de la institución, encontrando los resultados en la gráfica 9

Figura 9.

*Métodos de evaluación al docente.*



Nota: Pregunta de opción múltiple con múltiple respuesta.

Se puede observar que en las dos instituciones se presenta vigilancia por una persona que sería el rector o coordinador académico, y que se evalúa al docente en función del rendimiento académico de los estudiantes, por su parte la opción de las plataformas educativas, concuerda con el número de individuos de la muestra que usan esta como medio de comunicación.

Finalmente, las últimas dos preguntas del instrumento están dirigidos a indagar sobre las medidas de prevención y promoción, implementadas por las instituciones en materia psicosocial, encontrando que a la pregunta. *¿La institución educativa ha implementado medidas para la prevención del riesgo psicosocial, en el contexto del trabajo en casa y la emergencia sanitaria?* Los docentes contestaron en un 65% que sí, encontrando en la última pregunta las siguientes medidas de prevención y promoción.

Tabla 6.

*Pregunta 15, medidas de prevención y promoción implementadas por las instituciones*

<b>MEDIO DE COMUNICACIÓN</b>	<b>PORCENTAJE</b>
CAMPAÑAS PREVENTIVAS	0%
CAPACITACIONES	60%
CHARLAS	50%
ENCUESTAS EVALUATIVAS	0%
PRESENTACIÓN DE MATERIAL FISICO O VIRTUAL	80%

ACTIVIDADES RECREATIVAS	0%
OTRAS	0%
ACOMPañAMIENTO CON PROFESIONAL	60%

Nota: Opción múltiple con múltiple respuesta

De las respuestas brindadas por los docentes se puede inferir que las dos instituciones han generado algunas actividades de prevención y promoción dirigidas a los docentes, sin embargo, también se puede ver que el 35% de los docentes contestó que no habían implementado ninguna medida en la pregunta 14, esto puede deberse a su desconformidad con las medidas implementadas, por lo que demuestra que están no son suficientes, para brindar un buen acompañamiento en materia de bienestar psicosocial, y esto se ve reflejado en que en la última tabla se observa que las instituciones únicamente han generado charlas o capacitaciones, que se pueden interpretar como la misma actividad, por su parte, el acompañamiento con personal, hace referencia al profesional correspondiente o de planta con el que cuenta la institución, el cual esta principalmente para realizar seguimiento a los estudiantes lo que indica que su atención no es enfocada hacia los docentes, evidenciando las falencias en esta situación.

***Segundo instrumento: Evaluación de la afectación psicosocial, niveles de estrés y ansiedad.***

Para el segundo instrumento se encontró que, para los resultados de la aplicación de la prueba Eae- S. En donde se evalúan los diferentes niveles de estrés que manifiestan o son representados en los educadores. Por lo cual para medir el estrés se da por una ponderación de (alto, medio y bajo).

Primero para realizar el conteo de la respuesta se comienza contando, cuantos SI se tuvieron de las 50 preguntas y por consiguiente de los SI, que se contaron, se cuenta el tiempo cuantas (A) y cuantas (P). No obstante se pasa sumar la intensidad de A Y P, lo que significa “nada”, 1 “poca influencia”, 2 “mucha influencia” 3 “muchísima influencia”. Por ultimo si estas situaciones siguen afectado marca A, y si la situación ya la manejo y no interfiere su cotidianidad quiere decir que lo supero, para sustentar la sumatoria final y sacar el centil.

Figura 10.

### Representación de resultados

Numero de Si=	Puntuación en Intensidad
En A =	A =
TOTAL =	TOTAL= <input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/> CENTIL= <input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>
En P =	P = <input style="width: 20px; height: 20px;" type="checkbox"/>

Una vez obtenida la puntuación con su respectivo centil, se hace referencia a la tabla 2.0, en la cual, de acuerdo en el número que se obtiene como centil, se busca en la tabla de baremos de acuerdo a la escala que se esté evaluando.

Figura 11.

#### Listado de Baremos en Intensidad Total

Centil	Escala G	Escala A	Escala S	Escala C	Centil
99	120-123	116-118	112-117	93-97	99
95	106	112	105	88	95
90	97	103	100	81	90
85	85-90	95	93	75	85
75	77	89	82	70	75
70	69	84	75	64	70
65	62	77	68	60	65
60	57	70	65	55	60
55	54	65	61	50	55
50	51	60	57	46	50
45	47	56	53	42	45
40	43	53	50	39	40
35	40	49	46	35	35
30	36	46	43	32	30
25	33	38-41	39	28	25
15	27	32	35	21	15
10	22	28	31	17	10
5	19	23	27	12	5
M	51,5	60,8	57,7	46,2	M
Dt	16,3	14,7	15,6	13,8	Dt

Una vez relacionado los resultados con el porcentaje centil de acuerdo a la escala evaluada se debe tener en cuenta la categoría que va ser la referencia para el nivel del estrés de cada sujeto.

Tabla 7.

#### Distribución de los centiles

<i><b>CENTIL</b></i>	<i><b>CATEGORIA</b></i>
5-15	MUY BAJO
16-25	BAJO
26-45	MEDIO BAJO
46-54	MEDIA

55-70	MEDIO ALTO
71-89	ALTO
90-99	MUY ALTO

**Nota:** Estos rangos vienen fijados por el propio instrumento como una guía para la interpretación de resultados, una vez aplicada.

Tabla 8.

*Resultados de las pruebas*

**Sujetos 1**

---

Numero de Si= 35	Puntuación en Intensidad
En A = 33	A = 8
TOTAL = 35	TOTAL= 92    CENTIL= 90
En P = 2	P = 4

---

**Sujeto 2**

---

Numero de Si=30	Puntuación en Intensidad
En A = 22	A = 43
TOTAL = 30	TOTAL= 48    CENTIL= 40
En P = 8	P = 5

---

**Sujeto 3**


---

Numero de Si= 35	Puntuación en Intensidad
En A = 31	A = 60
TOTAL = 35	TOTAL= <input type="text" value="68"/> CENTIL= <input type="text" value="65"/>
En P = 4	P = 8

---

**Sujeto 4**


---

Numero de Si=31	Puntuación en Intensidad
En A = 20	A = 44
TOTAL = 31	TOTAL= <input type="text" value="54"/> CENTIL= <input type="text" value="45"/>
En P = 11	P = 10

---

**Sujeto 5**


---

Numero de Si= 28	Puntuación en Intensidad
En A = 9	A = 24
TOTAL = 28	TOTAL= <input type="text" value="66"/> <input type="text" value="60"/>
En P =19	CENTIL=
	P = 42

---

**Sujeto 6**


---

Numero de Si=38	Puntuación en Intensidad
En A = 29	A = 68
TOTAL = 38	TOTAL= <input type="text" value="90"/> CENTIL= <input type="text" value="90"/>
En P =9	P = 22

---

**Sujeto 7**


---

Numero de Si= 31	Puntuación en Intensidad
En A = 20	A =44
TOTAL = 31	TOTAL= 54 CENTIL= 45
En P = 11	P = 10

---

**Sujeto 8**


---

Numero de Si= 35	Puntuación en Intensidad
En A = 31	A = 60
TOTAL = 35	TOTAL= 68 CENTIL= 65
En P = 4	P = 8

---

**Sujeto 9**


---

Numero de Si= 30	Puntuación en Intensidad
En A = 22	A = 43
TOTAL = 30	TOTAL= 48 CENTIL= 40
En P = 8	P = 5

---

**Sujeto 10**


---

Numero de Si= 35	Puntuación en Intensidad
En A = 33	A = 88
TOTAL = 35	TOTAL= 92 CENTIL= 90
En P = 9	P = 4

