

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
Comfacedar Del Distrito De Valledupar.

PRESENTA:

FRANCISCO JAVIER DE HOYOS VILLADIEGO CÓDIGO: 1812410111
MARIBEL DEL CARMEN GUTIÉRREZ MORENO CÓDIGO: 1812410190
ODWAL SNEIDER CAMARGO VEGA CÓDIGO: 1711021364
YHORMAN MAURICIO SERNA RAMIREZ CÓDIGO: 100195488
WILLIAM ANDRÉS DÍAZ TORRES CÓDIGO: 1722410086

SUPERVISOR:

SERGIO ROBLES GUEVARA. MGS

BOGOTÁ, AGOSTO - DICIEMBRE DE 2021

Contenidos

Resumen.	2
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
Marco de referencia	7
Marco conceptual	7
Marco teórico	8
Marco Empírico	9
Metodología	12
Tipo y diseño de investigación	12
Participantes.	12
Instrumentos de recolección de datos.	13
Estrategia del análisis de datos.	13
Consideraciones éticas.	14
Capítulo 4. Resultados.	15
Discusión.	21
Conclusiones.	22
Limitaciones.	23
Recomendaciones.	24
Referencias bibliográficas	25

Resumen.

En la época actual en donde los problemas de salud han generado un sinnúmero de consecuencias, se conoce que la forma en que los docentes trabajaban se ha modificado a la necesidad de la población estudiantil, se determina que de la enseñanza tradicional y presencial no queda ni rastro y actualmente la modalidad de teletrabajo se posiciono como fundamental en los planteles educativos. 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. Se desarrolló una metodología al con enfoque cuantitativo, con 15 preguntas de carácter semiestructuradas y cerradas, la aplicación de una encuesta a los docentes que están en la modalidad de teletrabajo, en donde se realizó un análisis de la influencia de la tecnología de la información en la salud mental de los docentes. Resultados: se logró evidenciar un alto índice de detrimento de la calidad de vida de los docentes, en la medida en que la carga laboral, las horas extensas de trabajo y los pocos incentivos de la institución, generan una insatisfacción en los empleados de Comfacesar.

Palabras clave: Calidad de vida, profesores, modalidad teletrabajo, Tics.

Introducción

En la actualidad la modalidad de trabajo ha cambiado para los docentes a nivel mundial, esto debido a problemas que implica el aislamiento por COVID-19, la cual llevó a un recogimiento 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).

De acuerdo al Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicación (2020) “el teletrabajo en Colombia ha aumentado casi un 400% en relación con los dos años anteriores” (p.2), 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 cumplían obligaciones laborales desde la vivienda 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 37% de los trabajadores de oficina, siendo una cifra que corrobora los efectos negativos de la modalidad virtual de trabajo de los empleados.

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. Así mismo, en la encuesta del BGC (2020), el 60% de los padres de familia en Colombia no cuentan con apoyo en el cuidado y educación de sus hijos por lo que destinan en promedio 27 horas semanales adicionales desde que empezó la pandemia para cuidarlos. 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 estipulado, se plantea el siguiente interrogante del presente estudio ¿Cómo impacta el teletrabajo en la calidad de vida laboral de los docentes de la institución educativa 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

Conocer los elementos asociados con la calidad de vida laboral desde el teletrabajo en los docentes de la I.E. COMFACESAR.

Describir los aspectos asociados a los bajos niveles en la calidad de vida de los docentes de la I.E COMFACESAR.

Contrastar los aspectos relacionados con el teletrabajo y los bajos niveles en la calidad de vida laboral de los miembros activos de la Policía Nacional en el Guala, Huila funcionarios docentes de la I.E COMFACESAR.

Justificación

La presente investigación es importante porque permite conocer como el teletrabajo influye negativamente en la calidad de vida 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.

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

Calidad de vida: influye en el bienestar de los funcionarios (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.

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).

Teletrabajo: es una labor que requiere del conocimiento y uso adecuado de las TIC con el propósito de desarrollar actividades o 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).

