



MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

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

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA
INFLUENCIA DEL CAMBIO DE MODALIDAD LABORAL (TELETRABAJO) Y EL
AISLAMIENTO EN EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA DURANTE LA
EMERGENCIA POR COVID-19

PRESENTA:

CLAUDIA MARCELA HERNANDEZ CELIS, 1521020947

JENNY PAOLA AVELLA CAMACHO, 1511025740

IVONE TATIANA SUAREZ QUECANO, 1411021423

SUPERVISOR:

JOHANNA MARCELA TRIVIÑO JAIMES. MGS.

BOGOTÁ, MARZO A JULIO DE 2020.

Tabla de Contenidos

Resumen.	5
Capítulo 1. Introducción	6
Descripción del contexto general del tema.	6
Planteamiento del problema	6
Pregunta de investigación.	7
Objetivo general.	7
Objetivos específicos.	7
Justificación.	8
Capítulo 2. Marco de referencia.	9
Marco conceptual.	9
Marco teórico.	11
Marco Empírico.	13
Capítulo 3. Metodología.	15
Tipo y diseño de investigación.	15
Participantes.	15
Instrumentos de recolección de datos.	16
Estrategia del análisis de datos.	16
Consideraciones éticas.	17
Capítulo 4. Resultados.	18
Discusión.	24
Conclusiones.	26
Limitaciones.	29
Recomendaciones.	29
Referencias bibliográficas	30
Anexos	34

Lista de Tablas

Tabla 1. Ficha técnica de entrevista utilizada.....37

Lista de figuras

Figura 1. Afectacion calidad de vida laboral	¡Error! Marcador no definido.
Figura 2.afectacion calidad de vida familiar.....	¡Error! Marcador no definido.
Figura 3. Volumen de trabajo	¡Error! Marcador no definido.
Figura 4. Satisfaccion modalidad teletrabajo	¡Error! Marcador no definido.
Figura 5. Manejo de horarios	¡Error! Marcador no definido.
Figura 6. Cantidad horaria de trabajo.....	¡Error! Marcador no definido.
Figura 7. Habilidad como docente en teletrabajo	¡Error! Marcador no definido.
Figura 8. Herramientas de trabajo.....	¡Error! Marcador no definido.
Figura 9. Acompañamiento por la institucion.....	¡Error! Marcador no definido.
Figura 10. Estrategias para el bienestar.....	¡Error! Marcador no definido.

Resumen.

Este análisis del fenómeno de cambio que está causando el Covid – 19 en la educación de los colegios a nivel nacional a los docentes debido a la nueva modalidad de trabajo en casa, problemática que no solo influye en la educación sino en la calidad laboral. Se indagará cómo influye el cambio de modalidad laboral (teletrabajo) y el aislamiento en el bienestar y calidad de vida durante la emergencia por Covid-19 en los docentes del Colegio Militar Academia Pantano de Vargas en la ciudad de la Fusagasugá. La metodología que se aplicará se basa en el enfoque mixto de tipo secuencial (dexplis) exploratorio. La encuesta y la entrevista se realizaron a catorce docentes del Colegio Militar Academia Pantano de Vargas de la ciudad de Fusagasugá. Los resultados indican a nivel general que la calidad laboral no se ha visto afectada, pero que es importante que las instituciones realicen más acompañamiento. Se concluye que la gran mayoría de la planta de docentes de la Institución educativa no encuentra afectada en su calidad de vida laboral, pero si se ha visto afectado su entorno familiar y personal.

Palabras clave: Calidad laboral, aislamiento, teletrabajo

Capítulo 1.

Introducción

La presente investigación es un análisis completo del fenómeno de cambio que está causando el Covid – 19 en la educación de los colegios a nivel nacional, pero que en esta ocasión se quiere voltear la mirada no a los estudiantes sino a los docentes, y específicamente a los del Colegio Militar Pantano de Vargas de la ciudad Fusagasugá debido a la nueva modalidad de trabajo en casa; problemática que no solo influye en la educación sino en la calidad laboral y es allí donde se quiere centrar esta investigación haciendo un completo estudio y estableciendo los posibles beneficios y las posibles afectaciones para luego establecer estrategias que lleven mejorar el bienestar ante esta nueva modalidad de trabajo.

Descripción del contexto general del tema.

En Colombia existen más de 325.000 docentes entre colegios públicos y privados, los cuales claramente en su rol diario deben acomodarse al contexto y población de su trabajo, tienen diferentes recursos e intereses y énfasis según su institución; sin embargo, en este momento el país atraviesa una situación atípica y es el aislamiento en sus casas debido a la pandemia del Covid 19. Una de las poblaciones y/o sectores más perturbados son los colegios, por ende, la educación para toda clase de colegio paso de ser presencial a virtual sin ninguna salvedad. Es así como los docentes de toda institución estén o no capacitados, tengan o no las habilidades y recursos suficientes, están sobre el camino y en modalidad de teletrabajo replanteado su forma de enseñar, renovando sus metodologías, creando nuevos modelos quizás de aprendizaje e innovando la educación nacional.

Planteamiento del problema

El objetivo de esta investigación mixta secuencial exploratoria y conociendo la situación actual de los colegios en plena pandemia, sabiendo además que está afecta también las emociones y condiciones de todas las personas independientemente del rol que ejecute en la sociedad, se quiere con esta investigación centrar su estudio en los docentes del Colegio Militar Pantano de Vargas de la ciudad de Fusagasugá; se pretende hacer un estudio mixto que involucre métodos cuantitativos y objetivos a través de encuestas, como métodos cualitativos y subjetivos a

través de entrevistas; ya que como quizás otros profesionales tuvieron de un día para otro ejercer su profesión desde casa en modalidad de teletrabajo, sin tiempo suficiente para asumir estos nuevos retos, y a la vez con una gran responsabilidad que es quizás una de las más importantes de la sociedad y es la de preservar los conocimientos y aprendizajes de más de 300 estudiantes de todos los niveles y dejando de lado el protagonismo pues en este momento los ojos están puestos en los niños, niñas y adolescentes. Sin embargo, es importante ver las condiciones, la calidad laboral que independientemente en casa o no deben tener ellos y el bienestar no solo de los estudiantes sino de toda la planta docente. Los resultados de esta investigación y gracias a la combinación de los resultados de los dos enfoques nos darían como resultado análisis crítico - reflexivo con un estudio con un enfoque mixto de tipo secuencial con un diseño exploratorio donde se puede establecer unas estrategias que fortalezcan el bienestar laboral y la calidad de vida de los docentes.

Pregunta de investigación.

¿Cómo influye el cambio de modalidad laboral (teletrabajo) y el aislamiento en el bienestar y calidad de vida durante la emergencia por Covid-19 en los docentes del Colegio Militar Academia Pantano de Vargas en la ciudad de Fusagasugá?

Objetivo general.

Indagar cómo influye el cambio de modalidad laboral (teletrabajo) y el aislamiento en el bienestar y calidad de vida durante la emergencia por Covid-19 en los docentes del Colegio Militar Academia Pantano de Vargas en la ciudad de la Fusagasugá.

Objetivos específicos.

- Desarrollar una encuesta que permita identificar cómo influye el cambio de modalidad laboral (teletrabajo) y el aislamiento en el bienestar y calidad de vida laboral.
- Describir a través de una entrevista cuales son los aspectos más influyentes que inciden en el bienestar laboral y la calidad de vida, debido al cambio de modalidad laboral y el aislamiento por Covid 19.

- Establecer y conjugar con los datos obtenidos unas estrategias que fortalezcan el bienestar y calidad de vida ante la nueva modalidad laboral asignada a los docentes por la emergencia del Covid – 19.

Justificación.