---

**Sujeto 11**

Numero de Si= 39

Puntuación en Intensidad

En A = 35

A = 99

TOTAL = 39

TOTAL= 112 CENTIL= 99

En P = 4

P = 13

**Sujeto 12**

Numero de Si= 38

Puntuación en Intensidad

En A = 32

A = 92

TOTAL = 38

TOTAL= 115 CENTIL= 99

En P = 6

P = 13

**Sujeto 13**

Numero de Si= 38

Puntuación en Intensidad

En A = 32

A = 92

TOTAL =

TOTAL= 115 CENTIL= 99

En P = 6

P = 13

**Sujeto 14**

Numero de Si= 38

Puntuación en Intensidad

En A = 29

A = 68

TOTAL = 38

TOTAL= 90 CENTIL= 90

En P = 9

P = 22

**Sujeto 15**

Numero de Si= 28

Puntuación en Intensidad

En A = 9

A = 24

TOTAL = 28

TOTAL= 66 CENTIL= 60

En P = 19

P = 42

**Sujeto 16**

Numero de Si= 42

Puntuación en Intensidad

En A = 38

A = 105

TOTAL = 42

TOTAL= 117 CENTIL= 99

En P = 4

P = 12

**Sujeto 17**

Numero de Si=35

Puntuación en Intensidad

En A = 31

A = 60

TOTAL = 35

TOTAL= 68 CENTIL= 65

En P = 4

P = 8

**Sujeto 18**

Numero de Si=39

Puntuación en Intensidad

En A = 35

A = 99

TOTAL = 39

TOTAL= 112 CENTIL= 99

En P = 4

P = 13

**Sujeto 19**


---

Numero de Si= 38	Puntuación en Intensidad
En A = 29	A = 68
TOTAL = 38	TOTAL= 90    CENTIL= 90
En P = 9	P = 22

---

**Sujeto 20**


---

Numero de Si= 39	Puntuación en Intensidad
En A = 35	A = 93
TOTAL = 39	TOTAL= 116    CENTIL= 99
En P = 4	P =

---

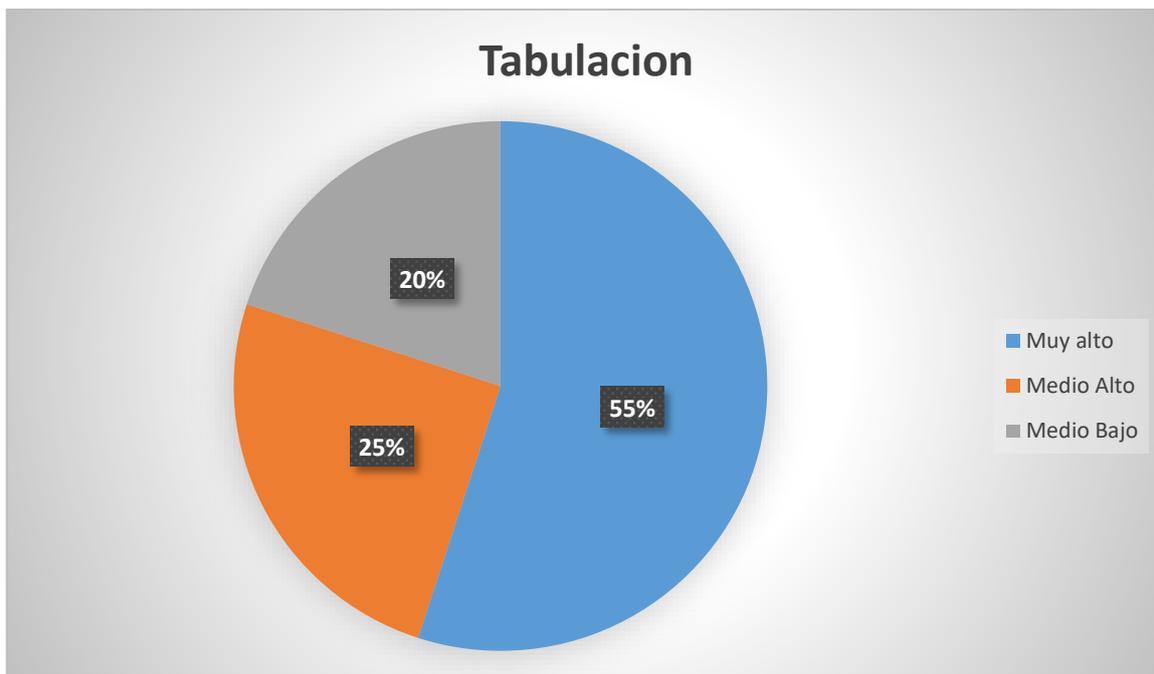
**Nota:** En la siguiente tabla se presentan los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento a los 20 individuos de la muestra, teniendo en cuenta el método empleado para la calificación, como se evidencia en la figura 10, representación de resultados.

**Grafica de resultados**

La representación de la siguiente grafica corresponde al resultado obtenido por las respuestas dadas de los sujetos a evaluar, los cuales se reflejan en las siguientes estadísticas: 55% de las personas contestaron muy alto dando respuesta a un valor de 11, el 25% de las personas que corresponde a medio alto dando respuesta de un valor de 5, y el 20% de las personas corresponde a medio bajo dando un valor de 4. Lo cual corresponde a 100% de las personas evaluadas a un número igual a 20 personas encuestadas.

Figura 12.

*Resultados obtenidos del instrumento 2*



Es importante mencionar que de acuerdo a la Figura 4. Distribución por género (Pg 42). Que el género femenino tiene mayor prevalencia con el resultado del 12 %, mientras que en los hombres corresponde al 8 %.

A lo cual se puede hacer referencia que es de mayor prevalencia que las mujeres presenten estrés, teniendo en cuenta que los niveles de estrés pueden estar relacionados a sus horarios de trabajo, dedicación al tiempo del hogar, a lo cual como mujeres pueden presentar mayor alteración en el sistema inmunológico.

Torres (2004) indica que en las mujeres los roles domésticos se acuden también al estrés, al igual irían asociados a otras patologías, por lo cual las mujeres se asumen mayor responsabilidad frente a labores del hogar, al igual que las mujeres que son madres, que trabajan desde casa sufren de estrés. Y a su vez afecta los niveles de cortisol la cual es una hormona del estrés, adrenalina y a su vez noradrenalina sustancias que se asocia al estrés. Por lo cual cuando esta hormona presenta aumento genera afectaciones cerebrales altera el sueño a lo cual se le hace difícil conciliar, afectando memoria y concentración.

De acuerdo a los resultados obtenidos por las encuestas es importante mencionar que esta prueba evalúa tres variables.

- ❖ **Factor I** : Trabajo en sí mismo- el cual hace referencia a las tareas y funciones que el sujeto tiene que laborar, en el cual hace referencias en las siguientes preguntas:
  - 14. Sobre carga de las tareas y funciones laborales
  - 15. Tipo de trabajo (por lo ingrato que es)
  - 16. Horario de trabajo o cambio del mismo
  - 17. Ritmo de trabajo
  - 22. Excesiva responsabilidad laboral
  - 26. Limitacion del tiempo para realizar el trabajo
  - 30. No poder realizar el trabajo como uno le gustaría hacerlo
  
- ❖ **Factor II**: Contexto laboral- el cual alude como el factor relativo a las condiciones ambientales del trabajo, el cual hace referencia a las siguientes preguntas:
  - 8. Competitividad laboral
  - 13. Relación con los demás compañeros, jefes y demás subordinados
  - 19. Desorganización del trabajo
  - 20. Que supervisen constantemente tu trabajo
  - 21. Interrupción constante del ritmo de trabajo
  - 24. Falta de alicientes en el trabajo
  - 27. Pocas posibilidades de ascenso laboral
  - 26. Limitacion del tiempo para realizar el trabajo
  - 28. Recibir constante reproches de jefes o compañeros
  - 32. Inseguridad en el puesto de trabajo
  - 42. Falta de reconocimiento de su trabajo
  
- ❖ **Factor III** : Relación del sujeto con el trabajo, el cual hace referencia a como esa vinculado a la problemática de uno mismo con el trabajo, las preguntas de referencias son :
  - 4. Etapa de preparación profesional
  - 12. Llegar tarde al trabajo, reuniones, entrevistas
  - 32. Inseguridad en el puesto de trabajo
  - 43. No haber conseguido los objetivos propuestos
  - 44. Fracaso profesional

46. Tu futuro profesional

49. Etapa de vuelta de vacaciones e incorporación al trabajo

50. Cercanía de la jubilación

1) De acuerdo a las variables que mide la prueba, la variable que más resalto en desarrollo de la pruebas obtiene que la variable que más resalta es la del **FACTOR II**.

### Contexto laboral

- Pregunta 8- Obtiene: 19 respuestas
- Pregunta 13 - Obtiene: 15 respuestas
- Pregunta 19 -Obtiene: 19 respuestas
- Pregunta 20- Obtiene: 19 respuestas
- Pregunta 21- Obtiene: 21 respuestas
- Pregunta 24- Obtiene: 17 respuestas
- Pregunta 27- Obtiene: 18 respuestas
- Pregunta 28- Obtiene: 19 respuestas
- Pregunta 29- Obtiene: 18 respuestas
- Pregunta 32- Obtiene: 17 respuestas
- Pregunta 42- Obtiene: 19 respuestas

Mayor  
impacto

Menor  
impacto

Por lo cual la pregunta 21 fue la que mayor impacto demostró en el factor II, y la pregunta de menor impacto fue la pregunta 13 de la encuesta.

