

**EFFECTOS DE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN LA CALIDAD DE VIDA
LABORAL DE DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE SANTIAGO DE CALI,
AÑO 2021**

**NATHALIA CAMPO CUCUÑAME
DIANA MARCELA MONDRAGÓN ARENAS**

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y ORGANIZACIONES
PROGRAMA ACADÉMICO ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
SEDE CALI
SANTIAGO DE CALI
2021**

**EFFECTOS DE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN LA CALIDAD DE VIDA
LABORAL DE DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE SANTIAGO DE CALI,
AÑO 2021**

**NATHALIA CAMPO CUCUÑAME
DIANA MARCELA MONDRAGÓN ARENAS**

**TRABAJO DE GRADO
PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE ADMINISTRADORA DE EMPRESAS**

**Cristian Dorado Bedoya
MSc en Psicología**

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y ORGANIZACIONES
PROGRAMA ACADÉMICO ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
SEDE CALI
SANTIAGO DE CALI
2021**

Nota de aceptación:

Firma del jurado

Santiago de Cali, 8 de noviembre de 2021

DEDICATORIA

A Dios y a mi familia como motor de vida, impulso e inspiración.

Diana Marcela Mondragón Arenas

A Dios, a mi mamá, a mi familia y a mis amigos. Esto no sería posible sin ustedes.

Nathalia Campo Cucuñame

AGRADECIMIENTOS

A Dios por permitirnos iniciar y culminar esta etapa de nuestra vida profesional, y de manera especial a mi abuela Martha Celia Méndez Vélez por ser luz en mi camino, por el apoyo y aliento en días difíciles y por ser alegría en días soleados, por estar en todo momento, por su amor desmedido, entrega y dedicación, por ser el mejor ejemplo de una mujer íntegra luchadora, perseverante, trabajadora y fuerte, por todo lo que es y siempre será en mi vida. A mi madre y hermano por siempre estar allí, por entenderme y animarme a seguir adelante. A mi tía María Fernanda por guiarme e incentivarme para el desarrollo de mi vida profesional, porque sin ser su deber se apropió de este proceso y me llevó de la mano a tomar decisiones que cambiarían mi futuro.

A nuestro director de trabajo de grado Cristian Bedoya por brindarnos su conocimiento además de apoyo, paciencia y disposición. A mi compañera Nathalia Campo por su comprensión, dedicación y motivación en esos días en que la energía se agotaba, a mis compañeros de carrera porque entre risas y lágrimas me reafirmaron el valor de la amistad. Además de todas aquellas personas que hicieron parte de este proceso que me acompañaron durante mi carrera universitaria y fueron voz de aliento, aportándome enseñanzas y conocimientos.

Diana Marcela Mondragón Arenas

Hoy puedo decir que ¡Lo he logrado! Pero este logro no es sólo mío, es de muchas personas que estuvieron ahí a lo largo de mi transitar por este camino llamado universidad y a quienes deseo dedicarles unas palabras. Quiero agradecer primeramente a Dios, quien me guio y me dio paz y tranquilidad en momentos difíciles.

A mi mamá, a quien le debo la vida y me ha convertido en lo que soy hoy en día y a quien no puedo esperar para continuar retribuyéndole todo el amor, el cariño y los sacrificios que tuvo que hacer para que sacáramos adelante este título, porque estuvo siempre acompañándome en este largo proceso, motivándome y apoyándome cada segundo, dándome palabras de aliento cuando desfallecía y creía que no podía más. A ella le debo todo, este logro le pertenece más a ella que a mí. Te amo mami.

A mi familia. Mi abue, mi tía Cristina, a Migue, a Luigi, a Manu, a mi tía Luz Mila, gracias por siempre creer en mí y ver mi potencial. Los amo.

A mi amiga, compañera de trabajo de grado y pronto colega, Marce. Te agradezco tanto tu paciencia, tu comprensión, cuando pasábamos por esos momentos en los que no queríamos ni mirar el documento, gracias por las risas en las reuniones por Meet. ¡De verdad no te imaginas cuan agradecida estoy contigo, fuiste la mejor compañera que pude tener para desarrollar esta investigación! Tu amistad es invaluable.

A mis amigos y colegas más cercanos: Leo, Cami, Kathe, Nico, Iván, Gabby y Caro, LDA. Siempre lo he dicho y siempre lo diré, el paso por la universidad fue una gran experiencia gracias a ustedes. Siento que la pandemia nos arrebató muchos momentos más que pudimos haber vivido dentro de las aulas de nuestra Alma Mater, sin embargo, siempre recordaré y atesoraré con mucha nostalgia las anécdotas que compartimos como grupo y con cada uno de ustedes. Ustedes nunca fueron sólo un grupo de trabajo, más que amigos, fueron una segunda familia.

Muchas gracias al docente Cristian Bedoya. Cuando encontramos este tema sabíamos quién nos podía orientar y también sabíamos que embarcarnos en esta aventura con el profesor sería todo un reto y requeriría de mucha exigencia, y en efecto, así lo fue. Gracias por guiarnos en este proceso, por la paciencia y por compartirnos su conocimiento y experiencia.

Gracias también a los docentes que me formaron durante toda la carrera, en especial a la profe Mónica García, a Miriam Escobar, al profe Edgar G. Rodríguez, Carlos Augusto Rincón y otros más que se me escapan.

Gracias a Lupita por recibirme siempre con tanta alegría.

Y finalmente gracias a la Universidad del Valle por abrirme las puertas al conocimiento y por ser esa oportunidad en un millón que tanto busqué.

Nathalia Campo Cucuñame

RESUMEN

La mayor parte de la vida de las personas se desarrolla en medio de un entorno laboral, la importancia que los individuos asignan a su trabajo es producto en cierta medida de su calidad de vida, ya que es por medio de esta que las personas alcanzan su estabilidad económica y logran la satisfacción de sus necesidades tanto básicas como de orden superior, entre estas se contemplan la realización personal y profesional. La calidad de vida laboral (CVL) es definida como las valoraciones que los individuos asignan a su trabajo, al entorno en el que se desarrolla y las experiencias derivadas del mismo, considerando elementos psicológicos y sociales. Este término debe de ser entendido desde dos dimensiones, la primera es la objetiva, la cual contempla la relación del individuo con sus condiciones de trabajo y la segunda es la subjetiva que abarca las valoraciones del individuo a todo aquello que se derive y rodee su trabajo. El mantenimiento de la CVL de las personas influye de manera directa en la productividad organizacional y se encuentra ligado al trabajo del área de *gestión humana*, como la encargada de garantizar procesos organizacionales de salud y bienestar, análisis y diseño de cargos, capacitación, entre otros, los cuales buscan mantener y mejorar no sólo la eficiencia y rendimiento de las personas dentro de las organizaciones, sino su bienestar laboral y su salud física y mental.

La presente investigación tuvo como objetivo evidenciar los efectos de la pandemia por Covid-19 en la calidad de vida laboral de un grupo de docentes de IES de la ciudad de Santiago de Cali en el año 2021. Para ello se adaptó el cuestionario de Blanch (2012) *“WONPUM Working under the New Public Management”* y se incluyeron otras variables de acuerdo con los estudios de Yildirim y Eslen-Ziya (2020) *“The differential impact of COVID-19 on the work conditions of women and men academics during the lockdown”*, Blanch (2013) *“El trabajo académico digital como factor de riesgo psicosocial: usos y abusos de las TIC en la educación superior”* y la investigación *“Desafíos para las universidades colombianas frente a políticas nacionales e internacionales de integración de TIC en la educación”* de Paz y Gisbert (2020). De esta manera, se lograron identificar las consecuencias que trajo la pandemia y se generaron recomendaciones para el área de RR.HH. de las Instituciones de Educación Superior (IES) de la ciudad. Los resultados en este estudio constataron que, aunque de manera general los docentes presentaron unas *condiciones laborales* y un *bienestar laboral* moderadamente alto, los *cambios derivados de las nuevas modalidades de trabajo* tuvieron un impacto sobresaliente en su CVL, generando un aumento de su carga laboral y una dificultad para conciliar su vida familiar con su vida laboral. Además, esta investigación logra identificar unas consecuencias desde la perspectiva de género de estas afectaciones hacia las docentes mujeres, quienes manifestaron sentirse mayormente cargadas de trabajo, estresadas y con la experiencia de factores de riesgo psicosociales como estrés, somatización, agotamiento, etc.

Palabras Clave: CVL, Género, Bienestar Laboral, Condiciones de Trabajo, GTH, Capacitación, Cambios en el Trabajo, Satisfacción, TIC.

ABSTRACT

Most of people's lives take place in a work environment, and the importance that individuals assign to their work is to some extent a product of their life quality, since it is through work that people achieve economic stability and satisfy their basic and higher order needs, contemplating their personal and professional fulfillment. The Quality Working Life (QWL) is defined as the evaluations that individuals assign to their work, the environment in which it is developed, and the experiences derived from it, contemplating psychological and social elements. This term must be understood from two dimensions, first one is the objective that contemplates the relationship of the individual with their working conditions whereas the other is the subjective one that encompasses the individual's evaluations of everything that derives from and surrounds their work. The maintenance of people's QWL directly influences organizational productivity and it's linked to the work of the human management area (HR) as the responsible for ensuring organizational processes such as health and welfare, analysis and design of positions, training, among others, seeking to maintain and improve not only the efficiency and performance of people within organizations, but also their well-being at work and their physical and mental health.

The objective of this investigation was to demonstrate the effects of the Covid-19 pandemic on the working life quality of a group of university professors in the city of Santiago de Cali during 2021. For this purpose, Blanch's (2012) questionnaire "WONPUM Working under the New Public Management" was adapted and other variables were included according to the studies of Yildirim and Eslen-Ziya (2020) "The differential impact of COVID-19 on the work conditions of women and men academics during the lockdown", Blanch (2013) "Digital academic work as a psychosocial risk factor: Uses and abuses of ICT in higher education" and the research "Challenges for Colombian universities facing national and international policies of ICT integration in education" by Paz and Gisbert (2020). Pandemic consequences were identified and recommendations were generated for the HR area of the city's Higher-Educational Institutions. The results of this study showed that although in general the teachers presented working conditions and working well-being moderately high, the changes derived from the new work modalities had an outstanding impact on their QWL, generating an increase in their workload and a difficulty to reconcile their family life with their work life. In addition, this research manages to identify some consequences from the gender perspective of these affectations towards female professors, who expressed feeling more burdened with work, stressed and with the experience of psychosocial risk factors such as stress, somatization, burnout, etc.

Key words: QWL, Gender, Work Well-being, Working Conditions, RH, Training, Job Changes, Satisfaction, ICT.

CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCIÓN	16
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	18
1.1 ANTECEDENTES Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	18
1.1.1 Antecedentes del problema	18
1.1.2 Formulación del problema y revisión de la literatura	21
1.1.3 Pregunta de investigación	26
1.2 Objetivos	26
1.2.1 Objetivo General	26
1.2.2 Objetivos Específicos	26
1.3 Justificación	27
1.4 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	28
1.4.1 Tipo de investigación (alcance de la investigación)	29
1.4.2 Método de investigación	29
1.4.3 Muestra de la investigación	30
1.4.4 Técnicas de recolección de la información	31
1.4.5 Análisis de la información	33
2. MARCO DE REFERENCIA	35
2.1 MARCO TEÓRICO	35
2.1.1 Gestión del talento humano	35
2.1.1.1 Organización y planificación del área de gestión humana	37
2.1.1.2 Compensación, bienestar y salud de las personas	38
2.1.1.3 Desarrollo de personal	44
2.1.2 Calidad de vida y calidad de vida laboral	47
2.1.2.1 Condiciones de trabajo	51
2.1.2.2 Bienestar laboral	52
2.1.2.3 Motivación y satisfacción laboral	53
2.1.2.4 Factores psicosociales	61
2.1.2.5 Estrés laboral	65
2.1.2.6 Burnout	68

2.1.2.7 Sobrecarga laboral	71
2.1.2.8 Somatización	74
2.1.2.9 Conflicto trabajo-familia	75
2.1.2.10 Incertidumbre laboral	78
2.1.3 Tecnologías de la información y comunicación, trabajo y trabajo docente	81
2.1.3.1 Las TIC y el trabajo	81
2.1.3.2 Trabajo docente y trabajo docente en el contexto digital.....	84
2.2. MARCO LEGAL	89
2.2.1 Normas y regulaciones actuales	89
2.2.1.1 Ley 1221 de 2008	89
2.2.1.2 Ley 2088 de 2021	90
2.2.1.3 Decreto 884 de 2012	91
2.2.1.4 Decreto 491 de 2020	92
2.2.2 Proyectos de ley	93
2.2.2.1 Proyecto de ley 262 de 2020	94
2.2.2.2 Proyecto de Ley 429 de 2020	96
3. RESULTADOS	97
3.1 DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS	98
3.1.1 Datos sociodemográficos.....	98
3.1.2 Características de la CVL	100
3.1.2.1 Condiciones de trabajo	100
3.1.2.2 Bienestar laboral general.....	103
3.1.2.3 Cambios en el trabajo e insatisfacción con la nueva modalidad.....	106
3.1.3 Efectos de la pandemia en las características de la CVL	111
3.1.4 Grado de capacitación de los docentes en el manejo de las TIC para la nueva modalidad de trabajo.....	119
3.2 ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	124
3.2.1 Características de la CVL y efectos de la pandemia de un grupo de docentes de IES de la ciudad de Santiago de Cali	124
3.2.3 Grado de capacitación de docentes de IES e Incidencia de las TIC y las nuevas modalidades de trabajo en la CVL	135
3.2.4 Relación entre la CVL de los docentes de IES y la labor del área de Gestión del Talento Humano	139
4. CONCLUSIONES.....	146

4.1 Recomendaciones	151
4.2 Limitaciones	153
BIBLIOGRAFÍA	154

LISTA DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. Escala cualitativa de calificación	34
Tabla 2. Algunas de las Teorías Clásicas y Contemporáneas de la Motivación en el contexto del trabajo y organizacional	55
Tabla 3. Definiciones de satisfacción laboral.....	59
Tabla 4. Definiciones de estrés laboral	66
Tabla 5. Diferencias entre el teletrabajo y el trabajo en casa	84
Tabla 6. Datos sociodemográficos de los participantes	98
Tabla 7. Datos sociodemográficos sobre el principal trabajo	99
Tabla 8. Algunos datos sociodemográficos sobre la vida familiar	99
Tabla 9. Resumen de las características de la Calidad de Vida en el Trabajo.....	111
Tabla 10. Correlaciones de variables y subvariables de CVL	114
Tabla 11. Comparación de las medias de las variables de CVL según el sexo	115
Tabla 12. Comparación de las medias de las variables de CVL según el cuidado de los hijos	116
Tabla 13. Comparación de las medias de las variables de CVL según las mujeres y el cuidado de los hijos	117
Tabla 14. Comparación de las medias de las variables de CVL según los hombres y el cuidado de los hijos	118
Tabla 15. Percepción sobre las TIC y su relación con el trabajo docente	119
Tabla 16. Correlaciones de variables TIC	121
Tabla 17. Correlaciones de variables TIC con variables y subvariables de Condiciones de Trabajo	122
Tabla 18. Correlaciones de variables TIC con variables y subvariables de Bienestar Laboral General.....	123
Tabla 19. Correlaciones de variables TIC con variables y subvariables de Cambios en el Trabajo	124

LISTA DE FIGURAS

Pág.

Figura 1. Fases de la investigación	33
Figura 2. Medias de las variables de Condiciones de Trabajo	100
Figura 3. Medias de las variables de condiciones de trabajo según el sexo	101
Figura 4. Medias de las variables de condiciones de trabajo según el tipo de institución de afiliación	101
Figura 5. Medias de las variables de condiciones de trabajo según el tipo de vínculo laboral	102
Figura 6. Medias de las variables de condiciones de trabajo según la modalidad de trabajo	103
Figura 7. Medias de las variables de Bienestar Laboral General	103
Figura 8. Medias de las variables de Bienestar Laboral General según el sexo	104
Figura 9. Medias de las variables de Bienestar Laboral General según el tipo de institución de afiliación	105
Figura 10. Medias de las variables de Bienestar Laboral General según el tipo de vínculo laboral	105
Figura 11. Medias de las subvariables de Bienestar Laboral General según la modalidad de trabajo	106
Figura 12. Medias de las variables de Cambios en la modalidad laboral	107
Figura 13. Medias de las variables de Cambios en la modalidad laboral según el sexo	108
Figura 14. Medias de las variables de Cambios en la modalidad laboral según el tipo de institución de afiliación	109
Figura 15. Medias de las variables de Cambios en la modalidad laboral según el tipo de vínculo laboral	110
Figura 16. Medias de las variables de Cambios en el trabajo según el tipo de modalidad laboral	110
Figura 17. Relación entre las variables de CVL y los Macroprocesos de Gestión del Talento Humano	140

ANEXOS

pág.

Anexo A. Cuestionario Calidad de vida en el trabajo de docentes de Instituciones de Educación Superior durante la pandemia del Covid-19	165
---	-----

INTRODUCCIÓN

La aparición del nuevo virus COVID-19 no solo ha incidido en la salud de la población mundial, sino también, en la economía de la mayoría de países, en donde Colombia no fue la excepción. Producto de las diversas regulaciones para hacer frente a los desafíos de la pandemia, la mayoría de los trabajos se transformaron, entre estos, los que se desarrollaban en el sector de la educación. Una de las regulaciones implementadas en Colombia fue el cierre de los campus de las instituciones de educación superior (IES desde ahora), lo que se derivó en una migración de la presencialidad a la presencialidad asistida por tecnología (modalidad transitoria). Este proceso evidenció nuevas dinámicas de trabajo para los docentes de IES, sus entornos laborales y las formas de desempeñar sus labores, modificando y afectando sus condiciones de trabajo, lo que tuvo un impacto en su calidad de vida laboral (CVL desde ahora).

La CVL, es entendida desde elementos objetivos y subjetivos derivados del trabajo y del entorno en el que este se desarrolla, que van desde aspectos materiales y físicos pertenecientes a las condiciones de trabajo, incluyendo la remuneración, las relaciones sociales, las condiciones contractuales, las oportunidades de ascenso, entre otros factores propios del trabajo, hasta las calificaciones o valoraciones que le atribuyen las personas a sus trabajos con base en las experiencias y vivencias que han tenido en el entorno laboral. En ese sentido, desde el campo de la administración y en especial, desde la gestión del talento humano, el estudio de la CVL cobra importancia, pues es esta área la que se encarga de principio a fin del cuidado de las personas, de la organización del trabajo, de la generación de habilidades y competencias que permitan el crecimiento personal y profesional de sus colaboradores, para que estos puedan contribuir con el logro de los objetivos organizacionales. Además, esta área se encarga de garantizar que las personas cuenten con óptimas condiciones de trabajo, sientan bienestar laboral y reciban las capacitaciones que éstos necesitan para el desempeño de sus actividades.

Es por este motivo que se planteó una investigación que tuvo como objetivo analizar los efectos de la pandemia del Covid-19 en la CVL de un grupo de docentes de IES de la ciudad de Santiago de Cali para el año 2021. Debido a que es un tema de actualidad en el país, no se encuentran suficientes estudios referentes al impacto que han tenido las nuevas formas de trabajo en el bienestar laboral, las condiciones laborales de los docentes y el nivel de habilidades y competencias que tenían para afrontar la nueva realidad de la educación.

Este documento se organiza en cuatro apartados, en el primero se constata el planteamiento del problema, donde se contextualiza por medio de los antecedentes el origen del tema estudiado, asimismo, se formula el problema de investigación y se plantean los objetivos específicos, para posteriormente justificar el porque del tema de estudio y su importancia en el campo de la administración de empresas y en el área de gestión del talento humano.

En este apartado también se definió la metodología aplicada, la cual consistió en una investigación con enfoque cuantitativo, deductivo, de alcance exploratorio, descriptivo y correlacional. Para esta investigación se utilizó la estadística descriptiva e inferencial, la primera permitió realizar una caracterización de los docentes en aspectos sociodemográficos y por medio de la inferencial fue posible identificar el nivel de correlación entre las variables y subvariables de la CVL, así como la elaboración de Pruebas *T-Student* para establecer la diferencia significativa entre hombres y mujeres y académicos que cuidan a sus hijos y los que no.

El segundo apartado refleja el marco de referencia, el cual está compuesto por dos partes, el marco teórico y el marco legal. En el marco teórico se recopilaban los conceptos e ideas propuestos por diferentes teóricos que sustentan el planteamiento del problema de investigación, en ese orden de ideas se definen y exploran conceptos como gestión del talento humano, CVL, la relación entre las TIC y el trabajo, el trabajo docente en el contexto digital, etc. Con relación al marco legal, este soporta la legislación vigente frente a las nuevas modalidades de trabajo, dando directrices a los procesos que se deben llevar a cabo en las organizaciones para dar cumplimiento a las normativas que rigen el trabajo desde entornos virtuales y/o asistidos por las TIC.

En la tercera parte, se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario y el procesamiento de los datos a través del *software IBM SPSS Statistics* versión 27, lo que permitió realizar una descripción sobre las características de la calidad de vida en el trabajo de los docentes de educación superior, sus condiciones de trabajo, bienestar laboral, cambios y satisfacción de las nuevas modalidades de trabajo, desde las diferentes variables sociodemográficas como sexo, tipo de contrato laboral, tipo de institución y modalidad de trabajo, identificando así los efectos de la pandemia sobre estas características de la CVL y el grado de capacitación de los docentes en el manejo de las TIC para asumir la nueva modalidad de trabajo. Además, se analizaron y discutieron los resultados obtenidos a partir de los conceptos contemplados en el marco teórico.

En el cuarto y último apartado se expusieron las conclusiones de la investigación, las cuales contemplan además de los resultados obtenidos al abarcar los objetivos expuestos, una serie de recomendaciones para la administración de organizaciones y específicamente para el área de gestión del talento humano de las IES, con el objeto que desde los diferentes procesos que componen esta área se desarrollen estrategias que permitan abarcar las variables de la CVL de los docentes más afectadas con los cambios derivados de la pandemia del Covid-19. Además de recomendaciones para investigaciones futuras y las limitaciones del estudio, que contemplan elementos como el tipo de muestreo empleado para la investigación y factores como la homogeneidad en el porcentaje de docentes de acuerdo al tipo de institución y vinculación. Reconociendo también una carencia en torno a un análisis previo de la satisfacción de los docentes con su trabajo, que permitiera contrastar con los resultados de la presente investigación.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 ANTECEDENTES Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1.1 Antecedentes del problema

A finales del 2019, la Comisión Municipal de Salud de Wuhan, China, notifica a la Organización Mundial de la Salud (OMS) de una serie de casos de neumonía cuyo origen hasta ese momento era desconocido, más tarde se descubriría la existencia de un nuevo coronavirus, SARS-CoV-2, o como se le denomina en la actualidad, COVID-19 (OMS, 2020a). Al tratarse de un virus respiratorio y por el modo de transmisión de este tipo de virus, la OMS publica un conjunto de recomendaciones para todos los países sobre cómo prevenir y controlar el contagio en profesionales de la salud, pues el 13 de enero de 2020 se registra oficialmente el primer caso de COVID por fuera de China, en Tailandia (OMS, 2020b).

El 30 de enero del mismo año, bajo recomendación del Comité de Emergencia, el Director General de la OMS, declara el brote provocado por el nuevo coronavirus como una emergencia de salud pública de importancia internacional (ESPII) (OMS, 2020b). Debido al rápido incremento de propagación del virus a nivel mundial y la alta tasa de muertes, la OMS concluye que el COVID-19 se trata de una pandemia (World Health Organization, 2020). Tan pronto aumentaba la cifra de casos de personas contagiadas con el virus, el término “confinamiento” tomó fuerza alrededor del mundo, diferentes países de la Unión Europea, en ese momento considerada el epicentro de la pandemia, recurrieron al cierre de actividades económicas. El primer país en dar este paso por fuera de China fue Italia, ordenando el cierre de toda actividad productiva en el país a excepción de las empresas proveedoras de servicios de primera necesidad (Solís, 2020). De esta manera el confinamiento se fue extendiendo en todos los continentes (Economía Digital, 2020).

Por su parte, en Colombia, el Ministerio de Salud y Protección Social, por medio de la Resolución 385 del 12 de marzo de 2020, declara emergencia sanitaria y adopta medidas a seguir en el territorio nacional, para frenar la propagación del virus, dentro de las medidas expuestas de acuerdo con el Artículo 2, se suspenden los eventos con aforo mayor a 500 personas, se impulsa el teletrabajo, además del trabajo remoto asistido por las TIC, tanto en entidades públicas como privadas, se ordena la implementación y aseguramiento de salubridad en establecimientos de comercio y mercados, entre otros aspectos (Resolución 385, 2020).

Más adelante, el Presidente de la República declara por medio del decreto No. 417 del 17 de marzo de 2020 un Estado de Emergencia, Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional, con este decreto y de acuerdo con la Constitución Política de Colombia:

La declaración de un Estado de Emergencia autoriza al presidente de la república con la firma de todos los ministros, para dictar decretos con fuerza

de ley destinados exclusivamente a conjurar la crisis y a impedir la extensión de sus efectos (Decreto 417, 2020).

En concordancia con lo anterior, el Presidente de Colombia, ordena por medio del Decreto No. 457 del 22 de marzo de 2020, el aislamiento preventivo obligatorio para todos los habitantes del país, cuya entrada en vigencia comienza a partir del 25 de marzo y se extiende hasta el 13 de abril, obligando a las personas a mantenerse en sus hogares y limitando la libre circulación, dicho aislamiento preventivo obligatorio se fue extendiendo a lo largo de los meses siguientes en el país, no existiendo otras medidas efectivas para prevenir el contagio del virus más que el uso de mascarillas, el lavado de manos y el distanciamiento físico.

A raíz de las medidas adoptadas tanto en Colombia como en el resto del mundo, para mitigar la propagación del virus, la pandemia por el Covid-19 tuvo un impacto negativo en lo económico, político y social, en contraste con los beneficios que tuvo en el medio ambiente. Dentro de los efectos adversos en la economía, derivados del confinamiento, se encuentra la reducción del comercio internacional, la actividad turística, las actividades comerciales y productivas en un contexto global. La ANDI reafirma, que todas estas medidas se convirtieron en un golpe muy fuerte para la operatividad de las empresas de diferentes sectores, y la movilidad de las personas, además de la distribución y el abastecimiento de los bienes y servicios (ANDI, 2020).

Lo anterior tuvo una relación directa con la reducción del consumo de los hogares, debido a la pérdida de empleos, implicando esto un aumento del gasto público, ya que tanto el gobierno colombiano como los del resto del mundo se vieron obligados a atender la emergencia económica vivida en sus países (Bonet et al. 2020). En el ámbito económico en Colombia, a inicios del segundo semestre del 2020, Procolombia, con base en proyecciones del Fondo Monetario Internacional (FMI) pronosticó para la economía nacional en ese año, una contracción del -7,8%, lo que significó la primera recesión en Colombia desde 1999 donde se tuvo una contracción menor de -4,2%. Por su parte, “para otros países de Latinoamérica y el Caribe, en conjunto se proyectaba tendrían una caída de -9,4% en 2020” (PROCOLOMBIA, 2020, párrafo 1).

De acuerdo con Bonet et al. (2020), en el primer semestre de la pandemia, “los principales resultados señalaban pérdidas económicas que variaban entre los \$4,6 billones y \$59 billones de pesos por mes, estas cifras representaban entre 0,5% y 6,1% del PIB nacional” (Bonet et al. 2020). Cabe resaltar que para estos autores no solamente en Colombia sino a nivel mundial la rama económica de servicios aparece como la más afectada.

Bajo la Resolución 385 de 2020, donde se estipulan las medidas sanitarias, el Sistema Universitario Estatal (SUE), la Asociación Colombiana de Universidades (ASCUN), la Red de Instituciones Técnicas, Tecnológicas y Universitarias (REDTTU), en conjunto con el Ministerio de Educación, se pronuncian por medio de un comunicado y hacen una invitación a las Instituciones de Educación Superior (IES) a acatar las medidas anunciadas por el Gobierno Nacional y generar pedagogía dentro de sus respectivos campus y comunidades, asimismo,

reconocieron el reto que representaría para la prestación del servicio público de educación.

Las regulaciones impuestas en el territorio nacional colombiano, obligaron a las IES de los sectores tanto público como privado, a diseñar estrategias que les permitieran continuar con el desarrollo de las actividades académicas e investigativas que se desarrollan dentro de sus almas mater, por tal motivo y debido a las disposiciones del gobierno estas instituciones dieron paso a la modalidad de trabajo en casa, dando apertura a las clases virtuales y al dinamismo de la presencialidad asistida por tecnología.

La Presencialidad Asistida por Tecnología (PAT), aparece en el país de la mano de la Universidad EAN como un nuevo modelo de educación, a raíz de la pandemia por el Covid-19, este modelo busca “aprovechar los beneficios de la tecnología como soporte al proceso formativo presencial” (Universidad EAN, 2021), conservando la metodología de las clases presenciales, los horarios y el contenido de estas. Cabe resaltar que esta nueva modalidad bajo la cual los docentes ejercieron sus labores de enseñanza, en el marco de la pandemia aún no ha sido reglamentada por parte del Ministerio de Educación Nacional, su aplicación ha hecho parte de las estrategias creadas por las IES, para poder dar continuidad al desarrollo de sus diferentes programas académicos. En Colombia existen dos metodologías reconocidas por parte del Ministerio de Educación Nacional, estas son: presencial y a distancia (tradicional o virtual) (Castillo, 2013).

El confinamiento por la pandemia y la presencialidad asistida por la tecnología adoptada por las IES supone nuevas formas de trabajo, metodologías de enseñanza y adaptación por parte de los docentes, derivados de las medidas de aislamiento preventivo obligatorio y el volcamiento a la virtualidad, los cuales tienen un impacto en la CVL. Este término se puede definir como la manera en la que las personas perciben y viven la cotidianidad de su ambiente laboral, con componentes tanto subjetivos como objetivos, “incluyendo desde las condiciones físicas, contractuales, y remuneraciones hasta las relaciones sociales que se dan tanto entre los trabajadores, como entre éstos y la parte empresarial” (Espinosa y Morris, 2002, p. 10). También se incluyen variables como la conducta y los valores de las personas, además, de las ideas de satisfacción o insatisfacción derivadas del conjunto de elementos.

La pandemia no sólo obliga a los docentes a migrar hacia la educación virtual y al desarrollo investigativo a través de plataformas en línea. Sino que además acelera los procesos de capacitación que se han venido desarrollando en los últimos años, en cuanto al uso de TIC. Como menciona De Luca (2020) la educación tiene una mirada prospectiva a futuro, sin embargo, dicho futuro para el cual se estaban preparando los docentes se convirtió en el presente de forma inédita e inmediata, “los espacios de formación docente se situaron en entornos virtuales, en ocasiones, entramando vida laboral y vida cotidiana” (De Luca, 2020, p. 1).

1.1.2 Formulación del problema y revisión de la literatura

De acuerdo con Silas y Vázquez (2020) los docentes de IES tuvieron que enfrentarse al reto de realizar un cambio drástico y rápido del modelo de trabajo presencial al que estaban acostumbrados a uno remoto, sin más elementos que su experiencia, algunos consejos de colegas e indicaciones institucionales. Lo que tomó por sorpresa a muchos de estos que aún no estaban familiarizados con las TIC.

Conforme con las afirmaciones de El Tiempo (2020) los docentes que ejercen únicamente de manera remota su profesión pasaron de ser el 4% a ser el 94% con la llegada de la pandemia del Covid-19, lo que demuestra que ha sido un proceso de adaptación acelerado y sobre la marcha para los educadores. Según De Luca (2020) para los docentes, la brecha digital se valora no como un obstáculo sino como una realidad que transforma sus disposiciones y plantea nuevos desafíos en la enseñanza que exigen respuestas rápidas, implicando mayores demandas con relación al trabajo.

Como resultado de una investigación realizada por la ASCUN, se evidencia que una de las barreras derivadas por la pandemia en el contexto actual, ha estado relacionada al manejo de las clases por medio de herramientas tecnológicas, dependiendo la edad del profesor. “El 71% de los docentes encuestados menores de 30 años considera que tiene un buen desempeño tanto de manera presencial como remota, mientras que en los mayores de 60 años ese porcentaje desciende al 46%” (El Tiempo, 2020).

En un estudio realizado por Sánchez et al. (2020) en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) a un total de 383 docentes universitarios, se pudo evidenciar que las principales problemáticas que están enfrentando los docentes para transformar sus actividades académicas, de lo presencial a la presencialidad asistida por la tecnología están relacionadas con la logística (43,3%), aspectos tecnológicos (39,7%) y pedagógicos (35,2%); donde la logística tiene que ver con el manejo del tiempo, los espacios para el trabajo a distancia, la comunicación, entre otros. Lo tecnológico, hace referencia al acceso a internet, los conocimientos sobre plataformas educativas y lo pedagógico se refiere al conocimiento que tienen los académicos en el manejo a distancia de herramientas didácticas para este tipo de educación, el manejo de estudiantes, las formas de evaluación, entre otros aspectos (Sánchez et al., 2020).

En este estudio también se observó que aunque los docentes cuentan con el apoyo de las dependencias en las que laboran, requieren de más ayuda en capacitaciones tecnológicas para aprender a manejar las TIC, puesto que los investigadores concluyeron que existe un desconocimiento por parte de los docentes sobre “cómo incorporar las tecnologías digitales para fines académicos” (Sánchez et al., 2020, p. 16), lo cual significa que a pesar de que los académicos utilicen las tecnologías en su día a día, no estaban capacitados, ni preparados para su uso con fines pedagógicos y expresaban inquietud con respecto a cómo adaptar sus planes de estudios presenciales, en la virtualidad.

De acuerdo con Cáceres et al. (2020), además de los conocimientos sobre plataformas y software, es imprescindible la generación de nuevas estrategias metodológicas y de evaluación específicas para el manejo de clases virtuales sincrónicas o asincrónicas. Este autor también menciona que la pandemia ha demostrado una serie de problemáticas existentes en el sistema educativo para el caso específico chileno. Sin embargo, las problemáticas a continuación mencionadas han sido notorias no solo en el sistema educativo chileno, sino en el sistema educativo mundial. Estas se relacionan a que muchos estudiantes y docentes no contaban con los recursos necesarios para afrontar la nueva modalidad. Aun así, de aquellos que sí contaban con los recursos materiales necesarios, cierto porcentaje no disponía de un espacio apropiado para poder ver o dictar sus clases. Para estos autores la concurrencia del trabajo laboral y familiar de muchos educadores también representa una problemática evidente (Cáceres et al., 2020).

La barrera que separaba la vida laboral de la vida familiar de los docentes pronto fue indistinta. El hogar como espacio físico, se configuró como un espacio de trabajo y vida familiar, pero también de seguridad para cumplir con el aislamiento. A la carga laboral, con las horas de clase, la planeación de las mismas y en el caso de algunos docentes, las labores administrativas y de investigación, se le sumaban las responsabilidades del hogar, el cuidado de los hijos y las relaciones familiares (Yildirim & Eslen-Ziya, 2020). Derivado de este contexto existen algunas investigaciones que han empezado a evidenciar los efectos que ha tenido en la calidad de vida la transformación de la labor docente producto de la pandemia.

Un estudio realizado por Yildirim y Eslen-Ziya (2020) evidencia en variables como el cuidado de los hijos que el impacto de la pandemia en las rutinas diarias de las mujeres es mayor en comparación con los hombres, demostrando que existe una brecha en las labores del hogar que afecta en mayor parte la productividad académica de las mujeres. Las rutinas en los hogares de académicos que no tienen hijos se han visto menos perjudicadas, comparándolo con su contraparte; asimismo, los investigadores concluyeron que los docentes deberán reorganizar sus estrategias de enseñanza, lo cual incidirá negativamente en sus labores de investigación (Yildirim & Eslen-Ziya, 2020).

Entre estos estudios también se puede encontrar una investigación realizada por la Asociación Colombiana de Universidades (ASCUN), que evidencia las serias dificultades que han tenido los docentes debido a la pandemia. De acuerdo con estos resultados, la salud mental es el factor que más se ha visto afectado para los docentes. Las nuevas exigencias de su trabajo en casa han llevado a que el 47% de los educadores manifieste una mayor sensación de cansancio, lo que sería resultado de una mayor carga laboral manifestada por el 88% de los consultados y de labores domésticas por el 73% (El Tiempo, 2020).

Existen además investigaciones realizadas antes de la pandemia, que demuestran que las TIC en el desarrollo del trabajo académico, pueden convertirse en un riesgo psicosocial para aquellos profesionales que no tengan un manejo adecuado de las mismas. Como la realizada por Blanch (2013), donde se evidencia la cara no visible

de las TIC, cuando lo que se conocía hasta el momento eran los beneficios en la productividad y eficiencia investigativa en el trabajo de los docentes y trabajadores del sector de la educación superior. Según este estudio, las personas en su mayoría evaluaban las TIC destacando los beneficios y el impacto positivo que estas tienen en el desarrollo de su trabajo académico, no obstante, para el autor no era claro por qué la valoración de las TIC no llegaba a su tope máximo si estas eran tan positivas.

Investigando lo bueno y lo malo con representaciones fotográficas, el autor evidencia aparatos tecnológicos con una gran cantidad de correos en la bandeja de entrada, además de varias pestañas abiertas en sus navegadores, lo que lleva a pensar en que estas demandas están asociadas a niveles de estrés y sobrecarga laboral acompañados además de un déficit de tiempo para el desarrollo de las tareas o para su correcta realización (Blanch, 2013). El estudio señala, además, que el beneficio multitarea derivado de las TIC y la facilidad de adquirir información sin importar el tiempo y el espacio también es un factor que se puede convertir en exceso de trabajo y que difícilmente permite separar la vida personal y profesional cuando se comparte el espacio de trabajo con la intimidad misma.

Con relación a la situación financiera del sector de la educación, el gobierno nacional reportó que para el año 2020 se entregó el presupuesto más alto de la historia, pasando de 38,5 billones en 2018 a 44,1 billones en 2020. Las IES contaron con una base presupuestal de 4,7 billones de pesos, a los que se le suman \$750 mil millones provenientes de regalías concertados mediante acuerdos pactados entre las IES y el gobierno nacional (MinEducación, 2019). Pese a lo anterior uno de los efectos derivados de la pandemia fue la deserción escolar, y las IES fueron unas de las más afectadas con esta situación. Según Infobae “las universidades en Colombia perdieron el 37% de sus estudiantes por culpa de la pandemia” (Infobae, 2021).

La revista Semana de acuerdo con datos del DANE publicados para agosto del 2020, afirma que “la tasa de desempleo nacional llegó a un 16,8% y la tasa de desempleo total, de las 13 ciudades y áreas metropolitanas se encontraba en un 19,6%”, lo cual afectaría gravemente la educación superior en el país, ya que dicha coyuntura influye de manera directa en la capacidad adquisitiva y de pago de los colombianos (Semana, 2020). La disminución de personas matriculadas en instituciones de educación superior viene en ascenso de manera escalonada desde el año 2018 y aumentó por consecuencia de la pandemia.

En una investigación realizada por WorkUniversity para conocer los niveles de deserción en la educación superior en Colombia, los resultados demostraron que esta variable incrementó un 24% para el segundo semestre del 2020 (Semana, 2020). La razón central del aumento de la deserción es el factor económico. Como prueba de esto Semana hace referencia al llamado de alerta realizado por un grupo de universidades que se pronunciaron para prevenir sobre el despido masivo de docentes y personal administrativo que la actual crisis podría provocar (Semana, 2020). A raíz de esta problemática las IES tanto del sector público como privado han ideado una serie de estrategias apoyadas por el gobierno nacional para mitigar el impacto ocasionado por la deserción académica, entre estas han estado extender los plazos de pago, reducción en los costos de matrícula, entre otras.

No obstante, la educación superior en Colombia no ha sido la única que ha recibido los impactos económicos de la pandemia. De acuerdo con la UNESCO en un ejercicio realizado con estudiantes mexicanos de *Master of Business Administration* (MBA) estos mencionan que “con el cambio a las clases online, se les debería devolver como mínimo un tercio de lo que pagaron”, justificando esto con su opinión, de que la modificación de la presencialidad a las clases en línea derivadas de la pandemia, han afectado drásticamente la calidad de las mismas (Román, 2020, p. 16).

El incremento de la deserción de estudiantes de IES tanto en Colombia como en otros países y el impacto económico que esto representa para el sector educativo y sus diversos actores, ha generado preocupación en los docentes en cuanto a su futuro laboral. De acuerdo con el estudio realizado por Cáceres et al. (2020), a docentes de colegios y universidades de países como Chile y Paraguay, para identificar factores de incertidumbre en esta población, los resultados demostraron que los docentes presentaron incertidumbre en ámbitos tanto personales como laborales, en relación con lo laboral, los educadores indicaron tener preocupación por quedarse sin empleo y dejar de percibir ingresos derivados del mismo.

Según el estudio realizado por Silas y Vázquez (2020) los profesores encontraron múltiples dificultades logísticas, tecnológicas y materiales con la llegada de la pandemia. Lo que incrementó de manera sustancial la cantidad de horas de trabajo, además de disminuir la continuidad y calidad de la interacción con sus alumnos, pese a lo anterior manifestaron estar optimistas ante la situación, aunque saturados de trabajo. Muchos académicos no estaban preparados para este cambio, algunos tenían conocimientos en el manejo de las TIC, mientras que otros no se sentían capacitados y desconocían la utilidad de estas tecnologías para la enseñanza.

A raíz del confinamiento por el Covid-19 y el cambio que generó en la reorganización del trabajo, autores como Calderón (2020) invita a repensar el papel de la gestión del talento humano como se le conocía hasta antes de la pandemia, pues evidentemente el área encargada del cuidado del personal en las organizaciones va más allá de actividades transaccionales, del control y la administración del personal. En la actualidad y ante la situación de crisis se reconoce que es primordial el fortalecimiento de la parte humana en las organizaciones y para ello es necesario “repensar la función, su papel, estrategias y mecanismos de acción, pero especialmente la relación persona-organización-familia y sociedad” (Calderón, 2020, p. 11). Por consiguiente, temas como el cuidado de la salud física y mental, la seguridad en el trabajo, la motivación y la satisfacción laboral cobran mayor relevancia en las prácticas de la gestión humana.