Cuando existen momentos de crisis en cualquier situación de la vida es allí donde se pone a prueba las capacidades de las personas, las habilidades y aptitudes para llevar dicha coyuntura. Colombia y el mundo viven un momento quizás el peor visto en años donde el rol que ejecuta cada persona en la sociedad se hace más relevante, aunque unos más que otros. En cualquier situación los niños y jóvenes siempre priman por encima de la población en su bienestar y su calidad de vida en todos los aspectos predominando la educación. Es por este motivo la importancia de investigar que influye directa e indirectamente en el aprendizaje de ellos y surge entonces un papel fundamental para la sociedad y es el del docente. Es allí el porqué de esta investigación y es ver cómo están los profesores del Colegio Militar Academia Pantano de Vargas asumiendo este nuevo rol desde casa con la modalidad de teletrabajo, pero a su vez indagar mucho más allá y ver de qué forma está influyendo en la calidad laboral de ellos, si tienen o no las capacidades y habilidades para ejecutar su nueva labor, si las aptitudes son suficientes para sortear no solo los problemas propios de su labor sino llevarlas a la par con las condiciones personales y familiares.

Se quiere finalmente establecer el grado de satisfacción, posibles beneficios y posibles afectaciones que tienen los docentes del colegio; en general ver el bienestar para así establecer algunas estrategias que mejoren su calidad laboral y poder así también mejorar la calidad en la educación para los estudiantes; pues si están los docentes en óptimas condiciones repercute directa y positivamente en los estudiantes y en la empresa.

Todo esto con el fin de como psicólogos aportar en el campo organizacional de la empresa y así mismo fortalecer las habilidades en el campo de la investigación, observación y ejecución de un proyecto de investigación que impacte en los campos de la psicología organizacional, educación y social.

Capítulo 2. Marco de referencia.

En el presente capítulo se desarrollarán tres marcos, los cuales buscan describir los conceptos más relevantes de la investigación, la teoría que sustenta el estudio de la problemática y finalmente el estado de arte donde se sintetiza el asunto central del estudio.

Marco conceptual.

El teletrabajo es una posibilidad laboral en la que se trazarán aspectos precisos de su evolución conceptual, con el ánimo de poner en contexto y originar la comprensión del fenómeno. Se puede deducir que es una palabra compuesta por el vocablo tele que significa lejos, a distancia; y el término trabajo tiene su origen en una palabra latina tripalliare de tripálium, que es una herramienta de tortura la cual tiene que ver con la realización de una actividad física o intelectual continuada (Segura, 2013). Es decir, que el término, se refiere a la realización de un trabajo con la característica principal como lo es la distancia, desde lejos pero siempre procurando desarrollar de una manera apropiada dicha labor y cumpliendo con los objetivos establecidos.

Sin embargo, aparece Jack Nilles en la historia del Teletrabajo, como la persona que reiteró este concepto en 1973 y le dio un soporte con argumentos, desde el uso de las tecnologías como mecanismo fundamental del trabajo a realizar. En la investigación de Boiarov (2010), citada por Segura (2013), se muestra que en este tipo de trabajo se sustituye el desplazamiento por el uso de las TIC, primordialmente a través de las telecomunicaciones y los ordenadores. En estos momentos de crisis donde el Teletrabajo se ha Venido desarrollando en diferentes sectores económicos se ha implementado notablemente el uso de dichas tecnologías como base fundamental para el desarrollo de esta modalidad de Trabajo y sustituyendo el desplazamiento por mayor comodidad, pero sobre todo buscando la protección de sus empleados y el correcto desarrollo de sus actividades laborales.

En nuestro país el teletrabajo visto desde la legislación es definido en 2 variables:

1. La OIT (Organización Internacional de Trabajo) define el Teletrabajo como: Una forma de trabajo que se realiza en una ubicación lejana de una oficina central o

instalaciones de producción, separando al trabajador del contacto directo con sus colegas que estén en su lugar de trabajo y las nuevas tecnologías hace posible esta separación facilitando la comunicación. (Vittorio Di Martino, 2004).

2. En nuestro país en la Ley 1221 de 2008 el teletrabajo se define como:

“Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información – TIC- para el contacto entre el trabajador y la compañía, sin requerirse la presencia física del empleado en un sitio específico de trabajo” (Artículo 2, Ley 1221 de 2008 Min TIC 2012).

El teletrabajo y la calidad de vida. Actualmente se les exige a las personas un desempeño laboral y profesionalismo de calidad; el cual revela un gran desacuerdo frente al nivel que se le asigna en la vida personal con respecto al laboral. Es por esto que se muestran señales de alerta, tales como: extensos horarios laborales, nocturnos, fines de semana, y festivos, los cuales no permiten una vida social, personal ni familiar, adicional, se presentan desventajas al igual que un estado de ánimo bajo, fatiga, dolores de cabeza, dolores de espalda y dificultad para conciliar el sueño, hasta derivar incluso adicción al trabajo y enfermedades como la depresión, el estrés y el deterioro profesional (Ariza, 2002). Teniendo en Cuenta que el tele- trabajo día a día toma más fuerza y exige a todas las personas que lo desarrollan como labor una mayor exigencia de tiempo afectando su vida personal y familiar desencadenando la falta de interacción con sus amigos y familiares, pero también afectando su estado emocional y muchas veces su estado de salud.

El Teletrabajo y Docencia: Existen un gran número de instituciones educativas que han cerrado como medida de prevención ante esta pandemia (Covid-19) y han tenido que transformar la forma en que venían desarrollando sus labores de enseñanza, de interacción y de comunicación con sus estudiantes.

Teniendo en cuenta la situación actual del mundo, el contorno educativo es uno de los escenarios apropiados para el uso e implementación de nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación permitiendo desarrollar y diferenciar el uso de herramientas informáticas que mejoran el acceso a la información, comunicación y al conocimiento. La enseñanza fortalece

cada día la educación a distancia y virtual facilitando distribuir el conocimiento o dar clases desde otros sitios, no solo en un aula de clase, sino también personales que se adecuan a las necesidades del docente como empleado y de los estudiantes como clientes o usuarios de la institución educativa. La enseñanza es un campo que se adapta muy bien a la incorporación de nuevas tecnologías para la formación virtual o tele formación de hecho muchas de las actividades de los docentes de una enseñanza tradicional se realizan fuera del ámbito de la institución educativa. Lo anterior se acentúa en la educación básica – secundaria donde el docente está acostumbrado a cumplir con demasiadas actividades fuera de la institución como preparación de material, preparación de clases, elaboración y calificación de exámenes, asistencia a cursos de mejora, etc. El docente está participando en un proceso de incorporación de nuevas tecnologías y que, si bien se vio afectada por la crisis económica que sufren las instituciones, la incorporación continúa ocurriendo en forma paulatina pero generalizada (Sellés, 2005). Para los docentes es primordial estar a la vanguardia con las TICS ya que son esenciales en su desarrollo profesional en la práctica es habitual encontrar profesores con una perspectiva abierta al cambio, de otro lado también se encuentran barreras ocasionadas por los cambios generacionales y únicos que generan dificultades considerables en sensibilización y aceptación de nuevos elementos a su quehacer encaminado a la formación y forma de impartir el conocimiento. Por lo tanto, para el teletrabajo es de vital importancia en esta situación de pandemia, la constancia y la disciplina, pero para su ejecución se hace necesario, realizar investigaciones y comprobación acerca de los entornos específicos, así como es obligación determinar las condiciones de bienestar que tienen algunos empleados y/o funcionarios, pues les impacta directamente y son elementos vitales en el funcionamiento de la institución, para el caso de ésta investigación los docentes son uno de los principales pilares de las instituciones educativas.

Marco teórico.

Debido a la situación actual que el mundo está viviendo por cuenta del Coronavirus (Covid 19) y que nuestro país no está excepto de esta situación no solo económica, social, también se ha visto afectado el sector de la educación, donde este sector ha tenido que implementar diferentes opciones para llevar a cabo su actividad y no verse afectada el desarrollo de esta.

