

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA
CONSECUENCIAS DEL TELETRABAJO EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS
DOCENTES DEL COLEGIO COMFACESAR DE LA CIUDAD DE VALLEDUPAR.

PRESENTA:

ANA MARIA RIVERA ZAMBRANO. CÓDIGO 1722410298

GIANNINE ROSADO PELAÉZ. CÓDIGO 1711024648

KATHERIN JULIETH CAMPILLO SERRATO. CÓDIGO 1711021900

VICTORIA ROMERO FONSECA. CÓDIGO 1621024313

SUPERVISOR:

CAROLINA GÓMEZ. MGS

BOGOTÁ, MARZO-JULIO 2021

Tabla de Contenidos

1. Resumen.	2
Capítulo I. Introducción	3
Descripción del contexto general del tema	4
Planteamiento del problema	5
Pregunta de investigación	5
Objetivo general	5
Objetivos Específicos	5
Justificación	6
Capítulo II. Marco de referencia	6
Marco Empírico	9
Capítulo III. Metodología	14
Tipo y diseño de investigación	14
Participantes.	14
Instrumentos de recolección de datos.	15
Consideraciones éticas.	16
Capítulo IV. Resultados.	16
Discusión.	20
Conclusiones.	21
Limitaciones.	22
Recomendaciones.	23
Referencias bibliográficas	24

Resumen.

En la actualidad, los problemas sociales relacionados a la salud han generado cambios en la manera de trabajar de los docentes, debido a que estos han tenido que adoptar la modalidad de teletrabajo a la cual no estaban acostumbrados. El objetivo general de esta investigación es identificar las consecuencias del teletrabajo en la calidad de vida laboral de los docentes del colegio COMFACESAR de la ciudad de Valledupar, en el marco de la virtualidad por COVID-19. La metodología a implementar será la realización de una encuesta aplicada a docentes del centro educativo mencionado, analizando qué tanto el teletrabajo y el uso de las TICS afectan positiva o negativamente su calidad de vida en el ámbito laboral. Resultados: se encontró una alta afectación en la calidad de vida de los docentes que trabajan desde casa, debido a que sus tiempos se limitaron en familia y su carga laboral aumento, generando insatisfacción laboral desde estos aspectos.

Palabras clave: Teletrabajo, Docente, Calidad de vida, TIC y Bienestar.

Capítulo I.

Introducción

En la actualidad la modalidad de trabajo ha cambiado para los docentes a nivel mundial, esto debido a problemas relacionados con la pandemia por COVID-19, la cual llevó a un aislamiento social preventivo para evitar la propagación del virus. Dicho fenómeno, obligó a implementar el teletrabajo en las instituciones educativas y universidades, considerando que era la única forma de poder brindar la enseñanza a los estudiantes, lo cual puede afectar a los docentes ya que genera algunas dificultades relacionadas a su entorno y proceso de adaptación.

De acuerdo a medios internacionales, en países como España el 93% de los docentes presentan estrés emocional relacionado al teletrabajo durante el aislamiento preventivo (Press, 2020), y en Colombia según la encuesta realizada por la Asociación Colombiana de Universidades, el 83% de los docentes consideran que la carga laboral aumentó durante la pandemia, además, aquellos con edad inferior a 30 años se desenvuelven un 71% en el uso de las TIC, mientras que los que superan los 60 años su porcentaje disminuye a un 46% (Cárdenas, Orjuela y Moya, 2020).

Por otro lado, Colombia tiene un promedio de 122.278 personas que se desenvuelven en el teletrabajo, lo cual evidencia que esta modalidad se ha consolidado en el país, y ha sido implementada como una opción de poder llevar a cabo la enseñanza en una época en la que se han experimentado cambios a nivel social, dentro de los cuales se encuentra el contexto educativo, uno de los más golpeados por este fenómeno que llevó a cerrar universidades y escuelas para evitar el contagio y propagación de un virus que ha resultado mortal (Ministerio de Trabajo, 2018).

Se precisa mencionar que “el teletrabajo en Colombia ha aumentado casi un 400% en relación con los dos años anteriores” (MTIC, 2016). (Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicación), que es una cifra bastante alta que evidencia el beneficio para las organizaciones, pero no se evalúa desde la psicología que efectos en la calidad de vida laboral puede tener en las personas que trabajan bajo esta modalidad, ya que el teletrabajo implica un proceso de adaptación y organización, de no ser así esto podría generar consecuencias en el bienestar.

Descripción del contexto general del tema

El Teletrabajo, si bien era ya usado por más de 122mil trabajadores según las cifras del Ministerio TIC del 2018, se adoptó como una medida obligatoria temporal por la contingencia al ser la opción ideal para este estado de excepción (pandemia), que evita el contacto físico entre compañeros y disminuye la probabilidad de contagio con Covid-19.

En ese mismo sentido, la pandemia del Covid-19 ha generado otros cambios en la vida cotidiana, transformando hábitos y prácticas sociales, en donde la calidad de vida laboral, bienestar emocional, psicológico y social son factores importantes que suelen pasar inadvertidos.

La tecnología a pesar de ser oportuna para el teletrabajo, genera factores de riesgos físicos (sedentarismo, cefaleas, sueño, tensión etc.) y psicosociales (sobrecarga de trabajo, perturbaciones psíquicas, desequilibrios y conductas alteradas, ansiedad, estrés, etc.) y respecto a esta modalidad el Instituto de Seguridad Laboral (2020), manifiesta que la OIT *“analizó datos de 15 países descubrió que los trabajadores eran más productivos cuando realizaban sus tareas fuera de una oficina, pero los investigadores también advirtieron riesgos para el trabajador”*. Así, el estudio indicó que los empleados que trabajaban en su casa tenían jornadas laborales más largas, intensas e interrumpían en sus tareas domésticas y que el 42% de teletrabajadores presentaban unos niveles altos de estrés, frente al 29% de los trabajadores de oficina, siendo una cifra que corrobora los efectos negativos del teletrabajo en la calidad de vida de los trabajadores.

En Colombia, las cifras no difieren con lo anterior porque *“El 62% de los colombianos ha sufrido de estrés, ansiedad y sensación de aislamiento durante los más de 90 días que ha durado la cuarentena y el 38% extraña el ambiente profesional, según una encuesta realizada por Terranum”* (Álvarez, 2020, pág. 2), demostrando que el teletrabajo y el aislamiento disminuyen el bienestar de los empleados en este país. De esta forma, un estudio realizado por BGC (2020), se evidencia que la gran mayoría de padres de familia, con índices del 60% no cuentan con apoyo en el cuidado y educación de sus hijos y es por esto que se destina más del tiempo diario para lograr cuidar a sus hijos y lograr un rendimiento alto en sus actividades académicas. Este es el caso de la I.E. COMFACESAR (Valledupar, Cesar) que ha tenido que reinventarse para seguir educando a los más de 200 niños que estudian allí, dedicando mayor

tiempo en el diseño de actividades para las clases en formato virtual, adaptación, creatividad, etc. y el resultado de ello ha sido un alto índice de estrés producto del cambio.

Planteamiento del problema

Los docentes de la I.E. COMFACESAR han tenido que experimentar diversos cambios en su modalidad de trabajo, que los ha llevado a implementar el uso de las TIC desde sus hogares para impartir conocimiento a los estudiantes, entorno que les dificulta llevar a cabo sus tareas porque interfieren diversos factores en su labor, autores como Lampert y Poblete (2018) manifiestan que: “puede existir un riesgo entre el trabajo, la vida familiar, lo personal y el aislamiento social que puede tener efectos negativos en la calidad de vida y bienestar del trabajador” (p.7), debido a lo anterior es preciso conocer que incidencia ha tenido el teletrabajo en la vida laboral y personal de cada uno de los docentes de la I.E COMFACESAR en Valledupar en el marco de la virtualidad por COVID-19.

Pregunta de investigación

De acuerdo a lo anterior, surge la siguiente pregunta de estudio ¿Cómo impacta el teletrabajo en la calidad de vida laboral de los docentes de la I.E COMFACESAR en Valledupar en el marco de la virtualidad por COVID-19?

Objetivo general

Identificar las consecuencias del teletrabajo en la calidad de vida laboral de los docentes de la I.E. COMFACESAR en Valledupar en el marco de la virtualidad por COVID-19.

Objetivos específicos

1. Conocer las consecuencias que ocasiona el teletrabajo en la calidad de vida laboral de los docentes de la I.E. COMFACESAR en Valledupar, en el marco de la virtualidad por COVID-19.
2. Evaluar los elementos que afectan el teletrabajo en casa y determinar cómo influyen en la calidad de vida del empleado.
3. Relacionar las afectaciones encontradas en la calidad de vida de los docentes con el teletrabajo.

Justificación

La presente investigación es importante porque permite evaluar las consecuencias del teletrabajo en la calidad de vida laboral de los docentes de la I.E. COMFACESAR, para así comprender como esta modalidad laboral puede estar afectando las emociones, pensamientos y comportamientos de esta población. Así mismo, este estudio aporta información que sirve para la promoción y prevención en investigaciones posteriores que busquen propiciar mejores entornos laborales para los docentes y les permitan adoptar estilos de vida saludables, evitando situaciones estresantes y una mejor adaptación al cambio, ya que el teletrabajo puede tener consecuencias relacionadas a enfermedades físicas y mentales en esta población, la cual representa para la sociedad colombiana el pilar de la educación.