De la misma forma, en el contexto de la educación superior, el incremento de la carga laboral, los efectos que produce en la salud física y mental de los docentes; la falta de conocimientos y habilidades referentes al uso de las TIC en la enseñanza, la adecuación de los nuevos espacios de trabajo desde casa, entre otros aspectos que interfieren en la CVL de los docentes de IES y que han quedado en evidencia en los distintos estudios de los cuales se ha hecho mención, conciernen al área de gestión

del talento humano dentro de las instituciones, quienes deben velar por el bienestar de su personal, a través de capacitaciones, programas relacionados con el cuidado de la salud y el rediseño de las cargas de trabajo de los docentes.

Este cambio repentino ocasionado por la pandemia, que incidió en la calidad de vida en los docentes, se ve reflejado también en la calidad de la educación; de acuerdo con Román (2020), la educación no sufrió un cambio de modalidad, sino que tuvo que ajustarse a una situación emergente, puesto que el “formato” de las clases presenciales se mantuvo, es decir, que los cursos y/o asignaturas se impartían de la misma manera, con horarios rígidos, el mismo número de temas, sesiones sincrónicas, entre otros aspectos propios de la educación presencial; lo cual tuvo un impacto negativo en la calidad de la misma y generó descontento en los estudiantes.

Por su parte, Expósito y Marsollier (2020), afirman que existe educación de calidad en el entorno virtual cuando se cuenta con los recursos tecnológicos adecuados, se garantiza el acceso a la educación, cuando el contenido genera valor informativo, el aprendizaje es efectivo y se presenta bajo un ambiente satisfactorio tanto para estudiantes como para docentes. De acuerdo con Pérez (2019) la calidad de la enseñanza superior se sustenta en una noción pluridimensional que demanda la comprensión integrada de todos sus elementos y funciones, abarcando entonces, la enseñanza, programas académicos, investigación, personal, estudiantes, equipamiento, servicios a la comunidad entre otros. Así mismo, expone que la calidad de la educación superior se ve representada a través de tres percepciones: “la calidad de la educación como eficiencia interna del sistema, la calidad de la educación como producción del conocimiento original y calidad de la educación como mejoramiento de la calidad de vida” (Pérez, 2019, p.194). En relación a esta última se puede afirmar que la calidad de la educación superior puede tener un impacto desde entornos sociales ya que como menciona Pérez (2019) esta es considerada como un agente de cambio que interviene en la construcción social y en esas relaciones que sedimentan dicha construcción, además de influir en el crecimiento económico y la equidad social.

Los temas mencionados y su importancia en el contexto actual han exigido al área de gestión humana replantear mecanismos de organización, para ofrecer a los trabajadores de múltiples sectores económicos alternativas que permitan mantener su salud mental, motivación y satisfacción laboral (Calderón, 2020). De estas metodologías surge la asistencia psicológica en línea o de manera virtual, guías para desarrollar pausas activas, etc., sin embargo, resultan necesarias fuentes investigativas que sustenten la eficiencia de estas prácticas, o la necesidad de trabajar sobre otras variables presentes en la CVL y en el caso específico docentes de educación superior.

Por otra parte, debido a que la pandemia es un tema de actualidad en Colombia, no se encuentran estudios referentes al impacto que ha tenido el confinamiento y el trabajo asistido por las TIC en la CVL de docentes de IES. Esto puede llegar a representar un vacío teórico en el campo de la investigación organizacional en Colombia, lo que no beneficiaría los procesos de gestión humana en las IES, pues no contarían con elementos que les permitieran apoyarse para el diseño de

estrategias de mejoramiento, entorno a los posibles efectos que ha producido la pandemia en la calidad de vida docente.

No obstante, se han realizado estudios sobre el impacto en la CVL de sectores como el petrolero, un ejemplo de esto es la investigación desarrollada por estudiantes de la universidad EAFIT, denominada “Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del covid-19 sobre la CVL percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia” (Echeverri y Espitia, 2020).

Cabe resaltar, además, que se presentan estudios sobre el impacto de los efectos de la pandemia en los estudiantes, algunos de estos son la investigación denominada “Impactos del confinamiento por el COVID-19 entre universitarios: Satisfacción Vital, Resiliencia y Capital Social Online” (Lozano et al., 2020) y el artículo titulado “Consideraciones institucionales sobre la Salud Mental en estudiantes universitarios durante la pandemia de Covid-19” (Cobo et al, 2020). Sin embargo, no se hallan resultados de estudios en el gremio de docentes de las IES, en la relación específica a la calidad de vida-pandemia.

1.1.3 Pregunta de investigación

¿Cómo han sido los efectos de la pandemia del Covid-19 en la CVL de un grupo de docentes de IES de la ciudad de Santiago de Cali para el año 2021?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo General

Analizar los efectos de la pandemia del Covid-19 en la CVL de un grupo de docentes de IES de la ciudad de Santiago de Cali para el año 2021.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Identificar las características de la CVL de un grupo de docentes de IES de la ciudad de Cali.
- Determinar los efectos de la pandemia en las características de la CVL.
- Conocer el grado de capacitación que tenía un grupo de docentes de IES de la ciudad de Cali en el manejo de las TIC para migrar de modalidad presencial a presencialidad asistida por la tecnología y su relación con la CVL.
- Establecer la relación entre la CVL de los docentes de IES y la función del área de gestión del talento humano.

1.3 Justificación

La pandemia por el Covid-19 ha tenido un gran impacto en la economía a nivel mundial, diferentes sectores se han visto afectados y el sector de la educación, no fue la excepción. Esta problemática, trajo consigo cambios y retos para los docentes que trabajan en instituciones de educación superior¹. Los efectos, hasta ahora conocidos, están relacionados con los altos niveles de deserción de estudiantes en las IES que han provocado en algunos académicos incertidumbre con respecto a su estabilidad laboral; la falta de acceso a recursos tecnológicos y capacitación en el manejo de las TIC, así como el estrés y el impacto negativo que éstas tienen en la productividad; el desdibujamiento de lo que separa la vida laboral con la vida personal y lo que esto implica, afectaciones en la salud física y mental, entre otros aspectos.

No obstante, hasta el momento no se encuentran investigaciones que den cuenta de cuáles han sido las variables que han tenido mayor impacto durante la pandemia en la CVL de los docentes en Colombia, asimismo, se desconoce la incidencia que ha tenido esta emergencia en la productividad de los académicos y el nivel de capacitación otorgado por las universidades en el manejo de las tecnologías de la información y comunicación, para afrontar el cambio de modalidad al que tuvieron que adaptarse los profesores de la noche a la mañana.

Por otra parte, resulta importante reconocer que, la labor del área de gestión de talento humano en la coyuntura actual se ha acrecentado, debido a que es el área responsable de gestionar las diversas variables que influyen en el correcto funcionamiento y administración del personal. Por tal razón, ha sido indispensable su trabajo en la gestión de los posibles efectos derivados de la pandemia en los educadores, es por esto que resulta de vital importancia para esta área, conocer de primera mano cuáles han sido las consecuencias en la organización del trabajo, en la CVL, y el impacto que esto tiene en la productividad de los docentes de IES. En concordancia con lo anterior se reconoce que es solo a través de la labor investigativa que se podrá obtener la información necesaria para identificar y manejar los factores que puedan estar afectando realmente las variables inmersas en este tema, lo que le da validez e importancia a la presente investigación.

Uno de los componentes más importantes del estudio de las organizaciones para la administración, es el talento humano, pues es por medio de éste que se crea valor y a través de los conocimientos y habilidades de los colaboradores, las empresas tienen la capacidad de mantenerse en el tiempo y lograr sus objetivos, bajo esta premisa, es fundamental para la administración, indagar en la CVL, ya que del bienestar, la motivación y la satisfacción de los empleados en su espacio laboral, depende la productividad y los resultados de las organizaciones (Huerta et al. 2011).

¹ De acuerdo con el Ministerio de Educación (2019), las IES se clasifican según su carácter académico y su naturaleza jurídica. Para la presente investigación se tendrá en cuenta la primera opción, de esta forma las IES pueden ser: Técnicas Profesionales, Instituciones Tecnológicas, Instituciones Universitarias o Escuelas Tecnológicas y Universidades.

Con relación a las instituciones de educación superior (IES), esta premisa no es la excepción. Uno de los recursos más valiosos para estas organizaciones cuyo fin último persigue la difusión del conocimiento y la formación de futuros profesionales, son los docentes, debido a que es a través de ellos que se cumple con la razón de ser de estas instituciones. Es así como el estudio de la CVL de los docentes de IES, en el campo de la educación superior y en el contexto actual a nivel mundial, se configura como un problema relevante para el sector, el desarrollo del país y para futuras investigaciones; y es labor del área de talento humano dentro de las universidades, “enfrentarse a los múltiples desafíos que plantean distintos fenómenos culturales, sociales y económicos que influyen sobre las personas y su acercamiento al trabajo” (Arbaiza, 2011, p. 218), en este caso, la pandemia por el Covid-19.

El actual trabajo investigativo además de servir como fuente de información para investigaciones futuras, servirá como respaldo para la generación de nuevas estrategias que permitan gestionar correctamente el capital humano en organizaciones de educación superior, en un contexto como el de la actual pandemia, que fue una coyuntura completamente inesperada y que obligó a todos los sectores de la economía y la sociedad a responder de manera vertiginosa y reactiva, sin una preparación previa, exigiendo un aprendizaje a través de la vivencia experimentada en el mismo proceso.

Asimismo, los resultados obtenidos en este trabajo permitirán conocer el grado o nivel de capacitación que tienen los docentes en el manejo de plataformas y TIC en el ámbito de la educación, con lo cual las IES tendrán la información necesaria para generar e implementar estrategias y planes para entrenar y capacitar a los docentes en el uso de estas tecnologías, lo cual será de utilidad no sólo para el contexto actual, sino que también para la implementación de cursos virtuales como parte de los programas de extensión que ofrecen las universidades del país.

1.4 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

El objetivo principal de este apartado es describir los aspectos metodológicos del presente estudio investigativo, el cual se abordó bajo un enfoque cuantitativo. Desde este enfoque es posible identificar las valoraciones de variables de calidad de vida en el trabajo en el marco de la pandemia del Covid-19.

De esta manera se puede describir el enfoque cuantitativo como, un cúmulo de procesos ordenados de manera sucesiva por medio de los cuales se contempla y evalúa fenómenos, a través de métodos estadísticos con el objetivo de probar hipótesis y establecer un análisis de relaciones de causa y efecto de las diferentes variables que puedan ser consideradas, inicia desde aspectos generales, llevando la investigación hasta elementos específicos, permitiendo establecer objetivos que posteriormente son abordados desde aspectos teóricos, para pasar a una medición numérica que permite aprobar o descartar a través del análisis estadístico las hipótesis y teorías que han sido planteadas con anterioridad (Hernández et al., 2010).

1.4.1 Tipo de investigación (alcance de la investigación)

De acuerdo con Hernández et al. (2010) en las investigaciones de tipo cuantitativo, se determina el alcance conforme a la revisión bibliográfica realizada y la orientación del estudio, además el alcance de la investigación debe permitir abarcar los objetivos de la misma. En este caso se trabaja un estudio a partir de tres alcances de investigación.

El primero de estos es la investigación *exploratoria*, por medio de este alcance de investigación se examinan problemáticas poco estudiadas o analizadas, se caracteriza por tener un componente innovador y permitir el reconocimiento de ideas o conceptos prometedores, facilitando el campo de estudio de nuevos trabajos de investigación, lo que se puede reconocer fácilmente en el tema desarrollado a través del presente proyecto, ya que se prevé será uno de los primeros estudios en aproximarse al análisis de la relación entre la CVL y la pandemia del Covid-19, en una muestra de docentes de educación superior en Cali-Colombia.

El segundo alcance investigativo sobre el cual se apoya este estudio es el *descriptivo*, este alcance considera el fenómeno a investigar y las partes que lo integran permitiendo detallarlas, facilita identificar las características importantes del fenómeno, evaluar los conceptos y establecer las variables que serán tenidas en cuenta dentro del estudio de investigación (Hernández et al., 2010). La utilización de este tipo de investigación se sustenta a partir del trabajo de evaluación realizado en torno a los niveles de satisfacción y de CVL percibidos por la muestra, a través de la cuantificación del fenómeno.

El tercer y último alcance de investigación utilizado para el cumplimiento de los objetivos del estudio es el *correlacional*, este alcance permite generar pronósticos, además del análisis de la relación entre variables (Hernández et al., 2010), lo que permite identificar la vinculación de impacto entre las variables de la CVL contempladas y la coyuntura derivada por la pandemia del Covid-19.

1.4.2 Método de investigación

Al tratarse de un estudio con enfoque cuantitativo como se explicó previamente, el método de investigación utilizado es deductivo y estadístico. *Deductivo* ya que según Hernández et al. (2010), las investigaciones con este enfoque “utilizan la lógica o razonamiento deductivo, que comienza con la teoría y de ésta se derivan expresiones lógicas denominadas hipótesis que el investigador busca someter a prueba” (p. 6), en otras palabras, se pasa de lo general a lo específico, es decir, de la teoría, el investigador llega a ideas que serán validadas o refutadas; y *estadístico* porque los datos que se obtengan estarán expresados numéricamente y serán analizados por medio de la estadística descriptiva e inferencial (Hernández et al., 2010).

En ese sentido, el presente estudio tiene su origen en los efectos percibidos que ha tenido la pandemia por el Covid-19 en todos los sectores económicos y

especialmente en el de la educación, no obstante, el vacío y la ausencia de investigaciones que evidencian los efectos que ha tenido esta emergencia en la calidad de vida en el trabajo de los docentes de IES, suponen la necesidad de indagar cuáles variables de la CVL han tenido mayor incidencia, hasta qué punto se ha visto afectada la productividad de los académicos y el grado de capacitación de los mismos en el manejo de las TIC para enfrentar el cambio de modalidad presencial a virtual, lo cual se logrará con el análisis estadístico de las variables y los datos que se obtengan producto del instrumento creado, adaptado y validado por diferentes estudios.

1.4.3 Muestra de la investigación

Al tratarse de una investigación exploratoria, se trabajó con una muestra de docentes de IES a través de un muestreo aleatorio no probabilístico, de acuerdo con Hernández et al. (2014), este tipo de muestras se utilizan en investigaciones cuantitativas y cualitativas; son conocidas también como muestras dirigidas, en donde la elección de los elementos que participarán en el estudio no dependen de la probabilidad de ser elegidos o de un criterio estadístico, sino que se fundamenta en las características que requiere el investigador y el propósito que persigue con su investigación. A diferencia de las muestras probabilísticas, la proporción de personas seleccionadas para el estudio no tiene la intención de ser estadísticamente representativo de una población (Hernández et al., 2014). La razón por la cual se prescindió de trabajar con la población/universo de docentes de IES de la ciudad de Santiago de Cali, responde a la dificultad e imposibilidad de la creación/acceso a una base de datos (marco muestral) con la información de todos los docentes activos que trabajan para estas instituciones por medio de diferentes tipos de vinculación (horas cátedra, nombrados tiempo completo, nombrados medio tiempo, etc.), ya que una base de datos de esta magnitud estaría en constante actualización semestre a semestre, especialmente por los docentes que están vinculados como hora cátedra.

Como estrategia se utilizó la técnica de muestreo no probabilístico en cadena, por redes o *bola de nieve*, de acuerdo con Hernández et al. (2014) esta técnica le permite al investigador identificar participantes clave, quienes se seleccionan para el estudio y a los cuales se les pregunta si conocen a otras personas que puedan ser partícipes de la investigación, este sistema funciona por medio de referentes y permite llegar a más personas con las características que requiere el investigador para su propósito. Durante el proceso de recolección de datos para el presente estudio, se invitaron inicialmente a participar a docentes de diferentes universidades de la ciudad de Santiago de Cali que se consolidaron en una base de datos y quienes mostraron interés por el tema y manifestaron el deseo de compartir el cuestionario con otros docentes que finalmente se incluyeron en la muestra.

Las personas que participaron de esta investigación fueron docentes de instituciones de educación superior públicas, privadas y mixtas de la ciudad de Santiago de Cali, como criterios de exclusión se determinaron dos aspectos: la condición laboral al momento de participar en la investigación (empleabilidad) y laborar en universidades ubicadas dentro de la ciudad donde se desarrolló el estudio.

1.4.4 Técnicas de recolección de la información

Para la recolección de la información se creó una batería de preguntas, a través de un formulario online, haciendo uso de la herramienta de Google Forms, generando así un cuestionario presentado en forma de encuesta autodirigida (en el cual los participantes deciden el momento y el espacio para contestarla), fue suministrado por medio de correo electrónico a partir del mes de marzo del año 2021 y se habilitó hasta el mes de mayo del mismo año, se envió a algunas áreas de instituciones de educación superior de Santiago de Cali, a las cuales se les solicitó difundirlo entre su cuerpo docente, siguiendo la técnica bola de nieve. Adicionalmente se construyó una base de datos con los correos electrónicos disponibles en los directorios de las páginas web de diferentes universidades de la ciudad, para solicitar el apoyo de los docentes en la participación de la investigación.

El cuestionario consta de dos partes, la primera contiene el encabezado y el consentimiento informado (ver anexo A) y la segunda se divide en cinco bloques (ver anexo B). En el encabezado se encuentra un consentimiento informado donde se estipula el objetivo principal de la investigación, haciendo claridad de que la información recolectada sería utilizada exclusivamente con fines académicos, por medio de este consentimiento informado los encuestados aceptan o no ser parte de la investigación, y confirman ser docentes de educación superior activos durante la pandemia del covid-19, en este apartado se realiza una explicación general del estudio, en la cual se contemplan los riesgos, beneficios, confidencialidad y la voluntariedad de la investigación.

En el primer bloque de preguntas de la segunda parte del cuestionario, se encuentran preguntas relacionadas con aspectos descriptivos del trabajo docente, creadas con la intención de conocer las condiciones contractuales de la muestra, donde se cuestiona acerca del tipo de contratación, los años de ejercicio de la labor docente, el sector donde se ejerce, si desarrollan o no actividades de investigación, entre otras cuestiones importantes para el desarrollo del estudio.

El segundo bloque de preguntas es el apartado de CVL, el cual consta de tres sub-bloques: condiciones de trabajo, bienestar laboral general y carga laboral. Para determinar las *condiciones de trabajo* se utilizó la investigación que proponen Blanch et al. (2010a) denominada “Estructura factorial de la Escala de Condiciones de Trabajo” la cual evalúa los componentes psicosociales en el entorno laboral; en cuanto al *bienestar laboral general*, se adaptaron las preguntas del estudio de Blanch et al. (2010b) del “Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas” el cual está compuesto por dos dimensiones: *bienestar psicosocial* (afectos, competencias y expectativas) y *efectos colaterales* (somatización, agotamiento y alienación). Ambos cuestionarios han sido publicados, validados y aplicados en estudios de diversa índole y las preguntas que éstos contienen se adaptaron al contexto de la educación superior para la presente investigación. Asimismo, el apartado de carga laboral fue ajustado al instrumento de Blanch (2012) denominado “Estudio Internacional sobre Calidad de Vida Laboral en

Organizaciones de Servicios Humanos”, en el cual también se utilizaron las escalas para medir las condiciones de trabajo y el bienestar laboral.

El tercer bloque denominado *pandemia por el Covid-19*, consta de una serie de interrogantes que fueron traducidos y adaptados del inglés al español del estudio publicado por Yildirim y Eslen-Ziya (2020) denominado “*The differential impact of COVID-19 on the work conditions of women and men academics during the lockdown*”, las preguntas que se obtuvieron de esta investigación buscan evidenciar los efectos de la pandemia en el trabajo desde casa y qué incidencia ha tenido en las labores del hogar y en las rutinas del cuidado de los hijos tanto en mujeres como en hombres académicos.

El cuarto bloque está compuesto por preguntas sobre las Tecnologías de la información y la comunicación, y tiene en cuenta interrogantes sobre el nivel adaptación a las TIC, y de satisfacción de las necesidades laborales derivado por el uso de estas herramientas, incluyendo preguntas sobre la influencia de estas tecnologías en la productividad laboral, además se cuestionó a los participantes de la muestra si contaban o no al inicio de la pandemia con las competencias necesarias para su manejo. En la construcción de este bloque de preguntas se utilizó como referencia el estudio de Blanch (2013), nombrado “El trabajo académico digital como factor de riesgo psicosocial: usos y abusos de las TIC en la educación superior” y la investigación “Desafíos para las universidades colombianas frente a políticas nacionales e internacionales de integración de TIC en la educación” de Paz y Gisbert (2020).

El último bloque del cuestionario tenía como propósito identificar y conocer las características sociodemográficas de los participantes de la investigación. En este se solicitó a los docentes el sexo, el año de nacimiento, el nivel de educación alcanzado y se les preguntó si los ingresos económicos de su núcleo familiar provenían única y exclusivamente de ellos.

La presente investigación se llevó a cabo en 5 fases (Ver Figura 1):

1. Inicialmente se adaptó el instrumento al contexto actual para ser utilizado en la construcción del cuestionario online.
2. En la siguiente fase, una vez revisado y aprobado el cuestionario, se difundió vía correo electrónico y su aplicación se llevó a cabo de manera autónoma y voluntaria, por los docentes de las diferentes IES participantes.
3. Seguidamente se realizó la recepción y la tabulación de los datos, para su debido procesamiento mediante el software estadístico *IBM SPSS Statistics* versión 27 y Microsoft Excel.
4. En la cuarta fase se describieron los resultados los cuales fueron expuestos a través de frecuencias, medias, desviación estándar, coeficientes de correlación y significancias estadísticas.
5. En la última etapa de la investigación se analizaron los resultados obtenidos a la luz de la teoría propuesta en el marco teórico, antecedentes y estado del arte, llegando así a la conclusión de la investigación a través del planteamiento de los hallazgos.

Figura 1. Fases de la investigación



Fuente: elaboración propia.

1.4.5 Análisis de la información

Para el análisis de la información obtenida en el instrumento se hizo uso de la estadística descriptiva y la inferencial. La estadística descriptiva, “es la parte de la estadística que sintetiza y resume la información contenida en un conjunto de datos, por tanto, un análisis descriptivo consiste en clasificar, representar y resumir los datos” (Seoane et al., 2007), el objetivo de la estadística descriptiva es entonces, caracterizar la muestra, sintetizar y presentar de manera sencilla los datos que se obtienen en la investigación (por medio de tablas y gráfico), para el presente estudio se utilizaron gráficos estadísticos (cuyas figuras se realizaron en Microsoft Excel), medidas de tendencia central (M) y medidas de dispersión (DE) con las cuales fue posible identificar los datos sociodemográficos de la muestra, así como determinar el promedio y el nivel de dispersión de las variables y subvariables obtenidas en la investigación.

La estadística inferencial, en cambio, permite deducir cómo se distribuye la población e inferir las relaciones que puedan existir entre las variables estudiadas partiendo de la información que se obtiene de la muestra, en ese sentido, los objetivos de la inferencia estadística son probar hipótesis y generalizar los resultados de la muestra a la población (Seoane et al., 2007), en esta investigación se identificó el coeficiente de correlación por medio del estadístico de *r* de Pearson entre las variables estudiadas, así como el nivel de significancia, para ello se asumieron los valores $p < 0,01$ y $p < 0,05$ y la comparación de muestras independientes se llevó a cabo a través de pruebas de *T Student*. El procesamiento de estos datos se obtuvo por medio de *IBM SPSS Statistics* versión 27.

Los resultados de este estudio se discutieron a luz de variables de la CVL (condiciones de trabajo, bienestar laboral y cambios en el trabajo), contemplando como unidades temáticas sus características y los efectos producidos en dichas características derivados de la pandemia del Covid-19, en los docentes de

educación superior. Además, en estas unidades temáticas se abordó la incidencia de las TIC y las nuevas modalidades de trabajo en los docentes, recogiendo como eje fundamental la relación del área de gestión del talento humano con las variables de la CVL analizadas. La discusión se efectuó por medio de los objetivos trazados para la ejecución del trabajo de investigación:

1. Identificar las características de la CVL de un grupo de docentes de IES de la ciudad de Cali.
2. Determinar los efectos de la pandemia en las características de la CVL.
3. Conocer el grado de capacitación que tenía un grupo de docentes de IES de la ciudad de Cali en el manejo de las TIC para migrar de modalidad presencial a presencialidad asistida por la tecnología y su relación con la CVL.
4. Establecer la relación entre la CVL de los docentes de IES y la función del área de gestión del talento humano.

La discusión de los resultados presentados en este trabajo de investigación se realizó a partir de medias a las cuales se les atribuyó una calificación, basada en criterios que fueron determinados a través de una escala cualitativa (Ver Tabla 1).

Tabla 1. Escala cualitativa de calificación

Rango del resultado	Calificación Cualitativa	Escala de Color
(>4,3 - 5,0)	Alto	
(>3,6 - 4,3)	Moderadamente Alto	
(>2,9 - 3,6)	Sobresaliente	
(>2,1 - 2,9)	Medio	
(>1,4 - 2,1)	Regular	
(>0,7 - 1,4)	Moderadamente Bajo	
(0 - 0,7)	Bajo	

Fuente: elaboración propia.

2. MARCO DE REFERENCIA

2.1 MARCO TEÓRICO

A través de este apartado se exponen los términos más relevantes que sustentan teóricamente los resultados encontrados referentes a la calidad de vida laboral de los docentes de IES. Los cuales fueron distribuidos en tres secciones, que contemplan en su estructura elementos que integran las subvariables de la CVL analizadas en la investigación, estas secciones son: a) Gestión del Talento Humano, b) Calidad de Vida y Calidad de Vida en el Trabajo y c) Tecnologías de la Información y Comunicación, Trabajo y Trabajo docente.

2.1.1 Gestión del talento humano

El área de gestión del talento humano es una de las áreas de la organización que más cambios ha sufrido, tanto de manera tangible como intangible (Chiavenato, 2009), entendiendo esto último desde la evolución conceptual que ha tenido este término a lo largo de los años. Anteriormente, las organizaciones veían y trataban a las personas como recursos que debían ser administrados y de los cuales se esperaba obtener el máximo rendimiento posible, los empleados eran considerados como “parte del patrimonio físico en la contabilidad de la organización” (Chiavenato, 2009, p. 10).

No obstante, hoy en día, las organizaciones encontraron que el éxito y crecimiento de estas depende de las personas que la conforman. Autores como Chiavenato (2009) proponen que las personas sean tratadas como socios, puesto que aportan conocimientos, habilidades, innovación y principalmente capital intelectual que les permite tomar decisiones racionales que facilitan el logro de los objetivos de la organización y generan valor.

La gestión del talento humano es el área conformada por un conjunto de procesos como lo son la integración, organización, recompensa, desarrollo, retención, evaluación de las personas y se ocupa del cuidado de los mismos, su objetivo es la generación de habilidades y competencias que permitan el crecimiento profesional y personal de sus colaboradores, que se configuran como la base del éxito de las organizaciones (Chiavenato, 2009).

Para definir el concepto de gestión del talento humano, Alles (2008) hace una aclaración y diferenciación con respecto al término “gestión”, entendiéndolo no como las labores operativas que se desempeñan dentro del área, sino como el conjunto de funciones que comprenden a la gestión: la planeación, organización, dirección, coordinación y control; en ese sentido, para esta autora la gestión del talento humano consiste en el “manejo integral del capital humano” (Alles, 2008, p. 19) y sus funciones se desarrollan desde que inicia la relación contractual entre el empleado y la organización, hasta que finaliza.

Alles (2008) también menciona que las funciones de la gestión del talento humano que se llevan a cabo dentro de ese lapso que comprende la relación laboral, son: el reclutamiento y selección, mantener las relaciones legales, las capacitaciones, entrenamientos y el desarrollo de competencias en los empleados, el plan carrera y evaluación del desempeño, la compensación salarial justa, el control de la higiene y seguridad en el trabajo y el despido.

Por su parte, para Mondy (2010) la gestión del talento humano es tarea de los administradores de cada uno de los niveles jerárquicos de la organización y supone para éstos la coordinación de manera eficaz de las personas con el fin de lograr los objetivos organizacionales. Para este autor existen cinco áreas funcionales que permiten una gestión eficaz del talento humano: 1) la dotación de personal; 2) el desarrollo del talento humano; 3) la remuneración; 4) la seguridad y salud; y 5) las relaciones con los empleados y relaciones laborales.

Como aproximación al concepto de administración de personal, Dessler (1994) parte del proceso administrativo y sus funciones, la planificación, organización, *formación de un equipo de trabajo*, dirección y control, y define la administración del personal como la función que se encarga de los procesos, técnicas y procedimientos que los administradores deben tener en cuenta para el manejo del personal, como lo son el análisis de los puestos de trabajo, el reclutamiento, la selección, la orientación, capacitación, desarrollo y formación de empleados nuevos y antiguos, la administración de los sueldos y salarios (compensación), entre otros aspectos que competen a esta función.

Para Werther y Davis (2008) la expresión “talento humano” hace referencia al conjunto de individuos que componen a una organización, el objetivo de los departamentos de gestión del talento humano es ayudar a las personas y organizaciones en el logro de sus metas y para ello, se encarga de “identificar, obtener, desarrollar, evaluar, mantener y retener el capital humano que tenga las características que se necesitan” (p. 11).

La gestión del talento humano es definida por García et al. (2011) como uno de los procesos de apoyo estratégico a la dirección de la organización, conformado por un grupo de políticas, planes, programas y actividades que tienen como objetivo reclutar, capacitar, desarrollar, compensar y motivar al personal para potenciar a la organización. Estos autores proponen un nuevo enfoque con el cual buscan demostrar que los procesos que competen al área de gestión humana no son aislados y que su integración y coordinación es fundamental para la consecución de los objetivos de la organización, a este enfoque se le denomina Macroproceso de Gestión Humana.

Es así como García et al. (2011) identifican cinco macroprocesos:

1. *Organización y planificación del área de gestión humana*, es el macroproceso que se encarga de velar por el cumplimiento de las actividades y procesos que se desarrollan dentro del área de recursos humanos.

2. *Incorporación y adaptación de las personas a la organización*, cuyo propósito es la integración y adaptación del nuevo personal a la cultura organizacional de la misma, para generar valor.
3. *Compensación, bienestar y salud de las personas*, su objetivo es “desarrollar el sistema que mantenga motivados a los empleados generando sostenibilidad dentro de la organización” (García et al., 2011, p. 17).
4. *Desarrollo del personal*, se refiere a la capacitación, entrenamiento, crecimiento profesional, planes de carrera, etc. que ofrecen las organizaciones a sus colaboradores para desarrollar en éstos habilidades intelectuales y emocionales que generen valor en ellos y en la empresa.
5. Finalmente, el macroproceso de *relaciones con el empleado* está orientado principalmente a la relación contractual entre trabajador y empleador, así como la negociación colectiva, la relación con los sindicatos y las actividades referentes a la terminación del contrato de trabajo que vincula al empleado con la empresa.

El área de gestión humana juega un papel primordial en el mantenimiento de la CVL de las personas y esto se debe principalmente a que se preocupa por el cuidado de la salud física y mental, bienestar, motivación y satisfacción laboral de sus colaboradores por medio de prácticas como la compensación, los incentivos, los beneficios, los planes de carrera, las capacitaciones, higiene y seguridad industrial, entre otros aspectos. Dada la relevancia del estudio de la CVL para este trabajo, es importante conocer en profundidad tres de los cinco macroprocesos de Gestión Humana que proponen García et al. (2011), *Organización y planificación del área de gestión humana*, *Compensación, bienestar y salud de las personas* y *Desarrollo de personal*.

2.1.1.1 Organización y planificación del área de gestión humana

García et al. (2011) en su nuevo enfoque al estudio de la Gestión Humana plantean el macroproceso de Organización y Planificación, el cual tiene como objetivo la estructuración y definición de las funciones que deben ser desempeñadas para llevar a cabo un óptimo desarrollo en los demás procesos del área de gestión humana, los cuales hacen posible la generación de estrategias para el apoyo organizacional. Este macroproceso es base fundamental para el correcto funcionamiento de las actividades del área de la gestión humana en las organizaciones y por tal motivo dirige sus esfuerzos en alcanzar la productividad organizacional, fomentando siempre que el personal desempeñe sus funciones de manera eficiente y eficaz. Los procesos que lo integran se centran en planear y esquematizar las actividades y funciones que deben ejecutar las personas dentro de las organizaciones, guiando y apoyando el desempeño de estas. Para términos prácticos del estudio se trabaja únicamente la definición del proceso de Análisis y Diseño de Cargos y, por otra parte, el Marco Legal, que, de acuerdo con los autores, es tomado como referencia pues se encuentra de manera transversal en todos los procesos que tienen relación con los trabajadores.

Análisis y diseño de cargos

Este proceso tiene como fin la descripción y documentación de los puestos de trabajo existentes en una organización, sus funciones y deberes principales, las condiciones mediante las cuales se debe llevar a cabo la labor y los “conocimientos, habilidades y aptitudes necesarios” para la desempeñarla. Para lograrlo, se lleva a cabo un examen sistemático y ordenado que permite recopilar los requisitos mínimos que se necesitan para ejecutar exitosamente las funciones del puesto” (García et al., 2011, p.34). El objetivo central de este proceso se basa en suministrar la información necesaria para la realización de actividades y funciones de acuerdo a las dinámicas de la organización, y los parámetros bajo los cuales esta asigna las responsabilidades, para el alcance de metas y objetivos a través del aumento de la productividad y el mejoramiento del desempeño de los individuos dentro de la organización.

El proceso de Análisis y Diseño de Cargos se compone por dos elementos fundamentales, el primero de estos es el *análisis del cargo o del puesto* y consiste en la definición de las labores, actividades o funciones que se deben desempeñar a través del puesto de trabajo, obteniendo como producto final la descripción de éste; el segundo elemento es el *diseño del cargo* en esta fase del proceso se establece el *perfil del cargo*, es decir se determinan los requerimientos necesarios que debe cumplir la persona para llevar a cabo las funciones del cargo que fueron estipuladas en la fase anterior, obteniendo así los detalles específicos del puesto. Estos dos elementos o componentes se estipulan en el manual de funciones de las organizaciones, delimitando para los usuarios las labores específicas de su cargo y los requerimientos necesarios para cumplirlas, haciendo que su labor sea más eficiente y tengan información clara del puesto de trabajo, aumentando la productividad organizacional (García et al., 2011).

Marco Legal

De acuerdo con García et al., (2011) el marco legal está presente en todos los procesos del área de gestión humana, pues las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, así como en otras leyes que regulan el trabajo, se encargan no sólo de reglamentar, defender y garantizar los derechos de los trabajadores, sino que también de velar porque éstos cuenten con condiciones laborales óptimas bajo las cuales pueden desempeñar sus funciones y de que los empleadores cumplan con los requisitos mínimos y satisfagan las necesidades de los colaboradores. Además, estas leyes tienen como fin último que las relaciones que se establecen entre trabajadores y empleadores se llevan a cabo con justicia.

2.1.1.2 Compensación, bienestar y salud de las personas

García et al. (2011) plantean que el macroproceso de compensación, bienestar y salud de las personas, surge de la meta de orientar a las organizaciones en el diseño de un sistema de compensación, que dé acceso a la motivación y permanencia de los trabajadores dentro de estas, por medio de la satisfacción de sus necesidades en búsqueda de una estabilidad contractual, que garantice una

permanencia en la organizaciones, articulando de manera integral los diversos aspectos que se deben de trabajar en torno al trabajador.

Este macroproceso está compuesto por los procesos de compensación y estructura salarial, incentivos y beneficios, higiene y seguridad industrial y CVL. A continuación, se desarrolla una explicación breve de estos procesos que permite dilucidar su importancia dentro de las organizaciones y la integración sistémica comprendida entre estos (García et al. 2011).

Para García et al. (2011) *la compensación y estructura salarial*, es el proceso mediante el cual una organización establece la forma en la que efectúa el ejercicio de recompensar a un individuo por la labor que ejerce en dicha organización. Incluyendo de manera sistemática el cúmulo de reglas, por las que se rige la organización en términos de remuneración salarial. Reconociendo además que estas últimas son un factor dinámico que depende de las condiciones del ambiente. El proceso de compensación salarial comprende la compensación económica que puede tener un carácter directo e indirecto y la compensación no económica.

García et al. (2011) mencionan que la compensación económica directa agrupa “el salario, las bonificaciones, las comisiones, las primas, y las vacaciones a las que se tiene derecho por ley” (p. 76). La compensación económica indirecta hace referencia a aquellos pagos monetarios reconocidos al trabajador que no conforman los derechos legalmente establecidos, entre estos se encuentran las “horas extras, las primas y vacaciones extralegales, las propinas y todos los adicionales concedidos” (p. 77). La compensación no económica por su parte se conforma de todos los incentivos no monetarios que reciben los trabajadores, entre estos se encuentran “las oportunidades de trabajo, el reconocimiento y autoestima, la seguridad en el empleo, la CVL, las promociones, la libertad y autonomía laboral, entre otros” (p. 77).

El proceso de compensación laboral se reglamenta y se lleva a cabo de acuerdo con las políticas organizacionales y bajo las directrices estipuladas en el Código Sustantivo del Trabajo, de acuerdo con la normatividad colombiana (García et al. 2011). Dicho proceso además se establece a través de 4 elementos, “el puesto, la eficiencia, las necesidades del trabajador, y finalmente las posibilidades de la empresa” (p.78).

De acuerdo con García et al., (2011) el proceso de compensación debe comprender la evaluación de los puestos de trabajo por la cual se establece la cuantía que debe de ser reconocida al trabajador por su labor, en la evaluación de los puestos de trabajo se realiza un análisis comparativo de los puestos presentes en la organización, distinguiendo así las responsabilidades y requerimientos de estos. Estos autores destacan que el proceso de retribución también puede ser llevada a cabo mediante una evaluación de desempeño que se coteje con los objetivos que debe alcanzar el cargo y los objetivos organizacionales. García et al. (2011) mencionan una serie de factores que resultan importantes en el proceso de decisión y análisis de la compensación, como lo son los factores genéricos, los cuales abarcan elementos como “los requisitos contractuales (experiencia, conocimiento, iniciativa); requisitos físicos (esfuerzo físico, concentración); responsabilidad

(supervisión de las personas, manejo de materiales, datos confidenciales); condiciones de trabajo (riesgos explícitos)” (p.83).

Bedodo y Giglio (2006) se refieren a la compensación como un proceso bidimensional o recíproco de intercambio de recursos entre una organización y quienes trabajan en ella, el ejercicio de la compensación se desarrolla entonces cuando un individuo presta sus servicios o desempeña labores para una organización a cambio de una contraprestación. De acuerdo con estas autoras el carácter de la compensación se basa en la subsistencia de la organización y se sale de una dimensión exclusivamente material.

La compensación comprende toda clase de recompensas monetarias y no monetarias, extrínsecas e intrínsecas, reconocidas a un trabajador y conforman parte importante de la satisfacción de los empleados, haciendo posible para una organización el mantenimiento de la fuerza laboral (Bedodo y Giglio, 2006, p.37), las recompensas extrínsecas comprenden entonces “el salario, los incentivos, bonos y beneficios” otorgados por la organización al trabajador y las intrínsecas son propias de la labor desempeñada por una persona como la satisfacción laboral, las oportunidades de ascenso, el conocimiento adquirido, etc.

Madero (2009) define la compensación como un sistema de recompensas otorgadas a un trabajador como reconocimiento de su labor, que se conforman por recompensas de carácter financiero o monetario y recompensas no financieras que se derivan del ejercicio desempeñado por el trabajador, y del entorno de trabajo, sin comprender ningún aspecto económico. De esta manera las recompensas financieras se conforman de la compensación salarial, o sueldos devengados por el trabajador, bonos e incentivos monetarios. De acuerdo con este autor, este tipo de compensación está caracterizado por un aspecto transaccional derivado de la evaluación de los resultados de la labor desempeñada por el trabajador.

Por otro lado, la compensación no monetaria integra elementos como “el reconocimiento, la responsabilidad, el trabajo significativo, la autonomía, la oportunidad para desarrollar las habilidades, oportunidades de carrera, calidad de vida y equilibrio de trabajo y vida” (Madero, 2009, p.112), estando enmarcados en una interacción relacional, que se referencia de manera directa con la adquisición de conocimiento y el desarrollo y la experiencia profesional de los individuos. Ambos tipos de compensación son de gran importancia en temas como la productividad y la motivación laboral, ya que tienen una estrecha incidencia en la respuesta y percepción de los individuos frente a su labor, produciendo una mayor o menor satisfacción que repercute directamente en la rentabilidad y productividad organizacional (Madero, 2009).

Incentivos y beneficios

De acuerdo con García et al. (2011), los incentivos y beneficios son utilizados por las empresas con la intención de mantener motivados y comprometidos a sus trabajadores, siendo un proceso complementario de la compensación, que tiene el

objetivo de hacer la fuerza laboral más productiva a través de estímulos y ayudas otorgados a los individuos para cimentar su apoyo y fidelidad a la organización.

Los incentivos son entonces beneficios de carácter económico y no económico otorgados a las personas por su desempeño laboral y dan acceso a que estas personas permanezcan en sus puestos de trabajo. “Éstos hacen parte del sistema de recompensas y sanciones del que dispone la organización para dirigir el comportamiento de los empleados” (García et al. 2011, p.93).

Los incentivos económicos son usados para el alcance de los objetivos organizacionales, entre estos están el alcance de metas periódicas (mensuales, trimestrales, semestrales, etc.). Además, las organizaciones también suministran incentivos económicos premiando la antigüedad y permanencia de sus empleados, el desempeño de estos, y los resultados obtenidos por las áreas o departamentos organizacionales, estas últimas constituyen una retribución equitativa al grupo de trabajo que conforme el área y haya logrado los resultados esperados.