Es por esto por lo que en esta investigación hemos querido abordar el teletrabajo específicamente en el Colegio Militar Académica Pantano de Vargas en la ciudad de Fusagasugá, y como, esta nueva modalidad ha modificado no solo la manera de educar sino también como ha sido afectada de manera positiva o negativa el bienestar y la calidad de vida laboral al grupo docente.

El teletrabajo es una nueva opción laboral en Colombia la cual en estos momentos de crisis ha cogido mayor fuerza en la mayoría de los sectores económicos, pero para llevar a cabo esta nueva modalidad a distancia es necesario la utilización de las tecnologías para poder alcanzar sus objetivos.

Con todos estos cambios que esta pandemia ha dejado hasta este momento y que muy seguramente seguirán desarrollándose el teletrabajo día a día a tomado más fuerza como medio para desarrollar la economía y como un nuevo modelo de gestión donde se debe romper ciertos paradigmas y así permitir hacer seguimiento, y de esta forma generar sentido de compromiso y pertenencia dentro de las compañías pero también brindar la sensación de pertenencia a quienes trabajan en esta modalidad (Ministerio de trabajo 2013).

Pero a pesar de todos los supuestos beneficios que puede traer esta nueva modalidad de trabajo a los diferentes sectores de la economía es evidente que algunos no quieren abrirse a esta nueva forma de trabajo y por el contrario se resisten a ella, para esto puede ser expuesta la teoría del cambio de Kurt Lewin (Schein 1982), donde se exponen 3 aspectos específicos para lograr cambios en las compañías: descongelamiento, movimiento y recongelamiento (presentándose de forma consecutiva). Las compañías en un primer escenario se resisten a los cambios que se presenten, pues lo inexplorado llega a generar recelo e incertidumbre y en muchas ocasiones ideas de fracaso antes de llevarse a cabo esta modalidad de trabajo y aquí es donde juega un papel importante la presencia de la administración, la cual tendrá que exponer de manera clara los beneficios y las necesidades de esta nueva modalidad para de esta manera llegar a sus empleados de una manera directa y segura para fomentar interés en sus empleados. Lo anterior es parte de fase de descongelamiento (Levi y Andersson 1980).

Para la etapa de movimiento donde los empleados logran adecuarse y comprender lo que sucede dentro del nuevo modelo, siendo así, la evolución de la compañía y la entrada a la vanguardia debido a la situación actual y que así lo amerita para llegar a ser competitiva y poder

posicionarse en el mercado laboral juega también un papel importante la administración de la compañía donde implementará métodos concretos de seguimiento, propagación y comprensión de los procesos (Rodríguez 2007).

Pero antes de llegar a la tercera y última etapa (Recongelación) las dos anteriores pueden llegar a ser muy críticas; la Recongelación y en esta última etapa es en la que se deben efectuar estrategias que lleven a normalizar, difundir y asegurar que esta permanezca y se fortalezca a medida que pase el tiempo pues la credibilidad y confianza en los procesos que administran y conducen a que el teletrabajo se reconozca como una oportunidad de fortaleza para la compañía y de beneficio a sus tele-trabajadores (López 2013).

Marco Empírico.

En esta investigación se va a utilizar una metodología mixta donde se obtendrá de una manera subjetiva y objetiva, una problemática desconocida aun en la cual se están investigado las bases teóricas y contrastándolas con la actividad del día a día la cual se está realizando a 14 docentes en el Colegio Militar Academia Pantano de Vargas de la ciudad de Fusagasugá.

En Colombia, la Ley 1221 de 2008, tiene tres formas de teletrabajadores: autónomos, móviles y suplementarios. - Autónomos: labora en el domicilio o en un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional (oficina, local comercial). Trabajan siempre fuera de la empresa y acuden en algunas ocasiones a la oficina. - Móviles: no tienen un lugar de trabajo establecido. Las TIC y los dispositivos móviles son las herramientas primordiales para desarrollar sus actividades - Suplementarios: laboran dos o tres días a la semana en la casa y el resto de tiempo en una oficina.

Según la encuesta realizada por el Centro Nacional de Consultoría de la Corporación Colombia Digital del Ministerio de las TIC, sobre una muestra efectiva de 1.740 empresas colombianas, al mes de agosto de 2016 el número de teletrabajadores se triplicó durante los últimos cuatro años, al pasar de 31.553 a 95.439. Bogotá cuenta con un número aproximado de 55.000 teletrabajadores, seguido de Medellín con 25.000 y Cali con 5.700. Al respecto, el teletrabajo se

constituye en una oportunidad para que la población rural pueda favorecerse en el marco del posconflicto (Min TIC, 2016).

Existen empresas interesadas solo en la producción y no en las relaciones de bienestar social gusto del trabajador, es así como manipulan y usan el teletrabajo con el fin de quitar tiempo laboral (Hörning, Gerhard y Michailow, 1995). Sin importar los resultados positivos, existen desventajas del teletrabajo entre las que se recalca la falta de calidad de vida laboral, la baja intervención e interacción con el personal de la empresa, la falta de sentido de pertenencia y en momentos no existe la posibilidad de promoción y proyección profesional.

Así mismo, el teletrabajo aísla la parte afectiva en el ámbito laboral, pues no existe posibilidad ni oportunidad de compartir con los compañeros de trabajo. (Cárcamo y Villegas, 2009; Abdullah y Ismail, 2012; Scott, Dam, Páez y Wilton, 2012).

Otros estudios señalan como desventajas: aislamiento social y profesional del trabajador con posibles efectos negativos en la salud; la no diferenciación entre el ámbito del hogar y el laboral; superposición del trabajo a la familia; aumento de las horas de trabajo; estrés por el tiempo de trabajo y conflictos por la intensidad del tiempo laboral y el dedicado a familia, problemas de inseguridad para la empresa (Agudo, 2009; Pérez, 2010; OIT, 2016; Lampert y Poblete, 2018; OIT Eurofound, 2019), precarización del trabajo y “dumping social”(Thibault, 2000); aumento de gastos en equipo por las empresas y menos control de los trabajadores (Agudo,2014).

De esta manera y teniendo claro estos 3 factores: Teletrabajo, bienestar y calidad de vida laboral frente a la situación actual que estamos viviendo por la pandemia del COVID-19, el análisis que aquí se plantea no se concentra únicamente en la idea del teletrabajo como el principal elemento. Esta, va más allá de no desplazarse para ir a trabajar o de pasar más tiempo con la familia. La idea se funda a partir de las necesidades y percepciones concretas de los Docentes de nuestro país específicamente en el Colegio Militar Academia Pantano de Vargas de la ciudad de Fusagasugá.

Capítulo 3. Metodología.

Tipo y diseño de investigación.

De acuerdo con el planteamiento del problema, la metodología que se aplicará se basa en el enfoque mixto de tipo secuencial (dexplis) exploratorio.

Primero se requiere una integración entre el *enfoque cuantitativo* donde se analizará las causas y efectos propios de los docentes al tener el cambio de modalidad laboral a través de una encuesta; y el *enfoque cualitativo* en el cual podremos a consideración algunos fenómenos que se pueden manejar para describir el bienestar y calidad laboral por medio de entrevistas y así llegar al *enfoque mixto* integrando los datos por medio de un estudio o paradigma critico-reflexivo que nos permitirá conjugar los dos resultados (cuan – cual) y obtener implícitamente unas meta inferencias que nos lleven a establecer las estrategias necesarias para el bienestar laboral de los docentes; viendo el esquema anterior se obtiene el enfoque es mixto de *tipo secuencial Dexplis*. Además, trabajaremos un *diseño exploratorio* pues una de las variables a investigar tiene pocos estudios ya que es una problemática literalmente nueva como lo es la pandemia del Covid-19 donde no se cuenta con bases teóricas ni estudios previos, pero todo lo anterior nos llevará a solucionar el objetivo principal de la problemática de investigación.