Por otro lado, comprender este fenómeno aporta conocimiento y herramientas al futuro profesional, ya que le permite entender a través de la investigación aplicada los fenómenos sociales, además generar datos científicos desde la psicología que pueden ser muy útiles en el campo académico, ya que la profundización en un tema que ha tenido un gran impacto social en la actualidad como es el teletrabajo, aporta información relevante relacionada a los cambios generados en el contexto educativo que pueden impactar la calidad de vida laboral de los docentes.

Capítulo II.

Marco de referencia

Expuesta ya la problemática acontecida tras el Covid-19 y su repercusión en las formas de trabajo, es notoria la relación entre las consecuencias que tiene el teletrabajo en la calidad de vida de los docentes. Esto ocurre principalmente por la condición humana del trabajador, el cual, para poder subsistir, debe asegurar su medio de supervivencia, o sea el trabajo, y adaptarse a la modalidad que el entorno le obliga. Sin embargo, a pesar de la resiliencia respecto a la ejecución de su empleo, el trabajador sigue siendo un ser humano con necesidades básicas, deseos e introspección y un ente social con rutinas establecidas y relacionamiento directo con la sociedad que puede o no incluir vínculos familiares. Esta sinergia de elementos permite que se pueda entender desde un punto de vista científico y

empático, la reacción focalizada hacia el impacto que ha tenido el Covid-19 en la modalidad de trabajo, el relacionamiento social y el bienestar de los profesores en cuestión, por lo tanto, a continuación, se expondrán los conceptos y teorías que explican las necesidades del ser humano y su relacionamiento ante situaciones particulares.

Marco conceptual

El teletrabajo es una labor que precisa de mucho conocimiento y uso adecuado de las TIC con el propósito de desarrollar tareas asignadas en una empresa o institución desde cualquier lugar, como por ejemplo el hogar, lo cual demanda contar con soporte tecnológico y equipos para cumplir cada uno de los objetivos o funciones asignadas. De igual forma, tiene algunas consecuencias como: separación personal entre colaboradores, menor supervisión por parte de los jefes, mezclar la familia con el trabajo lo que puede generar situaciones estresantes, padecer problemas visuales y dolores de cabeza por alta exposición a la pantalla de los dispositivos, problemas de adaptación, estrés, percepción de soledad y sentirse estancado profesionalmente (Osio, 2010).

De acuerdo a lo anterior, algunos de los tipos de teletrabajo más comunes son: teletrabajo independiente, es aquel que permite desarrollar las tareas desde cualquier lugar y haciendo uso de las TIC, teletrabajo suplementario, la persona labora en la oficina y desde cualquier otro lugar usando las TIC, y trabajo móvil, en donde el empleado se puede ausentar periódicamente y trabajar desde su dispositivo móvil (Ley 1221, 2008). De esta forma, la calidad de vida consiste en la sensación de bienestar que puede ser experimentada por los individuos y representa la suma de sensaciones subjetivas y personales del «sentirse bien». (Velarde-Jurado E, Ávila-Figueroa C. 2002). No obstante, la revisión aborda que la conforman dos elementos: uno orientado a la destreza en el desarrollo de actividades, que indican el bienestar en todas las áreas del docente; y el otro, dirigido a resaltar el bienestar con los niveles de evolución del tratamiento, evidenciando mejoras en los síntomas presentados por cada docente afectado (Gotay CC, Korn EL, McCabe MS, Moore TD, Cheson BD. 1992).

La calidad de vida laboral se refiere al bienestar de los empleados (Sirgy, Efraty, Siegel y Lee, 2001). Se define “La calidad de la vida laboral como la satisfacción del empleado y evalúa el nivel de felicidad y crecimiento que producen estas condiciones, a partir de la percepción de la organización y de sentirse satisfecho e insatisfecho con el entorno en el

que trabaja el colaborador”. En general, esto afecta el desempeño óptimo de la empresa. (Kristen et al., 2006, p.141). En consecuencia, la definición de calidad de vida está directamente ligada con la satisfacción que se puede sentir como empleados y afecta sus entornos inmediatos de desarrollo positiva o negativamente dependiendo de su percepción actual en la organización.

Los docentes son aquellas personas que están altamente calificadas para potenciar las capacidades intelectuales de los alumnos o estudiantes a través del desarrollo de un pensamiento crítico y científico, promoviendo nuevas maneras de convivencia en el aula y competencias para que cada individuo siga aprendiendo a lo largo de la vida, por lo tanto, más que experiencia y formación, el docente debe poseer un conjunto de competencias y conocimientos para lograr una mejor intervención en el mundo educativo. Dentro de sus funciones se encuentran: conocer contenidos curriculares, planear, desarrollar y evaluar de manera formativa los procesos de enseñanza- aprendizaje, desarrollar ambientes equitativos, formar en la ciudadanía y respeto por los derechos, entre otros aspectos que hacen de su labor una de las más importantes (Romero, Rodríguez y Romero, 2013).

Marco teórico

Se hace preciso abordar, la teoría de la satisfacción de los deseos es una teoría Hedonista del filósofo Henry Sidgwick en su libro “Los métodos de la ética” la aborda y menciona que los deseos constituyen una estimulación en la búsqueda de beneficios que generen satisfacción en las labores desempeñadas en la vida diaria. La calidad de vida estaría asociada al grado en que los deseos y necesidades son satisfechos (Aguiar y cols. 2000) Entonces lo considerado como “bueno” para la persona es que esta tenga la satisfacción de sus deseos o preferencias (Nava, 2012). Es estipula, según Salas y Garzón (2012) que hay una teoría que explica la calidad de vida, como: “La satisfacción de los deseos o preferencias entendidos como estados de situaciones tomados como objetos, por ejemplo, si el deseo de una persona es estar en un lugar determinado, este se satisface cuando esté en ese lugar.” (p. 39). Además, esta teoría retribuye una línea directa entre la búsqueda y satisfacción de las necesidades resultado de una calidad de vida idónea para el trabajador.

Es importante decir que la calidad de vida laboral presenta una relación directa con la motivación laboral de los trabajadores, por eso se denota importante el abordaje y aplicación

de teoría de la motivación desarrollada por Herzberg, Mausner y Snyderman. La motivación es definida con una cualidad inherente a la psicología humana en donde se identifica el nivel de compromiso de una persona y además puede permanecer orientado hacia el logro de una meta con un objetivo en específico, (López, 2005). La importancia de la motivación y su desarrollo en organizaciones contribuye a un empleado satisfecho y que percibe una calidad de vida idónea en sus ámbitos de desarrollo (López, 2005).

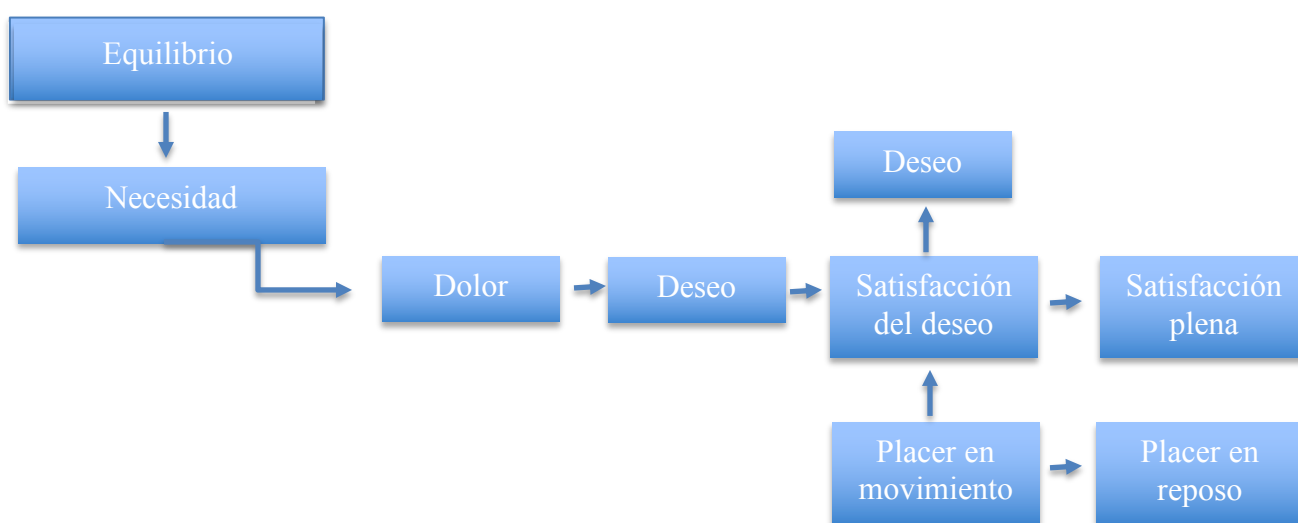


Diagrama 1. la teoría de la satisfacción de los deseos
Fuente: Elaboración propia.

Marco Empírico

A continuación, se muestra la descripción de la muestra teórico -empírica.