2) En el segundo caso la variable que resalta en la aplicación de la prueba es la **FASE**

### III. Relación sujeto trabajo.

- Pregunta 4 - Obtiene: 16 respuestas
- Pregunta 12- Obtiene: 12 respuestas
- Pregunta 32- Obtiene: 17 respuestas
- Pregunta 43- Obtiene: 17 respuestas
- Pregunta 44- Obtiene: 11 respuestas
- Pregunta 45- Obtiene: 16 respuestas
- Pregunta 46- Obtiene: 15 respuestas
- Pregunta 49- Obtiene: 15 respuestas
- Pregunta 50- Obtiene: 14 respuestas

Menor  
impacto

Mayor  
impacto

Los valores representados equivalen a la pregunta número 50 como la menos impactante y la 32 y 43 con mayor impacto.

3) En el tercer caso la variable que resalta en la aplicación de la prueba es la **FASE**

#### I. Trabajo en sí mismo.

➤ Pregunta 14- Obtiene: 18 respuestas

➤ Pregunta 15- Obtiene: 16 respuestas

➤ Pregunta 16- Obtiene: 17 respuestas

➤ Pregunta 17- Obtiene: 18 respuestas

➤ Pregunta 22- Obtiene: 18 respuestas

➤ Pregunta 26- Obtiene: 17 respuestas

➤ Pregunta 30- Obtiene: 18 respuestas

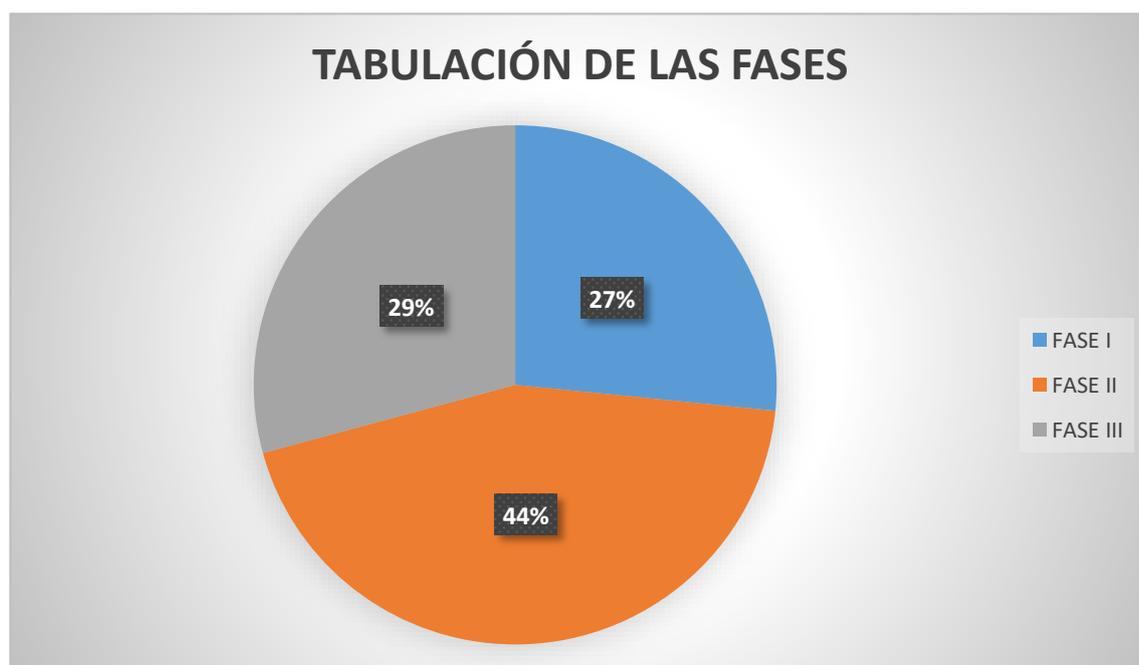
Menor  
impacto

Mayor  
impacto

Los valores representados equivalen a la pregunta número 15 como la menos impactante y la 14, 17, 22 y 30 con mayor impacto.

Figura 13.

*Resultados de las fases.*



#### Intervención

Desde el ministerio de trabajo el cual define algunos factores como riesgo psicosocial en el sector educativo en Colombia. El cual lo define en aspectos de

demandas ambientales, esfuerzo físico, demandas emocionales, consistencia del rol, demandas cuantitativas, jornada de trabajo e Influencia del ambiente laboral sobre el extra laboral, demandas de carga mental. Se plantea un plan de intervención de acuerdo a los resultados obtenidos por la prueba desde la **FASE II**.

### **Acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos**

Desde la acción Facilitar la adaptación al cambio en las organizaciones, a través de la implementación de un procedimiento estratégico y táctico que facilite la toma de decisiones gerenciales frente a transformaciones internas y externas que afectan a la organización.

Fomentar el liderazgo transformacional en jefes y designar el facilitador del cambio. Inicialmente el área encargada de la gestión del talento humano informa al personal directivo (presidente, vicepresidente, gerente, subgerente, director, jefe, supervisor, etc.) sobre la naturaleza del cambio que va a ocurrir en la organización o en un área particular; además informa sobre los comportamientos que se esperan de los jefes como líderes encargados de comunicar el cambio. En este momento el área o responsable de la gestión del talento humano analiza con los jefes el proceso de ajuste y la necesidad de acompañamiento que tendrán los grupos de trabajo para reducir la sensación de inestabilidad que puede generar el cambio y además se precisan los aspectos mínimos para una adecuada comunicación de los cambios:

Medios de comunicación que se utilizarán (verbal, escrito en folletos o correo electrónico, etc.) y frecuencia de la comunicación en los diversos momentos del cambio es decir antes, durante y después (semanal, quincenal, mensual, etc.).

Formar gestores del cambio En esta actividad el jefe del área, departamento u oficina que implementará el cambio, debe escoger a un trabajador para formarlo como gestor del mismo. Su papel será el de facilitar su implementación y participar en reuniones de seguimiento con el equipo líder del cambio. Todos los gestores del cambio deben recibir una orientación de parte de los coach o entrenadores que formarán a los jefes; dicha orientación debe considerar como mínimo los siguientes aspectos: concepto de cambio, estructura para su manejo, documentación que debe mantenerse o generarse, momentos de verificación, rol de los facilitadores en el proceso, etc. Delimitar magnitud del cambio El gestor del cambio participa junto con el jefe de su área en una reunión con el grupo líder del cambio para valorar la magnitud del cambio y definir el plan de trabajo.

Realizar cambios y gestionar barreras El área comienza a implementar el cambio propuesto mientras que con la ayuda del gestor va analizando y documentando las dificultades y soluciones propuestas

### **Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores**

La acción busca que desde las directivas de la organización, con el soporte de las áreas de gestión del talento humano y seguridad y salud en el trabajo, se estructure un modelo de formación de los trabajadores que esté orientado al desarrollo de competencias orientadas a la obtención de logros relacionados con la misión de la organización.

El área o responsable de la gestión del talento humano valida y ajusta la información de los contenidos y habilidades que se identificaron como entradas para el plan de formación, mediante consulta con los jefes de las áreas ,evaluaciones de desempeño, una vez establecido el contenido del plan de formación, el área o responsable de la gestión del talento humano, con el apoyo el área encargada de la seguridad y salud en el trabajo, deciden sobre las entidades y facilitadores que los asesorarán y desarrollarán, entre ellas: cajas de compensación familiar, instituciones educativas, personal propio, administradoras de riesgos laborales, gremios, SENA, etc.

### **Desarrollo de estrategias de afrontamiento**

Modificar la percepción, interpretación y manejo de los problemas en los trabajadores que se exponen a situaciones devastadoras, atención a público emocionalmente afectado y a exigencias de control emocional como parte de la labor, mediante el desarrollo de habilidades de control emocional.

La acción busca que desde la alta dirección se reconozca y se facilite el despliegue de mecanismos para prevenir la aparición de enfermedades relacionadas con la sobrecarga emocional derivada del trabajo. Las áreas de gestión del talento humano y de seguridad y salud en el trabajo son las encargadas de estructurar el programa de contención y de desarrollo de recursos individuales para afrontar las demandas emocionales.