Participantes.

Se tendrá en cuenta el tipo de selección de muestra y tamaño de esta, por consiguiente, la muestra será directamente a los 14 docentes del Colegio Militar Academia Pantano de Vargas de la ciudad de Fusagasugá; entre los 25 y los 60 años, algunos son padres de familia otros solteros y sin hijos; todos con perfil profesional de licenciados y una amplia experiencia, desarrollando su labor en una institución con énfasis militar.

El tipo de muestreo a realizar es *muestreo secuencial para métodos mixtos y diseños secuenciales*; así mismo esta muestra tendrá una **relación idéntica**, pues se tomarán los datos en una sola muestra a todos los participantes sin darle mayor relevancia a la técnica cualitativa o a la cuantitativa.

Instrumentos de recolección de datos.

Se llevará a cabo de manera secuencial o en dos fases:

- Primera fase cuantitativa: se realizará por medio de una encuesta estandarizada, esta nos permite que sea medible y darle un análisis estadístico de una manera que podamos deducir los resultados de una forma objetiva.

La encuesta aplicada consta de 10 pregunta con opción de respuesta cerrada; el tipo de escala de respuesta utilizada es de única respuesta y la forma de aplicación de dicha encuesta fue por medio de Google debido a que por la Cuarentena estricta no se pudo llevar a cabo de manera presencial.

Las variables que se buscan evaluar van centradas principalmente a como el Covid-19 y la implementación del Teletrabajo en los Docentes de la Institución ha afectado su calidad de vida laboral, familiar y profesional.

<https://forms.gle/261Y3SGaMg2Qe3sX8>

- Segunda fase cualitativa: aquí se llevará a cabo una entrevista semiestructurada la cual nos permite inducir los resultados de una forma subjetiva.

Para la entrevista se formularon 10 preguntas, las cuales están divididas en tres categorías que indican las variables de estudio como son: Bienestar laboral, Calidad de vida y Estrategias. Se utilizo como instrumento Google debido a la Emergencia sanitaria que se presenta en nuestro país y por lo cual no fue posible realizarla presencialmente.

<https://forms.gle/6yZn7gjEUBkbf7c58>

Estrategia del análisis de datos.

Con hojas de cálculo como EXCEL se analizará y graficará los datos cuantitativos y a través de QDA MINER LITE o NVIVO se analizará los datos cualitativos y se combinarán; ya que el enfoque es mixto se podrá hacer una conversión cuantificando los datos cualitativos y cualificando los datos cuantitativos, todo con el fin de hacer una transformación de los datos recolectados y así obtener un análisis combinado de determinación, contraste y vinculación y de forma exploratoria.

Consideraciones éticas.

Esta Investigación no presenta ningún riesgo para los participantes; sin embargo, se tendrá en cuenta lo estipulado en la Ley 1090 de 2006 y Resolución 8430 del 2003. El desarrollo para la consecución de la información fue acordado con los participantes las cuales fueron respetadas en el manejo de la información para no generar ningún tipo de daño.

La colaboración de personas, grupos sociales como sujetos de estudio o informantes en proyectos de investigación es una decisión autónoma. Por esta razón, en las relaciones entre el investigador y los colaboradores deben prevalecer la verdad y por esto, los colaboradores, son quienes tienen la información, quienes de una forma voluntaria y reflexiva la entregan a los investigadores.

La investigación debe fundarse, en el consentimiento libre, sensato y reflexivo de aquellos que se estudian. De esto se deriva el compromiso de explicar punto por punto los términos y condiciones del proyecto, es así como los participantes entienden los propósitos, el fin del trabajo, y la forma como se llevará a cabo su divulgación.

Capítulo 4. Resultados.

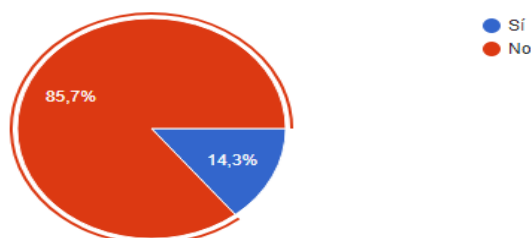
En este capítulo se muestran el análisis de resultados de una investigación mixta la cual se quiso realizar de esta forma por la causa del objeto de estudio no visto antes y de esta forma que nos diera una mirada objetiva como subjetiva; para esto se presentan los datos recolectados de una forma gráficamente organizada a partir de dos instrumentos utilizados como la encuesta y entrevista que pretenden definir cómo influye la nueva modalidad de teletrabajo en los docentes del Colegio Militar Academia Pantano de Vargas a causa del Covid – 19.

Socio-demografía: La encuesta y la entrevista se realizó a catorce empleados del Colegio Militar Academia Pantano de Vargas de la ciudad de Fusagasugá; personas entre los 25 y 55 años, entre hombres y mujeres, todos con profesión de docentes, cargo que ocupan dentro de la empresa.

Encuesta

Figura 1. Afectación calidad de vida laboral

¿Con la situación actual y debido a la modalidad de trabajo implementada, ha sentido usted afectación en su calidad de vida laboral?
14 respuestas

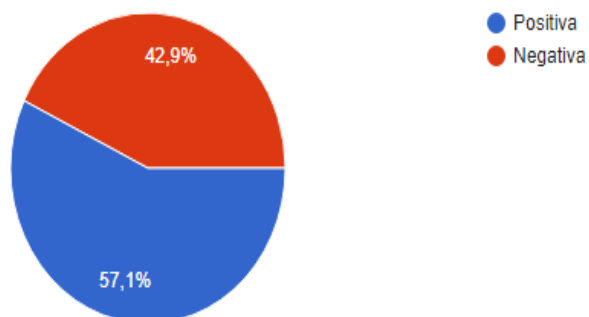


Según la población encuestada, vemos como el 85,7% no se ha visto afectado por la nueva modalidad de trabajo hablando del aspecto de calidad de vida laboral frente a un 14,3% que si ha tenido diversas afectaciones.

Figura 2. Afectación calidad de vida familiar

¿Se ha visto afectado su tiempo y calidad de vida familiar debido al tele-trabajo de forma?

14 respuestas



De acuerdo con la gráfica, vemos que el 42,9% no se ha visto afectado por el tiempo laboral con respecto a su entorno familiar, esto se puede deducir que se presenta ya que la modalidad de teletrabajo implica estar en casa e independientemente hay presencia de la familia allí; frente a un 57,1% que si ha visto afectación en si tiempo familiar y así mismo se puede deducir que estas personas se manifiestan sentirse con menos tiempo porque a pesar de estar en casa dedican más tiempo a su trabajo virtual.

Figura 3. Volumen de trabajo

¿Considera usted que el volumen de trabajo debido a esta situación actual a?

14 respuestas

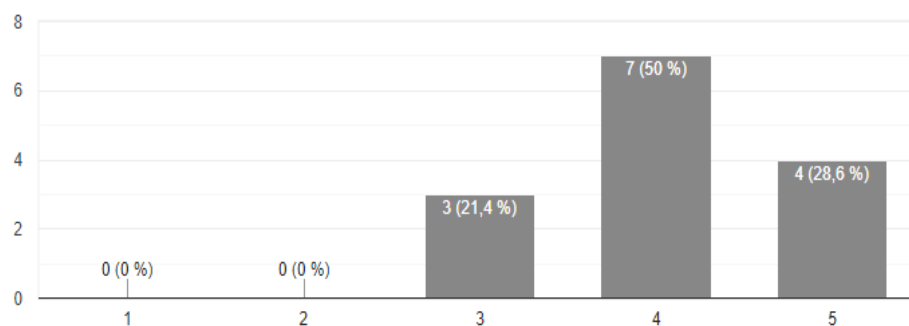


El 100% de los docentes sienten que el volumen de trabajo ha aumentado; esto lo podemos explicar debido a que toda nueva metodología o proceso nuevo para una persona implica una capacitación, estudio y esfuerzo extra y esta auto capacitación lo traducen como más trabajo.