De acuerdo con García et al., (2011) existen tres tipos de incentivos:

1. Incentivos Individuales: estos son otorgados a los trabajadores como reconocimiento de su desempeño individual, los resultados obtenidos mediante su labor, su productividad y el logro de metas y objetivos.
2. Incentivos grupales: premian el trabajo en equipo y la cooperación, cuando las personas trabajan en conjunto por el mejoramiento de la productividad organizacional o el alcance de objetivos.
3. Incentivos organizacionales: este tipo de incentivos tiene en cuenta a la organización en conjunto, y son otorgados a todos los empleados por el logro de resultados organizacionales.

Palomino (2012) define los incentivos como una herramienta estratégica que permite el logro de los objetivos organizacionales y la competitividad empresarial, a través de la influencia que puede generar en los trabajadores, provocando que estos se esfuercen más por el alcance de las metas organizacionales, esta autora considera que la remuneración no es suficiente para producir ese estímulo extra que logre superar el desempeño cotidiano del talento humano, y que por ende los incentivos resultan de gran utilidad.

Aguiar et al. (2012) afirman que las organizaciones necesitan contemplar una serie de componentes esenciales para garantizar la productividad, entre estos elementos se resalta el talento humano, los trabajadores son el componente responsable de la productividad organizacional. Esta productividad dada a través de la fuerza laboral está ligada y condicionada por medio de otros subfactores, como lo son la “capacitación, diseño del trabajo, la supervisión, remuneraciones, incentivos y sindicatos” (p.34). Los incentivos son definidos de esta manera como un instrumento organizacional que fomenta la productividad de la fuerza laboral, a través de la satisfacción de los empleados, para estos autores la satisfacción es directamente proporcional a la productividad y a la calidad del servicio prestado por los trabajadores. Un aumento de la satisfacción laboral tiene como respuesta una fuerza

de trabajo comprometida con su labor; los incentivos reflejan entonces una contribución vital para el alcance de los objetivos organizacionales.

Los *beneficios* por su parte son definidos como privilegios que las empresas otorgan a sus empleados, representando un tipo de pago extra al sueldo del trabajador, pero que de manera común hacen parte de la remuneración total de este. En concordancia los beneficios integran elementos como servicios sociales y ventajas que proveen las organizaciones a sus colaboradores dependiendo de la posición jerárquica del cargo que ocupen; estos son determinados de acuerdo con las leyes y normatividad que rige el territorio nacional donde se encuentra ubicada la organización, contemplando además las políticas organizacionales (García et al., 2011).

Existen una gran cantidad de beneficios de carácter social otorgados por las organizaciones, sin embargo, los autores realizan la clasificación de estos de acuerdo con tres especificaciones la exigibilidad legal, la naturaleza y los objetivos (García et al., 2011).

- Beneficios de exigibilidad legal: son aquellos exigidos mediante la legislación laboral, y en los cuales se contemplan los beneficios de seguridad social, auxilio de transporte, primas, vacaciones, pensión de jubilación, ARL, etc.
- De naturaleza: representan los beneficios económicos concedidos por medio del salario o nómina o como parte las prestaciones sociales del trabajador, y agrupan beneficios como “vacaciones, la prima salarial, las bonificaciones y la complementación del salario en ausencia. Son no monetarios cuando se ofrecen no financieros, es decir, servicios de restaurante, asistencia médica, servicio social, club, transporte y horario móvil o flexible” (p.95).
- De objetivos: integran beneficios que apoyan al trabajador y a sus familiares asistiendo en temas de salud, seguridad y recreación, como lo son la asistencia médica, financiera, psicológica, de esparcimiento y recreación. Diseñados como un complemento que busca una mejoría directa en la calidad de vida del trabajador.

La Torella (2014) define los beneficios laborales como un instrumento de gestión empresarial, que es utilizado por las organizaciones como una estrategia para atraer y conservar la fuerza laboral, de manera competitiva, pero pensando siempre en el trabajador. Para esta autora un sistema de beneficios laborales representa acciones más allá de la normatividad nacional vigente en materia laboral, y del proceso de remuneración; comprendiendo que la remuneración monetaria no debe verse como el único generador de motivación y satisfacción para los empleados, sino que existen elementos que merecen gran importancia entre estos beneficios no salariales que son valorados a través de focos emocionales por los trabajadores, como lo son “el tiempo libre, la seguridad, el desarrollo, los servicios adicionales o la generación de experiencias o vivencias personales que fortalezcan y optimicen la CVL” (p. 4).

Paytan y Quispe (2019) afirman que los beneficios laborales, son un complemento de la remuneración salarial y tienen el objetivo de mejorar las condiciones laborales

y con estas la calidad de vida laboral de los trabajadores, fomentando su crecimiento integral.

Higiene y Seguridad Industrial es el proceso que comprende el cuidado de los empleados, y la prevención respecto a los riesgos y enfermedades profesionales que están susceptibles a padecer, derivadas del entorno del trabajo. Este es un proceso de suma importancia ya que la no prevención y falta de cuidado en los entornos laborales pueden producir grandes efectos en las personas y un impacto económico fuerte en las organizaciones. Las actividades comprendidas por los sistemas de higiene y seguridad laboral se enfocan en garantizar que las personas trabajen bajo condiciones apropiadas, y que el entorno laboral sea el óptimo para el desarrollo de las actividades organizacionales. La higiene laboral según los autores además de trabajar sobre la prevención de enfermedades y riesgos contempla procesos de diagnóstico (exámenes médicos) y cuidado de la salud física y mental de las personas (García et al., 2011).

De acuerdo con García et al. (2011) el proceso de higiene y seguridad industrial debe tener en cuenta elementos como la motivación del personal hacia la prevención y la seguridad en el entorno laboral, a través de programas de capacitación que permitan brindar conocimientos a los empleados sobre el desempeño óptimo de actividades que garanticen su salud física y mental. Además, deben contemplar procesos de comunicación que den acceso para orientar a las personas sobre las normativas de seguridad que se deben tener en cuenta y llevar a cabo dentro de la organización.

Entre las características más importantes para el análisis del proceso de higiene y seguridad laboral, García et al. (2011) destacan las condiciones ergonómicas, el ambiente físico y psicológico en el que se desarrolla el trabajo, contemplando desde la estructura material del lugar de trabajo hasta las relaciones personales y jerárquicas que se desenvuelven en el entorno laboral, las cuales pueden ser generadoras de estrés y otros riesgos si no presentan en las condiciones óptimas.

Kayser (2007), define la higiene y seguridad industrial como el conjunto de actividades gerenciales direccionadas a la identificación, evaluación y control de factores de riesgos laborales, que puedan llegar a afectar la salud o bienestar físico o psicológico de los trabajadores, a través de procesos de prevención de enfermedades y la generación de un ambiente de trabajo saludable y seguro.

Para Cabo (2010) la higiene industrial es el trabajo científico enfocado en identificar, evaluar y controlar los factores del entorno del trabajo que pueden llegar a causar tensiones o afectaciones a la salud de los trabajadores o la comunidad.

La higiene industrial es definida como un proceso preventivo no médico, dirigido a evitar las enfermedades de tipo laboral causadas por factores ambientales, elementos físicos y/o biológicos que pueden llegar a afectar la salud del trabajador, su método de aplicación se guía por la identificación, evaluación, y control de los factores que pueden llegar a causar la afección, para evitar a tiempo que puedan producir efectos nocivos en las personas (Floría, 2007).

2.1.1.3 Desarrollo de personal

García et al. (2011) proponen dentro de su enfoque de los macroprocesos de Gestión Humana, el macroproceso de *Desarrollo de personal*, cuyo objetivo es el desarrollo y crecimiento de los individuos tanto en lo personal como a nivel profesional, el cual se lleva a cabo por medio de cuatro procesos: capacitación y entrenamiento, desarrollo del personal y plan carrera, evaluación del desempeño y monitoreo. Para los intereses de este estudio, de acuerdo con los objetivos planteados, se profundizará únicamente en los procesos de *capacitación y entrenamiento y desarrollo del personal y plan carrera*.

Capacitación y entrenamiento

Las organizaciones se han dado cuenta de la importancia del capital humano, ya que es por medio de sus habilidades, talentos y aptitudes que se logran los objetivos organizacionales y es por medio de sus colaboradores que se alcanza la ventaja competitiva. A raíz de esto, surge la necesidad dentro de las organizaciones de establecer políticas de capacitación que permitan la adquisición y desarrollo de nuevas capacidades por parte de los empleados, que serán de utilidad para éstos en el desempeño y consecución de sus funciones dentro de la empresa (García et al. 2011).

La capacitación es definida por García et al. (2011) como un proceso por medio del cual las organizaciones le ofrecen a sus empleados las herramientas y métodos necesarios para el fortalecimiento y mejoramiento continuo de sus habilidades, destrezas, aptitudes y conocimientos en un momento específico. Estos autores plantean que existe una diferencia marcada entre el término capacitación y entrenamiento, mientras que la capacitación es vista como un proceso cuyo alcance trasciende a nivel personal y de aprendizaje, el entrenamiento se limita a mejorar las habilidades y destrezas técnicas, físicas y de carácter repetitivo que requiere la persona para desempeñarse en su cargo.

Para Chiavenato (2009) el término capacitación es entendido como “el proceso mediante el cual se prepara a una persona para que desempeñe con excelencia las tareas específicas del puesto que ocupa” (p. 371), a través de la capacitación, las empresas buscan desarrollar competencias y destrezas en sus empleados para que éstos sean más productivos, creativos e innovadores y de esta manera contribuyan al logro de los objetivos de la organización para la que laboran. De acuerdo con lo que propone este autor, las capacitaciones generan valor agregado no sólo en la persona que las recibe, sino que también en los clientes y en la organización en general, además por medio de este proceso se incrementa el capital intelectual y se enriquece el patrimonio humano de las empresas.

Diversos autores como García, Murillo y González (2011), Chiavenato (2009), entre otros, afirman que la capacitación es un proceso periódico y continuo que consta de cuatro fases o etapas, que son:

1. *Diagnóstico o detección de las necesidades de capacitación*, esta etapa consiste en realizar un análisis del área, las labores e individuos para detectar quiénes necesitan con mayor urgencia las capacitaciones; por medio de este diagnóstico se identifican las carencias que tienen los empleados con respecto a conocimientos, competencias y habilidades que requieren para el desarrollo de sus labores, las cuales deben ser satisfechas y pueden ser pasadas, presentes o futuras (Chiavenato, 2009; García, Murillo y González, 2011).
2. *Diseño del programa de capacitación*, luego de identificar las competencias que necesitan fortalecer los empleados en la etapa de diagnóstico, se debe diseñar un programa de capacitación, donde se establecen las acciones que se deben llevar a cabo y los objetivos del proyecto, es importante que éstos últimos estén relacionados directamente con las necesidades estratégicas de la organización. Para Chiavenato (2009), los programas de capacitación deben responder a las siguientes preguntas: ¿quién debe ser capacitado?, ¿cómo capacitar?, ¿en qué capacitar?, ¿quién capacitará?, ¿cuándo capacitará? y ¿para qué capacitar? La última pregunta busca identificar los objetivos de la capacitación.
3. *Implementación del programa de capacitación*, esta etapa hace referencia a la ejecución y desarrollo del programa, Chiavenato (2009) menciona que existen diversas técnicas para capacitar a los empleados y fortalecer las habilidades y competencias que éstos requieren, como: la capacitación en el puesto, las técnicas de clase, las lecturas, la instrucción programada, la capacitación por computadora y el e-learning, además indica que las capacitaciones se pueden llevar a cabo a través de las TIC, teléfonos, computadoras, etc.
4. *Evaluación del programa de capacitación*, constituye la etapa final del proceso de capacitación, en esta se evalúa la eficacia del programa y si se cumplieron los objetivos iniciales, en palabras de Chiavenato (2009) “si se satisfizo las necesidades de la organización, las personas y los clientes” (p. 388). Para medir el éxito de la capacitación se utilizan las siguientes medidas: costo, calidad, servicio, rapidez y resultados.

Desarrollo del personal y plan carrera

El desarrollo del personal dentro de la organización es visto como un proceso de aprendizaje, que, a diferencia de la capacitación, no se fija en las necesidades que tiene la persona para desenvolverse en el puesto actual, sino que se enfoca en el futuro del empleado, en las competencias que requerirá para desempeñarse en un próximo puesto de trabajo, en su crecimiento personal y en el plan carrera del mismo. El desarrollo de las personas se refiere también a la educación y orientación hacia el futuro que reciben los colaboradores, el término educación debe ser entendido como los procesos de formación más profundos que impactan en el crecimiento personal del empleado y en su capacidad para comprender e interpretar el conocimiento (Chiavenato, 2009).

Para Werther y Davis (2008) el desarrollo del personal consiste en programas que están dirigidos a los niveles superiores y medios dentro de las organizaciones y definen este concepto como la “educación que busca el crecimiento profesional” (p.

253), dicho de otra manera, el desarrollo es visto por estos autores como la formación y aprendizaje integral que requieren las personas para desempeñarse satisfactoriamente en el futuro y añaden que esta formación debe estar orientada a la visión y objetivos que tiene la organización. De la misma forma, Mondy (2010) sostiene que el desarrollo tiene que ver con el aprendizaje, conocimientos y habilidades que adquieren las personas, que van más allá del trabajo actual y cuyo enfoque es a largo plazo, por medio de este proceso las empresas preparan a sus trabajadores para que su rendimiento se alinee con la evolución y crecimiento de la organización.

Existen múltiples métodos para el desarrollo de las personas dentro de las empresas, con base en Chiavenato (2009), los principales métodos de desarrollo del personal en su puesto actual son: la rotación de puestos, los puestos de asesoría, el aprendizaje práctico, la asignación de comisiones, la participación en cursos y seminarios externos, los ejercicios de simulación, la capacitación por fuera de la empresa, el estudio de casos, los *business games*, los centros internos de desarrollo y el coaching. Con respecto a los métodos de desarrollo por fuera del puesto menciona dos: la tutoría y la asesoría.

García et al. (2011) señalan que aparte de los métodos de desarrollo del personal propuestos por Chiavenato (2009), existe otro método conocido como el plan carrera, a través del cual la empresa orienta al empleado para que éste identifique su potencial y sus intereses en el ámbito laboral. Mondy (2010) define la *carrera*, como “un curso general de acción que una persona elige seguir a lo largo de su vida laboral” (p. 224), según este autor, el término hacía alusión a los puestos de trabajo que ocupaba de manera secuencial una persona durante su vida y no necesariamente en una misma compañía, mientras que para Chiavenato (2009), el concepto se refiere a “la secuencia de puestos y actividades que desarrolla una persona a lo largo del tiempo dentro de una organización” (p. 231).

La planeación de la carrera desde el punto de vista de Mondy (2010), se trata de un proceso continuo mediante el cual las personas se fijan metas y encuentran los medios para alcanzarlas, para este autor, contrario a lo que se piensa, el plan carrera no debe ser visto como un proceso lineal y lógico, puesto que a medida que las personas avanzan en su vida laboral se encuentran ante retos, contingencias y cambios constantes dentro del ambiente de trabajo que les obliga ajustar sus objetivos. Este autor, también menciona que, a través de la planeación de la carrera, las personas identifican en dónde están y hacia dónde se quieren dirigir profesionalmente.

Tradicionalmente, la planificación de la carrera de los colaboradores era tarea de las compañías, quienes se encargaban de “preparar a la persona a efecto de que ocupara puestos gradualmente más altos dentro de la jerarquía de la organización” (Chiavenato, 2009, p. 231), por tal razón el plan carrera se desarrollaba de manera vertical (promoción a puestos de mayor nivel jerárquico), actualmente, el desarrollo de la carrera es cada vez más horizontal (crecimiento profesional en puestos del mismo nivel, pero que tienen mayor exigencia o incluyen otras especialidades).

2.1.2 Calidad de vida y calidad de vida laboral

La calidad de vida es un término que ha tomado especial relevancia en las últimas décadas, de acuerdo con Galván (2021) este concepto puede comprender diferentes niveles de la vida de las personas, en los que se pueden encontrar características biológicas o físicas, económicas, sociales, y psicológicas, relacionadas estrechamente a dimensiones de bienestar social. De esta manera el concepto de calidad de vida agrupa en conjunto elementos objetivos y subjetivos relacionados con el bienestar social y que surgen de la vivencia ya sea individual o conjunta inmersa dentro de la vida social.

Por su parte Rodríguez et al. (2021), observan este concepto como una definición compleja y abstracta, que expresa una calificación subjetiva del nivel de satisfacción de un individuo sobre la vida misma, en palabras más sencillas refiere al grado de bienestar percibido por una persona, calificado en relación con indicadores objetivos, como lo son los factores biológicos, psicológicos y sociales. Rodríguez et al. (2021) mencionan que la calidad de vida se explica en relación con la presencia o ausencia de satisfacción vital como declaración subjetiva, acompañada de la presencia o ausencia de los indicadores objetivos los cuales son considerados como determinantes de una “buena vida, una vida satisfactoria o adecuada”.

Alves et al. (2013) describen la calidad de vida como la percepción del individuo entorno a su vida “en relación al contexto cultural y el sistema de valores en que vive” (p. 148), ligado con sus objetivos, expectativas, normas y preocupaciones. De acuerdo con estos autores, esta definición tiene un componente multidimensional que se integra de una estructura con factores como el físico y el psicológico, acompañados del grado de independencia, las relaciones sociales, el entorno, y las creencias personales y religiosas.

Estos autores enfatizan que dicho componente de multidimensionalidad permite reconocer que la salud humana es conformada por aspectos subjetivos y objetivos que hacen parte de la vida de los individuos, dentro de esos aspectos objetivos estarían la seguridad, la alimentación, la vivienda, entre otros y dentro de los subjetivos se encuentran las percepciones individuales de las personas, sobre aspectos que sienten generan bienestar o satisfacción para su vida. En este sentido, Alves et al. (2013), definen la calidad de vida (CV) como una construcción individual, que manifiesta vivencias, atributos de la personalidad, entre otras manifestaciones relacionadas a las percepciones sobre elementos generadores de satisfacción y/o bienestar individual de las personas.

Urzúa y Caqueo (2012) dividen el concepto de CV en dos categorías de definiciones, la primera de estas categorías es la de condiciones de vida, que hace referencia a que el concepto de CV es equiparable a una suma de la valoración dada a los factores de condiciones de vida personales, como lo son la salud física, las relaciones sociales, y la ocupación, entre otras, las cuales son analizadas y calificadas como factores absolutamente objetivos. Los autores indican que esta descripción del concepto de CV hace posible la comparación de dos individuos a

partir de la evaluación de los indicadores mencionados, no obstante, señalan que dichos indicadores dan una percepción más de cantidad que de calidad de vida.

La segunda categoría descrita por Urzua y Caqueo (2012) es la de satisfacción con la vida, en esta categoría “la calidad de vida es definida como un sinónimo de satisfacción personal” (p. 63), esta definición tiene un componente altamente subjetivo, pues es dependiente de la percepción del individuo sobre el bienestar, abstrayendo según las dimensiones externas objetivas como la cultura, la salud física, el contexto económico y social, entre otras.

Para Ardila (2003) “la calidad de vida define un estadio de bienestar general” (p. 163), producto del logro de capacidades potenciales en el individuo. Para este autor el concepto de CV también presenta elementos subjetivos y objetivos. En concordancia, menciona que esta definición se construye a partir de aspectos subjetivos que se relacionan con la sensación o percepción de bienestar sobre aspectos como el físico, psicológico y social, delimitando como elementos subjetivos las características personales del individuo, las emociones, la seguridad, la privacidad, la productividad, entre otros y como aspectos objetivos la estabilidad económica, las relaciones sociales óptimas, la interacción con la comunidad y el medio ambiente y la percepción objetiva de la salud.

De acuerdo con las definiciones de los diferentes autores relacionados, se puede decir entonces que la calidad de vida es un concepto compuesto tanto de variables subjetivas como de variables objetivas, en este orden de ideas las variables objetivas estarían relacionadas a factores como la salud física, psicológica, entorno económico, social y cultural, etc. Y las variables subjetivas vendrían determinadas por la percepción de cada individuo sobre la satisfacción o bienestar de la vida misma.

La CVL es el concepto más predominante dentro del presente estudio y del cual se desprenden las variables a analizar por tal motivo merece una descripción clara de su significado y orígenes. De acuerdo con Alves et al., (2013) las personas transitan la mayor parte de su tiempo en sus trabajos. Lo que quiere decir que gran parte de la vida de los individuos se desarrolla dentro de su actividad laboral, para estos autores la importancia o el significado que los individuos asignan a su trabajo es razón en cierto grado de su calidad de vida. Pues es a través del trabajo que las personas obtienen su estabilidad económica o material y logran suplir sus necesidades tanto básicas como las relacionadas con la satisfacción personal y autorrealización profesional. De aquí se desprende entonces la importancia del término CVL, puesto que del trabajo mismo no solo dependen variables económicas, sino experiencias y elementos propios de la vida de las personas.

García et al. (2011) manifiestan que el “término CVL tiene sus orígenes en 1972 en una conferencia internacional sobre teoría y práctica de democratización del trabajo” (p. 106). Estos autores mencionan que la CVL es definida como las valoraciones que presentan las personas derivadas de la experiencia obtenida en las vivencias procedentes de su trabajo y el entorno que rodea el mismo; frente a la satisfacción, bienestar físico, psicológico y social. Además aseguran que esta definición debe de

ser comprendida a través de dos magnitudes, una de estas es la objetiva que asume las relaciones del individuo con las condiciones de trabajo, la segunda dimensión se basa en aspectos subjetivos que están estrechamente ligados a las ideas, percepciones y calificaciones dadas por el individuo a temas como las condiciones laborales, el entorno social, el clima organizacional y las oportunidades de crecimiento o ascenso dentro de la organización (García et al., 2011).

La CVL está profundamente ligada con los procesos de salud y bienestar que se ejecutan dentro de las empresas los cuales buscan mejorar el rendimiento en la labor de los empleados. Para García et al. (2011) el área de gestión humana es la encargada de asegurar los procesos que trabajan por el mejoramiento y el mantenimiento de la CVL en las organizaciones, garantizando así que los empleados realicen sus labores de manera adecuada y con la motivación y compromiso necesarios, a favor de las organizaciones. Para estos autores no es correcto omitir las emociones y sensaciones de los trabajadores, ya que estas influyen directamente en la productividad y la efectividad organizacional.

Por otro lado, García et al. (2011) refieren que la CVL no está limitada exclusivamente por elementos personales o vivenciales, sino que además tiene implicaciones de carácter sistémico entre dichos elementos personales y organizacionales.

Por tal motivo exponen tres modelos de CVL:

1. Modelo de Nadler y Lawler: el cual expone que la CVL se basa en cuatro factores que al incrementarse representan una optimización o mejora para la misma. Estos factores son el involucramiento de los empleados en la toma de decisiones, la reconfiguración o reestructuración de la labor, la innovación o mejoramiento del sistema de compensación y la mejora del entorno laboral.
2. Modelo de Hackman y Oldhan: de acuerdo con los autores, los elementos del cargo originan estados psicológicos complejos que llevan a resultados individuales y de trabajo que afectan la CVL. Dichos factores son la diversidad de destrezas, la identificación de la labor, la connotación de la labor, la independencia, la retroalimentación de la propia labor, la retroalimentación externa y las interrelaciones.
3. Modelo de Walton: en este modelo existen ocho factores que interfieren en la CVL, los cuales son la remuneración digna y razonable, los ambientes de seguridad y salud en el trabajo, la labor y desarrollo de las habilidades, y las posibilidades de ascenso, la integración social en la organización, la normatividad, el trabajo y espacio total de vida, y finalmente la importancia la vida social en el trabajo.

Para Chiavenato (2000) la CVL refiere al nivel de satisfacción de los trabajadores sobre las necesidades que logra suplir siendo parte de una organización y como producto de sus experiencias en esta. El autor acuña que la CVL influye en las conductas y posturas individuales relevantes en temas como la productividad, la motivación laboral, la adaptación y aceptación de los cambios, la innovación, etc. Asimismo, afirma que la CVL se ajusta a dos componentes adversos, por un lado, la

demanda de los trabajadores sobre el bienestar y satisfacción de la labor y por otro lado la inclinación de las organizaciones hacia la productividad y la rentabilidad de esta. Chiavenato supone además que la CVL no solo está definida por factores personales o circunstancias del entorno laboral, sino que es determinada de manera sistemática por el conjunto de elementos individuales y organizacionales.

Asimismo, Segurado y Agulló (2002) definen la CVL como un concepto muy diverso y extenso ya que existen múltiples definiciones del mismo, sin embargo, estos autores señalan que el concepto de CVL se basa sobre dos parámetros, uno tiene su lógica sobre las organizaciones, la productividad y la maximización de las utilidades, mientras que el otro se enfoca en el bienestar psicosocial del trabajador, estos parámetros o dimensiones conceptuales son denominados la calidad de vida del entorno de trabajo y la perspectiva de la CVL psicológica.

Ambas dimensiones persiguen objetivos distintos según su énfasis. La perspectiva de la calidad de vida del entorno tiene como objetivo trabajar en la calidad de vida por medio de los intereses organizacionales, teniendo como foco de estudio la organización como sistema, a partir de un análisis general. Por su parte, la dimensión de CVL psicológica se enfoca en el trabajador por medio de un análisis más detallado sobre aspectos puntuales que se relacionan con los múltiples escenarios del ambiente laboral en el que se desenvuelve el individuo; destacando aspectos subjetivos de la vida laboral y dando mayor relevancia al trabajador como individuo (Segurado y Agulló, 2002).

En este orden de ideas la dimensión de la CVL psicológica se enfoca mayoritariamente en “la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador anteponiendo los intereses individuales a los de la organización” (Segurado y Agulló, 2002, p. 829). Por otra parte, la dimensión de la calidad de vida del entorno de trabajo centra su atención en el aumento de la productividad y la eficacia organizacional, siendo esta necesaria para el alcance de la satisfacción y bienestar laboral del trabajador.

González et al. (1996) señalan que la definición de calidad de vida en su significado más vasto comprende todos los elementos y situaciones que atañen al trabajo en un contexto amplio, entre estos elementos se encuentran los horarios de las jornadas laborales, la remuneración y beneficios laborales, el entorno laboral, la interacción y relaciones interpersonales, y las oportunidades de ascenso, los cuales tienen implicaciones significativas sobre la satisfacción y motivación laboral. La CVL también contempla las vivencias específicas de los individuos desprendidas de sus labores en relación con las posibilidades derivadas de este. Concretamente la CVL se enfoca en conjugar estos elementos del trabajo que se desprenden de la experiencia individual de las personas con los objetivos y metas de las organizaciones.

En esta misma línea, la CVL es la denominación utilizada para explicar la manera en que se desarrolla la vivencia laboral en escenarios tanto objetivos como subjetivos. Dentro de los elementos objetivos se encuentran la seguridad, higiene, remuneración, etc. Mientras que los elementos subjetivos vienen dados por la

percepción del trabajador sobre su experiencia en el trabajo. Por tal razón se hace referencia a que este constructo necesita de la unión de dimensiones tanto subjetivas como objetivas, para lograr la complementariedad necesaria de dichos factores y valorar adecuadamente el contexto laboral presente (González et al., 1996).

2.1.2.1 Condiciones de trabajo

De acuerdo con Blanch (2011) las condiciones de trabajo son comprendidas como el grupo de rasgos, características y circunstancias “ecológicas, materiales, técnicas, económicas, sociales, políticas, jurídicas y organizacionales en el marco de las cuales se desarrollan la actividad y las relaciones laborales” (p.5), este espacio en el que se desarrolla el trabajo influye de manera directa en calidad del mismo, el bienestar, la motivación, satisfacción, rendimiento, productividad (eficacia y eficiencia laboral) y compromiso del trabajador con su labor, dando como resultado el rendimiento organizacional. De igual manera las condiciones de trabajo son de manera recurrente la causa de enfermedades laborales, absentismo, rotación, accidentes laborales, etc.

Martínez et al., (2013) afirman que la remuneración económica y no económica, el entorno físico en el que se desarrolla la labor y los factores de higiene y seguridad laboral, enmarcan el contexto y las condiciones en las que se lleva a cabo la labor. Estos autores definen las condiciones de trabajo como el conjunto de características y situaciones “materiales, físicas, económicas, políticas y organizacionales” a través de las cuales se efectúa el trabajo y se establecen las relaciones de carácter laboral (p.543). Este conjunto de factores tiene una incidencia tanto en la calidad del trabajo, como en el bienestar, salud, y motivación del trabajador. Por lo anterior, de la composición y estructuración adecuada de las condiciones laborales dependen la productividad y salud organizacional.

Por su parte Cogollo y Gómez (2010); Canales, Valenzuela y Paravic (2016) concuerdan en que las condiciones de trabajo pueden tener un efecto positivo o negativo en la salud de las personas, cuando son favorables generan satisfacción y motivación, por el contrario, cuando las condiciones de trabajo son precarias generan insatisfacción laboral, problemas físicos y psicológicos en los trabajadores. Además, mencionan que el término hace referencia al conjunto de factores físicos, sociales y administrativos que afectan el ambiente de trabajo e influyen en el trabajador.

Murillo y Montaña (2018) señalan que las condiciones laborales reflejan la calidad del trabajo que tiene una persona. Esta calidad es entendida como el bienestar que genera el trabajo por medio de factores como la remuneración, los beneficios, la seguridad económica, entre otros. En otras palabras, las condiciones de trabajo son consideradas como factores que generan bienestar en los trabajadores, de ahí que los autores adviertan que existe una relación directa entre las variables bienestar y condiciones de trabajo, pues en la medida en que las condiciones sean positivas, mayor será el bienestar de los empleados y mayor será el nivel de productividad de estos.

2.1.2.2 Bienestar laboral

En la literatura es complejo encontrar una definición exacta de lo que se entiende por bienestar, en muchas ocasiones este término se relaciona estrechamente con la felicidad, así para García (2002), el concepto se agrupa en tres grandes categorías: el primero describe el bienestar como “la valoración del individuo de su propia vida en términos positivos” (p. 21), desde este punto de vista, el término está relacionado con la satisfacción con la vida que sienten las personas; la segunda categoría tiene que ver con cómo los sentimientos o afectos positivos predominan sobre los negativos, esta concepción es analizada desde la perspectiva de la felicidad, en ese sentido, entre más feliz es una persona, las experiencias afectivas positivas son superiores a las negativas y finalmente la tercer categoría está relacionada con planteamientos filosóficos, el bienestar subjetivo es comprendido como “la posesión de una cualidad deseable” (p. 21).

En ese sentido, García (2002) entiende el bienestar subjetivo como la calificación que le dan las personas de modo general a su vida en términos positivos o qué tan a gusto están con la misma. Al momento de hacer esta evaluación se basan en dos componentes: pensamientos y afectos. El primero, es la parte cognitiva, la satisfacción con la vida y se obtiene al comparar las aspiraciones con los logros, lo cual conlleva a que la persona se sienta realizada o en el otro extremo, frustrada; el segundo componente es el afectivo y tiene que ver con las emociones, sentimientos y estados de ánimos en los que incurrir con mayor frecuencia. Para este autor, ambos elementos se correlacionan y a su vez difieren entre sí, puesto que una persona que está satisfecha con la vida *en general*, experimenta emociones placenteras y valora positivamente los eventos y circunstancias por los cuales atraviesan y difieren porque mientras la satisfacción con la vida surge de una evaluación de ésta como un todo, los afectos nacen de la forma en que las personas afrontan o perciben la vida de acuerdo a sucesos específicos que les ocurren en el transcurso de la misma.

Blanch et al. (2010) definen el bienestar subjetivo o psicológico como las evaluaciones personales y reacciones emocionales positivas que tienen las personas hacia el grado de satisfacción que perciben sobre su propia experiencia de vida. Mencionan también, que existen dos tipos de enfoques desde los cuales se manifiesta el bienestar laboral: el *situation centered* y el *person centered*, el segundo enfoque afirma que el bienestar laboral surge como consecuencia de “entradas” o *inputs* organizacionales como las condiciones de trabajo que tienen las personas, los cambios laborales, entre otros y en algunas ocasiones también interfieren factores personales y situacionales.

Estrada y Ramírez (2010) señalan que hablar de bienestar laboral, es hablar de la satisfacción de las necesidades personales y organizacionales de los individuos dentro del contexto de trabajo, de acuerdo con estos autores, el término es sinónimo de un grado óptimo de satisfacción del trabajador, mencionan también que el concepto de bienestar parte de cuatro enfoques: el ecologista, el económico, el sociológico y el psicosocial.

1. Enfoque ecologista: el bienestar se observa desde la relación que existe entre las personas y el espacio físico en el cual se desenvuelven.
2. Enfoque económico: estudia el bienestar social de las personas desde el nivel de ingresos, gastos e inversiones que realizan.
3. Enfoque sociológico: hace referencia al “conjunto de condiciones objetivas y observables que conforma una comunidad” (Estrada y Ramírez, 2010, p. 3), desde este enfoque, el bienestar general de las personas se percibe en variables demográficas, el lugar de residencia, el grado de ocio, la familia o el trabajo.
4. Enfoque psicosocial: este enfoque estudia el bienestar desde la perspectiva subjetiva, de la percepción que tienen las personas sobre ellas mismas y del mundo en el que están inmersas. Entiende el concepto desde la felicidad y la satisfacción general con la vida, así como de los afectos (las emociones positivas y negativas vinculadas a diversos sentimientos).

2.1.2.3 Motivación y satisfacción laboral

El talento humano dentro de las organizaciones se configura como un elemento clave para el éxito de estas, ya que, de su eficiencia en el desarrollo y desempeño de sus labores, depende la posibilidad que tienen las empresas de lograr sus objetivos y metas. Aunque los objetivos personales suelen diferir de los organizacionales, es tarea de la alta gerencia comprender a las personas, satisfacer sus necesidades y mantener a su personal motivado, con el fin de utilizar su potencial, conocimientos, capacidades y habilidades para la consecución de las metas de la organización (Berardi, 2015).

Para Chiavenato (2007) el término *motivo* hace referencia a todo aquello que hace que un individuo actúe de cierta forma, que da origen a una tendencia o a un comportamiento en específico, según este autor, esta fuerza o impulso puede ser provocado ya sea por un estímulo externo o uno interno; el externo es generado a raíz del contacto con el ambiente y el interno está relacionado con los procesos mentales de la persona, en ese sentido, afirma que “la *motivación* está relacionada con el sistema de cognición de la persona” (p. 48), es decir, que sus actos están orientados por su percepción, por lo que piensa, cree, prevé, sabe de sí mismo y del ambiente que lo rodea.

De la misma forma, Chiavenato (2007) afirma que la motivación busca alcanzar una meta determinada y se presenta como resultado de fuerzas activas e impulsoras, ya sea por deseo de alcanzar o lograr algo o por recelo (temor, desconfianza y sospecha que algo negativo ocurra), de esta forma, la motivación de los individuos nace por la necesidad de poder o estatus que desea o por el miedo a la exclusión social y las amenazas a su autoestima.

De manera general, Robbins y Judge (2009) mencionan que el concepto de motivación es comprendido como el esfuerzo que hacen las personas para lograr cualquier objetivo; no obstante, estos autores aclaran que en el ámbito organizacional estos objetivos deben ser entendidos como aquellos que permiten el logro de las metas que se propone la organización, en ese orden de ideas, definen la

motivación laboral como “los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo” (p. 175), entendiendo la *intensidad* como el grado de energía que deposita una persona en una acción, la *dirección* como hacia dónde canaliza o dirige esa fuerza, en este caso, la organización; y la *persistencia* como el tiempo o la constancia que tiene el individuo en la realización de una tarea. En otras palabras, definen la motivación laboral como la fuerza y firmeza que tiene una persona hacia las labores que realiza en su trabajo y que finalmente beneficiarán a la organización en el logro de sus metas.

Koontz, Weihrich y Cannice (2008) afirman que lo que motiva a los seres humanos son las necesidades, las cuales cambian con el tiempo y tienen distintos niveles de intensidad, pueden ser conscientes o inconscientes y de primer o segundo nivel; las primarias son las fisiológicas, agua, refugio, aire, sueño, etc. y las secundarias están relacionadas con aspectos como la autoestima, el estatus, la afiliación, los logros y la autoafirmación o autorrealización. Para estos autores, la motivación hace referencia a “todo tipo de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares” (p. 388) que hacen que las personas se planteen metas y logren sus objetivos, y es deber de la alta gerencia motivar y satisfacer las necesidades de su fuerza de trabajo para que los objetivos personales se alineen con los organizacionales.

Newstrom (2011) afirma que la motivación del trabajo hace referencia a un conjunto de fuerzas tanto internas como externas que impulsan a un empleado a elegir cierto curso de acción y a actuar de una manera específica para el logro de una o varias metas de la organización. También menciona que la motivación laboral es el resultado de la unión de fuerzas psicológicas dentro de cada individuo, y los empleados tienen un interés vital en tres elementos de ella:

1. *Dirección y enfoque de la conducta* (factores positivos son la confiabilidad, creatividad, sentido de ayuda, oportunidad; factores disfuncionales son los retrasos, ausentismo, retiro y bajo desempeño);
2. *Nivel del esfuerzo* aportado (contraer compromiso pleno con la excelencia, en lugar de hacer apenas lo suficiente para salir adelante)
3. *Persistencia de la conducta* (mantener repetidas veces el esfuerzo en contraste con su abandono prematuro). (Newstrom, 2011, p. 107)

Con relación a la noción de la motivación desde las teorías organizacionales, a lo largo de los años diversos estudiosos postularon teorías relativas a este tema; las cuales tratan de explicar lo que las personas creen que les resulta importante y que está ocurriendo a su alrededor, así como lo que “consideran tiene mayor importancia para lograr la motivación” (López, 2005, p. 27). Las primeras teorías de la motivación (clásicas) tienen su aparición en la década de los años cincuenta, donde el concepto de motivación y comprender qué motiva a las personas se convirtió en un tema de interés para las organizaciones; en esta época se formulan cuatro teorías que hoy en día son reconocidas y constituyen la base para las teorías contemporáneas, dentro de los primeros estudios referentes al tema se encuentra la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow, la teoría X y Y propuesta por McGregor, la

teoría de los dos factores de Frederik Herzberg y la teoría de las necesidades de McClelland (Robbins y Judge, 2009).

Más adelante, surgen las teorías contemporáneas, que de acuerdo con Robbins y Judge (2009), representan el pensamiento actual que busca comprender qué motiva a los trabajadores, estas teorías son: la teoría de la evaluación cognitiva, del establecimiento de metas, de la eficacia personal, la teoría del reforzamiento, de la equidad y la teoría de las expectativas. En la Tabla 2, se presentan los postulados y conclusiones propuestas de algunas de las teorías clásicas y contemporáneas mencionadas previamente.

Tabla 2. Algunas de las Teorías Clásicas y Contemporáneas de la Motivación en el contexto del trabajo y organizacional

Teoría	Postulado
Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow (1963).	Para este autor lo que motiva e impulsa a las personas es la voluntad de satisfacer sus necesidades o lo que él denomina, fuerza interna; de este modo, postula que existe una jerarquía de cinco necesidades, estas son ascendentes y las divide entre necesidades de orden inferior (las fisiológicas y de seguridad) y de orden superior (sociales, de estima y autorrealización), que son definidas así: - Las fisiológicas, entendidas como las necesidades corporales: sed, hambre, sexo, etc. - Las de seguridad (cuidado y protección contra cualquier daño físico o emocional). - Las de afiliación, sociales o de aceptación (afecto, sentido de pertenencia, amistad, etc.). - Las de estima, que se componen por dos factores de estimación, los internos y los externos; la estimación interna hace referencia al respeto de sí mismo, la autonomía y el logro, mientras que la externa se refiere a la necesidad de estatus, reconocimiento y atención. - Las de autorrealización o realización personal, definidas como las necesidades que siente la persona de desarrollar y alcanzar todo su potencial, de llegar a ser más de lo que es capaz de llegar a ser. De acuerdo con esta teoría, una vez se ha satisfecho una necesidad, al menos de manera parcial, debido a que, por lo general, los individuos no satisfacen de manera completa sus necesidades, ésta deja de actuar como motivador activo y la siguiente se vuelve dominante. Bajo el planteamiento de este autor, en el ámbito laboral, si los gerentes quieren motivar a alguien deben tener la capacidad de discernir o identificar en qué nivel de la jerarquía se encuentra el empleado y centrarse en la satisfacción de las necesidades de ese nivel o las superiores.