### **Promoción del apoyo social en la organización**

Establecer espacios de comunicación Con el soporte del área o responsable de la gestión del talento humano y la participación de los trabajadores, organizar un comité en el que participen directivos y trabajadores en la identificación de las preferencias del tipo de actividades que fomentan el apoyo social (reuniones o eventos informales, celebración de cumpleaños, excursiones, eventos deportivos), y luego realizarlas.

### **Aprovechamiento integral de habilidades y destrezas individuales**

Objetivo(s) de la acción Capitalizar habilidades y destrezas individuales diferentes a las requeridas para las funciones propias del cargo, mediante la participación en actividades diversas, distintas de las funcionales. La acción de intervención se soporta en la identificación de oportunidades para ejercitar las habilidades, conocimientos e intereses que el trabajador no emplea habitualmente en su trabajo. Tales oportunidades se pueden encontrar en actividades temporales o permanentes que se suceden al interior de la organización. La efectividad de la acción de aprovechamiento integral de habilidades y destrezas individuales dependerá en buena parte de la articulación de necesidades de la organización con las competencias e intereses de las personas, caso en el cual se constituye en una oportunidad de beneficio para ambas partes.

Elaborar el perfil ampliado de los trabajadores y motivar la participación, articular las competencias personales y las necesidades organizacionales. Evaluar los resultados de la acción para el aprovechamiento integral de las habilidades y destrezas individuales. Identificar la necesidad de ajustes puede ser de utilidad establecer mecanismos de estímulo frente a estos esfuerzos adicionales, los cuales pueden ir desde el reconocimiento social hasta la compensación en especie o en dinero, según el esfuerzo que haya representado y las posibilidades de la organización. Por ejemplo, podría concederse tiempo libre compensatorio, registro en la hoja de vida y en la evaluación de desempeño, acceso a planes de desarrollo, actividades recreativas, un bono de consumo, etc.

### **Fomento de mecanismos formales de comunicación**

Objetivo(s) de la acción Asegurar que los trabajadores de todos los niveles y las directivas de la organización, reciban información relevante, oportuna y suficiente, acerca de los asuntos de interés tanto general como particular para facilitar el desempeño y el logro de la misión y los objetivos de las áreas y los procesos. Utilización de mecanismos de comunicación, por ejemplo reuniones periódicas, buzón de sugerencias, encuestas, informes anuales, periódicos, boletines, manuales, cartas personales, correo electrónico, carteleras, medios electrónicos como la web e intranet. • Manejo de imagen corporativa en los medios de comunicación.

### **Optimización de competencias de relación y comunicación**

Objetivo(s) de la acción • Optimizar la gestión del liderazgo en los jefes, a partir de la incorporación de comportamientos de relación y comunicación asertivos. •

Desarrollar entre los trabajadores habilidades sociales, mediante la apropiación de comportamientos de relación y comunicación asertivos.

### **Desarrollar las sesiones de intervención con los jefes y trabajadores:**

Significado y fundamentos del comportamiento asertivo, características diferenciales de los comportamientos asertivos<sup>23</sup> con respecto a aquellos que no lo son (agresivos y pasivos). Funcionalidad de la asertividad en términos de las relaciones interpersonales y del proceso comunicativo.

Implicaciones de los estilos de relación y comunicación sobre la dinámica grupal y organizacional. Contexto de la relación y la comunicación: momento, ambiente y circunstancias que deben considerarse., componentes de la comunicación: verbales, no verbales y paraverbales, filtros o interferencias en los procesos comunicativos., habilidades asertivas: escucha activa, empatía, autoafirmación, expresión de desacuerdos, etc, técnicas asertivas (algunos ejemplos son: el disco rayado, compromiso asertivo, el banco de niebla o claudicación simulada, aplazamiento asertivo, etc.

### **Conciliación de entornos intra y extralaboral**

Objetivo(s) de la acción Promover el equilibrio y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral y reducir la interferencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, a través de dos tipos de prácticas organizacionales: la flexibilización en la distribución temporal del trabajo y el control de la duración de las jornadas.

Implementar una o más prácticas organizacionales de flexibilización o control de tiempos de trabajo contar con una o más personas en el área para que durante la ausencia del jefe pueda suplir sus funciones por delegación, particularmente en la dirección de los grupos de trabajo, en la solución de problemas y la coordinación funcional con otras áreas. En este caso, es importante que quien(es) asuma(n) esta responsabilidad reciban el soporte necesario para cumplir con esta delegación, sea a través de entrenamiento o asesoría

### **Servicio de asistencia al trabajador**

Objetivo(s) de la acción Facilitar a los trabajadores el manejo de situaciones, laborales o extralaborales, que les causen tensión o distrés, a través actividades de información, orientación, consejería, asistencia psicosocial o asesoría en temas específicos (p.ej. financieros y legales).

Si bien la implementación del servicio de consejería puede variar, en general este tipo de programas busca brindar un medio para que los trabajadores, a través de la orientación de un profesional, puedan: hablar de la situación problemática que los

aqueja, expresando sus percepciones, ideas y emociones alrededor de tales circunstancias, identificar, clarificar y delimitar la problemática que los aqueja, identificar y reconocer los recursos internos o personales con los que cuentan para enfrentar dicha problemática, conocer algunas alternativas o recursos disponibles en la empresa o externamente, que les sirvan para resolver o hacer frente a su problemática, establecer un plan de acción concreto para resolver la problemática. Por lo general los servicios de asistencia al trabajador involucran un asesoramiento psicológico breve (de 1 a 5 sesiones), que según la naturaleza de los casos puede dar pie para que el profesional que brinda la consejería exhorte al consultante a buscar asesoría de más larga duración a través de algún recurso externo a la empresa, por ejemplo los servicios de salud de la EPS. Habitualmente los servicios de asistencia al trabajador se despliegan en la medida en que son demandados por los empleados; es decir, en la medida en que los colaboradores de una organización solicitan una sesión de consejería. Sin embargo, también es posible implementar este tipo de acciones a través de una demanda inducida, es decir buscando activamente a los trabajadores de los que se sospeche pueden tener una dificultad. En estos casos durante el primer acercamiento, además de brindar información respecto del objetivo y alcances del servicio y sus condiciones éticas de operación, debe quedar claro que la participación del trabajador es totalmente voluntaria, por lo que dependerá de él continuar o no con una siguiente sesión, en caso que esta se requiera.

### **Implementación de la modalidad de teletrabajo**

Objetivo(s) de la acción Reducir o eliminar la necesidad de desplazamiento del trabajador entre el lugar de vivienda y el de trabajo, a través de la implementación de una forma de organización espacial del trabajo que le permita laborar desde su propio hogar o desde cualquier otro lugar en el que se disponga de los medios tecnológicos y de información para realizar cabalmente sus funciones, sin tener que desplazarse a un lugar específico.

### **Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares, y cajas de compensación familiar**

Objetivo(s) de la acción, brindar información a los trabajadores en temas relacionados con los beneficios de salud, pensiones, vivienda, educación, recreación y cajas de compensación familiar, que les permitan fomentar el uso sano y constructivo de su tiempo libre, atender cambios o problemáticas asociados con su vivienda, educación, situaciones económicas, relaciones familiares y personales, abrir un espacio o un medio

a través del cual los trabajadores puedan establecer contacto con las instituciones que brindan servicios de salud, pensión, vivienda, educación, recreación y las cajas de compensación familiar con el fin de conocer y acceder a los beneficios que tales instituciones pueden ofrecer a los trabajadores y sus familias.

### **Actividades de preparación para la pensión**

Objetivo de la acción Fortalecer las habilidades y estrategias de afrontamiento de los trabajadores para asumir y adaptarse a una nueva condición de vida derivada del cambio vital que representa la pensión, a través de información, asesoría, orientación y capacitación dirigida a los pre-pensionados. Implementar actividades orientadas hacia el autoconocimiento Esta fase está centrada en realizar conferencias, charlas o talleres encaminados a que el pre-pensionado adquiera conciencia respecto de sus propias ideas, conceptos y expectativas frente a su próxima situación como pensionado. En esta fase también se busca que el trabajador identifique o reconozca sus intereses personales (p.ej. pasatiempos, intereses en estudiar, viajar, compartir con su familia, etc.) y laborales (actividades de trabajo una vez se pensione), con el fin de proyectar posibilidades ocupacionales para su vida futura. Desarrollar actividades de información y sensibilización frente a la etapa de vida de pensionado La fase anterior, además de permitir a los trabajadores reconocer sus propias ideas respecto a su vida como pensionados, le permitirá al área de gestión del talento humano recopilar información valiosa para diseñar los contenidos de las actividades de sensibilización e información sobre la pensión y los cambios que esta etapa de vida implica. Los temas que se incluyen generalmente son los relativos a las implicaciones jurídicas, económicas, familiares y ocupacionales que sobrevienen con la pensión, para lo cual se convocan asesores cualificados quienes imparten capacitación y orientación. También es conveniente orientar a las personas en etapa de pre-pensión respecto de cómo obtener información de los fondos de pensiones para que tengan claridad sobre el proceso que se debe surtir para obtener la pensión.

