INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
ESCUELA DE PSICOLOGÍA, TALENTO HUMANO Y SOCIEDAD
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA VIRTUAL
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

EL TELETRABAJO Y SU INFLUENCIA EN EL BIENESTAR Y LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTA LIBRADA DE SANTIAGO DE CALI

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN OPCIÓN DE GRADO MODALIDAD VIRTUAL

PRESENTA:
DANIEL IGNACIO NARANJO RÍOS – CÓDIGO 1912410067
MARÍA VICTORIA MENA PALACIOS - CÓDIGO 100212318
YAIZURI MOSQUERA AGUILAR - CÓDIGO 100218995

ASESOR:
MGS. FERNANDA CARDENAS RODRIGUEZ

BOGOTÁ, AGOSTO - DICIEMBRE DE 2022

Tabla de Contenidos

Resumen ... 3
Capítulo 1. Introducción. ... 4
Descripción del contexto general del tema. ... 5
Planteamiento del problema ... 5
Pregunta de investigación. ... 6
Objetivo general. ... 6
Objetivos específicos. ... 6
Justificación. ... 7
Capítulo 2 Marcos de referencia ... 7
Marco conceptual ... 7
Teletrabajo ... 7
Bienestar y calidad de vida laboral ... 7
Marco teórico ... 8
Modelo Transaccional del Estrés. ... 8
Marco empírico ... 9
Capítulo 3 Metodología ... 10
Tipo y diseño de investigación. ... 11
Participantes. ... 11
Instrumentos de recolección de datos. ... 11
Estrategia del análisis de datos. ... 12
Consideraciones éticas. ... 12
Capítulo 4. Resultados ... 12
Discusión ... 16
Conclusiones ... 18
Limitaciones ... 19
Recomendaciones ... 20
Referencias bibliográficas ... 20
Anexos ... 23
A- Cuestionario de CVP–35 (Karasek, 1989) adaptado por Cabezas (1998) para la evaluación de la Calidad de Vida Laboral. ... 23
B- Cuestionario de Nakrošienė, Bučiūnienė y Goštautaitė (2019) para teletrabajo. ... 24
C- Graficación ... 25
D - Ficha de reporte de sustentación de trabajo de grado ... 31

Resumen

El presente trabajo se da a la investigación de la temática del teletrabajo en su relación con el bienestar y la calidad de vida laboral, con el fin de lograr –como objetivo principal del mismo- la determinación de la influencia del teletrabajo en el bienestar y calidad de vida laboral de los docentes de la Institución Educativa Santa Librada de Santiago de Cali. En tal sentido, pretende estudiar la relación entre las variables sometidas a estudio, y con ese propósito aplica dos instrumentos a la población señalada. Los cuestionarios de Nakrošienė, Bučiūnienė y Goštautaitė (2019) para teletrabajo, y el cuestionario de CVP–35 (Karasek, 1989) que fuese adaptado en su particular investigación por Cabezas (1998), con el fin de estudiar la Calidad de Vida Laboral. Se desarrolla a través de un enfoque mixto de investigación, de tipo descriptivo y por medio de una muestra probabilística intencional conformada por 22 docentes que en algún momento han sido (o son) sometidos a teletrabajo por parte de su Institución Educativa. Aplicados los instrumentos, procesados y discutidos, se encuentran que, en las tres dimensiones medidas (Carga Laboral, Apoyo Directivo y Motivación intrínseca), las puntuaciones se hicieron ligeramente simétricas, excepto para el Apoyo Directivo, el cual, evidentemente si es sentido como un poco menor -en su efecto- a la capacidad de motivarse personalmente y a las consecuencias que la sobrecarga laboral tiene (nivel de percepción) en la calidad de vida da cada uno de los docentes

Palabras Clave: Teletrabajo, bienestar, calidad de vida laboral, relación entre variables.

Capítulo 1.

Introducción.

Para nadie es un secreto que luego de la pandemia por covid-19 las condiciones económicas, sociales y de tipo biológico se vieron hondamente afectadas y que, como tal, dicha situación creó una disrupción de tipo laboral, social y económica que puso en riesgo no solo la economía, sino también la salud mental y física de todos los colombianos. En esa medida, los docentes de la Institución Educativa Santa Librada de Cali, una institución de carácter público de amplia tradición y reconocimiento en la ciudad, también sufrieron los rigores del cambio y mucha de su labor quedó supeditada a trabajar de forma virtual, es decir, principalmente dictar clases por medio de Internet y trabajar otros asuntos que, usualmente, se hacen en las dependencias físicas del colegio, esta vez en la casa misma.

Estos docentes entonces, se vieron en la imperiosa necesidad de adaptarse a esa nueva forma, con un agravante, y es que el sector educativo, desde mucho antes de la pandemia, ya venía presentando serios problemas y carencias preocupantes que se reflejaban en un clima laboral difícil y, por ende, en un tipo de malestar inapropiado para un docente.

Bajo esa perspectiva y el reconocimiento de que, desde la misma aparición con fuerza de conceptos como el teletrabajo, acuñado por Jack M. Nilles en el año de 1973, según refieren Lasso y Farnum (2021) (aludiendo a la crisis del petróleo que obligó a tomar medidas como el trabajo no presencial). Para la OIT (2016), esta forma de trabajo contribuía con un eventual ahorro en gastos de desplazamiento, disminuía la contaminación ambiental, y plantearía mejoras no solo en la vida familiar sino también en los aspectos personales de cada quien. Es entonces esta una propuesta que brinda el Estado y las organizaciones como alternativa para no frenar la economía de un país o de una empresa u organización en momentos de crisis.

Sin embargo, hoy día se puede dar cuenta que no todas las organizaciones se encuentran preparadas para tal situación; la Institución Educativa Santa Librada no es la excepción. Y no lo es porque no todas las instituciones del país están en condiciones de

asumir retos como el teletrabajo de su profesorado sin que se afecte su vida y salud integral.

En medio de todo el panorama descrito hay, sin duda, profesores de la Institución Educativa Santa Librada que pueden tener una muy rápida familiarización con el cambio, tal vez debido a previos saberes, conocimientos, metodologías o herramientas de carácter tecnológico que se venían poniendo en práctica con regularidad, otros no tanto.

Descripción del contexto general del tema.

La Institución Educativa de Santa Librada (conocida antes como Colegio Republicano de Santa Librada) corresponde a una institución de carácter público que brinda educación secundaria, y está ubicada en la ciudad de Santiago de Cali.

Ha sido reconocido como un centro de debate político, particularmente de izquierdas, en vista de que a lo largo de toda su historia la institución ha cumplido un papel determinante en dos sentidos, en el que tiene que ver con el desarrollo de la ciudad y con el álgido debate político, y con su papel académico. La institución ha sido sede de diversas reuniones de orden político, al punto que muchos de sus alumnas o alumnos, egresados de allí, profesores, coordinadores y rectores hicieron parte de las disputas política del momento y han revolucionado y moldeado al país con su fuerza e independencia.

Es este contexto el que la planta de profesores debe vivir, pues, aunque la carga académica no es pesada, la posibilidad del teletrabajo afecta profundamente no solo algunas condiciones físicas y mentales, sino también que la calidad de vida laboral y, de paso, el bienestar general se ve afectado.

Planteamiento del problema

En función de lo que se apuntado, al interior de Institución Educativa Santa Librada, se evidencian factores que afectan el clima laboral y estos tienen que ver con la disposición de algunos de sus profesores para ejercer labores, plenas de riesgo, con eventual causa principal ligada al cansancio laboral y a la ausencia de bienestar general en virtud del teletrabajo.

En el anterior orden de ideas, la OIT a través de un informe puso en evidencia que de cada 5 empleados, 1 de ellos sufre de estrés y fatiga, convirtiendo esto en un

factor perjudicial para la salud (Portafolio, 2019) Ahora bien, no solo se está afectando el clima laboral esperado, sino también que, de acuerdo a Álvarez (2018), el teletrabajo incrementa las posibilidades de ser afectado por enfermedades como la diabetes, accidentes cerebrovasculares, problemas cardiovasculares, obesidad y otros varios problemas asociados con una vida de carácter sedentario, poca práctica de ejercicios y problemas ergonómicos dado que en casa no existen las herramientas básicas necesarias señaladas en la normatividad de salud y de seguridad en el trabajo.

Se torna entonces problemático, el hecho de que no se estudien ni conozcan las condiciones de afectación al clima laboral y bienestar de los profesores, al interior de la Institución Educativa Santa Librada por cuenta del teletrabajo, también porque se hace evidente (lo cual significa un cúmulo inmenso de falencias) que luego de la pandemia, cualquier circunstancia menor al interior de la Institución, se convierte en razón para ordenar el teletrabajo por parte de la directiva de la institución.

Pregunta de investigación.

En esa dirección, puede hacerse la formulación de la pregunta problematizadora a partir de este interrogante: ¿De qué forma el teletrabajo influye en el bienestar y la calidad de vida laboral de los docentes de la Institución Educativa Santa Librada de Santiago de Cali?

Objetivo general.

Determinar la influencia del teletrabajo en el bienestar y calidad de vida laboral de los docentes de la Institución Educativa Santa Librada.

Objetivos específicos.

- Caracterizar causas, factores y condiciones que pudieran estar haciendo del teletrabajo un enemigo del bienestar y de la calidad del clima laboral del personal de docentes de la Institución Educativa Santa Librada de Cali.
- Determinar cómo esa situación afecta el rendimiento y eficacia de los docentes
- Implementar el desarrollo de estrategias que propicien mejoras en la calidad de vida laboral de los docentes, de frente a las necesidades del teletrabajo.