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. Se precisa que la calidad tiene una relación con los niveles de deseos y necesidades (Aguiar y cols. 2000). Por lo cual, lo considerado como “bueno” para un individuo en particular consiste en que tenga la satisfacción de sus deseos individuales (Nava, 2012). Se precisa mencionar a Salas y Garzón (2012), donde se aborda una teoría que indica como la calidad de vida contiene elementos así: “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, se precisa mencionar la teoría de la motivación desarrollada por Herzberg, Mausner y Snyderman (1966). En donde, la motivación es

conceptualizada con una cualidad inherente a la salud mental 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).

Marco Empírico

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 en junio del 2021 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 mediante una revisión documental, el cansancio y la disminución de la calidad de vida del funcionario en modalidad virtual, denotando gran interés para el área de la salud ocupacional, salud social, el área clínica, la psicología y diversas áreas interdisciplinarias, donde se logró identificar que en el teletrabajo también hay riesgos psicosociales. El estrés relacionado con el trabajo puede estar asociado con la fatiga 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 denotar el marco global de España, en donde se abordan diversos factores de riesgos, perjuicios y beneficios, los cuales abordan diversas medidas de seguridad laboral que pueden abordar y acompañar el proceso desde las relaciones autónomas y pertinentes con los jefes, compañeros, familiares, pares, lo cual influye directamente 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 la influencia de los factores de riesgo en una empresa que aborda las telecomunicaciones en Chile, además se 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.

Metodología

Tipo y diseño de investigación

Se desarrolla como tipo de investigación la cuantitativa, que implica en recolectar datos numéricos, luego realizar una identificación de esos datos por cada variable de estudio, para finalmente entrar en una relación entre ellos. Se genera la aplicación de datos estadísticos y herramientas de análisis numéricas para lograr cuantificar el eje central del estudio mediante datos numéricos y rangos.

Se relaciona un diseño de carácter descriptivo, el cual se encarga de detallar y mencionar las características más relevantes del sujeto investigado, no obstante, en este estudio se aborda la identificación de las consecuencias del teletrabajo en la calidad de vida laboral de los docentes del plantel educativo.

Se consideró pertinente un abordaje de los funcionarios docente de Comfacesar, mediante el muestreo aleatorio sistemático, en el cual los docentes para el estudio se seleccionan al azar una variable específica que está determinada por el eje central del estudio.

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 planta de la institución educativa.

Criterios de inclusión: los docentes participantes del cuestionario deben ser profesores 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 docentes 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.

Se precisa una técnica de abordaje llamada el cuestionario, el cual es un instrumento de recolección de datos e información donde se adquiere información pertinente para el eje central de un tema determinado, es preciso mencionar según Hernández (2018) que: “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 subcategóricas que contienen delimitantes del estudio.

Se realizó un tipo de cuestionario para los docentes de la Institución Educativa COMFACESAR, siendo esta la población, el cual cuenta con preguntas enfocadas en las áreas de las consecuencias 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 una encuesta 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. Así mismo, se hará uso de la misma herramienta para recolectar información a forma de entrevista estructurada que brindará al encuestado, un espacio de expresarse respecto al tema.

Link disponible de la Encuesta:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfi_7zob46KV_BnBCtAgK7QOKK1-ghxXlnmk4shYLqXzLiPHg/viewform?usp=sf_link

Estrategia del análisis de datos.

Se implementó un análisis de datos a través del programa de formularios de Gmail, mediante la opción de crear cuestionario 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 gráficas 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 que el/la Psicólogo/a abordan en la ejecución de sus funciones desde la profesión, sin importar que sean sea acuerdos verbales, datos recolectados en pruebas psicotécnicas o en otras observaciones profesionales practicadas, 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.

Se desarrolló los lineamientos establecidos en 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 4.

Resultados.

Se determina que, en los datos hallados finalmente 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 la encuesta aplicada donde se lograron conocer diversas respuestas que presentan una relación directa con las consecuencias de la virtualidad, así como el impacto laboral que acarrea el teletrabajo en los docentes dentro de su entorno familiar.