### **Fomento de estilos de vida saludable**

Objetivo de la acción Incrementar la frecuencia de comportamientos saludable en los trabajadores, mediante un conjunto de acciones organizacionales de fomento del autocuidado .Jornadas de promoción de la salud (ejemplo el día, la semana o el mes de la salud). Motivación para la actividad física como caminar o usar la bicicleta para ir o retornar del trabajo, subir las escaleras en lugar del uso del ascensor, entre otras.

Disponer alimentos saludables en las máquinas expendedoras de alimentos así como en las bebidas, refrigerios y comidas que la empresa suministra., habilitar espacios para practicar actividades deportivas dentro de los centros de trabajo., organizar actividades deportivas (ver acción “Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales”), para las que se requiere la verificación de las condiciones médicas de las personas, la seguridad de los espacios donde se realizan las actividades y el calentamiento físico antes de la práctica deportiva, realizar convenios con cajas de compensación familiar, gimnasios y otras instituciones que proveen servicios deportivos.

### **Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad**

Objetivo de la acción Desarrollar habilidades en los trabajadores para modificar las reacciones de ansiedad o miedo ante situaciones que resultan amenazadoras, mediante la práctica de técnicas de desensibilización sistemática. La acción se fundamenta en el hecho que la desensibilización sistemática es un mecanismo de modificación de las respuestas individuales hacia otras más adaptativas para enfrentar dificultades o amenazas y reducir las reacciones de estrés. Las técnicas de desensibilización sistemática contribuyen en la modificación de las respuestas fisiológicas y cognitivas causadas por la exposición a factores de riesgo psicosocial. Solicitar a las entidades promotoras de salud (EPS), la realización de jornadas de capacitación y entrenamiento en técnicas de relajación como parte de las actividades de los programas de promoción y prevención que dichas entidades deben desarrollar con sus afiliados, realizar jornadas de formación sobre técnicas de desensibilización, con el apoyo y la asistencia técnica de la administradora de riesgos laborales (ARL) a la cual se encuentre afiliada la empresa. En este caso, el responsable del sistema de gestión de seguridad en el trabajo debe asegurar que las actividades que se realicen con el apoyo de la ARL se documenten en el plan de trabajo anual de la empresa. Fomentar la realización de las técnicas de relajación durante espacios ya establecidos en la empresa para el control de riesgos (como por ejemplo las pausas activas, las charlas de seguridad, entre otros). Desarrollar estrategias de comunicación (mensajes de correo, carteleras, folletos informativos, entre otros) que incluya información sobre técnicas de relajación, realizar convenios con instituciones especializadas en el manejo de técnicas de relajación o que cuenten con programas de formación o entrenamiento en estos temas, como por ejemplo las cajas de compensación familiar

### **Manejo eficaz del tiempo**

La falta de planeación o priorización de las actividades, la dilación en la toma de decisiones para iniciar o terminar una actividad y el dejar las cosas para más tarde (procrastinar), son fuentes generadoras de ansiedad por cuanto no permiten que un trabajador cumpla con sus actividades en el tiempo asignado o con la calidad esperada.

Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo

### **Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés**

Parte de las dificultades que tienen algunas empresas para manejar las situaciones asociadas a la ansiedad laboral radica en que pueden ser sus mismos directivos o jefes los generadores de esta reacción, o también puede suceder que el desconocimiento de las consecuencias del estrés puede llevar a los jefes a creer que es innecesario tomar acciones; además porque consideran que quienes lo padecen tienen una personalidad frágil. Establecer plan de formación para los jefes Además de definir las características y comportamientos esperados en los jefes, se les debe formar y apoyar en el desarrollo de habilidades para identificar oportunamente la presencia de síntomas sugestivos de estrés laboral, de manera que puedan implementar o apoyar las acciones de promoción de la salud, y de prevención establecidas en la organización.

### **Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral**

Capacitar a los trabajadores en estrategias y técnicas para desarrollar conductas resilientes: Autoestima, auto reconocimiento, habilidades sociales, creatividad e iniciativa, Solidaridad y empatía, capacidad de pensamiento crítico y flexible, conformación de redes de apoyo social, establecimiento de límites, fuentes de la resiliencia (“yo tengo”, “yo soy”, “yo estoy”, “yo puedo”), habilidades para la vida (cooperación, resolución de conflictos, resistencia, comunicación asertiva, resolución de problemas, toma de decisiones, manejo del estrés)

### **Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés**

Implementar iniciativas de información y sensibilización, desarrollar actividades de capacitación y entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés.

Definición y características del estrés, signos y síntomas de la ansiedad (ver tabla 1). Capacidad para trabajar bajo presión, manejo de emociones, control de impulsos y tolerancia a la frustración. Autoevaluación y reflexión positiva., autoestima, capacidad de autocontrol y autonomía. Resolución de conflictos, hábitos de vida saludable, relaciones interpersonales y apoyo social, habilidades comunicativas y sociales.

## **Discusión de resultados**

La pandemia del Covid-19 es un fenómeno el cual genero un impacto de cambios para el diario vivir, como se planteaba al principio de la investigación el crear nuevos hábitos para el desarrollo social, familiar, laboral y personal, a su vez esta situación se presenta el desarrollo de emociones que generan en las personas salir de su estado de confort.

Se puede presentar la tristeza, angustia, estrés, ansiedad entre otros, y a su vez crear esfuerzos para disminuir el desarrollo del contagio del virus. A lo cual alude a crear nuevas formas de afrontar la situación como lo es el uso del tapabocas, distanciamientos y trabajo desde casa.

Por consiguiente, para el desarrollo del trabajo se planteó cuáles serían esas las condiciones de la tarea que influyen en el nivel de estrés de los docentes que realizan trabajo en casa. Frente a los resultados obtenidos se logra evidenciar que la población seleccionada está en un alto nivel de estrés, teniendo en cuenta que cumple con los principios por el cual se planteó el trabajo. Teniendo en cuenta que el nivel de estrés alto puede desencadenar diferentes enfermedades a nivel físico y psicológico. Aun así, las personas no son conscientes de lo que las aqueja siendo desapercibida, ya tomando atención cuando la sintomatología pasa a un grado superior de gravedad.

Es importante mencionar que el estrés se clásica en agudo, episódico, crónico y burnout. Por lo cual es importante trabajar para no alcanzar la gravedad en estrés crónico o de burnout, dando por entendido que este ya depende de un tratamiento psicológico y farmacológico.

No obstante, uno de los aportes obtenidos en el desarrollo del trabajo es visualizar que a las personas se les debe trabajar generar conciencia y capacitación sobre estrategias de afrontamiento, ya que estas ayudan que en el proceso psicológico Como se debe actuar frente a una situación estresante. Asiendo claridad que estas no siempre van generarse de manera positiva, es decir que pueda disminuir o evitar el factor estresante. Uno de los aportes importantes que menciona (McCubbin, Cauble y Patterson, 1982), frente al proceso de afrontamientos se debe trabajar también de manera global ya que estos factores se representan en el ámbito social. También (McCubbin y McCubbin, 1993; Olson y McCubbin, 1982; Olson, 2011) hablan que en ambos ámbitos tanto en el individual como familiar van a desplegar o generar esfuerzos que se representan de manera comportamental y cognitivo para disminuir o mejorar el factor estresante.

Otro factor para resaltar es la desconformidad por parte de los docentes evaluados frente a la prevención de riesgo psicosocial. Teniendo en cuenta que el 35% manifiestan que las medidas empleadas no son suficientes. Y es de obligación de la institución establecer protocolos para la prevención de riesgo psicosocial como se establece en la resolución 385 y 844 del 2020, desde el aspecto psicosocial de trabajo en casa, que a su vez va amparado por el sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo de la resolución 2404 del 2019.