Justificación.

Se justifica y hace interesante esta investigación en vista de que, con ella, se podrá determinar la calidad de vida laboral de los docentes adscritos a la Institución Educativa de Santa librada de Cali, fundamentalmente en contextos y situaciones en las que en esto medie el trabajo y el traslado de carga laboral y ocupacional al hogar.

Se hace importante también por cuanto urge la identificación de las razones para la permanencia en la virtualidad, y la forma como esta determina mucho del bienestar y la calidad de vida laboral.

Teóricamente es justificable en virtud del mejoramiento del conocimiento y todo el compendio que en torno al tema puede reunirse a manera de acervo en construcción.

No desarrollarla significaría perderse una oportunidad valiosa de reconocer circunstancias de mejora al interior y para el funcionamiento de la institución educativa.

Capítulo 2

Marcos de referencia

Marco conceptual

Teletrabajo

Este concepto, de acuerdo a la OIT se puede definir como una manera de trabajo mediante la cual este se realiza en algún sitio lejos de la oficina central o dependencia de producción física, siendo separado así el trabajador del contacto normal presencial con sus colegas de oficio. Todo logrado en virtud a los avances tecnológicos en comunicaciones y tecnologías digitales (Vittorio, 2012)

Es en esencia, entonces, una labor que requiere del conocimiento y del uso idóneo de las TIC, que podría, según refiere Osio (2010), ser el causante de algunas situaciones tales como la perdida de cooperación entre colaboradores (distanciamiento), baja supervisión, mezcla de trabajo con entornos familiares que desembocan en estrés, dolores de cabeza y problemas visuales, percepción de soledad y de estancamiento profesional, entre otoras.

Bienestar y calidad de vida laboral

El bienestar y la calidad de la vida laboral son definidos como aquella satisfacción del empleado o trabajador puesta en contexto del nivel de felicidad y/o de crecimiento

que producen esas condiciones, a partir, desde luego, del poder sentirse satisfecho e insatisfecho con el entorno en el que se desenvuelve el colaborador . En general, esto termina también afectando el desempeño óptimo de la empresa. Según Sánchez (2011) esta definición se relaciona, en forma directa, con la satisfacción que pueden sentir tanto los trabajadores como los entornos inmediatos o cercanos de desarrollo, positiva o negativamente, de acuerdo a la percepción que tengan de la compañía u organización.

Marco teórico

En el propósito de recopilar elementos que propicien una asunción teórica del tema que se propone el presente proyecto de investigación, se plantea el Modelo Transaccional del Estrés desarrollado por Lazarus y colaboradores (Lazarus, 1966; Lazarus y Cohen, 1977; Lazarus y Folkman, 1984) como referente teórico que permite explicar el estrés percibido a partir del teletrabajo y que afecta la calidad de vida laboral.

Modelo Transaccional del Estrés.

Fue ideado por Richard Lazarus y sus colaboradores (Lazarus, 1966; Lazarus y Folkman, 1984; Lazarus y Cohen, 1977;) citado por Rojas & García (2017), quienes se encargaron de estudiar los procesos vinculados a la cognición generada alrededor de una situación estresante como bien podría ser el verse abocado a laborar desde la casa, de forma permanente o circunstancial, con todas las condiciones que implica esa circunstancia.

De acuerdo a este Modelo, la experiencia que estresa resulta o es consecuencia de las transacciones entre la persona y lo que constituye su entorno (el trabajador en su obligación de cumplir y las presiones entre espacio laboral y familiar), transacciones que, desde luego, tienen que ver con aquel estresor mayor o ligado al ambiente. Todo mediado por los análisis que realiza de antemano un individuo frente a lo que podría convertirse en el estresor. Cúmulo además que luego se enfrenta a los que contiene esa persona en su devenir cultural, histórico, social o personal, es decir, los recursos o herramientas que ha formado para poder confrontar situaciones que le estresan.

En ese orden de ideas, la página web de Psicología ambiental (2020), refiere que la evaluación o análisis que realiza el individuo va encaminado a determinar lo que pudiera hacerse o desplegarse frente al caso o situación. Los resultados advierten que se

modifica la evaluación previa y se predispone al desarrollo de diversas estrategias o habilidades de afrontamiento, fundamentalmente en dos vías: estrategias que se orientan o apuntan al problema, o sea, actos cognitivos o conductas direccionadas a tramitar el origen o la causa del estrés; y estrategias enfocadas en regular las emociones, es decir, orientadas a propiciar una alteración en el cómo se percibe y vive la situación estresante, poniendo límites y barreras a la emocionalidad de tipo negativo" (Psicología Ambiental, 2020, pp. 3)

Marco empírico

Con miras a determinar artículos académicos y científicos que se han encargado de las problemáticas en los últimos cinco años, se realiza la presente revisión a algunos de esos documentos más destacados.

Una búsqueda importante se dio en Perú a partir de tres trabajos relevantes en tres ciudades diferentes: Lima, Trujillo y Chiclayo. El primero de ellos corresponde al trabajo de Lasso y Farnum (2022) de título "Relación del teletrabajo y calidad de vida laboral en docentes universitarios, Lima 2020" en el que, a través de una investigación cuantitativa-descriptiva-correlacional, examinaron a 72 profesores universitarios que laboraban bajo la modalidad de teletrabajo, a quienes les hicieron compilar dos cuestionarios en el afán de medir las dos variables (tal como se hará en el presente proyecto) y poder determinar el vínculo existente entre teletrabajo y calidad de vida laboral, dándose como resultado la existencia de una relación importante entre ellas, alrededor fundamentalmente de las dimensiones encargadas tanto de la cultura organizacional, como de la optimización de procesos de formación y capacitación, con la calidad de vida laboral (correlación directa regular), y de herramientas tecnológicas (correlación directa alta).

Por su parte en Trujillo, Ruíz (2020) adelanta una tesis de título "Implementación del teletrabajo por el periodo de emergencia por COVID-19 y calidad de vida laboral de docentes universitarios, Trujillo 2020" mediante la cual, estudiando a 62 docentes en teletrabajo a través de una investigación cuantitativa, y también poniendo en relación ambas variables, determinó el vínculo entre la cimentación del teletrabajo en los espacios laborales – a raíz de la pandemia por COVID-19- y la calidad de vida laboral del

profesorado de Trujillo año 2020, encontrando una afectación relevante según los resultados evidenciados en dicha investigación.

Ahora bien en Chiclayo, Fernández (2022) estructura una investigación que titula "Relación del teletrabajo con la calidad de vida laboral de profesores de la I.E.I.P.S.M. Monseñor Juan Tomis Stack – Chiclayo, 2021" a través de la cual , y haciendo uso de los instrumentos que se aplicarán a este proyecto, logró determinar la correlación existente entre las dimensiones relacionados con el uso del tiempo (planificación), la confianza y la asistencia oportuna del supervisor, pero encontrando que frente a la dimensión de carga laboral esta no se relacionaba con las variables anotadas. Finalmente halla, a título de conclusión, que el teletrabajo y la Calidad de Vida Laboral si tienen una relación directa moderada, infiriendo en su análisis que en tanto exista un imaginario positivo del teletrabajo, esto ayuda a desempeñar de forma óptima la labor, y mejor y mayor será, en consecuencia, la Calidad de Vida Laboral.

Ya en Colombia y precisamente en el mismo Alma Mater en dónde se desarrolla el presente trabajo de grado, Hoyos et. al (2021) llevaron adelante un trabajo que titularon "Consecuencias Del Teletrabajo En La Calidad De Vida Laboral De Los Docentes Del Colegio Comfacesar Del Distrito De Valledupar", encontrado en el que, a partir del desarrollo de un investigación de corte cuantitativo y la aplicación de un instrumento de 15 preguntas al total del profesorado de planta de la institución, hay un alto índice de deterioro de la calidad de vida de los profesores, en razón a que la sobrecarga laboral, las largas jornadas de trabajo y los pocos o nulos incentivos de parte de la institución, van creando o forjando cierta insatisfacción entre los empleados de Comfacesar.

Capítulo 3
Metodología

El desarrollo metodológico de la presente investigación gira alrededor de la elaboración y organización de las técnicas, formas, métodos, enfoque y carácter que alientan el avance mismo de la investigación en la intención de proveer de validez y rigor el resultante categórico del trabajo.

Tipo y diseño de investigación.

En vista de que el objetivo general se relaciona con la determinación de la influencia del teletrabajo en el bienestar y calidad de vida laboral de los docentes de la Institución Educativa Santa Librada, y que esto necesita de la aplicación de algún o algunos instrumentos, cuantitativos y cualitativos, el enfoque que se pretende para la presente es mixto. De un lado, como paradigma de corte cualitativo en la intención de entender el fenómeno expuesto (teletrabajo y la eventual afectación a la calidad de vida de quienes lo ejercen), pero además cuantitativa dada la necesidad de que algunos datos tengan que ser graficados y procesados estadísticamente.

Su abordaje es descriptivo en la pretensión de que a la luz de lo estudiado y recogido como trabajo de campo se pueda describir tanto la situación problémica como los factores y variables que inciden e influyen en ella.

Participantes.

La población a estudiar por parte de la presente investigación está conformada por 28 docentes de la institución que, en algún momento han estado laborando bajo condiciones de virtualidad. De estos se extrae una muestra representativa del 78,5% del personal bajo esas condiciones, es decir, 22 de ellos.

