

Percepción de los riesgos psicosociales intralaborales en profesores de una Universidad de
Educación a Distancia

Jhonathan Barahona Arcos

María Alejandra Díaz Durán

Juan David Perdomo Díaz

Pontificia Universidad Javeriana Cali

Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales

Departamento de Ciencias Sociales

Carrera de Psicología

Santiago de Cali

2021

Percepción de los riesgos psicosociales intralaborales en profesores de una Universidad de
Educación a Distancia

Jhonathan Barahona Arcos

María Alejandra Díaz Durán

Juan David Perdomo Díaz

Director

Víctor Hugo Charria Ortiz

Pontificia Universidad Javeriana Cali

Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales

Departamento de Ciencias Sociales

Carrera de Psicología

Santiago de Cali

2021

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	
INTRODUCCIÓN	7
MÉTODO	25
Diseño	25
Instrumento	26
Procedimiento	29
Consideraciones éticas	30
Reflexividad	31
RESULTADOS.....	32
DISCUSIÓN	42
REFERENCIAS.....	49

Lista de tablas

Tabla 1. Definiciones de categorías de teletrabajo.....	20
Tabla 2. Definiciones del dominio intralaboral e indicadores de riesgo.....	22
Tabla 3. Preguntas de acuerdo con cada dimensión del dominio intralaboral.....	27
Tabla 4. Participantes.....	33

Lista de anexos

Anexo 1. Consentimiento informado

Anexo 2. Guia entrevista semi-estructurada

RESUMEN

La emergencia sanitaria generada por la enfermedad del coronavirus (Covid-19) ha derivado en que empresas e instituciones educativas migren del trabajo presencial al modelo de trabajo en casa. En ese sentido, la presente investigación tiene el objetivo de identificar las percepciones de un grupo de docentes universitarios, de educación a distancia, sobre los factores de riesgo psicosocial intralaboral del trabajo en casa. La investigación contó con una metodología de tipo cualitativo y el desarrollo de una entrevista semi-estructurada, orientada a 6 educadores. Como parte de las conclusiones, los docentes aseguran que la carga laboral excede el número de horas destinadas en la práctica y el exceso de exposición frente a la pantalla traen como consecuencia importantes niveles de agotamiento físico y mental. En ese aspecto, se recomienda llegar a consensos entre maestros y directivos con el propósito de fijar horarios estables de trabajo, así como encontrar formas alternas que les permitan desempeñar su labor de manera más efectiva, ahorrando tiempo y energía. Igualmente, desde la Psicología Organizacional, los descansos y pausas activas no deberían eludirse pues terminan por afectar el rendimiento del trabajador a largo plazo.

INTRODUCCIÓN

El desarrollo prominente de la tecnología ha llevado al ser humano a experimentar grandes cambios en distintos aspectos de su vida, uno de ellos es el trabajo. Es precisamente este aspecto en el que la tecnología ha logrado transformaciones y una proyección de este a una modalidad aplicativa como son el trabajo en casa y teletrabajo; dichas modalidades, permite al trabajador mudar su espacio laboral a su hogar (Ushakova, 2015). Ante la emergencia sanitaria producida por la enfermedad por coronavirus (Covid-19) muchas de las administraciones locales y nacionales han decretado medidas de confinamiento, por lo cual, se han implementado medidas de trabajo en casa, que se presentaba como una modalidad alternativa, para el desarrollo de actividades laborales implementadas de manera remota.

Lo anterior ha posibilitado a los trabajadores, a las organizaciones y a la misma sociedad, obtener un ahorro en la economía de recursos, tiempo y energía, sobre todo en el transporte. Del mismo modo, consiste en una herramienta de inclusión para personas que por diferentes circunstancias se les dificulta ejercer un trabajo fuera de casa (Pinsonneault y Boisvert, 2001). Sin embargo, la implementación al trabajo de la tecnología es una realidad la cual es un desarrollo constante por parte de las organizaciones, ha generado un impacto en todos los puestos de trabajo cambiando así la forma en la que se presta el servicio, las condiciones de trabajo, la organización, las relaciones laborales, las relaciones interpersonales y el ritmo de trabajo. Estos cambios, han producido una transformación cualitativa en cómo se presta el servicio y las condiciones de ejecución (Prieto, 2021).

Al respecto de trabajo en casa y teletrabajo de acuerdo con Avendaño y Pedraza (2020) las diferencias entre los conceptos de teletrabajo y trabajo en casa consiste en los derechos y obligaciones de las partes involucradas –empleado y empleador-, debido a que son distintas. Por lo cual, a lo largo del trabajo se tomarán posturas que busquen dar claridad a estos dos conceptos y su funcionamiento en el país.

Por otra parte, los factores de riesgo psicosocial no quedan excluidos del trabajo en casa, puesto que la activación de esta modalidad trae consigo la implementación de nuevas tecnologías y formas de comunicación. Lo cual da origen a formas diferentes de relación laboral, nuevas condiciones de trabajo y estructuras de organización; por ende, se generan nuevos riesgos, desencadenantes de enfermedades y accidentes laborales (Bonilla et. Al., 2014). Dichos riesgos, pueden ser tanto de tipo psicosocial como ergonómicos y pueden provocar afecciones físicas y psicológicas en la salud (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2021); lo anterior, reviste la necesidad de realizar y revisar estudios enmarcados en la seguridad y salud del trabajo bajo esta nueva modalidad (Bonilla et. Al., 2014).

El sector educativo no ha estado ajeno a la situación descrita, pues muchos de los procesos de gestión académica, han pasado a la virtualidad. Particularmente, los docentes han experimentado un cambio importante en sus rutinas laborales y métodos de enseñanza, debido al trabajo en casa, donde en el campo de seguridad y salud en el trabajo, los factores de riesgo psicosocial intralaboral representan una problemática que expone la salud de los educadores.

Dado que en el año 2020 el mundo se vio envuelto por una crisis sanitaria (Covid-19) y que ha tenido un alto nivel de propagación, la humanidad se vio obligada a trasladar su puesto de trabajo a la casa, por lo tanto, investigar los factores de riesgos psicosociales intralaborales en la población docente, constituye un asunto relevante para el sistema educativo y, particularmente, para las instituciones como parte de sus objetivos organizacionales.

Por tal motivo, el presente estudio busca aportar al campo investigativo desde la comprensión de los factores de riesgo psicosocial en el ejercicio del docente que trabaja en casa. Lo cual supone cambios y exigencias diferentes con respecto al modelo tradicional, principalmente, en la distribución del tiempo de la jornada, el dominio de herramientas tecnológicas, la autonomía de trabajo, la adquisición de nuevas responsabilidades y las posibilidades de incentivos. La variación de los factores anteriores, pueden afectar el desarrollo y bienestar integral del docente, quien desarrolla sus actividades laborales de manera remota. De este modo, se espera que los resultados obtenidos sean de gran aporte y apoyo metodológico a futuras investigaciones relacionadas al tema.

El tema seleccionado -bienestar integral psicosocial- hace parte del campo de la psicología organizacional por lo que se centra en el desarrollo de la persona en la empresa y la influencia, de esta organización, sobre el individuo. Del mismo modo, es necesario expresar que esta propuesta se encuentra articulada al grupo investigativo Bienestar, Trabajo, Cultura y Sociedad (BITACUS), de la Pontificia Universidad Javeriana (Cali), bajo la línea de investigación de procesos humanos, organizacionales y trabajo.

Retomando el tema central de los factores de riesgo psicosocial, cabe aclarar que estos riesgos abarcan una interrelación dinámica entre aspectos, internos o externos, relacionados con la labor y las condiciones individuales del trabajador, influyen de forma positiva o negativa en su salud física y mental. Los elementos anteriores determinan, en gran medida, el bienestar integral del trabajador (Ministerio de Protección, 2008).

En ese sentido, la II Encuesta Nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sistema general de riesgos, (Ministerio del Trabajo, 2013), realizada en Colombia; concluyó que los factores de riesgo psicosocial y las condiciones ergonómica son los elementos de mayor exposición de salud laboral a nivel general. Ahora bien, con respecto al sector educativo, particularmente en el trabajo docente, el estudio reveló que el 65,4% de los educadores señalan que su trabajo se ve condicionado por las demandas de los estudiantes y usuarios, el 63,5% por los plazos y el 53% por las metas a cumplir. De este modo, con el propósito de no afectar su desempeño, el 47,6% de los maestros encuestados sintieron la necesidad de reprimir emociones, y el 38,6% manifestó la adopción constante de posiciones que les generaban agotamiento físico; este último factor estuvo fuertemente ligado al personal docente que trabaja en la modalidad virtual por el permanente uso de dispositivos tecnológicos (Ministerio del Trabajo, 2015). Lo anterior, refleja las múltiples exigencias que debe cumplir el docente y su constante exposición a riesgos psicosociales.

Por otra parte, como resultado de la revisión de las bases de datos académicas, no se hallaron suficientes estudios realizados en Colombia, relacionados con los factores de riesgos psicosociales en el personal docente que labora de forma remota. Este aspecto motiva una indagación a profundidad sobre las percepciones de los profesores que ejercen bajo esta

modalidad con el fin de identificar las condiciones que emergen en dicho contexto. A continuación, se presentarán algunas investigaciones internacionales con respecto al tema de estudio.

La investigación académica de Avendaño y Pedraza (2020) tuvo en cuenta la contingencia, por el coronavirus, en el empresariado colombiano y las diferentes comprensiones sobre el trabajo en casa desde el marco jurídico nacional. El objetivo de la propuesta consistió en analizar los marcos jurídicos vigentes y aportar a las múltiples concepciones del trabajo remoto para aclarar términos y evitar conflictos de orden legal. En ese sentido, se implementó una metodología analítica que contempló una profunda reflexión sobre: posturas doctrinales, legislación y normas. Como parte de las conclusiones, los autores aseguran que la tecnología contribuye a la gestión laboral de las empresas, aspecto que las faculta para continuar sus actividades independientemente de factores externos. Del mismo modo, el documento pone el énfasis en la necesidad de una mayor regulación al respecto, pues esta modalidad es positiva para colaboradores y empleadores pues permite una organización más efectiva. No obstante, es claro que el Sistema de Gestión y de la Seguridad Social en el trabajo debe cubrir los riesgos laborales tanto de los trabajadores como de las personas que desarrollan sus actividades desde casa, con el propósito de garantizar el bienestar físico y emocional del Sistema de Gestión y de la Seguridad Social.

En un estudio realizado en la India acerca de las actitudes de 82 estudiantes y 19 profesores en el campo de la enfermería frente a las clases en línea, a razón del periodo de aislamiento por la pandemia; se encontraron actitudes favorables en la mayoría de estudiantes y de profesores frente a las clases virtuales, y se concluyó que las clases virtuales son de gran utilidad, pero conllevan limitaciones en la eficiencia tecnológica y en las habilidades de los usuarios. Ahora bien, algunos de los resultados remarcables respecto a la actitud de los profesores, ya que el 47% tuvieron actitud desfavorable, fueron la pérdida de interacción con sus estudiantes y la presencia de un mayor agotamiento en la enseñanza por medios virtuales (Perna y Smriti, 2020).

Del mismo modo, Sánchez et al. (2016) realizaron un estudio mixto en España, sobre el vínculo entre los estilos de liderazgo y el riesgo psicosocial en entornos de trabajo virtual; teniendo como primer objetivo comparar los factores de riesgo psicosocial y el compromiso organizativo de los trabajadores virtuales respecto a los trabajadores presenciales. Así pues, 250 participantes de una universidad virtual, utilizando entrevistas y grupos focales, se evidenció que los profesores

opinan que, aunque la carga de trabajo se incrementa, la sensación de sobrecarga del mismo es menor, pues tienen la posibilidad de auto gestionar sus tiempos de trabajo y el lugar de trabajo por lo tanto hay un aumento de la productividad.

En relación con los riesgos psicosociales, en España un estudio de García et al. (2020) tuvieron como objetivo conocer y analizar los principales factores de riesgo psicosocial a los que están expuestas las profesoras que trabajan en universidades online. Para ello, se realizaron 20 entrevistas bajo un enfoque fenomenológico, a 10 mujeres que trabajan bajo esta modalidad. Los resultados mostraron la existencia de distintos factores psicosociales de riesgo, como sobrecarga mental cuantitativa, sobrecarga laboral, aislamiento, conflicto de rol y sobrecarga emocional. Propusieron entonces, anudar tales aspectos a programas preventivos y de intervención psicosocial adecuados a las características particulares de la mujer, para así promover una organización saludable, cuyo propósito no sea únicamente intervenir sobre los aspectos disfuncionales, sino lograr la salud y bienestar de sus trabajadores, potenciando al máximo el desarrollo de la organización y los empleados.