### **Conclusiones**

El estudio se desarrolló de manera satisfactoria, a pesar de las limitaciones en cuanto al acceso presencial de los docentes mediante el uso de las TIC, así pues, se pudo analizar la situación de los docentes bajo la metodología de trabajo en casa, dentro del contexto de la emergencia sanitaria, un panorama que ha traído serias consecuencias en el país y en diversas profesiones, afectándolos a nivel psicosocial de una manera nunca antes vivida, evidenciando claramente que esta población ha presentado cuadros de aumento de estrés y ansiedad, a raíz de las condiciones de la tarea que tienen que desarrollar, de las cuales los maestros muestran una falta de preparación tanto por su parte pero principalmente por la institución educativa., Ahora bien, se pudo generar un cumplimiento de los objetivos planteados, por medio de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, encontrando que:

- Las condiciones de la tarea, reflejadas en la metodología de trabajo en casa, de muestran que los docentes están expuestos a un alto nivel de manejo de TIC, sin embargo, la capacitación, en este tema es deficiente, igualmente se presentan muchas falencias en cuanto al puesto de trabajo y que en esta metodología de trabajo, los docentes se ven expuestos a una carga de trabajo elevada que se refleja en un aumento en las horas trabajadas al día, en las que deben manejar diversos horarios y un volumen de información muy grande, sin contar con las herramientas necesarias para el tratamiento de todos estos datos.

Todo lo anterior, representa unos factores de estrés para el docente que pueden influir en sus niveles de ansiedad de manera directa, ahora bien, se debe aclarar que todo esto se maneja en el contexto de la emergencia sanitaria, que hasta ahora se está resolviendo de manera lenta, con la llegada de las vacunas; así, durante el desarrollo de actividades de los docentes, los procesos de aislamiento están fallando ya que los docentes deben encontrarse de manera presencial con otros actores involucrados en la actividad pedagógica, como padres, estudiantes, administrativos y directivos, lo que supone la exposición al riesgo de contagio y un factor estresante mayor, haciendo que todas estas condiciones de la tarea y la

amenaza del COVID-19 supongan una influencia negativa sobre el bienestar mental del docente.

- En cuanto a la aplicación del segundo instrumento y cumplimiento del segundo objetivo específico, es importante resaltar que en los resultados alcanzados con la aplicación del Test EAE, se determina que el 40 % de los encuestados están con un nivel de muy alto, evidenciando una gran afectación en la población a raíz de la metodología de trabajo en casa y lo relacionado al COVID-19, teniendo en cuenta que los docentes frente a este cambio laboral han aceptado la nueva metodología de trabajo y las condiciones de su labor, mas no han recibido por parte de la institución un acondicionamiento correcto y frente a su salud mental puede estar afectado su ser en general.
- Finalmente, en el cumplimiento del tercer objetivo específico, se puede observar una falencia por parte de las instituciones en la implementación de medidas de prevención y promoción del bienestar psicosocial de los docentes, observando que estas generan algunos esfuerzos mediante charlas y capacitaciones y presentación de algún material informativo, sin embargo, estos esfuerzos y medidas son insuficientes para generar una buena prevención.

Además, se debe recordar al momento de hablar de estrés y ansiedad, que el cumulo de estos dos estímulos o estados, pueden llevar al camino para el desarrollo de enfermedades psicológicas que, a largo plazo, pueden causar afectación en las personas no solo a nivel mental sino de manera fisiológica. No obstante, esto se puede prevenir desde el trabajo psicosocial que se desarrolle con los docentes, trabajar mecanismo de afrontamientos y adaptación al cambio, en mano con otros programas y actividades que se desarrollen, para el bienestar y calidad de cada uno de los docentes que se enfrentan a estas nuevas medidas.

### Listado de referencias

ALLEN FRANCES, M.D. (1952). Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales. de Ancien Président de l'Association Mondiale de Psychiatrie.

Alvarez, C. C. B. (2012). Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. *Cuadernos de administración*, 28(48), 118-133.

American Psychiatric Association. (2013). Diagnostic and statistical manual of mental disorders (*DSM-5*®). *American Psychiatric Pub*

Aslrasouli, M., & Vahid, M. S. P. (2014). An investigation of teaching anxiety among novice and experienced Iranian EFL teachers across gender. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 98, 304-313.

Azuero, Á. E. A. (2019). Significatividad del marco metodológico en el desarrollo de proyectos de investigación. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(8), 110-127.

Barrio, J.A.; García, M.R.; Ruiz, I.; Arce, A. (2006). EL ESTRÉS COMO RESPUESTA, de Red de Revistas Científicas de América Latina

Bernal, C. A. (2010). Metodología de la investigación. PEARSON EDUCACIÓN, Colombia, tercera edición.

Casal, J., & Mateu, E. (2003). Tipos de muestreo. *Rev. Epidem. Med. Prev*, 1(1), 3-7.

Casali, A., & Torres, D. (2021). Impacto del COVID-19 en docentes universitarios argentinos: cambio de prácticas, dificultades y aumento del estrés. *TE & ET*.

Cao, W., Fang, Z., Hou, G., Han, M., Xu, X., Dong, J., & Zheng, J. (2020). The psychological impact of the COVID-19 epidemic on college students in China. *Psychiatry research*, 112934.

Congreso de la república. Ley 121. (2008). Colombia. 16 de Julio de 2008.

Daniel Goleman. (1996). *Inteligencia Emocional*. Madrid, Kairos.

El País (2017b). Línea 106 ahora atenderá problemas de salud mental de todos los caleños. Cali.

<https://www.elpais.com.co/cali/linea-106-ahora-atendera-problemas-de-salud-mental-de-todos-los-calenos.html>

Ferguson, K., Frost, L., & Hall, D. (2012). Predicting teacher anxiety, depression, and job satisfaction. *Journal of teaching and learning*, 8(1).

García, K. P. V. (2020). Regulación emocional, autocuidado y burnout en psicólogos clínicos ante el trabajo en casa por confinamiento debido al COVID-19. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 10(1), 6430-6430.

Géne J; Ruíz M; Obiols N; Oliveras L; Lagarda E. (2016) Aislamiento social y soledad: ¿Qué podemos hacerlos equipos de atención primaria? *Aten Primaria* ;48(9):604-609. <http://doi.org/10.1016/j.aprim.2016.03.008>.

Gil, G. P., Inchaurregui, L. C. A., Gálvez, R., & Rojas, V. D. (2001). *Medicina preventiva y salud pública*. Masson.

Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública*, 29(2), 237-241.

Gomero Cuadra, R., Zevallos Enriquez, C., & Llap Yesan, C. (2006). Medicina del trabajo, medicina ocupacional y del medio ambiente y salud ocupacional. *Revista médica herediana*, 17(2), 105-108.

Gómez Avila, L. (2017). *Medicina preventiva y del trabajo*. Bogotá: AREANDINA. Fundación Universitaria del Área Andina. *Repositorio digital Área Andina*.

Hernández, F. G. (Ed.). (2018). *Tratado de medicina del trabajo*. Elsevier Health Sciences.

Huang, Y., & Zhao, N. (2020). Generalized anxiety disorder, depressive symptoms and sleep quality during COVID-19 outbreak in China: a web-based cross-sectional survey. *Psychiatry research*, 112954.

J.L.Fernandez SEARA- M. Mielgo Robles . (2006). Eae escala de apreciación del estrés.

Li, Q., Miao, Y., Zeng, X., Tarimo, C. S., Wu, C., & Wu, J. (2020). Prevalence and factors for anxiety during the coronavirus disease 2019 (COVID-19) epidemic among the teachers in China. *Journal of affective disorders*, 277, 153-158.

Lifshitz, A. (2014). La medicina curativa y la medicina preventiva: alcances y limitaciones. *Medicina interna de México*, 30(1), 64-72.

Mahan, P. L., Mahan, M. P., Park, N. J., Shelton, C., Brown, K. C., & Weaver, M. T. (2010). Work environment stressors, social support, anxiety, and depression among secondary school teachers. *AAOHN Journal*, 58(5), 197-205.

Mazza, M. G., De Lorenzo, R., Conte, C., Poletti, S., Vai, B., Bollettini, I., ... & Benedetti, F. (2020). Anxiety and depression in COVID-19 survivors: Role of inflammatory and clinical predictors. *Brain, behavior, and immunity*.

McCubbin, H., Thompson, A. & McCubbin, M. (1996). Family assessment: resiliency, coping and adaptation: Inventories f

McCubbin H., Cauble, E. & Patterson, J. (1982). Family stress, coping, and social support. Springfield. Thomas Publisher.

Salleras, L. (1994). La medicina clínica preventiva: el futuro de la prevención. *Medicina clínica*, 102, 5-5.