Para ampliar las consideraciones sociodemográficas, debe destacarse que, de estas 22 personas, 10 son mujeres, con edades en total entre los 26 y 54 años, residentes en la ciudad de Cali 19 de ellos y 3 en municipio aledaños.

El tipo de muestreo utilizado es no probabilístico intencional dado que se escogen los docentes para el estudio, previa consulta sobre quienes han trabajado en la virtualidad, y luego aleatoriamente se opta por 22 de estos.

Instrumentos de recolección de datos.

Para la recolección de datos se aplican las técnicas de encuesta y cuestionario. En relación con el instrumento se emplea el cuestionario de Nakrošienė, Bučiūnienė y Goštautaitė (2019) para teletrabajo, el cual consta de un número de 11 preguntas, disponiendo de un ítem para cada uno de los factores, haciendo uso de una escala de degradación de respuestas tipo Likert. Para evaluar la Calidad de Vida Laboral se aplica el cuestionario de CVP–35 (Karasek, 1989) adaptado por Cabezas (1998). Este consta de

34 interrogantes, que se responden en escalas del uno al diez, en el que 1 y 2 corresponde a nada, 3, 4 y 5 representa algo, bastante es 6, 7 y 8, y el ítem mucho 9 y 10. Debe decirse que para el procedimiento se tramitaron los permisos correspondientes con el rector de la Institución Educativa para poder hacer envío y aplicación de los instrumentos a la planta docente seleccionada, así se recolectaron los datos, compartiendo el link de la encuesta montada en Google Forms (cuestionario virtual), por medio del sistema de mensajería instantánea WhatsApp. Lo anteriormente relatado está siendo realizado entre los meses de septiembre octubre y noviembre de 2022.

Estrategia del análisis de datos.

La información (en bruto) se procesa de acuerdo a un plan que corresponde a una depuración inicial de datos, luego un momento de codificación, graficación y tabulación, para luego derivar en un análisis inferencial y estadístico correlacional de las variables (teletrabajo y calidad de vida laboral) que permitan su interpretación, momento previo a la determinación de las respectivas conclusiones y eventuales recomendaciones.

Consideraciones éticas.

Es importante anotar que los aspectos éticos tenidos en cuenta en este estudio corresponden a los principios de voluntariedad (docentes acceden libremente a participar), y confidencialidad (no se revela información personal de ninguno/a y la información tienen únicamente fines académicos)

En esa medida, se garantiza que en función lo señalado por la Ley 1090 del año 2006 (es decir, la Reglamentación del ejercicio de la profesión de Psicología en Colombia y del Código Deontológico y Bioético que rige), y de la Resolución nro. 8430 del año 2003, la totalidad de los participantes saben del objeto del trabajo de investigación, y llegan al mismo de forma voluntaria, sin que medie presión alguna de ningún tipo. O sea, sin coacción ni obligación. También que reconocen que la investigación se desarrolla bajo los preceptos y principios de beneficencia y, desde luego, no maledicencia.

Capítulo 4.

Resultados

Se obtuvieron en total 990 respuestas de la aplicación de ambos cuestionarios (748 respuestas derivadas de las 34 preguntas del correspondiente a la Calidad de Vida

Laboral, desarrollado por los 22 participantes; y 242 respuestas del atinente al Teletrabajo por parte de estas mismas 22 personas) Gráficos anexos al final.

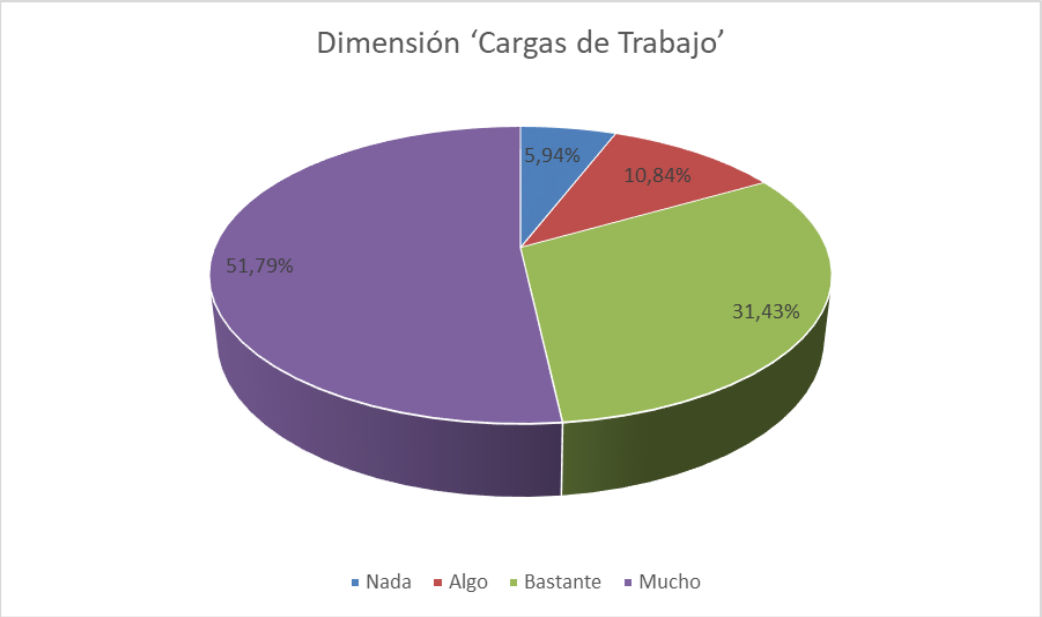
En relación con el cuestionario CVP–35 (Karasek, 1989) sobre Calidad de Vida Laboral, se agruparon las respuestas en función de tres dimensiones fundamentales para su procesamiento e interpretación: Cargas de Trabajo (preguntas del cuestionario nros. 1, 6, 7, 8, 15, 17,18, 19, 21, 24, 25, 28 y 33); Apoyo Directivo (preguntas del cuestionario nros. 4, 5, 10, 11, 12, 16, 22, 23 y 30), y Motivación Intrínseca (preguntas del cuestionario nros. 2, 3, 9, 13, 14, 20, 26, 27, 29, 31, 32 y 34).

En el anterior sentido, esos resultados agrupados en los dominios o subescalas citadas, corresponden a los siguientes valores, para cada uno de estos grupos.

Tabla 1. *Dimensión 'Cargas de Trabajo'*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
NADA	0,77	5,94%
ALGO	1,40	10,84%
BASTANTE	4,08	31,43%
MUCHO	6,75	51,79%
TOTAL	13 preguntas	100%

Nota: elaboración propia con base en resultado de cuestionario

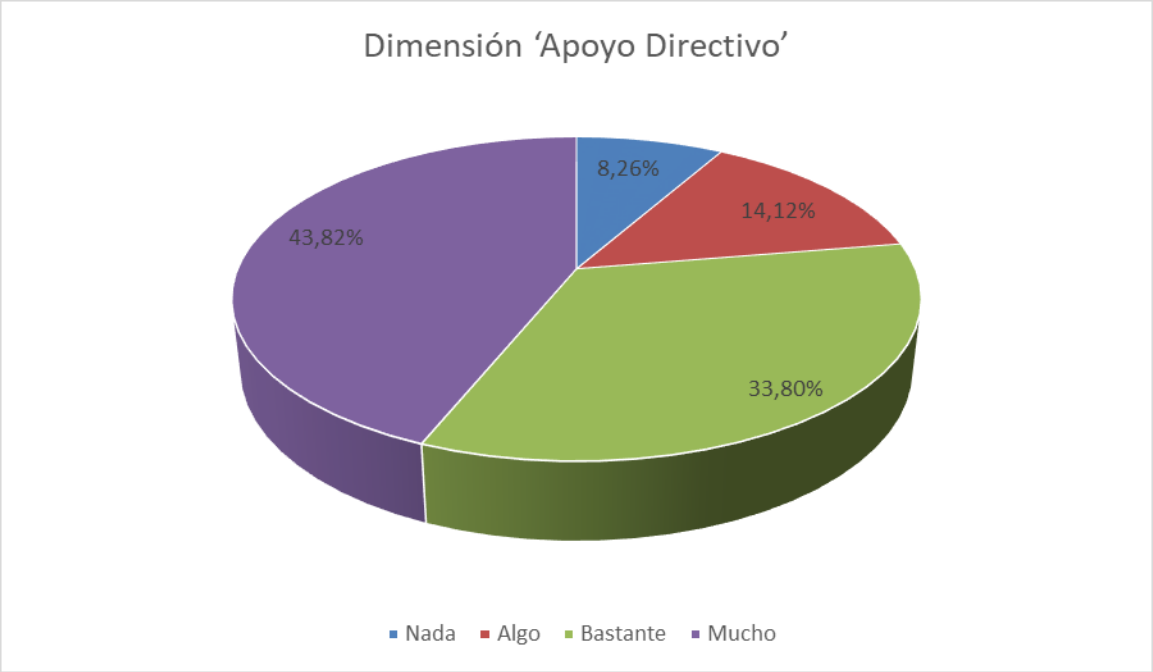


Nótese que en esta dimensión de “Cargas de Trabajo” (se anexa cuestionario al final para poder determinar las preguntas allí reunidas) se evidencia ya una manifestación mayoritaria en torno a la sentida carga de trabajo en términos de “mucho” con un 51,79% y “bastante” con un 31,43%, valores que sumados representan el que más de 8 de cada 10 personas de la población estudiada sienta afectada su calidad de vida laboral por carga excesiva o indebida en el trabajo. Finalmente, en la discusión del capítulo siguiente, se correlacionarán estas variables, tanto para esta dimensión como para las otras dos, con los respectivos valores arrojados por el cuestionario de Teletrabajo.