Por otro lado, Solís (2017) realizó un estudio en Costa Rica, con el propósito de examinar los efectos moderadores que pueden afectar la relación familia-trabajo, para ello se tuvo en cuenta, una muestra de 92 teletrabajadores y 72 trabajadores presenciales de diferentes especialidades (psicólogos, agrónomos, abogados, gerentes, etc.) que realizaban funciones similares, a todos los participantes se les aplicó un cuestionario con preguntas sobre el conflicto-familia. Se evidenció que el teletrabajo ayuda a la relación trabajo-familia, sin embargo, si el teletrabajador tiene un nivel alto de responsabilidad fuera de lo laboral suelen tener conflicto entre trabajo-familia. De acuerdo a los resultados, se evidenció que ciertas responsabilidades fuera del entorno laboral moderan la relación trabajo-familia como: diplomados o estudios en general, cuidador de algún familiar o tareas en el hogar, además se rechazó uno de los supuestos de los autores; habían propuesto que los teletrabajadores tienen más tiempo para organizar sus responsabilidades, sin embargo, el 77% de la muestra tiene la percepción de no tener la autonomía para tener un horario flexible.

Otra investigación, de Nobrega et al. (2020) relatan las experiencias y percepciones de tres docentes de una institución superior educativa, sobre la enseñanza remota en enfermería, frente al

aislamiento por la pandemia del Covid-19 en Paraíba, Brasil. Los docentes manifestaron como un logro la permanencia de la enseñanza, gracias a herramientas tecnológicas y métodos como la realización de workshops, mapas mentales, infografías, creación de videos informativos y simulaciones online; sus percepciones fijaron aspectos positivos y negativos, ya que el uso de las TIC flexibilizó la enseñanza, pero expresaron que el trabajo desde casa genera distracciones, afecta la interacción con los alumnos, no se dispone de recursos físicos, como los laboratorios en la presencialidad, tornando la enseñanza monótona y limitada, además de conllevar a una sobrecarga intelectual y laboral. Concluyendo que la enseñanza remota en medio de la pandemia ha traído grandes desafíos para la formación de enfermeras, pero se considera una alternativa efectiva para mitigar el daño social y educativo durante este periodo crítico.

Mientras que, en Ecuador, Guayasmín y Ramos (2020) realizaron un estudio cuyo objetivo fue medir el estrés laboral en docentes en la modalidad de teletrabajo de un instituto, realizaron una investigación mixta; donde se aplicó el inventario de estrés Boyle y Borg, 1995, a 43 docentes. De acuerdo con los resultados, el 61% manifestó estar muy estresado lo cual demostró que los aspectos más influyentes fueron el salario inadecuado y la cantidad de trabajo. Para concluir, en las correlaciones realizadas se evidenció que las personas mayores a los 45 años son más propensas a padecer de estrés y generalmente se presenta con más frecuencia en las mujeres, además, el estrés es el aspecto que más incide en los factores de riesgo psicosocial.

Otra investigación realizada en Ecuador por Madero et al. (2021) con el objetivo de conocer los efectos que tiene el trabajo en casa en las personas por la situación del confinamiento por el Covid-19, para ello realizaron una investigación cuantitativa en la cual aplicaron un cuestionario a través de Google forms a 425 personas que trabajaran en casa; la cual un 66% son docentes. En cuanto a los resultados, se encontró que la percepción de estrés es muy mínima en los participantes, sin embargo, el 49% de los participantes están preocupados, ansioso y molestos por realizar actividades a distancia, por otro lado, se encontró que tienen un balance de vida positivo al momento de realizar sus funciones laborales. Para concluir, en cuanto a la preocupación de los participantes por realizar trabajo en casa que fue un 49%, estos factores pueden generar estrés afectando la salud de las personas y la de su familia.

Según los estudios realizados a nivel internacional, se concluye que la mayoría se encuentran en teletrabajadores que reportan como ventajas la flexibilidad en los tiempos de trabajo,

ya que pueden elegir cuándo dedicar tiempo a asuntos laborales, permitiendo una mayor productividad, excepto en un estudio realizado en Costa Rica por Solis (2017) que sus resultados fueron contrarios, concluyendo que gran parte de la muestra percibe que no tiene horario flexible por la gran cantidad de asuntos que se deben atender. De igual manera se identificó dentro de la revisión de los estudios internacionales otra ventaja, en la que se evidencia que los teletrabajadores y quienes hacen trabajo remoto, ahorran dinero y tiempo en el desplazamiento a la organización. Por otra parte, se encuentra como desventaja, que la carga laboral es más pesada y su tiempo de calidad con sus familias disminuye debido a esto.

Un estudio de Torres (2020) se centró en la identificación de las condiciones laborales en 11 profesores de una Universidad de Colombia con metodología de educación virtual y a distancia, aplicando el modelo POTAM, con el objetivo de describir el contexto de trabajo que presenta en la educación no presencial. El estudio concluyó que las condiciones de los profesores que trabajan bajo una modalidad virtual albergan riesgos ocupacionales que pueden desencadenar enfermedades de tipo laboral. Sin embargo, se resaltó como principal ventaja, la accesibilidad que tienen los profesores desde cualquier sitio, lo que posibilita el manejo del tiempo y el desarrollo de la labor a un propio ritmo, sin generar un desgaste físico mayor como en la modalidad presencial.

Una investigación realizada en Colombia por Moros (2021) tuvo como propósito identificar los factores de riesgo psicosocial en docentes de un colegio que realizan su trabajo en casa, para ello se aplicó un cuestionario a 20 docentes. En cuanto a los resultados, se encontró que los riesgos intralaborales que tienen una mayor afectación en los docentes fueron: demandas cuantitativas, demandas de carga mental, exigencias de responsabilidad del cargo y control sobre el trabajo, además, se encontró que un 63% de los docentes se encuentran con niveles alto de estrés. Para concluir, se reflejó en los participantes que el cambio de estrategias de enseñanza que pertenece a la categoría de control sobre el trabajo ha sido el desafío más grande para los docentes, generando así un nivel alto de estrés a la hora de adaptarse a los cambios tecnológicos.

Por otro lado, en Colombia se han realizado estudios sobre el tema en cuestión, Gómez et al. (2019) realizaron un estudio con el propósito de identificar factores de riesgos psicosociales en docentes universitarios de Bogotá en modalidad presencial. En el cual participaron 302 docentes de distintas universidades y fueron evaluados a través del cuestionario *Job Content Questionnaire*

que evalúa los factores de riesgo psicosocial. Los resultados que se hallaron en cuanto los factores psicosociales laborales y variables sociodemográficas, fue que el mayor factor de riesgo psicosocial es la inseguridad laboral; especialmente es mayor en los docentes de cátedra y que no tienen un contrato fijo, con respecto a los factores psicosociales del trabajo se encontró que las dimensiones de carga de trabajo y exigencias mentales fueron las que tuvieron un mayor riesgo que las demás dimensiones; generalmente en profesores más jóvenes.

Otro estudio fue realizado en Medellín por Múnera et al. (2011) tuvo como objetivo constituir un perfil de los docentes de medicina de la universidad CES de acuerdo con el nivel de riesgo intralaboral, el cuestionario que se empleó para la recolección de datos fue el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, donde se tomó una muestra de 51 docentes de medicina. En cuanto a los resultados, el dominio más alto fueron las demandas laborales donde la mayoría de los docentes se encuentran en un nivel muy alto, además en riesgo global no se encontraron asociaciones significativas con el sexo, estado civil, estrato y edad. En conclusión, el 58% de la muestra se encuentra en un nivel alto y muy alto en cuanto a los riesgos psicosociales intralaborales, la dimensión que refiere a las exigencias del trabajo que se establece sobre el trabajo fue la más alta donde representa un riesgo alto para los docentes, también se pudo concluir que los docentes solteros y sin hijos presentan un nivel de riesgo mayor en comparación con los docentes casados y con hijos.

En relación a los factores de riesgo psicosocial y el teletrabajo, Santos y Sierra (2019) con el objetivo de determinar factores de riesgo y de protección en una población teletrabajadora de sectores de salud e ingeniería industrial, llevaron a cabo un estudio de método mixto, en el cual, utilizando la batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del ministerio de protección social de Colombia y entrevistas a grupos focales para indagar en la percepción del personal en modalidad de teletrabajo respecto a los convencionales; hallaron como factores de riesgo psicosocial prevalentes a las dificultades de interacción social, dificultades en la retroalimentación en tiempo real, dificultades en la toma de decisiones, déficit de capacitación, falta de seguimiento a las propuestas hechas, problemas en la coordinación de acciones y percepción de exclusión en las actividades de oficina. Lo que, en la población evaluada, a corto o mediano plazo, podría producir efectos psicosociales como percepción de exclusión laboral, mayor dedicación de tiempo al trabajo y menor a la familia, sedentarismo, no realizar pausas activas,

dificultad para delimitar lo intralaboral y lo extralaboral y aumento de costos en servicios públicos domiciliarios.

De acuerdo con lo anterior, se puede decir que en Colombia los estudios presentados concluyen que en el país existe una incertidumbre en relación con el teletrabajo, ya que no todos los docentes se encuentran contratados bajo un contrato a término fijo, sobre todo los docentes cátedra, sin embargo, algunos docentes prefieren teletrabajar debido a sus habilidades con las TIC ya que esta es por encima de aspectos individuales como por ejemplo el entorno laboral. Además, la investigación realizada por Gómez, Perilla y Hermosas (2019) está en concordancia con la investigación de Guayasmín y Ramos (2020), debido a que llegaron a la conclusión de que los factores de riesgo psicosocial como las exigencias laborales y la alta carga de trabajo pueden ser generadoras de estrés en los profesores universitarios.

Por lo expuesto anteriormente, la pregunta que guía el desarrollo de la presente investigación es: ¿Cuáles son las percepciones de los riesgos psicosociales intralaborales de docentes universitarios de educación a distancia, que ejercen bajo la modalidad de trabajo en casa? En concordancia con el planteamiento investigativo, el objetivo general del estudio fue identificar la percepción de los factores de riesgo psicosocial intralaboral en docentes universitarios que ejercen el trabajo en casa. Y como objetivos específicos: Comprender las diferencias y similitudes en las percepciones de las dimensiones intralaborales entre los mismos docentes universitarios que ejercen el trabajo en casa; e identificar las dimensiones intralaborales que se perciben como las de mayor afectación por los docentes que ejercen trabajo en casa. El supuesto que se tuvo para la presente investigación fue: Aumento en la sobrecarga laboral en profesores universitarios que están modalidad de trabajo en casa; lo cual se reflejaba en la subcategoría de demandas cuantitativas.

Es importante, ahora, para el desarrollo de la investigación, describir y profundizar los aspectos teóricos que orientan el estudio y también serán la base para el análisis posterior.

Así pues, la percepción está definida según Segal (1971) como la respuesta que se genera al tener un estímulo físico presente, por otra parte, según Pastor (2000), como se citó en García (2012), la percepción se trata de un proceso cognitivo en donde cada persona extrae información de diferentes situaciones como contextos, otras personas y objetos, procesando esta información

de forma inmediata creando juicios o valor, lo cual va a condicionar el comportamiento de la persona.

Ahora bien, la población participante del presente estudio pertenece al campo educativo, específicamente al ejercicio de la docencia, esta se describe en el Decreto 1278 de 2002, Art. 5 cómo la labor en la que se desarrollan actividades académicas de forma directa con alumnos, en el marco de un proceso constante de enseñanza-aprendizaje. Además, el docente debe cumplir con unas actividades complementarias, fuera de las que tienen en el aula, como la investigación pedagógica, evaluación, calificación, reunión con otros profesores, actividades formativas y culturales, atención a acudientes y participación en actividades relacionadas con la educación.

Por su parte la universidad nacional abierta y a distancia (UNAD), institución donde están adscritos los docentes participantes de la presente investigación, define al docente como un actor educativo que centra su responsabilidad en el ámbito académico investigativo, la proyección social y la docencia, añadiendo a sus actividades, además de las señaladas por el MEN, la elaboración y actualización de material didáctico y objetos virtuales de aprendizaje.