Debido a lo anterior, se conocieron los siguientes datos como resultados del abordaje del instrumento:

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

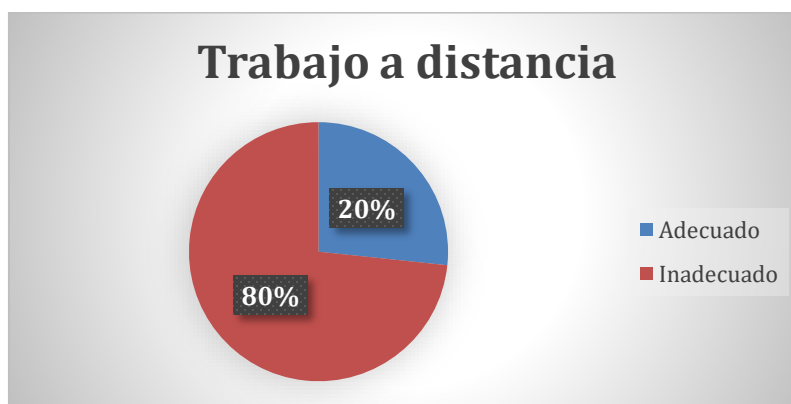


Gráfico 1. Trabajo a distancia.

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. Debido a esto se precisa que el trabajo a distancia es inadecuado según la perspectiva de los docentes.

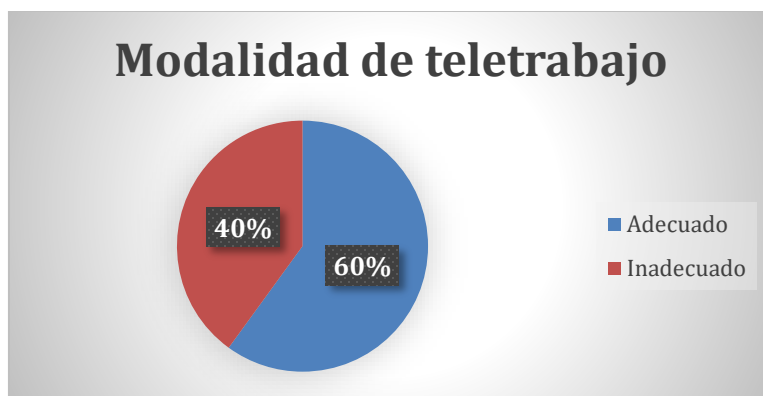


Grafico 2. Modalidad de teletrabajo.

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, se determina que los docentes consideran apropiado en un 60% de cierto modo la virtualidad para los jóvenes. 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, donde se concluye que los docentes consideran que si se puede lograr un correcto desempeño de funciones desde la modalidad teletrabajo en casa.



Grafico 3. Satisfacción del teletrabajo.

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, por lo cual se termina que la satisfacción que indican los docentes en la virtualidad y desempeño de las funciones es baja e inadecuada.



Gráfico 4. Bienestar y teletrabajo.

Se precisa en la variable de bienestar y 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, logrando una inestabilidad en el área de la salud por el desempeño de funciones en modalidad virtual.

En la pregunta de ¿Cuál es tu nivel de tranquilidad de hacer Teletrabajo, al reducir tu exposición al Covid-19?, Se halló que 4 de los docentes (equivalente a un 80%) se encuentran muy tranquilos y a salvo del contagio por Covid-19, mientras que 1 de los participantes (equivalente a un 20%) considera que no están a salvo del contagio en la modalidad de teletrabajo, siendo determinante estas preguntas para conocer el bienestar del empleado desde 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, por lo cual es poco el tiempo de descanso y altas las cargas laborales a las cual se ven sometidos los docentes.

En la pregunta de ¿En qué medida has aumentado el sedentarismo?, Se halló que 1 de los docentes (equivalente a un 20%) no ha influido 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.

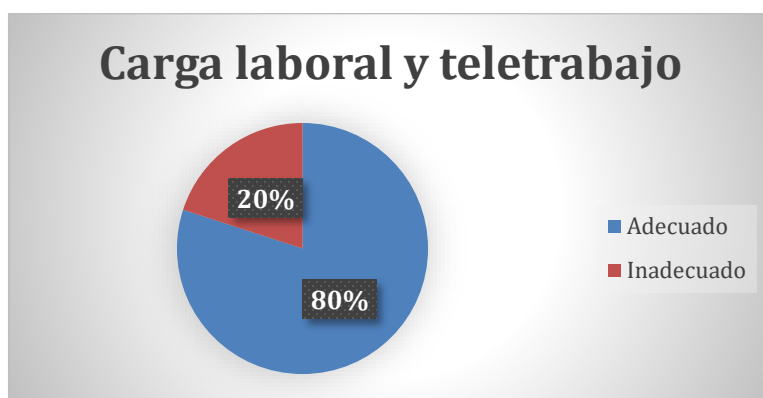


Gráfico 5. Carga laboral y teletrabajo.