Teoría bifactorial o de los dos factores de Herzberg.	Conocida también como la teoría de motivación e higiene, propuesta por el psicólogo Frederik Herzberg, afirma que la motivación tiene su origen en la búsqueda de satisfacción total de ciertas necesidades que tienen las personas, las cuales, a la larga producirán satisfacción en el trabajo. El origen de esta teoría se remonta a un estudio realizado por el autor, donde le solicita a las personas que participaron que describan situaciones en las que se sintieron bien o mal con respecto a sus trabajos; a partir de las respuestas otorgadas, Herzberg llega a la conclusión de que ciertas características en el trabajo se relacionan fuertemente con la satisfacción y otras con la insatisfacción, por tal motivo, satisfacción e insatisfacción no se configuran como términos opuestos, pues lo opuesto de "satisfacción" es la "falta de satisfacción" y lo contrario de "insatisfacción" es la "ausencia de insatisfacción". De esta forma, los <i>factores de desarrollo o motivadores intrínsecos</i>, como la realización, el crecimiento, el trabajo en sí mismo, la responsabilidad, el reconocimiento, el logro y el avance, se relacionan directamente con la satisfacción en el trabajo, mientras que, <i>los factores de higiene</i> o condiciones externas de un trabajo como las políticas y administración de la compañía, la supervisión, la vida personal, las relaciones con el jefe, con los compañeros, con las personas a su cargo, la remuneración salarial, las condiciones físicas del trabajo y la seguridad se perciben como fuentes de insatisfacción laboral, que cuando son adecuadas no generan insatisfacción, pero tampoco satisfacción. De acuerdo con Herzberg, para contar con empleados motivados, las organizaciones deben hacer énfasis en aspectos relacionados con el trabajo en sí como oportunidades de ascenso, la posibilidad de crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento, la responsabilidad y el logro.
Teoría de las necesidades de McClelland y colaboradores.	Esta teoría se basa en tres necesidades, que McClelland y otros han identificado como: el logro, el poder y la afiliación. A continuación, se definen cada una de ellas: Necesidad de logro, es lo que motiva a las personas a sobresalir, de luchar por el triunfo. Necesidad de poder, es la necesidad que tienen ciertos individuos de influir en el comportamiento y manera de actuar de los demás. Necesidad de afiliación, es el deseo que tiene un individuo de entablar fuertes relaciones interpersonales que sean duraderas y cercanas. Aunque existen investigaciones sobre cada una de las necesidades expuestas, la teoría de McClelland se orienta principalmente en la necesidad de logro y la relación que existe entre ésta y el desempeño en el trabajo. De los diversos estudios que se han realizado con base en esta teoría, se concluye que: Las personas que tienen necesidad de logro se ven motivadas por situaciones que representen un reto, no les gusta ser partícipes de situaciones muy favorables, ni situaciones muy desfavorables, en ese sentido, en el contexto laboral, cuando una persona se enfrenta a un trabajo que requiere de mucha responsabilidad, retroalimentación y un nivel intermedio de riesgo, esta persona estará motivada. Una persona con necesidad de logro alta, no se configura como un buen

	líder, gerente o directivo, pues las personas con necesidad de logro no están interesadas en influir, sino que más bien en su propio éxito y triunfo. En contraparte, las necesidades de poder y de afiliación, se relacionan con el éxito gerencial, no obstante, los gerentes exitosos tienen mucha necesidad de poder, pero poca de afiliación.
Teoría de las expectativas de Victor Vroom.	Esta teoría propone que los empleados se verán motivados a desarrollar cierto nivel de esfuerzo en ejercer una acción o realizar una tarea determinada, si esto los llevará a obtener una buena evaluación de desempeño; lo cual, a su vez, conducirá a la obtención de bonos, aumentos salariales, ascensos u otros beneficios por parte de la organización, que a la larga generará satisfacción personal. Con base en esto, la teoría se centra en tres relaciones: Relación esfuerzo-desempeño: la cantidad de esfuerzo que realiza una persona para obtener un desempeño favorable. Relación desempeño-recompensa: es el nivel de desempeño que un individuo ejerce y cree que le llevará a obtener el resultado que desea. Relación recompensas-metas personales: es la relación que existe entre las recompensas organizacionales y el nivel de satisfacción personal y atractivo que genera en un empleado. De acuerdo con esta teoría, lo que motiva a las personas a realizar sus actividades de la mejor manera, son los resultados que obtendrá, lo cual generará beneficios tanto para la organización (consecución de objetivos y metas organizacionales) como para los mismos empleados (logro de metas personales).

Fuente: Robbins y Judge (2009).

Con base en los conceptos y definiciones propuestos por los diversos autores referenciados previamente, se puede afirmar que lo que motiva a las personas es la satisfacción de sus necesidades, las cuales pueden ser fisiológicas, de afiliación, de poder o de autorrealización; además, las personas se ven motivadas por fuerzas intrínsecas y extrínsecas que las impulsan al logro de objetivos que se han fijado. Para tener una fuerza de trabajo motivada, las organizaciones deben identificar esas necesidades, comprender qué motiva a sus colaboradores (factores intrínsecos como el reconocimiento, el crecimiento personal y profesional, entre otros o los factores extrínsecos, remuneración, condiciones de trabajo, relaciones laborales, etc.) y utilizar esa fuerza impulsora no sólo para el beneficio de sus empleados, sino que también para el de la organización y con esto generar ventaja competitiva.

El término satisfacción laboral ha sido estudiado de manera amplia en el campo de la psicología de las organizaciones, su importancia radica en que la satisfacción en el trabajo incide de manera directa en la satisfacción personal y en el logro de los objetivos personales de los individuos que trabajan para una organización (Chiang, Martín y Núñez, 2010). Aunque la insatisfacción laboral suele originarse por problemas personales más que por circunstancias que ocurren en el ámbito laboral, las organizaciones no pueden ignorar la relevancia de contar con personal que se sienta satisfecho con su trabajo, puesto que la satisfacción laboral es “un factor clave en el éxito organizacional y en la productividad” (Pino, Arévalo y Padilla, 2020,

p. 208) y a su vez, el bienestar de las personas es fundamental para el bienestar de la organización.

El término satisfacción en el trabajo o satisfacción laboral, es un concepto amplio y hace referencia a la actitud positiva que tiene una persona frente al trabajo que realiza, esta sensación resulta de la evaluación que hace el individuo de las características o componentes de su trabajo, que van más allá de las labores operativas que ejerce en su cargo e incluye aspectos como las relaciones interpersonales, el cumplimiento de los estándares de desempeño, las políticas de la organización en la que labora, entre otros factores. De acuerdo con Robbins y Judge (2009) “una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de éste, en tanto que otra insatisfecha los tiene negativos” (p. 79).

Para Robbins y Judge (2009) el motivo por el cual las personas encuentran satisfacción en el trabajo se debe primordialmente a dos aspectos, el primero está relacionado con las *condiciones propias del empleo*, el cual dividen en 5 facetas que son el trabajo en sí, la remuneración, las oportunidades de ascenso, la supervisión y el compañerismo, para estos autores la faceta que tiene mayor correlación y que genera un mayor nivel de satisfacción en los individuos es el *trabajo como tal* y llegan a la conclusión de que las personas prefieren trabajar en organizaciones que brinden capacitaciones, independencia, control, que generen retos y sean estimulantes, sobre los trabajos que sean predecibles y rutinarios.

El segundo aspecto que juega un papel primordial en la satisfacción laboral, es la personalidad del individuo y la percepción que tienen sobre ellos mismos, de acuerdo con Robbins y Judge (2009), aquellos que tienen una autoevaluación positiva sobre sus aptitudes, competencias y utilidad como individuos se sienten más satisfechos con sus trabajos y por ende, se sienten atraídos por empleos y puestos de trabajo más desafiantes, mientras que, por su parte, las personas con autoevaluaciones negativas tienen objetivos menos ambiciosos y se rinden con más facilidad ante posibles adversidades que se les pueda presentar, lo cual conlleva a que prefieran trabajos monótonos y repetitivos.

La satisfacción laboral puede definirse como la actitud que toma un empleado hacia su propio trabajo, estas actitudes se basan en valores y las creencias de la persona, y surgen a raíz de la percepción de las características actuales de su trabajo, así como de lo que un individuo desea de su puesto de trabajo, este ideal proviene de las necesidades, valores y rasgos personales del individuo. Las condiciones actuales del puesto de trabajo que definen el nivel de satisfacción laboral en un individuo están dadas por aspectos como la retribución, las condiciones de trabajo, la supervisión, las relaciones interpersonales con los compañeros, la seguridad en el empleo y las oportunidades de progreso (Hannoun, 2011).

Gibson et al. (2011), por su parte, definen la satisfacción laboral como la actitud de un empleado por su trabajo, la cual depende no sólo de la percepción que tiene hacia su puesto, sino que también de los factores del ambiente de trabajo, como lo son el estilo del supervisor, las condiciones laborales, las prestaciones, las políticas y los procedimientos, asimismo, añaden que existen diversas dimensiones que se

asocian con la satisfacción laboral, no obstante, destacan cinco en particular que tienen alta incidencia en la satisfacción de los trabajadores: 1) el pago, la cantidad y la sensación de equidad que proporciona el pago; 2) el trabajo en sí, entre más interesantes sean las tareas y generen más oportunidades para aprender, así como responsabilidad, será mayor la satisfacción del individuo; 3) las oportunidades de ascenso, 4) supervisor, el interés y preocupación del supervisor sobre sus empleados y 5) el compañerismo, el grado de cooperación, amabilidad y eficiencia de los compañeros, incide en el nivel de satisfacción laboral.

Las definiciones existentes sobre el concepto de satisfacción laboral toman dos perspectivas; para algunos teóricos este término hace referencia al estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas que se tienen ante el trabajo, mientras que otros autores afirman que la satisfacción laboral va más allá de las emociones y consiste en “una actitud generalizada ante el trabajo” (Chiang y Ojeda, 2013)

Por su parte, Pujol-Cols y Dabos (2018) abordan el concepto de satisfacción laboral desde dos categorías: la primera, es la *satisfacción laboral cognitiva*, la cual se puede entender como la evaluación consciente de cada uno de los factores, facetas o dimensiones del trabajo y la comparación con un estándar cognitivo que la persona realiza sobre éste; y la segunda, es la *satisfacción laboral afectiva*, entendida como la evaluación del nivel de satisfacción que hacen los empleados partiendo de emociones positivas que sienten con respecto a sus trabajos como un todo.

A continuación, se presenta una serie de definiciones hechas por diferentes autores que observan el concepto de satisfacción laboral desde la perspectiva afectiva y cognitiva (Tabla 3):

Tabla 3. Definiciones de satisfacción laboral

Autores	Definición de satisfacción laboral
Beer (1964)	Es la actitud que tienen los trabajadores hacia factores específicos del trabajo como el trabajo en sí, los compañeros, la compañía y otros aspectos psicológicos que se desarrollan en el contexto laboral. Una actitud favorable hacia estos aspectos indica que la persona está satisfecha con su trabajo y viceversa.
Smith, Knedall y Hulin (1969)	Estos autores definen la satisfacción laboral como las respuestas afectivas que los empleados atribuyen a facetas específicas de la situación laboral.
Locke (1976)	Es el estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona.

Blue (1976)	Son las actitudes que siente el trabajador con respecto a su trabajo, a los distintos aspectos relacionados con éste y hacia la vida en general.
Kalleberg (1977)	La satisfacción laboral es una orientación afectiva generalizada, que sienten las personas hacia los roles de trabajo que están ocupando en la actualidad.
Brief (1998)	La satisfacción laboral resulta de procesos emocionales y cognitivos por medio de los cuales el empleado evalúa su experiencia en el trabajo.
Fisher (2000)	Es la respuesta afectiva o emocional que siente una persona hacia el trabajo como un todo.
Weiss (2002)	Este autor considera que la satisfacción laboral es la actitud que tiene una persona hacia su trabajo, sin embargo, afirma que actitud no es equivalente a afecto, sino que se trata de un juicio evaluativo que una persona realiza sobre su situación laboral.

Fuente: Adaptado de Chiang y Ojeda (2013).

La satisfacción laboral, hace referencia entonces, a las sensaciones, sentimientos, reacciones y actitudes positivas o negativas que tienen los empleados hacia el trabajo que realizan, esta actitud surge de una evaluación que realizan las personas sobre diferentes aspectos, factores o dimensiones de su espacio de trabajo, como lo son la compensación salarial, las condiciones de trabajo, las oportunidades de ascenso, el desarrollo y crecimiento personal y profesional, las relaciones interpersonales con sus jefes y compañeros de trabajo, entre otros.

Una vez entendido este concepto, cabe realizar una diferenciación entre dos términos que suelen ser usados de manera indistinta en las investigaciones y estudios sobre la fuerza de trabajo dentro de las empresas, la satisfacción laboral y la motivación en el trabajo; mientras que la satisfacción tiene como eje los sentimientos afectivos que tiene un individuo frente al trabajo y los efectos que esto conlleva, la motivación estudia la conducta de las personas, las necesidades, deseos e impulsos intrínsecos y extrínsecos por los cuales las personas actúan de cierta manera, los distintos teóricos interesados en el estudio del personal dentro de las organizaciones buscan entender el porqué y el para qué de la conducta, pues comprender qué motiva a las personas y cómo mantener ese interés genera beneficios a la organización (Hannoun, 2011).

2.1.2.4 Factores psicosociales

De acuerdo con el Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo Español, los factores psicosociales, son definidos como escenarios presentes en un contexto laboral que están relacionados de manera directa con la estructura del trabajo, su ambiente social, el contenido de trabajo y la ejecución de la labor y que se manifiestan con poder para influir el proceso de la labor y la salud (física, psicológica o social) del empleado. De esta manera, los contextos psicosociales negativos se presentan en comportamientos y manifestaciones inapropiadas en el desarrollo de la labor, como también en consecuencias nocivas para la salud y bienestar del empleado (Pérez y Nogareda, 2012).

Según las afirmaciones de Moreno (2011) actualmente los estudios expuestos sobre los factores psicosociales tienden a referirse a términos como: factores psicosociales y psicosociales de riesgo sin hacer una distinción marcada entre estos. Pese a lo anterior el autor sugiere que entre estos términos pueden existir elementos diferenciales, por lo que puede llegar a ser pertinente su diferenciación.

Para Moreno (2011) la definición de factores psicosociales en el trabajo tiene un origen reciente que data posterior a la década de los 70, es desde tal fecha cuando se empiezan a escuchar leves menciones del concepto. Una de las primeras definiciones fue publicada por la organización internacional del trabajo en 1984, desde aquel momento se hace incisiva alusión sobre la relevancia de los posibles efectos derivados de estos y en su compleja formulación objetiva, ya que enmarcan un agregado de percepciones y vivencias del trabajador que contemplan una gran cantidad de elementos como lo son: “la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de las relaciones laborales y el trabajo por turnos” (p. 7).

Moreno (2011) manifiesta que la literatura ha hecho mayor énfasis en los factores psicosociales de carácter negativo que en los positivos, centrándose en “los riesgos más que en el desarrollo” (p. 7) pese a que los factores psicosociales pueden tener consecuencias tanto positivas como negativas. Como definición específica de los factores psicosociales, Moreno menciona que son de carácter descriptivo o expositivo, y que refieren a “la estructura organizacional, y a las condiciones psicosociales del trabajo, como la cultura corporativa, el clima laboral, el estilo de liderazgo o el diseño del puesto de trabajo, factores que como tal pueden ser positivos o negativos” (p. 7) como se mencionó anteriormente.

“Los factores psicosociales de riesgo son predictivos” (Moreno, 2011, p.7), hacen referencia a los contextos organizacionales cuando tienen una posibilidad de tener consecuencias negativas sobre la salud física o psicológica de los empleados, cuando son objetos con probabilidad de influir negativamente la salud y el bienestar del trabajador, cuando actúan como factores productores de presión y estrés laboral. En esta misma línea los factores psicosociales de riesgo son factores que tienen la posibilidad de desencadenar estrés en el individuo, trastornar y desequilibrar las competencias y talentos de éste para manipular, controlar y responder a las labores o cantidad de trabajo delegado. Estos factores son incuantificables y pueden

derivarse de una gran diversidad de componentes procedentes del propio trabajo, entre estos se encuentran: “la falta de control en el trabajo, muchas horas de trabajo, intensidad del ritmo de trabajo, horarios cambiantes e imprevisibles, mala comunicación organizacional ascendente, horizontal o descendente, ambigüedad o sobrecarga de rol” (p. 7).

Según Moreno (2011) “los factores psicosociales de riesgo son factores serios que amenazan la salud de los trabajadores” (p. 8), lamentablemente presentan características que hacen su tratamiento de difícil identificación, estimación y manejo. Entre las características más relevantes se encuentran las siguientes: 1) Se prolongan en el tiempo y el espacio, 2) Son difíciles de tratar de manera objetiva, 3) Influyen en otros riesgos, 4) Presentan insuficiente cobertura legal, 5) Están contenidos por otros factores, y 6) Son complejos de transformar. Lo que complejiza su prevención, valoración y control.

Por su parte, Plena Inclusión Madrid (2016) define los factores psicosociales como “los medios materiales y las condiciones que rodean el trabajo” (p.5). De acuerdo con estos, los factores psicosociales se asocian con la organización del trabajo, las labores que desempeña el empleado y las maneras de ejecutarlas. Así mismo manifiestan que los factores psicosociales pueden tener un impacto considerable en el progreso y calidad del trabajo, así como en la salud física y mental del empleado.

Plena Inclusión Madrid (2016) define que los factores psicosociales están enmarcados dentro de tres categorías, que son:

1. Factores psicosociales del lugar de trabajo: estos están representados por el estado o los elementos del espacio físico donde se desenvuelve la labor o el lugar de trabajo. Entre estos elementos están “la iluminación, el ruido, la temperatura, entre otros” (p. 6).
2. Factores psicosociales de la persona: estos riesgos tienen relación directa con las particularidades o capacidades de cada individuo, por ejemplo: la capacidad de adaptación, la capacidad para la toma de decisiones, los conocimientos, su formación profesional, las vivencias, objetivos o anhelos, valores, atributos o capacidades, y condición de salud.
3. Factores psicosociales del trabajo: están definidos como los elementos o características propias del trabajo.

De acuerdo con la guía sobre factores psicosociales en el entorno laboral de Plena Inclusión Madrid (2016), los más importantes son:

- El tiempo de trabajo: factor que hace referencia a la estructura de organización del tiempo de la labor a lo largo de la jornada de trabajo y durante los periodos semanales, incluyendo los periodos de descanso estipulados, y cuál es la influencia del tiempo de trabajo en la vida social de las personas.
- La autonomía: que hace referencia a la facultad del trabajador para determinar o disponer sobre elementos como el tiempo de trabajo, la manera de desarrollar sus labores y la estructuración del trabajo.

Según Plena Inclusión Madrid (2016) existen dos tipos de autonomías en el trabajo:

1. Autonomía temporal: que es la facultad del trabajador para disponer en cierto grado del tiempo de trabajo, por ejemplo: designar la velocidad o la regularidad del trabajo, determinar los descansos durante la jornada, gozar del tiempo libre para hacerse cargo de cuestiones personales.
2. Autonomía decisional: hace referencia a la posibilidad del trabajador para tomar decisiones frente a casi toda la estructuración de su trabajo, por ejemplo, decidir sobre las actividades que va a ejecutar, la manera o método de desempeñar su labor y de afrontar y dar solución a los problemas derivados del trabajo.

La carga de trabajo es otro de los factores psicosociales más importantes, según Plena Inclusión Madrid (2016), este representa la cantidad de recursos cognitivos o mentales necesarios para asumir una labor. Los recursos mentales son instrumentos de la mente utilizados para: la atención, la memoria, el razonamiento lógico y matemático, la resolución de problemas y el análisis.

La carga de trabajo es considerable, cuando el trabajo demanda demasiadas actividades y las labores son difíciles o tienen una complejidad creciente. La carga de trabajo comprende la presión de tiempo, que refiere a la cantidad de tiempo que tiene una persona para desempeñar una labor. La rapidez necesaria para ejecutar una actividad, la atención y concentración que requieren ciertas labores que demandan más esfuerzo mental. La dificultad derivada de actividades que deben de ser ejecutadas en entornos que presentan gran variedad de distractores o interrupciones, o la dificultad procedente de la demanda de ejecutar diversas tareas al mismo tiempo (Plena Inclusión Madrid, 2016).

Demandas psicológicas: las demandas psicológicas contemplan la clase de aptitudes necesarias para asumir una labor. Estas aptitudes o capacidades pueden ser de dos tipos, cognitivas o emocionales. Las cognitivas están relacionadas con la información o conocimiento que poseen las personas derivado de las experiencias y su formación. Las demandas psicológicas contemplan las exigencias tanto cognitivas como emocionales, las primeras aluden al esfuerzo mental que requieren ciertas actividades para ser ejecutadas. Las exigencias emocionales por su parte apuntan a las circunstancias en las que las labores a realizar demandan de un esfuerzo que puede influir en las emociones del trabajador (Plena Inclusión Madrid, 2016).

Variedad y contenido del trabajo: este factor hace referencia a las percepciones, ideas, sensaciones u opiniones del trabajador en relación con su labor. Se enfoca en identificar si la labor es relevante y útil para la organización, el empleado y el entorno que los rodea. Este factor también contempla que la labor no sea repetitiva o rutinaria, el nivel de participación, y control del trabajador sobre su empleo y el de la organización hacia el trabajador, etc. (Plena Inclusión Madrid, 2016).

Participación: Según Plena Inclusión Madrid (2016) este es un factor psicosocial que contempla el interés del empleado en su labor, puesto que a mayor interés mayor

participación, término que es tenido en cuenta como la interacción recurrente del trabajador con aspectos de la organización y de su trabajo.

Compensación: el significado de este factor hace referencia a la remuneración, pago o beneficios recibidos por el trabajador a cambio de la labor prestada. Este factor contempla además las compensaciones económicas y la sensación de sentirse útil y valorado por el trabajo que se desempeña. Además, tiene en cuenta las oportunidades de formación y de ascenso del trabajador dentro de la organización (Plena Inclusión Madrid, 2016).

Relaciones y apoyo social: este factor hace alusión a las relaciones entre las personas derivadas del entorno laboral, la ayuda entre compañeros de trabajo, el apoyo y la colaboración. Evaluando si las relaciones laborales son positivas y generan un ambiente óptimo o si por el contrario tienen cargas de conflicto (Plena Inclusión Madrid, 2016).

Beltrán (2014) señala que en la actualidad el mundo se desenvuelve en medio de entornos cada vez más dinámicos y cambiantes, traduciéndose en ambientes organizacionales volátiles y de transformación constante derivados de aspectos emergentes y que exigen respuestas inmediatas, como son los procesos relacionados con la globalización. Beltrán (2014), de acuerdo con lo anterior, acuña que los factores psicosociales al encontrarse en medio de entornos inmersos en dicha volatilidad y dinamismo, pueden ser generadores de resultados tanto benéficos como nocivos, comprendiendo aspectos como “las experiencias, percepciones, tiempo de exposición y de intensidad, entre otros” (p.15).

En esta misma línea, los factores psicosociales que se identifican o relacionan por derivar resultados positivos, pueden ser entendidos como factores psicosociales protectores, ya que se presentan como generadores de resultados positivos para la salud y bienestar del empleado. De manera opuesta los factores psicosociales que tienen la capacidad de producir efectos negativos, como “enfermedad, ausentismo, desmotivación, insatisfacción laboral, reducción del desempeño laboral” (p. 15) son comprendidos como factores de riesgo psicosocial; las manifestaciones de estos riesgos psicosociales en las organizaciones son cada vez de mayor magnitud y más frecuentes, lo que ocasiona que sea de vital importancia trabajar en su identificación, evaluación, tratamiento y control, con el fin de evitar impactos de orden desfavorable en la salud y seguridad de los trabajadores, velando por el bienestar tanto físico como mental de estos (Beltrán, 2014).

Moncada et al. (2014) determinan que los factores psicosociales son elementos inmersos en las condiciones y organización del trabajo, que perturban de manera negativa la salud de los individuos mediante elementos psicológicos y filológicos, que son denominados estrés.

Luceño et al., (2005) asevera que los factores psicosociales componen elementos de “exposición a los riesgos de origen laboral” los cuales se traducen en impactos negativos a la salud de las personas, en esta línea el estrés es considerado como un incentivador o propulsor de dichas afectaciones a la salud de los empleados. En

relación con esto el significado de estrés se encuentra descrito como un cúmulo de resultados o respuestas emocionales determinados como “sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, entre otras, y respuestas cognitivas como preocupación, dificultad para concentrarse y tomar decisiones, etc.” (p.3), también agrupa reacciones de tipo conductual y fisiológico, las primeras se relacionan con situaciones como el consumo de sustancias psicoactivas, violencia y la exposición a peligros innecesarios, y a elementos físicos negativos o perjudiciales del contenido, ambiente y/o estructura de la labor. Además, compone un estado reconocido por “altos niveles de excitación y angustia junto con la sensación de no saber cómo sobrellevarlo” (p.3).

Como resultado del análisis de las definiciones anteriores, dadas por los diversos autores, se puede definir que los factores psicosociales son elementos derivados de la labor, desagregada en el contexto del trabajo, el entorno, el contenido del trabajo, su organización y estructura, que pueden generar variables positivas o negativas, en los marcos emocionales, psicológicos, o físicos. En el caso de las variables adversas afectando la salud del trabajador, por medio de componentes estresores que se reflejan como resultado de aspectos como la sobrecarga de trabajo, la presión de la multiplicidad de la tarea, un entorno de trabajo hostil, una remuneración o compensación percibida como insatisfactoria, etc.

2.1.2.5 Estrés laboral

Gabel et al., (2012) manifiestan que el estrés laboral es una de las principales inquietudes de las organizaciones en la actualidad, debido a los efectos perjudiciales que se derivan de este y repercuten en la productividad, y la salud tanto física como psicológica de los trabajadores. Afirman, además, que a través de múltiples investigaciones se ha sustentado que los efectos de este padecimiento responden fundamentalmente a factores como “la sobrecarga de trabajo, la ambigüedad del rol, los conflictos en el entorno laboral y la inseguridad” (p. 272).

Plena Inclusión Madrid (2016) define el estrés laboral como una proporción no equivalente entre las demandas del trabajo y el poder o facultad de respuesta del empleado. De acuerdo con esto el individuo no sabe cómo reaccionar a las demandas derivadas del trabajo, lo que deriva efectos significativos. El estrés es un estímulo que incentiva al individuo que lo padece a responder a determinadas demandas o requerimientos del trabajo, esto se debe a que el trabajador al percibir la sensación de estrés trata de iniciar un proceso de adaptación a las demandas del trabajo. En esta línea de ideas, el estrés laboral puede llegar a ser un elemento positivo cuando ayuda al individuo a responder a dichas demandas derivadas de su labor. Sin embargo, cada persona tiene unos niveles de aceptación y de adaptación al estrés diferentes, cuando el estrés supera los niveles de aceptación o tolerancia en las personas, puede llegar a tener implicaciones negativas para su salud.

De acuerdo con Plena Inclusión Madrid (2016) entre los efectos más comunes en el trabajador derivados del estrés laboral se encuentran:

- Afecciones en el comportamiento: frecuentes cambios de humor, mayor propensión a sufrir un accidente laboral, dificultades para conciliar el sueño, tartamudeo, risa nerviosa, etc.
- Afectaciones en la capacidad cognitiva: dificultad para la toma de decisiones, dificultad para memorizar, etc.
- Afectaciones físicas: problemas cardíacos, problemas respiratorios, aumento del colesterol, etc.
- Afectaciones en el estado de ánimo: Apatía o desinterés en el trabajo, depresión, culpabilidad, sensibilidad, mal humor, baja autoestima, nerviosismo, sensación de soledad, etc.

Plena Inclusión Madrid (2016) afirma además que el estrés laboral en el trabajador también tiene fuertes repercusiones en las empresas, algunas de estas descritas a continuación: se presenta mayor ausentismo, mayor índice de accidentes laborales que disparan las incapacidades, insatisfacción de las personas entorno a su labor, desertión o abandono del trabajo, dificultades de relacionamiento entre los empleados, disminución en la productividad derivado de los efectos en la calidad y la cantidad del trabajo desempeñado por la persona que padece el estrés laboral, etc. En la Tabla 4, se muestran algunas definiciones dadas por diversos autores sobre el estrés laboral.

Tabla 4. Definiciones de estrés laboral

Autores	Definición de Estrés Laboral
Sauter et al. (1998)	Proceso físico o biológico generado por el cuerpo para dar paso a la adaptación hacia nuevas demandas, cambios y requerimientos, tanto físicos como psicológicos y sociales, en este caso puntual derivadas del contexto y las actividades propias del trabajo, un ejemplo de esto es cuando el jefe le delega a su empleado una responsabilidad la cual el empleado no se siente capaz de asumir, generándole preocupación por su labor. En esta línea de ideas el estrés laboral es una especie de activador de un tipo de respuesta producidas por el cuerpo a nuevas exigencias o demandas; todo el tiempo el cuerpo presenta un cierto grado de estrés que puede intensificarse por alguna situación o de manera injustificada. Cuando mayor es el estímulo activador producido por el estrés más intensa es la respuesta del cuerpo y por ende más agotamiento genera en la persona que lo padece, es necesario regular los niveles de estrés pues entre más aumenten pueden generar mayor impacto en el individuo haciendo que el organismo deje de funcionar. A modo de conclusión se entiende que el problema no es la existencia del estrés laboral en las personas, si no el grado en el que este se presente, pues los niveles de estrés no controlables pueden generar accidentes laborales o enfermedades, teniendo un impacto en la calidad de vida de las personas y en su salud pudiéndolos llevar incluso a la muerte.

Peiró y Rodríguez (2008)	El estrés laboral es calificado como una vivencia basada en la percepción del individuo que lo padece, y que es derivado de la sensación de demandas excesivas o intimidantes relacionadas con el trabajo, y que son complejas de manejar, además tienen una gran posibilidad de generar efectos negativos para la persona. Estos efectos son denominados tensión, y las fuentes de estrés son llamadas estresores. El estudio de estas fuentes de estrés resulta de vital relevancia en la prevención y tratamiento del estrés laboral, pues son los productores de la tensión y las experiencias de estrés.
Durán (2010)	El estrés es una reacción de adaptación, influida por factores personales o procesos psicológicos, dicha reacción es al mismo tiempo el resultado de un ejercicio de actuación o de un escenario o suceso externo, para el caso específico laboral esta externalidad se deriva del entorno del trabajo o del componente mismo de la labor, que manifiesta al individuo exigencias físicas y/o psicológicas. Desde esta perspectiva el estrés laboral es entendido "como un mecanismo de defensa" (p.74) del cuerpo que deriva un cúmulo de respuestas adaptativas. Hay un nivel o grado de estrés adecuado para cada individuo, si este nivel de respuesta se altera estando por encima o por debajo de sus parámetros óptimos puede repercutir de manera desfavorable en el desempeño laboral de la persona. Se entiende entonces que al aumentarse el estrés mejora la productividad siempre y cuando se encuentre en los niveles de tolerancia admitidos por cada individuo de otra manera puede llegar a tener efectos nocivos. Los desencadenantes de la tensión se presentan también cuando las condiciones de estrés se alejan de los parámetros adecuados y no puede ser controlable fácilmente, causando un desajuste entre la demanda y la facultad de control.
Moreno y Báez (2010)	Acuña el estrés laboral como una respuesta a los factores psicosociales organizacionales mal estructurados o que presentan alguna anomalía, y que por ende generan una mayor presión o demanda en el trabajador, afectando especialmente la salud del trabajador y el correcto funcionamiento de la organización.
Gabel et al. (2012)	El estrés laboral se origina a partir de las demandas derivadas del entorno de trabajo que desbordan las capacidades o competencias que tienen los individuos para poder responder a estas y darles un adecuado tratamiento. Es entonces el estrés laboral, el resultado específico de la relación entre el trabajador y su ambiente laboral y la percepción del trabajador sobre su trabajo y el contexto en el que se desarrolla; en situaciones de estrés laboral el individuo califica esa relación como intimidante o amenazante y siente que esta sobrepasa su capacidad para manejarla o responder de manera óptima a ella, poniendo en riesgo su integridad. En resumen, el estrés laboral es el resultado de la discordancia o desigualdad presentes entre las exigencias del trabajo y la capacidad de respuesta que tiene el trabajador hacia estas. Diversas investigaciones han encontrado múltiples tipos de desencadenantes de estrés laboral, que se derivan de diferentes campos relacionados de manera directa e indirecta con el trabajador y el ambiente laboral en el que se desempeña. Entre

	estos factores desencadenantes de estrés se encuentran: "factores físicos, estructura organizacional, relaciones interpersonales y grupales, demanda y contenido del trabajo, factores de clima y cultura organizacional, así como las características del individuo y los factores sociales y familiares que son externos a la organización" (p.275). Los efectos de esa disonancia o desproporción entre los factores desencadenantes de estrés laboral y la capacidad de respuesta del trabajador pueden producir impactos nocivos en aspectos psicológicos, físicos y de comportamiento del individuo.
Osorio y Cárdenas (2016)	La descripción del significado de estrés laboral es manejada en relación con el proceso de acoplamiento o adaptación, realizado por el ser humano como respuesta o reacción a estímulos externos derivados del trabajo, a la facultad del cuerpo para responder y a el tipo de efectos derivados en el organismo que pueden ser de tipo psicológico, físico, etc.

Fuente: Elaboración propia, 2021.

Por último, a través del análisis de las diferentes definiciones del término estrés laboral se puede decir que este es un síntoma de alarma producido por el cuerpo cuando hay cambios, exigencias o mayores demandas para el individuo con relación al trabajo, o un desequilibrio entre las exigencias del trabajo y la capacidad de reacción o respuesta del trabajador, que se genera con la finalidad de advertir la necesidad de un proceso de adaptación a estas nuevas demandas o cambios. También está asociado a una inconformidad con los elementos propios de la labor o el entorno del trabajo.

Además, se puede decir que cada individuo presenta diferentes niveles de tolerancia al estrés y que este puede ser negativo o positivo dependiendo del nivel de aceptación en el que se encuentre para cada individuo. Puesto que, dentro de los niveles óptimos, incentiva al individuo a adecuarse para responder satisfactoriamente a las exigencias del trabajo favoreciendo la productividad. Sin embargo, un aumento desproporcionado de los niveles de estrés presentes en el trabajador puede llegar a producir efectos nocivos en la salud física, mental y emocional de este, afectando considerablemente la CVL.

2.1.2.6 Burnout

Saborío e Hidalgo (2015) afirman que para el año 2000 el Burnout o Síndrome del Burnout fue señalado como un factor de riesgo laboral por la OMS debido a su condición de poder producir afectaciones en la calidad de vida de las personas y efectos negativos en la salud tanto física como mental. Es definido comúnmente como una manera inapropiada o impropia de asumir y enfrentarse a episodios de estrés intensos o crónicos, caracterizado por factores como el agotamiento emocional, despersonalización y degradación o reducción del desempeño personal del trabajador.

De acuerdo con Gutiérrez et al. (2006) el burnout o síndrome de burnout aparece como un nuevo proceso en el ambiente de la salud laboral. Afectando en mayor medida a aquellos profesionales que desempeñan una labor que se deriva en el

trato directo con otras personas y que tiene como foco una ética de carácter humano, demandando de manera considerable dedicación, intervención y relacionamiento. El autor define que las profesiones que se ven afectadas por este síndrome son diversas y contemplan una gran cantidad de personas, aquellas profesiones que más se destacan por su propensión a esta afectación son: “enfermeros, médicos, trabajadores sociales, psicólogos, odontólogos, profesores, policías entre otros” (p. 305).

Para Gutiérrez et al. (2006) este padecimiento tiene repercusiones directas en la calidad del servicio que prestan los profesionales que lo padecen. En esta línea de ideas indica que el burnout es un trastorno adaptativo, intenso y permanente, que está relacionado con la incorrecta asimilación de los requerimientos de carácter psicológico resultantes del trabajo, distorsionando y afectando la calidad de vida de la persona que lo sufre y originando consecuencias adversas en la calidad de los servicios que esta ofrece. Según Axayacalt et al. (2006) la palabra síndrome de burnout como inicialmente se denominó ha presentado múltiples traducciones entre las que se pueden encontrar las siguientes: “síndrome de burnout, síndrome de burnout, síndrome del quemado, síndrome de sobrecarga emocional, síndrome del desgaste profesional y síndrome de fatiga en el trabajo, entre otros” (p. 306).

Conforme a las declaraciones de Maslach y Jackson (1981), el burnout es comprendido como un padecimiento o síndrome de agotamiento emocional que se presenta de manera reiterada en individuos que desempeñan trabajos relacionados con las personas. Un componente característico del burnout es la propensión a exaltación o incremento de sensaciones de agotamiento emocional, al tener este padecimiento de desgaste o agotamiento las personas que lo sufren se sienten incapaces de asumir sus labores desde la perspectiva psicológica. El síndrome del burnout también produce conductas y emociones adversas, que se ven reflejadas en la atención o los servicios que las personas que los padecen desempeñan y ofrecen a sus clientes. Otro efecto del burnout se refleja en la sensación de los trabajadores de insatisfacción con su desempeño laboral y lo que han alcanzado en su trabajo, además estas personas tienden a calificar su labor de manera desfavorable o negativa especialmente en su desempeño en la atención a sus clientes.

Gil (2005) argumenta que el campo del trabajo ha vivido una metamorfosis significativa desde el ámbito sociocultural. Derivando en la manifestación de nuevos riesgos psicosociales procedentes de las nacientes demandas en el campo laboral, y el desequilibrio entre las exigencias presentes en el trabajo en las organizaciones y la productividad entregada por cada individuo. Entre estos riesgos se encuentra el burnout, que para Gil tiene inmersos factores como el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal mediante la labor; de los cuales la importancia ha ido en crecimiento, convirtiéndose en una problemática social y de salud pública, que tiene como consecuencias grandes costos materiales y humanos.

Para Gil (2003) el síndrome de quemarse en el trabajo o burnout es uno de los riesgos psicosociales más importantes en el presente, y algunas de sus fuentes más relevantes son la accidentabilidad y el ausentismo presente en los profesionales que se desempeñan en las diversas ramas de servicios. Este autor define el burnout

como una consecuencia del estrés laboral constante, determinada por la predisposición de quienes lo padecen a calificar de manera negativa su desempeño laboral y la manera en la que se relacionan con las personas a las que va dirigido su trabajo; como resultado del sentimiento de cansancio emocional, sensaciones adversas, comportamientos, “actitudes y conductas de cinismo hacia las personas destinatarias del trabajo, que son vistas de manera deshumanizada debido al endurecimiento afectivo del profesional” (p. 183).

Según Gil (2003) el burnout no debe de definirse como estrés psicológico, sino que debe de ser visto como un resultado derivado del estrés crónico de los profesionales, que tiene como foco o raíz la relación que se establece entre este y las personas a las cuales atiende o presta su labor. También es resultado de la respuesta a las relaciones presentes entre el trabajador y la organización. La obligación de investigar sobre el burnout está enlazada con la necesidad imperante de indagar sobre los desencadenantes de estrés laboral, de tal manera como las empresas e instituciones han resaltado la importancia de prestar atención en los aspectos de la CVL.

Para Díaz et al. (2010) el burnout es una consecuencia psicológica del estrés laboral, este “compromete tres dimensiones: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Pérdida de Logro o Realización Personal, todas ellas referidas a la relación entre el individuo y el ámbito laboral” (p. 218). De acuerdo con esta definición el Síndrome del burnout integra un acumulado de sintomatologías físicas, psicológicas y sociales, derivadas de la asimetría presente entre el trabajo realizado por las personas y el rendimiento alcanzado, generando sensaciones de insatisfacción laboral. Según Díaz et al. (2010) este síndrome es producto de un proceso lento y difícil de identificar incluso para quien lo sufre. Estos autores definen las dimensiones comprendidas en el burnout de la siguiente manera:

- Agotamiento emocional: sentimiento de extenuación o “cansancio, fatiga, vacío; la persona se encuentra gastada, sin energía ni recursos emocionales y no puede dar más de sí” (p. 218).
- Despersonalización: postura de alejamiento, desapego, descaro o cinismo y rudeza emocional, que hace contemplar o ver a las personas como si fueran objetos sin sentimientos, derivando en una disminución en la facultad de interrelacionarse con otros individuos, generando además un desequilibrio, y ausencia de empatía.
- Pérdida de logro o realización personal: involucra la idea de falta o pérdida de idoneidad, aptitud o competencia profesional, acompañada de un sentimiento de improductividad, haciendo que la persona se sienta inoperante y presente una baja autoestima, derivando en una sensación de incapacidad para ejecutar de manera satisfactoria las labores procedentes del trabajo, estas percepciones pueden llegar a expandirse afectando incluso la vida íntima de las personas.

Correa et al. (2010) describen el burnout como un estadio personal de agotamiento “físico, emocional y mental” (p. 590) procedente del trabajo y las exigencias de este. Estos autores aseguran que el síndrome de burnout se genera como resultado “del

estrés crónico y se caracteriza por cansancio emocional, despersonalización y disminución del sentimiento de realización profesional” (p. 590).

Acuña además que este padecimiento es un proceso secuencial y que se presenta a través de etapas con aspectos diferenciales, manifestando que existen estudios en el sector de la educación que evidencian que los educadores presentan una importante exposición a este síndrome, como consecuencia de la presión al verse obligados a dar solución a la multiplicidad de requerimientos derivados de su labor, “teniendo que exigirse cada vez más a sí mismos y presentando cada vez más sintomatología asociada al burnout, siendo cada vez más constantes las incapacidades por estrés, la depresión, el agotamiento y el ausentismo” (Correa et al., 2010, p. 590).

En relación con las múltiples interpretaciones del concepto de burnout dadas por los diversos autores, se puede definir que este síndrome es una consecuencia derivada del estrés laboral crónico y que presenta características como la despersonalización, la falta de satisfacción con la labor o de autorrealización profesional, y el cansancio o agotamiento emocional, que pueden llegar a afectar la vida personal del individuo y la calidad de la prestación del servicio que atiende. Haciendo que estas personas evalúen su labor de manera negativa y puedan llegar a tener problemas para interrelacionarse con sus clientes.

Resulta relevante además destacar que de acuerdo con los diferentes autores el burnout se caracteriza por presentarse en profesionales que se desempeñan en áreas de servicio como los docentes, profesionales del área de la salud, policías, etc. y que frecuentemente éste se desencadena debido a la presión que sienten estos trabajadores derivada de las múltiples demandas que exigen sus trabajos.

2.1.2.7 Sobrecarga laboral

Patlán (2013) define la carga de trabajo como la sumatoria del trabajo físico y mental que una persona tiene la obligación de desarrollar. En este sentido la carga mental de trabajo es vista como el peso de la información que un individuo debe de recibir, analizar e interpretar por medio de su labor. La carga de trabajo físico, por su parte, hace referencia a la suma exponencial o porcentaje desmesurado de labores o tareas que necesitan de una demanda física significativa.

Lo anterior se especifica con el fin de puntualizar con mayor claridad el significado de la sobrecarga de trabajo, siendo esta una extralimitación en la carga de la labor de una persona, comprendiendo una cantidad exagerada de tareas, con un grado de dificultad considerable, que requieren ser desarrolladas en un espacio de tiempo específico. La sobrecarga de trabajo tiene lugar en el medio laboral, cuando el empleado siente que los requerimientos de su labor sobrepasan sus capacidades y los medios con los que cuenta para desempeñar dichas actividades, de manera eficiente y en el tiempo solicitado (Patlán, 2013).

Para Gil (2008) la sobrecarga laboral es una fuente de estrés derivada del trabajo, y está relacionada de manera directa con diversos efectos producto del desgaste

psicológico, entre estos se encuentra el burnout o también llamado síndrome de quemarse en el trabajo, este autor menciona además que en el medio de la investigación se hace referencia a la percepción de que el síndrome de quemarse en el trabajo es una reacción de la sobrecarga laboral.