Actualmente, de acuerdo con Vinuesa (2014), la globalización ha afectado la labor del docente, quien se ha visto enfrentado a nuevos retos, puesto que ha permitido e incentivado la movilización del estudiante, demandando del docente innovación apoyándose en el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y desarrollo de capacidades en la interacción a través de estas tecnologías con alumnos y docentes de diferentes procedencias sociales y culturales. En el año 2014, la Federación de Enseñanza de la comisión de obreros de España (FECCOO), describe en su investigación, que a raíz de las demandas tecnológicas y de recursos físicos de algunas instituciones, en específico las públicas, el personal docente actúa como mediador en un contexto de enseñanza – aprendizaje. En este mismo estudio, para efectos metodológicos, toman dentro de la docencia, a los que ejerzan como tal una enseñanza, de manera catedrática o bajo contratación por planta y también a los que ejercen como investigadores y auxiliares. Para el presente estudio se tuvo en cuenta como personal docente, a quienes ejercen la enseñanza a través del uso de tecnologías de información y comunicación, tanto los que lo hacen por horas específicas, como los de cátedra y los que tienen contratación de tiempo completo. Al

caracterizar al personal docente, se profundizó sobre el modelo laboral bajo el cual ejercen su trabajo.

Ahora bien, es importante señalar y hacer la diferencia que tiene los dos conceptos del trabajo remoto, como lo son el trabajo en casa y el teletrabajo. Teniendo en cuenta que el primer concepto es la postura que se optó para el desarrollo de la investigación, primeramente, se define que es trabajo en casa y posteriormente se hace lo mismo con teletrabajo, además, es importante ver cuáles son las diferencias y las similitudes que existen entre estos dos conceptos.

A lo largo de la historia las mujeres han sido el claro ejemplo que han desarrollado actividades domésticas que se pueden reconocer como prácticas de trabajo en casa, por ejemplo: comercializar productos del campo, elaborados o ya sea artesanales, además, donde desempeñaban estas labores eran el mismo lugar de vivienda, pero estaban subordinadas ya sea por el esposo o por un empleador al cual tenían que mostrarle sus actividades (Avendaño y Pedraza, 2020). Así, el trabajo de casa se podría entender que el trabajo en casa es una actividad laboral que se realiza de manera temporal y excepcional. Pero teniendo en cuenta la situación de salud que se presenta a nivel mundial, las organizaciones se han visto obligadas adoptar esta modalidad de manera cotidiana (Ripani, 2020, p. 1).

Es importante resaltar, que en Colombia el trabajo en casa se maneja bajo un concepto de la Ley 2088 del 12 de mayo de 2021, la cual establece de manera temporal las condiciones para el desarrollo de actividades de manera remota: el trabajador puede laborar durante tres meses y agregar, el mismo tiempo, por una única vez, o hasta que la situación disminuya. Es importante, que el trabajo en casa, según el marco legal mencionado, debe ser concertado entre el trabajador y el empleador en cuanto al uso de recursos; dispositivos, acceso a internet, etc. Y, de igual manera, con respecto a la desconexión laboral (Ministerio del trabajo, 2020). En ese sentido, es importante expresar que el trabajador cuenta con los mismos derechos adquiridos en el trabajo presencial, principalmente, en materia de garantías laborales y de seguridad social.

Para tener más claro este concepto la Ley 1221 de 2008 tuvo en cuenta los siguientes conceptos:

- Ocasional: Cualquier acción, hecho o acontecimiento, que hace o sucede por suerte, ocasión, contingencia, destino o eventualidad.
- Lugar de trabajo: Es aquel espacio en el que un individuo desarrolla su actividad laboral.
- Acuerdo entre trabajador y empleador: Esta decisión debe ser tomada en común por las personas involucradas y debe existir una negociación.
- Temporal: Hace referencia a cierta situación que dura poco tiempo.
- Excepcional: Es aquello que sale de lo habitual o de lo normal.

Teniendo en cuenta esta primera modalidad de trabajo, ha creado un conflicto conceptual en cuanto a la parte jurídica en todos los campos labores de la sociedad colombiana, entre uno de esos conflictos es que el empleador tiene el deber de notificar a la Administración de Riesgos Laborales (ARL) que uno de sus empleados ejercerá sus funciones desde el hogar por un tiempo y lugar determinado, para que así la ARL tenga certeza de cómo intervenir en caso de alguna enfermedad (Avendaño y Pedraza, 2020).

Por otro lado, para hacer dar una definición de qué es el teletrabajo hay que situarnos a principios de los años setenta donde se origina este concepto, en un contexto de crisis económica generada por la escasez de petróleo en Estados Unidos, entonces para su afrontamiento desde el ámbito laboral, el físico Jack Nilles propuso desplazar el trabajo hacia al trabajador o naturalmente a su casa; así se disminuiría el traslado en transporte vehicular, el país ahorraría gasolina y por lo tanto no habría necesidad de importar petróleo (Ushakova, 2015). Así que, este modelo laboral se establece a razón de una economía de recursos naturales; propiciando, por ende, una economía de tiempo y monetaria, por la eliminación del desplazamiento del empleado a su lugar de trabajo y representando, además, una contribución al medio ambiente por la reducción en la emisión vehicular de gases nocivos (Ushakova, 2015).

La modalidad de teletrabajo se ha convertido en tendencia a nivel mundial, debido al inminente desarrollo tecnológico en las herramientas de telecomunicación y a las ventajas que otorga a nivel social, organizacional y personal. Tales aportaciones abarcan, la optimización de la calidad de vida, la inclusión de grupos vulnerables, la conciliación familia-trabajo, la igualdad de oportunidades y el cuidado del medio ambiente; además de tener diferentes objetivos en cada estado que lo implementa, como la reducción de costos, el fomento de la competitividad, el

incremento de la productividad, la organización laboral y el desarrollo económico de regiones principales y aisladas (OIT, 2011).

En Colombia, el teletrabajo se establece y se regula como modalidad laboral, en el año 2008 con la ley 122; para el 2018, por medio del cuarto estudio de penetración del teletrabajo en empresas colombianas, se evidencio que en el país habían 122.278 teletrabajadores, lo que representó un aumento significativo en los últimos dos años; constatando así, el crecimiento exponencial como opción laboral para los colombianos (Ministerio de Tecnologías de Información y Comunicaciones [MinTIC], 2020).

Por otro lado, el concepto de teletrabajo se encierra en una ambigüedad, porque lo abarcan diversas dimensiones como el grado y tipo de uso tecnológico, la proporción del tiempo externalizado, la localización donde se lleva a cabo la labor y el tipo de arreglo contractual. Por lo tanto, la definición del teletrabajo puede adaptarse tanto a una descripción que comprenda todas las anteriores dimensiones, como por una que incluya tan solo una de las dimensiones, incluso puede llegar a confundirse o adoptarse como sinónimo de otras modalidades que se refieren a la misma definición (Rubini y Mancuso, 2010). Por ejemplo, la OIT (2021) adapta el teletrabajo, el trabajo a distancia en plataformas digitales y el trabajo industrial a domicilio como conceptos dentro de la categoría de trabajos a domicilio; diferentes investigaciones adoptan una definición propia, sin salirse de las dimensiones descritas, para aportar claridad al objetivo del estudio.

Centrándonos en el contexto colombiano, el teletrabajo es descrito por el Congreso de Colombia, en la Ley 1221 de 2008, artículo 2:

Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerir la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (p.1)

Con base en lo anterior, el teletrabajo está clasificado en tres categorías de aplicación: autónomo, suplementario y móvil. (Ver tabla 1)

TABLA 1. *Definiciones de categorías de teletrabajo*

Categoría	Definición
Autónomo	Son aquellas personas que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido, fuera de la organización, para desarrollar su actividad laboral, puede ser una oficina o un lugar comercial. Solo acuden de forma ocasional a un lugar suscrito a la organización
Suplementario	Son aquellos trabajadores que tan solo laboran dos o tres días en sus casas y el resto de días si van a la oficina.
Móvil	Los pertenecientes a esta categoría no requieren establecer un lugar físico de trabajo y realizan siempre sus labores a distancia por medio de herramientas de tecnología de información y comunicación, habitualmente en dispositivos móviles como celulares, computadores portátiles o tabletas.

Nota. La tabla contiene las definiciones de los tipos de teletrabajo. Fuente: Congreso de la República de Colombia (2008)

En Colombia, dado la pandemia del Covid 19, tanto el concepto de trabajo en casa como teletrabajo han tenido gran relevancia y consigo una confusión en el mundo laboral, ya que están siendo implementadas y no se está analizando las consecuencias jurídicas que implican cada una de ellas.

Por lo cual, para partir de las diferencias entre trabajo en casa y teletrabajo se fundamenta en la ley y su regulación. Es claro que en la modalidad de teletrabajo requiere el consentimiento por parte del empleado y empleador además de un soporte técnico para la realización de las funciones laborales, mientras que el trabajo en casa no tiene una regulación particular dando así un vacío normativo al respecto, sin embargo, exige la observación y garantías de la ley (Avendaño y Pedraza, 2020). Otra diferencia que existe entre estos dos conceptos, es que los trabajadores de trabajo en casa deben dar el mismo cumplimiento que se estableció en el contrato laboral, en cambio, una de las características del teletrabajo, es que las condiciones deben ser negociadas por las partes generando un posible cambio en la relación laboral (Avendaño y Pedraza, 2020).

Ahora bien, el trabajo, como actividad cotidiana del ser humano, representa un papel determinante en su vida, proporcionando su supervivencia a través de la obtención de recursos económicos y configurando factores en el ámbito psicosocial, ya sean positivos o negativos, sujetos a si en este se le brindan condiciones idóneas de bienestar integral o por lo contrario representan riesgos para él en su rol de trabajo. Dichas características se adhieren también al

trabajo en casa por ser una modalidad laboral, que no queda exenta de determinados factores de riesgo psicosocial; por lo tanto, es importante profundizar sobre ellos (Blanch et. Al., 2010).

Por otro lado, los factores de riesgo psicosocial son aquellas condiciones que se presentan en el trabajo y que generan respuestas a nivel emocional y cognitivo, estos se dividen por dominios o constructos que están comprendidos en intralaborales, extralaborales e individuales (Ministerio de Protección Social [Minsalud], 2010). Con relación al dominio Intralaboral, se identifican como las condiciones y características del trabajo que influyen en el bienestar del individuo, las cuales son: demandas del trabajo, recompensa, liderazgo y relaciones sociales y control del trabajo. Por otro lado, los aspectos que tienen en cuenta el entorno social, familiar y económico que pueden influir en el bienestar del individuo, como lo son: relaciones familiares, características de vivienda y situación económica corresponden al dominio extralaboral. Por último, está el factor individual, los cuales son características del trabajador que están comprendida en datos sociodemográficos, como el sexo, edad, nivel educativo, ocupación, tipo de vivienda, estado civil y profesión. Estas características están ligadas con la percepción de riesgos laborales que pueden ocurrir ya sea intralaborales y/o extralaborales (Minisalud,2010).

Para la presente investigación se indagará la dimensión intralaboral, la cual está comprendida por las siguientes dimensiones: demandas cuantitativas, demandas de carga mental, exigencias de responsabilidad del cargo, control y autonomía sobre el trabajo, reconocimiento y compensación, las cuales se definirán en la siguiente tabla (Ver tabla 2)

Tabla 2. *Definiciones del Dominio Intralaboral e Indicadores de Riesgo*

Dimensiones	Definición	Indicadores de riesgo
Demandas cuantitativas	Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo. Se convierten en fuente de riesgo cuando:	El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto, se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.

Demandas de carga mental	<p>Las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta.</p> <p>La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla. Estas exigencias se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes.</p> <p>La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.</p>
Exigencias de responsabilidad del cargo	<p>Las exigencias de responsabilidad directa en el trabajo hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador.</p>	<p>El trabajador debe asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas; lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de estas condiciones y de los diversos factores que las determinan.</p>

Control y autonomía sobre el trabajo	Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso. Es fuente de riesgo cuando:	El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente. El margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.
Reconocimiento y compensación	Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo. Condición que se convierte en una fuente de riesgo cuando:	El reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros. El salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización. La empresa descuida el bienestar de los trabajadores. La organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo

Nota. La tabla contiene las definiciones y los indicadores de riesgo de las dimensiones del dominio intralaboral. Fuente: Ministerios de Salud y Protección social (2010).