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, por lo cual el desempeño de funciones se evidencia en tiempos más prolongados por tener que desarrollarlo en casa.

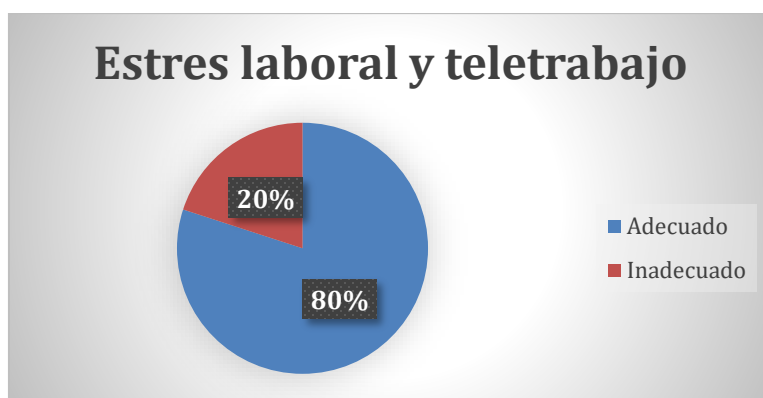


Gráfico 6. Estrés laboral y teletrabajo.

Se determina en la variable de estrés y 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, por lo cual el teletrabajo si ha sido un factor de riesgo en aumento para el estrés.

En la pregunta de estrés laboral que los interrogantes 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, por lo cual se determina que el teletrabajo aparte de generar estrés en los docentes, se ha evidenciado un crecimiento en el cansancio y agotamiento.

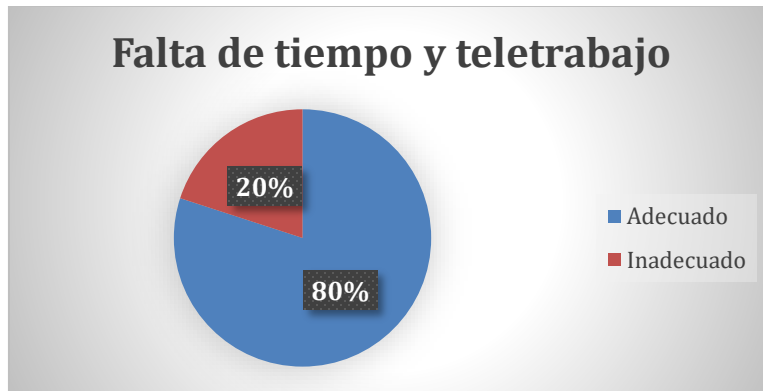


Gráfico 7. Falta de tiempo y teletrabajo.

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, por lo cual, el agotamiento es inminente antes las largas horas de desempeño laboral de los docentes en el teletrabajo.

Finalmente, se genera un análisis orientado a que, 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 las 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 disminuyen y reducen una buena salud mental de los docentes del colegio COMFACESAR (Valledupar), relacionadas con agentes estresores constantes, dificultades en las relaciones interpersonales, alta carga laboral, deserción escolar, bajos niveles de conectividad, cansancio y agotamiento generando una afectación en la salud mental y en la calidad de vida de los participantes docentes.

En la sociedad en que vivimos, se evidencian cambios fundamentales que el uso de las herramientas tecnológicas y la comunicación han traído al entorno y han mostrado los pros y contras de trabajar desde la 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.

Un estudio realizado por la Universidad ICESI evidenció entre los resultados más preocupantes el incremento de las enfermedades psicosomáticas que incluyen cansancio,

dolor de cabeza, desmotivación, (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 los docentes en el teletrabajo.” Por lo que se evidencia una concordancia con los resultados arrojados en esta investigación, debido a que es indiscutible el padecimiento de sintomatología relacionada con enfermedades psicosomáticas (cansancio generalizado, agotamiento, aumento del estrés), afectando estas directamente la salud mental de los docentes en el marco de la virtualidad por el teletrabajo.