Figura 4. Satisfacción modalidad teletrabajo

¿Cómo se siente con el tele-trabajo que ha venido desarrollando, siendo 1 muy insatisfecho y 5 muy satisfecho?

14 respuestas

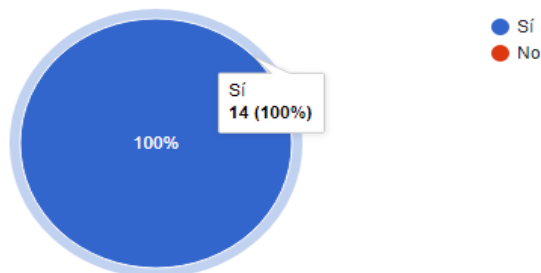


De acuerdo con la gráfica podemos analizar que el 21,4 de los docentes se siente en término medio frente a la satisfacción del trabajo realizado, un 50% se siente satisfecho con su trabajo y un 28,6% se siente muy insatisfecho. Así mismo observamos que el 0% tiene algún grado de insatisfacción frente a su trabajo; lo que podemos deducir que el tele-trabajo genera mayor esfuerzo, pero causa mayor satisfacción en los encuestados.

Figura 5. Manejo de horarios

¿Actualmente se están manejando horarios establecidos para desarrollar el tele-trabajo en la Institución Educativa?

14 respuestas

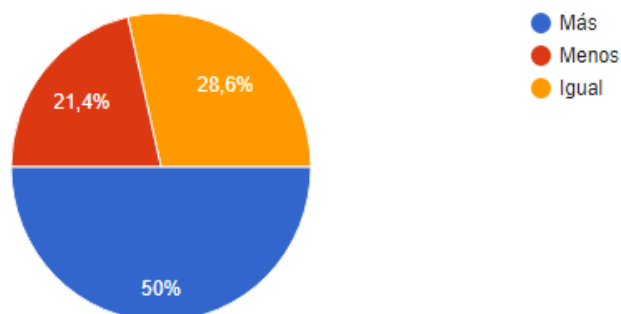


La gráfica nos muestra que el 100% de los encuestados maneja horarios establecidos para su teletrabajo lo que podemos deducir que es una estrategia de la institución educativa.

Figura 6. Cantidad horaria de trabajo

¿Sus horas de tele-trabajo con respecto a sus horas de trabajo presencial son?

14 respuestas

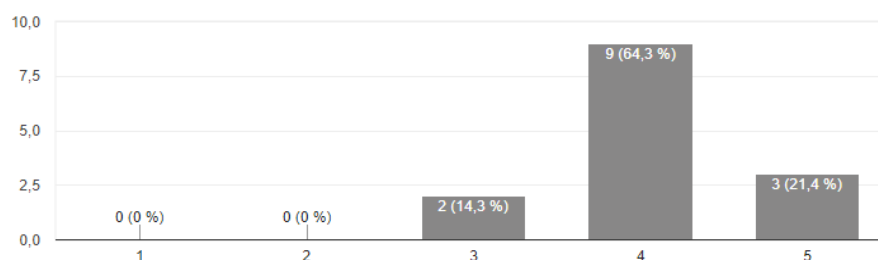


Podemos observar para los encuestados un 21,4% considera que sus horas de trabajo en casa han disminuido con respecto a las horas presenciales en la empresa, esto se puede deber a que la nueva modalidad generó cambios; el 28,6% considera que sus horas de trabajo son las mismas y podemos deducir que es porque dedican este mismo tiempo a cumplir su labor y un 50% considera que son más horas empleadas en su labor posiblemente por ser un proceso nuevo.

Figura 7. Habilidad como docente en teletrabajo

¿Considera usted que este cambio de trabajo beneficia sus habilidades como docentes y como profesional, siendo 1 muy poco y 5 muchísimo?

14 respuestas

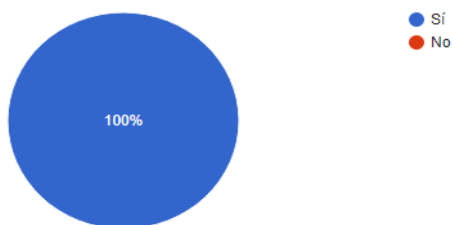


La gráfica nos muestra que el 14,3% considera que ni beneficia ni afecta sus habilidades como docentes la nueva modalidad, el 64,3% considera que sus habilidades como docentes se benefician mucho posiblemente se debe a que deben ser más recursivos y/o aplicar nuevas técnicas para cumplir con los objetivos de su labor y el 21,4% considera que el cambio de modalidad beneficia muchísimo sus habilidades como docentes deduciendo que estas se han mejorado notoriamente.

Figura 8. Herramientas de trabajo

¿Considera usted que cuenta con las herramientas necesarias para el desarrollo de su labor diaria?

14 respuestas



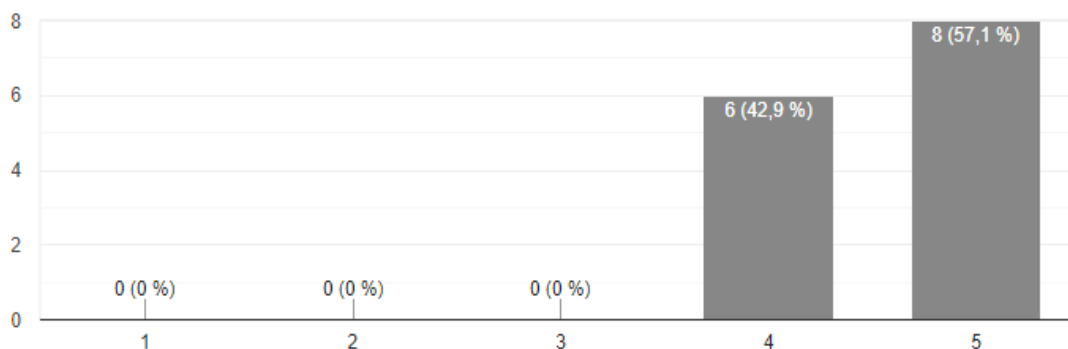
El 100% de los encuestados manifiestan contar con las herramientas necesarias para desarrollar su labor diaria, podemos deducir que se sienten cómodos con el objeto de su labor y con el gran contenido que ofrece la virtualidad.

Figura 9. Acompañamiento por la institución

¿Cree que la institución les ha brindado el debido acompañamiento en esta nueva modalidad de trabajo, siendo 1 muy poco y 5 muchísimo?



14 respuestas

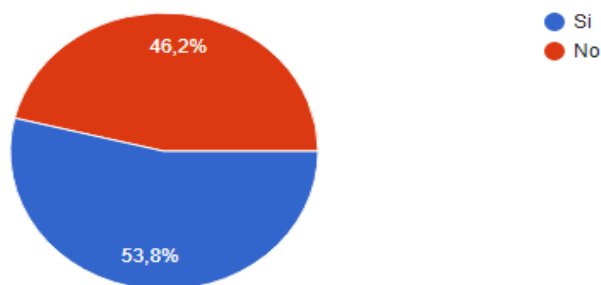


Según la gráfica el 42,9% considera que la empresa ha realizado un buen acompañamiento a los docentes en este nuevo modelo de trabajo en casa y el 57,1% indica que la empresa ha hecho un excelente acompañamiento a los docentes.

Figura 10. Estrategias para el bienestar

¿Considera usted que el colegio debe implementar otras o diferentes estrategias para mejorar el bienestar del docente?