Para entender mejor qué significan los riesgos psicosociales la OIT y la OMS en el año 1984 los definen como que el trabajo, satisfacción en el trabajo, medio ambiente y las condiciones laborales que ofrece la organización interactúan con las capacidades del trabajador, su cultura, sus necesidades fuera del trabajo; lo cual, por medio de experiencias y percepciones puede contribuir en el rendimiento laboral y la salud del trabajador. De acuerdo con lo anterior se entiende que los riesgos psicosociales incluyen aspectos intralaborales, extralaborales y por supuesto aspectos individuales del trabajador (Castellanos et al. 2014).

Así pues, a medida que el trabajo en casa se ha empezado a hacer más común dentro del campo laboral, los riesgos psicosociales que este acarrea se convierten en parte importante dentro de la revisión de las condiciones laborales que se ofrecen en esta modalidad de trabajo. En el decreto 2566 que emitió el Ministerio de Salud en el año 2009, se tiene en cuenta la tabla de enfermedades profesionales, en la cual se tienen en cuenta enfermedades provenientes por estrés, claro está, una vez que se logre confirmar que ésta es consecuencia del trabajo (Castellanos et al. 2014).

De acuerdo con lo anterior, dentro de la Resolución 2646 del año 2008, se mencionan los aspectos relacionados con la gestión organizacional y las características de las tareas, específicamente a los estilos de mando y dirección, las condiciones físicas en las que se realiza la labor, la cantidad de tareas laborales en relación con el tiempo dispuesto para estas, la demanda de carga mental y la jornada de trabajo. Lo cual es importante, ya que en el momento que el sitio de trabajo se traslada al sitio de vivienda del trabajador, las relaciones entre el jefe y su subordinado puede cambiar de tal forma que las funciones asignadas, la planeación de trabajo y el rol que debe ocupar, no quede claro, lo que podría implicar un factor de riesgo psicosocial en un alto nivel ya que es una situación de difícil control, debido a que ya no se está dentro del mismo espacio y la forma de comunicación dentro de la organización cambia (Castellanos et al. 2014).

Lo mismo ocurre con los trabajadores nuevos que puedan iniciar dentro de la organización, es importante que se realicen procesos adecuados de capacitación en donde se especifique el rol esperado dentro de su labor, esto para evitar la percepción negativa de falta de control con lo relacionado a su trabajo en específico, pues al estar a distancia es posible que la retroalimentación de su trabajo no llegue en el tiempo esperado (Castellanos et al. 2014).

Lo mencionado anteriormente es un aspecto de los posibles riesgos psicosociales que podrían presentarse en el individuo que acapara varias temáticas, ya que como se mencionó anteriormente, la distancia del individuo con la organización podría generar una percepción de relegación, pues este no está dentro de la dinámica cotidiana de la organización y esto amplía la posibilidad de que el trabajador no sea informado de cambios y decisiones que se tomen al interior de la organización (Castellanos et al. 2014).

MÉTODO

Diseño

Para el desarrollo de la investigación, se adoptó una metodología de tipo cualitativo, que permitió la comprensión profunda de un fenómeno social específico, analizando los significados e interpretaciones interiorizadas por individuos en condiciones y contextos específicos, es decir la comprensión subjetiva de su realidad, para construir conocimiento y dar sentido a un fenómeno, en este caso en torno a los factores de riesgo psicosocial intralaboral, a partir de las experiencias y percepciones de los participantes, obtenidas desde sus discursos. Además, contó con un diseño fenomenológico, descrito por Hernández et al. (2014) como el estudio en el cual el propósito es reconocer y comprender las percepciones de las personas en cuanto a un fenómeno específico y así poder hallar los elementos en común de las vivencias de los participantes. Así poder ahondar en los factores de riesgo psicosocial desde una mirada más amplia, teniendo en cuenta las experiencias de cada uno de los participantes.

Participantes

La población que conformó la investigación son colaboradores de La Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD) del Valle del Cauca, donde se contó con una muestra de 6 docentes. Cabe aclarar que los participantes antes de la cuarentena obligatoria cumplían con 3 horas presenciales semanales, sin embargo, después de la cuarentena obligatoria los docentes sólo realizan trabajo en casa. La Universidad está encargada de implementar programas académicos pertinentes con las necesidades locales, nacionales e internacionales. El muestreo fue por conveniencia, según Hernández et al. (2014) se seleccionan a los participantes de acuerdo con los criterios y conveniencia del investigador. Por ende, se tuvo en cuenta tanto criterios de inclusión como de exclusión. En cuanto a los criterios de inclusión, estos fueron: profesores de planta, trabajando en casa, llevar 3 años o más realizando este tipo de trabajo como profesor, facultad de ingeniería. En cuanto a los criterios de exclusión, estos fueron: llevar menos de un año en la organización.

Instrumento

En el presente trabajo investigativo se desarrolló una entrevista semi-estructurada elaborada por los investigadores. Así pues, Hernández et al. (2014) define la entrevista como un espacio y un momento para poder intercambiar información entre el entrevistado y el entrevistador, donde el entrevistador se guiará por unas preguntas específicas ya establecidas. Debido a que la mayoría de los estudios de este fenómeno se han realizado de forma cuantitativa, se decidió ahondar aún más en la problemática mediante las entrevistas. La entrevista está compuesta por 26 preguntas que están divididas en 5 dimensiones -demandas cuantitativas, demandas de carga mental, exigencias de responsabilidad del cargo, control y autonomía sobre el trabajo y reconocimiento y compensación- del dominio intralaboral. Para la validación del instrumento se tuvo en cuenta la valoración de dos jueces; un docente de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia y una docente de la Pontificia Universidad Javeriana Cali. A partir de las observaciones de los jueces se realizaron los respectivos cambios a la entrevista.

En cuanto al desarrollo de la entrevista, (ver Tabla 3), se realizó de manera virtual en un solo momento con cada uno de los participantes de manera individual, debido a las medidas de contingencia que se están llevando a cabo en el país. La entrevista tuvo una duración aproximadamente de una hora y media.

Tabla 3. *Preguntas de Acuerdo con cada Dimensión del Dominio Intralaboral*

Dimensión	Definición	Preguntas
-----------	------------	-----------

Demandas cuantitativas.	Se refiere a las exigencias del trabajo que se deben realizar en el tiempo laboral disponible para hacerlo.	<p>¿Cuál es el tiempo de su jornada laboral</p> <p>¿El tiempo que tiene estipulado como jornada laboral, es acorde a las funciones que debe cumplir?</p> <p>¿Si no le alcanza el tiempo, cómo le afecta esta situación?</p> <p>¿Se toma tiempo adicional?</p> <p>¿De acuerdo a su jornada laboral, usted tiene estipulado tiempos de descanso?</p>
Demandas de carga mental.	<p>Son las demandas cognitivas y procesos mentales que implica realizar la tarea. Esto es determinado por el tiempo que tiene para procesar la información, la cantidad y complejidad de la información recibida.</p>	<p>¿Cuáles o qué exigencias mentales le demanda su trabajo?</p> <p>¿Qué exigencias cognitivas demanda su labor?</p> <p>¿Qué o cual información le exige memorizar su labor?</p> <p>¿Su trabajo le exige atender muchos asuntos al mismo tiempo?</p> <p>¿Percibe que el tiempo para procesar la información es suficiente?</p>

Exigencias de responsabilidad del cargo.	Son las responsabilidades que exige el cargo correspondiente, el cual depende de los resultados que la persona realice, que va tener un impacto en la organización, en el área y sobre la persona misma.	<p>¿Cuáles son las funciones asignadas a su cargo?</p> <p>¿Le han sido asignadas nuevas funciones?</p> <p>¿Considera usted que las funciones asignadas por la institución conciernen al rol o trabajo que le corresponde?</p> <p>¿La institución para la que trabaja le brinda o le brindó un proceso de capacitación que complementa las exigencias que puede requerir su trabajo?</p>
Control y autonomía sobre el trabajo.	Se refiere a la libertad que se tiene para tomar decisiones en cuanto al orden del trabajo, tiempos de descanso, el ritmo y la forma de trabajar.	<p>¿Considera que su trabajo es acorde con las habilidades que usted cuenta?</p> <p>¿Sobre qué funciones tiene autonomía en su trabajo?</p> <p>¿Cómo se determinan las pausas activas en su labor?</p> <p>¿En su jornada laboral, los tiempos de descanso están dentro de su decisión?</p> <p>Describa en qué situaciones puede tomar decisiones sin consultar a otros.</p> <p>¿En su trabajo puede decidir cómo organizar las actividades a realizar?</p> <p>¿Cómo se establece su ritmo de trabajo?</p>

Reconocimiento y compensación.	Es el conjunto de retribuciones que la organización le brinda al trabajador debido al trabajo realizado. Estas retribuciones pueden ser remuneración económica, reconocimiento y posibilidades de desarrollo.	<p>¿Qué reconocimientos o incentivos ha recibido por su trabajo?</p> <p>¿La institución brinda posibilidades de ascenso o promoción?</p> <p>¿Con qué frecuencia la empresa realiza actividades de desarrollo y bienestar?</p> <p>¿Quiénes se benefician de esas actividades?</p> <p>¿Qué beneficios tienen esas actividades para usted?</p>
--------------------------------	---	---

Nota. Autoría propia (2020)

Procedimiento

La presente investigación se realizó en tres fases. La primera, se concretó el tema de investigación, haciendo una revisión literaria y con base a los estudios, construir el proyecto de investigación, teniendo en cuenta las bases de datos académicas de la Pontificia Universidad Javeriana Cali. Seguidamente, se plantea la pregunta investigativa con respecto a la brecha encontrada de la revisión literaria y el diseño metodológico.

La segunda fase, se realizó la entrevista con una muestra de 6 participantes de una Universidad de educación a distancia al cual se les hará entrega del consentimiento informado (ver Anexo A) con el fin de tener la aceptación del participante de realizar la entrevista, (ver Anexo B) con el fin de explorar la percepción que tiene de los participantes en cuanto a los factores de riesgo psicosocial intralaborales en la modalidad del teletrabajo, el cual mediante esta se obtendrá los resultados para analizar posteriormente.

En la tercera fase, se hizo la construcción del documento final con el análisis de los resultados mediante el programa Atlas Ti, posteriormente la discusión planteada de acuerdo con

los resultados, dando así respuesta a la pregunta problema planteada, generando conclusiones y recomendaciones para futuras investigaciones en cuanto al tema respectivo.

Consideraciones éticas

Para el presente trabajo investigativo se tuvieron en cuenta los respectivos criterios éticos del psicólogo, así como el código de conducta de la APA de la Ley del psicólogo, para ello se tuvo en cuenta la resolución 8430 realizada el 4 de octubre del año 1993 y se emplearon los artículos 5,8,14 y 15 (Ministerio de la Protección Social, 2006). Los artículos utilizados para el trabajo expresan que:

- En el trabajo investigativo debe de respetarse la dignidad y protección de los derechos de los participantes.
- Para la investigación proporcionada para personas se tendrá en cuenta la protección de la privacidad del sujeto y sólo se identificará en caso de que se requieran los resultados o la persona lo autorice.
- El experto en psicología debe de informar sobre las violaciones de los derechos humanos, tratos agresivos inhumanos que pueda ser víctima cualquier persona.
- El experto en psicología deberá implementar respeto en todo momento, ante los criterios morales y religiosos de las personas.

Teniendo en cuenta los artículos mencionados anteriormente, se busca proteger al participante por medio del respeto de sus derechos y esto se puede probar por medio del artículo 9 de la ley 1090 del año 2006, esta afirma que:

La decisión de acometer una investigación descansa sobre el juicio que hace cada psicólogo sobre cómo contribuir mejor al desarrollo de la Psicología y al bienestar humano. Tomada la decisión, para desarrollar la investigación el psicólogo considera las diferentes alternativas hacia las cuales puede dirigir los esfuerzos y los recursos. Sobre la base de esta consideración, el psicólogo aborda la investigación respetando la dignidad y el bienestar de las personas que

participan y con pleno conocimiento de las normas legales y de los estándares profesionales que regulan la conducta de la investigación con participantes humanos (p.4).

Reflexividad

Inicialmente, cada uno de nosotros mostró un interés particular por el campo social de nuestra carrera profesional, así que por ese lado comenzamos a pensarnos el tema de nuestro trabajo de grado; debido a la coyuntura que estamos viviendo en la actualidad, nos encaminamos a buscar temas cercanos a la pandemia, así pues, a causa de la poca investigación al respecto, nos interesamos por investigar cómo había cambiado la forma en la que las personas trabajaban en medio de esta situación, y llegamos al tema del teletrabajo, encontrando que con docentes no se había realizado muchos estudios al respecto.