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, el estudio de (Román, 2020), enseñó 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. 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 inquietud de las relaciones del trabajador, debido a que su aislamiento ha determinado una ausencia y carencias de interacción social, siendo poco beneficioso para las relaciones interpersonales de los docentes.

Conclusiones.

Es preciso mencionar que, el trabajo tradicional desde casa puede ser apropiado en la medida en que aporte beneficios, como 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 salud mental de los docentes de la I.E. COMFACESAR 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.

Para finalizar, 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 puede decir que se hallaron a lo largo de este proceso grandes limitantes, 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 considera de relevancia poder en estudios posteriores abordar a los docentes de manera presencial en el colegio y poder conocer desde su perspectiva única e individual de la situación que se vivencio por la modalidad de teletrabajo, pero debido precisamente a la virtualidad, al tercer pico de la pandemia por Covid- 19 no se logró, y se considera que falto llegar a datos talvez más específicos de la dinámica actual de trabajo de los docentes en la modalidad de teletrabajo en casa.

Recomendaciones.

Se detalla que, para una próxima encuesta, que 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 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/porta/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

Link del video: <https://youtu.be/ABCfhSmZMGM>

Anexo 1. Instrumento Cuestionario.

CUESTIONARIO

Cuestionario para los docentes de la Institución Educativa COMFACESAR en la ciudad de Valledupar, con preguntas enfocadas en identificar los factores de riesgo y detonantes del teletrabajo en la salud mental de los docentes. Las preguntas son 15 de estructura semiestructurada, donde se abordan 12 con única opción de respuesta y 3 con respuesta abierta. Bienvenidos!!

Investigadores:

FRANCISCO JAVIER DE HOYOS VILLADIEGO CÓDIGO: 1812410111

MARIBEL DEL CARMEN GUTIÉRREZ MORENO CÓDIGO: 1812410190

ODWAL SNEIDER CAMARGO VEGA CÓDIGO: 1711021364

YHORMAN MAURICIO SERNA RAMIREZ CÓDIGO: 100195488

WILLIAM ANDRÉS DÍAZ TORRES CÓDIGO: 1722410086

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

NOTA: Este cuestionario es con fines únicamente académicos.

Nombre

Texto de respuesta breve

Profesión

Texto de respuesta breve

Profesión

Texto de respuesta breve

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.

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 Machecha

C.C.: 1.110.721.031

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

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 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: Lina Marcela Penayo

NOMBRE: Lina Marcela Penayo

C.C.: 1117297946

Yo Andrés Cardozo Leal identificado con C.C. 1117535733 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 Leal

C.C.: 1117535733

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 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: Daniel Callejo Murcia

C.C.: 1024 931504

Ficha producto multimedia

Escuela	Politécnico Grancolombiano
Encargado (s)	<p>FRANCISCO JAVIER DE HOYOS VILLADIEGO CÓDIGO: 1812410111</p> <p>MARIBEL DEL CARMEN GUTIÉRREZ MORENO CÓDIGO: 1812410190</p> <p>ODWAL SNEIDER CAMARGO VEGA CÓDIGO: 1711021364</p> <p>YHORMAN MAURICIO SERNA RAMIREZ CÓDIGO: 100195488</p> <p>WILLIAM ANDRÉS DÍAZ TORRES CÓDIGO: 1722410086</p> <p>Docente: SERGIO ROBLES GUEVARA. MGS</p>
Título	CONSECUENCIAS DEL TELETRABAJO EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO COMFACESAR DEL DISTRITO DE VALLEDUPAR.
Objetivo del proyecto	Determinar cuáles son los factores de riesgo o detonantes de la violencia de género en la comunidad Nueva Betania en Mocoa.
Justificación del proyecto	La presente investigación es importante porque permite conocer como el teletrabajo influye negativamente en la calidad de vida 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

	<p>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.</p>
Enlace Producto Multimedia	<p>https://youtu.be/ABCfhSmZMGM</p>