Tabla 1. *Características de los estudios incluidos en la revisión.*

Autores	Año	Base de datos	de Idioma	Tipo de estudio	de Poblacion	Instrumentos
----------------	------------	----------------------	------------------	------------------------	---------------------	---------------------

Bonilla Prieto, Liliana Andrea, Plaza Rocha, Diana Carolina, De Cerquera, Gladys Soacha, & Riaño-Casallas, Martha Isabel.	2016	Scielo	Español	Cualitativo	Se revisaron 41 artículos publicados en revistas y bases de datos indexadas, nacionales como internacionales.	Se aplicó una búsqueda y revisión documental en donde se consultaron las bases de datos Embase-Elsevier, Ebsco, Fuente académica-Ebsco incluyendo fuentes nacionales e internacionales.
Venegas Tresierra CE, Leyva Pozo AC.	2020	Revista especializada en salud.	Español	Cualitativo	Se seleccionaron un total de 43 investigaciones con base en su relevancia.	Se implementó un análisis de la literatura internacional, principalmente de los últimos años, obtenida de la revisión en motores de búsqueda de las publicaciones científicas Ebsco, PubMed y complementada con Google Scholar, de acuerdo a tesauros reconocidos, en inglés y español.
Da Silva.	2017	Scielo	Español	Cualitativo	La muestra fue de 80 estudios relacionados con el tema.	El instrumento tuvo tres secciones: 1) Datos Generales, 2) Cuestionario de Motivación Laboral (Cuestionario de Frederick Herzberg) y 3) Cuestionario de Satisfacción Laboral (Cuestionario Font Roja).
López, Nelson W., Pérez-Simón, M. Claudia, Nagham-Ngwessitcheu, Edwige G., & Vázquez-Ubago, María.	2016	Scielo	Español	Cualitativo	15 artículos de estudio comprendidos en el periodo 1992 – 2015.	Se realizó la búsqueda bibliográfica en las siguientes bases de datos: MEDLINE (vía PubMed), WOK, OSH UPDATE, CISDOC, LILACS, COCHRANE LIBRARY, IBECs, SCOPUS y en repositorios como: Scielo y IOS press. Además se completó la búsqueda en GOOGLE.

Gómez Rojas, Paola, Hernández Guerrero, Julia, & Méndez Campos, María Doris.	2016	Scielo	Español	Cuantitativo	En total participaron 1010 trabajadores.	Se utilizó el cuestionario SUSESOSTAS 21, adaptación a la población chilena y el Cuestionario de Satisfacción Laboral n el área de teletrabajoS20/23 (Meliá y Peiró, 1989)
García, González Baltazar, Rodríguez, Acosta Fernández, & León.	2016	Scielo	Español	Cuantitativo	un total de 447 trabajadores.	Se aplicó cuestionarios: "CVT-GOHISALO" y "Evaluación de Síntomas de Estrés en el teletrabajo".
Callejas-B., H. J., Gómez-R., S. I., Uribe-M., S. L., & Vergel-V., L. C.	2017	Scielo	Español	Cualitativo	15 artículos científicos como fuentes bibliográficas.	Se realizó la búsqueda bibliográfica en las siguientes bases de datos: MEDLINE (vía PubMed), WOK, OSH UPDATE, CISDOC, LILACS, COCHRANE LIBRARY, IBECs, SCOPUS y en repositorios como: Scielo y IOS press. Además se completó la búsqueda en GOOGLE.
Ardila.	2016	EBSCO	Español	Cuantitativo	21 empleados	Encuesta semiestructurada, observación y revisión documental familiar.
Bruges, Lopez, Socarras.	2020	Revista científica Espacios.	Español	Cualitativo	La población estuvo constituida por 50 analistas vinculados a las oficinas principales de telefonía celular de las ciudades de Riohacha, Capital del Departamento de La Guajira en Colombia y de Maracaibo, capital del Estado Zulia en Venezuela.	Historias de vida y consulta en bibliotecas virtuales información documental.

Con relación a los objetivos planteados a continuación se describen los hallazgos:

En el presente año (2020), se encendieron las alarmas a nivel mundial en ámbitos como la salud, crisis económica, desempleo, aislamiento, y la salud mental. En este último aspecto, las preocupaciones más graves siguen en indagatorias que proporcionen soluciones pertinentes.

Un estudio realizado entre junio y Julio del presente año por la Universidad Icesi se evidenció que si bien, antes de la Pandemia el nivel de satisfacción de los colombianos estaba en una puntuación de 8,5 en una escala de 1 a 10 (puntuación que hizo que el país se considerara uno de los más felices del mundo), tras el confinamiento pasó a estar en 7.5 puntos (un declive extremadamente alto en comparación). Así mismo, indicó que entre los resultados más preocupantes está el incremento del Estrés y la Ansiedad mostrando una puntuación de 6.2 (disminuyendo el índice de satisfacción y bienestar) por lo que se pudo concluir que *“La pandemia y la cuarentena han disminuido el bienestar emocional de la población.”* Y así mismo, se pronostica en los colombianos un incremento de casos de depresión, insomnio e irritabilidad en los colombianos (Salud mental y física en las post-pandemia, 2020). A pesar de lo anterior, esta investigación no profundiza en los efectos que el teletrabajo pueda estar teniendo o no en los colombianos, enfocándose más en su visión panorámica respecto al futuro de los colombianos.

Uno de las investigaciones que se precisa de gran relevancia es el de los autores (Venegas & Leyva, 2020), en donde se describe por medio de una revisión bibliográfica, la fatiga y la disminución de la calidad de vida del teletrabajador, resultando de interés para la salud ocupacional, la salud pública, la investigación clínica, la psicología y otras áreas del conocimiento, donde se logró identificar que en el teletrabajo también hay riesgos psicosociales. El alto índice de estrés originados por altas cargas laborales puede estar asociado con el cansancio y, por lo tanto, debe considerarse un riesgo psicosocial. La fatiga tiene múltiples consecuencias, pero las personas con antecedentes ocupacionales tienen la predisposición de ser de mal genio en varios aspectos de su trabajo y la carga de trabajo mental es muy perjudicial.

Otro de los estudios más destacados aborda *“Stress and burnout at work: differences, updates and lines of intervention that impact the quality of work life in teleworking”*. No

obstante, donde su propósito es analizar el proceso de estrés laboral y agotamiento: el ámbito de las intervenciones. Se menciona que está relacionado con varios factores y resultados tipo pronósticos o calificadores del estrés, así como con comportamientos sobre el estrés laboral y los síntomas del agotamiento. Puede cambiar simultáneamente a nivel individual, interpersonal y organizacional y causar una disminución en la calidad de vida. Sin embargo, se establecen dinámicas diferentes entre cada componente para demostrar que existe la necesidad de estudiar el estrés laboral y la ira ocupacional utilizando modelos procedimentales en contextos socio históricos. En situaciones de estrés, condiciones laborales, relaciones interpersonales, determinados rasgos de personalidad, estilos organizativos y de liderazgo, circunstancias sociales y económicas, o incluso determinados rasgos. Ciertos aspectos del diseño del trabajo son algunos de los más estudiados hasta ahora.

Es de pertinencia abordar el estudio de (López, Pérez, Nagham & Vázquez, 2015), en el cual se estipula mostrar el marco global del TT en España, factores de riesgo, repercusión, beneficios y perjuicios, detallar las condiciones y medidas de seguridad laboral que deberían acompañar el proceso y se aborda un metaanálisis menciona la autonomía, la relación familia-trabajo, satisfacción laboral y relación trabajador-supervisor como los principales beneficios que se pueden atribuir a la calidad de vida. También hay aspectos positivos como la menor intención de dejar de fumar y el estrés relacionado con el trabajo. También se destaca la posibilidad de incluir a mujeres con discapacidad, ancianos y cuidadores como otro aspecto negativo inherente al bienestar del trabajador.

Un estudio investigativo muy mencionado y que abarca variables de estudio encaminadas a la identificación, de (Gómez, Hernández, Guerrero & Méndez, 2016). Este estudio examinó los riesgos y satisfacción laboral de organizaciones los factores de que laboran en el área de telecomunicaciones de Chile, encontró una relación negativa significativa entre estos factores de riesgo y satisfacción laboral en el ámbito del trabajo a distancia. Se determinó que, a mayor riesgo psicosocial percibido en términos de trabajo ocurre un potencial y positivo crecimiento, apoyo social empresarial, calidad de liderazgo, recompensas y existencia dual mostrando baja satisfacción laboral. Para el trabajo dimensionalmente positivo y el potencial de crecimiento, los trabajadores / apoyo son más

altos en el rango medio, además de las relaciones importantes entre la psicología dimensional de la demanda, dependiendo de la industria en la que trabajan.

Capítulo III.

Metodología

Tipo y diseño de investigación

Se desarrolla en el estudio una investigación mixta la cual se basa en compilar, examinar e integrar el estudio utilizando los dos enfoques, el cualitativo y cuantitativo. En consecuencia, este enfoque se desarrolla para un abordaje más completo del problema investigativo y que se hace necesario complementar los dos enfoques. Se incluyen además en su análisis escalas y probar las hipótesis planteadas.

Se detalla como un diseño de carácter descriptivo, que se dedica a abordar los factores que causan beneficios y perjuicios a la calidad del trabajo de los docentes, y se orienta principalmente en la visualización de patrones y fenómenos que se relacionan con los miembros de una organización, evidenciando cómo surgen en circunstancias naturales. Se observaron y se recopilaban datos con sujetos en forma natural y que no estaban siendo sometidos a estímulos ni condiciones externas.

Participantes.

En el desarrollo de la investigación se tuvo en cuenta una población de docentes, donde se abordó una muestra de 15 profesores del colegio COMFACESAR, se establecieron diversas preguntas con ítems que estaban relacionados a la calidad de vida durante el teletrabajo. Los participantes presentan edades promedio de 20 a 55 años, deben ser miembros activos de la Institución Educativa COMFACESAR, deben llevar más de 2 años en el colegio, deben vivir en la ciudad de Valledupar (César) y ser parte de la planta de la institución educativa.

Criterios de inclusión: los docentes que participaron deben ser pertenecientes a la Institución Educativa COMFACESAR, su edad debe ser entre 20 a 55 años, con mínimo 2 años en la institución, residentes de la ciudad de Valledupar (César) y ser parte del grupo de planta y que están por contrato fijo de la institución educativa.