RESULTADOS

En la siguiente tabla se adjunta los datos sociodemográficos de los participantes.

Tabla 4. Participantes

Seudónimo	Cargo	Edad	Antigüedad en el cargo	Estado civil
P1	líder nacional de la cadena de formación de ingeniería industrial	43	7 años	Casado
P2	Profesor	48	3 años	Casado
P3	Profesor	46	5 años	Casado
P4	Profesor	40	8 años	Casado
P5	Profesor	43	10 años	Casado
P6	Profesor	45	3 años	Casado

Nota: Elaboración propia.

A continuación, se hizo una descripción de los hallazgos más relevantes en relación a las percepciones sobre los factores de riesgos psicosociales de profesores universitarios que trabajan desde casa.

La información obtenida fue codificada a través del Software Atlas ti, el cual permitió la optimización del análisis, tal información se presentó desde la mayor frecuencia de aparición de las subcategorías de análisis establecidas en las intervenciones verbales de los participantes. La organización dispuesta de la información, permitió el desarrollo de un análisis temático, enfocado a los temas surgidos en cada una de las dimensiones, según las percepciones de los participantes.

Tales subcategorías se derivan de los factores de riesgos psicosociales y son: Demandas cuantitativas, demandas de carga mental, exigencias de responsabilidad de cargo, control y autonomía sobre el trabajo; y reconocimiento y compensación laboral.

Entonces para cada subcategoría se asignó un tema a analizar: Respecto a la subcategoría de demandas cuantitativas se exploraron verbalizaciones de los profesores respecto a la cantidad de trabajo vs tiempo disponible para cumplirlo y funciones adicionales desde que trabaja en casa; para la subcategoría de demandas de carga mental se analizaron los temas de complejidad en las funciones y el uso de procesos cognitivos; en la subcategoría de exigencias responsabilidad de cargo se indagó sobre las funciones específicas del cargo y la demanda de nuevas habilidades o funciones en el trabajo en casa; respecto a la subcategoría de control y autonomía, se exploró en los temas de control de factores y ritmo de trabajo y también en las pausas o tiempos de descanso; por último, en la subcategoría de reconocimiento y compensación se relacionaron los temas de retribución económica o laboral y acceso a servicios de bienestar.

En la subcategoría de demandas cuantitativas, lo expresado por los participantes se enfocó en dos temas: cantidad de trabajo versus tiempo disponible.

En las entrevistas los profesores mencionaron el horario estipulado por la institución, para realizar sus funciones, la mitad de los participantes concordaron que tal horario no se cumple a cabalidad, porque en muchas ocasiones la cantidad de trabajo les implica trabajar horas demás e incluso tomar días y horarios, que se suponen son de descanso, para cumplir con el trabajo. Por ejemplo, cuando se preguntó si el tiempo de la jornada laboral era acorde a las funciones que debe

cumplir, el participante P1 dijo: “yo diría que no, lo que pasa es que por contrato como te dije estamos para trabajar 8 horas al día, pero pues normalmente uno trabaja algo más, momentos como especiales dentro de la jornada como todo el tema de contratación docente, te exige trabajar más de 10 horas al día”. De igual manera el participante P5 expresó: “A veces se va más tiempo del que uno debería trabajar. Por ejemplo, un día puedes empezar a trabajar a las 8 de la mañana y asumes que terminas a las 6 de tarde, haciendo la pausa del almuerzo. Y otras veces son las 9 de la noche y todavía estás trabajando”. Sin embargo, dos de los participantes expresaron, que el tiempo de jornada laboral es acorde y suficiente para cumplir con las funciones de su trabajo; pero un participante que trabaja en dos instituciones y en una de ellas siempre ha trabajado bajo una metodología de educación virtual, expresa que el tener esa experiencia, le ha facilitado llevar cabo las funciones en la otra institución que pasó de presencial a trabajo en casa, pero de igual manera en ocasiones se ve obligado a extenderse en sus horas laborales, así lo expresó, P4: “A veces se hace extenso, porque por el lado de la universidad que es presencial, traer a las personas a este entorno [virtual], se lleva mucho más tiempo, que, en la universidad a distancia, porque en esta se matriculan siendo conscientes que todo va ser virtual , que es un autoaprendizaje, mientras que los estudiantes de la UNICATOLICA ese chip no lo tienen; A veces se hace más extenso las jornadas laborales, porque uno más a aclarar las especialidades de cada uno de los cursos que uno tiene”. En cuanto al incremento del trabajo desde que se labora en casa, algunos participantes refieren que el cambio de modalidad presencial a remota, implicó un gran cambio en la forma de enseñar, en el uso de nuevas herramientas y la conexión con el estudiante, lo que significa mayor esfuerzo y trabajo para ellos como profesores, así lo expresaron los participantes P1, P5 y P6 respectivamente, P1 : “el problema del trabajo en casa es que en un comienzo se mal interpreta, el hecho de que uno esté en casa piensan que estas disponible todo el tiempo ¿ya? Entonces se ha multiplicado el tema de los informes ¿sí? Los informes de las actividades que uno desarrolla, informes de todo lo que tiene que ver con indicadores que puedan haber de rendimiento ¿sí? Entonces eso... eso se ha hecho que se multiplique algo o que se alarguen unas actividades”, mientras que P5 manifestó: “lógico que el trabajo aumenta, porque hay una cosa que hay que comenzar a entender y es que las universidades no estaban preparadas para esto, entonces pasar de la parte de ir a dictar clases, encontrarte a los estudiantes, a pasar a dictar clases por medio de una mediación tecnológica que es un portátil, ellos al otro lado de la pantalla, por así decirlo; se genera mucho más trabajo . Hay que comenzar a concientizar al estudiante, fuera de eso, los cursos no

están diseñados para la virtualidad, porque una cosa es usted diseñar un curso donde va ser presencial, a un curso donde va ser virtual”. Igualmente, el P6 menciona: “se incrementaron las horas, porque cuando tú dabas clases presenciales era mucho más fácil, porque tú tienes el grupo de 20 estudiantes y tu explicas y puedes pasar por los puestos aclarando dudas y eso en la misma hora de clase; pero como ya no tengo los estudiantes ahí a la mano, pues las dudas casi que terminan siendo dudas uno a uno y se pueden alargar el tiempo. El trabajo presencial es más ágil por decirlo así.”

En cuanto a la subcategoría de demandas de carga mental, esta se enfocó en el uso de procesos cognitivos implicados en la consecución de las actividades regulares del trabajo y funciones de determinada complejidad.

En este apartado las entrevistas se enfatizaron en los procesos de memoria y atención; en cuanto al uso de la memoria en su trabajo, la mayoría expresaron que no hacen uso de este proceso, en cuanto al contenido de sus clases, puesto que ya hay un manejo y conocimiento expreso del contenido que enseñan en sus clases, por ejemplo, así lo mencionan los participantes P3 y P5 respectivamente; P3: “la parte de memorizar no aplica mucho allí es más como de tener claro el conocimiento sobre lo que se está desarrollando mas no la memoria porque pues estamos hablando de un área de ingeniería donde prima la matemática entonces pues yo creo que allí no se puede decir de que la memoria sino que pues es el conocimiento expreso y amplio sobre lo que se está hablando”; P5: “Yo no tiendo a memorizar, todo lo tengo ahí, yo no memorizo. Para mí, todas las clases son diferentes, si tengo que tener el conocimiento del tema. Pero si yo me coloco a ver desde que yo inicié a dictar clases a hoy, todas las clases son diferentes, a pesar de que sea el mismo tema, son ejemplos que se dan de acuerdo a lo que se esté hablando y son diferentes”. Sin embargo, sí pueden hacer uso de la memoria cuando se trata de información más administrativa y no referentes algún área de conocimiento, como lo expresa el participante P1: “Digamos que hay información, por ejemplo: datos de matrícula, datos de docentes, datos de cursos emmm, calendarios académicos, fechas. Está como todo eso”.

En relación a la atención , cuando se les preguntó si el trabajo les exigía atender muchos asuntos al mismo tiempo, la mayoría se refirieron que la atención se la demandan más que todo los estudiantes, en el sentido de que ellos siempre tengan todo claro, buscan priorizar en los

estudiantes y brindarles tanto herramientas para que acudan a ellas de forma autónoma, como su atención cuando así la requieran, así lo expresan los participantes P2, P3 y P5 respectivamente: P2 dijo que: “yo lo que hago es priorizar. Priorizar es que de acuerdo a cada necesidad del estudiante yo voy atendiendo eso es lo que hago, por ejemplo, si estoy calificando y un estudiante me llama paro de calificar y atiendo al estudiante y luego vuelvo y me enfoco en la calificación. El cien por ciento se lo dedico a los estudiantes o si estoy haciendo alguna tarea de la universidad también le sacó tiempo a eso y al estudiante”. P3, menciona que: “hay estudiante que de repente tu les tienes que decir lo mismo muchas veces entonces tienes que buscar la forma de decirlo que ellos la puedan entender o sea que si lo preguntan cinco veces tratar de que las cinco veces sean distintas pero que se obtenga el mismo resultado”. Igualmente, P5, manifestó: “Si, pero yo trato de limitarlos, ósea en esto hay que ser muy proactivo. Hay que hacer que el estudiante tenga la información que más sea posible...les estoy dando como 4 elementos para antes de que me pregunte a mí, porque muchas veces el estudiante queda con dudas y comienza a preguntar, entonces uno trata de que la información la tengan a la mano, que la adquieran y ya por ultimo le pregunten al profesor”. Sin embargo, para los profesores que además de enseñar, tienen funciones administrativas, esto representa una gran exigencia en la atención de distintas actividades, como por ejemplo el participante P1: “Es a diario que uno debe de estar atendiendo varios asuntos al mismo tiempo. Digamos nos tenemos que preocupar acá por la matrícula, por los cursos que están en oferta, por los docentes que hay que contratar, por los docentes que están trabajando, por los estudiantes, por la organización de las actividades académicas, bueno y demás asuntos. Emm si es un gran abanico de cosas.”

En la siguiente subcategoría exigencias de responsabilidad de cargo, se enfoca en la demanda de nuevas funciones o adquisición de nuevas habilidades y las capacitaciones concernientes al cargo que desempeña desde casa.

En cuanto a asignación de nuevas funciones, desde que trabajan desde casa, algunos profesores expresaron que no se les han dado nuevas funciones, pero si sienten que ha aumentado la carga, en el sentido que, por la falta de organización, no tienen en consideración los tiempos y aumenta la responsabilidad en actividades, así lo expresa el participante P1: “(en modalidad presencial) normalmente uno estaba, pues uno en la oficina a las 5:30, salías de la oficina y ya.

aquí de pronto se toman más tiempo pensando que uno estuvo disponible todo el tiempo; ósea se confunden los tiempos en los que vos haces tu labor y en que ya estás dedicado a otra cosa”.

En relación a la adquisición de nuevas habilidades, los profesores por el cambio al trabajo desde casa, debieron, además de adaptarse al manejo de nuevas tecnologías, ser creativos al momento de impartir sus clases a los estudiantes, ya que una materia que enseñaban de forma presencial, tenían que hacerlo de forma virtual incluso en cursos de alta complejidad matemática, puesto que todos los participantes pertenecían al área de las ingenierías, esto lo podemos ver en las siguientes verbalizaciones de los participantes P5 y P6 respectivamente . P5 mencionó: “nosotros vemos un laboratorio con Lego, los juguitos; entonces uno en la presencialidad hace los ejercicios con estos legos y los diseña y entonces ahí esas aprendiendo, pero si lo haces en la virtualidad, vas a aprender varias cosas, fuera de hacer el dibujito, también te enseñas a coger el comando, a ir asimilando, porque hay cosas que vienen en inglés, la figura, el manejo del computador; entonces hay una serie de características que te están abonando, cuando es la parte virtual”. y P6 también manifestó lo siguiente: “me tocó aprender a manejar ZOOM, porque la verdad no me gustaba, aprender a manejar Blackboard Collaborated, aprendí en internet a interactuar con aplicaciones como para hacer como juegos y eso. Pero, además fue importante también, retomar lo que uno había dejado, como el tema del lenguaje a través de las TICS. No es lo mismo en una clase presencial donde tú puedes explicar y ser elocuente, a una clase a través de diapositivas donde tienes que ser muy claro y preciso porque si no el estudiante se te duerme”

En cuanto a las capacitaciones, los participantes hablaron de haber recibido capacitaciones, pero referentes más que todo a cursos educativos y académicos, relacionados con sus áreas de conocimiento, pero en cuanto a cómo desempeñar su trabajo desde casa solo un participante expresó que la institución si le brindó este tipo de capacitación, participante P5: “con la Universidad presencial si sacaron curso y todo eso, por la necesidad, porque había mucho profesor que no entendía o no sabía cómo era eso, es que pasar de la parte presencial, a vos pasar a tu salón de clases y poder dictar la clase con tus presentaciones y todo, a un medio tecnológico, el cambio es drástico y es complejo” ; “el profesor desconoce esta parte, pero a medida de las capacitaciones que va haciendo la universidad, va adquiriendo estos conocimientos.”