13 respuestas



Según los encuestados y la gráfica nos indican que el 46,2% consideran que no deben implementar diferentes estrategias de bienestar laboral deduciendo que se sienten conformes con las que se han venido manejando; frente a un 53,8% de los encuestados que consideran si se deben implementar nuevas estrategias que mejoren el bienestar laboral deduciendo que estos quieren cambios y necesitan mejorar su bienestar laboral.

Entrevista

Para esta entrevista se tomó en cuenta tres categorías que indican las variables de estudio y se organizaron según las preguntas implementadas:

Primera Categoría – Bienestar Laboral (BL)

Con relación a la percepción que tienen los docentes con esta categoría de BL, podemos deducir que hay una mayoría de docentes que sienten tener una sensación laboral y que esta modalidad ha traído beneficios como mayor conocimientos y habilidades en su quehacer pedagógicos, nuevos retos, facilidad a la hora de transmitir aprendizajes, autonomía de tiempo y a la vez expresan tener menos riesgos laborales, en salud, menos peligros, menos gastos. Así mismo aclaran que se presentan inconvenientes como la mala conexión que imposibilita muchas veces llegar a todos sus estudiantes, mayor tiempo de planeación, mayor sedentarismo y más esfuerzo o creatividad del docente. Igualmente, gracias a esta entrevista se pudo observar que se sienten cómodos, agradables y armoniosos con sus espacios laborales en casa ya que son más tranquilos

y que la comunicación con sus jefes y compañeros de trabajo ha seguido funcionando perfectamente.

Segunda Categoría – Calidad de Vida (CV)

Según las preguntas planteadas en esta categoría la variable de CV se ha visto beneficiada en el aspecto profesional, la gran mayoría de docentes expresan sentirse satisfechos con el trabajo y con las nuevas habilidades que han adquirido enriqueciendo su vida profesional; sin embargo; aluden invertir mucho tiempo en preparación y trabajo afectando el tiempo en familia.

Tercera categoría – Estrategias

En esta tercera categoría le apuntamos a indagar que tipo de cosas quisieran modificar e implementar en su labor diaria y así deducir posibles estrategias que beneficien la vida laboral de los docentes; concluyendo que la mayoría de los docentes requiere mayor capacitación para mejorar el uso de las TICs y a la vez constante y continua capacitación para mejorar las herramientas que se pueden implementar a la hora de transmitir conocimientos a los estudiantes, motivación y retroalimentación. Por último, más apoyo del colegio frente al papel de los padres de familia y alumnos con la responsabilidad y cumplimiento de los trabajos asignados y seguimiento a estos.

Discusión.

Según los resultados hemos visto que los docentes del Colegio Militar Academia Pantano de Vargas aceptaron el cambio a la modalidad de teletrabajo y es evidente que la teoría del cambio de Kurt Lewin (Schein 1982), se adapta a este proyecto, y en relación a la investigación realizada donde existen empresas interesadas solo en la productividad y no en las relaciones sociales o satisfacción del trabajador (Hörning, Gerhard y Michailow, 1995), se evidencia que en este caso, el colegio está en total disposición de implementar las estrategias para brindar un bienestar y calidad de vida al docente

Dando respuesta a nuestra pregunta de Investigación es importante partir de dos temas claves:

Teletrabajo: Específicamente los docentes del Colegio Militar Academia Pantano de Vargas de la Ciudad de Fusagasugá por medio de los Instrumentos utilizados en esta investigación manifiestan que, debido a toda la situación actual vivida en nuestro país e implementación del teletrabajo en la Institución, no ha visto afectado su calidad de vida laboral lo cual podríamos tomar como positivo ya que la planta de Docentes de esta Institución ha tomado herramientas necesarias para desarrollar su labor y consideran que toda esta situación ha llevado a desarrollar habilidades como docentes que han beneficiado no sólo a la institución y sus alumnos sino también han beneficiado a los docentes porque han tenido que aprender y aplicar nuevos recursos y nuevas técnicas para cumplir con sus objetivos. Lo que podríamos deducir como un gran aporte al sistema de educación de nuestro país ya que la docencia tan bien preparada de la Institución en mención a tenido que analizar y desarrollar metodologías para llegar a sus alumnos, pero también estas metodologías serán de gran utilidad al sector educación; esto en mención es una gran aporte positivo no solo para la institución sino también para nuestra sociedad y para esta nueva modalidad que muy seguramente de aquí en adelante será muy acogida en los sectores económicos, pero también es importante evaluar ciertos puntos que van ligados al teletrabajo como son los siguientes.

Calidad de Vida: El teletrabajo ha sido de gran acogida en estos momentos de crisis en nuestro país, pero en esta investigación quisimos evaluar no solo la aplicación y el comportamiento de éste en la Institución educativa sino también quisimos evaluar como el teletrabajo pudiera afectar de manera negativa o positiva a la planta de docentes.

En la Institución educativa en mención el teletrabajo fue acogida de manera positiva, pero si hacemos una comparación frente a la calidad de vida de sus docentes estos manifiestan que se ha visto afectado su tiempo familiar y que a pesar de estar en casa dedican más tiempo al teletrabajo que el que dedicaban presencialmente, lo que podríamos evaluar como una afectación negativa en su calidad de vida personal y familiar; también manifiestan otros puntos negativos para su calidad de vida como lo son el aumento en el volumen de su trabajo y aumento en las horas empleadas en su labor lo que conllevaría a verse notablemente afectada su calidad de vida. A pesar de esta grave afectación en su calidad de vida este grupo de docentes manifiestan que la Institución educativa les ha brindado herramientas positivas para desarrollar su labor, les han

estipulado horarios y esta ha sido como una estrategia por parte de la institución para no verse afectado su calidad de vida, pero a pesar de esto claramente vemos que la calidad de vida de estos profesores si se ha visto afectado directamente.

Por ultimo esta planta de docente manifiestan de manera abierta que para seguir desarrollando el teletrabajo de una manera apropiada y que beneficien a su alumnos y a la Institución sería muy importante y de gran utilidad que la Institución educativa desarrolle mayor capacitación para mejorar el uso de las TICs necesarios para la implementación del teletrabajo y a su vez también manifiestan constante y continua capacitación para mejorar las herramientas ya implementadas en el desarrollo del teletrabajo.

Conclusiones.

A continuación, realizaremos la conclusión por cada objetivo:

1. Desarrollamos una encuesta para evaluar el teletrabajo y sus afectaciones en el bienestar y calidad de vida laboral lo cual podemos concluir que la gran mayoría de la planta de docentes de la Institución educativa no ha visto afectada su calidad de vida laboral debido a esta nueva implementación en su entorno laboral, pero si se ha visto afectado su entorno de vida familiar y personal debido a que para el cumplimiento de sus objetivos laborales han tenido que tomar más tiempo de lo necesario descuidando de una u otra manera a sus familias a pesar de estar en sus casas debido a que el volumen de trabajo ha aumentado y sus tareas como docentes han tenido que ser modificadas porque así lo ha requerido la implementación de esta nueva modalidad.

A pesar de esto los docentes recalcan que se sienten satisfechos con su trabajo desarrollado hasta el momento a pesar de verse afectado su calidad de vida personal y manifiestan que toda esta situación ha sido de gran aporte para su carrera profesional ya que han tenido que desarrollar mayores y mejores habilidades como docentes, han tenido que ser más recursivos y aplicar nuevas técnicas para cumplir con sus objetivos lo cual lo ven como positivo para su carrera profesional.

Otro punto positivo que concluimos es que la Institución a brindado un excelente acompañamiento en todo este proceso, la institución ha establecido horarios para llevar a cabo sus clases y todas sus

tareas como docentes y que cuentan con las herramientas necesarias para desarrollar su labor, pero a pesar de todo esto han visto afectada su calidad de vida personal y familiar teniendo que dejar de lado su tiempo en familia para poder cumplir sus objetivos en la Institución.