Tabla 2. *Dimensión ‘Apoyo Directivo’*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
NADA	0,74	8,26%
ALGO	1,27	14,12%
BASTANTE	3,04	33,8%
MUCHO	3,95	43,82%
TOTAL	9 preguntas	100%

Nota: elaboración propia con base en resultado de cuestionario

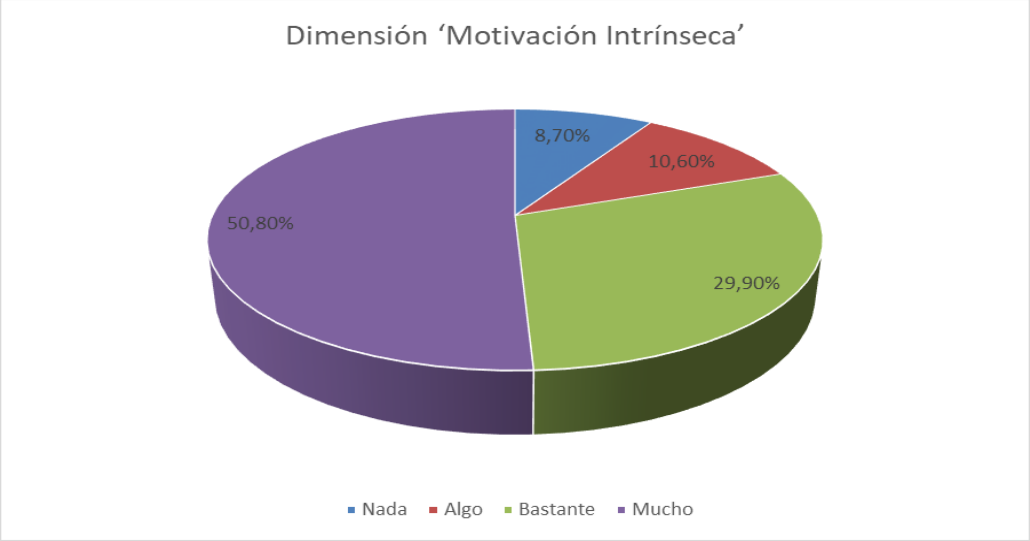


Respecto al “Apoyo Directivo”, se debe hacer claridad de que la mayoría de preguntas allí condensadas hacen referencia directa o indirecta a la percepción de apoyo recibido de la parte directiva o administrativa de la Institución. En ese sentido, los porcentajes se incrementan en todas las columnas excepto en la escala “mucho” en donde rebaja ostensiblemente, lo cual (aunque constituye mayoría) ya no es tan claro como en el ítem anterior en el que se señalaba con claridad la carga laboral que apabulle.

Tabla 3. *Dimensión ‘Motivación Intrínseca’*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
NADA	1,04	8,70%
ALGO	1,27	10,6%
BASTANTE	3,59	29,9%
MUCHO	6,1	50,8%
TOTAL	12 preguntas	100%

Nota: elaboración propia con base en resultado de cuestionario



Ahora bien, en relación con la Motivación Intrínseca, también esta contiene una preferencia mayoritaria del orden del 80% (sumando ambas escalas, ‘bastante’ y ‘mucho’). Es decir, que todo indica que la Motivación Personal tiene que ver mucho con la forma como los docentes enfrentan la circunstancia a la que son sometidos a través del teletrabajo, en virtud de la medición de la calidad de vida laboral ligada a este. En el

anterior orden de ideas, con estos insumos y con los resultados (anexos al final) de la medición del teletrabajo a través de 11 preguntas, se puede pasar a discutir respecto las inferencias que pueden sacarse de la investigación, fundamentalmente en la relación y correlación entre estas variables. De destacar que, en las tres dimensiones, las puntuaciones para cada ítem se hicieron ligeramente simétricas, excepto para el Apoyo Directivo, el cual, evidentemente si es sentido como un poco menor -en su efecto- a la capacidad de motivarse personalmente y a las consecuencias que la sobrecarga laboral tiene (nivel de percepción) en la calidad de vida da cada uno de los docentes.

Lo otro significativo tiene que ver con el análisis que podría hacerse de la relación del Teletrabajo con la Calidad de Vida laboral, *a priori* puede observarse que se dan correlaciones directas entre la motivación intrínseca y el apoyo directivo, es decir que los docentes perciben que mientras mejor resulte el desarrollo del Teletrabajo, podría incrementarse el apoyo directivo, lo cual a su vez mejora la motivación.

Discusión

En función de relacionar lo hallado en los marcos teóricos y empírico con los resultados directos y prácticos de la presente investigación, se pueden discutir estos resultados en virtud de cada uno de los objetivos específicos. En cuanto al primer objetivo específico, que trata de caracterizar causas, factores y condiciones que pudieran estar haciendo del teletrabajo un enemigo del bienestar y de la calidad del clima laboral del personal docente de la Institución Educativa Santa Librada de Santiago de Cali, se evidencia en los resultados que sí hay condiciones percibidas por los docentes que afectan la calidad de vida laboral, porque reconocen que no solo no tienen forma de planificar el tiempo como deberían, sino que hay limitaciones en el necesario tiempo a compartir con colegas. Se demuestra que en términos generales no hay tanto ahorro de dinero y que no cuentan con los implementos necesarios ni los insumos con lo que si contarían laborando en la institución. Ahora bien, es evidente la manifestación mayoritaria en la que se entiende que se trata de “teletrabajar” y no de disponer de tiempo para los hijos o la familia. Aquí se cruza una variable importante que se relaciona con el débil apoyo directivo y con la sobrecarga laboral que esto representa. No obstante, a nivel de motivación, sí hay actitud positiva de parte de los docentes, quizá algunos relatan algo

de ahorro en gastos de desplazamiento y la disposición de un tiempo medianamente más productivo. Lo anterior indica que la mayoría de los docentes perciben de forma general al teletrabajo como una modalidad entre medianamente y regular para trabajar. Este resultado se puede triangular a nivel teórico con lo expresado por Tavares et al. (2020), quienes en su investigación (aunque fue dispuesta para otro campo) encontraron similitudes en lo bueno y en lo malo, por ejemplo en pandemia resultó fácil, pero con las dificultades evidenciadas -en esta propia investigación- respecto a la poca interacción con compañeros/as y la ausencia de los recursos necesarios como internet, impresoras, faxes, etc. En contraste, Becher (2020) apunta sobre el contexto del teletrabajo, hallando un aumento en el nivel de exigencia laboral y lo que corresponde hacer al interior del hogar, ausentismo estudiantil, entre otros, que le hacen tener una percepción nefasta sobre el teletrabajo. De igual modo, Bravo et. al (2021) en su investigación sobre el teletrabajo entre el profesorado, determinaron que la nueva modalidad conlleva un aumento en la intensidad del trabajo, pérdida de tiempo para el descanso y sobreuso de plataformas virtuales de forma constante, lo que, obvio, produce malestar y desgaste a los docentes. De otra parte, Meo y Dabenigno (2020), en su investigación, hallaron que el teletrabajo está dándose en medio de grandes dificultades y desigualdades con relación a los aspectos materiales y el involucramiento de las TIC's y las instituciones. Así entonces puede decirse que el teletrabajo contiene tanto aspectos positivos como desfavorables para los docentes.

Respecto al segundo objetivo específico, consistente en determinar cómo esa situación afecta el rendimiento y eficacia de los docentes, puede inferirse de los resultados que estos cuentan con un nivel bajo-medio de apoyo directivo, y medio de carga laboral percibida, pero también medio-alto en relación con la necesaria motivación intrínseca, lo que indicaría que los docentes sienten que aunque se les da la confianza y cierta autonomía para desarrollar su trabajo desde casa, no son escuchados de forma suficiente ni plena por sus directivos, tienen el apoyo de los compañeros de trabajo pero su contacto con estos es limitado, están ligeramente conformes con los salarios y no ven posibilidades cercanas de promoción; también se observa una buena motivación en el sentido en que los 22 docentes saben y reconocen la importancia de su trabajo e intentan

ser cada vez más creativos y proponer didácticas y formas pedagógicas novedosas. Motivación que logra enfrentar la carga laboral que sienten en virtud de las responsabilidades, el estrés por la labor que realizan y la cantidad de esta. De alguna forma este resultado es similar al hallado por Akram et al. (2017) quienes compararon la calidad de vida laboral de docentes de algunas instituciones públicas, lográndose evidenciar que el profesorado sometido a estudio contaba con puntuaciones regulares frente al apoyo administrativo, regulares con relación a las condiciones físicas de trabajo (casa vs colegio), y limitaciones a las oportunidades de desarrollo. En cuanto al tercer objetivo específico, es decir, la propuesta de implementar el desarrollo de estrategias que permitan mejorar la calidad de vida laboral de los docentes, de frente a las necesidades del teletrabajo, puede decirse que la sugerencia de estas podría ubicarse en torno a la planificación del tiempo, la confianza y el apoyo necesario que debe sentirse de las directivas y de la administración. Todo lo anterior en el afán de poder hallar en el hogar un lugar que podría ser también idóneo para laborar, siempre y cuando se cuente con los recursos, insumos y el reconocimiento pleno de la labor. Además de la alternancia entre esta forma y la presencial. En suma, debe darse una relación, en esas estrategias, entre el apoyo directivo y la motivación intrínseca; esto en la intención de que el teletrabajo mejore la percepción de que los directivos de la I.E. Santa Librada apoyan en su trabajo a los docentes y desarrollan la suficiente confianza para que estos puedan adelantar su labor con autonomía plena y se dé una anotación suficiente entre estos. Estas sugerencias de estrategias pueden vincularse a lo expresado por Pantoja et. al (2020) quienes demuestran que es posible integrar Calidad de Vida Laboral con desempeño en Teletrabajo. También se puede extraer de Giraldo et al. (2016) el análisis de la carga laboral presente en docentes latinoamericanos, quienes, dicen ellos, relatan un aumento de la carga laboral cuando el teletrabajo llega de forma intempestiva, dado el desacomodo que a nivel de vida familiar y laboral presenta. Se puede pensar entonces en planificación de las actividades y los horarios de teletrabajo como estrategia futura.