Respecto a la subcategoría de control y autonomía del trabajo, esta se refiere a la libertad que tiene el trabajador para tomar decisiones en cuanto al control de factores del trabajo, ritmo de trabajo y pausas activas o tiempo de descanso.

Todos los participantes consideraron tener autonomía en toma de decisiones, así fuera en ciertas funciones, sin necesidad de consultar a otro o aun superior, concuerdan en que siempre hay estipulados tiempos para el cumplimiento de objetivos y la autonomía radica en el manejo y organización de sus cursos y actividades académicas con sus estudiantes, como lo expresan los participantes P2 y P4 respectivamente: P2 indicó que: “la autonomía que tengo yo es que puedo retroalimentar a los estudiantes en el horario que yo acomode, puedo realizar la cipa que es una videoconferencia que hago con los estudiantes en diferentes franjas de horario en diferentes días de la semana, eso no nos da un horario la universidad, podemos ser autónomos en esa parte”. Y P4, mencionó, “sobre todo lo que tenga que ver con docencia tengo autonomía siempre y cuando no me salga de las líneas principales, pero tengo autonomía en el manejo de los estudiantes y en las diferentes situaciones que se presentes ahí y normalmente tengo autonomía sobre la construcción de los documentos que hago y todo eso lo que pasa es que al final eso me lo revisan”.

En relación al ritmo de trabajo, los participantes en general cumplen siempre de forma efectiva con sus horarios de trabajo, intentando lograr una organización del día que les permita cumplir más que todo con las funciones académicas, priorizando la atención a sus estudiantes; aunque en ocasiones deban atender situaciones imprevistas, como lo expresa el participante P6: “Uno organiza tareas, uno lleva una agenda, lleva el listado de tareas, los encuentros que llevo a veces con el ministerio de educación o cuando hay un evento los agendo en el calendar personal y el calendar institucional para que no se me olvide e incluso le pongo notificación de un día antes, pues si tengo mucho trabajo avanzar y poder participar al otro día y ya. En el orden en que uno tiene las tareas, uno trata de ir haciendo, lo que pasa es que siempre van saliendo cosas imprevistas, entonces te alteran un poco el plan de trabajo. Entonces no tiene tiempo de realizar ciertas tareas, aunque uno trata de organizarlo, pero el día te cambia. Lo que hace uno es establecer prioridades en las tareas, para ir haciendo desde las más urgentes e importantes y en la medida que el tiempo te dé, se van cumpliendo”

El tema de ritmo de trabajo, también estuvo relacionado con los tiempos de descanso, puesto que, en ocasiones, este tiempo se ve sacrificado, para poder cumplir con el trabajo del que son responsable los profesores, al preguntar como se ve afectado por esta situación, el participante P5 mencionó: “De pronto, emocionalmente porque el hecho de estar todo el día aquí, sin compartir con la familia, sin escucharlos; de pronto a veces pasan muchas cosas dentro del entorno de uno, pero por estar encasillado, no se da cuenta, entonces es complicado eso”. El participante P6, mencionó lo siguiente al respecto: “ahora el tiempo no rinde mucho y es haciendo todo más rápido y tomándose incluso sábados y domingos para trabajar”.

Ahora bien, en cuanto a la ejecución de pausas activas, algunos de los participantes mencionaron que la institución no les estipula esos tiempos, sin embargo, son conscientes que deben llevarlas a cabo y otros las realizaban en la presencialidad y continuaron haciéndolas cuando pasaron a trabajar desde casa, como lo expresaron los participantes P2 y P3, respectivamente: P2, dijo: “mis tiempos de descanso son cinco o diez minutos cada dos horas, eso es lo que hago”. por su parte P3 manifestó: “si siempre lo hago, lo hacíamos de manera presencial y ahora de manera virtual o mediada pues por tecnología , trato de hacer las respectivas pausas activas que le permitan a uno, obviamente teniendo en cuenta que esa situación en casa puede hacerse que los tiempos sean un poco más largos, entonces trato de colocar unas horas específicas en mi celular para que me recuerde y hacer algunos ejercicios cognitivos y que permitan que no hayan problemas en la parte ergonómica visuales auditivos de postura, entonces pues en ese orden de ideas pues si trato de en la medida de lo posible respetar estos horarios de descanso”.

Con relación a la subcategoría de reconocimiento y compensación hace referencia al conjunto de retribuciones económicas y laborales que la institución le brinda al profesor desde que desempeña su trabajo desde casa, incluyendo también actividades de bienestar.

En cuanto a algún ascenso o reconocimiento por parte de la Universidad hubo diferentes realidades en los participantes. Por un lado, hubo participantes donde percibían que, si tenían oportunidades de ascender, por ejemplo, el participante P1: “en mi caso yo llegué como un docente normal y después de un año me nombraron líder de zona. La universidad es muy grande ¿no? La universidad está en todo el territorio nacional y digamos tiene ciento treinta mil estudiantes más o menos, de esos; yo estoy en la escuela de ingeniería de eso hay unos treinta mil de ingeniería y

esos están regados por todo el país. Entonces la universidad aparte en territorio nacional en ocho zonas y el decano tiene como un espejo en cada zona, entonces cuando yo llegué de docente al año me nombraron espejo de la decanatura; que aquí le dicen el líder zonal y ahí trabajé como cinco o seis años y de ahí me nombraron el líder la academia de ingeniería industrial del programa”. Había otros participantes donde percibían que los ascensos o los reconocimientos son de acuerdo al tiempo que llevaras en la institución, como es el caso de P2:” como la universidad es una universidad pública... entonces entre más estudios tengas vas a obtener más dinero a eso me refiero”. así mismo es el caso de P3:”si claro obviamente que eso está directamente proporcional al tiempo que tu lleves en la universidad y a la experiencia que tengas y obviamente pues la capacidad que se muestre”

En cuanto a las actividades de bienestar y desarrollo, todos los participantes mencionaron que sí realizan actividades de bienestar tanto para estudiantes como para profesorado, sin embargo, no todos los participantes asisten a las actividades por diferentes razones, así como se evidenció con P6:”Pues el bienestar es principalmente para estudiantes, uno de docente hay actividades permanentes, pero son como celebraciones o detalles, en días especiales, como el día de la mujer o el día del maestro..., hay a veces actividades de docentes, pero más que todo son reuniones para evento académicos. Antes si se hacían actividades deportivas, pero con la pandemia ya todo quedó prohibido y no se puede. Aunque en la universidad a distancia una vez, en el tema de bienestar, si programaron clases de baile, Pilates y de yoga, pero si me pongo hacer clases de yoga, me atraso en el tema de notas y de la atención”. Por otro lado, los participantes que asisten a este tipo de actividades perciben un gran beneficio de ella como es el caso de P5:” Salir de la rutina, excelente. Porque de pronto, una parte de acondicionamiento físico, primero te saca del espacio, sudas, terminan cansado, pero con otro aliento de seguir y eso es lo que se busca con todo esto” y P3:”pues a mí me parece que la parte de interrelación porque pues como te decía nosotros pues al ser docentes virtuales muchas veces llegamos a la universidad nos sentamos en el computador y mira por ejemplo yo estoy en el cuarto piso yo llego me siento en el computador me coloco los audífonos y entonces empiezo a contestar correos a hacer cosas y muchas veces cuando me dicen ve es que ya es medio día y uno no se da ni cuenta.

Adicionalmente, a partir de la tabla de co-ocurrencia de códigos, se arrojó, en el cruce entre las subcategorías, que las de mayor mención estuvieron entre las demandas cuantitativas y las exigencias de responsabilidad de cargo.

En lo que corresponde a las categorías emergentes se pueden mencionar las verbalizaciones de algunos participantes referentes a las afecciones físicas o emocionales que han experimentado desde que empezaron a trabajar desde casa, algunos se han visto afectados, sobretodo en el estado de ánimo como lo dijo P6: “Como te decía, te levantas a las 8 de mañana y te acuestas a las 10 de la noche, pero todo el día estás pegado a un computador, entonces se empieza como a perder la noción del tiempo, porque incluso los sábados termina siendo igual porque tienes trabajo acumulado, deja uno de salir y esa falta de socialización lo vuelve a uno como demasiado introvertido, como que ya no te importa socializar, entonces ese tipo de cosas uno sabe que hay algo hay como rayándole el cerebro; uno trata de manejarlo y se va adaptando de nuevo, pero hay cosas que están ahí, que de alguna manera cambiaron y ya no van a volver a ser como antes”. De igual manera P4, menciona al respecto; “hay 3 cosas que son muy importantes aquí que tienen que ir de la mano con esto y es uno el riesgo psicosocial o sea yo soy de los que piensa que la salud mental de la gente se afecta muchísimo con todo esto me ha tocado y lo he vivido hay momentos en los que uno se estresa demasiado hay compañeros que se estresan muchísimo hay gente que llora en el trabajo hay momentos de impotencia número dos sin duda el concepto del síndrome de burnout se está disparando con todo esto a la gente literalmente la están quemando en su trabajo”.

DISCUSIÓN

En el siguiente apartado se realiza una discusión sobre los resultados que se presentaron anteriormente, con el fin de poder dar respuesta al objetivo general que es identificar la percepción de los factores de riesgo psicosocial, tomando en consideración los referentes conceptuales y los resultados hallados.

Los objetivos de la presente investigación están dirigidos hacia los factores de riesgo psicosocial, los cuales, según el Ministerio de Protección Social (2010), son aquellas condiciones presentadas en el trabajo que generan respuestas a nivel emocional y cognitivo, estos se dividen por dominios o constructos: intralaborales, extralaborales e individuales.

El primer objetivo específico se propuso comprender las diferencias y similitudes en las percepciones de las dimensiones intralaborales, punto en cual, con respecto las demandas cuantitativas, hubo percepciones diferentes: la mitad de los participantes perciben que el tiempo para desempeñar sus labores no es suficiente, lo cual se relaciona con el incremento de funciones debido al cambio de modalidad de trabajo presencial a trabajo en casa. Lo anterior se relaciona con el planteamiento de (García et al.,2020; Nobrega et al., 2020), quien en dichos estudios aseguran que, como parte de los riesgos psicosociales de los docentes que trabajan en casa, se encuentra una mayor destinación de horas laborales. Del mismo modo, existen factores de esta modalidad de trabajo los cuales se puede concebir de forma positiva o negativa, dependiendo de las condiciones laborales de bienestar integral. En caso de que éstas no se presenten pueden evidenciarse determinados factores de riesgo psicosocial en el trabajador (Blanch et. al., 2010).

El elemento señalado se refleja en las respuestas de la mitad de los participantes, según el instrumento implementado, los efectos del trabajo en casa han impactado de forma negativa a los docentes debido a que las funciones realizadas presencialmente eran más efectivas, no obstante, la nueva modalidad ha implicado un mayor gasto de tiempo para el desarrollo de las mismas tareas.

En la categoría mencionada se ha identificado un factor de riesgo psicosocial en tres participantes, por lo que la cantidad de tiempo disponible para realizar las funciones no es suficiente, esto implica acortar o eliminar las pausas de descanso, con el propósito de cumplir los resultados esperados por la organización. En ese aspecto, de acuerdo con Bobadilla et al. (2018):

Según el Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana Bogotá (2010), las demandas cuantitativas tienen como indicador de riesgo el tiempo que se dispone para ejecutar el trabajo, que es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto, se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados (p. 140).