Criterios de Exclusión: los participantes que presentan edad inferior a 20 años o mayor a los 55 años no se tuvieron en cuenta para la encuesta y el abordaje, así mismo los profesores de otras sedes del colegio pero que no pertenecen a la sede de Valledupar (César) y, los cuales no son activos de planta de la institución educativa, es decir, que no tienen un contrato fijo en la institución o que sus condiciones médicas o psiquiátricas no se lo permitan.

Instrumentos de recolección de datos.

La técnica utilizada en la investigación es el cuestionario como lo afirma (Hernández, Sampieri, 2015), el cuestionario es la herramienta más utilizada en la recolección de datos. “Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir” (p.3). Los ítems del instrumento están compuestos por preguntas abiertas y cerradas que contienen variables categóricas y subcategorías que contienen delimitantes del estudio.

Se realizó desarrollo un cuestionario para los docentes de la Institución Educativa COMFACESAR, donde se denotan preguntas orientadas a las áreas del teletrabajo en la salud mental en la modalidad del teletrabajo tras el aislamiento. Las preguntas son 15 de estructura cerrada, con única opción de respuesta. Es un cuestionario virtual de Google, la cual cuenta con la tabulación automática de datos a analizar y adrede, permite una recolección segura de información sin generar un factor de riesgo biológico.

Link disponible del cuestionario:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfL16WcVHV-1AUYKF1x1FoANKNnis8h7sdnYftI82wtzgUtiA/viewform?usp=sf_link

Nota: La aplicación de instrumentos fue virtual, debido a que los docentes se encuentran en la modalidad de teletrabajo, situación por la cual fue dificultoso la evidencia fotográfica, ya que algunos no permitieron que su imagen se divulgara en un trabajo investigativo, así mismo otros docentes estaban en zona rural y no contaban con medios idóneos para la fotografía. Aun así, se adjuntan fotografías de la socialización de los instrumentos.

Estrategia del análisis de datos.

Se desarrolló la estrategia de análisis de datos mediante el programa de creación de plantillas y encuestas en Google Forms, para proceder a crear este instrumento evaluativo. En consecuencia, se realizó un análisis de información mediante tabulación de las respuestas que

fueron incluidas allí por los participantes, luego se acudió al programa de graficación de Excel para poder incluir todos estos datos y generar los resultados de tipo cualitativo, además se realizaron graficas de esos resultados que se adjuntaron en el apartado de anexos del presente trabajo.

Consideraciones éticas.

Se estableció la implementación del consentimiento firmado de los docentes que participaron en la investigación, abordando el Artículo 36° donde se menciona que los datos recogidos por la experiencia o situación específica de un cliente mediante pruebas o instrumentos de recolección y análisis, debe estar protegidos por la confidencialidad que es una obligación del profesional y derecho del paciente exigir ese secreto profesional, además se aclara que toda la intervención, así como recopilación de datos se realiza con fines académicos y educativos y que no será divulgada esta información en otro escenario diferente al ya mencionado.

En consecuencia, se mencionó la Resolución 8430 de 1993, “Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud y se implementa el consentimiento informado” y la Ley 1090 de 2006. “Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones”. Además, se les solicitó a los docentes participantes ser verídicos con las respuestas que están manifestando, con el fin de lograr la objetividad requerida para el caso y poder tener hallazgos válidos y confiables de la investigación.

Capítulo IV.

Resultados.

En los resultados finalmente abordados, se logró la identificación de las consecuencias del teletrabajo en la salud mental de los docentes de la I.E. COMFACESAR, acerca de la modalidad del Teletrabajo tras el aislamiento, mediante el cuestionario aplicado donde se obtuvieron respuestas relacionadas con las consecuencias de la virtualidad, así como el impacto laboral que acarrea el teletrabajo en los docentes dentro de su entorno familiar.

Se hace preciso mencionar que se encontraron los siguientes resultados:

Inicialmente es de relevancia mencionar que se encuestaron a 5 docentes participantes del estudio.

En la pregunta inicial estipulada. ¿Qué tan adecuado es tu trabajo para trabajar a distancia?, se halló que 4 de los docentes (equivalente a un 80%) no lo consideran adecuado y 1 de los participantes (equivalente a un 20%) considera que Quizás sí es beneficioso el trabajo a distancia.

En la pregunta de ¿Para dictar clases te está resultando beneficiosa la modalidad de teletrabajo?, Se halló que 3 de los docentes (equivalente a un 60%) no lo consideran adecuado y 2 de los participantes (equivalente a un 40%) considera que Quizás sí es beneficioso en cierto modo la virtualidad en las clases.

En la pregunta de ¿Qué tanto te gusta la modalidad de teletrabajo para ejecutar tus funciones?, Se halló que 3 de los participantes (equivalente a un 60%) no lo consideran adecuado y 2 de los docentes (equivalente a un 40%) considera que Quizás sí es la modalidad de teletrabajo desde la virtualidad puede permitir una correcta ejecución de funciones.

En la pregunta de ¿Cuál es tu nivel de satisfacción general con el teletrabajo?, Se halló que 3 de los docentes (equivalente a un 60%) no lo consideran muy satisfactorio, mientras que 2 de los participantes (equivalente a un 40%) considera que Quizás sí se puede lograr una mediana satisfacción con el área del teletrabajo.

En la pregunta de ¿Qué tanto consideras que el teletrabajo aumenta la salud y bienestar de los trabajadores?, Se halló que 4 de los docentes (equivalente a un 80%) no lo consideran muy satisfactorio para la salud, mientras que 1 de los participantes (equivalente a un 20%) considera que Quizás sí se puede lograr una mediana satisfacción con el bienestar de los docentes en el teletrabajo.

En la pregunta de ¿Cuál es tu nivel de tranquilidad de hacer Teletrabajo, al reducir tu exposición al Covid-19?, Se halló que 3 de los docentes (equivalente a un 60%) se encuentran muy tranquilos y a salvo del contagio por Covid-19, mientras que 2 de los participantes (equivalente a un 40%) considera que no están a salvo del contagio en la modalidad de teletrabajo.

En la pregunta de ¿Con el teletrabajo dispones bien el tiempo para realizar las pautas activas?, Se halló que 4 de los docentes (equivalente a un 80%) no tienen el tiempo durante el teletrabajo para realizar estas pausas, mientras que 1 de los participantes (equivalente a un 20%) indica que ha realizado las pausas activas en algún momento.

En la pregunta de ¿En qué medida has aumentado el sedentarismo?, Se halló que 1 de los docentes (equivalente a un 20%) no ha incidido el teletrabajo para aumentar el sedentarismo, mientras que 4 de los participantes (equivalente a un 80%) indica que el sedentarismo y la inactividad física ha aumentado desde la modalidad de teletrabajo en casa.

En la pregunta de ¿Consideras que ha aumentado tu carga laboral desde casa?, Se halló que para 4 de los docentes (equivalente a un 80%) los índices de carga laboral han aumentado significativamente durante el teletrabajo, mientras que 1 de los participantes (equivalente a un 20%) indica que no ha aumentado su carga laboral.

En la pregunta de ¿Tu estrés laboral ha incrementado?, Se halló que para 4 de los docentes (equivalente a un 80%) los índices de estrés laboral han aumentado significativamente durante el teletrabajo, mientras que 1 de los participantes (equivalente a un 20%) indica que no ha aumentado sus índices de estrés laboral.

En la pregunta de ¿Te has sentido más cansado y agotado mentalmente con el teletrabajo?, Se halló que para 4 de los docentes (equivalente a un 80%) el teletrabajo ha sido agotador mentalmente, mientras que 1 de los participantes (equivalente a un 20%) indica que no ha tenido cansancio ni agotamiento.

En la pregunta de ¿Por el teletrabajo, ha tenido dificultades con la gestión del tiempo para tus obligaciones personales?, Se halló que para 4 de los docentes (equivalente a un 80%) se han presentado dificultades con las obligaciones personales y familiares, mientras que 1 de los participantes (equivalente a un 20%) indica que no ha tenido ningún inconveniente con sus relaciones interpersonales.

En cuanto a las respuestas mencionadas se evidencia grandes insatisfacciones por parte de los docentes en cuanto al teletrabajo, estos refieren no considerar adecuado el trabajo a distancia, donde se menciona que no es beneficioso para los estudiantes debido a los índices de poca conectividad y ausentismo durante las clases, se relaciona un nivel alto de insatisfacción laboral en la modalidad virtual, así como disminución de la salud mental y el

bienestar de los docentes, así como un aumento del sedentarismo debido a la poca actividad física durante el teletrabajo, los docentes mencionan que la carga laboral ha presentado grandes aumentos, así como los niveles de cansancio y estrés.

En cuanto a la modalidad de dictar clases virtuales no lo consideran pertinente debido a la falta de interés de muchos estudiantes, así como problemas de conectividad y ausentismo.

Se ha visto afectada para los docentes su vida personal, familiar y laboral, debido a una disminución de las relaciones interpersonales por la carga laboral que refleja trabajar desde casa durante el teletrabajo. No obstante, se logró evaluar el grado de relaciones entre el teletrabajo y salud mental encontradas en las respuestas anteriores de los participantes, evidenciado en gran escala una afectación directa en la salud mental de los docentes debido a esta nueva modalidad de la educación en todos los ámbitos de desarrollo que se mencionaron los resultados arrojaron altos índices.