Monterrosa-Castro, Á., Dávila-Ruiz, R., Mejía-Mantilla, A., Contreras-Saldarriaga, J., Mercado-Lara, M., & Florez-Monterrosa, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *MedUNAB*, 23(2), 195-213.

Mur de Víu, C., & Maqueda Blasco, J. (2011). Salud laboral y salud mental: estado de la cuestión. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57, 1-3.

Nieto, O., & Mazzáfero, V. (1999). Salud laboral. *Medicina y Salud Pública*. Buenos Aires: Eudeba.

Nova, A. P. (2011). Formación docente: hacia una definición del concepto de competencia profesional docente. *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*, 14(1), 67-80.

Pappa, S., Ntella, V., Giannakas, T., Giannakoulis, V. G., Papoutsis, E., & Katsaounou, P. (2020). Prevalence of depression, anxiety, and insomnia among healthcare workers during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. *Brain, behavior, and immunity*.

Pichón Castillo, C. M., & Vega Muñoz, M. N. (2020). El trabajo en casa, medida de emergencia ante la situación de covid-19 en Barranquilla que vulnera las condiciones de trabajo del empleado.

Sampieri, R. H., Collado, C. F., Lucio, P. B., Valencia, S. M., & Torres, C. P. M. (1998). *Metodología de la investigación* (Vol. 1, pp. 233-426). México, DF: Mcgraw-hill.

Suárez, A. A. G., Suárez, C. A. H., & Nuñez, R. P. (2021). Efectos depresivos del aislamiento preventivo obligatorio asociados a la pandemia del Covid-19 en docentes y estudiantes de una universidad pública en Colombia. *Psicogente*, 24(45), 1-20.

Ramos, C. A. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *Avances en psicología*, 23(1), 9-17.

Rocío Fragoso-Luzuriaga. (2015). Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto?. *Revista iberoamericana de educación superior*.

<https://www.redalyc.org/pdf/2991/299138522006.pdf>

Rodríguez, T. Y. M., Gómez, S. J. B., Vergara, A. P. M., & Gamboa, N. E. H. (2020). Percepción subjetiva de manejo emocional, ansiedad y patrones de ingesta relacionados con aislamiento por COVID-19. *Universitas Psychologica*, 19, 1-9.

Romero Garzón, Y. I. (2014). El teletrabajo, una precisión conceptual. Universidad Nacional de Colombia - Sede Bogotá.

Rosselli, D. (2020). Epidemiología de las pandemias. *Medicina (Bogotá)*, 42(2).

Talidong, K. J. B., & Toquero, C. M. D. (2020). Philippine teachers' practices to deal with anxiety amid COVID-19. *Journal of Loss and Trauma*, 25(6-7), 573-579.

Vega-Malagón, G., Ávila-Morales, J., Vega-Malagón, A. J., Camacho-Calderón, N., Becerril-Santos, A., & Leo-Amador, G. E. (2014). Paradigmas en la investigación. Enfoque cuantitativo y cualitativo. *European Scientific Journal*, 10(15).

World Health Organization. (2020). Coronavirus disease 2019. *World Health Organization*, 2019, 2633.

Ylla Segura L. (2008). Algunos aspectos psicodinámicos de los trastornos de ansiedad. *ASMR Revista Internacional*. Vol 7 n° 3

## Anexos

### Instrumento 1

#### Encuesta condiciones de la tarea y medidas de prevención

Este primer apartado de preguntas, se refiere a la información personal.  
Por favor conteste marcando una sola opción cuando corresponda a preguntas con respuesta múltiple y con letra clara y legible en las demás.

Fecha de aplicación					
Nombre					
Género	Masculino	Femenino	Tiene hijos	Si	No
Edad (años)	Entre 18 y 30	Entre 30 y 40	Entre 40 y 50	Entre 50 y 60	Más de 60
Estado civil	Casado(a)	Soltero(a)	Unión libre	Separado(a)	viudo(a)
Número de personas conviviendo en su hogar					
Lugar de residencia		Zona rural		Zona urbana	
<p>La siguiente sección corresponde a preguntas relacionadas con las condiciones de la tarea de la docencia, bajo la modalidad de trabajo en casa. Por favor conteste marcando una sola opción cuando corresponda a preguntas con respuesta múltiple y con letra clara y legible en las demás.</p>					
1	¿cuántas horas emplea para realizar su trabajo en el día, bajo la modalidad de trabajo en casa?				
	menos de 8		8 horas		más de 8 horas
2	¿Qué horarios maneja para realizar su trabajo en el día, bajo la modalidad de trabajo en casa?				
	Solamente en la mañana		Solamente en la tarde		Mañana y tarde

	Mañana tarde y noche	Tarde y noche	No tiene horarios definido		
3	¿Cuenta en su casa con un lugar destinado únicamente como puesto de trabajo, en sus actividades de trabajo en casa?			Si	No
4	¿Cómo calificaría su puesto de trabajo en casa, en cuanto a ergonomía?				
	Excelente	Bueno	Regular	Malo	
5	¿Cómo calificaría su puesto de trabajo en casa, en cuanto a Iluminación?				
	Excelente	Bueno	Regular	Malo	
6	¿Cómo calificaría su puesto de trabajo en casa, en cuanto a Ruido externo?				
	Excelente	Bueno	Regular	Malo	
7	¿Qué medios de comunicación utiliza, bajo la modalidad de trabajo en casa? (puede seleccionar varias)				
	Correo electrónico ( )	Celular o teléfono ( )	Plataformas educativas ( )		
	Whatsapp ( )	Presencial ( )	Otro ( )		
8	¿Tiene encuentros físicos con padres de familia, estudiantes, docentes o directivos durante la realización de sus actividades educativas, bajo la modalidad de trabajo en casa?			Si	No
9	¿Considera que cuenta con la capacitación pertinente para el manejo de herramientas virtuales y TIC para el trabajo, bajo la modalidad de trabajo en casa?			Si	No
10	¿Cuándo inició su trabajo en casa contaba con todos los implementos y recursos necesarios para realizar su trabajo, bajo la modalidad de trabajo en casa?			Si	No
11	Considera que para la revisión de actividades debe manejar muchos archivos, documentos o información de cualquier índole, bajo la modalidad de trabajo en casa?			Si	No

12	Considera que la carga de trabajo es mayor bajo la modalidad de trabajo en casa		Si	No
13	¿Qué métodos de vigilancia, control y evaluación realiza la institución sobre su actividad de trabajo bajo el modelo de trabajo en casa? (puede seleccionar varias)			
	Seguimiento constante por parte de una persona ( )		Informes ( )	
	Rendimiento académico de estudiantes ( )		Evaluaciones periódicas( )	
	Por medio de plataformas educativas virtuales ( )		Otros ( )	
14	¿La institución educativa ha implementado medidas para la prevención del riesgo psicosocial, en el contexto del trabajo en casa y la emergencia sanitaria?		Si	No
15	¿Qué tipo de medidas ha implementado la institución? (puede seleccionar varias)			
	Campañas preventivas ( )	Capacitaciones ( )	Charlas ( )	
	Encuestas evaluativas ( )	Presentación de material físico o virtual ( )		
	Acompañamiento con profesional ( )	Actividades recreativas ( )	Otras ( )	

### Anexo Instrumento 2

## NO ESCRIBA NADA EN ESTE EJEMPLAR

- Por favor conteste a todos los enunciados -

1. Etapa de búsqueda del primer empleo.
2. Situación de empleo eventual o subempleo.
3. Estar en paro.
4. Etapa de preparación profesional.
5. Hacer el servicio militar.
6. Presentarse a una entrevista de selección.
7. Presentarse a exámenes y/u oposiciones.
8. Competitividad laboral.
9. Subida constante del coste de la vida.
10. Situación económica propia o de la familia.
11. Deudas, préstamos, hipotecas.
12. Llegar tarde al trabajo, reuniones, entrevistas.
13. Relaciones con los demás compañeros, jefes, subordinados.
14. Sobrecarga de tareas y funciones laborales.
15. Tipo de trabajo (por lo ingrato que es).
16. Horario de trabajo o cambio del mismo.
17. Ritmo de trabajo.
18. Ambiente físico de tu trabajo.
19. Desorganización del trabajo.
20. Que supervisen constantemente tu trabajo.
21. Interrupción constante del ritmo de trabajo.
22. Excesiva responsabilidad laboral.
23. Toma constante de decisiones importantes.
24. Falta de alicientes en el trabajo.
25. Trabajar ante un público exigente.
26. Limitación de tiempo para realizar el trabajo.
27. Pocas posibilidades de ascenso laboral.
28. Recibir constantes reproches de jefes o compañeros.
29. Existencia de enchufes en tu trabajo.
30. No poder realizar el trabajo como a uno le gustaría hacerlo.
31. Baja remuneración o disminución de ingresos.
32. Inseguridad en el puesto de trabajo.
33. Trabajar en algo para lo que no estés preparado.
34. Dependencia del coche u otro medio para ir a trabajar.
35. Vivir lejos de la familia.
36. Cambiar de lugar de residencia o ciudad por el trabajo.
37. Cambio de puesto de trabajo.
38. Periodo de baja laboral.
39. Viajar con frecuencia por razones laborales.
40. Implicación o influencia negativa de la familia en el trabajo.
41. Pérdida de autoridad.
42. Falta de reconocimiento de tu trabajo.
43. No haber conseguido los objetivos propuestos.
44. Fracaso profesional.
45. Éxito profesional alcanzado.
46. Tu futuro profesional.
47. Tener que hacer declaración a Hacienda.
48. Etapa de preparación de las vacaciones.
49. Etapa de vuelta de vacaciones e incorporación al trabajo.
50. Cercanía de la jubilación.