De acuerdo con Alcayaga (2016) la idea que califica la sobrecarga laboral como un aspecto netamente personal de cada individuo, carece de sustento en la actualidad. En estos momentos la sobrecarga de trabajo es considerado como un factor de riesgo psicosocial, los cuales son factores que demandan especial atención por parte de las organizaciones debido a los efectos derivados de estos en los trabajadores. Actualmente el manejo y tratamiento de estos factores de riesgo por parte de las organizaciones, no representa un deber optativo, si no que trae consigo un carácter implícito de obligatoriedad, no se trata de una competencia o de una moda sobre cuál es la organización que brinda mejores alternativas de trabajo, sino de un riesgo serio que debe de ser manejado de acuerdo con su dimensión.

Para Alcayaga (2016) la carga de trabajo es entendida como el conjunto de demandas psicológicas y físicas a los que está expuesto un trabajador derivado de su labor. En el pasado solo se tenía en cuenta el esfuerzo físico necesario, hoy se tienen en cuenta los requerimientos psicológicos o el esfuerzo mental, el cual es generador de agotamiento.

La sobrecarga de trabajo involucra una diversidad de consecuencias, entre estas se encuentran, la sobredemanda de requerimientos psicológicos, estos tienen una relación directa con la dificultad de la tarea, y demandan una base de apoyo, cuando hay ausencia o carencia de este sustento todo el peso de la labor recae en el empleado, reflejándose como una sobrecarga de trabajo que tiene efectos directos en la calidad de vida del individuo y la calidad del trabajo mismo. Lo anterior le da énfasis a la afirmación de que cuando los individuos perciben que tienen actividades laborales para las que no cuentan con una capacidad de respuesta efectiva, esta percepción o idea se convierte en un factor de estrés de niveles muy elevados. También existen aspectos como el tipo de liderazgo bajo en cual esté el empleado y el entorno laboral (específicamente el apoyo que pueda o no recibir de sus compañeros de trabajo un empleado), estos factores pueden llegar a generar sobre carga laboral (Alcayaga, 2016).

López y Gil (2015) presentan una definición de carga laboral que se relaciona de manera directa con los docentes de educación superior, para estos la cantidad de la carga laboral por la que deben de responder los profesores de educación superior, se encasilla entre un contexto de multiplicidad de tareas, el cual contiene los roles de docente, investigador e incluso el rol que se desempeña a través de la labor administrativa en la academia. Este carácter multitarea lleva al profesional académico a atravesar en muchas ocasiones circunstancias de sobrecarga de trabajo, lo que se deriva de la percepción del docente de que no cuenta con la capacidad de abarcar el total de las labores demandas por su trabajo y que los recursos de los cuales dispone son insuficientes para responder a estas.

Lo anterior da acceso a la producción de una aglomeración de labores represadas, sin que el individuo sienta que puede finalizar en un plazo determinado. Los procesos burocráticos de las entidades de educación superior también son vistos como una interposición que dificulta y afecta de manera frecuente el tiempo de la labor de los docentes, desde sus diferentes roles académicos (López y Gil, 2015).

De acuerdo con López y Gil (2015) la carga académica designada anualmente a los docentes combinada con la obligatoriedad que para estos significa estar en procesos continuos de formación, hace que la carga laboral acumulada de los académicos aumente. A lo anterior también se suma factores como el compromiso de los docentes con su trabajo, ya que existe la teoría de que los académicos que tienen un grado de compromiso demasiado alto con su labor tienen una alta tendencia a asumir una demanda exagerada de actividades que puede convertirse en un cúmulo desproporcionado de obligaciones, no dando abasto con las mismas lo que repercute en efectos sobre la salud de los docentes.

Mérida (2014) define la sobrecarga de trabajo como la suma o dificultad de las demandas resultantes de la ejecución de las labores que tienen una alta probabilidad de conformar un factor de riesgo, el cual está “presente en todas las actividades laborales y en cualquier empresa” (p.8). Para esta autora la sobrecarga de trabajo se divide en dos tipos:

1. La sobrecarga laboral de tipo cuantitativo: hace referencia a aquellos empleos u ocupaciones en los que el empleado tienen a su cargo una proporción de trabajo muy elevado y que debe de ser desempeñado en corto tiempo, lo que les impide responder satisfactoriamente este (Mérida, 2014).
2. La sobrecarga laboral cualitativa: aborda los escenarios donde la labor demanda más de lo normal para el trabajador, este tipo de sobrecarga de labor comprende una mayor exigencia mental y psicológica, excediendo los límites del individuo, esto tiene como resultado una percepción de incapacidad y saturación para quién desempeña la labor (Mérida, 2014).

Por su parte para Jiménez y Toledo (2018) la sobrecarga laboral integra requerimientos tanto de orden cuantitativo como cualitativo, y que son exigidos a través del trabajo, entre estos requerimientos se encuentran el trabajo bajo presión a consecuencia de poseer poco tiempo para su realización, también se contempla el trabajo que genera altos niveles de estrés y demanda de gran esfuerzo. De acuerdo con Jiménez y Toledo (2018) los requerimientos de la sobrecarga de trabajo cuantitativa tienen una relación directa con un acumulado exagerado de labores que necesitan ser desempeñados en muy corto plazo. Mientras que los requerimientos de la sobrecarga cualitativa hacen referencia a la complejidad o dificultad de la labor, el procesamiento de datos y análisis de información, necesarios para su desarrollo. Estas autoras afirman que existen investigaciones que soportan la teoría de que la sobrecarga laboral es una fuente de estrés relacionada con el burnout.

La carga laboral o de trabajo “puede ser física, química, biológica, mecánica, fisiológica y psíquica o mental” (Jiménez y Toledo, 2018, p. 9). La carga de trabajo mental se deriva de las obligaciones del cargo que ocupe el individuo, y tienen

origen en las tareas que demandan elementos de carácter cognitivo, relacionales y afectivos. De esta manera sus efectos pueden estar contenidos en dos dimensiones una es la sobrecarga cuantitativa mental y la otra es denominada como subcarga cualitativa mental. La primera manifiesta circunstancias de presión intensa que pueden ser respuesta de altas demandas de concentración o atención permanente, un control riguroso, y la percepción de riesgo mediante la labor. La subcarga cualitativa mental es definida como la carencia de la oportunidad para estimular y utilizar la capacidad mental o psicológica por parte del individuo, de manera más sencilla esta definición hace referencia a labores que no presentan un contenido de valor para el individuo, como resultado de la disminución en el control de este sobre su trabajo.

Partiendo del análisis integral de este concepto, se puede decir entonces que la sobrecarga laboral es vista como un aumento exagerado en las demandas del trabajo que deben de ser desarrolladas en un límite de tiempo corto. Este concepto también contempla aquellas labores que requieren de un esfuerzo mental dispendioso y que puede convertirse en generador de estrés, efectuando un riesgo psicosocial y causando en el empleado la sensación de incapacidad de lograr abarcar las demandas de su labor.

En coherencia con lo anterior la carga de trabajo se divide en dos dimensiones las cuantitativas y cualitativas. Las de orden cuantitativo abarcan las demandas de la labor que exigen esfuerzo físico y que comprenden una cantidad muy alta de actividades. Mientras que las cualitativas se refieren a aquellas tareas del trabajo que requieren de un esfuerzo excesivo en aspectos de orden mental y psicológico, abarcando elementos como un dispendioso estudio de información o requerimientos cognitivos que sobrepasan las habilidades o formación del trabajador.

2.1.2.8 Somatización

Galiano et al., (2016) definen la somatización como respuestas a alteraciones psicológicas, las cuales se presentan como señales de alerta a una exposición a un suceso o elemento generador de peligro para el individuo, la somatización se manifiesta entonces como síntomas físicos en las personas derivados de problemáticas como la ansiedad, el estrés, etc. Entre estos síntomas se pueden encontrar trastornos del sueño, hiperactividad, aceleración del ritmo cardiaco, dolor estomacal, sudoración excesiva, dificultad para respirar, opresión en el pecho, dolor de cabeza, náuseas, vómito, temblores, como muchos otros.

Para Muñoz (2009) la somatización, es un proceso a través del cual un individuo exterioriza o manifiesta una molestia de carácter emocional por medio de afecciones físicas, en otras palabras, es el proceso por el cual una persona expresa un malestar de índole psicológica representado a “través de síntomas físicos como un mecanismo de defensa inconsciente” (p.1) que aleja la atención de la problemática psicológica.

Pascual y Cerecedo (2015) por su parte afirman que la somatización hace referencia a dolencias físicas, sin una razón biológica que permita encontrar el origen de las

mismas fácilmente. Para estos autores este padecimiento tiene sus bases sobre tres componentes, uno experiencial que es por medio del cual el individuo percibe los síntomas físicos; el cognitivo que hace referencia a la explicación que da el propio individuo a la sintomatología que padece “enfermedad amenazante no detectada” (p.281) y el último es el conductual donde el individuo busca de manera insistente un dictamen y tratamiento médico. Estas sintomatologías físicas son derivadas de problemáticas psicológicas en los individuos, como es el estrés y pueden llegar a volverse crónicos.

López y Belloch (2002) catalogan la somatización como una afección física no diagnosticada a plenitud, un signo de alarma, o padecimientos derivados de problemáticas de salud que no son observables a simple vista (trastornos psicológicos). La somatización es entonces una “manifestación de un trastorno psíquico en forma de síntoma orgánico, en otras palabras, es el proceso en el que un trastorno psicológico puede producir trastornos corporales” (p.72), de manera recurrente los médicos no pueden asociar una causa orgánica al malestar físico de los individuos que padecen afecciones somáticas.

2.1.2.9 Conflicto trabajo-familia

Según Moreno y Báez (2010) este término se transfiere hacia dos dimensiones el conflicto familia-trabajo y el conflicto trabajo-familia que son dependientes de la dirección en la que se esté efectuando como tal la problemática, estos conflictos tienen origen mediante las relaciones incompatibles entre estos dos factores (el trabajo y la familia) y ejercen una gran presión hacia el individuo. Actualmente el equilibrio entre el trabajo y la familia ha tomado una gran relevancia, convirtiéndose en foco de investigaciones.

El dinamismo de los mercados económicos, productivos y laborales acompañados de los efectos de la globalización han repercutido en una intensificación de este conflicto. En las últimas décadas se ha llevado a cabo y se sigue efectuando una reconfiguración en la organización del trabajo, y una flexibilidad de tiempos en las jornadas de trabajo en relación con la demanda, también se ha presentado un aumento considerable de las jornadas de trabajo de los empleados con el objetivo de efectuar todos los requerimientos y dar respuesta a todas las responsabilidades delegadas abordando los límites de tiempo establecidos por las organizaciones. Lo anterior complejiza el equilibrio óptimo entre las esferas del trabajo y la familia y propicia de manera considerable los conflictos entre estas dos dimensiones (Moreno y Báez, 2010).

Para Jácome y Jácome (2017) El conflicto trabajo–familia, es producido por los requerimientos derivados de los roles que desempeña una persona, este se divide en tres factores. En primer lugar se encuentra la relación del tiempo, ya que esta genera una disyuntiva frecuente dada cuando el trabajador destina la mayor parte de su tiempo al cumplimiento de uno de los roles, que en este caso puede ser el que desempeñe en el trabajo o el desempeñado dentro del entorno familiar, esto hace que exista la posibilidad de que no cumpla a cabalidad con las demandas u obligaciones derivadas del otro rol, teniendo efectos negativos en el bienestar del

individuo pues está extralimitando sus capacidades. La presión y estrés derivados de uno o de ambos roles conforman el segundo factor, ya que a mayor presión mayor demanda, generando un desequilibrio de respuesta entre los roles. El tercer y último factor se fundamenta en el comportamiento, debido a que existen circunstancias en las que el comportamiento requerido para desempeñar uno de los roles riñe con el otro.

A manera de conclusión, estos autores refieren que el conflicto efectuado entre el trabajo y la familia es provocado por una desmedida exigencia en el tiempo de trabajo necesario para cumplir con las labores delegadas, presentando una discrepancia entre los horarios y la presión ocasionada en el individuo al intentar abarcar todas las obligaciones, ocupando además de los espacios laborales los espacios familiares. Cabe resaltar que también existen elementos de índole familiar que pueden llegar a afectar el tiempo laboral como lo son: el cuidado de los hijos o el cuidado de los padres, la división de las labores del hogar cuando existen parejas donde ambos trabajan, y situaciones en las que hay un padre o madre que es cabeza de hogar y debe atender las demandas de la casa y del trabajo al mismo tiempo (Jácome y Jácome, 2017).

Las transformaciones existentes en los últimos años en los entornos tecnológicos, económicos, políticos y sociales han facultado la introducción de una organización social completamente nueva, la cual ha traído consigo nuevos parámetros de relacionamiento, enmarcando nuevas formas de vivir en los individuos. Dichos parámetros necesitan de modificaciones significativas en las esferas más importantes de la vida de las personas, las cuales son el trabajo y la familia. Estas dos esferas conforman el centro de la vida de las personas, y son causantes de la evolución y el bienestar de los individuos. La familia representa una esfera que demanda en las personas la apropiación de diversos roles, de los que no se puede prescindir con facilidad. El trabajo por su parte es una dimensión que da acceso tanto a la construcción personal como profesional y permite que el individuo ponga al servicio de otros el conjunto de habilidades, y conocimientos con los que cuenta (Álvarez y Gómez, 2010).

Hoy en día, la relación entre el trabajo y el individuo ha roto las barreras de género existentes en el pasado donde la mujer ejercía el rol de ama de casa y el hombre de proveedor. De tal manera que las mujeres ya ejercen el rol de profesionales y proveedoras, situación que muchas veces riñe con la función de cuidadoras cuando son madres, por los tiempos y espacios que demandan estas labores y que en muchas situaciones deben desligarse o desprenderse de su trabajo y ejercicio profesional para dedicarse a la crianza de los hijos, privándose a sí mismas y a las organizaciones del desempeño profesional y de las habilidades que pudiesen aportar; de la misma manera muchas mujeres deben privarse de su rol de madres o cuidadoras para asumir su vida profesional y laboral, esto es un ejemplo claro del conflicto presente entre el trabajo y la familia (Álvarez y Gómez, 2010).

De igual manera los hombres se enfrentan a una variedad de roles que deben asumir, teniendo como resultado la limitación de su desempeño profesional o personal ya que deben responder tanto a obligaciones laborales como familiares. Sin

embargo, esta relación de conflicto también puede convertirse en una relación potenciadora donde el trabajo mejore las condiciones familiares o viceversa, esta influencia mutua es dependiente de las vivencias de los individuos en cada una de las dimensiones mencionadas anteriormente. Así el comportamiento de una persona en una de estas dimensiones (familia o trabajo) está condicionado por los escenarios o percepciones que ha experimentado en la otra (Álvarez y Gómez, 2010).

Entonces para Álvarez y Gómez (2010) el conflicto familia-trabajo hace referencia a una interferencia entre las funciones o roles que debe desempeñar el individuo en las esferas laboral y familiar, en este sentido este conflicto significa una mayor demanda de una de las dimensiones expuestas que impide el ejercicio óptimo de las tareas de la otra.

Otálora (2007) asegura que el conflicto trabajo y familia es derivado de los diferentes roles que asume un individuo en estas dos dimensiones (trabajo y familia) y que tienen la tendencia de contraponerse. Dicho conflicto entre los roles que ejecutan las personas en los ámbitos familiar y laboral ejercen presiones desacordes en el individuo, de tal manera que para el individuo asumir uno de los diferentes roles contenido en el entorno familiar o laboral genera una brecha que dificulta asumir un rol en la otra dimensión. Es así como la carga exagerada contenida en uno de los roles tiene implicaciones directas en el conflicto trabajo-familia, esta sobrecarga es considerada de acuerdo con la percepción de cada persona, ya que es ésta quién tiene la sensación de tener un cúmulo exorbitante de actividades por realizar y que no cuenta con el tiempo necesario para desempeñarlas.

Por ende, la percepción de tener exceso de trabajo o demandas en uno de los roles genera en el individuo la obligación de dedicar mayor tiempo para el cumplimiento de dichas demandas, lo que refiere que el exceso de trabajo tiene una relación directa con la sensación de obligatoriedad en relación al “tiempo dedicado al trabajo en contra del compromiso de tiempo para la familia; mientras la sobrecarga en la familia estará positivamente relacionada con el compromiso de tiempo dedicado a la familia, en contra del compromiso de tiempo para el trabajo” (Otálora, 2007, p.143). Cabe resaltar que, una demanda exagerada en un rol refleja como resultado una tensión que se deriva en el conflicto trabajo familia, por la percepción de incapacidad y falta de tiempo para asumir las obligaciones, tendiendo a generar problemas de salud para el individuo como lo son la presión, el cansancio, etc.

Andrade y Landero (2015) afirman que en los últimos años se han venido desarrollando investigaciones en el conflicto trabajo-familia que han permitido evidenciar el impacto bidireccional de estas dos esferas de la vida de las personas. Este conflicto es identificado como un riesgo psicosocial y genera efectos nocivos tanto en los trabajadores como en las empresas. Los trabajadores que se ven perjudicados por este conflicto padecen molestias que van desde el cansancio físico y mental, hasta enfermedades psicológicas como la ansiedad, la depresión y el estrés. Los resultados negativos derivados en las organizaciones tienen relación directa con el ausentismo, la baja productividad, y abandono laboral.

Andrade y Landero (2015) mencionan que la relación entre el trabajo y la familia se evidencia por medio de la interacción entre estas dos dimensiones, nombrando esta interrelación como el procedimiento mediante el cual el comportamiento de un empleado en su entorno familiar o laboral es afectado por ciertas circunstancias que pueden ser positivas o negativas, derivadas de eventos de la otra dimensión. La discrepancia existente entre los requerimientos laborales y familiares es un precursor de tensión en el individuo que genera el conflicto trabajo-familia. Los autores describen este término como un conflicto entre las funciones o actuaciones del individuo en las dimensiones familiares y laborales, en el cual las demandas de las funciones laborales y familiares presenta un cierto grado de incompatibilidad. En términos más simples el conflicto trabajo y familia se origina cuando las demandas u obligaciones laborales dificultan o imposibilitan el desarrollo de actividades o responsabilidades derivadas del entorno familiar.

Como resultado final, se puede considerar el conflicto trabajo-familia como una relación de incompatibilidad, presente en las esferas del trabajo y de la vida familiar de un individuo, donde las obligaciones de una afectan el desarrollo de la otra generando altos niveles de tensión en el individuo, e influyendo de manera negativa en las organizaciones. Cabe resaltar que esta interacción entre las esferas familiar y laboral, no siempre deben de desencadenar en un conflicto con consecuencias negativas, sino que también pueden tener resultados de una interacción positiva derivando factores benéficos de una esfera hacia otra. Los diferentes autores resaltan que en el conflicto trabajo-familia, la percepción de sobrecarga de demandas es un factor recurrente, que hace sentir al individuo incapaz de responder de manera asertiva a los requerimientos de ambas esferas. Afectando su salud física y mental.

2.1.2.10 Incertidumbre laboral

Jiménez et al. (2018) definen la incertidumbre laboral como una experiencia de carácter subjetivo y prematuro ante una situación fortuita y trascendente que tiene una relación directa con la terminación del contrato de trabajo, en síntesis, con la pérdida del empleo. Definiendo así un contrato a término definido como un tipo de incertidumbre laboral distinguido por la posibilidad que tiene una persona de conservar un trabajo en un periodo de tiempo estable y duradero. La incertidumbre es entonces para estos autores un escenario de intranquilidad donde una persona percibe una sensación de amenaza relacionada con la continuación de su vínculo laboral.

Por su parte, Obiol (2016) define la incertidumbre laboral como un estado caracterizado por contener una relación laboral insegura e incierta y en muchos casos limitada o precaria, mediada a través de un vínculo laboral débil. La incertidumbre laboral no es algo nuevo en el mercado laboral, sin embargo, las crisis económicas enmarcadas en el contexto global hacen que la situación de incertidumbre laboral se agudice, sin que se pueda percibir una posibilidad de mejora futura.

Reyna (2018) propone un análisis del constructo de incertidumbre laboral a partir de conceptos como la sociología del trabajo, la seguridad laboral, la satisfacción del empleado, etc. Para este autor la incertidumbre laboral es la falta de seguridad frente a la permanencia o continuidad del empleo, hasta el cumplimiento de la edad de retiro establecida por la reglamentación de seguridad social vigente. Esta imposibilidad arraigada en la carencia de continuidad laboral radica en los términos contractuales que permanecen en la actualidad en el mercado laboral, precedidos de una seguridad laboral baja. El dinamismo de la estabilidad laboral es producto de una nueva concepción del trabajo a nivel mundial, como resultado de la automatización del mismo, y las oleadas de recesión económica que repercuten en el incremento de la tasa de desempleo de los países y la flexibilización contractual. “En este sentido, la incertidumbre laboral deriva tanto de la precarización del trabajo como del no-saber si la continuidad en el empleo es posible” (p.103).

De Buen (2001) establece que la incertidumbre laboral es producto de los cambios del proceso capitalista, derivados de la restructuración y la situación crítica del trabajo vivenciada en las últimas décadas en diferentes países. Las consecuencias de dichos cambios que han desencadenado en la incertidumbre laboral se ven enmarcadas en “las estrategias de flexibilización con el claro objetivo de reducir los costos laborales acompañadas de la precarización de los empleos, la subcontratación, etc.” (p. 219). La incertidumbre laboral es reconocida entonces como un efecto de la flexibilidad laboral moderna que quiebra el rigor de aquellas leyes que impiden a los empleadores establecer condiciones laborales que se adapten a sus necesidades, sin contemplar las necesidades del trabajador, modificando así los horarios laborales, las condiciones físicas del lugar de trabajo, las actividades laborales, y la remuneración.

Dicha flexibilidad da acceso además a unas relaciones laborales que enmarcan un tipo de contratación dudosa por parte de las empresas, que no contemplan compromisos frente a los trabajadores incluyendo una posibilidad de despido que no obliga una justificación previa. Las estrategias mencionadas con anterioridad utilizadas por los empleadores y permitidas por los gobiernos cierran la posibilidad de que los trabajadores adquieran un compromiso con la efectividad y la productividad laboral, afectando de igual manera la rentabilidad de las organizaciones (De Buen, 2001).

Para la Procuraduría General de la Nación (2011) la incertidumbre laboral es descrita como la percepción de inestabilidad que presentan las personas frente a su trabajo, esta preocupación es de carácter creciente debido a los procesos de reestructuración laboral y la falta de seguridad económica del mercado. De acuerdo con la Procuraduría General de la Nación (2011) en los últimos años en Colombia se ha vivido un cambio importante en las relaciones de trabajo. El tipo de contratación tradicional, que es cubierto por reglamentaciones contenidas en el código sustantivo del trabajo, se ha relegado al dar cabida a nuevas relaciones laborales de carácter civil y comercial, “a la prestación de servicios a través de cooperativas de trabajo asociado, a la utilización recurrente de figuras de intermediación laboral o de mecanismos de triangulación en las formas de contratación” (p. 76), en los que el empleador no se responsabiliza de las prestaciones sociales del trabajador, ni

asume la responsabilidad de los riesgos laborales a los que pueda estar expuesto el trabajador.

Pese a que este tipo de relaciones laborales cuentan con una reglamentación estipulada, en muchas ocasiones son utilizadas para maquillar relaciones de trabajo que involucran condiciones de tipos de contratación tradicional como los son la subordinación y dependencia, siendo entonces manejadas de manera ilegal y generando la incertidumbre laboral en un gran porcentaje de la población Colombiana (Procuraduría General de la Nación, 2011).

Llosa et al. (2018) señalan que la incertidumbre laboral se vincula de manera directa con la precariedad del trabajo, representando una señal de la experiencia subjetiva del trabajador mediada por la manifestación de una inseguridad contractual. La incertidumbre laboral es definida entonces como una dificultad prioritaria reflejada en la salud mental de las personas, que puede tener resultados negativos e irreversibles sobre el contexto económico y los profesionales. En palabras más sencillas la incertidumbre laboral es la expectativa o la sensación no deseada, que pueden tener los trabajadores de perder su empleo en el futuro, dando como resultado un sentimiento de frustración para el trabajador.

A partir del estudio de las diferentes definiciones expuestas anteriormente, se contempla entonces la incertidumbre laboral, como la experiencia subjetiva del trabajador, mediada por la percepción de la posibilidad de perder su empleo en el futuro, sin alcanzar beneficios pensionales; derivada de los cambios en las condiciones contractuales del trabajo dados en las últimas décadas, como resultado de la flexibilización laboral, y las nuevas formas de contratación que son utilizadas de manera ilegal, para maquillar relaciones de subordinación como contratos que no exigen una responsabilidad del empleador frente a las prestaciones sociales del trabajador, y los riesgos laborales a los que pueda estar expuesto, generando además una inseguridad sobre estabilidad laboral y económica del trabajador, pudiendo afectar así elementos de orden psicológico en este.

Luego de haber realizado el análisis de las definiciones de los distintos términos contemplados en este apartado, expuestas por los diferentes autores mencionados anteriormente, esta investigación comprende la CVL, como un concepto multidimensional, que responde a dimensiones subjetivas y objetivas, las cuales integran de manera tanto explícita como implícita los elementos que conforman las variables de la CVL. Estas dimensiones son propias de factores derivados del trabajo en sí mismo y de las vivencias o experiencias desprendidas de este (como las condiciones de trabajo, el bienestar laboral, y variables como la satisfacción laboral, la sobrecarga de trabajo, y la mediación vida laboral-familia).

En este sentido, los elementos objetivos del concepto CVL tienen lugar en la remuneración o compensación de la labor, el entorno físico y social del trabajo, el clima organizacional, las relaciones interpersonales, el bienestar físico y psicológico, las oportunidades de crecimiento o ascenso, etc. Mientras que, los elementos subjetivos vienen dados por la percepción de la evaluación del nivel de satisfacción de los individuos sobre las variables objetivas derivadas del trabajo. Resulta

importante además resaltar que el área responsable de garantizar la calidad de vida en las organizaciones es el área de gestión del talento humano. También es relevante mencionar que, de la percepción del individuo, la cual es vista como la dimensión de la valoración subjetiva de los elementos derivados de la labor, depende la motivación y el desempeño de los empleados frente a su trabajo, los cuales son considerados como determinantes para la productividad y eficiencia organizacional.

2.1.3 Tecnologías de la información y comunicación, trabajo y trabajo docente

2.1.3.1 Las TIC y el trabajo

La concepción que existe sobre el término tecnologías de la información y comunicación o TIC ha sido abordado por varios autores a través de los años desde sus respectivas perspectivas, a continuación, se presentan algunas de las definiciones de lo que se entiende por tecnologías de la información y comunicación:

Cabero (1994), define las TIC, como las tecnologías que tienen la capacidad de captar, manipular, almacenar y distribuir la información, para este autor las nuevas tecnologías de la información o NT tienen efectos no sólo en la información y comunicación, sino que también generan cambios a nivel social, económico, laboral, jurídico y político. Asimismo, agrega que las TIC son tecnologías que se basan en la informática, la microelectrónica y las telecomunicaciones que trabajan en conjunto para la creación de nuevas formas de comunicación (Cabero, 2002).

Por su parte la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2002) define las TIC como dispositivos que se encargan de “capturar, transmitir y desplegar datos e información de manera electrónica” (p. 4) que apoyan el crecimiento y desarrollo económico de industrias del sector manufacturero y de servicios.

Sunkel (2006) entiende las tecnologías de la información y comunicación como los “procesos para acceder, recuperar, guardar, organizar manipular, producir, intercambiar y presentar información por medios electrónicos. Estos incluyen hardware, software y telecomunicaciones en la forma de computadores y programas tales como aplicaciones multimedia y sistemas de bases de datos” (p. 8).

Para Cobo (2009) las TIC son el conjunto de dispositivos tecnológicos compuestos por hardware y software que permiten la edición, producción, almacenamiento, intercambio y transmisión de datos entre los sistemas de información, este concepto abarca los medios de informática, telecomunicación y redes, y es a través de éstos que es posible la comunicación y colaboración entre personas; además, afirma que juegan un papel importante en la gestión, generación, intercambio, difusión y acceso al conocimiento.

De acuerdo con el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC), las TIC hacen referencia a un conjunto de herramientas, dispositivos, aparatos electrónicos y tecnologías como la radio, la TV, los teléfonos inteligentes,

las computadoras, las tabletas digitales, las infraestructuras de redes, los sistemas de satélites, entre otros, que ayudan a la sociedad a comunicarse y a acceder a la información que necesitan para sus actividades del día a día, en otras palabras, son las tecnologías que “permiten acceder, producir, guardar, presentar y transferir información” (MinTIC, 2017).

Con la llegada de internet, el avance de las TIC ha sido exponencial, pues hoy en día, por medio de estas nuevas tecnologías es posible compartir datos e información de manera rápida y desde cualquier parte del mundo, es gracias a la evolución de las TIC que las personas cuentan con servicios como las videoconferencias, la mensajería instantánea, softwares y aplicaciones que facilitan diferentes aspectos de la vida cotidiana (MinTIC, 2017).

Teletrabajo y trabajo en casa o trabajo remoto

Etimológicamente hablando, el término *teletrabajo* es el resultado de la composición de dos palabras, *tele* que significa “lejos” y el vocablo “trabajo”, en ese orden de ideas, el teletrabajo se refiere al trabajo a distancia, que realiza una persona y que se lleva a cabo por fuera del lugar en el que normalmente se ejecuta (las empresas). Ante la falta de consenso y aceptación del término a nivel mundial, Zamora et al. (2021) definen el teletrabajo como:

Una forma flexible de organización del trabajo; consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa, durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizar a tiempo completo o parcial. Desarrollar la propia actividad profesional mediante el teletrabajo, implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa. (p. 7)

Dentro del concepto de teletrabajo Zamora et al. (2021) mencionan que *no* se consideran teletrabajadores a las personas que *siempre* han realizado sus labores como profesionales por fuera de la empresa y a aquellos que de manera ocasional trabajan desde su domicilio. No obstante, sí se considera a un empleado como teletrabajador en tres ocasiones: 1) las personas que trabajan *en* el domicilio, 2) el personal que trabaja *desde* el domicilio y 3) los empleados que trabajan en un *centro* de teletrabajo urbano, en tele cabañas, entre otros.

La Organización Internacional del Trabajo, por sus siglas, OIT, define el teletrabajo como el trabajo que se realiza por fuera de las instalaciones del empleador por medio del uso de tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), tales como smartphones, tabletas y computadores portátiles y de escritorio. Dentro del concepto de teletrabajo, de acuerdo con el Convenio sobre el trabajo a domicilio, no se incluyen a los trabajadores independientes, a las personas que trabajan por medio de plataformas o de trabajo esporádico (OIT, 2020).

En adición a esto, la OIT (2020), también menciona, que el teletrabajo se estipula por medio de un contrato voluntario entre las partes (empleador y trabajador), en el cual se debe acordar: el lugar en el que el empleado desarrollará su trabajo, que

puede ser el domicilio de la persona u otro lugar; las horas de trabajo o el calendario de trabajo; los medios que utilizará para comunicarse; la labor que debe ejecutar, los mecanismos de supervisión y la forma en la que el trabajador deberá presentar informes sobre las actividades que realiza.

En Colombia, el Teletrabajo está regulado desde el año 2008 con la ley 1221, por medio de la cual se establecen las normas para esta forma de trabajo, no obstante, a raíz de la emergencia ocasionada por la pandemia del Covid-19, las empresas y trabajadores se vieron en la necesidad de hacer su trabajo desde casa. A diferencia del teletrabajo, el trabajo remoto y todo lo que este abarca, no está regulado, y es entendido como una modalidad ocasional de trabajo que surge como una medida excepcional y temporal para preservar el empleo en medio de la pandemia, es por esta razón, que en el Senado avanza el proyecto de ley que busca establecer las normas, derechos y deberes del empleador y los trabajadores que se encuentren laborando desde casa (Portafolio, 2021a).

La nueva ley de trabajo en casa consiste en una habilitación que se le hace a los trabajadores para que puedan desempeñar las funciones de su cargo o labor por fuera del espacio de la empresa, que es donde normalmente las ejecuta, esta habilitación no incurre de ninguna manera en la modificación del contrato que se había pactado inicialmente entre empleador y empleado (Portafolio, 2021b); al tratarse de una medida ocasional, la habilitación tiene una duración de “tres meses prorrogables por tres meses más o hasta que la condición extraordinaria se mantenga” (Semana, 2021, párrafo 4).

En cuanto a la jornada laboral, la iniciativa establece que los empleados contarán con los mismos derechos en cuanto a horarios, horas extras remuneradas, trabajo nocturno, dominicales y festivos, se mantendrá el número de horas semanales que se deben trabajar, así como el límite de las horas extras; con el fin de que los trabajadores puedan conciliar entre la vida laboral y la vida familiar, tendrán como garantía el derecho a la desconexión laboral una vez termine la jornada laboral, tiempo en el cual el empleador deberá abstenerse de formular órdenes al empleado (Portafolio, 2020b); otro de los beneficios que tendrán los trabajadores que devengan hasta dos salarios mínimos y a los cuales se les reconoce el auxilio de transporte, será el subsidio o auxilio de conectividad durante el tiempo que hagan trabajo en casa, el cual no será acumulable (Decreto 771, 2020), a su vez, tendrán derecho a percibir tanto su salario como las prestaciones sociales.

Aunque ambas figuras están relacionadas con el trabajo que una persona realiza desde un lugar diferente a las instalaciones de la empresa para la que labora, en la Tabla 5, se reflejan las principales diferencias.

Tabla 5. Diferencias entre el teletrabajo y el trabajo en casa

Teletrabajo	Trabajo en casa o trabajo remoto
Se estipula por medio de un contrato entre las partes.	No está estipulado por medio de contrato, ya que se trata de una habilitación del trabajador.
Esta modalidad de trabajo se realiza al menos tres veces por semana.	Se trata de una condición de trabajo ocasional, temporal y excepcional debido a situaciones extraordinarias o en este caso, la pandemia.
Al teletrabajador, dada la naturaleza de carácter especial de sus labores, no le aplican las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno.	El empleado conserva sus derechos relativos a las jornadas laborales, horas extras, recargos nocturnos, dominicales, festivos, así como el límite de horas de trabajo.
El empleador tiene la obligación de ayudar al trabajador con el pago de servicios de energía o internet que se produzcan a causa de las labores que realiza.	El trabajador, que devengue hasta dos salarios mínimos, tendrá derecho al auxilio de conectividad que no será acumulable, en reemplazo del auxilio de transporte. Esto aplica únicamente a las personas que contaban con este beneficio.
El empleador es responsable de velar por la seguridad y salud del teletrabajador y que éste cuente con las condiciones necesarias para trabajar. El trabajador cuenta con ARL.	No existe reglamentación con respecto al rol de las ARL, ni obligaciones adicionales del empleador.

Fuente: Elaboración propia, 2021.

2.1.3.2 Trabajo docente y trabajo docente en el contexto digital

Trabajo docente

El trabajo de docentes de IES, tiene como objetivo transformar a otros a través del conocimiento, por medio de su labor, los docentes de IES enseñan, orientan y facilitan la adquisición de saberes cognitivos de diferentes disciplinas a los estudiantes, sin embargo, su trabajo no se reduce sólo a las actividades de enseñanza, sino que también deben desempeñar tareas de investigación, extensión y gestión (Walker, 2016). Dentro de las actividades de enseñanza se encuentra la planificación de los cursos, la preparación de los recursos, el desarrollo de las clases y las formas de evaluación para medir el aprendizaje, en adición a esto, generan espacios de asesorías tanto presenciales como virtuales a través del uso de las tecnologías de la información y comunicación; otras de las actividades en las que se desempeñan los docentes incluyen la dirección de tesis, participan en proyectos de innovación, se actualizan constantemente por medio de cursos y estudios de postgrado, participan como jurados en concursos, en defensas de tesis, etc. (Walker, 2016).

Con relación a las tareas de gestión, Walker (2016) señala que éstas se dividen en actividades de gestión académica y de enseñanza; la gestión de enseñanza comprende la participación de los docentes en equipos de trabajo en los cuales trabajan en la modificación de planes de estudios, “en comisiones, reuniones de departamento, áreas y asignaturas” (p. 108), por otra parte, la gestión de enseñanza también está relacionada con los puestos unipersonales, tales como la coordinación de titulaciones, de carreras, entre otros. En cuanto a la gestión académica, sin

importar la disciplina a la que pertenecen y la categoría docente en la cual están, los profesores deben dedicar cada vez más tiempo a tareas administrativas ocupando “cargos unipersonales en secretarías, decanatos, rectorado, etc.” (p. 108).

Con respecto a la labor de los docentes como investigadores, Sancho et al. (2010) mencionan que los docentes universitarios dentro del desarrollo de su profesión deben desempeñarse en “tres mundos”, la docencia, la gestión y la investigación, sobre este último afirman que en los últimos años ha tomado mayor fuerza en la docencia, la importancia de participar y generar producción intelectual a través de investigaciones, en palabras de Sancho et al. (2010):

En este nuevo escenario, si bien muchos profesores continúan dedicándose exclusivamente a la docencia, la valoración creciente de la investigación y de sus resultados (sobre todo en forma de patentes y de publicaciones en determinado tipo de revistas) ha contribuido a aumentar el tiempo dedicado a la investigación. (p. 22)

La incursión de la investigación en la docencia ha generado debates y tensiones con respecto a la importancia que tanto las instituciones como los docentes le otorgan a esta actividad, así como la relación que existe entre ambas variables. Aunque se pueda pensar que la docencia y la investigación van de la mano, de acuerdo con el estudio realizado por Sancho et al. (2010), los docentes suelen tener preferencias sobre una u otra, no obstante, para las instituciones de educación superior, la investigación juega un papel fundamental a la hora de evaluar el desempeño de los profesores y es una variable determinante para el plan carrera de los mismos, a raíz de esto, desde la perspectiva de los docentes, se presenta un desequilibrio entre la docencia y la investigación, donde para permanecer y ser promovido en la carrera docente, éstos deben destinar más tiempo y energía a realizar actividades que generen reconocimiento y prestigio así como retribuciones económicas y esto lo logran a través de la producción intelectual, de la cantidad de publicaciones que realicen y en general, de su participación en grupos de investigación (Sancho, et al., 2010).

Trabajo docente en el contexto digital

El dinamismo del entorno, la globalización y los fuertes cambios a los que se ven sometidos los entornos sociales, económicos y políticos, obligan a sectores como el de la educación a sumirse en procesos de adaptación y evolución constante, transformando las formas de enseñanza y aprendizaje, e imponiendo nuevos retos a los docentes de todos los niveles educativos. Sin embargo, en este caso específico se hace énfasis en los retos y exigencias a los que se enfrentan los docentes de educación superior en Colombia. El trabajo docente en el contexto digital debe de enfrentar las modificaciones de las políticas institucionales, comprender y adaptar su función y la de los alumnos, a fin de dar acceso para que estos últimos puedan alcanzar el desarrollo de las competencias y conocimientos necesarios para su formación profesional. Es de esta manera que en la actualidad los docentes de educación superior se enfrentan al desafío académico de incorporar las tecnologías de la información y telecomunicaciones de manera efectiva para fortalecer y

posibilitar la generación de destrezas, habilidades y saberes en los estudiantes (Castillo, 2021).

El trabajo docente en el entorno digital, no solo requiere de las herramientas materiales necesarias para ser llevado a cabo sino que además, demanda conocimiento y capacitación para manejar los medios tecnológicos, para sacar provecho y combinar las múltiples herramientas educativas que se derivan de estos contextos, la reestructuración del contenido de las asignaturas y su adaptación a los medios digitales, la planificación y uso de los contenidos tecnológicos, requiere un cierto grado de destreza y saber que obliga a los mismo profesores a sumirse en procesos de aprendizaje que les permita guiar a sus alumnos en los procesos de formación de manera asertiva (Castillo, 2021).

Viñals y Cuenca (2016) por su parte manifiestan que la evolución permanente de los medios tecnológicos ha hecho que se viva en un entorno digital sustentado en las conexiones, cambiando radicalmente la manera en que se desarrollan los procesos de aprendizaje, como también los modelos de enseñanza. Estos autores afirman que el conocimiento está en la red y que los educadores son quienes deben apoyar a los estudiantes en estos procesos de aprendizaje, ya que la tecnología es una herramienta y no orienta por sí misma, lo que hace el trabajo de los profesores fundamental y resalta su importancia, promoviendo además una reestructuración de la labor docente en las aulas académicas. Es así como la adaptación de las temáticas y las formas de enseñanza han llegado a ser en la actualidad un desafío innegable e indispensable. El entorno social dinámico en el que se vive hoy ha hecho que las nuevas generaciones presenten rasgos diferenciales y marcados y se relacionen con las tecnologías desde edades tempranas, lo que genera nuevas exigencias de parte de quienes los forman académicamente.

No es suficiente entonces manejar las tecnologías, sino que resulta vital contar con las competencias digitales necesarias para desenvolverse en este campo. Es esta la raíz de las necesidades educativas, de las nuevas generaciones y los nuevos contextos. De manera imperativa se debe reconocer la necesidad de reestructurar el proceso educativo tradicional, para dar paso a la adaptación a las nuevas dinámicas del entorno, siendo un proceso clave para el desarrollo de la sociedad actual. Los nuevos retos han constituido cambios complejos que se reconocen en la transición del espacio temporal de las aulas académicas físicas que se ha visto sustituido por aulas virtuales sincrónicas y por espacios académicos ofrecidos a través medios digitales con una temporalidad asincrónica, representando la demanda de nuevas dinámicas de planeación, contenido y organización por parte de los docentes (Viñals y Cuenca, 2016).

Para Viñals y Cuenca (2016) las nuevas funciones que deben caracterizar el trabajo docente desde el contexto digital son las de “organizador, guía, generador, acompañante, coacher, gestor del aprendizaje, orientador, facilitador, tutor, dinamizador o asesor. Estos nuevos roles se asientan en la idea de cambiar la transmisión unidireccional del conocimiento por el intercambio horizontal de información, abundante, caótico y desestructurado” (p. 110). El rol docente ligado a la transmisión de conocimiento estandarizado se ve rezagado debido a la necesidad

de asumir un rol a través de competencias que permitan a los educadores impulsar a sus estudiantes a desarrollar las habilidades, necesarias en sus procesos de aprendizaje, además de formas específicas para alcanzar los retos “que se exigen desde el propio currículo formal (competencia digital y aprender a aprender, entre otras) para lograr adaptarse a las exigencias del mercado laboral, y aún más importante, para poder descubrir sus motivaciones, intereses e inquietudes” (p.110).