En cuanto a la pregunta de ¿Cómo consideras que el Teletrabajo ha afectado POSITIVAMENTE o NEGATIVAMENTE en tu vida?. Se hace preciso mencionar que 4 de los docentes encuestados consideran que ha afectado negativamente debido a que ya no se cuenta con el tiempo para realizar las diligencias personales, debido a que toma más tiempo todas las labores asignadas para la casa, que cuando se asistía a las instituciones. También refieren que la virtualidad sido muy complicada, desde la enseñanza que se lleva directamente el estudiante, ya que se observa mucho ausentismo, por otro lado, se indica que el tema de la conectividad ha sido muy difícil manejarlo ya que todos los estudiantes no cuentan con acceso a internet, se evidencia que el agotamiento es más alto, en los docentes de la Institución Educativa COMFACESAR.

En cuanto a la pregunta de ¿Que otra propuesta tienes para trabajar, considerando la actual epidemia del COVID-19? Los docentes consideran en un 100% que manejar el colegio con modalidad de alternancia, donde se asista algunos días a la semana sería apropiado tanto para los estudiantes como para los docentes disminuir su carga laboral.

Finalmente, en cuanto a la pregunta ¿Qué le propondrías a tu Institución para mejorar tu salud mental y tu Bienestar tras la modalidad del teletrabajo? Los docentes en su 100% manifiestan proponer una menor carga laboral, la habilitación de una plataforma donde sea

una conectividad más constante y que registre la asistencia por tiempo de conexión del estudiante y que se implementen espacios de asistencia rotativos de los estudiantes al colegio.

Discusión.

El teletrabajo tiene consecuencias de gran impacto en la salud mental de los docentes del colegio COMFACESAR (Valledupar), relacionadas con altos niveles de estrés, problemas de relaciones personales, alta carga laboral, ausentismo escolar, bajos niveles de conectividad, cansancio y agotamiento generando una afectación en la salud mental de los participantes docentes.

En la sociedad en que vivimos, se evidencian cambios fundamentales que las tecnologías de la información y la comunicación han traído a nuestra sociedad no han dejado a nadie tan indiferente como trabajar desde casa. (Altisen, 2018). En consecuencia, se informa que el desarrollo de nuevas tecnologías está cambiando los aspectos sociales, políticos, financieros y económicos. Aporta nuevas formas de trabajo, empleo y oportunidades a los desempleados. Algunos dicen que la nueva tecnología ha traído grandes expectativas a todos los expertos, mientras que otros han visto la siguiente conversación sobre este debate.: “Se ha abierto más posibilidades de trabajo, más posibilidades de buscar información, más puertas, para profesionales como nosotros tengamos opciones de integrarnos al mundo laboral, pero el aumento del cansancio, las enfermedades psicosomáticas y por ende el estado de salud mental ha sido importante reconsiderar el teletrabajo por las empresas”(GTAB, 2019). Siendo esta descripción acorde con los resultados que estipulan que en los docentes del colegio COMFACESAR los índices de salud mental han disminuido por alta carga laboral.

De tal forma, el enfoque cognitivo conductual busca contribuir a la salud mental ya que se centra en cómo influyen los procesos de aprendizaje en la conducta y en la forma en como procesa el ser humano la información, para lo cual dispone de un grupo de técnicas y procedimientos que contribuyen a tratar los diversos trastornos que afectan la salud mental, con el propósito de que el ser humano logre desarrollar habilidades y potencialidades, contribuyendo así a que este se adapte a cambios como los que implica teletrabajo (Ruiz, Díaz y Villalobos, 2012) siendo esto una contradicción con lo encontrado en los resultados de la investigación, debido a que por más que los docentes del colegio COMFACESAR tratan de

desarrollar habilidades y potenciar las clases virtuales, el cansancio es tan alto por la sobrecarga laboral que el teletrabajo no ha sido un cambio convincente como modalidad de trabajo.

Por otro lado, mediante la teoría cognitivo conductual y los resultados se hace preciso conocer la forma en que los docentes están afrontando su empleo tras el aislamiento y se puede ver la alta tendencia en que se recomienda el orden, el control y la autogestión. (Román, 2020), siendo contradictorio con lo encontrado en los resultados debido a que los docentes afirman tener, ansiedad, momentos de alto estrés laboral, agotamiento, menor tiempo de compartir con familia, amigos. Por lo que se ha generado ciertas dudas con respecto a la interacción social que va a tener el teletrabajador, que hablan que va existir un aislamiento laboral por parte de este, siendo poco beneficioso para las relaciones interpersonales de los docentes.

Conclusiones.

Inicialmente trabajar desde casa parece una práctica real y apropiada, debido a que se puede trabajar de forma remota desde cualquier lugar con una computadora y una conexión a internet o un teléfono móvil y solo se necesita la red de conexión. Este método de trabajo proporciona una descentralización sin necesidad de la presencia física de los empleados o la programación de reuniones dentro de la empresa y es esta situación la que ha desencadenado un malestar generalizado en los docentes empleados de la institución educativa.

Inicialmente en la identificación de las consecuencias del teletrabajo en la calidad de vida laboral de los docentes de la I.E. COMFACESAR en Valledupar en el marco de la virtualidad por COVID-19, se evidencio que esta modalidad virtual ha sido una influencia negativa para los docentes de la institución debido a la alta carga laboral, así como a los altos índices de estrés que pueden estar generando enfermedades psicosomáticas que ocasionan directamente un detrimento de la salud mental de los participantes.

En cuanto al análisis del impacto laboral que acarrea el teletrabajo en los docentes dentro del entorno familiar, se encontró en la encuesta que la modalidad virtual de trabajo, ha sido un detonante para las malas relaciones interpersonales en los diversos espacios de desarrollo del docente, se ha presentado a nivel familiar una reducción del tiempo de disfrute

en el hogar, así como los escenarios de entretenimiento con amigos, debido a la alta carga laboral que presentan los docentes de la I.E. COMFACESAR.

Los resultados encontrados en cuanto a altos niveles de estrés, dificultad de las relaciones interpersonales, irritabilidad, carga laboral, la poca actividad física, la intranquilidad laboral, se relaciona con consecuencias negativas para la salud mental de los docentes, ya que esta sintomatología está reflejando enfermedades psicosomáticas, que son originarias por todos estos eventos descritos por los participantes.

En la relación de las afectaciones encontradas en la calidad de vida de los docentes con el teletrabajo, se pudo constatar que el teletrabajo no es bien visto por los docentes de la I.E. COMFACESAR que se desempeñan en esta modalidad con los estudiantes, no se ve esta modalidad de trabajo con optimismo, porque piensan que se va a poder desarrollar de manera presencial y con cierta alternancia de una forma más adecuada las clases.

Limitaciones.

Se encontraron diversas limitaciones en el desarrollo de la investigación, entre las que se destacan, el poco tiempo de los docentes de la I.E. COMFACESAR para contestar la encuesta debido a la alta carga laboral que manejan, fue muy difícil el desarrollo del instrumento.

Inicialmente los docentes señalaban que debían solicitar un permiso para poder diligenciar el consentimiento informado, lo cual postergo un poco el proceso de aplicación del instrumento y del desarrollo de la investigación, así que finalmente se logró ese acercamiento con la coordinadora de la institución educativa I.E. COMFACESAR quien aprobó el diligenciamiento de los consentimientos y el suministro de información mediante la encuesta aplicada.

Se encontraron en la recopilación de información diversas limitaciones orientadas al tiempo tan corto y escaso con el cual contaron los docentes para responder el cuestionario, así mismo no se desarrolló la aplicación de instrumento de manera presencial, lo cual limitó el alcance del mismo, así como sesgos de la información que se originaron por realizarse un abordaje directo y espontáneo con los participantes.

Se precisó, que algunos docentes a los cuales se les compartió el link del cuestionario no contaban con gran capacidad de internet y tenían caídas constantes de la red, las cuales interrumpían el ciclo de respuestas y la idea de secuencial del desarrollo de la encuesta.

Recomendaciones.

Se detalla que, para un próximo estudio, la universidad brinde los tiempos adecuados de implementación de instrumentos, que el proyecto se desarrolle con más tiempo, para poder realizar un abordaje completo de la información. De esta manera, que continúe el acompañamiento tan completo de los docentes y tan bien guiado en este proceso.

Es preciso mencionar que, el programa de psicología virtual debería realizar un acompañamiento más guiado en este proceso con la población que se está abordando, con la finalidad de no solamente recopilar información sino también intervenir en esas problemáticas que aquejan a la comunidad y que son de relevancia en los entornos de desarrollo del estudiante.

Se considera, que se debe mantener el seguimiento y acompañamiento brindado por el área organizacional, se precisa que la docente encargada sirva de guía de los alumnos en el diseño de estos proyectos de investigación aplicada, ya que se aborda cada ítem de manera específica logrando una mejor comprensión de la finalidad investigativa.

Se detalla que, para un próximo cuestionario, los docentes de la institución sean abordados en tiempo en que su carga laboral haya disminuido y estén más dispuestos al desarrollo de la investigación. Es importante que la empresa nos brinde colaboración en la ejecución y aplicación de instrumentos, ya que en esta oportunidad nos tocó con un mes de antelación solicitar los permisos de firmas de consentimientos y así mismo que la encuesta sea aprobada por la coordinadora de la institución educativa COMFACESAR para no posponer la aplicación de los instrumentos.

Se establece importante que en próximos estudios se desarrolle el proceso de aplicación de instrumentos de manera individual y presencial para evitar posibles sesgos de la información. Se considera iniciar con tiempo tanto el diligenciamiento de consentimientos por los tiempos limitados que tienen los docentes, así como la aplicación de la encuesta debido a que esto minimiza que se retrase el procedimiento de recolección de información.