Conclusiones

En lo que tiene que ver con la variable teletrabajo, los docentes de la Institución Educativa Santa Librada de Santiago de Cali, se ubican en un nivel medio, alternándose

ciertos beneficios como posibilidad de planificación, ahorro en términos de gastos de desplazamiento, respuesta a la confianza brindada, cercanía a la familia y horarios con flexibilidad, con la dificultad (resaltada) en la poca comunicación con colegas y compañeros.

Frente a las anteriores circunstancias, surge la necesidad de cruzar esos valores con las variables desprendidas de una Calidad de Vida Laboral que, de acuerdo a los resultados, se ubica en un nivel medio de la misma en virtud a que gran parte de la población estudiada percibe un incremento en la carga de trabajo, con agravantes como el no sentirse apoyados de forma suficiente por sus directivos, no obstante reconociendo la importancia del trabajo que desempeñan, motivación que surge de forma natural en ellos en relación con la identidad, amor y sentido de pertenencia que tienen por su oficio.

Ahora bien, correlacionando esas dimensiones fundamentalmente respecto a lo que cuenta la institución en dicha dinámica, se tiene que la planificación del tiempo, la confianza y, sobre todo, el apoyo de los directivos en cabeza de un eventual supervisor de su labor, puede hacerse más efectivo y productivo en tanto se mantenga la motivación intrínseca.

Finalmente, se da una relación directa estrecha entre el teletrabajo y la calidad de vida laboral de los docentes, haciéndose evidente que se da una mejor percepción de que este tipo de trabajo a distancia, bien hecho y suficientemente apoyado (con insumos y asistencia) puede incrementar la calidad de vida laboral del profesorado sometido a él.

Limitaciones

Las limitaciones del presente estudio, corresponden al momento del ejercicio por cuanto se acaba de salir de una pandemia que obligó a todos los docentes a ejercer teletrabajo. La circunstancia posterior (o sea la presente) está signada por esa experiencia y por la idea de que es optativo el desarrollo del trabajo a distancia y, por ello, no se recogieron suficientemente las experiencias vividas durante la crisis y/o no fueron aprovechadas para mejorar. Las limitaciones tienen que ver, pues, con ese eventual sesgo en las apreciaciones al respecto.

Recomendaciones

Podría recomendarse que la Institución Educativa Santa Librada realice encuentros periódicos con los docentes que se encuentren en Teletrabajo (siquiera una hora mensualmente con el fin de compartir experiencias y recoger sugerencias de los docentes, que permitan ajustar los términos y una mayor integración y socialización de los involucrados). De otra parte, urge que se establezcan claridades, por parte de los docentes, respeto a horarios de trabajo con los alumnos, y de revisión de exámenes y evidencias, con el fin de permitirse desconectar y poder realizar sus propias actividades, sin saturar su horario familiar, así deba quedar trabajo para el día siguiente. Se evita la sobrecarga laboral delimitando bien los tiempos.

La institución debe sostener y defender la autonomía de los docentes que ejercen dicha labor, así como brindarle insumos y recursos inherentes al desarrollo de sus actividades. Un elemento importante aquí podría ser que la Institución refuerce la formación o capacitación en uso de TIC's por parte de los docentes, en la intención de mejorar la Calidad de Vida Laboral y el rendimiento del trabajo, sin perjuicio del bienestar físico o psicológico del profesorado.

Referencias bibliográficas

Akram, M., Olgan, A., Ozu, O., & Ahmad, A. (2017). Quality of School Work Life of PublicSchool Teachers: Cases from Turkey and Pakistan. . *Journal of Education and Educational Development. 4 (2)*, 244-269.

Álvarez, M. (2018). El capitalismo en la era digital. Revista Papeles de relaciones ecosociales y cambio global. 5-10.

Arcos, M. (2017). *La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones.* Quito: Universidad Andina Simón Bolívar - Ecuador.

Becher, P. (2020). Educación en tiempos de pandemia. Condiciones laborales y percepciones sobre el trabajo docente virtual en la ciudad de Bahía Blanca (Argentina). *Revista Científica Educ@ção. 0000-0002-8029-1252*.

Bravo, N., Mansilla, J., & Véliz, A. (2021). Teletrabajo y agobio laboral del profesorado en tiempos de COVID-19. . *Revista Medisur, 18 (5)*, 998-1008.

Fernández, M. (2022). *Relación del teletrabajo con la calidad de vida laboral de profesores de la I.E.I.P.S.M. Monseñor Juan Tomis Stack – Chiclayo, 2021*. Chiclayo: UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO.

Giraldo, J., & Tapasco, O. (2016). Factores Asociados a la Disposición por el Teletrabajo entre Docentes Universitarios. . *Revista Ciencia y Trabajo, 18 (56) https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n56/art03.pdf*, 87-93.

Hoyos, F., Gutiérrez, M., Camargo, O., Serna, Y., & Díaz, W. (2021). *Consecuencias Del Teletrabajo En La Calidad De Vida Laboral De Los Docentes Del Colegio Comfacesar Del Distrito De Valledupar.* Bogotá, D.C. : Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano.

Lasso, V., & Farnum, F. (2021). RELACIÓN DEL TELETRABAJO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN DOCENTES UNIVERSITARIOS ,LIMA 2020. *Revista Societas Vol. 24, No. 1, Enero-Junio, 2022*, 30-45.

Lazo, V., & Farnum, F. (2022). RELACIÓN DEL TELETRABAJO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN DOCENTES UNIVERSITARIOS, LIMA 2020. *Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas SOCIETAS Vol. 24, No. 1, Enero-Junio*, 30-45.

Meo, A., & Dabenigno, V. (2020). Teletrabajo docente durante el confinamiento por COVID19 en Argentina. Condiciones materiales y perspectivas sobre la carga de trabajo, la responsabilidad social y la toma de decisiones. . *Revista de Sociología de la EducaciónRASE, 14(1) http://dx.doi.org/10.7203/RASE.14.1.18221*, 103-127.

OIT. (2016). *Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de TIC y financieros.* . Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Osio, L. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Revista Observatorio Laboral, 3(5)*, 93-110.

Pantoja, M., Soares, L., & Mesquita, M. (2020). Qualidade de vida no teletrabalho compulsório: Percepcöes de trabalhadores de uma organizacäo pública brasileira. . *Revista da UI_IPSantarém; 8(4) https://revistas.rcaap.pt/uiips/article/view/21975*, 80-94.

Psicología Ambiental. (2020). *Modelos explicativos de estrés ambiental: El modelo de Lazarus y colaboradores*. Recuperado el 20 de 10 de 2020, de http://www.ub.edu/psicologia_ambiental/unidad-4-tema-8-2-2

Rojas, O., & García, D. (2017). *El estrés ambiental: El modelo de Lazarus y colaboradores.* Recuperado el 20 de 10 de 2020, de http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/4154/1/Propuesta_Plan_Intervencion_Rojas_2017.pdf

Ruíz, B. (2020). *Implementación del teletrabajo por el periodo de emergencia por COVID-19 y calidad de vida laboral de docentes universitarios, Trujillo 2020.* Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo.

Sánchez, F. (2011). *Estrés laboral, satisfaccion en el trabajo y bienestar psicologico en trabajadores de una industria cerealera. (Tesis de pregrado).* Rosario: Universidad Abierta Interamericana. Facultad de Psicología y Relaciones Humanas.

Tavares, F., Santos, E., Diogo, A., & Ratten, V. (2020). Teleworking in Portuguese communities during the COVID-19 pandemic. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy. https://doi.org/10.1108/JEC-06-2020-0113*.

Vittorio, D. M. (2012). *MinTIC, MinTrabajo Colombia (Artículo 2, Ley 1221 de 2008)* . Bogotá, D.C. .

Anexos

A- Cuestionario de CVP–35 (Karasek, 1989) adaptado por Cabezas (1998) para la evaluación de la Calidad de Vida Laboral.