La información y el conocimiento se encuentra al alcance de un clic, están en el internet de manera permanente y en constante aumento, es esto precisamente lo que hace vital la función del catedrático, el cual debe identificar la información realmente valiosa, y dirigir los procesos formativos a través del análisis y la interpretación de los datos, sembrando el sentido crítico en los estudiantes, las nuevas generaciones denominadas como nativos digitales se relacionan de manera natural con la tecnología, sin embargo, esto no quiere decir que hagan un uso adecuado provechoso y conveniente de esta, en función de su formación profesional y personal, es en este punto donde “el docente del siglo XXI debe incidir; la tarea de cualquier formador es crear y fomentar una ecología de aprendizaje que permita que los aprendices mejoren con rapidez y eficacia con respecto al aprendizaje que ya tienen” (Viñals y Cuenca, 2016, p.111).

Camacho et al. (2020) manifiesta que la transformación digital de los entornos de aprendizaje ha provocado la exigencia de reconsiderar y modificar el sistema educativo tradicional, la llegada de las tecnologías de la información y telecomunicación, obligan al contexto educativo a generar estrategias de enseñanza completamente diferentes, rompiendo los esquemas metodológicos convencionales de la educación superior. La función docente en los entornos virtuales da acceso a la interacción y obtención de conocimiento entre los estudiantes; permitiendo así el desarrollo de modelos de aprendizaje colaborativos y participativos.

Sin embargo, la labor docente requiere integrar una serie de factores vitales para hacer frente al desafío de los entornos virtuales de enseñanza, de manera principal en la educación profesional, dentro de estos se debe reconocer el entorno académico y tecnológico en el que se desarrolla el estudiante, y los modelos educativos de las instituciones de educación superior de las que hacen parte, esto con el objetivo de establecer metodologías de enseñanza que se adapten a las necesidades y los contextos de los estudiantes. Estos desafíos necesitan de una reestructuración de los procesos educativos en búsqueda de la adaptación a las nuevas necesidades del entorno (Camacho et al., 2020).

El contexto actual de la educación superior obliga a los educadores a demostrar sus capacidades, por medio de la aplicación de sus conocimientos en estrategias que logren abarcar la coyuntura actual a través del desarrollo de medios pedagógicos eficientes, que respondan a las demandas de su labor formativa, desde las disciplinas específicas que les corresponden, abriendo paso además a la generación de espacios de diálogo multidisciplinar para compartir experiencias y conocimientos sobre la aplicabilidad y uso de las TIC, permitiendo el desarrollo de sistemas de apoyo para el fortalecimiento de los procesos educativos a través de los medios digitales (Camacho et al., 2020). El éxito de la labor docente en medios virtuales

demanda que los académicos desarrollen “habilidades, destrezas, conocimientos y competencias ligadas a los aspectos pedagógicos, comunicacionales, tecnológicos y evaluativos, que permitan la implementación de las buenas prácticas educativas desde una perspectiva participativa, creativa y racional” (Camacho et al., 2020, p.4).

A continuación, se describirán la educación virtual y la presencialidad asistida por la tecnología como metodologías contenidas en el contexto digital en el que trabajan los docentes en la actualidad.

Educación virtual y educación presencial asistida por la tecnología

La educación virtual también denominada educación online, hace referencia a la oferta de programas educativos en los que se desarrollan los procesos de enseñanza y aprendizaje a través de plataformas digitales, este tipo de educación no necesita de una ubicación sincrónica de tiempo, espacio y cuerpo, para el logro de su objetivo formativo. En la educación virtual no resultan necesarios, ni indispensables los encuentros “cara a cara entre el profesor y el alumno” (Ministerio de Educación, 2017, párrafo, 4). Este tipo de educación permite entablar una relación interpersonal de carácter formativo, sin necesidad de tener encuentros físicos; en este orden de ideas la educación virtual constituye un nuevo modelo educativo que da acceso a nuevas estrategias de enseñanza y aprendizaje por medio de las tecnologías de la información y telecomunicaciones, “es una modalidad de educación a distancia” (párrafo, 7) que manifiesta una respuesta a las nuevas demandas del entorno social, económico y político, y a la evolución de las tecnologías y a las necesidades de adaptación de los contextos formativos (Ministerio de Educación, 2017).

La presencialidad asistida por tecnología (PAT) es una herramienta metodológica que permite llevar a cabo procesos formativos a distancia mediante encuentros tanto sincrónicos, como asincrónicos, a través de las tecnologías de la información y telecomunicaciones, utilizada con la finalidad de posibilitar entornos educativos, mediados por procesos de “personalización, flexibilización y comunicación” (Universidad Católica de Manizales, 2020, p.2). Se caracteriza por posibilitar el desarrollo de programas académicos a través de aulas de clase virtuales, donde los educadores y alumnos trabajan de manera interactiva y participativa en procesos de formación mediados por plataformas digitales en un tiempo y espacio virtual específico (El Tiempo, 2020) para lo que es necesario la disposición de aparatos tecnológicos, además de la “disposición humana y la adecuada preparación del profesorado” que les permita el manejo, uso y dirección de las plataformas tecnológicas (Universidad Católica de Manizales, 2020, p. 2).

2.2. MARCO LEGAL

2.2.1 Normas y regulaciones actuales

2.2.1.1 Ley 1221 de 2008

En Colombia, el teletrabajo, se encuentra regulado en la Ley 1221 de 2008 en la cual se establecen las normas para promover y regular esta forma de trabajo en el país, en el Artículo 2 de ésta ley se define el teletrabajo como una forma de organización laboral en la cual no se requiere la presencia física del trabajador en un lugar específico de trabajo, pues éste hace uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) para el desempeño de sus actividades, así como para el contacto con la empresa en la que labora. La prestación de servicio del empleado es remunerada (Ley 1221, 2008).

De acuerdo con la Ley 1221 de 2008, Artículo 2, en el país existen tres modalidades de teletrabajo:

1. **Teletrabajo autónomo:** en este tipo de teletrabajo es posible encontrar a las personas que siempre trabajan fuera de la empresa y sólo asisten a sus oficinas en ciertas ocasiones. Estos trabajadores designan el lugar en el cual realizan sus actividades profesionales, que puede ser el domicilio en el cual viven u otro lugar como una oficina o un local comercial.
2. **Teletrabajo suplementario:** este tipo de teletrabajo alberga a los trabajadores que alternan la ejecución de sus actividades entre la empresa y un lugar fuera de la misma que ellos designan, este tipo de empleados laboran dos o tres días a la semana en sus casas.
3. **Teletrabajo móvil:** son los trabajadores que no cuentan con un espacio específico o definido para el desarrollo de sus actividades profesionales, por tal motivo, su principal medio para la ejecución de estas son las TIC en dispositivos móviles.

En el Artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, se estipulan las garantías laborales de las personas que hacen teletrabajo, así, dentro de los derechos y obligaciones entre las partes, está:

- Los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral.
- Es deber del empleador, proveer y garantizar los equipos, la conexión y los programas que sean necesarios para el desempeño de las funciones del trabajador, así como reconocer los desplazamientos que se produzcan a raíz de órdenes dadas por el empleador.
- La empresa deberá ayudar al trabajador con el pago de los servicios de energía o conexión a internet que se deriven del trabajo que realiza.
- En cuanto a los riesgos laborales, es responsabilidad del empleador velar por la seguridad y salud del trabajador, por tal razón debe verificar que cuente con las condiciones de seguridad necesarias; así como consultar con la ARL sobre la prevención de riesgos del teletrabajo.
- A los teletrabajadores no se les aplicarán las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extras y trabajo nocturno, sin embargo, el Ministerio de

Protección Social deberá garantizar que los trabajadores no sufran de sobrecarga de trabajo.

- El salario que devengue el teletrabajador no podrá ser inferior al que perciban los trabajadores que desempeñen la misma labor dentro de las instalaciones físicas de la empresa.
- No se reconocerá como teletrabajador a aquellas personas que realicen de manera *ocasional* sus labores dentro de su domicilio o en un lugar diferente a los locales de trabajo del empleador.
- La asignación de tareas que deba realizar el teletrabajador debe considerar los tiempos de descanso que tienen como derecho los trabajadores.

Sobre los derechos del teletrabajador, éstos tienen los mismos derechos y garantías que un empleado que se encuentre en las instalaciones de la empresa, por tal motivo, estas personas tienen derecho a:

- Constituir o afiliarse a las organizaciones que elijan.
- Estar protegidos en materia de Seguridad Social.
- Salario.
- Acceso a la información.
- Protección de la maternidad, a la discriminación en el empleo.
- Respeto a la intimidad y privacidad del trabajador.
- Capacitación, formación, etc.

2.2.1.2 Ley 2088 de 2021

Como resultado de la pandemia por el Covid-19, el Congreso de Colombia decreta la Ley 2088 de 2021 por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones. El artículo 1 deja en claro que esta ley tiene como objetivo la habilitación del trabajo en casa como producto de situaciones excepcionales o especiales que puedan ocurrir, como lo fue la pandemia, sin que esto signifique un cambio en las condiciones laborales que ya se hubiesen pactado con anterioridad entre las partes. Asimismo, en el artículo 2, definen el trabajo en casa como una medida transitoria en la cual los trabajadores privados o públicos desempeñan sus labores por fuera del sitio donde habitualmente las realizan a través del uso de las TIC, esto cuando se presenten circunstancias ocasionales que impidan la ejecución de sus funciones en el lugar en el cual laboran. No obstante, hacen mención de que esta modalidad de trabajo no se limita sólo al trabajo que se puede llevar a cabo utilizando las tecnologías, sino que también se extiende a los cargos que no requieren la presencia física del trabajador o servidor público en la empresa.

Aparte de los criterios estipulados en la Constitución Política y en el Código Sustantivo del Trabajo, los criterios que se deberán tener en cuenta para el trabajo en casa son: a) la coordinación entre el empleador y el trabajador con respecto a la asignación de tareas, al igual que los medios que se utilizarán para el reporte, seguimiento, evaluación y comunicación entre las partes para el logro de los objetivos de la organización, b) el derecho a la desconexión laboral, lo cual le permitirá al trabajador conciliar la vida familiar con la laboral y tendrá a su vez, derecho a permisos, vacaciones, feriados, licencias, etc. Así como que el empleador

se abstendrá de solicitarle ayuda por fuera de la jornada de trabajo (Ley 2088, 2021, Artículo 5).

Con el trabajo en casa se mantendrá el poder subordinante y la potestad de supervisión del empleador sobre el trabajador y sus funciones, la jornada laboral estará sujeta a lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo, sin embargo, los trabajadores de dirección, confianza o manejo, así como los de niveles directivos y asesores en el sector público, estarán excluidos de la compensación suplementaria y del cumplimiento de las otras disposiciones tratadas en el Código. El término de la habilitación del trabajo en casa tendrá una duración de tres meses, los cuales serán prorrogables por un periodo igual por única vez, no obstante, si las condiciones excepcionales por las cuales surgió la habilitación de este tipo de trabajo continúan, el término del trabajo en casa se podrá extender hasta que éstas condiciones desaparezcan y el empleador tendrá la facultad de dar por terminada esta modalidad de trabajo de manera unilateral, siempre y cuando la situación especial por la que surgió la habilitación, ya no exista (Ley 2088, 2021, Artículo 5-7).

Con la habilitación del trabajo en casa el trabajador podrá hacer uso de sus propios equipos de trabajo siempre y cuando se acuerde entre las partes, de lo contrario, el empleador suministrará los recursos necesarios para la ejecución las funciones que el trabajador requiera y definirá los criterios y responsabilidades con respecto al cuidado y custodia de los mismos y de la información. Los trabajadores tendrán los mismos derechos salariales y prestacionales, tendrán los mismos derechos a horas extras, la misma jornada laboral, pago de horas nocturnas, dominicales, festivos, seguirá amparado en materia de riesgos laborales, a aquellos a los que se les reconozca el auxilio de transporte, durante el trabajo en casa, esta ayuda se le reconocerá como auxilio de conectividad. Finalmente, bajo esta modalidad de trabajo, los empleadores deberán ofrecer y promover la capacitación, formación y desarrollo en habilidades y competencias para el uso de las TIC que los trabajadores requieran (Ley 2088, 2021).

2.2.1.3 Decreto 884 de 2012

Por medio de este decreto el gobierno reglamenta la ley 1221 de 2008, por el cual indican a los empresarios de entidades públicas y privadas aspectos relacionados con la contratación, el Sistema de Seguridad Social Integral, las obligaciones entre empleador y teletrabajador con respecto a la previsión de riesgos profesionales, el auxilio de transporte, las horas extras, los dominicales y festivos, cómo se debe evaluar el desempeño laboral del teletrabajador, las obligaciones que tienen las Administradoras de Riesgos Profesionales, entre otros aspectos (Decreto 0884, 2012).

En el artículo 3 del decreto en mención se establece que el contrato que se lleve a cabo entre las partes debe contar con los requisitos estipulados en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) y que en adición a esto se debe determinar: a) las condiciones en las cuales la persona ofrecerá sus servicios, indicando tiempo, espacio y los medios tecnológicos que tendrá para el ejercicio de sus funciones, b) los días y los horarios que deberá cumplir el teletrabajador, esto con el fin de

delimitar la responsabilidad del empleador en caso de accidentes laborales y evitar que se desdibuje la jornada laboral del trabajador, c) la responsabilidad del teletrabajador con los elementos y materiales que se pongan a su disposición para el desarrollo de sus actividades, así como determinar el procedimiento de entrega de éstos una vez finalice la vinculación como teletrabajador y, d) la información y medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

Con respecto a la afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral, el artículo 7 de este decreto, indica que, durante la relación del teletrabajador con la empresa, es deber del empleador vincularlo a la seguridad social, por ende, el empleado tendrá derecho a la salud, pensión, a la seguridad y prevención de riesgos profesionales, así como a subsidios de diversa índole por medio de las cajas de compensación familiar (Decreto 0884, 2012, Artículo 7).

Sobre el auxilio de transporte, el decreto establece que el empleador no incurrirá en el pago de este auxilio cuando las actividades que ejecute el teletrabajador no generen gastos de movilidad, menciona además que existirá pago de horas extras, dominicales y festivos conforme el artículo 161 del CST o el Decreto Ley 1042 de 1978 (servidores públicos), siempre y cuando el teletrabajador deba laborar más horas a petición del empleador y/o cuando el trabajador labore en un espacio donde se pueda verificar el cumplimiento de la jornada laboral (Decreto 0884, 2012, Artículo 10).

2.2.1.4 Decreto 491 de 2020

A raíz de la declaración de Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica que decretó el Presidente de la República a causa de la pandemia por el Covid-19, surge el decreto 491 de 2020, el cual busca garantizar el funcionamiento de entidades de carácter público y privado que prestan servicios públicos durante el estado de emergencia, así como las “medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas” (Decreto 491, 2020, p. 1).

El artículo 3 del decreto indica que para evitar el contagio y cumplir con el distanciamiento social hasta que permanezca la emergencia sanitaria que declaró el Ministerio de Salud y Protección Social, las instituciones públicas y los particulares deben ofrecer sus servicios mediante la modalidad de trabajo en casa a través del uso de las TIC, sin embargo, el artículo aclara que aquellas entidades que no cuenten con los recursos tecnológicos para prestar sus servicios de manera remota, deberán hacerlo presencialmente, de la misma manera, tendrán la potestad de suspender el servicio presencial cuando se deba a motivos de salubridad, privilegiando los servicios esenciales, el funcionamiento de la economía y la productividad del país. El párrafo del mismo artículo señala que los servidores públicos y contratistas del Estado cuyas labores son esenciales para contrarrestar la emergencia por el Covid-19, no podrán suspender la prestación de servicios presencial.

En relación a la prestación de servicios por parte de servidores públicos y docentes ocasionales o de hora cátedra de las IES públicas, el artículo 15 señala que éstos cumplirán con sus funciones mediante la modalidad de trabajo en casa, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación, añade también que durante el estado de emergencia sanitaria las instituciones no podrán suspender la remuneración mensual o los honorarios de los servidores y docentes, asimismo mencionan que si las funciones que desempeñan estas personas no se pueden desarrollar mediante esta nueva modalidad de trabajo, las entidades podrán propiciar que durante el estado de emergencia y de manera excepcional, ejecuten actividades equivalentes a la naturaleza del cargo en el que laboran.

En cuanto a los profesionales que trabajen para entidades del Estado y cuyo contrato sea por prestación de servicios y de apoyo a la gestión, el artículo 16 estipula que, en caso de no poder ejecutar sus responsabilidades en la modalidad de trabajo en casa, tendrán derecho a seguir percibiendo los honorarios durante el periodo de aislamiento preventivo obligatorio y por ningún motivo, se podrá terminar o suspender el contrato de manera unilateral. Por su parte, el artículo 18 menciona que las empresas deberán reportar ante las Aseguradoras de Riesgos Laborales, el listado de los servidores públicos y contratistas que ejercerán sus labores por medio del teletrabajo o del trabajo en casa.

2.2.2 Proyectos de ley

Después del 11 de marzo del 2020 donde en una rueda de prensa la OMS declara la oleada de contagios del Covid-19 como una pandemia de carácter mundial (World Health Organization, 2020), el gobierno colombiano a través del ministerio de salud y protección social declara la emergencia sanitaria por medio de la Resolución 385 del 12 de marzo de 2020, adoptando así medidas para la contención del virus de acuerdo a las recomendaciones científicas de expertos, promoviendo el autocuidado, y ordenando a las instituciones de carácter tanto público como privado, impulsar en la medida de lo posible el teletrabajo, el trabajo remoto asistido por las TIC, y el trabajo en casa (Resolución 385, 2020), desencadenando así la necesidad de regular estas prácticas laborales, por medio de modificaciones a la legislación que estaba en vigencia hasta el momento.

Lo anterior se puede evidenciar a través de la serie de proyectos de ley resultantes en ese mismo año, que tienen como objetivo la regulación de estas modalidades de trabajo; entre los cuales se encuentra el proyecto de ley 452 del 2020, el proyecto de ley 262 del 2020, y el proyecto de ley 429 del 2020, que estipulan ordenamientos sobre el trabajo en casa, algunos de estos descritos a continuación.

2.2.2.1 Proyecto de ley 262 de 2020

El proyecto de ley 262 presentado ante la mesa directiva del senado de la república en el mes de septiembre del 2020, de acuerdo con su artículo 1 tiene como objetivo instaurar la reglamentación, por la cual tendrá que regirse la modalidad de trabajo en casa y las condiciones laborales de carácter especial bajo las cuales se deberá establecer, regulando así las relaciones contractuales entre las partes involucradas y precisando que la modalidad de trabajo en casa en ningún aspecto deberá ser igualada a la modalidad de teletrabajo (Proyecto de ley 262, 2020).

En el Artículo 2 se presenta la definición de trabajo en casa, siendo este una modalidad de trabajo en la cual el empleado realizará sus funciones, o desempeñará su labor en un lugar diferente a la estructura física de la empresa en la que se encuentra vinculado, situación que se presentará de manera temporal, o por alguna excepción prevista. El tipo de trabajo que ejecutará el empleado no podrá verse condicionado de manera única al uso de tecnologías de la información y telecomunicaciones, u herramientas ofimáticas, sino que debe de contemplar cualquier tipo de actividad de la naturaleza del trabajo que no obligue la presencialidad de manera física del empleado en la organización (Proyecto de ley 262, 2020).

Asimismo, el Artículo 2 de este proyecto de ley, considera como herramientas para el desarrollo de la labor del empleado que se rija por la modalidad de trabajo en casa, cualquier tipo de “elemento, equipo, dispositivo o medio informático, de telecomunicaciones, análogos, software, aplicación y redes de comunicaciones, así como de cualquier otra naturaleza, que se utilice para la realización de las labores o funciones propias de la modalidad de trabajo en casa” (Proyecto de ley 262, 2020, p.3). Este artículo define además el lugar de ejecución de la modalidad de trabajo en casa, como el área física en la cual el empleado desempeña las actividades laborales a distancia de manera temporal, siendo un espacio diferente al lugar de trabajo habitual constituido normalmente por el establecimiento empresarial, el cual en esta modalidad de trabajo puede verse reemplazado por el lugar de vivienda del empleado.

Este decreto establece que la aplicación de la modalidad de trabajo en casa debe de ejecutarse bajo un consenso entre las partes involucradas, no obstante, bajo una situación de afectación del “orden público, calamidad pública o desastre, el empleador podrá tomar la decisión de manera unilateral” con el fin de dar continuidad a las labores del empleado por el tiempo que dure la contingencia (Proyecto de ley 262, 2020, p.3). Una vez pactada la modalidad de trabajo en casa el empleador deberá suministrar al trabajador los recursos y medios necesarios para el desarrollo de su labor, incluidas las capacitaciones necesarias para el manejo y uso de las herramientas que se requieran para desempeñar esta modalidad de trabajo.

En relación con las compensaciones que deberán ser reconocidas por el empleador en la modalidad de trabajo en casa, y que de ninguna manera se contemplarán

como parte del salario del trabajador, el artículo 5 del presente proyecto de ley dispone el pago de:

- Un porcentaje del costo del consumo de energía eléctrica que es utilizado por el trabajador, para el desempeño de su labor, y que será pactado por el Gobierno Nacional.
- Un auxilio de compensación de gastos cuando los medios para el desarrollo de la labor son brindados por parte del trabajador.
- El valor estipulado para el auxilio de transporte, como apoyo para el gasto de servicios de conectividad, cuando el trabajador devengue hasta 2 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

En temas de gestión de seguridad, salud y riesgos laborales se establece que el empleador debe de contemplar la identificación, evaluación, control y manejo de posibles factores de riesgo laboral, que puedan surgir mediante la modalidad de trabajo en casa. Además, tendrá que garantizar a los empleados que se encuentren bajo esta modalidad, los recursos e información necesaria para la protección y prevención de accidentes y enfermedades de carácter profesional, como garantía de la salud y seguridad de estos (Proyecto de ley 262, 2020).

El proyecto de ley 262 del 2020 en su artículo 7, dispone que la jornada laboral de la modalidad de trabajo en casa bajo ningún concepto debe exceder un máximo de 8 horas laborales diarias o 48 semanales; además que las horas extras pactadas entre el empleador y el trabajador no pueden sobrepasar las dos horas diarias y las 12 horas semanales, enfatizado que en el caso de que las partes involucradas pacten una jornada laboral de 10 horas diarias no se podrán contemplar horas extras en la misma jornada (Proyecto de ley 262, 2020).

El artículo 10 del proyecto de ley en cuestión reglamenta que bajo la modalidad de trabajo en casa se debe garantizar la continuidad y mantenimiento de las condiciones laborales contractuales del empleado, considerando entre estas la seguridad social, pensión, ARL, y subsidios familiares, siguiendo las leyes vigentes en materia de seguridad social. Además de las disposiciones anteriormente mencionadas se debe brindar garantía al trabajador de beneficios de ley como la licencia de maternidad, el descanso remunerado previsto durante el tiempo de lactancia, etc.

Mantenimiento de condiciones laborales. Al trabajador o funcionario que desarrolle sus labores o funciones a través de la modalidad de trabajo en casa se le deben mantener las mismas condiciones laborales y derechos de los colaboradores presenciales. En tratándose de las condiciones en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud, riesgos laborales y sistema de subsidio familiar), estas se deben mantener de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales.

2.2.2.2 Proyecto de Ley 429 de 2020

El proyecto de ley 429 de 2020, regula la modalidad de trabajo en casa para la prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales que se puedan desarrollar dentro de una relación laboral con el Estado o con el sector privado, esta modalidad no generará variaciones en las características ya establecidas en el contrato acordado entre las partes con anterioridad, manteniendo la relación de subordinación. En este proyecto de ley se manifiesta que bajo la modalidad de trabajo en casa se favorece el uso de las tecnologías de la información y comunicaciones; previendo que el trabajador puede proveer las herramientas necesarias para el desarrollo de la labor si se realiza un convenio entre las partes, de lo contrario debe de ser el empleador quien garantice los recursos necesarios. Manifiesta además el derecho de desconexión laboral del trabajador con el fin de garantizar el cumplimiento de su jornada laboral, respetando los espacios de familiares y personales del mismo (Proyecto de Ley 429, 2020).

2.2.2.3 Actualidad proyectos de ley

El 23 de marzo del 2021, “la Plenaria del Senado de la República aprobó el Proyecto de Ley 262/2020 Senado, acumulado con el Proyecto de Ley 452/2020 Senado - 429/2020 Cámara ‘Por medio de la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones’” (Villegas y Lozano, 2020), estos proyectos de ley fueron aprobados en dos debates ante las cámaras y fueron sancionados por el Presidente de la República, además, su radicación se realizó mediante mensaje de urgencia por el Gobierno Nacional.

De acuerdo con Villegas y Lozano (2020) en esta iniciativa se resalta que el trabajo en casa no supone una modalidad de trabajo, sino una disposición o arreglo que permite llevarlo a cabo ante una coyuntura especial u ocasional (situación de emergencia como la que se ha vivido en el país en medio la actual pandemia), sin embargo, esta no cambia las condiciones del contrato de trabajo pactado entre el empleador y empleado. Cabe resaltar que lo anterior indica que las garantías que acogen al trabajador cuando desempeña su labor de manera presencial deben de ser las mismas que se desarrollen en el trabajo en casa como una medida transitoria, incluyendo aspectos como el horario, la seguridad social, los riesgos laborales y el derecho a la desconexión laboral (Cámara de Representantes, 2020). Siendo esta última una preocupación de los trabajadores ya que como mencionó el senador Jorge Guevara, este ejercicio laboral se lleva a cabo en el marco de los hogares de los trabajadores y el tema de los horarios puede generar aflicción, existiendo una disponibilidad permanente, lo que es diferente cuando la labor se desarrolla de manera presencial en una jornada de 8 horas. En términos de riesgos laborales el reto recaerá en las aseguradoras quienes deberán determinar accidentes laborales en un contexto como el que plantea el trabajo en casa.

3. RESULTADOS

El presente estudio se desarrolló durante los meses de marzo y mayo del año 2021, con la participación de una muestra no probabilística compuesta por 226 docentes de IES de la ciudad de Santiago de Cali, los cuales estaban desarrollando de manera activa el ejercicio de su labor durante la pandemia provocada por el Covid-19 y durante el tiempo de recopilación de los datos.

En la primera parte de este capítulo se encuentran los estadísticos descriptivos de los datos sociodemográficos donde se realizó una caracterización de los académicos en aspectos como el sexo, la edad, el nivel educativo, el tipo de contratación e institución en la que trabajan, el modelo de trabajo bajo el cual estuvieron laborando durante la pandemia. Asimismo, se presentaron gráficamente las medias de las variables y subvariables de la CVL de los docentes y se compararon desde la perspectiva de género, el tipo de institución, el tipo de vinculación y el modelo de trabajo.

En la segunda parte, por medio de la estadística inferencial, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson y Spearman y la categoría de Dancey y Reidy utilizada en psicología para identificar el nivel de correlación (fuerte, moderado y débil) entre las variables y subvariables de CVL (condiciones de trabajo, bienestar laboral y cambios en el trabajo), así como el nivel de confianza al 99% y 95%. Por otra parte, se emplearon las Pruebas *T-Student* para establecer las diferencias significativas de las medias de las variables y subvariables de la CVL entre hombres y mujeres; se hizo un contraste entre los y las docentes que están al cuidado de sus hijos, entre otros.

Finalmente, se muestran los estadísticos descriptivos de las variables que tienen como objetivo estudiar el grado de capacitación que tenían los docentes antes de la pandemia con el manejo de las TIC (apoyo institucional, satisfacción TIC, nivel de competencias TIC y dependencia de las TIC) y su relación con el trabajo docente desde el género, el tipo de institución, el tipo de vinculación y el modelo de trabajo, y de igual forma, se presenta el cruce de variables (coeficiente de correlación) de las TIC vs. las variables y subvariables de bienestar laboral, condiciones de trabajo y cambios en el trabajo.

A continuación, se presenta la información derivada de los datos recolectados mediante el instrumento, la cual ha sido objeto de análisis estadístico e investigativo.

3.1 DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS

3.1.1 Datos sociodemográficos

Como se logra evidenciar en la Tabla 6, la muestra objeto de estudio está conformada por 145 hombres que corresponden al 64,2% y 81 mujeres que conforman el 35,8% del total de encuestados. Los 226 docentes tienen edades que van desde los 27 hasta los 76 años, la mayoría tienen un nivel de educación de doctorado (48,7%), seguido por el nivel de maestría con un 44,7%. Los años de experiencia docente van desde los 2 hasta los 49 años, con un promedio de 19 años de experiencia. La mayoría de los docentes solo tienen un trabajo y en algunos casos, se registran docentes hasta con 3 trabajos. El 40,3% de los docentes generan la única fuente de ingresos en sus hogares.

Tabla 6. Datos sociodemográficos de los participantes

Variable	Resultado
Sexo <i>n</i> (%)	
Hombres	145 (64,2)
Mujeres	81 (35,8)
Edad (años)	
Máximo	76
Promedio	54
Mínimo	27
Nivel de Educación <i>n</i> (%)	
Doctorado	110 (48,7)
Maestría	101 (44,7)
Especialización	10 (4,4)
Pregrado	5 (2,2)
Experiencia Docente (años)	
Máximo	49
Promedio	19
Mínimo	1,5
Número de trabajos que realiza	
Máximo	3
Promedio	1
Mínimo	1
Única Fuente de ingresos en el hogar <i>n</i> (%)	
Sí	91 (40,3)
No	135 (59,7)

Fuente: elaboración propia

Como se presenta en la Tabla 7, el 65,5% de los docentes pertenecen a IES públicas, con un tiempo promedio de antigüedad de 15 años que circula entre un año hasta 49 años. La mayoría de los docentes tienen un vínculo de tiempo completo (70,4%), seguido de los docentes hora cátedra (15,9%). Los docentes que desarrollan actividades de investigación conforman el 81% del total de los participantes del estudio y el 85,8% trabajan bajo la modalidad de asistencia por la virtualidad desde sus hogares.

Tabla 7. Datos sociodemográficos sobre el principal trabajo

Variable	Resultado
Tipo de institución <i>n</i> (%)	
Pública	148 (65,5)
Privada	73 (32,3)
Mixta	5 (2,2)
Tiempo en la institución (años)	
Máximo	49
Promedio	15
Mínimo	1
Tipo de vínculo <i>n</i> (%)	
Nombrado TC	159 (70,4)
Nombrado MT	8 (3,5)
Hora cátedra	36 (15,9)
Contratista TC	21 (9,3)
Contratista MT	2 (0,9)
Desarrollan Investigación <i>n</i> (%)	
Si	183 (81)
No	43 (19)
Modelo de trabajo <i>n</i> (%)	
Presencial	4 (1,8)
Alternancia	26 (11,5)
Asistido (a) por la virtualidad desde la casa	194 (85,8)
Asistido (a) por la virtualidad desde la institución en la que labora	2 (0,9)

Fuente: elaboración propia

De acuerdo con la información sobre la vida familiar de los docentes que se presenta en la Tabla 8, el 69% de estos tienen hijos siendo en mayor proporción el caso de los docentes hombres (71%) que de las docentes mujeres (65,4%). No obstante, se evidencia que el 51,9% de las docentes mujeres con hijos están a cargo de estos, en contraste con el 44,1% de los docentes hombres que se encargan de sus hijos.

Tabla 8. Algunos datos sociodemográficos sobre la vida familiar

	Tienen hijos <i>n</i> (%)	No tienen hijos <i>n</i> (%)	Número de hijos			Están a cargo de los hijos <i>n</i> (%)
			Mínimo	Promedio	Máximo	
Hombres	103 (71)	42 (29)	1	2	4	64 (44,1)
Mujeres	53 (65,4)	28 (34,6)	1	2	4	42 (51,9)
Total	156 (69)	70 (31)	1	2	4	106 (46,9)

Fuente: elaboración propia.

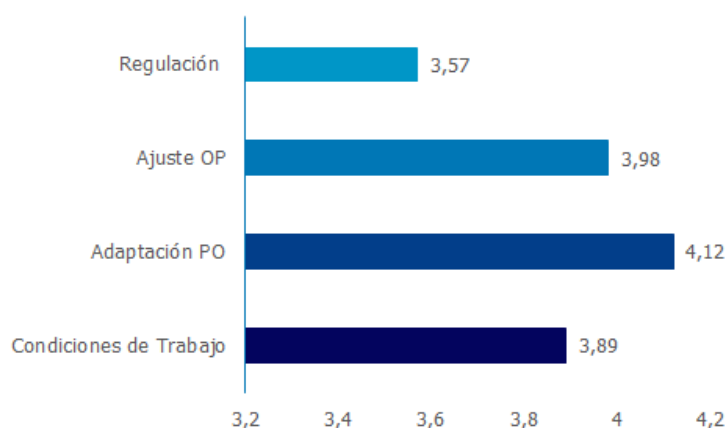
3.1.2 Características de la CVL

A continuación, se exponen los resultados sobre la CVL obtenidos a través de la medición de 3 variables: condiciones de trabajo, bienestar laboral y cambios en el trabajo. Cada una de estas variables está compuesta por subvariables, que permitió establecer una evaluación a partir de una escala numérica que va entre 1 y 5, donde los docentes calificaron de acuerdo con la percepción que tienen respecto a su trabajo cada subvariable.

3.1.2.1 Condiciones de trabajo

Cuando se valoran las subvariables de condiciones de trabajo, se encuentra que la que tuvo menor valoración fue la regulación ($M=3,57$). Esta subvariable está asociada con elementos tales como los horarios, descansos, organización del trabajo, retribución económica, carga de trabajo, conciliación trabajo-vida privada y familia. Por el contrario, la subvariable con mayor valoración por parte de los docentes fue la adaptación persona-organización con un promedio de 4,12. Esta subvariable se relaciona con la manera en la que las personas se adaptan a las normativas y políticas de institución en la que laboran, y el nivel en que su comportamiento sigue dichas políticas y normativas (Ver Figura 2).

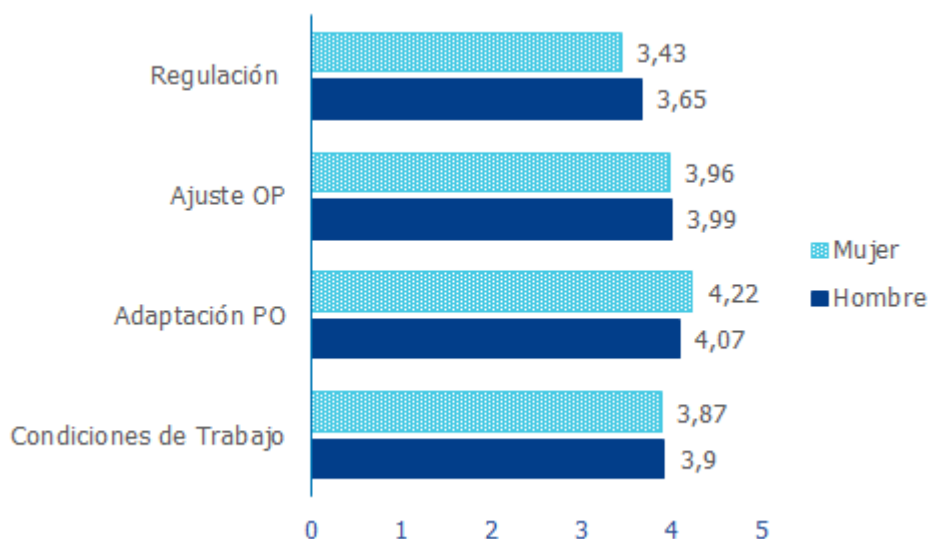
Figura 2. Medias de las variables de Condiciones de Trabajo



Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con las medias según el sexo del docente que se presenta en la Figura 3, se encuentra que las subvariables de regulación y ajuste organización-persona tuvieron mayor calificación por parte de los docentes hombres ($M=3,65$; $M=3,99$) que de las docentes mujeres ($M=3,43$; $M=3,96$). En el caso contrario, las docentes mujeres evaluaron en mayor medida la subvariable adaptación persona-organización ($M=4,22$) que los docentes hombres ($M=4,07$).

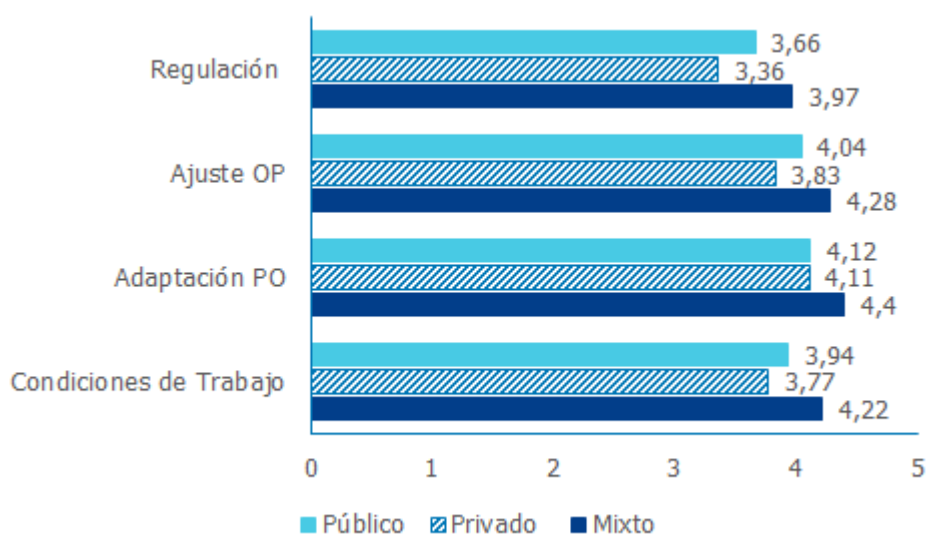
Figura 3. Medias de las variables de condiciones de trabajo según el sexo



Fuente: elaboración propia.

En la Figura 4., se presentan las medias según el tipo de institución de afiliación del docente. Se observa que las medias con mayor valoración son de docentes que pertenecen a IES de tipo mixto. Las subvariables con menor valoración se encontraron en los docentes afiliados a IES privadas con un promedio general de 3,77 que contrasta con un 4,22 de IES mixtas y un 3,94 de IES públicas.

Figura 4. Medias de las variables de condiciones de trabajo según el tipo de institución de afiliación

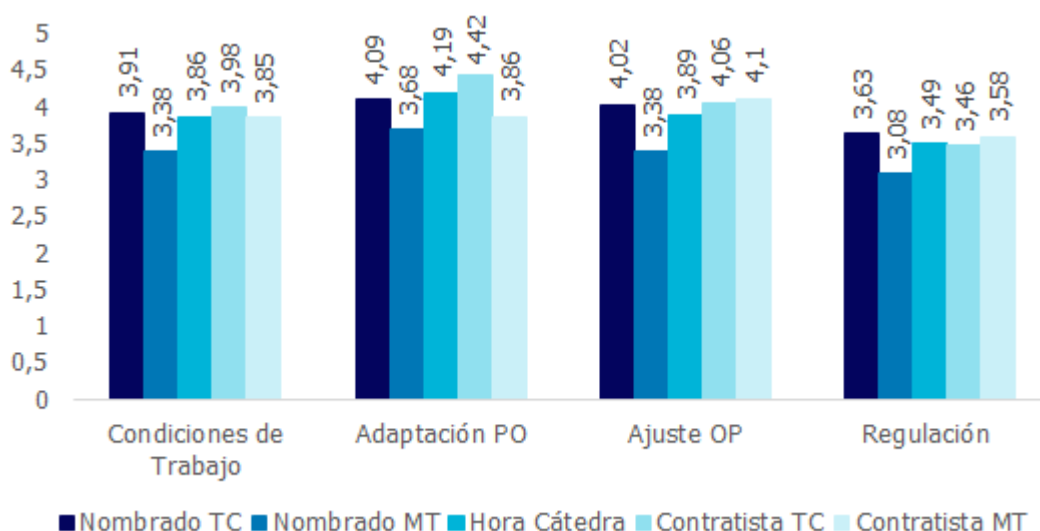


Fuente: elaboración propia.

Al examinar las subvariables según el tipo de vinculación de los docentes, los resultados sugieren que la adaptación persona-organización fue la más alta para

docentes con vínculo de contratistas tiempo completo ($M=4,42$). Lo que significa que estos docentes se adaptan en una mayor escala a las normativas y políticas institucionales. Por el contrario, los docentes nombrados de medio tiempo presentan la calificación más baja en esta subvariable ($M=3,68$). Las valoraciones de la subvariable regulación son las más bajas de las condiciones de trabajo, para todos los docentes según los tipos de vinculación, siendo más crítica la valoración por los docentes nombrados medio tiempo ($M=3,08$) (Ver Figura 5).

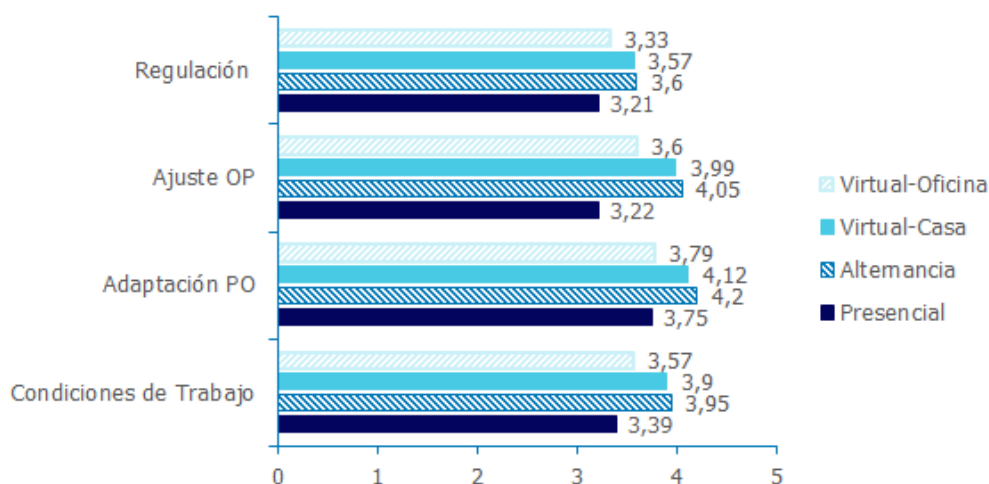
Figura 5. Medias de las variables de condiciones de trabajo según el tipo de vínculo laboral



Fuente: elaboración propia.