Referencias bibliográficas

- Cárdenas, J. H., Orjuela, A., y Moya, J.M. (2020). Cifras de educación superior en tiempos de coronavirus. *ASCU*, 3, 1-32 Recuperado de <https://www.ascun.org.co/publicaciones/detalle/boletin-3-educacion-superior-en-tiempos-de-coronavirus-9b1>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista M. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL.
- Ley 1221 (2008). Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Congreso de Colombia.
- Lampert, M.P., y Poblete, M. (2018). Efectos positivos y negativos del teletrabajo sobre la salud. *Biblioteca del Congreso Nacional*, 11(75) 1-9. Recuperado de https://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/26041/1/BCN_Efectos_del_teletrabajo_sobre_la_salud_FINAL.pdf
- McMillan, J., y Schumacher. P. (2005). *Investigación educativa, Una introducción conceptual*. Madrid: Pearson Educación S.A
- Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicación. (30 de abril de 2020). El Teletrabajo, una modalidad laboral que crece en Colombia. MinTIC. Recuperado de <https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-Prensa/Noticias/135759:El-Teletrabajo-una-modalidad-laboral-que-crece-en-Colombia>.
- Osio, L. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 3(5),93-110. Recuperado de <file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-ElTeletrabajo-3252786.pdf>
- Press, E. (02 de junio de 2020). El 93% de los profesores sufren estrés emocional por el teletrabajo por el confinamiento. Vozpopuli. Recuperado de https://www.vozpopuli.com/espana/profesores-estres-teletrabajo-confinamiento-coronavirus-educacion_0_1360664534.html

- Romero, J. G., Rodríguez, E., y Romero, Y. E. (2013). El trabajo docente: Una mirada para la reflexión. *Textos y contextos*, 51, 35- 38. Recuperado de <file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-ElTrabajoDocente-6349290.pdf>
- Ruiz, M. I., Díaz, M.A., y Villalobos, A. (2012). *Manual de técnicas cognitivo-conductuales*. España: Desclée de Brouwer.

Anexos

Anexo 1. Instrumento Cuestionario.



CUESTIONARIO

Cuestionario para los docentes de la Institución Educativa COMFACESAR, con preguntas enfocadas en las áreas de las consecuencias del teletrabajo en la calidad de vida en la modalidad del Teletrabajo tras el aislamiento. Las preguntas son 15 de estructura cerrada, con única opción de respuesta. Bienvenidos!!

Investigadores:

ANA MARIA RIVERA ZAMBRANO.

GIANNINE ROSADO PELAÉZ.

KATHERIN JULIETH CAMPILLO SERRATO.

VICTORIA ROMERO FONSECA.

MARCA DE 1 A 5, DONDE 1 ES LA MINIMA SATISFACCION Y 5 LA MAXIMA SATISFACCION.

NOTA: Este cuestionario es con fines únicamente académicos.

***Obligatorio**

Nombre *

Tu respuesta

Profesion *

Tu respuesta _____

1. ¿Qué tan adecuado es tu trabajo para trabajar a distancia? **

1 punto

- 1. No es adecuado
- 2
- 3
- 4
- 5. Si es adecuado

2. ¿Para dictar clases te está resultando beneficiosa la modalidad del teletrabajo? **

1 punto

- 1. No es adecuado
- 2
- 3
- 4
- 5. Si es adecuado

3. ¿Qué tanto te gusta la modalidad del teletrabajo para ejecutar tus funciones? ** 1 punto

- 1. No es adecuado
- 2
- 3
- 4
- 5. Si es adecuado

4. ¿Cuál es tu nivel de satisfacción general con el teletrabajo? ** 1 punto

- 1. No es adecuado
- 2
- 3
- 4
- 5. Si es adecuado

5. ¿Que tanto consideras que el Teletrabajo aumenta el bienestar de los trabajadores? ** 1 punto

- 1. Poco
- 2
- 3
- 4
- 5. Mucho

6. ¿Cuál es tu nivel de tranquilidad de hacer Teletrabajo, al reducir tu exposición al Covid-19? * *

1 punto

- 1. Poco
- 2
- 3
- 4
- 5. Mucho

7. Con el teletrabajo dispones bien el tiempo para realizar las pausas activas? * *

1 punto

- 1. Poco
- 2
- 3
- 4
- 5. Mucho

8. ¿En qué medida has aumentado el sedentarismo?* *

1 punto

- 1. Poco
- 2
- 3
- 4
- 5. Mucho

9. ¿Consideras que ha aumentado tu carga laboral desde casa? **

1 punto

- 1. Poco
- 2
- 3
- 4
- 5. Mucho

10. ¿Tu estrés laboral se ha incrementado? **

1 punto

- 1. Poco
- 2
- 3
- 4
- 5. Mucho

11. ¿Te has sentido más cansado y agotado mentalmente con el teletrabajo? **

1 punto

- 1. Poco
- 2
- 3
- 4
- 5. Mucho

12. ¿Por el teletrabajo, tenido dificultades con la gestión del tiempo para tus obligaciones personales? * * 1 punto

- 1. Poco
- 2
- 3
- 4
- 5. Mucho

13. ¿Cómo consideras que el Teletrabajo a afectado POSITIVAMENTE o NEGATIVAMENTE en tu vida? * * 1 punto

Tu respuesta

14. ¿Que otra propuesta tienes para trabajar, considerando la actual epidemia del COVID-19? * * 1 punto

Tu respuesta

15. ¿Qué le propondrías a tu Institución para mejorar tu calidad de vida y bienestar tras la modalidad del Teletrabajo? * * 1 punto

Tu respuesta

Enviar

Anexo 2. Consentimiento informado**INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO
PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL****Título del estudio:** _____**Investigadores:** _____

_____**Objetivo del Plan de Mejora:**

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa _____ . El objetivo general de el Plan de Mejora es _____
_____.

Posibles beneficios

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

Posibles riesgos

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: _____

Yo _____ identificado con C.C. _____ manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada

“

_____, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: _____

NOMBRE: _____

C.C.: _____

Anexo 3. Consentimientos informados diligenciados.

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Título del estudio: Consecuencias del teletrabajo en la Calidad de Vida
laboral de los docentes del Colegio COMFACEJAR de la Ciudad de Valledupar.

Investigadores: Ana María Rivera Zambrano.
Gianinne Rosado Peláez.
Rothemne Julieth Campillo.
Victoria Romero Fonseca.

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa COMFACEJAR. El objetivo general del Plan de Mejora es Identificar las consecuencias del teletrabajo en la Calidad de Vida
laboral de los docentes del Colegio COMFACEJAR de Valledupar.

Posibles beneficios

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

Posibles riesgos

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en éste no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento InformadoFecha: 20 Mayo 2021

Yo Oscar Machecha identificado con C.C. 1.110.721.031 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada

“

_____”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabadas en video o en audio o registradas fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: NOMBRE: Oscar MachechaC.C.: 1.110.721.031

Declaración de Consentimiento InformadoFecha: 20-05-21

Yo Eduardo Molina identificado con C.C. 1.117.471.899 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada

“

_____”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabadas en video o en audio o registradas fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA:



NOMBRE:

Eduardo Molina

C.C.:

1.117.471.899

Declaración de Consentimiento InformadoFecha: 19 Mayo de 2021

Yo Lina Marcela Penayo identificado con C.C. 1117297946 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada

“

_____”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabadas en video o en audio o registradas fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: Lina Marcela PenayoNOMBRE: Lina Marcela PenayoC.C.: 1117297946

Declaración de Consentimiento InformadoFecha: 19 mayo 2021

Yo Andrés Cardozo Leal identificado con C.C. 1117538733 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada

“

_____”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabadas en video o en audio o registradas fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: NOMBRE: Andrés Cardozo LealC.C.: 1117538733

Declaración de Consentimiento InformadoFecha: 18-05-2021

Yo Daniel Callejo Murcia identificado con C.C. 1024921504 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Granacolombiano, denominada

“

_____”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabadas en video o en audio o registradas fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: NOMBRE: Daniel Callejo MurciaC.C.: 1024931504

Declaración de Consentimiento InformadoFecha: 17-05-2021

Yo Carlos Mauricio Gutierrez identificado con C.C. 89.663.531 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada

“

_____”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabadas en video o en audio o registradas fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: NOMBRE: Carlos Mauricio GutierrezC.C.: 89.663.531

Declaración de Consentimiento InformadoFecha: 16-05-2021

Yo Cristian Camilo Rozo Rivera identificado con C.C. 49054239 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada

“

_____”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabadas en video o en audio o registradas fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: NOMBRE: Cristian Camilo Rozo RiveraC.C.: 49054239

Declaración de Consentimiento InformadoFecha: 16 Mayo 2021

Yo Juan Amaya Rojas identificado con C.C. 17.931.705 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada

“

_____”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabadas en video o en audio o registradas fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.


FIRMA: Juan Amaya RojasNOMBRE: 17.931.705C.C.: Juan Amaya Rojas

Declaración de Consentimiento InformadoFecha: 20 de Mayo

Yo Silvia Ortiz identificado con C.C. 1032410117 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, denominada

“

_____”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabadas en video o en audio o registradas fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: NOMBRE: Silvia OrtizC.C.: 1032.410.117

Declaración de Consentimiento InformadoFecha: 20-05-21

Yo Yisnery Gonzalez Perez identificado con C.C. 17.024796 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada

“

_____”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabadas en video o en audio o registradas fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA:

NOMBRE: Yisnery Gonzalez PerezC.C.: 17.024796

Declaración de Consentimiento InformadoFecha: 17/05/2021

Yo Natalia Rojas Castaño identificado con C.C. 1.110.273.311, manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, denominada

“

_____”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabadas en video o en audio o registradas fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: Natalia Rojas CastañoNOMBRE: Natalia Rojas CastañoC.C.: 1.110.273.311

Declaración de Consentimiento InformadoFecha: 18/05/2021.