Pregunta

1. Cantidad de trabajo que tengo
2. Satisfacción con el tipo de trabajo
3. Satisfacción con el sueldo
4. Posibilidad de promoción
5. Reconocimiento de mi esfuerzo
6. Presión que recibo para realizar la cantidad de trabajo
7. Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo
8. Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo
9. Motivación (ganas de esforzarme)
10. Apoyo de mis jefes
11. Apoyo de mis compañeros
12. Apoyo de mi familia
13. Ganas de ser creativo
14. Posibilidad de ser creativo
15. Desconecto al acabar la jornada laboral
16. Recibo información de los resultados de mi trabajo
17. Conflictos con otras personas de mi trabajo
18. Falta de tiempo para mi vida personal
19. Incomodidad física en el trabajo
20. Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito
21. Carga de responsabilidad
22. Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto
23. Tengo autonomía o libertad de decisión
24. Interrupciones molestas
25. Estrés (esfuerzo emocional)
26. Capacitación necesaria para hacer mi trabajo
27. Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual
28. Variedad en mi trabajo
29. Mi trabajo es importante para la vida de otras personas
30. Es posible que mis propuestas sean escuchadas y aplicadas
31. Lo que tengo que hacer queda claro
32. Me siento orgulloso de mi trabajo
33. Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud
34. Calidad de vida de mi trabajo

B- Cuestionario de Nakrošienė, Bučiūnienė y Goštautaitė (2019) para teletrabajo.

I. Sexo: F ( ) M ( )

II. Edad: 22 – 35 años ( ) 36 – 50 años ( ) 51 – 65 años ( )

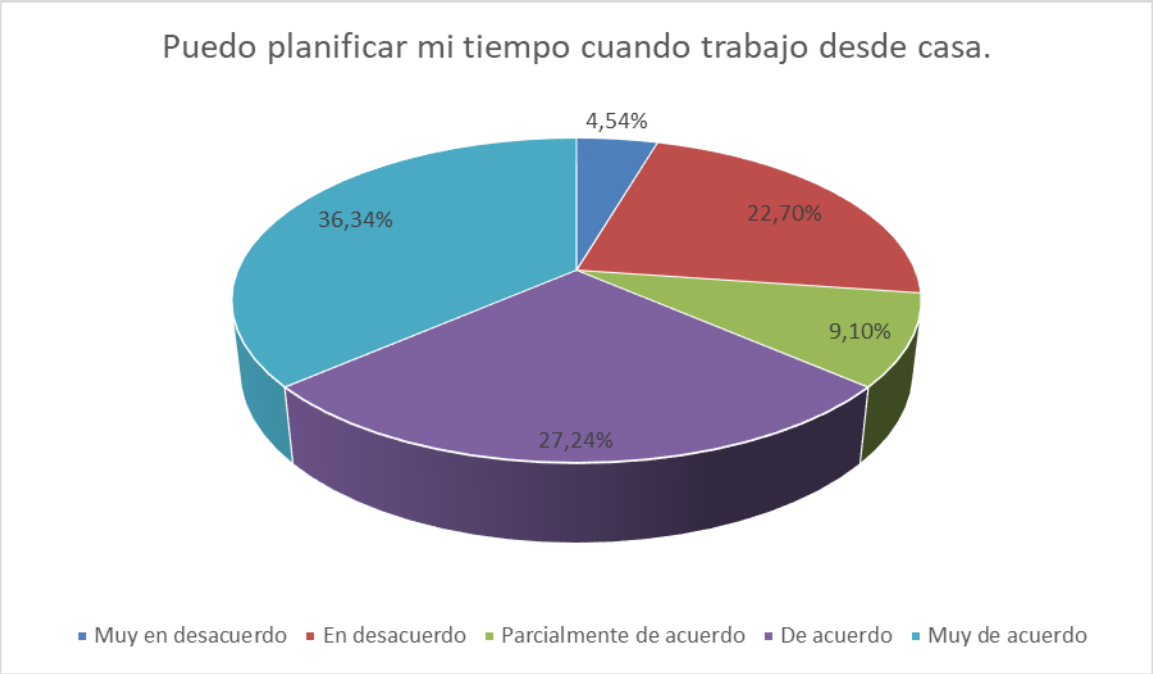
III. Tiempo de servicio: Hasta 10 años ( ) Mayor de 10 años hasta 20 años ( )

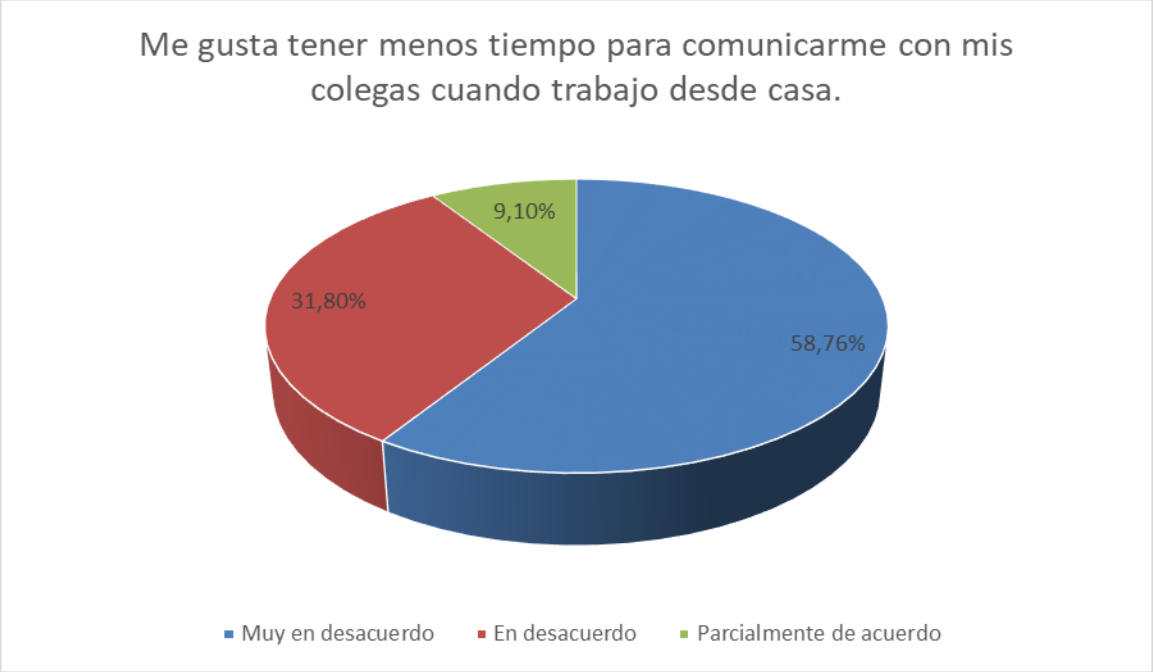
Mayor de 20 años hasta 30 años ( ) Mayor de 30 años ( )

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

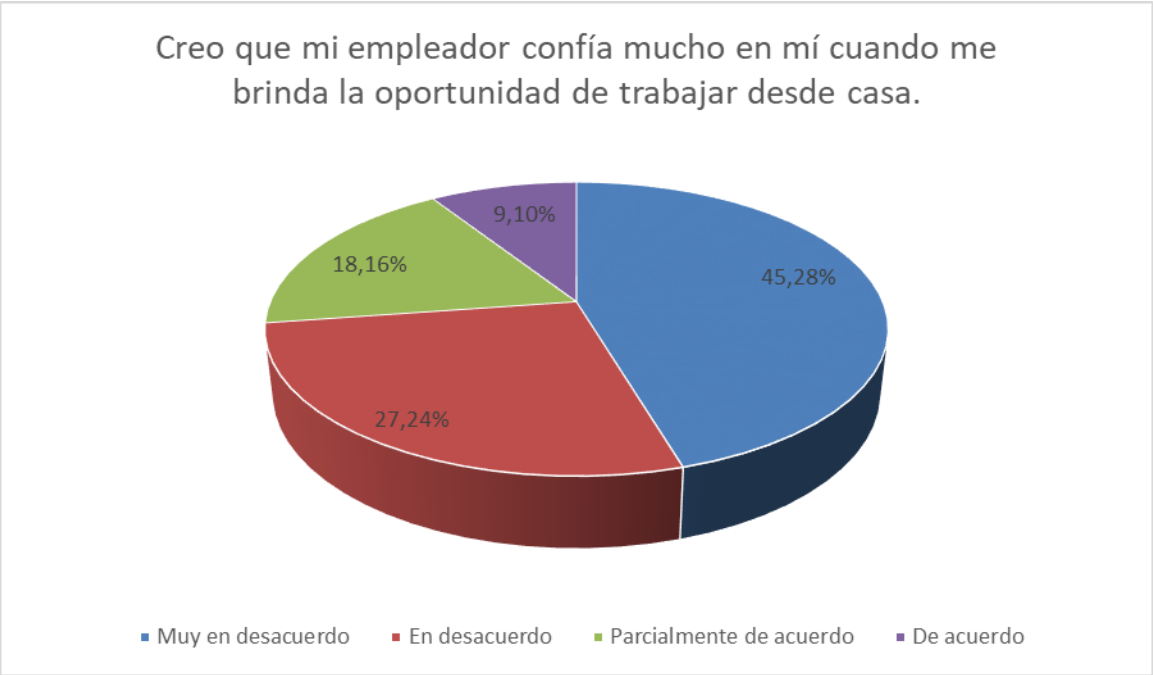
Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	Puedo planificar mi tiempo cuando trabajo desde casa.					
2	Me gusta tener menos tiempo para comunicarme con mis colegas cuando trabajo desde casa.					
3	Trabajar desde casa me permite hacerlo a pesar de estar enfermo (a).					
4	Creo que mi empleador confía mucho en mí cuando me brinda la oportunidad de trabajar desde casa.					
5	Trabajar desde casa me permite ahorrar gastos de viaje.					
6	Cuando trabajo desde casa, puedo cuidar a mi hijo.					
7	Cuando trabajo desde casa, puedo cuidar a los miembros de mi familia.					
8	El lugar de trabajo en casa tiene todos los implementos necesarios para el trabajo.					
9	Cuando trabajo desde casa tengo acceso a los documentos de la institución.					
10	Cuando trabajo desde casa tengo el apoyo de mi supervisor.					
11	Cuando trabajo desde casa, puedo elegir el horario en que soy más productivo para trabajar.					