2. Desarrollamos también una entrevista al cuerpo de docentes donde quisimos evaluar 3 categorías como son:

Bienestar Laboral: El grupo de docentes en cuanto a esta categoría manifiestan tener una sensación laboral positiva con la implementación de esta modalidad laboral ya que han traído beneficios como mayor conocimiento y habilidades en el desarrollo de su labor pedagógica, desarrollo de nuevos retos, facilidad a la hora de transmitir aprendizaje, autonomía de tiempo, menor riesgos laborales menos peligros, menos gastos pero también han desarrollado inconvenientes como lo son la mala conectividad que imposibilitan llegar a todos sus estudiantes. Manifiestan sentirse más cómodos agradables y armoniosos con sus espacios laborales en casa ya que son más tranquilos y la comunicación con los directivos de la institución y los compañeros de trabajo no se han visto afectadas.

Calidad de Vida: esta categoría se centró en como este grupo de docentes se ha visto beneficiada con esta modalidad en su profesión lo cual se concluye como totalmente satisfechos con el trabajo realizado y como enriquecedora para su vida profesional sin embargo aluden invertir mucho y más tiempo en preparación de su trabajo lo ha venido afectado su calidad de vida familia.

Estrategias: Esta categoría a punta y concluye que este grupo de docentes a esas estrategias necesarias para el mejoramiento de su labor diarias concluyendo que la mayoría de docentes creen necesario la implementación de capacitación en el uso de las TICs necesarias para desarrollar el teletrabajo y a la vez constante y continua capacitación para mejorar las herramientas que se puedan implementar a la hora de transmitir sus conocimientos a los estudiantes y por ultimo manifiestan y solicitan más apoyo del colegio frente al papel de los padres de familia y alumnos con la responsabilidad y cumplimiento de los trabajos asignados.

3. Gracias al proceso adelantado y los resultados obtenidos durante todo el proyecto y como medida para mejorar las falencias captadas, se plantearon a la institución las siguientes estrategias a implementar que se pueden realizar con un plan de trabajo organizado:

- ✓ El acompañamiento de la institución al personal docente a nivel de actividades que insistan a evitar el sedentarismo, a través de una clases virtuales y semipresenciales que se enfoquen en las pautas activas e incentivar el deporte.
- ✓ Optar por la opción de sesiones mensuales de mindfulness con el fin de brindarles técnicas a los docentes de relajación, control de emociones y manejo del stress, precaviendo que la situación del aislamiento en casa se vuelve cada vez más agobiante y puede llegar un momento de crisis en cualquier momento. Este plan se puede extender a los estudiantes en casa y familias.
- ✓ Crear una herramienta para medir los objetivos semanales, con el fin de evitar que los horarios de trabajo se extiendan más de la jornada habitual.
- ✓ Crear metodologías de trabajo y enseñanzas más acordes a los tiempos de docentes y estudiantes que faciliten su aprendizaje y fortalezcan a la vez las competencias blandas.
- ✓ Hacer un plan de capacitaciones constantes para afrontar de una manera más adecuada y asertiva las TICs, minimizando las clases monótonas y realizando actividades más lúdicas y de mayor aceptación en los niños.
- ✓ Realizar una escuela de padres virtual con el fin de que los padres se concienticen de la importancia del acompañamiento permanente, ordenes autoritarias pero asertivas y seguimiento escolar a sus hijos.
- ✓ Crear un comité específico por parte de la institución que se encargue del seguimiento constante a los docentes, vele por su bienestar, este pendiente de motivarlos constantemente, del cumplimiento de los proyectos y capacitaciones, tener en cuenta cumpleaños, salud, etc. Con el fin de mejorar su calidad laboral y que esta se vea reflejada directamente en la calidad de educación y calidad de la institución para un beneficio mutuo e integral.

Los resultados derivados de la investigación permiten comprender las opciones de ampliación y elaboración de otras investigaciones que fortalezcan el adelanto frente al estudio del teletrabajo en docentes y calidad institucional.

Limitaciones.

Las limitaciones presentadas en la investigación son muy escasas contrastadas con la investigación y los resultados derivados de la misma. Estas estuvieron vinculadas a las dificultades en cuanto a los tiempos para el desarrollo de las encuestas y entrevistas teniendo en cuenta los tiempos de clases virtuales de los docentes, sus ocupaciones y la tendencia por el tema debido al momento por el que pasamos por la pandemia; sin embargo, a nivel general hubo disposición de parte de los que participaron.

Recomendaciones.

Se recomienda a la institución elaborar un plan de trabajo a corto plazo y nombrar un comité que ejecute las estrategias más prioritarias que les dimos a conocer, con el fin de mitigar las complicaciones que se pueden presentar y algunas que ya se están evidenciando.

Referencias bibliográficas

- Andrews, S. Fastqc, (2010). A quality control tool for high throughput sequence data.
- Ardila, Carlos (2015). Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las Organizaciones. Bogotá, Colombia. Universidad Militar Nueva Granada.
- Ariza M., J. A. (2002). Conciliación de la vida privada y la actividad profesional: la alternativa del teletrabajo. *Revista de Fomento Social*, 57, 629-652. Disponible en <http://www.revistadefomentosocial.es/index.php/todos-losdocumentos/228/538-228a2/download>
- Augen, J. (2004). *Bioinformatics in the post-genomic era: Genome, transcriptome, proteome, and information-based medicine*. Addison-Wesley Professional.
- Beltrán Puche Amparo & Sánchez Neira Luis Orlando. (2002). *Las Relaciones laborales Virtuales: El teletrabajo*. (Tesis de Pregrado). Pontifica Universidad Javeriana, Bogotá.
- Benjumea-Arias, M.L., Villa-Enciso, E.M. y Valencia-Arias, J. (2016). Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura. *Revista CEA*, 2(4), 59-73.
- Chaparro Sergio y Carolina Bernal. (2009). *Trabajo digno y decente en Colombia*. Bogotá: Procuraduría General de la Nación,
- Colciencias. (2014). *Modelo de Medición de Grupos, de Investigación, Desarrollo Tecnológico o de Innovación y reconocimiento de investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, tecnología e Innovación 2014*. Retrieved from http://www.colciencias.gov.co/sites/default/files/ckeditor_files/files/DOCUMENTO

MEDICIÓN GRUPOS - INVESTIGADORES VERSIÓN FINAL 15 10
2014 (1).pdf

Colombia, C. D. (2008). *Ley 1221 de 2008*. Normas para promover y regular el Teletrabajo. Bogotá, D.C.

Colombia, C. D. (2012). Decreto 884 de 2012 (s.f.). Regula aspectos de la Ley 1221 de 2008 para el Teletrabajo. Bogotá. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=47216>

Corporación Colombia Digital (2012). Recuperado de <http://colombiadigital.net/actualidad/noticias/item/4122-gu%C3%ADasjur%C3%ADdicas-y-deseguridad-laboral-para-implementar-eliteletrabajo.html>

Giardine, B., Riemer, C., Hardison, R. C., Burhans, R., Elnitski, L., Shah, P., ... & Nekrutenko, A. (2005). Galaxy: a platform for interactive large-scale genome analysis. *Genome research*, 15(10), 1451-1455.