Yo Andrea Pineda. identificado con C.C. 1.117.210.139. manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, denominada

“_____”
_____”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabadas en video o en audio o registradas fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: Andrea PinedaNOMBRE: Andrea PinedaC.C.: 1.117.210.139.

Declaración de Consentimiento InformadoFecha: 16/05/2021

Yo Jose Joaquin Garcia identificado con C.C. 1.117.210.138, manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada

“

_____”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabadas en video o en audio o registradas fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: Jose Joaquin Garcia M.NOMBRE: Jose Joaquin GarciaC.C.: 1.117.210.138

Declaración de Consentimiento InformadoFecha: 19 Mayo 2021

Yo Karen Martínez Cepeda identificado con C.C. 1.113.483.210 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, denominada

“ _____ ”,

y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabadas en video o en audio o registradas fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: Karen Martínez CepedaNOMBRE: Karen Martínez CepedaC.C.: 1.113.483.210

Declaración de Consentimiento InformadoFecha: 20 Mayo 2021

Yo Julieto López Ortiz identificado con C.C. 110230260 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, denominada

“

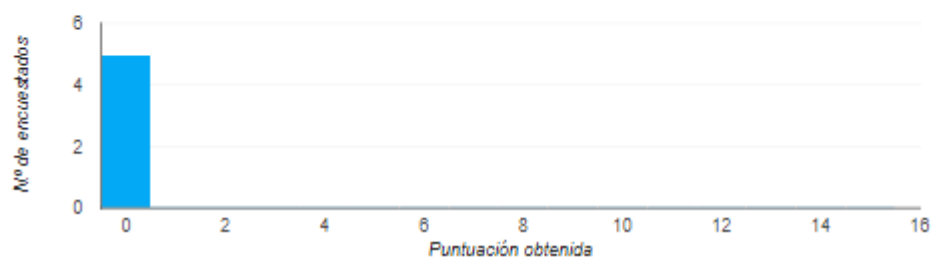
_____”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabadas en video o en audio o registradas fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: Julieto López OrtizNOMBRE: Julieto López OrtizC.C.: 1.110.230.260

Anexo 4. Resultados con gráficas.

Normal 0/15 puntos	Valor medio 0/15 puntos	Intervalo 0-0 puntos
-----------------------	----------------------------	-------------------------

Distribución de las puntuaciones totales



Profesion

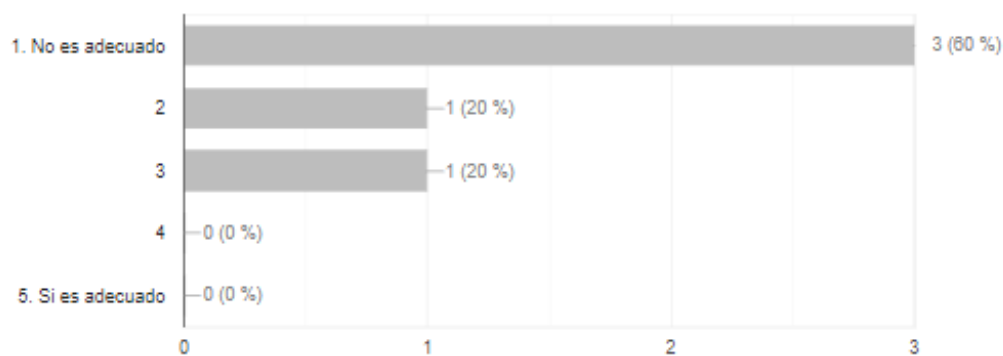
5 respuestas



1. ¿Qué tan adecuado es tu trabajo para trabajar a distancia? *

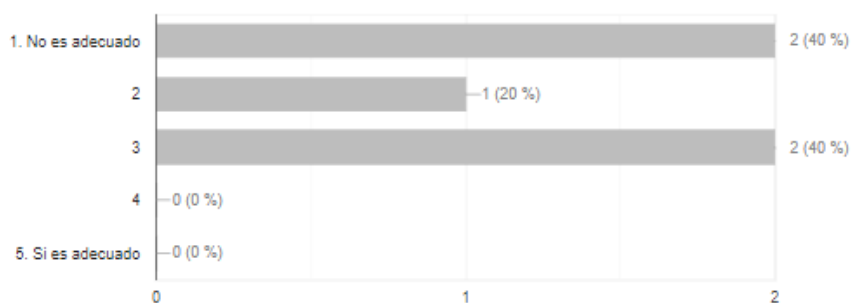


0 de 5 respuestas correctas



2. ¿Para dictar clases te está resultando beneficiosa la modalidad del teletrabajo? *

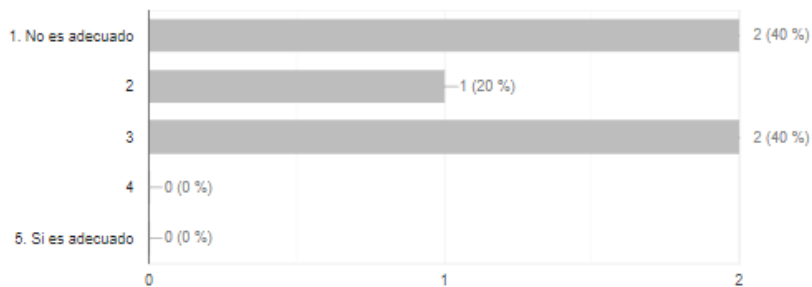
0 de 5 respuestas correctas



3. ¿Qué tanto te gusta la modalidad del teletrabajo para ejecutar tus funciones? *



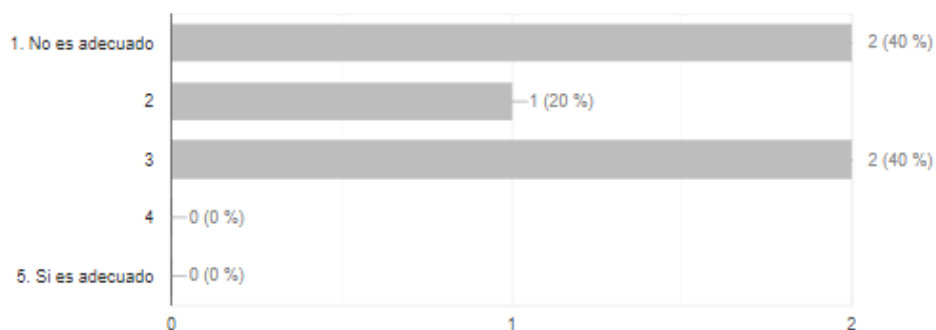
0 de 5 respuestas correctas



4. ¿Cuál es tu nivel de satisfacción general con el teletrabajo? *



0 de 5 respuestas correctas

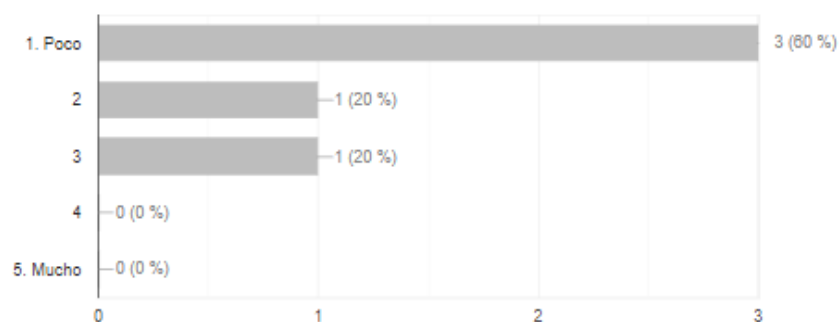


5. ¿Que tanto consideras que el Teletrabajo aumenta la salud y bienestar de los trabajadores? *



*

0 de 5 respuestas correctas

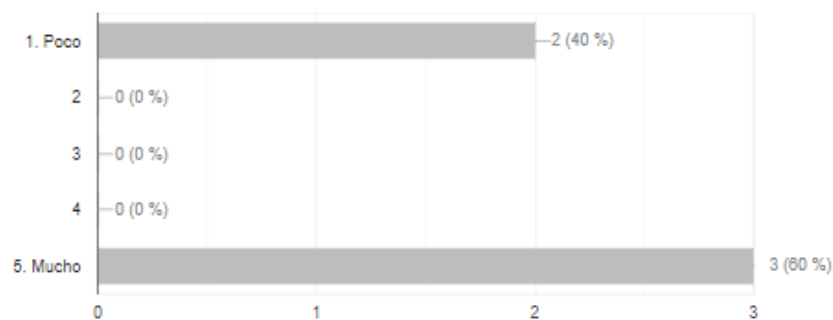


6. ¿Cuál es tu nivel de tranquilidad de hacer Teletrabajo, al reducir tu exposición al Covid-19? *