En cuanto a la subcategoría de demandas de carga mental, todos los participantes expresan que sus funciones no demandan atención o memoria, debido a que ya manejan la información y su tarea se vuelve más operativa, sin embargo, esta situación se opone a los planteamientos de Gómez et al. (2019) el cual encontró que las exigencias mentales son una de las mayores fuentes de riesgo psicosocial en docentes universitarios. Esto podría explicarse mediante la facultad de ingeniería de la cual hacen parte los educadores, debido a que, en esta área de conocimiento, prima la matemática por lo cual existen otro tipo de exigencias para los individuos, como la comprensión del tema a desarrollar. No obstante, sólo algunos de los participantes presentan situaciones específicas, en las cuales deben realizar múltiples funciones administrativas, a la par de su ejercicio docente, que requiere de su atención; sin embargo, según sus percepciones, no representan un factor de riesgo debido a la experiencia que cuenta en el cargo.

En la siguiente subcategoría, que contempla las exigencias de responsabilidad de cargo, hubo percepciones similares en cuanto al aumento de la carga laboral, igualmente, se mencionó el requerimiento de aprender a manejar nuevos programas para el desarrollo de las clases y, por último, la falta de capacitación para desempeñar su trabajo en casa. Dichas percepciones van ligadas con el planteamiento de Bonilla et. al. (2014), quienes aseguran que el trabajo en casa da origen a nuevas formas laborales de relacionarse, nuevas condiciones de trabajo y hasta nuevos riesgos psicosociales. La dimensión que refiere a las exigencias del trabajo, fue una de las más altas, lo cual representa un mayor riesgo para los docentes, tal como lo expone (Gómez et al., 2019;

Guayasmín y Ramos,2020; Santos y Sierra 2019; Nobrega et al. 2020; Múnera et al.,2011). En este aspecto, como parte del indicador de riesgo de exigencias de responsabilidad de cargo, Bobadilla, et al. (2018) asegura que:

El trabajador debe asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas; lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control” (p. 141).

En cuanto a la subcategoría de control y autonomía sobre el trabajo, los participantes contaron con percepciones similares y aseguraron que cuentan la capacidad de tomar decisiones sin consultar a otros, como determinar sus tiempos de descanso y pausas activas, espacios que se han sacrificado debido al ritmo de trabajo.

El argumento anterior refuerza el planteamiento de Sánchez et al. (2016), quien señala que los docentes universitarios, aunque cuentan con el tiempo para auto gestionar sus labores, perciben el trabajo en casa como sobrecarga laboral. Incluso, dos participantes afirman verse afectados en cuanto a sus relaciones familiares y sociales, hecho opuesto al planteamiento de Solís (2017) quien asegura que esta modalidad de trabajo constituye una ayuda para la relación trabajo-familia, así mismo concluye Torres (2020), el cual resalta que una de las ventajas de trabajar en casa es el manejo del tiempo y que pueden trabajar a su propio ritmo. La situación descrita por los educadores da cuenta que, como parte del factor de riesgo en la subcategoría control y autonomía sobre el trabajo, “el margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.” (Bobadilla et al. 2018, p.141).

En la última categoría de reconocimiento y compensación, hubo diferentes realidades en cuanto a las oportunidades que tienen los profesores para ascender o contar con un reconocimiento. En este apartado, algunos profesores se refirieron a las actividades de bienestar que les brinda la institución desde que trabajan en casa como yoga o actividades físicas guiadas de forma virtual, aunque especifican que dichas actividades son voluntarias y son pocos los que toman la opción de hacerlas, así que, por parte de la institución se busca realización de actividad física, sin embargo el factor de riesgo prevalece, puesto que el porcentaje de los profesores que toman la opción es mínimo . En cuanto a la compensación, algunos profesores lo aducen a los beneficios que tuvo

para ellos, el hecho de pasar a trabajar en casa, retribuciones como ya no tener que transportarse al lugar de trabajo y tener la facultad de usar un vestuario cómodo, siempre informal, representa para ellos un ahorro económico y de tiempo.

Pasando al segundo objetivo específico, la identificación de las dimensiones de riesgos psicosociales intralaborales de mayor afectación según la percepción de los docentes, fueron las demandas cuantitativas y las exigencias de responsabilidad de cargo, de acuerdo con las percepciones de los docentes, quienes argumentaron aumento de trabajo y ocupación de mayor tiempo, incluso espacios de descanso, para poder cumplir con sus funciones.

Al respecto de lo anterior, Querol y Sáez (2011), señalan que, en los trabajos a distancia, las jornadas laborales interminables, representan uno de los factores de riesgo laboral de mayor frecuencia en dichas modalidades, debido a que las organizaciones tienden a flexibilizar los horarios sin establecer una delimitación entre tiempo laboral y descansos del colaborador. Elemento que verbalizan los educadores en forma general, al expresar se les asignaban responsabilidades o trabajos, sin tener en cuenta su disponibilidad horaria.

Lo anterior, coincide con el estudio de García et al. (2020), relacionado a factores de riesgo psicosocial en profesoras universitarias que trabajan en línea. Como parte de los resultados, la investigación arrojó que uno de los principales factores de riesgo psicosocial son los largos periodos de tiempo de trabajo. Del mismo modo, el documento explica que la dinámica temporal de la enseñanza virtual, adicionada a las funciones generales del profesor, puede llegar a duplicar la carga laboral de los maestros, sin que se cuente con los recursos para afrontarla. Las consecuencias se ven reflejadas en la extensión de los horarios de trabajo en la noche o, incluso, los fines de semana, lo cual afecta a dos elementos: la motivación al trabajo y la convivencia familiar. Otra investigación que va en la misma línea de García et al. (2020) es la investigación realizada por Moros (2021) en Colombia, donde encontró que las categorías más afectadas en docentes que trabajan casa son las demandas cuantitativas y exigencias de responsabilidad del cargo.

Adicionalmente, la subcategoría emergente hace alusión a las situaciones en las cuales los profesores han experimentado afecciones físicas y emocionales de salud, como estrés por la carga laboral, agotamiento por la cantidad de exposición a las pantallas y sedentarismo. En relación a

esto, Rubbini (2012) especifica que el trabajo en casa, puede significar riesgos para la salud física, ya que se trata de una actividad de tipo cognitivo, en la cual la mayor parte del tiempo la persona permanece sentada, esto puede provocar el sedentarismo, también el realizarse bajo condiciones inadecuadas del entorno, como mala ubicación del puesto de trabajo en la casa, la luz, la temperatura, son factores de riesgo que pueden provocar fatiga mental, agotamiento, trastorno del sueño, ansiedad y estrés.

Y en cuanto a la salud mental, entre las alteraciones que pueden generar factores como la sobrecarga laboral, están la tensión, la ansiedad, la irritabilidad, la sensación de aislamiento e incluso estados depresivos. A medida que el trabajo en casa se ha empezado a hacer más común dentro del campo laboral, los riesgos psicosociales que este acarrea se convierten en parte importante dentro de la revisión de las condiciones laborales que se ofrecen en esta modalidad de trabajo. En el decreto 2566 que emitió el Ministerio de Salud en el año 2009, se tiene en cuenta la tabla de enfermedades profesionales, en la cual se tienen en cuenta enfermedades provenientes por estrés, claro está, una vez que se logre confirmar que ésta es consecuencia del trabajo.

Por otro lado, Santos y Sierra (2019), referencian en su estudio, que también puede hallarse factores que representan un efecto positivo en el entorno laboral, estos son identificados como los factores protectores. En la presente investigación, se ven representados en las menciones que realizaron los educadores, respecto los hechos positivos de su labor en casa: alfabetización digital, y economía de dinero.

En cuanto a nuestro supuesto planteado que fue: El aumento en la sobrecarga laboral en profesores universitarios que están en la modalidad de trabajo en casa, con respecto a los resultados y la discusión planteada, se corrobora que ha habido un aumento en las funciones laborales, por lo cual el ritmo de trabajo ha incrementado generando así una percepción en los participantes de una sobrecarga laboral, no obstante es la categoría que tiene mayor afección en la muestra que se realizó la investigación.

A continuación, se exponen las conclusiones de la investigación respecto a cada uno de los objetivos; del mismo modo, se describen las limitaciones metodológicas y recomendaciones que se identificaron para que sean de utilidad en futuros estudios respecto al tema desarrollado.

Con respecto al primer objetivo específico, las categorías de exigencias de responsabilidad del cargo, demandas de carga mental y, control y autonomía sobre el trabajo los participantes tuvieron percepciones similares, mientras que las subcategorías de demandas cuantitativas, y reconocimiento y compensación tuvieron realidades diferentes.

De acuerdo con los relatos de los participantes, estas diferencias y similitudes se deben a factores como: la antigüedad en el cargo, el cargo que ocupa dentro de la organización, horas laborales que debe cumplir y manejo de programas tecnológicos.

En cuanto al factor de riesgo de mayor afectación se concluye que los docentes, como parte de su labor desde casa, perciben un aumento en la carga laboral, razón por la cual aumenta el número de horas de trabajo. Esto, a su vez, implica la reducción de tiempos de descanso y la falta de delimitación de horarios. Lo anterior constituye la dimensión de demandas cuantitativas en relación con las exigencias de responsabilidad de cargo.

Los planteamientos expuestos traen como consecuencia afectaciones físicas y psicológicas en los educadores, a corto y a largo plazo, como dolencias corporales, agotamiento físico y mental, estrés, depresión y ansiedad. Un capítulo aparte lo merece el sedentarismo, el cual puede derivar en obesidad y problemas cardíacos.

En cuanto a las limitaciones metodológicas, se encontró solamente con una mirada masculina frente a la problemática planteada, debido a que en el momento de hacer contacto con la población solo contábamos con personas de género masculino, por lo cual sería interesante tener la percepción de esta temática de las mujeres. También se tuvo una muestra que no es la totalidad de la facultad de ingeniería, por lo cual se podría tener una mirada más amplia del fenómeno dentro de la facultad. Un aspecto que limitó nuestras entrevistas fue el tiempo que tenían los participantes debido a la carga laboral que presentaban en ese momento.

Como recomendaciones para futuras investigaciones, se realicen más preguntas que permitan ahondar más en el trabajo en casa para así poder identificar con mayor claridad cuáles son los factores que influyen en los riesgos psicosociales. En el momento de realizar entrevistas

contar con un mayor tiempo o tener dos encuentros con los profesores para una mayor profundización en los relatos.

REFERENCIAS

- Avendaño, A., y Pedraza, C. (2020). Tecnología en el Teletrabajo y Trabajo en Casa en Tiempos de Covid 19. *Revista Universidad Santo Tomás*, 1-34.
- Blanch, J., Sahagún, M. y Cervantes, G. (2010). Estructura factorial del cuestionario de condiciones del trabajo. *Psicología del Trabajo y las Organizaciones*; 26(3), 175- 189. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231316502002>.
- Bobadilla, C., Garzón, L., & Charria, V. (2018). Identificaciones de Riesgo Psicosocial en una Clínica de Alta Complejidad. *Psicología desde el Caribe*, 131- 144.
- Bonilla, L., Plaza D., Soacha De Cerquera, G. y Riaño-Casallas, M. (2014). Teletrabajo y su Relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo. *Ciencia y Trabajo*, 16(49), 38-42. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000100007>.
- Castellanos, Y. S., Sánchez, S. E., & Santana, A. M. (2014). Trabajo en casa y calidad de vida: una aproximación conceptual. *Cuadernos hispanoamericanos de Psicología*, 14(1), 57-72.
- Centro Nacional de Consultoría. (2018). portal del teletrabajo. https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles75985_archivo_pdf_estudio_teletrabajo.pdf
- Congreso de la República de Colombia (2008) Ley 1221 de 16 de julio de 2008 por la cual se regula el teletrabajo en Colombia. Bogotá D.C.: Congreso de la República de Colombia.
- Federación de enseñanza de CCOO. (2014). Estudio sobre los Riesgos Psicosociales en el PDI de las universidades públicas. España: Secretaría de acción sindical, Universidades e investigación y Salud laboral. <https://fe.ccoo.es/91e48bb811c822f49f141c2243f10f29000063.pdf>
- García, M., Torrano, F y García, G. (2020) Estudio de los factores de riesgo psicosocial en profesoras de universidades online: Una mirada desde adentro. *Revista de Psicología y ciencias afines*. Recuperado de: <https://doi.org/10.16888/interd.2020.37.1.18>
- García, J (2012). Concepto de percepción de riesgo y su repercusión en las adicciones. *Salud y Drogas*, 12(2), 133-151.
- Gómez, V., Perilla, L. y Hermosas, A. (2019). Riesgos para la salud de profesores universitarios derivados de factores psicosociales laborales. *Universitas Psychological*, 18(3), 1-15. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy18-3>.