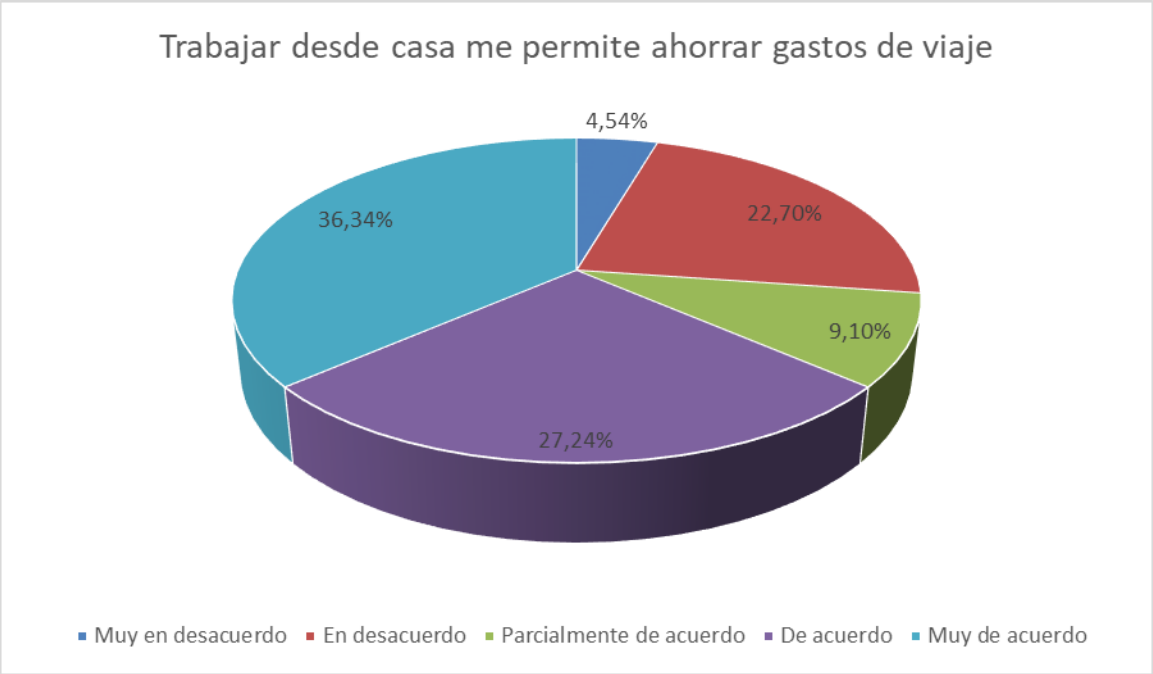
C- Graficación

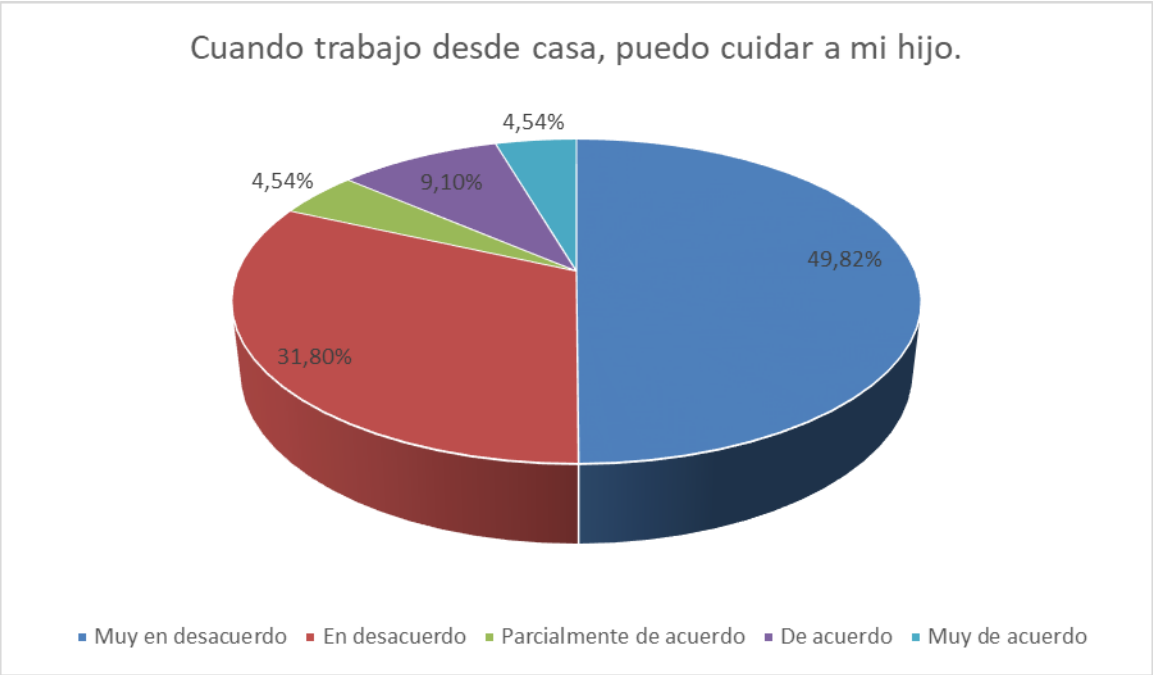


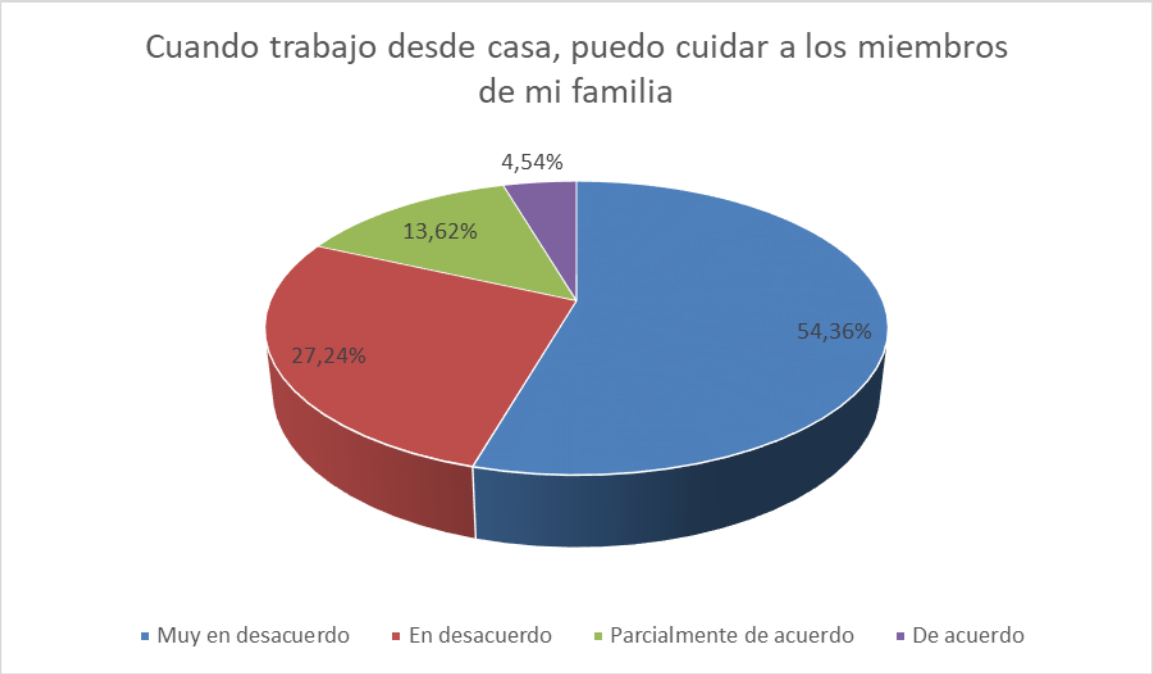


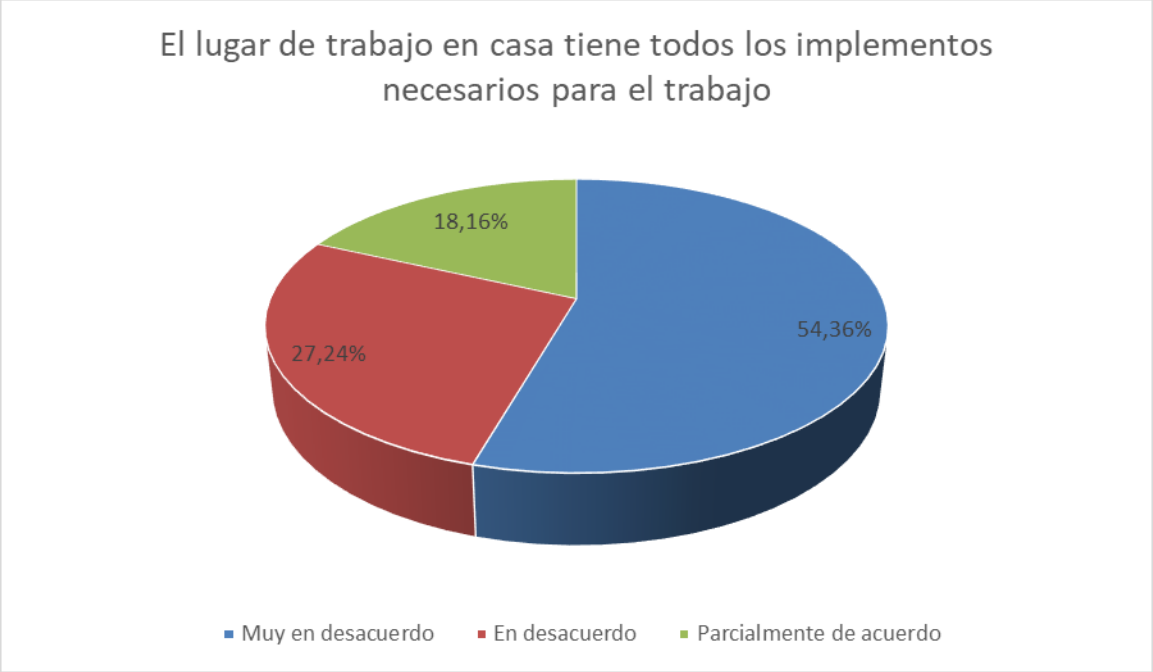
Trabajar desde casa me permite hacerlo a pesar de estar enfermo (a).
4,54%
22,70%
36,34%
22,70%
13,62%
Muy en desacuerdo
En desacuerdo
Parcialmente de acuerdo
De acuerdo
Muy de acuerdo

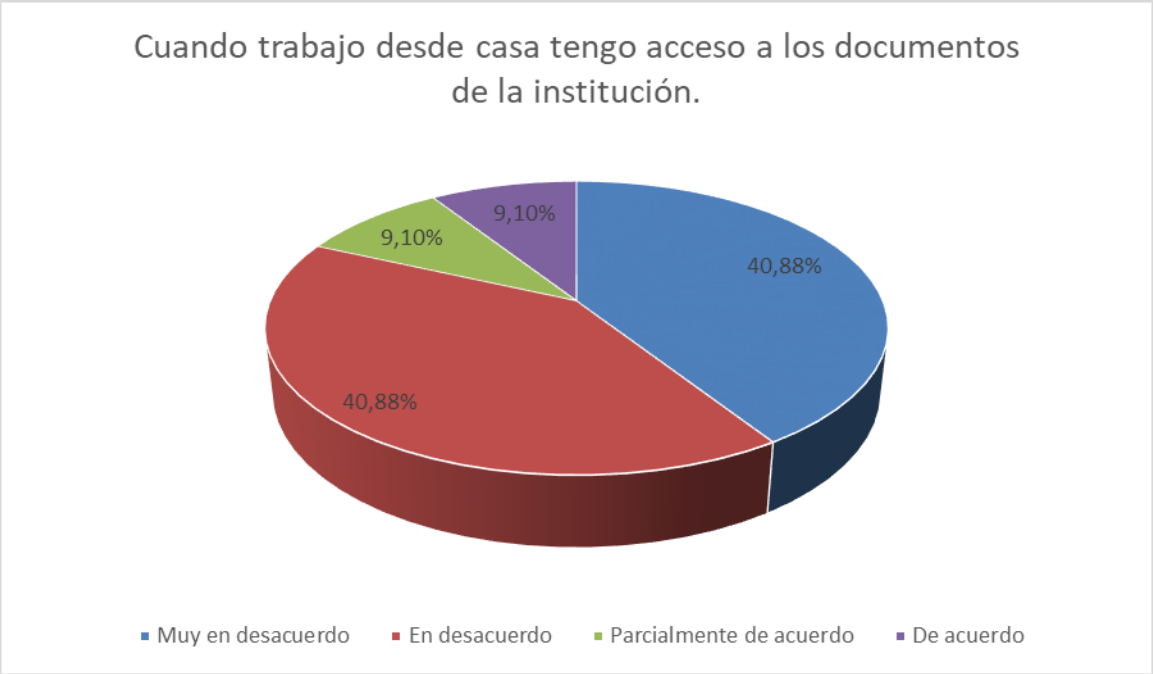

Creo que mi empleador confía mucho en mí cuando me brinda la oportunidad de trabajar desde casa.
9,10%
18,16%
45,28%
27,24%
Muy en desacuerdo
En desacuerdo
Parcialmente de acuerdo
De acuerdo

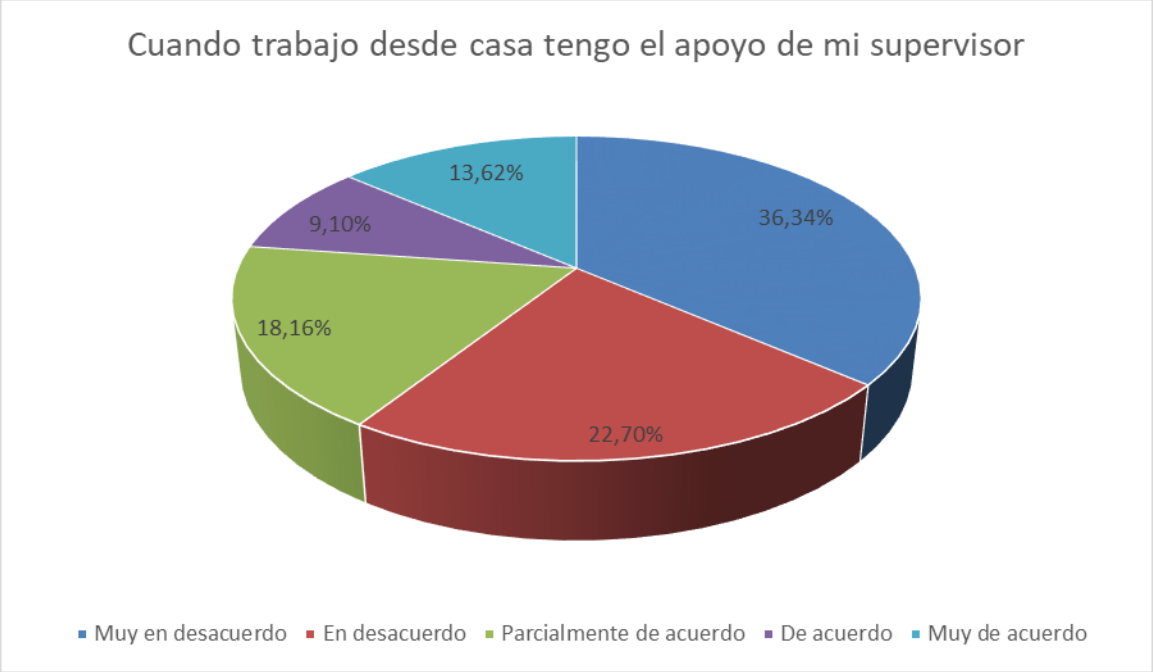

Trabajar desde casa me permite ahorrar gastos de viaje
4,54%
22,70%
9,10%
27,24%
36,34%
Muy en desacuerdo
En desacuerdo
Parcialmente de acuerdo
De acuerdo
Muy de acuerdo


Cuando trabajo desde casa, puedo cuidar a mi hijo.
4,54%
4,54%
9,10%
49,82%
31,80%
Muy en desacuerdo
En desacuerdo
Parcialmente de acuerdo
De acuerdo
Muy de acuerdo


Cuando trabajo desde casa, puedo cuidar a los miembros de mi familia
4,54%
13,62%
27,24%
54,36%
Muy en desacuerdo
En desacuerdo
Parcialmente de acuerdo
De acuerdo


El lugar de trabajo en casa tiene todos los implementos necesarios para el trabajo
18,16%
27,24%
54,36%
Muy en desacuerdo
En desacuerdo
Parcialmente de acuerdo


Cuando trabajo desde casa tengo acceso a los documentos de la institución.