En la Figura 6 se pueden observar los resultados de la calificación de las subvariables de condiciones de trabajo de acuerdo con la modalidad de trabajo en la cual estaban los docentes al momento de desarrollarse el estudio, en estos resultados se identifica que la variable con menor puntaje sigue siendo la de regulación. De manera general se puede evidenciar que los docentes que trabajan en la modalidad de trabajo Presencial presentan la media más baja de las condiciones de Trabajo ($M=3,39$). Lo anterior, contrasta con los docentes que trabajan en la modalidad de alternancia, quienes obtuvieron la media más alta ($M=3,95$).

Figura 6. Medias de las variables de condiciones de trabajo según la modalidad de trabajo

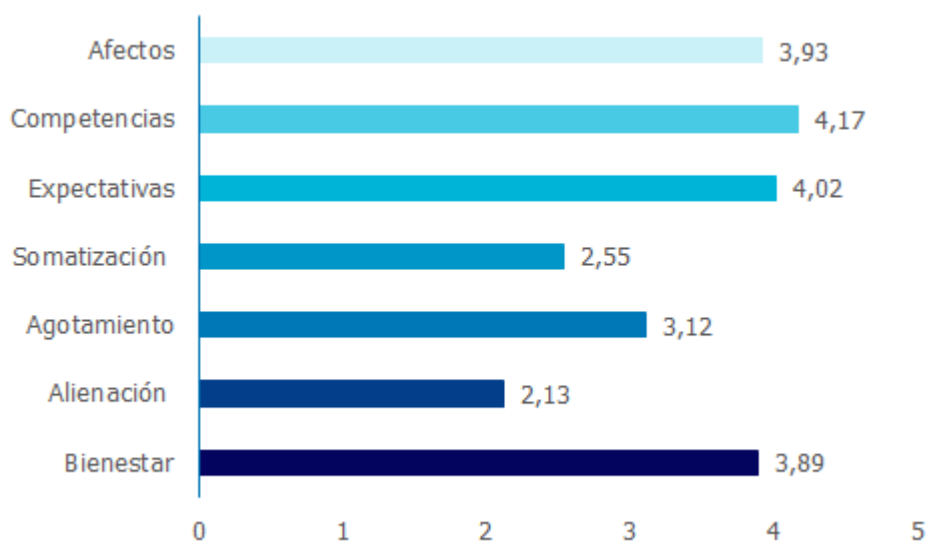


Fuente: elaboración propia.

3.1.2.2 Bienestar laboral general

En la Figura 7. se expone una comparación de las medias de la variable y las subvariables de Bienestar Laboral. De acuerdo con los resultados, los docentes perciben con mayor satisfacción la subvariable Competencias ($M=4,17$) y Expectativas ($M=4,02$). Por el contrario, se observa un nivel medianamente alto con relación a la subvariable Agotamiento ($M=3,12$), y niveles cercanos a la mitad de la escala de Somatización ($M=2,55$) y Alienación ($M=2,13$).

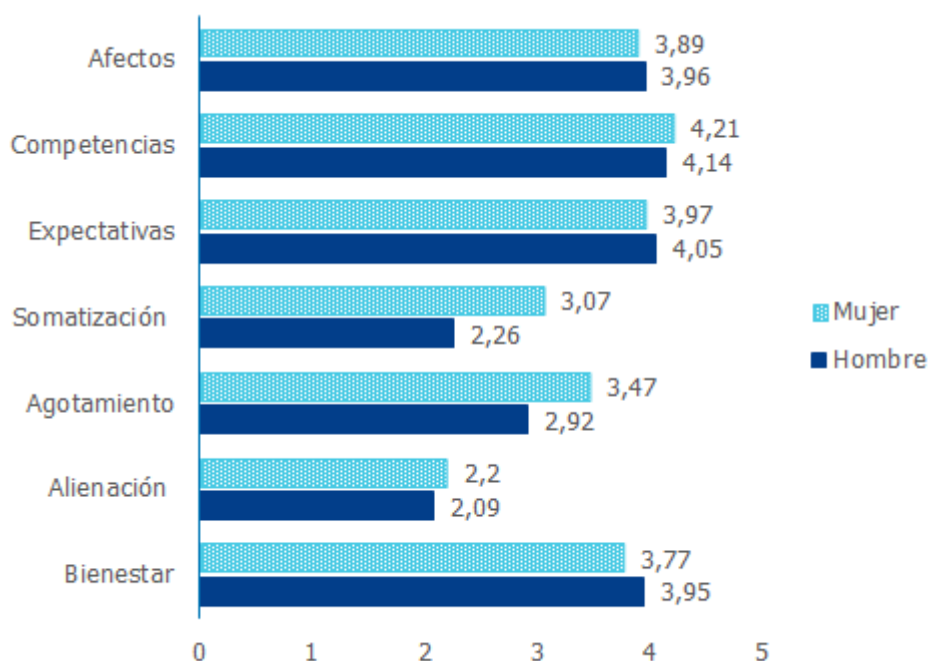
Figura 7. Medias de las variables de Bienestar Laboral General



Fuente: elaboración propia.

En la Figura 8 se comparan las medias de la variable y las subvariables de Bienestar Laboral según el género. Los resultados muestran que las subvariables Afectos, Competencias y Expectativas de Bienestar Laboral General son altas en ambos sexos, cabe destacar que la subvariable Competencias es más alta en las mujeres (M=4,21) que en los hombres (M=4,14) y las Expectativas que han sentido los hombres (M=4,05) por su trabajo con respecto a las condiciones, la motivación, la calidad de vida laboral, la conciliación del trabajo con la vida privada, entre otros aspectos, es superior al de las mujeres (M=3,97). Con relación a los efectos colaterales, las mujeres (M=3,07) están experimentando en mayor medida Somatización de trastornos digestivos, dolor de cabeza y espalda, insomnio y tensión muscular que los hombres (M=2,26), así como un mayor nivel de Agotamiento producto de su trabajo (M=3,47; M=2,92).

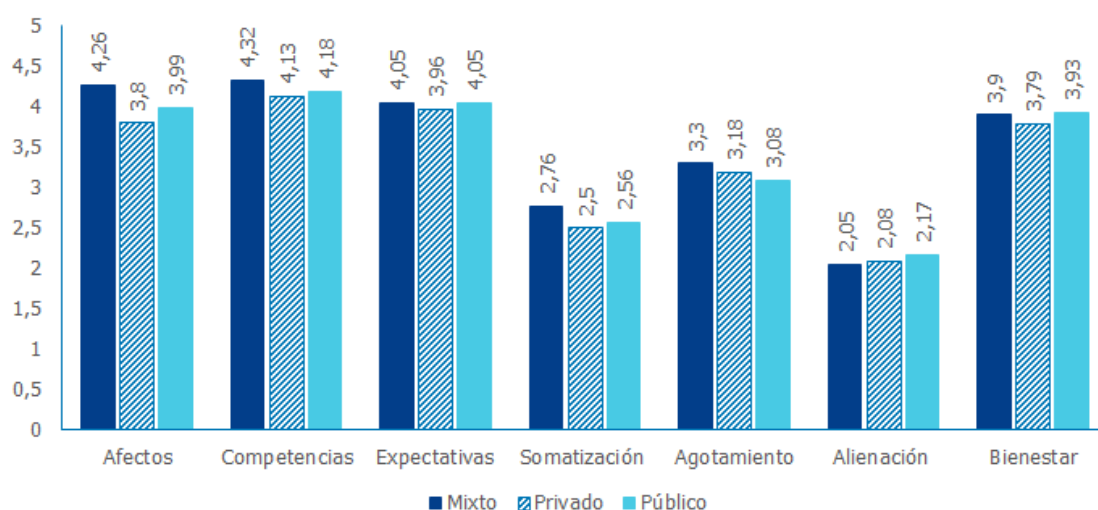
Figura 8. Medias de las variables de Bienestar Laboral General según el sexo



Fuente: elaboración propia.

Al evaluar la variable de Bienestar Laboral General de los docentes desde la perspectiva del tipo de institución en la que trabajan (mixta, privada o pública), se evidencia que los docentes que laboran en las IES de carácter mixto, sienten mayor Afecto (M=4,26), Competencias (M=4,32) y Expectativas (M=4,05) por su trabajo a diferencia de aquellos que pertenecen a instituciones privadas o públicas, sin embargo, en la misma magnitud, la Somatización de enfermedades (M=2,76) es mayor, en cierta medida, en comparación con los otros. Es importante destacar que el nivel de desgaste o agotamiento que sienten los docentes es alto, independientemente del tipo de institución al que pertenezcan (Mixta, M=3,3; Privada, M=3,18 y Pública, M=3,08) (Ver Figura 9)

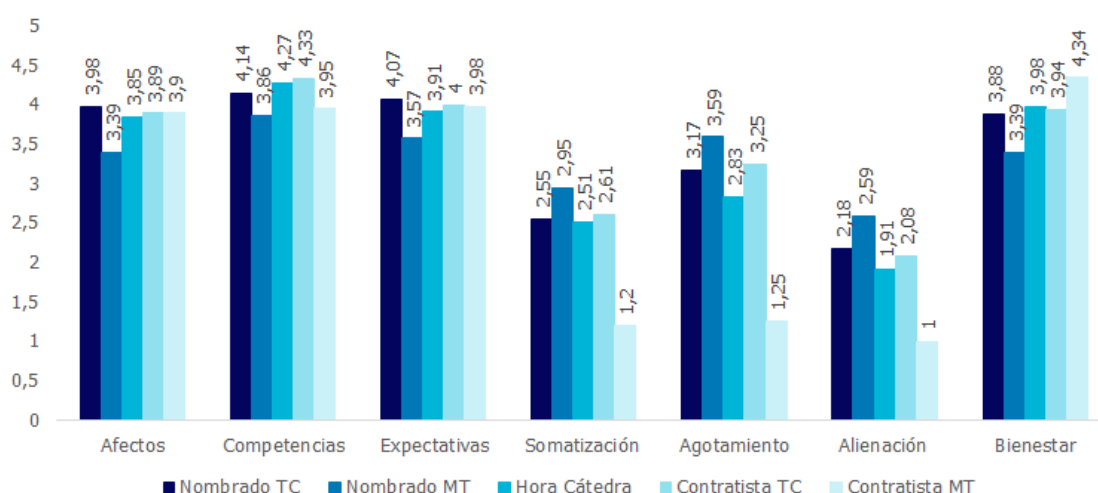
Figura 9. Medias de las variables de Bienestar Laboral General según el tipo de institución de afiliación



Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con el tipo de vinculación laboral de los docentes (Ver Figura 10), se observa que para los docentes nombrados Medio Tiempo, existe menor valoración del Bienestar Laboral ($M=3,39$) que los docentes contratistas Medio Tiempo ($M=4,39$) y los docentes Hora Cátedra ($M=3,98$). Asimismo, se evidencia que son los docentes nombrados Medio Tiempo quienes valoran en mayor medida la Somatización ($M=2,95$), el Agotamiento ($M=3,59$) y la Alienación del trabajo ($M=2,59$).

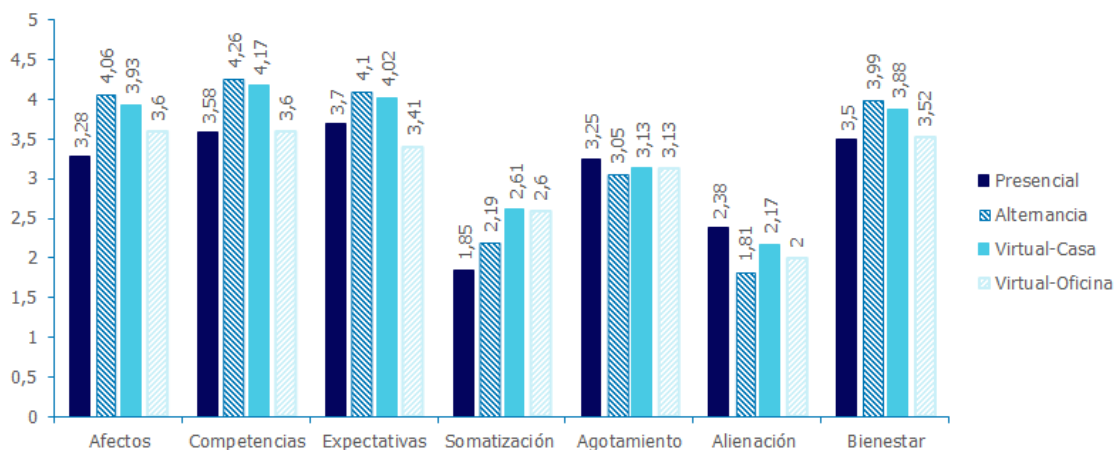
Figura 10. Medias de las variables de Bienestar Laboral General según el tipo de vínculo laboral



Fuente: elaboración propia.

En la Figura 11 se compara el bienestar laboral de los docentes de acuerdo con la modalidad de trabajo que ejercían al momento de participar en la presente investigación. Los resultados señalan que las personas que trabajan bajo el modelo de alternancia sienten mayor Bienestar ($M=3,99$) a diferencia de los que laboran presencialmente ($M=3,5$). También se evidencia que dentro de las subvariables que estudian los efectos colaterales del trabajo, el Desgaste/Agotamiento es el que tiene mayor valoración y los docentes que trabajan de manera presencial ($M=3,25$) se sienten más agotados que los docentes que trabajan bajo otras modalidades. Por otra parte, con relación al bienestar psicosocial, se observa que, en la subvariable Afectos, los docentes que laboran presencialmente se sienten más insatisfechos, inseguros, intranquilos y menos confiados con respecto a su trabajo ($M=3,28$); aquellos que desempeñan sus labores de manera virtual desde el sitio de trabajo, sienten menos expectativas, sentido de pertenencia y confianza con su futuro en el trabajo ($M=3,41$).

Figura 11. Medias de las subvariables de Bienestar Laboral General según la modalidad de trabajo



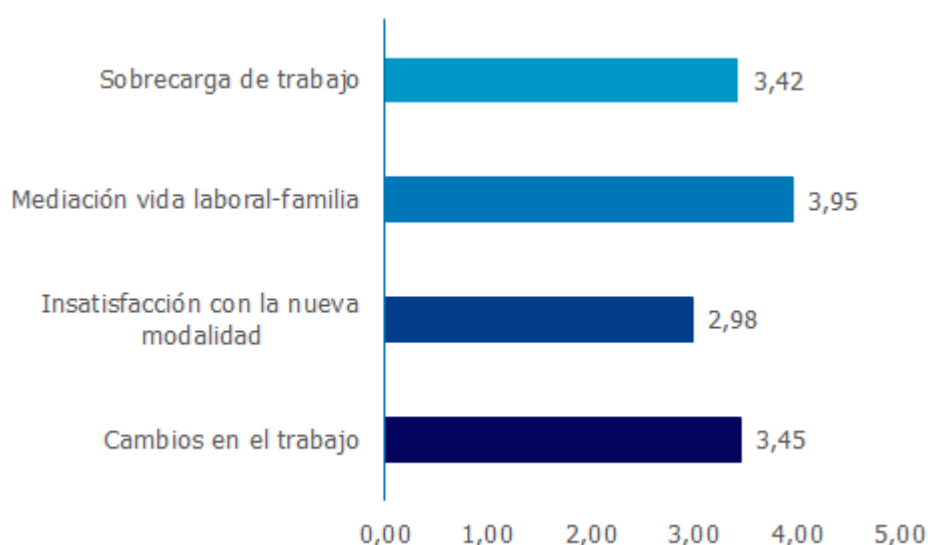
Fuente: elaboración propia.

3.1.2.3 Cambios en el trabajo e insatisfacción con la nueva modalidad

La variable *cambios en la modalidad laboral o cambios en el trabajo* tiene como objetivo identificar el impacto que ha tenido la pandemia por el Covid-19 en el desarrollo de las labores de los académicos, por tal razón integra subvariables como *sobrecarga de trabajo*, donde se evaluó la carga de trabajo a la que estuvieron sometidos los docentes y se buscó identificar si la jornada laboral era suficiente para cumplir con las tareas y responsabilidades que tenían a su cargo. La subvariable *mediación vida laboral-familia*, valoró los cambios que ha generado la pandemia en la rutina de los docentes en aspectos como el cuidado de los hijos, su contribución con las tareas del hogar y el impacto que ha tenido en el tiempo que dedican a su trabajo, en otras palabras, la conciliación de la vida familiar con el trabajo. Finalmente, la subvariable *insatisfacción con la nueva modalidad*, midió el grado de insatisfacción de los docentes en factores como el espacio de trabajo en casa y su bienestar económico.

La Figura 12, refleja los resultados obtenidos en el estudio con respecto a los Cambios en la modalidad laboral que han percibido los docentes que participaron de la investigación, de esto se resalta que los académicos sienten que la conciliación del trabajo con la vida familiar se ha visto afectada durante la pandemia ($M=3,95$). Para ellos el tiempo que dedican a cuidar de sus hijos, al trabajo y a contribuir en los quehaceres del hogar ha incrementado en gran medida. La insatisfacción producto de la nueva modalidad de trabajo es considerable ($M=2,98$) y en términos generales, opinan que la pandemia sí suscitó cambios en la forma en la que desempeñan sus labores como docentes y en la vida privada ($M=3,45$).

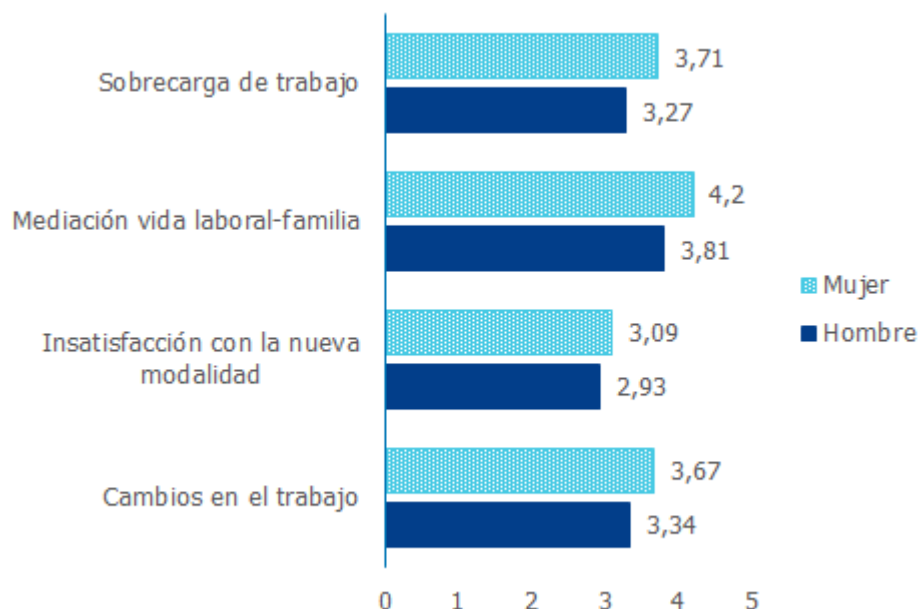
Figura 12. Medias de las variables de Cambios en la modalidad laboral



Fuente: elaboración propia.

Al comparar la variable y subvariables de cambios en la modalidad laboral de acuerdo al sexo, se evidencia una diferencia importante en la subvariable sobrecarga laboral, donde claramente las mujeres manifiestan sentir mayor carga que los hombres con respecto a las labores del trabajo ($M=3,71$ y $M=3,27$, respectivamente). De la misma forma ocurre con la mediación vida laboral-familia, donde las mujeres valoran en mayor medida ($M=4,2$) que los hombres ($M=3,81$), el impacto que ha tenido el cambio en la modalidad laboral en su vida familiar, aunque se destaca que ambos sexos han sentido un cambio drástico en la conciliación trabajo-familia. De manera general, las mujeres consideran que han sentido en mayor medida los cambios en el trabajo producto de la pandemia, en contraste con los hombres ($M=3,67$ y $M=3,34$) (Ver Figura 13).

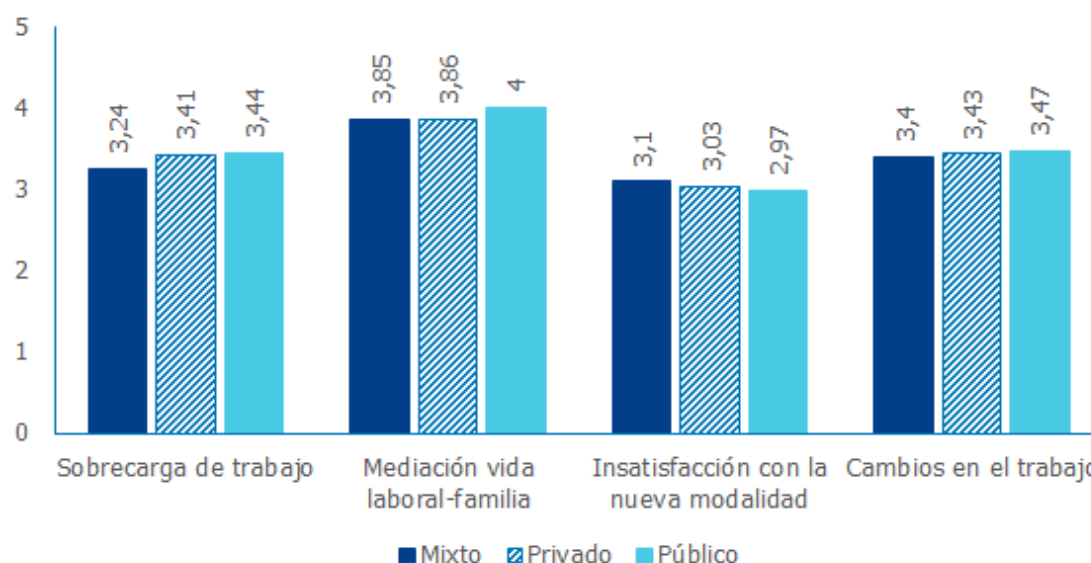
Figura 13. Medias de las variables de Cambios en la modalidad laboral según el sexo



Fuente: elaboración propia.

Al comparar las variables y subvariables de Cambios en la modalidad laboral con base en el tipo de institución en el que se encuentran vinculados los académicos (ver Figura 14), se encontró que los docentes que laboran en IES públicas se sienten ligeramente más afectados en la mediación vida laboral-familia ($M=4,0$) en comparación con los de IES mixtas y privadas ($M=3,85$ y $M=3,86$). Además, se encontró que los docentes que trabajan en IES mixtas se sienten ligeramente más insatisfechos ($M=3,1$) y con menos sobrecarga laboral ($M=3,24$) que los docentes de las otras instituciones. En términos generales, se evidencia que el impacto en la modalidad laboral de los docentes como producto de la pandemia ha sido percibido en medidas muy similares, independientemente del tipo de institución en la que desempeñan su labor, puesto que las medias de las subvariables que componen Cambios en la modalidad laboral son muy cercanas entre sí.

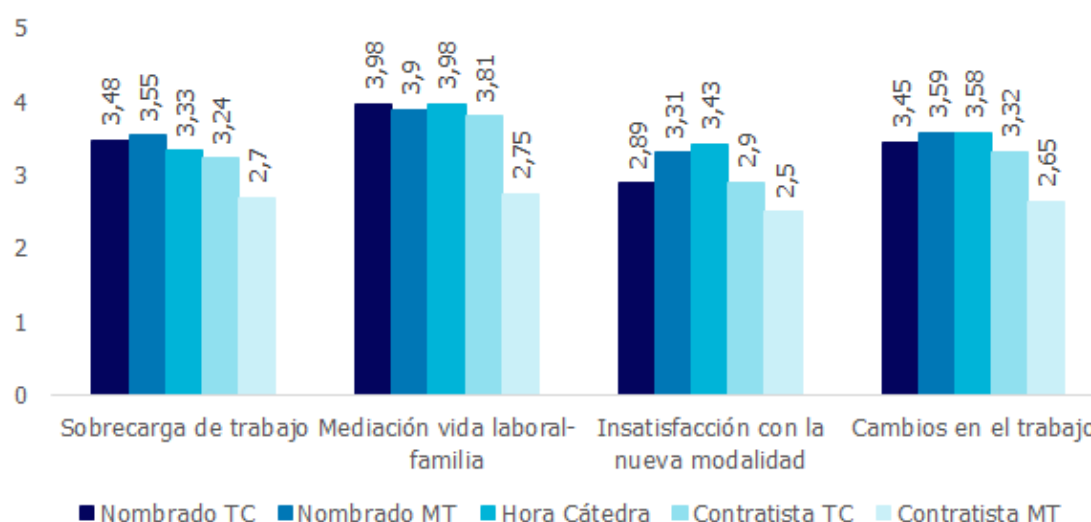
Figura 14. Medias de las variables de Cambios en la modalidad laboral según el tipo de institución de afiliación



Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con el tipo de vinculación laboral de los docentes (Ver Figura 15) sobresale que los docentes Contratistas Medio Tiempo son los que han percibido en menor medida los Cambios en el trabajo ($M=2,65$), sienten menos Sobrecarga laboral ($M=2,7$), consideran que la Conciliación del trabajo con la vida familiar no se ha visto tan afectada en su caso ($M=2,75$) y son los menos Insatisfechos con la nueva modalidad ($M=2,5$). En contraparte, los docentes nombrados Medio Tiempo ($M=3,55$) y Tiempo Completo ($M=3,48$) sienten mayor sobrecarga. Los que están vinculados como Hora Cátedra y los nombrados Tiempo Completo mencionan que la mediación vida laboral-familia se ha visto afectada en gran medida como efecto de la pandemia ($M=3,98$ para ambos) y los más insatisfechos con la nueva modalidad son los Hora Cátedra ($M=3,43$).

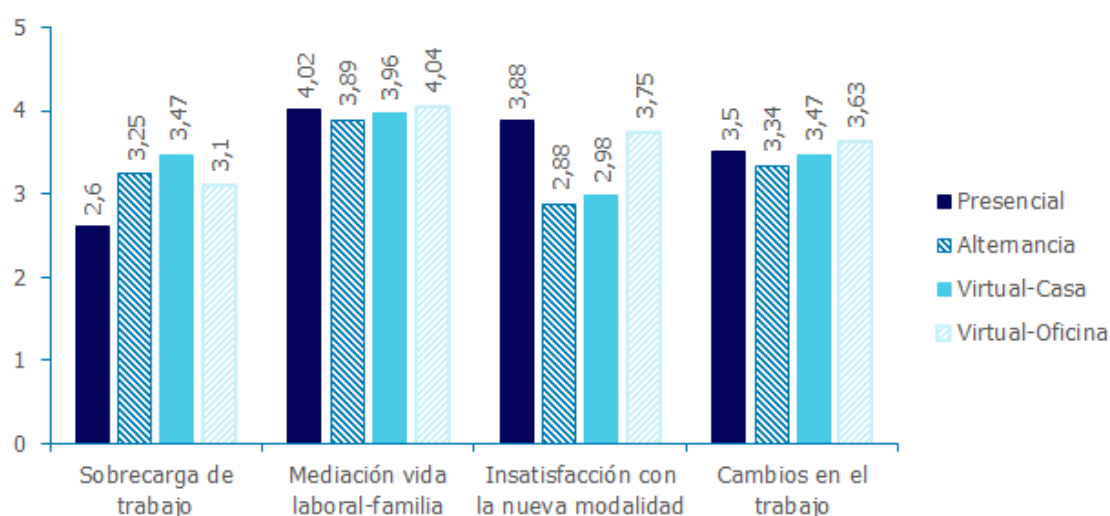
Figura 15. Medias de las variables de Cambios en la modalidad laboral según el tipo de vínculo laboral



Fuente: elaboración propia.

En la Figura 16 se muestran las medias de las subvariables de Cambios en el trabajo dependiendo del tipo de modalidad laboral que están desempeñando los docentes. Los académicos con mayor sobrecarga son los que están trabajando virtual desde la casa ($M=3,47$), en contraste con los que trabajan de manera presencial ($M=2,6$, correspondiente al 1,8% de la muestra). Los más insatisfechos con la nueva modalidad por los efectos que ésta tiene en el bienestar económico y en el espacio físico donde desempeñan sus labores, son los que trabajan presencialmente ($M=3,88$) y los que trabajan desde la institución (oficina) de manera virtual ($M=3,75$).

Figura 16. Medias de las variables de Cambios en el trabajo según el tipo de modalidad laboral



Fuente: elaboración propia.

Al comparar las características de la CVL con base en las variables y subvariables de condiciones de trabajo, bienestar laboral y cambios en la modalidad laboral en los docentes de IES que participaron del estudio, se puede identificar que la subvariable con mayor calificación con respecto a las condiciones de trabajo es la adaptación persona-organización ($M=4,12$; $DE=,66$), la cual mide la capacidad de las personas para adaptarse a las normativas, políticas, valores entre otros aspectos de la organización. Con relación al bienestar psicosocial, se destaca que una gran parte de los docentes se sienten competentes y optimistas con respecto a su trabajo ($M=4,17$; $DE=,77$) y para el caso de los efectos colaterales ocasionados por el trabajo se encuentra que algunos de los docentes están sufriendo en mayor medida de desgaste emocional, agotamiento físico, saturación mental y sobrecarga de actividad laboral que otros ($M=3,12$; $DE=1,23$). Los docentes perciben el efecto de la pandemia en la mediación de la vida laboral con la vida familiar ($M=3,95$; $DE=,84$), cierto nivel de sobrecarga en el trabajo ($M=3,42$; $DE=,88$) y se encontró un promedio importante de insatisfacción con la nueva modalidad laboral ($M=2,98$; $DE=1,08$) (Ver Tabla 9).

Tabla 9. Resumen de las características de la Calidad de Vida en el Trabajo

	Media	DE
Condiciones de trabajo	3,89	,67
Regulación	3,57	,83
Ajuste OP	3,98	,83
Adaptación PO	4,12	,66
Bienestar laboral	3,89	,76
Afectos	3,93	,83
Competencias	4,17	,77
Expectativas	4,02	,66
Somatización	2,55	1,07
Agotamiento	3,12	1,23
Alienación	2,13	1,03
Cambios en modalidad laboral	3,45	,62
Sobrecarga	3,42	,88
Mediación vida laboral-familia	3,95	,84
Insatisfacción con la nueva modalidad	2,98	1,08

Fuente: Elaboración propia.

3.1.3 Efectos de la pandemia en las características de la CVL

En la presente investigación se decidió examinar la relación que existe entre las variables y subvariables de las condiciones de trabajo, bienestar general y cambios en la modalidad de trabajo, para lo anterior, en la Tabla 10 se presentan los resultados de las correlaciones de las subvariables de la CVL. De acuerdo con estos resultados, se logra identificar que entre la subvariable de regulación y las subvariables de condiciones de trabajo (ajuste organización-persona y adaptación persona-organización) se presentan unas asociaciones positivas fuertes ($r=,712$; $p<0,01$) y moderada, estadísticamente significativas ($r=,508$; $p<0,01$). Los datos también evidenciaron que un aumento en la subvariable de adaptación persona-

organización representa un aumento en la subvariable de ajuste organización-persona con los siguientes resultados de asociación ($r=,619$; $p<0,01$).

La subvariable de Afectos tiene asociaciones con las subvariables de condiciones de trabajo (regulación, ajuste organización-persona, adaptación persona-organización) positivas y significativas que van entre moderadas y fuertes, y reflejan que al aumentar o disminuir una de éstas la otra tendrá una respuesta proporcional creciente o decreciente, el orden de los resultados de las correlaciones entre estas subvariables es el siguiente ($r=,682$, $p<0,01$; $r=,820$, $p<0,01$; $r=,556$, $p<0,01$). Por otra parte, se logra identificar que las características evaluadas por la subvariable afectos, como lo son la satisfacción en el trabajo, la seguridad, y el sentimiento de tranquilidad en el trabajo, entre otras, tienen una relación estadísticamente significativa fuerte, con la variable de condiciones de trabajo la cual valora aspectos como la retribución económica, la carga de trabajo, los horarios, la organización del trabajo, etc., presentando una correlación de ($r=,803$; $p<0,01$).

La subvariable competencias presenta asociaciones positivas estadísticamente significativas con otras subvariables como regulación ($r=506$; $p<0,01$), ajuste organización-persona ($r=669$; $p<0,01$) y adaptación persona-organización ($r=545$; $p<0,01$). Las subvariables de afectos y competencias tienen una asociación lineal positiva y estadísticamente significativa, esta correlación fuerte indica que a un mayor nivel en la subvariable afectos va a existir un nivel proporcionalmente creciente en las competencias ($r=665$; $p<0,01$). La subvariable de expectativas agrupa elementos como la motivación, el rendimiento profesional, la calidad laboral, entre otros, que de acuerdo con los datos obtenidos a través de las correlaciones se logra identificar asociaciones positivas, moderadas y fuertes entre esta subvariable y las subvariables de regulación ($r=673$; $p<0,01$), ajuste organización-persona ($r=797$; $p<0,01$), adaptación persona-organización ($r=670$; $p<0,01$), afectos ($r=810$; $p<0,01$) y competencias ($r=682$; $p<0,01$).

Al cruzar las variables se encontró que la subvariable agotamiento tiene una relación estadísticamente significativa, moderada e inversamente proporcional con las subvariables regulación ($r=-,568$; $p<0,01$) y afectos ($r=-,511$; $p<0,01$), lo cual evidencia que en la medida en que las condiciones de trabajo de los docentes sean pésimas en cuestión de tiempo (horarios, descansos, etc.), carga de trabajo, organización del trabajo en general y la percepción que tienen de conciliación del trabajo con la vida privada, el desgaste físico, mental y emocional incrementa. Asimismo, entre menos bienestar, más incertidumbre e insatisfacción sientan hacia el trabajo, mayor es el agotamiento que éste les genera. También fue posible identificar una asociación positiva, fuerte y significativa entre la somatización y el agotamiento ($r=,737$; $p<0,01$).

Del mismo modo, se identificaron correlaciones positivas de la subvariable alienación con las subvariables somatización ($r=,596$; $p<0,01$) y agotamiento ($r=,689$; $p<0,01$) respectivamente, en adición a esto, se resalta que las relaciones encontradas son significativas y moderadas; lo cual evidencia que cuando los docentes somatizan sus preocupaciones y se sienten agotados, experimentan frustración y trato despersonalizado hacia su trabajo. Por otra parte, se advierten

relaciones inversas, moderadas y con un nivel de significancia del 99% entre la subvariable alienación y las subvariables ajuste organización-persona ($r=-,585$; $p<0,01$), afectos ($r=-,595$; $p<0,01$), competencias ($r=-,534$; $p<0,01$) y expectativas ($r=-,620$; $p<0,01$), denotando que cuando las IES en las que laboran los docentes no cumplen con sus intereses, expectativas y capacidades, éstos generan mayor rechazo hacia su labor como docentes.

Finalmente, se reconoce una asociación directa, fuerte y estadísticamente significativa entre las variables condiciones de trabajo y bienestar laboral ($r=,786$; $p<0,01$). En la misma medida, la subvariable sobrecarga de trabajo tiene una asociación lineal, significativa y moderada con las subvariables agotamiento ($r=,600$; $p<0,01$) y somatización ($r=,524$; $p<0,01$), señalando que el cambio forzado por la pandemia del Covid-19 incrementó la carga laboral en los docentes de IES y esto ha influido en mayor cansancio y en enfermedades físicas. Asimismo, se encontró una relación significativa entre la variable cambios en el trabajo y la subvariable agotamiento ($r=,538$; $p<0,01$).

Tabla 10. Correlaciones de variables y subvariables de CVL

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1. REG	1														
2. AOP	,712**	1													
3. APO	,508**	,619**	1												
4. CT	,874**	,911**	,796**	1											
5. AFEC	,682**	,820**	,556**	,803**	1										
6. COMP	,506**	,669**	,545**	,665**	,816**	1									
7. EXPEC	,673**	,797**	,670**	,828**	,810**	,682**	1								
8. SOM	-,431**	-,339**	-,153*	-,368**	-,369**	-,259**	-,371**	1							
9. AGO	-,568**	-,477**	-,318**	-,536**	-,511**	-,405**	-,486**	,737**	1						
10. ALIE	-,475**	-,585**	-,425**	-,578**	-,595**	-,534**	-,620**	,596**	,689**	1					
11. BIE	,683**	,760**	,575**	,786**	,863**	,800**	,817**	-,571**	-,705**	-,774**	1				
12. MVLF	-,319**	-,184**	-,032	-,218**	-,208**	-,153*	-,173**	,399**	,492**	,255**	-,271**	1			
13. INM	-,035	-,058	-,005	-,040	-,035	-,011	-,032	,080	,054	,065	-,028	,076	1		
14. SOB TRA	-,482**	-,324**	-,260**	-,418**	-,405**	-,279**	-,350**	,524**	,600**	,342**	-,443**	,465**	-,001	1	
15. CAM TRA	-,393**	-,270**	-,140*	-,320**	-,307**	-,208**	-,262**	,475**	,538**	,315**	-,348**	,715**	,612**	,683**	1
**Representa el nivel de significancia al 1%. *Representa el nivel de significancia al 5%.															

Nota: 1. REG=regulación, 2. AOP=ajuste organización-persona, 3. APO=adaptación persona-organización, 4. CT=condiciones de trabajo, 5. AFEC=afectos, 6. COMP=competencias, 7. EXPEC=expectativas, 8. SOM=somatización, 9. AGO=agotamiento, 10. ALIE=alienación, 11. BIE=bienestar, 12. MVLF=mediación vida laboral-familia, 13. INM=insatisfacción nueva modalidad, 14. SOBTRA=sobrecarga de trabajo, 15. CAMTRA=cambios en el trabajo o cambios en la modalidad laboral. *Fuente:* elaboración propia.

En el presente estudio se utilizó la prueba *T-Student* con el objetivo de establecer la comparación entre las medias de las variables y subvariables de la CVL según variables sociodemográficas, como el sexo y el cuidado de los hijos. Lo que permite examinar las diferencias establecidas entre las muestras independientes resultantes de estas variables y subvariables. Al comparar las medias de las variables de CVL respecto al sexo se encuentran que existen algunas diferencias estadísticamente significativas (ver Tabla 11).

Tabla 11. Comparación de las medias de las variables de CVL según el sexo

	Hombre		Mujer		Sig.
	Media	DE	Media	DE	
Condiciones de trabajo	3,9012	,67041	3,8708	,68114	,745
Regulación	3,6460	,78956	3,4321	,88928	,063
Ajuste OP	3,9917	,82124	3,9564	,86166	,761
Adaptación PO	4,0660	,68430	4,2240	,63082	,089
Bienestar laboral	3,9495	,73865	3,7746	,80397	,100
Afectos	3,9559	,83922	3,8889	,83726	,565
Competencias	4,1379	,83334	4,2136	,65646	,482
Expectativas	4,0511	,61913	3,9697	,74159	,379
Somatización	2,2566	,99127	3,0691	1,02184	,000**
Agotamiento	2,9	1,13404	3,4722	1,34280	,001**
Alienación	2,0948	1,00953	2,2037	1,09195	,451
Cambios en modalidad laboral	3,3377	,65874	3,6676	,49521	,000**
Sobrecarga	3,2676	,89076	3,7136	,81666	,000**
Mediación vida laboral-familia	3,8109	,87446	4,2027	,72564	,001**
Insatisfacción nueva modalidad	2,9345	1,08854	3,0864	1,07177	,313
**Representa el nivel de significancia al 1%.					
*Representa el nivel de significancia al 5%.					

Fuente: elaboración propia.

La subvariable somatización señala que existe una diferencia significativa al comparar la media entre mujeres y hombres, en donde son ellas quienes perciben en mayor medida esta condición de bienestar general. En el caso del agotamiento se evidencia que la media es mayor en las mujeres (M=3,4; DE=1,3) que en los hombres (M=2,9; DE=1,3) y la diferencia es estadísticamente significativa ($p<0,01$), lo que indica que la sobrecarga laboral, el desgaste emocional, el agotamiento físico y la saturación mental afectan en mayor medida a las mujeres que a los hombres.

Cuando se evalúan las medias de la variable de cambios en el trabajo se encuentran resultados que demuestran diferencias estadísticamente significativas ($p<0,01$) en la subvariable de sobrecarga laboral (M=3,71; DE=0,81) de las mujeres y de los hombres (M=3,26; DE=0,89), y en la variable mediación vida laboral-familia donde las mujeres presentan una media de 4,2 (DE=0,72) y los hombres una media de 3,8 (DE=0,87).

Al comparar las medias de las variables de la Calidad de Vida de los docentes según el cuidado de los hijos (Ver Tabla 12) se logra identificar que la variable mediación vida laboral-familia presenta una diferencia estadísticamente significativa ($p<0,01$) entre las muestras de los docentes que tienen a su cargo el cuidado de los hijos ($M=4,1$; $DE=0,77$) y los que no tienen a su cargo el cuidado de sus hijos ($M= 3,56$; $DE=0,77$). Lo anterior indica que en los docentes que están a cargo de sus hijos, se han visto más afectadas dimensiones como el tiempo de dedicación al trabajo, las rutinas de las labores del hogar y el cuidado de los hijos, las cuales se han incrementado a causa de la pandemia. Con relación a la variable de cambios en la nueva modalidad laboral se logra evidenciar una diferencia estadísticamente significativa ($p<0,01$), entre las medias de los docentes que cuidan a sus hijos ($M=3,55$; $DE=0,61$) y aquellos que no están a cargo del cuidado de los hijos ($M=3,25$; $DE=0,60$), lo que demuestra diferencias significativas en el conjunto de variables que incluyen la mediación vida laboral-familia, sobrecarga laboral e insatisfacción nueva modalidad según el cuidado de los hijos.