- Guayasmín, Y. y Ramos, Y. (2020). Evaluación del estrés laboral en las condiciones del teletrabajo en una institución fiscal de enseñanza media en Manabí, Ecuador. *Polo del conocimiento*, 5(7), 422-436. 10.23857/pc.v5i7.1527
- Hernández, S., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). Metodología de la investigación. México. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Ley 1221 de 2008. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. (16 de julio de 2008). Diario Oficial No. 47.052. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1221_2008.html
- Ministerio de Educación Nacional (2002). Decreto 1278 de 2002 por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente. Bogotá D.C.: Ministerio de Educación Nacional de Colombia.
- Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 2646 de 2008 por el cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Bogotá D.C.: Ministerio de Protección Social de Colombia.
- Ministerio de Protección Social (2006). Ley número 1090 de 2006. Recuperado de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1090_2006.html
- Ministerio de la salud (1993). Ley del Ministerio de Salud (resolución número 8430 de 4 de octubre). Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. <https://portal.posipedia.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf>
- Ministerio de Tecnologías de Información y Comunicaciones. (2020) El teletrabajo, una modalidad laboral que crece en Colombia. <https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-Prensa/Noticias/135759:El-Teletrabajo-una-modalidad-laboral-que-crece-en-Colombia>
- Ministerio del Trabajo. (2013). II Encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sistema general de riesgos. Bogotá D.C. <https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/08/ii-encuesta-nacional-seguridad-salud-trabajo-2013.pdf>
- Ministerio del Trabajo y Pontificia Universidad Javeriana. (2015). Prácticas de trabajo saludable para educadores. Protocolo de intervención de factores psicosociales en el sector educativo. Bogotá D.C., Colombia: Autor. Recuperado de <https://portal.posipedia.co/wp-content/uploads/2019/08/practicass-trabajo-saludable-educadores.pdf>

- Ministerio del Trabajo (2020.) Por medio de la cual se dictan medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de Covid – 19 y la declaración de emergencia sanitaria.
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0021.pdf/8049a852-e8b0-b5e7-05d3-8da3943c0879?t=1584464523596>
- Múnera, M., Sáenz, M. y Cardona, D. (2011). Nivel de riesgo psicosocial intralaboral de los docentes de la facultad de medicina, universidad CES. *Revista CES medicina*, 27(2), 163-175.
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). Manual de buenas prácticas en teletrabajo.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). El trabajo a domicilio: de la invisibilidad al trabajo decente. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_765898/lang--es/index.htm
- Organización Mundial de la Salud. (2020). COVID-19: Cronología de la actuación de la OMS.
<https://www.who.int/es/news-room/detail/27-04-2020-who-timeline---covid-19>.
- Pérez, C. (2010). El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores? *IDP Revista de internet, derecho y política* (11), 24-33
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3424042>
- Pinsonneault A., & Boisvert M. (2001). The Impacts of Telecommuting on Organizations and Individuals: A review of the literature. In: Jhonson N, editor. *Telecommuting and Virtual Offices.: Issues and Opportunities*. doi: 10.4018 / 978-1-878289-79-7.CH010
- Presidencia de la República de Colombia (2020). Directiva presidencial No. 02 de 2020. Medidas para atender la contingencia generada por el COVID-19, a partir del uso de las tecnologías de la información y de las telecomunicaciones -TIC-. Bogotá D.C.: Presidencia de la República de Colombia.
- Querol, V. y Sáez, E. (2011). Ideas, tendencias y nuevas formas de trabajo para la economía del conocimiento. Servicio de Comunicación y Publicaciones de la Universidad Jaime I: Castellón. Recuperado de: <http://www3.uji.es/~soro/Teletrabajo.pdf>
- Rubbini, N., y Mancuso, G. (2010). ¿El teletrabajo necesita una nueva metáfora? Universidad Nacional de la Plata, La Plata. Recuperado de:
<http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/105754>
- Rubbini, N. (2012). Los riesgos psicosociales en el teletrabajo. VII Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata (Argentina).

- Sánchez, X. B., Gilabert, E. R., Dalmau, I., y Morera, J. L. (2016). Desarrollo directivo, compromiso organizacional y riesgos psicosociales en el trabajo virtual. *Gerencia de riesgos y seguros*, 34(124), 59-72.
- Santos, A y Sierra, Y. (2019). Comprensión psicosocial del teletrabajo: riesgos emergentes y protectores – (Estudios de Caso- Colombia). En S. Franco y E. Escudero (Eds.), *El presente del futuro del trabajo II* (pp. 249-262). Montevideo, Uruguay: Psicolibros universitarios.
- Segal, S. J. (1971). Processing of the stimulus in imagery and perception. In *Imagery* (pp. 69-100). Academic Press.
- Solis, M. (2017). Moderators of telework effects on the work-family conflict and on worker performance. *European Journal of Management and Business Economics*. (1), 21-34.
- Torres, E. (2020). Identificación de las condiciones laborales en el personal docente de una Universidad con metodología de educación virtual y a distancia, a partir de la aplicación del modelo POTAM. *Revista AVFT Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39(3), 355-360. Recuperado de http://www.revistaavft.com/images/revistas/2020/avft_3_2020/20_identificacion.pdf?fbclid=IwAR0fO82eWMLnR0ot4orivW0rSwFH0NtFil0XcngQhCZsWtfxpN9LJWvZqdk
- Universidad Nacional Abierta y a distancia (2020) definición de Docente recuperado de; <https://informacion.unad.edu.co/transparencia-y-acceso-a-la-informacion/acerca-de-la-unad/glosario/d>
- Ushakova, T. (2015). El derecho de la OIT para el trabajo a distancia: ¿una regulación superada o todavía aplicable? *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, 3(4), 1-19. http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/viewFile/332/428
- Vinueza, G. L. (2014). La educación en el contexto de la globalización. *Revista historia de la educación Latinoamericana*, (6), 343-354. Recuperado de https://revistas.uptc.edu.co/index.php/historia_educacion_latinamerican/article/view/2396

ANEXOS

Anexo 1. Consentimiento informado

De acuerdo con los artículos 2, 3, 10, 15, 17, 23, 29, 36, 45, 46, 47, 48, 49, 50 y 52 de la ley 1090 del 2006, firmada y publicada por el Congreso de la República de Colombia, por medio de los cuales se establecen las normas pertinentes frente a aspectos científicos, técnicos y administrativos para la investigación en Psicología; con los artículos 15 y 16 (capítulo I de los aspectos éticos de la investigación en seres humanos) de la resolución No. 008430 de 1993 del Ministerio de Salud, por medio de la cual se establecen en las normas científicas, técnicas y administrativas, para la investigación en salud, y el Código Deontológico y Bioético en Psicología, se hace necesario obtener el consentimiento informado para participar en procesos de investigación.

Los estudiantes de psicología Jhonathan Barahona Arcos, María Alejandra Díaz y Juan David Perdomo Díaz de la Universidad Pontificia Javeriana Cali en su proceso de formación como psicólogos realizarán un trabajo de grado investigativo con el propósito de identificar la percepción de los factores de riesgo psicosocial intralaboral en docentes universitarios que ejercen el teletrabajo, para ello el asesor será el docente Víctor Hugo Charria.

Con respecto a esto, se requiere su consentimiento para la participación de la investigación, esta participación es voluntaria y consistirá en la aplicación de la entrevista construida por los estudiantes.

Usted tendrá la seguridad que se mantendrá total confidencialidad sobre la información de identificación de los participantes y que la información recolectada solo será con fines académico. Para ello, contaremos en el presente estudio con seudónimos para la protección de sus datos. Para esta información sólo tendrá acceso los estudiantes y el asesor mencionado anteriormente, al concluir esta investigación la información será destruida. En cualquier inquietud comunicarse con el asesor Víctor Hugo Charria al correo vcharria@javerianacali.edu.co

A continuación, se encuentra la información que deben tener en cuenta los participantes antes de firmar este consentimiento informado.

- Reconozco que es un proceso voluntario y que puedo suspenderlo en el momento que así lo desee.
- No tendrá que hacer gasto alguno.
- No recibirá pago por su participación.
- Se mantendrá total confidencialidad sobre la información de identificación de los participantes.

Después de haber leído y comprendido la información brindada, manifiesto mi participación para el estudio. Así mismo, la firma del consentimiento informado implica la autorización para la aplicación, evaluación y realización del informe final.

Yo _____ identificado con CC.
_____ de _____ manifiesto que he sido informado sobre el objetivo del ejercicio académico, por lo cual.

Otorgo mi consentimiento para participar

De la actividad académica

SI ____ NO ____

CC.

Anexo 2. Entrevista semiestructurada

GUIA DE ENTREVISTA

PERCEPCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES INTRALABORALES EN DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

Ambientación:

Para empezar de forma adecuada la entrevista, se saluda respetuosamente al participante, el investigador se presenta, hace mención a la finalidad de la entrevista y al objetivo de la misma; se presenta el consentimiento informado, aclarando la anonimidad de su participación, se enfatiza que la información registrada será de uso netamente académico y se procede al desarrollo de la entrevista.

Desarrollo:

Una vez hecha la introducción, se prosigue con el desarrollo de las preguntas establecidas, enfocadas en los objetivos de la investigación, las cuales constan en un primer apartado de información básica del participante, para luego dar paso a las preguntas diseñadas para cada dimensión de riesgo intralaboral establecida.

Datos de participante

- Nombre:
- Edad:
- Género:
- Cargo:
- Profesión:
 - Antigüedad en la institución:
- Nivel educativo: (pregrado-posgrado)
- Ocupación:

Preguntas por dimensiones Intralaborales

Demandas cuantitativas:

1. ¿Cuál es el tiempo de su jornada laboral?

2. ¿El tiempo que tiene estipulado como jornada laboral, es acorde a las responsabilidades/funciones que debe cumplir?
3. Si no le alcanza el tiempo, ¿cómo le afecta esta situación?
4. ¿En caso que no le alcance el tiempo de jornada laboral para desempeñar sus funciones, se toma tiempo adicional?
5. ¿De acuerdo a su jornada laboral, usted tiene estipulado tiempos de descanso?

Demandas de carga mental:

6. ¿Cuáles o qué exigencias mentales le demanda su trabajo?
7. ¿Cuáles o qué exigencias cognitivas le demanda su labor?
8. ¿Qué o cual información le exige memorizar su labor?
9. ¿Su trabajo le exige atender muchos asuntos al mismo tiempo?
10. ¿Percibe que el tiempo para procesar la información es suficiente?

Exigencias de responsabilidad de cargo:

11. ¿Cuáles son las funciones asignadas a su cargo?
12. ¿Le han sido asignadas nuevas funciones?
13. ¿Considera usted que las funciones asignadas por la institución, concierne al rol o trabajo que le corresponde?
14. ¿La institución para la que trabaja le brinda o le brindó un proceso de capacitación que complementa las exigencias que puede requerir su trabajo?

Control y autonomía sobre el trabajo:

15. ¿Considera que su trabajo está acorde a las habilidades que usted tiene?
16. ¿Sobre qué funciones tiene autonomía en su trabajo?
17. ¿Cómo se determinan las pausas activas en su labor?
18. ¿En su jornada laboral, los tiempos de descanso están dentro de su decisión?
19. Describa en qué situaciones puede tomar decisiones sin consultar a otros
20. ¿En su trabajo puede decidir cómo organizar las actividades a realizar?
21. ¿Cómo se establece su ritmo de trabajo?

Reconocimiento y compensación:

22. ¿Qué reconocimientos o incentivos ha recibido en su trabajo?
23. ¿La institución brinda posibilidades de ascenso o promoción?
24. ¿Con qué frecuencia la institución realiza actividades de desarrollo y bienestar?
25. ¿Quiénes se benefician de esas actividades?
26. ¿Qué beneficios tiene esas actividades para usted?

Cierre:

Se finaliza agradeciendo al entrevistado su participación, se le pregunta si tiene algo por agregar respecto a la entrevista o algún tipo de duda y se enfatiza en que la entrevista será anónima y se le recuerda que el uso de la misma será para fines netamente académicos y conforme a propósito investigativo se hará una devolución de los resultados obtenidos del estudio