9,10%
9,10%
40,88%
40,88%
Muy en desacuerdo
En desacuerdo
Parcialmente de acuerdo
De acuerdo


Cuando trabajo desde casa tengo el apoyo de mi supervisor
13,62%
9,10%
36,34%
18,16%
22,70%
Muy en desacuerdo
En desacuerdo
Parcialmente de acuerdo
De acuerdo
Muy de acuerdo

Cuando trabajo desde casa, puedo elegir el horario en que soy más productivo para trabajar.
4,54%
13,62%
27,24%
54,36%
Muy en desacuerdo
En desacuerdo
Parcialmente de acuerdo
De acuerdo

D - Ficha de reporte de sustentación de trabajo de grado

PROCESO: Gestión de Investigación	**FORMATO**	**Código:** II-RG-033
SUBPROCESO: Investigación programa	**FICHA REPORTE DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE GRADO**	**Versión: 2**

Autores	**Nombres y apellidos estudiantes**
	Daniel Ignacio Naranjo Ríos María Victoria Mena Palacios Yaizuri Mosquera Aguilar
	Director del trabajo de grado
	MGS. FERNANDA CARDENAS RODRIGUEZ
Programa	Psicología virtual
Título del proyecto	El teletrabajo y su influencia en el bienestar y la calidad de vida laboral de los docentes de la Institución Educativa Santa Librada de Santiago de Cali.
Objetivo del proyecto	Determinar la influencia del teletrabajo en el bienestar y calidad de vida laboral de los docentes de la Institución Educativa Santa Librada.
Duración de la sustentación	4 minutos 49 segundos.
Enlace YouTube	Https://youtu.be/_sReXGkYp6U