## Hoja de respuestas

Nº 202

**E A E**  
**Hoja de respuestas**

Apellidos y Nombre \_\_\_\_\_ Sexo \_\_\_\_\_ Edad \_\_\_\_\_

Estudios/Título académico \_\_\_\_\_

Residencia \_\_\_\_\_ Profesión \_\_\_\_\_

**MARQUE CON UNA X EL RECUADRO DE LA ESCALA A CONTESTAR:**

G       A       S       C

Compruebe que el número de la fila donde anota su respuesta coincide con el del cuadernillo.

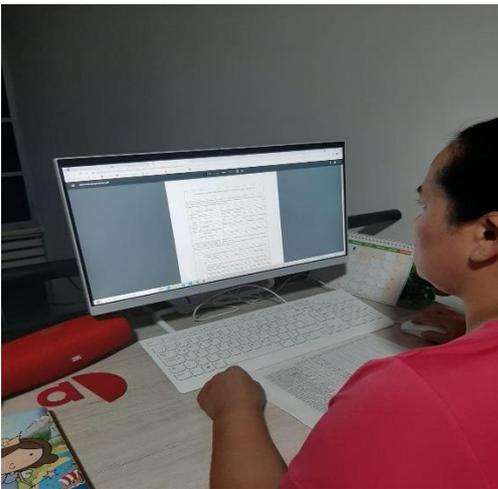
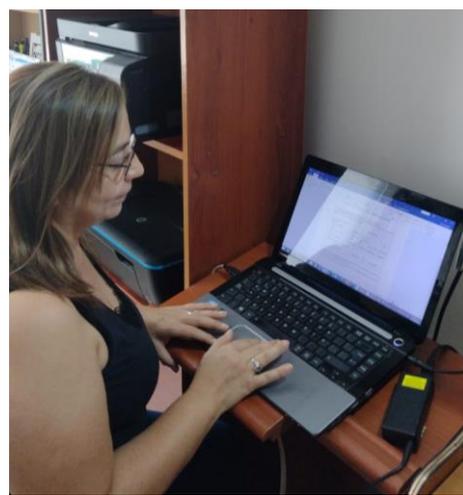
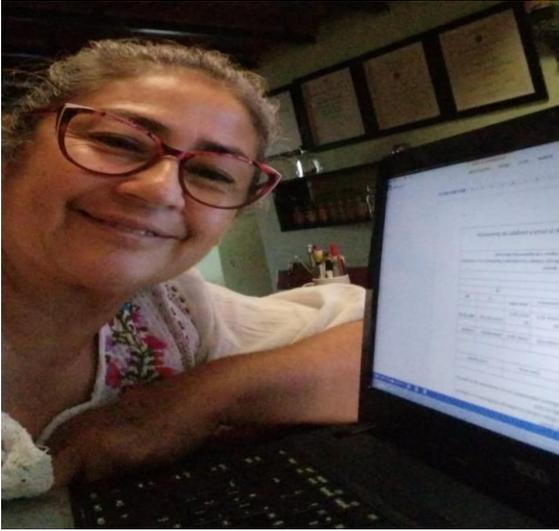
**Ejemplo: "Castigo innmercido"      SI    NO    0 1 2 3    A    P**

	SI	NO	Intensidad	Tiempo		SI	NO	Intensidad	Tiempo
1.	SI	NO	0 1 2 3	A P	28.	SI	NO	0 1 2 3	A P
2.	SI	NO	0 1 2 3	A P	29.	SI	NO	0 1 2 3	A P
3.	SI	NO	0 1 2 3	A P	30.	SI	NO	0 1 2 3	A P
4.	SI	NO	0 1 2 3	A P	31.	SI	NO	0 1 2 3	A P
5.	SI	NO	0 1 2 3	A P	32.	SI	NO	0 1 2 3	A P
6.	SI	NO	0 1 2 3	A P	33.	SI	NO	0 1 2 3	A P
7.	SI	NO	0 1 2 3	A P	34.	SI	NO	0 1 2 3	A P
8.	SI	NO	0 1 2 3	A P	35.	SI	NO	0 1 2 3	A P
9.	SI	NO	0 1 2 3	A P	36.	SI	NO	0 1 2 3	A P
10.	SI	NO	0 1 2 3	A P	37.	SI	NO	0 1 2 3	A P
11.	SI	NO	0 1 2 3	A P	38.	SI	NO	0 1 2 3	A P
12.	SI	NO	0 1 2 3	A P	39.	SI	NO	0 1 2 3	A P
13.	SI	NO	0 1 2 3	A P	40.	SI	NO	0 1 2 3	A P
14.	SI	NO	0 1 2 3	A P	41.	SI	NO	0 1 2 3	A P
15.	SI	NO	0 1 2 3	A P	42.	SI	NO	0 1 2 3	A P
16.	SI	NO	0 1 2 3	A P	43.	SI	NO	0 1 2 3	A P
17.	SI	NO	0 1 2 3	A P	44.	SI	NO	0 1 2 3	A P
18.	SI	NO	0 1 2 3	A P	45.	SI	NO	0 1 2 3	A P
19.	SI	NO	0 1 2 3	A P	46.	SI	NO	0 1 2 3	A P
20.	SI	NO	0 1 2 3	A P	47.	SI	NO	0 1 2 3	A P
21.	SI	NO	0 1 2 3	A P	48.	SI	NO	0 1 2 3	A P
22.	SI	NO	0 1 2 3	A P	49.	SI	NO	0 1 2 3	A P
23.	SI	NO	0 1 2 3	A P	50.	SI	NO	0 1 2 3	A P
24.	SI	NO	0 1 2 3	A P	51.	SI	NO	0 1 2 3	A P
25.	SI	NO	0 1 2 3	A P	52.	SI	NO	0 1 2 3	A P
26.	SI	NO	0 1 2 3	A P	53.	SI	NO	0 1 2 3	A P
27.	SI	NO	0 1 2 3	A P					

En A = _____ Total = <input style="width: 50px;" type="text"/> En P = _____	Puntuaciones en intensidad A = _____ Total = <input style="width: 50px;" type="text"/> Centil = <input style="width: 50px;" type="text"/> P = _____
-----------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Copyright © 1992 by TEA Ediciones, S.A. - Edite: TEA Ediciones, S.A. Fray Bernardino de Sahagún, 24; 28036 MADRID - Prohibida la reproducción total o parcial. Todos los derechos reservados - Este ejemplar está impreso en tinta azul. Si le presentas otro en tinta negra, es una reproducción ilegal. En beneficio de la profesión y en el mayor precio, NO LA UTILICE - Printed in Spain. Impreso en España por Aguirre Campana, Daganzo, 16 s/pto; 28002 MADRID - Depósito legal: M - 16838 - 1992.

Registro fotográfico docentes



Bogotá, Mayo 3 de 2021

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada: **Trabajo en casa y ansiedad en docentes, durante la pandemia por COVID-19**, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

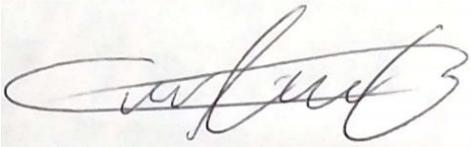
Firma



---

Valentina del Mar Muñoz Ruiz  
CC. 1.144.202.183 Cali- Valle

Firma



---

Cesar Alberto Gutiérrez Ramírez  
CC. 1069757797 de Fusagasugá