González Z., A., Flórez L., K. D., y Vera P., V. (2014). Gestión del cambio y el teletrabajo (trabajo de grado de especialización). Disponible en <http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/385/Gesti%C3%B3n%20del%20cambio%20y%20el%20teletrabajo.pdf;sequence=1>

Erro, A; Nagore, T; Esparza, N; Barberia, C; Oteiza, E & Sorbet, M. (2008). Teletrabajo como medida de flexibilidad laboral. Navarra, España. Cámara oficial de comercio e industria.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – Mintrabajo (22 de mayo, 1979). Resolución 2400 de 1979. Recuperado el 10 de agosto de 2016, de <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1509/industrial%20safety%20statute.pdf>

MinTIC. - Centro Nacional de Consultoría S.A. (2016). Tercer estudio de penetración de teletrabajo en empresas colombianas. Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla, Bucaramanga, Armenia, Pereira, Manizales, Ibagué, Neiva, Valledupar y Cúcuta. Colombia.

https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703_documento.pdf

MinTIC., (2012) Libro Blanco | El ABC del teletrabajo en Colombia, Versión 3.0

Osio, L., Delgado, Y. (2010). Mujer, Cyberfeminismo y Teletrabajo. *Compedium*, 13 (24), 61-78

Pérez, C. (2010). El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores? *Revista de internet Derecho y Política*, (11). 23-33

Portal Teletrabajo Colombia, Soluciones Tecnológicas, (2017). Página web
<http://www.teletrabajo.gov.co>

Quintero Cuartas Diana Yulieth. (2016). *El Teletrabajo: Efectos en la calidad de vida de los Trabajadores de las organizaciones en el departamento del Quindío*. (Tesis de Magister). Universidad de EAFIT, Armenia.

Ricaurte Maldonado Jenny Catherine & Villate Ávila Madelin. (2013). *Aproximación a la construcción del discurso del sujeto Tele-trabajador en la Universidad Nacional abierta y a distancia UNAD*. (Tesis de Pregrado). UNAD, Bogotá.

Sellés, M. (02 de Febrero de 2005). V Congreso Internacional Virtual de educación. Nuevas perspectivas en la docencia y el teletrabajo. Valencia, España.

Teletrabajo (2012). Libro blanco EL ABC del Teletrabajo en Colombia (versión 3.0). Gobierno Nacional, MinTIC, vive digital Colombia, Mintrabajo y Colombia Digital. Disponible en http://www.teletrabajo.gov.co/622/articles8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf

Velarde J., E., y Ávila F., C. (2002). Evaluación de la calidad de Vida – Salud pública de México. Recuperado el 25 de julio de 2016, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342002000400009

Verdugo A., M. A., Arias M., B., Gómez S., L. E., y Shalock, V. (2009). Escala de calidad de vida – Gencat. Universidad de Salamanca. Recuperado el 25 de julio de 2016, de <http://inico.usal.es/27/instrumentosevaluacion/escala-de-calidad-de-vida-gencat.aspx>

Anexos

Anexo1. Información de consentimiento informado

Título del estudio:

INFLUENCIA DEL CAMBIO DE MODALIDAD LABORAL (TELETRABAJO) Y EL AISLAMIENTO EN EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA DURANTE LA EMERGENCIA POR COVID-19

Investigadores:

CLAUDIA MARCELA HERNANDEZ CELIS -1521020947

JENNY PAOLA AVELLA CAMACHO – 1511025740

IVONE TATIANA SUAREZ QUECANO - 1411021423

Introducción

Por el presente lo invitamos a participar en un estudio de investigación. A los efectos de decidir si desea o no participar en este estudio, usted tiene derecho a saber cuál es el objetivo de este estudio, cómo se selecciona a los sujetos, qué procedimientos se emplearán, cuáles son los posibles beneficios y qué es lo que se espera de usted como participante de una investigación. Este proceso se denomina "*consentimiento informado*". La presente declaración de consentimiento le proporcionará información sobre esta investigación que las investigadoras en el estudio le explicará. Se le solicitará que lea atentamente esta declaración de consentimiento y que les pregunte a las investigadoras todo aquello que no comprenda. Cuando haya comprendido la información y haya decidido participar, se le solicitará que firme y feche este consentimiento y se le entregará una copia de este.

Objetivo de la investigación

A usted se lo está invitando a participar en este estudio por ser empleado del Colegio Militar Academia Pantano de Vargas. Uno de los objetivos de este estudio es aplicar un instrumento sobre Bienestar Organizacional de los Docentes en la modalidad de teletrabajo debido a la pandemia del COVID – 19 a una muestra de docentes Pantanistas llevado a cabo por estudiantes de psicología.

Duración del estudio

Durante este estudio, las investigadoras inicialmente aplicaran un instrumento sobre Bienestar Organizacional y alrededor de un tiempo prudencial se aplicará la segunda parte del instrumento con el fin de validarlo. Su participación en este estudio no afectará en modo alguno su vida personal, laboral, profesional y familiar.

Incorporación

Alrededor de 16 profesores del Colegio Militar Academia Pantano de Vargas, participarán en este estudio. A los efectos de ser elegido para participar en el estudio, debe confirmarse la siguiente información:

- Ser empleado del Colegio Militar Academia Pantano de Vargas.
- Llevar como mínimo este año laborando en el Colegio Militar Academia Pantano de Vargas.

Información a ser recabada

Si usted decidiera participar en este estudio, las investigadoras aplicarán en dos ocasiones un instrumento de bienestar organizacional a cada uno de los participantes. Se eliminará su nombre de todos los resultados del estudio y la presentación de los informes se realizará en forma confidencial. Los resultados de este estudio de investigación podrán ser presentados en exposiciones o publicaciones, pero en ningún caso se revelará su identidad.

Posibles beneficios

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio debido a que la aplicación del instrumento se hará con el fin de validarlo. La información obtenida de esta investigación podrá beneficiar al Colegio Militar Academia Pantano de Vargas, debido a que en un futuro se podrá evaluar el bienestar organizacional propio de la Institución.

Posibles riesgos

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en investigación 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.

Remuneración por su participación en el estudio

Usted no recibirá pago alguno por participar en este estudio. Las investigadoras se harán cargo del costo del material a utilizar.

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 la investigación.

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 la investigación que está realizando en el Colegio Militar Academia Pantano de Vargas a través de la Facultad de Psicología y el programa de Psicología denominada **“INFLUENCIA DEL CAMBIO DE MODALIDAD LABORAL (TELETRABAJO) Y EL AISLAMIENTO EN EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA DURANTE LA EMERGENCIA POR COVID-19”** y autorizo mi participación en está aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta investigación no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se le tratará con respeto de acuerdo con la dignidad humana, tendrá derecho al anonimato en todo registro obtenido y en la presentación de resultados y los datos no irán a ser utilizados para otros fines diferentes a los objetivos de la investigación.

Todas mis preguntas concernientes al estudio me fueron contestadas. Entiendo que puedo rehusarme a participar en este estudio de investigación. Entiendo que recibiré una copia de este formulario de consentimiento firmado y fechado.

Con la firma de este formulario no renuncio a ninguno de mis derechos legales como participante de un estudio de investigación.

FIRMA

C.C.

CARGO

Anexo 2. Entrevista semiestructurada

Tabla 1. Ficha técnica de entrevista utilizada

CATEGORIA	PREGUNTAS IMPLEMENTADAS EN LA ENTREVISTA
Bienestar laboral (BL)	1. ¿Qué ventajas le ha traído implementar el teletrabajo? 2. ¿Qué desventajas le ha traído implementar el teletrabajo? 5. ¿Cómo son su espacio de trabajo y su ambiente laboral? 6. ¿Cómo es la comunicación con sus jefes y compañeros de trabajo?
Calidad de Vida (CV)	3. ¿Considera que la nueva modalidad de teletrabajo implementada en la Institución ha afectado o mejorado su calidad de vida laboral, profesional y/o personal; y por qué? 4. ¿En su opinión, trabajar bajo la modalidad de teletrabajo cumple con sus expectativas laborales y por qué? 7. ¿Siente satisfacción o insatisfacción personal y/o profesional con el teletrabajo que se ha venido desarrollando en la Institución actualmente y por qué?
Estrategias	8. ¿Qué cosas o situaciones desearía cambiar para mejorar su calidad como docente? 9. ¿Qué cosas o situaciones desearía cambiar para mejorar su bienestar laboral? 10. ¿Qué estrategias te gustaría implementar para mejorar su calidad como docente y su bienestar laboral?