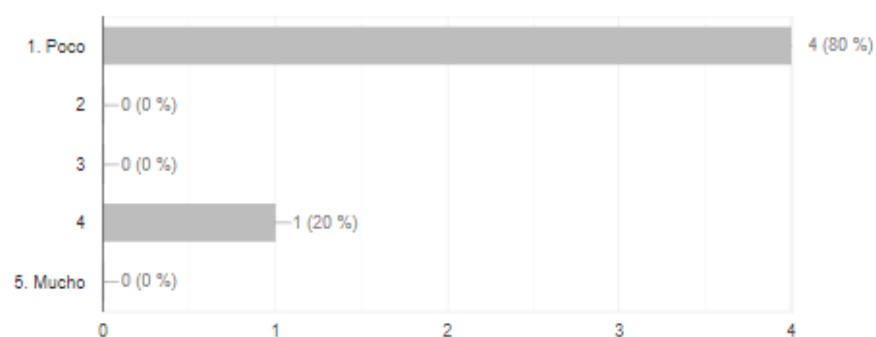
*

0 de 5 respuestas correctas



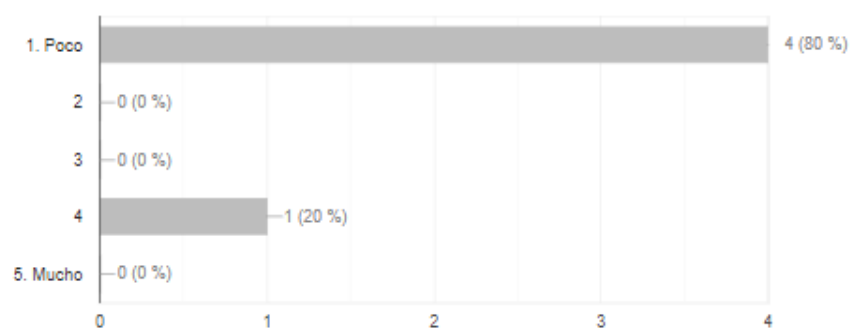
7. Con el teletrabajo dispones bien el tiempo para realizar las pausas activas? *

0 de 5 respuestas correctas



7. Con el teletrabajo dispones bien el tiempo para realizar las pausas activas? *

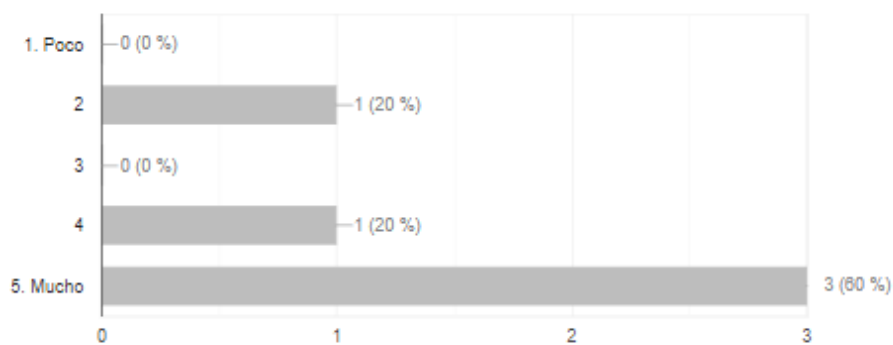
0 de 5 respuestas correctas



8. ¿En qué medida has aumentado el sedentarismo?*



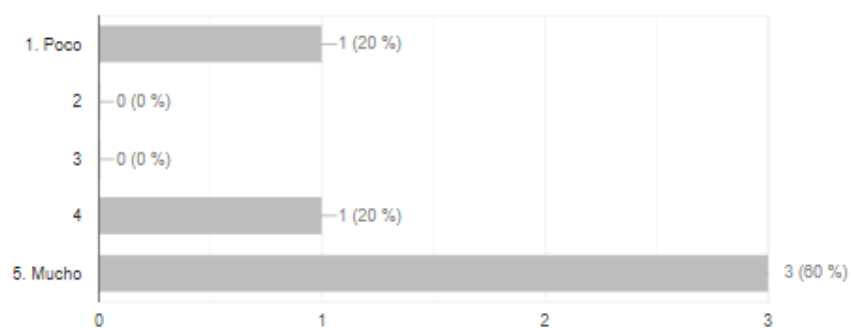
0 de 5 respuestas correctas



9. ¿Consideras que ha aumentado tu carga laboral desde casa? *



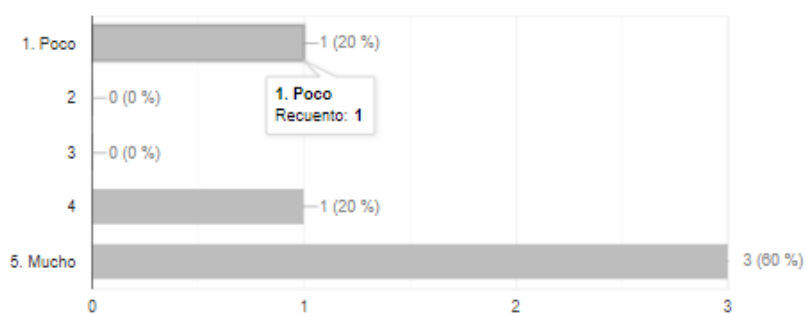
0 de 5 respuestas correctas



10. ¿Tu estrés laboral se ha incrementado? *



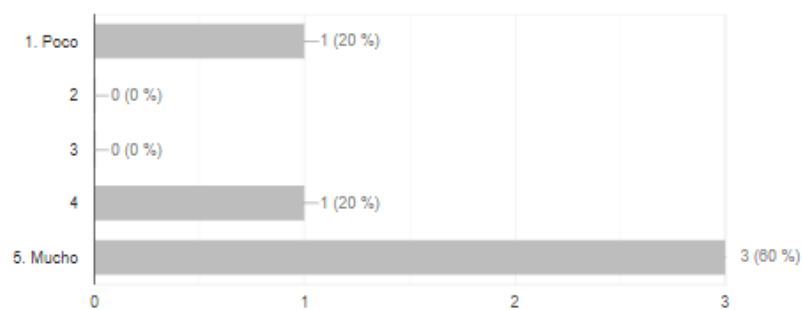
0 de 5 respuestas correctas



11. ¿Te has sentido más cansado y agotado mentalmente con el teletrabajo? *



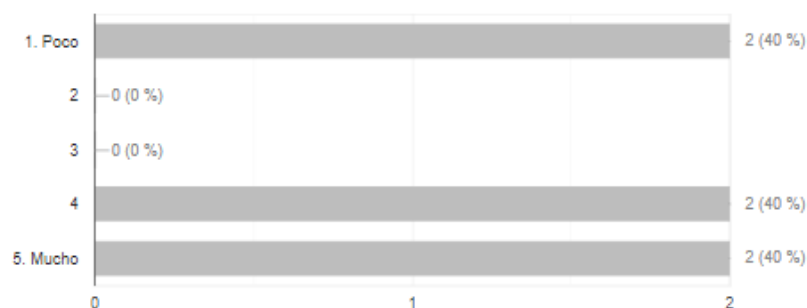
0 de 5 respuestas correctas



12. ¿Por el teletrabajo, tenido dificultades con la gestión del tiempo para tus obligaciones personales? *



0 de 5 respuestas correctas



13. ¿Cómo consideras que el Teletrabajo a afectado POSITIVAMENTE o NEGATIVAMENTE en tu vida? *

*

5 respuestas

Considero que ha afectado negativamente debido a que ya no cuento con el tiempo para realizar mis diligencias personales, debido a que toma mas tiempo todas las labores asignadas para la casa, que cuando asistiámos a las instituciones.

En realidad la virtualidad por teletrabajo ha sido muy complicada, desde la enseñanza que se lleva directamente el estudiante, ya que se observa mucho ausentismo, así como la alta carga laboral que tenemos en nuestras casas.

En realidad ha sido un proceso difícil por el tema de la conectividad y que todos los estudiantes no cuentan con acceso a internet, además que un aumento significativo en la carga laboral.

En realidad ha tenido de las dos cosas, aspectos positivos y negativos, donde se evidencia que hay mas carga laboral, pero en lo personal el tiempo con mi familia ha aumentado, lo cual es bueno.

Considero que ha afectado negativamente ya que el agotamiento es más evidente, se ha incrementado las jornadas laborales, y los estudiantes han reducido su asistencia.

14. ¿Que otra propuesta tienes para trabajar, considerando la actual epidemia del COVID-19? *

5 respuestas

que hubiese en el colegio una alternancia, donde se asista algunos días a la semana.

Que se realice una alternancia con los estudiantes.

Considero que debe volverse a trabajar en las aulas de clase poco a poco, desde la alternatividad.

Considero que trabajar desde la alternancia seria apropiado.

Considero que la implementación de la alternancia para los estudiantes.

15. ¿Qué le propondrías a tu Institución para mejorar tu salud mental y tu Bienestar tras la modalidad del Teletrabajo? *

5 respuestas

Desde el teletrabajo evidentemente una menor carga laboral y lograr alternancia con las instituciones.

La alternancia en el regreso al colegio y la habilitación de una plataforma donde sea una conectividad mas constante(sin tantas caidas de internet) y que registre la asistencia por tiempo de conexión del estudiante.

Que se implementen espacios de asistencia rotativos de los estudiantes al colegio.

Considero que es importante que la institución adopte medidas donde se nos regule el trabajo a los docentes, donde el colegio pueda prestar una sala virtual tambien para los docentes que tal vez no tienen una correcta conectividad y se pueda brindar a los estudiantes una mejor clase.

Que se desarrollen diversas alternativas más dinámicas mediante el diseño de una plataforma, para de esta manera incrementar la participación del estudiantado y de una manera mas organizada, reducir la alta carga laboral.

Anexo 5. Evidencias fotográficas.