Tabla 12. Comparación de las medias de las variables de CVL según el cuidado de los hijos

	Docentes que cuidan a los hijos		Docentes que no cuidan a los hijos		
	Media	Desviación	Media	Desviación	Sig.
Condiciones de trabajo	3,9264	,64925	3,8102	,71947	,255
Regulación	3,6022	,83145	3,5368	,81767	,597
Ajuste OP	4,0503	,78821	3,8641	,90091	,139
Adaptación PO	4,1267	,62793	4,0297	,76312	,348
Bienestar laboral	3,9153	,74438	3,8334	,81253	,481
Afectos	3,9642	,80287	3,8351	,91332	,312
Competencias	4,1623	,79372	4,1312	,81115	,796
Expectativas	4,0506	,59349	3,9959	,70968	,572
Somatización	2,5472	1,05553	2,4312	1,06823	,466
Agotamiento	3,1203	1,21314	2,9935	1,26372	,494
Alienación	2,1392	1,01775	2,1396	1,08329	,998
Cambios en modalidad laboral	3,5571	,61489	3,2502	,60104	,001**
Sobrecarga	3,4189	,86213	3,3870	,90049	,809
Mediación vida laboral-familia	4,1722	,77564	3,5649	,77994	,000**
Insatisfacción nueva modalidad	3,0802	1,00744	2,7987	1,13919	,079
**Representa el nivel de significancia al 1%.					
*Representa el nivel de significancia al 5%.					

Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 13 se presentan los resultados obtenidos al comparar las medias de las académicas que participaron del estudio con respecto al cuidado de los hijos. Se destaca que existe una diferencia significativa ($p<0,05$) entre las mujeres que cuidan a sus hijos ($M=4,31$; $DE=0,7$) y las que no tienen o no se encargan de ellos ($M=3,93$; $DE=0,54$).

Tabla 13. Comparación de las medias de las variables de CVL según las mujeres y el cuidado de los hijos

	Mujeres que cuidan a los hijos		Mujeres que no cuidan a los hijos		
	Media	Desviación	Media	Desviación	Sig.
Condiciones de trabajo	3,8508	,68752	3,8312	,59254	,917
Regulación	3,4524	,89282	3,3889	,81850	,797
Ajuste OP	3,9333	,83188	3,8667	,87492	,780
Adaptación PO	4,1667	,65345	4,2381	,63511	,697
Bienestar laboral	3,8479	,78871	3,5509	,71497	,175
Afectos	3,8833	,80484	3,7444	,83822	,547
Competencias	4,2262	,61805	4,0444	,74378	,330
Expectativas	3,9307	,67100	4,0253	,67640	,620
Somatización	2,9190	1,02654	3,1222	1,07406	,491
Agotamiento	3,3333	1,38223	3,6250	1,25806	,445
Alienación	2,1369	1,05229	2,3333	1,12132	,518
Cambios en modalidad laboral	3,6980	,49249	3,5855	,43213	,404
Sobrecarga	3,6476	,85746	3,7889	,80139	,554
Mediación vida laboral-familia	4,3155	,70508	3,9398	,54067	,048*
Insatisfacción nueva modalidad	3,1310	1,01848	3,0278	1,09104	,726
**Representa el nivel de significancia al 1%.					
*Representa el nivel de significancia al 5%.					

Fuente: elaboración propia.

Así como las mujeres manifiestan que la pandemia ha generado cambios en sus vidas, los hombres también advierten esta situación (Ver Tabla 14). Los resultados muestran que existe una diferencia estadísticamente significativa ($p < 0,01$) tanto en la subvariable mediación vida laboral-familia como en la variable cambios en el trabajo entre los hombres que están al cuidado de los hijos y aquellos que no. En la primera, se evidencia que para algunos docentes con hijos ($M=4,07$; $DE=0,81$) la pandemia sí ha representado un cambio en la vida privada versus el trabajo, en mayor medida, en comparación con los académicos que no son padres o no se hacen responsables de esta labor. Con respecto a la variable cambios en el trabajo o modalidad laboral, se constata que los hombres que se encargan de sus hijos han notado en mayor medida los cambios producto de la pandemia, sienten mayor sobrecarga laboral, no logran conciliar ambos aspectos de su vida (trabajo y familia), están insatisfechos con su espacio de trabajo en casa y les preocupa su bienestar económico ($M=3,46$; $DE=0,67$), en contraste con los docentes que no se encargan de sus hijos ($M=3,14$; $DE=0,61$).

Tabla 14. Comparación de las medias de las variables de CVL según los hombres y el cuidado de los hijos

	Hombres que cuidan a los hijos		Hombres que no cuidan a los hijos		
	Media	Desviación	Media	Desviación	Sig.
Condiciones de trabajo	3,9760	,62338	3,8038	,75842	,170
Regulación	3,7005	,78014	3,5819	,81906	,412
Ajuste OP	4,1271	,75497	3,8633	,91605	,083
Adaptación PO	4,1004	,61441	3,9661	,79200	,293
Bienestar laboral	3,9595	,71670	3,9196	,82640	,775
Afectos	4,0172	,80348	3,8627	,94008	,328
Competencias	4,1203	,89268	4,1576	,83485	,812
Expectativas	4,1293	,52743	3,9869	,72492	,213
Somatización	2,3031	1,00916	2,2203	,98169	,646
Agotamiento	2,9805	1,07672	2,8008	1,21128	,386
Alienación	2,1406	1,00285	2,0805	1,07423	,749
Cambios en modalidad laboral	3,4646	,67109	3,1479	,61082	,007**
Sobrecarga	3,2688	,83815	3,2644	,89938	,978
Mediación vida laboral-familia	4,0781	,81025	3,4506	,80900	,000**
Insatisfacción nueva modalidad	3,0469	1,00680	2,7288	1,15341	,105
**Representa el nivel de significancia al 1%.					
*Representa el nivel de significancia al 5%.					

Fuente: elaboración propia.

3.1.4 Grado de capacitación de los docentes en el manejo de las TIC para la nueva modalidad de trabajo

En la Tabla 15 que se presenta a continuación, se encuentran los resultados de la percepción de los docentes con relación al manejo de las TIC para su trabajo. Los resultados se comparan según las variables: apoyo institucional, satisfacción TIC, nivel de competencias TIC y dependencia TIC.

Tabla 15. Percepción sobre las TIC y su relación con el trabajo docente

	Apoyo Institucional		Satisfacción TIC		Nivel de competencias TIC		Dependencia TIC (DE)	
	Media	DE	Media	DE	Media	DE	Media	DE
Sexo								
Hombre	3,76	,94	3,66	,99	3,08	,59	2,99	,91
Mujer	4,03	,85	3,82	,98	3,17	,66	2,78	,80
Tipo de Institución								
Mixta	3,75	,95	4,30	,57	3,07	,95	3,00	1,06
Privada	4,07	,94	3,95	,85	3,16	,64	2,95	,88
Pública	3,76	,90	3,58	1,04	3,09	,59	2,90	,88
Tipo de vínculo								
Nombrado TC	3,87	,89	3,64	1,01	3,14	,59	2,89	,85B
Nombrado MT	3,69	1,06	3,13	1,03	3,04	,28	3,06	,98
Hora cátedra	3,84	,97	3,93	,91	2,93	,79	2,96	,76
Contratista TC	3,69	,98	4,02	,86	3,14	,55	3,07	1,24
Contratista MT	5,00	,00	4,50	,71	3,50	,24	2,50	,71
Modelo de trabajo								
Presencial	3,25	1,26	3,38	,75	2,50	,19	3,38	1,44
Alternancia	3,94	,86	3,94	,83	3,15	,55	2,98	1,00
Asistido (a) por la virtualidad desde la casa	3,87	,91	3,71	1,00	3,11	,63	2,91	,84
Asistido (a) por la virtualidad desde la institución en la que labora	2,38	,88	2,25	,35	3,33	,47	1,50	,71
General	3,85	,91	3,71	,98	3,1	,61	2,91	,87

Nota: Apoyo Institucional=apoyo Institucional en capacitación y para el trabajo.
Fuente: elaboración propia.

Al observar los resultados obtenidos frente a la variable de apoyo institucional, se puede evidenciar que las docentes (M=4,03; DE=,85) perciben en mayor medida esta condición que los docentes hombres (M=3,76; DE=,94). Cuando se evalúa la variable apoyo Institucional según el tipo de institución se encuentra que los docentes de IES privadas tienen una valoración más alta sobre el apoyo que reciben (M=4,07; DE=,94), mientras que la valoración más baja se encontró en docentes de IES de carácter mixto (M=3.75; DE=,95).

Los resultados de la variable de apoyo Institucional frente al tipo de vínculo de los docentes arrojan que los docentes con la evaluación más alta son los contratistas

medio tiempo ($M=5,00$; $DE=0,00$). Por el contrario, la valoración más baja se encuentra en los docentes con vínculo de contratista tiempo completo ($M=3,69$; $DE=,98$) y nombrados medio tiempo ($M=3,69$; $DE=1,06$)).

Cuando se estima la percepción de los docentes respecto al apoyo institucional según el modelo de trabajo, se identifica que los docentes que se encuentran desempeñando su labor mediante la modalidad de asistido(a) por la virtualidad desde la institución en la que laboran, presentan la media más baja con una calificación de 2,38 ($DE=0,88$) y aquellos docentes con la valoración más alta son los que al momento desempeñaban su labor bajo el modelo de alternancia ($M=3,94$; $DE=0,86$). En términos generales los docentes evalúan el apoyo institucional con una media de 3,85 ($DE= 0,91$).

De acuerdo con el sexo de los docentes, se encontró que las mujeres tienen mayor satisfacción de las TIC ($M=3,82$; $DE=0,98$), que los hombres ($M=3,66$; $DE=0,99$). Cuando se analizan los resultados de la satisfacción TIC de acuerdo con el tipo de institución, se encuentra que los docentes con mayor satisfacción derivada de las TIC en su trabajo son los docentes de instituciones de carácter mixto ($M=4,30$; $DE=,57$) y los que menos satisfacción presentan son los de instituciones de carácter público ($M=3,58$; $DE=1,04$). La valoración de la percepción de esta variable (satisfacción TIC) respecto el tipo de vinculación de los docentes demuestra que los docentes que presentan una mayor insatisfacción con las tecnologías de la información con relación con su trabajo son los nombrados medio tiempo ($M=3,13$; $DE=1,01$) y los docentes con mayor satisfacción TIC son los contratistas medio tiempo ($M=4,50$; $DE=0,71$). En cuanto a la evaluación de la satisfacción TIC sobre el modelo de trabajo se logra identificar que los docentes menos satisfechos en esta variable son nuevamente quienes trabajan bajo el modelo de asistencia por medio de la virtualidad desde la institución donde laboran, y quienes trabajan bajo el modelo de alternancia presentan mayor satisfacción de las TIC ($M=3,94$; $DE=0,83$). De manera general los docentes sienten una satisfacción relativamente moderada frente a las TIC con una calificación de $M=3,71$ ($DE=0,98$).

El nivel de competencias desde el sexo del docente señala que las mujeres perciben en mayor medida ($M=3,17$; $DE=0,66$) que los hombres ($M=3,08$; $DE=,59$). Según el tipo de IES, se evidencia que los docentes de instituciones privadas tienen mayor valoración que los de las otras IES ($M=3,16$; $DE=64$). En el caso de los tipos de vínculos laborales, se encontró que los docentes nombrados tiempo completo ($M=3,14$; $DE=0,59$) y contratistas tiempo completo ($M=3,14$; $DE=0,55$) presentan las valoraciones más altas en los niveles de competencias TIC. Desde el punto de vista del tipo de vínculo, se observa que son los docentes que trabajan bajo la modalidad de asistido por la virtualidad desde la institución en la que labora quienes perciben en mayor medida el Nivel de Competencias ($M=3,33$; $DE=0,47$). De manera general los docentes calificaron esta variable con una media de 3,1 ($DE= 0,61$).

Finalmente, los resultados con respecto a la dependencia de las TIC indican que se presenta en mayor medida esta condición cuando se es docente hombre ($M=2,99$; $DE=0,91$); cuando se trabaja en una IES mixta ($M=3,00$; $DE=1,06$); cuando el tipo de vínculo es contratista tiempo completo ($M=3,07$; $DE=1,24$), y cuando se trabaja bajo

la modalidad de trabajo presencial ($M=3,38$; $DE=1,44$). Adicionalmente, se encuentra que la media general de la variable de dependencias TIC fue de 2,91 ($DE=0,87$).

En la Tabla 16 se presentan los resultados de las correlaciones de las variables de las TIC. Según estos resultados, se evidencia que entre la variable de apoyo institucional y las variables de satisfacción ($r=,448$; $p<0,01$) y nivel de competencias TIC ($r=,237$; $p<0,01$) se presentan asociaciones estadísticamente significativas, en el primer caso con una correlación moderada. De igual manera, el nivel de competencias y la variable satisfacción TIC presentan una correlación estadísticamente significativa y positiva ($r=,183$; $p<0,01$). Lo que esto indica es que los resultados de la calificación de los espacios institucionales de capacitación y entrenamiento docente, la inversión en tiempo y dinero en formación y la facilitación de acciones formativas de calidad que les han ofrecido las instituciones a los docentes, durante las nuevas modalidades de trabajo asistido por las tecnologías de la información durante la pandemia, presentan relaciones de asociación significativas, con las variables de satisfacción TIC y nivel de competencias, que miden qué tanto las TIC responden a las necesidades de los docentes y los efectos positivos en la productividad y eficiencia que estas tienen sobre las labores educativas y de investigación que ejercen los profesores, además de las capacidades y competencias tecnológicas con las que contaban al momento de asumir las nuevas modalidades.

Tabla 16. Correlaciones de variables TIC

	1	2	3	4
1. Apoyo institucional en capacitación y para el trabajo	1			
2. Satisfacción TIC	,448**	1		
3. Nivel de competencias TIC	,237**	,183**	1	
4. Dependencia de las TIC	-,010	,046	-,052	1
**Representa el nivel de significancia al 1%.				
*Representa el nivel de significancia al 5%.				

Fuente: elaboración propia.

Al contrastar las variables relacionadas con las TIC y la variable y subvariables de condiciones de trabajo (Ver Tabla 17), los resultados encontrados indican que no hay correlaciones moderadas y fuertes donde el coeficiente Pearson sea superior a 0,5 no obstante, sí se evidencia una relación significativa, moderada y directa entre la variable apoyo institucional y condiciones de trabajo ($r=,409$; $p<0,01$). Asimismo, esta asociación manifiesta que el apoyo que le dieron las IES a los docentes durante la pandemia con relación a capacitaciones y formación en el uso de las TIC fue percibido por los académicos como un factor positivo, que, en cierto grado, contribuyó al mejoramiento de las condiciones de trabajo y facilitó el desarrollo de las labores ante la situación atípica.

Tabla 17. Correlaciones de variables TIC con variables y subvariables de Condiciones de Trabajo

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Apoyo Inst.	1							
2. Satisfacción TIC	,448**	1						
3. Nivel de competencias TIC	,237**	,183**	1					
4. Dependencia de las TIC	-,010	,046	-,052	1				
5. REG	,374**	,291**	,075	,019	1			
6. AOP	,387**	,375**	,086	-,020	,712**	1		
7. APO	,285**	,323**	,119	-,046	,508**	,619**	1	
8. CT	,409**	,382**	,106	-,016	,874**	,911**	,796**	1
**Representa el nivel de significancia al 1%.								
*Representa el nivel de significancia al 5%.								

Fuente: Elaboración propia.

De la misma forma, se identificó una relación directa y significativa entre las variables satisfacción TIC y condiciones de trabajo, pero con una correlación débil ($r=,382$; $p<0,01$) evidenciando que el uso de las tecnologías de la información y comunicación tuvo un impacto positivo en el desempeño de sus labores como docentes e investigadores y por ende propiciaron mejores condiciones de trabajo, pues vieron un aumento en su productividad.

En la Tabla 18 se presentan las correlaciones entre las variables que están relacionadas con las TIC y las de bienestar laboral general. De los resultados arrojados se destaca que existe una correlación positiva, moderada y estadísticamente significativa entre la variable de bienestar laboral general y apoyo Institucional ($r=,403$; $p<0,01$). Esto evidencia que el apoyo brindado por las universidades a los docentes con relación a las tecnologías se refiere, ha generado en cierto nivel una sensación de bienestar pues incrementan las competencias profesionales, lo cual genera seguridad y confianza por el trabajo. También se encontró una relación directa, significativa y moderada entre la variable satisfacción TIC y la subvariable competencias ($r=,431$; $p<0,01$) lo que señala que las TIC generan una sensación de eficacia en los docentes y les permite ser productivos.

Tabla 18. Correlaciones de variables TIC con variables y subvariables de Bienestar Laboral General

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Apoyo Inst.	1										
2. Satisfacción TIC	,448**	1									
3. Nivel de competencias TIC	,237**	,183**	1								
4. Dependencia de las TIC	-,010	,046	-,052	1							
5. AFEC	,367**	,393**	,009	-,034	1						
6. COMP	,343**	,431**	,075	-,120	,816**	1					
7. EXPEC	,378**	,360**	,073	-,026	,810**	,682**	1				
8. SOM	-,224**	-,215**	-,033	-,062	-,369**	-,259**	-,371**	1			
9. AGO	-,272**	-,219**	-,095	,043	-,511**	-,405**	-,486**	,737**	1		
10. ALIE	-,351**	-,333**	-,101	,063	-,595**	-,534**	-,620**	,596**	,689**	1	
11. BIE	,403**	,398**	,059	-,051	,863**	,800**	,817**	-,571**	-,705**	-,774**	1

****Representa el nivel de significancia al 1%.**

***Representa el nivel de significancia al 5%.**

Fuente: elaboración propia.

Al realizar el cálculo de las correlaciones de variables TIC con variables y subvariables de cambios en el trabajo, se encuentran datos que permiten determinar que entre la variable de apoyo institucional y la subvariable de insatisfacción nueva modalidad ($r=-,136$ $p<0,05$) y entre apoyo institucional y la variable de cambios en el trabajo ($r=-,158$ $p<0,05$), se presentan correlaciones débiles que manifiestan asociaciones lineales estadísticamente significativas e inversamente proporcionales. También resulta importante mencionar la asociación lineal estadísticamente significativa existente entre la variable de dependencias TIC y la subvariable de insatisfacción nueva modalidad ($r=,138$ $p<0,05$) que, aunque presenta una correlación débil es positiva, y demuestra que ante un incremento en la dependencia de los docentes a las herramientas tecnológicas se va a incrementar en estos la insatisfacción frente a la nueva modalidad. Esta insatisfacción está asociada directamente con el espacio en el hogar y el bienestar económico (Ver Tabla 19).

Tabla 19. Correlaciones de variables TIC con variables y subvariables de Cambios en el Trabajo

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Apoyo Inst.	1							
2. Satisfacción TIC	,448**	1						
3. Nivel de competencias TIC	,237**	,183**	1					
4. Dependencia de las TIC	-,010	,046	-,052	1				
5. INM	-,136*	-,038	-,072	,138*	1			
6. MVLF	-,052	-,113	-,027	,085	,076	1		
7. SOBRTRA	-,118	-,106	-,071	,017	-,001	,465**	1	
8. CAMTRA	-,158*	-,123	-,087	,126	,612**	,715**	,683**	1
**Representa el nivel de significancia al 1%.								
*Representa el nivel de significancia al 5%.								

Fuente: elaboración propia.

3.2 ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Este apartado se compone de tres subtítulos en los que se discuten, en primera medida, los principales resultados de la CVL y los efectos que la pandemia tuvo en este tema. En segundo lugar, se resaltan los hallazgos obtenidos con relación a la incidencia de las TIC y las nuevas modalidades de trabajo, derivadas del Covid-19 en la CVL. Como tercer y último punto, la relación entre las variables y subvariables de la CVL y la labor del área de gestión del talento humano, como una rama fundamental de la Administración de Empresas.

3.2.1 Características de la CVL y efectos de la pandemia de un grupo de docentes de IES de la ciudad de Santiago de Cali

Los resultados obtenidos indican que la valoración de los docentes con relación a la evaluación realizada sobre las condiciones de trabajo es moderadamente alta

($M=3,89$; $DE=,67$). Esta noción abarcó aspectos tales como la satisfacción de sus intereses, sus expectativas, necesidades, aspiraciones, la compaginación de sus valores con los valores organizacionales, la exigencia organizacional de acuerdo con sus capacidades, el compromiso laboral, el crecimiento personal, el desarrollo de competencias, la adaptación a las políticas y normativas institucionales, la identificación con los cambios de la organización, entre otras. Las valoraciones más bajas por parte de los docentes fueron las de la subvariable regulación ($M= 3,57$; $DE=,83$), asociada a la retribución económica, los horarios laborales, la carga de trabajo, la calidad del contrato laboral y la conciliación vida familiar-trabajo.

Lo anterior infiere, de manera general, que con base en el contexto (la contingencia) y los efectos que este tuvo en aspectos como la economía del país, los académicos no estaban conformes con la remuneración que estaban percibiendo lo cual puede deberse a que el 40,3% de los académicos afirmaron ser la única fuente de ingresos en sus hogares. Por otra parte, se sugiere que la valoración dada a esta subvariable viene como resultado de la incapacidad de los docentes de poner límites a las jornadas laborales al estar trabajando asistidos por la virtualidad desde la casa (85,8% de la muestra). Cabe resaltar además, que de acuerdo a los resultados de esta variable, factores como la calidad del contrato laboral de los docentes se examinan también como un elemento generador de inseguridad o inconformidad dentro de sus condiciones laborales, como prueba de ello se encuentra la crisis derivada en las IES por la deserción de los estudiantes provocada por la pandemia, la cual afectó directamente la base presupuestal de las IES y ocasionó que desde estas entidades se generarán llamados de alerta con la intención de prevenir el despido masivo de docentes y personal administrativo (Semana, 2020). Reconociendo como salvedad que para los docentes de IES públicas con contrataciones como docentes ocasionales u hora cátedra el decreto 491 de 2020 generó un amparo garantizando la continuidad de sus contratos laborales, aspecto que fue diferente para las IES de carácter privado.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la relación de la variable de condiciones de trabajo y variables sociodemográficas, se encuentra que, al analizar los resultados de esta variable según el sexo de los docentes, las mujeres presentan una valoración más baja en subvariables como la regulación ($M=3,4$; $DE=,88$), en comparación con los docentes hombres ($M=3,6$; $DE=,78$). Lo que indica que las docentes mujeres son quienes perciben un impacto más fuerte en elementos del trabajo como la retribución económica, los tiempos, la carga de trabajo, y la conciliación del trabajo con su vida privada y familiar. Entorno a aspectos como la sobrecarga de trabajo se puede inferir que las mujeres se están viendo mayormente afectadas debido a que tradicionalmente y en mayor medida que los hombres, son estas quienes se encargan de labores del hogar, lo cual incrementa sus obligaciones y puede generar una discordancia con sus tiempos de trabajo. Incluso, los datos sociodemográficos obtenidos en este estudio revelan que el 51,9% de las mujeres están a cargo del cuidado de sus hijos, en comparación con los docentes hombres de los cuales tan solo el 44,1% asume esta responsabilidad, lo cual soporta y sustenta el rol “asignado” a las mujeres culturalmente y motiva a pensar que es la razón principal por la cual las académicas valoraron de manera desfavorable esta subvariable.

De conformidad con el tipo de institución de afiliación, se logra identificar que los docentes que tienen una valoración más baja en sus condiciones de trabajo son aquellos vinculados a IES privadas ($M=3,77$), en comparación a los docentes IES públicas ($M=3,94$) y de carácter mixto ($M=4,22$); lo que puede significar una alerta para las IES privadas, en cuanto a las condiciones de trabajo que son brindadas a los docentes que trabajan en ellas, especialmente en elementos como la calidad del contrato laboral, la seguridad económica, los cuales pueden ser factores de inseguridad o inestabilidad para estos docentes, pues de acuerdo con autores como Cogollo y Gómez (2010); Canales, Valenzuela y Paravic (2016) cuando las condiciones de trabajo son precarias generan insatisfacción laboral, problemas físicos y psicológicos que a la larga afectan el bienestar, la motivación, la productividad del trabajador y el rendimiento de la organización, por tal razón, hacer foco en estos elementos puede llegar a ser un componente fundamental del equilibrio de la CVL.

Según el tipo de vínculo laboral se logró identificar que los académicos que han valorado mayor afectación en sus condiciones laborales son aquellos que tienen un vínculo laboral de nombrados medio tiempo ($M=3,38$), en comparación con docentes con vinculación de nombrado tiempo completo ($M=3,91$), hora cátedra ($M=3,86$), contratista tiempo completo ($M=3,98$) y contratista medio tiempo ($M=3,85$). Finalmente, en cuanto a la modalidad de trabajo, los docentes más afectados en sus condiciones laborales eran aquellos que estaban trabajando al momento de la aplicación del instrumento bajo la modalidad presencial ($M=3,39$) y aquellos que percibían más altas sus condiciones de trabajo eran los que se encontraban desempeñando su labor bajo la modalidad de alternancia ($M=3,95$). Las condiciones de trabajo de acuerdo con Blanch (2011) comprenden escenarios y características de tipo materiales, económicas, ecológicas, políticas, sociales, entre otras, que se presentan a través del desarrollo de la labor y las relaciones derivadas de esta, generando una influencia directa en la calidad del trabajo, el bienestar del trabajador, su motivación, satisfacción, productividad, entre otras variables.

Lo anterior permite, suponer que los docentes con vinculación laboral de nombrados medio tiempo y aquellos docentes que desempeñaban su labor desde la modalidad presencial, pueden estar presentando repercusiones en la calidad de su trabajo, motivación y productividad laboral. En cuanto a factores como la satisfacción se encuentra que los docentes con tipo de contratación nombrados medio tiempo presentaron una insatisfacción sobresaliente en la evaluación de la variable Insatisfacción con la nueva modalidad y específicamente los docentes que se encontraban laborando desde la modalidad presencial eran quienes más insatisfechos se encontraban con la nueva modalidad. Se determina entonces que de acuerdo a las afirmaciones de Blanch (2011) mantener unas condiciones laborales óptimas en las que los educadores se sientan satisfechos, será un factor de influencia en la CVL y la productividad de estos, lo que podrá prevenir factores como el absentismo y las enfermedades laborales.

A través de la medición de las subvariables de bienestar laboral (afectos, competencias, expectativas, somatización, agotamiento y alienación), se pudo

evidenciar en los docentes una valoración media-alta en el componente cognitivo de la variable relacionada directamente con las subvariables de competencias ($M=4,17$; $DE=,77$) y expectativas ($M=4,02$; $DE=,66$) las cuales presentan una asociación lineal, significativa y moderada ($r=,682$; $p<0,01$); reflejando en este sentido una motivación alta por el trabajo y la calidad de las condiciones de trabajo, además de sentimientos de optimismo, autoestima profesional, autorrealización y confianza en su futuro profesional. Para autores como García (2006) el bienestar laboral es definido o determinado a través de dos componentes uno es el afectivo y el otro es el cognitivo, las personas se basan en estos dos componentes para calificar de manera positiva o negativa sus vivencias, el componente afectivo se relaciona con el estado de ánimo y los sentimientos del individuo, el componente cognitivo valora aspectos como la satisfacción con la vida y el cumplimiento de las aspiraciones o logros que generan un sentimiento de realización o frustración.

Con relación a la subvariable de agotamiento la valoración demuestra que los docentes presentan una sensación de fatiga y cansancio sobresaliente ($M=3,12$; $DE=1,23$) lo que hace necesario una revisión de las cargas de trabajo que permitan disminuir la sensación de agotamiento presente en los educadores, que pueda llegar a afectar en cierta medida su bienestar y productividad laboral como componentes de la CVL, ya que perciben mayor carga de actividades laborales, desgaste emocional, agotamiento físico y saturación mental. Galván (2021) resalta que la CV contempla diferentes elementos de la vida de las personas que van desde lo biológico a lo material y que presentan una relación estrecha con el bienestar social, el cual agrupa el bienestar laboral y personal de los individuos. Por su parte Blanch et al. (2010) aseguran que el bienestar laboral se deriva de “entradas” organizacionales como las condiciones laborales, los cambios en el trabajo, etc., añadiendo que en algunas circunstancias existen factores personales que también influyen en el bienestar laboral de los individuos.

Lo planteado con anterioridad puede confirmarse con el resultado obtenido entre las variables de condiciones de trabajo y bienestar laboral ($r=,786$; $p<0,01$) donde se evidencia una asociación directa, fuerte y estadísticamente significativa entre estas variables. Por su parte, entre las variables de bienestar laboral y cambios en el trabajo se presenta una relación inversamente proporcional y estadísticamente significativa, esto quiere decir que un aumento en los cambios en el trabajo disminuirá el bienestar laboral de los docentes ($r=-,348$; $p<0,01$). Estas relaciones pueden estar sustentando que dicho agotamiento que interfiere en el bienestar laboral de los docentes puede verse vinculado a la sobrecarga laboral manifestada mediante la subvariable regulación, la conciliación de su vida privada y familiar con su vida laboral y sus tiempos de trabajo, los cuales también son elementos inmersos en la evaluación de los cambios en el trabajo derivados por la pandemia del Covid-19.

Además, se logra reconocer que son los docentes hombres quienes mejor perciben su bienestar laboral ($M=3,95$; $DE=,78$) en comparación con las mujeres ($M=3,77$; $DE=,80$), ya que estas últimas manifiestan tener mayor agotamiento y somatización (presentan por su trabajo trastornos digestivos, dolores de cabeza, insomnio, dolores de espalda y tensiones musculares) en un grado más alto que los hombres. Según

el tipo de institución de afiliación, se logró identificar que son los docentes de IES privadas ($M=3,79$) quienes presentan la valoración más baja en la variable de bienestar laboral, en comparación con los docentes de IES públicas ($M=3,93$) y mixtas ($M=3,9$), estos docentes presentan menores expectativas por su trabajo (motivación, autoestima profesional, capacidad para gestionar la carga de trabajo, confianza en su futuro profesional, entre otros) y mayor inseguridad, insatisfacción, malestar e intranquilidad. Estas afecciones pueden estar teniendo repercusiones directas en la salud física y mental de los docentes lo cual genera para las IES un elemento que debe de ser trabajado a profundidad, no sólo porque la salud mental es un factor de suma relevancia en la actualidad sino porque este tipo de circunstancias se reflejan de manera negativa tanto en la calidad del trabajo de quienes las padecen como en la productividad organizacional.

En relación con el tipo de vínculo laboral se determinó que los docentes con menor Bienestar laboral serían aquellos con vinculación de nombrados medio tiempo ($M=3,39$) estos manifiestan tener mayor mal humor, agotamiento, somatización, baja realización personal, insatisfacción e inseguridad por su trabajo que aquellos con vinculación de nombrado tiempo completo ($M=3,88$), hora cátedra ($M=3,98$), contratistas tiempo completo ($M=3,94$) y contratistas medio tiempo ($M=4,34$). Es relevante traer a colación que los docentes con contratación como nombrados medio tiempo constituyen el 3,5% de la muestra evaluada, en comparación con el 70,4% de los nombrados tiempo completo y el 15,9% de los hora cátedra. Llama la atención que en contraste con los hora cátedra, los nombrados medio tiempo deberían sentir mayor seguridad, confianza y certidumbre por su trabajo, puesto que el tipo de contrato que tienen ofrece mayor estabilidad, sin embargo, esta baja calificación dada al bienestar puede estar mayormente relacionada con los factores de desarrollo o motivación intrínsecos que propone Herzberg, que con los factores de higiene, los cuales están asociados con las condiciones físicas del trabajo.

En cuanto a la modalidad de trabajo se encuentra que los docentes que mayor bienestar laboral perciben son aquellos que se encuentran en la modalidad de alternancia ($M=3,99$) y aquellos que perciben mayor afectación en esta variable son los que se encuentran bajo la modalidad presencial ($M=3,5$) ya que perciben un trato despersonalizado, mayor sobrecarga de actividad laboral, frustración, menores expectativas sobre su trabajo, etc. Este tipo de sentimientos percibidos por los docentes que se encontraban laborando de manera presencial puede derivarse a la intranquilidad generada por la exposición al virus a la cual debían de someterse por estar trabajando bajo esta modalidad, considerando así un apoyo reducido de las IES en las que laboraban y una mayor frustración por el peligro que abarcaba la interacción presencial en un contexto como el presente durante la pandemia.

La variable de cambios en el trabajo se evaluó con el objetivo de identificar el efecto de la pandemia del Covid-19 en el desarrollo de la labor docente, esta evaluación se realizó a través de la medición de subvariables como sobrecarga de trabajo, mediación vida laboral-familia e insatisfacción nueva modalidad. Los resultados obtenidos demuestran que los académicos presentan una sobrecarga laboral sobresaliente ($M=3,2$; $DE=,88$), de acuerdo con las preguntas diseñadas para medir esta subvariable, los docentes carecen de tiempo suficiente para cumplir con sus

labores, derivado de los cambios en las modalidades de trabajo incurridos por la pandemia, lo que podría presentarse como resultado de un exceso de tareas que requerían ser desarrolladas en un espacio de tiempo específico (Patlán, 2013).

Además, se encontró una afectación moderada-alta en la mediación vida laboral-familia de los docentes ($M=3,95$; $DE=,84$), siendo la subvariable de mayor puntuación, a través de esta valoración los docentes manifestaron que las medidas tomadas para la contención del virus del Covid-19, referentes a las modalidades laborales han influido en el tiempo que dedican a su trabajo, como también en sus rutinas del hogar y del cuidado de los hijos, requiriendo más tiempo para desempeñar sus obligaciones tanto laborales como familiares, esto se puede relacionar con el hecho de que estas dos esferas de la vida de los docentes con la pandemia, no tenían un espacio físico que las dividiera y permitiera establecer un paralelo que interfiriera en las responsabilidades y obligaciones de los docentes, más que la simple organización del trabajo que ellos pudieran planificar y llevar a cabo. Asimismo, se encontró una correlación moderada y significativa entre ambas variables ($r=,465$; $p<0,01$) lo que evidencia que en la medida en que los docentes tengan exceso de trabajo y deban entregar más tiempo a sus actividades de trabajo, esto presenta mayores repercusiones e interferencia en la esfera de la vida familiar de estos.

Con relación a las variables sociodemográficas tenidas en cuenta para el estudio, se logra identificar que los resultados más destacados se encuentran en la perspectiva de género de los docentes, donde se evidencia una diferencia significativa ($p<0,01$) que permite constatar que las docentes mujeres ($M=3,67$; $DE=,49$) han percibido mayor afectación en los cambios en su trabajo en comparación con los hombres ($M=3,34$; $DE=,65$). Es necesario mencionar que, de la misma manera, los resultados arrojaron una diferencia significativa ($p<0,01$) que refleja el hecho de que las mujeres ($M=4,2$; $DE=,72$) manifestaron en mayor medida que los hombres ($M=3,81$; $DE=,87$) haber visto afectada la mediación entre su vida familiar y su vida laboral. En la evaluación de la subvariable de mediación vida familiar, se contemplaron factores como el tiempo, donde las mujeres manifiestan haber sentido que la pandemia del Covid-19 ha influido en el tiempo que dedican a su trabajo, ya que se han aumentado las horas que deben destinar en su jornada laboral para el cumplimiento de sus obligaciones. De igual manera manifestaron que los cambios producidos por la pandemia generaron cambios en su rutina diaria con respecto a las labores del hogar, en mayor medida que los hombres, lo que para autores como Moreno y Báez (2010) dificulta encontrar un equilibrio óptimo entre las esferas del trabajo y la familia, propiciando de manera considerable los conflictos entre estas dos dimensiones. Lo anterior sugiere que las mujeres docentes pueden estar presentando repercusiones tanto en su vida privada como en su vida laboral derivadas de los cambios producidos por la pandemia.

Los hallazgos derivados de este estudio corroboran que la contingencia actual tiene un enfoque de género y soporta la brecha en el efecto que ha tenido esta situación sobre la mediación vida-laboral familia en las mujeres académicas, quienes son las más afectadas, tal como lo señalan Yildirim y Eslen-Ziya (2020) en su estudio *The differential impact of COVID-19 on the work conditions of women and men*

academics during the lockdown, las rutinas diarias de las mujeres que trabajan para la academia se han visto afectadas de manera desproporcionada durante la emergencia en comparación con los hombres, debido principalmente a que priorizan el cuidado de los hijos “en línea con los ‘ideales culturales de ser una buena madre’ reforzando los roles de género tradicionales en el hogar” (Yildirim & Eslen-Ziya, 2020).

Cabe resaltar además que en los resultados obtenidos se evidenció una diferencia significativa ($p<0,01$) en la variable cambios en el trabajo entre los docentes que tienen a cargo el cuidado de los hijos ($M=3,5$; $DE=,61$) y aquellos que no tienen o no se encargan de velar por la custodia de los mismos ($M=3,2$; $DE=,60$). Lo anterior concuerda con los hallazgos de Yildirim y Eslen-Ziya (2020) en su estudio, donde mencionan la incompatibilidad existente entre la academia y los hijos, pues es evidente que los docentes que tienen el cuidado de estos a su cargo y que trabajan para instituciones de educación superior, se están viendo más perjudicados que aquellos que no tienen esta responsabilidad.

La insatisfacción laboral es evaluada en esta investigación como una subvariable de la variable cambios en el trabajo, a través de esta se valora el grado de insatisfacción de los docentes con su trabajo en medio de los cambios en las modalidades de trabajo derivadas por la pandemia del Covid-19. De acuerdo con los resultados se logra identificar de manera general que los docentes sienten una insatisfacción sobresaliente con su bienestar económico, como también una insatisfacción procedente de los cambios en la modalidad de trabajo en casa, específicamente con los espacios en los que deben desempeñar sus actividades laborales, esto se evidencia en la calificación de la subvariable insatisfacción ($M=2,98$; $DE=1,08$); de la misma manera, este estudio revela que, en cuestiones de género, las mujeres ($M=3,09$; $DE=1,07$) presentan en mayor medida insatisfacción con los cambios derivados de la nueva modalidad de trabajo, en comparación con los hombres ($M=2,93$; $DE=1,08$) y esto va en concordancia con la baja valoración asignada por los docentes en general a la subvariable regulación, quienes aseguran no estar conformes con aspectos como la retribución económica y la organización del trabajo, lo que sustenta postulados como los de Hannoun (2011) quien afirma que la satisfacción laboral hace referencia a las actitudes del empleado respecto a su trabajo y estas son dependientes tanto de valores personales como de las características presentes en el trabajo (condiciones de trabajo) en las cuales se contemplan aspectos como la retribución económica, la supervisión, entre otros. En ese orden de ideas, de acuerdo con los postulados de Robbins y Judge (2009) sobre la satisfacción laboral y el impacto que esta tiene en el desempeño y en la productividad del trabajador, el nivel de insatisfacción que advirtieron los docentes que participaron del estudio podrían sugerir que en el largo plazo esta insatisfacción afectará la productividad de los docentes y la calidad de su rendimiento laboral.

Para medir la motivación de los docentes por su trabajo se utilizaron las subvariables ajuste organización-persona ($M= 3,98$; $DE=,83$) y expectativas ($M=4,02$; $DE=,66$) estas variables presentan una correlación fuerte, positiva y estadísticamente significativa ($r=,797$; $p<0,01$), evidenciando en los educadores una motivación moderadamente alta. Las cuales evalúan el grado en que la organización donde

laboran los docentes, satisface, cumple o estimula aspectos de la CVL de estos, entre dichos aspectos se encuentran la satisfacción de sus intereses y necesidades, el reconocimiento de los méritos por su trabajo, la realización profesional, exigencias acorde a sus capacidades y una amplitud de factores, relacionados con elementos propios del trabajo que podrían denominarse según Herzberg como *factores de desarrollo o motivadores intrínsecos* del trabajo, lo que quiere decir que los docentes tienen una valoración moderadamente positiva de todos los elementos mencionados anteriormente, derivados de su trabajo, lo cual tiene una influencia directa en su motivación hacia el mismo.

Al analizar la motivación respecto a variables sociodemográficas como el sexo se encuentra que tanto los docentes hombres como mujeres presentan una valoración moderadamente alta en las variables de ajuste organización-persona (hombres, $M=3,99$, $DE=,82$; mujeres, $M=3,96$, $DE=,86$) y expectativas, (hombres $M=4,05$, $DE=,61$; mujeres $M=3,97$, $D=,74$), con una calificación un poco más alta para los hombres, lo que indica que estos presentan mayor motivación derivada de aspectos intrínsecos de su trabajo, como la autorrealización, el logro, el crecimiento profesional, entre otros. Según el tipo de institución de afiliación son los docentes de IES de carácter Mixto los que perciben mayor motivación por aspectos propios de su trabajo con valoraciones sobresalientes en las subvariables de ajuste organización-persona ($M=4,28$) y expectativas ($M=4,05$) y aquellos que menor motivación perciben son los docentes afiliados a IES privadas, presentando las siguientes medias, ajuste organización-persona ($M=3,83$) y expectativas ($M=3,96$). De acuerdo con Herzberg (Robbins y Judge, 2009) para que una organización mantenga motivados a sus colaboradores es necesario que enfaticen en aspectos intrínsecos del trabajo como las oportunidades de ascenso, la posibilidad de crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento, la responsabilidad y el logro, los cuales no sólo intervienen en la insatisfacción sino que también motivan e impulsan a los empleados en su trabajo, por lo cual a través de los resultados obtenidos se puede inferir que tanto las docentes mujeres como los docentes afiliados a IES de carácter privado requieren mayor énfasis y oportunidades por parte de las instituciones en las que laboran en aspectos como la realización profesional y seguridad laboral.

En cuanto al tipo de vinculación de los docentes, hay una cierta similitud en los rangos de motivación, pero se logra destacar que los que menor motivación sienten por elementos intrínsecos de su trabajo son los nombrados medio tiempo con las siguientes calificaciones en ajuste organización-persona ($M=3,68$) y expectativas ($M=3,57$), ello puede obtenerse como resultado del nivel sobresaliente de bienestar laboral que afirmaron sentir estos docentes, quienes además manifiestan que sus necesidades de orden superior como la autorrealización o realización personal, muy posiblemente no están siendo satisfechas por las instituciones en las cuales se encuentran afiliados y de acuerdo con autores como Koontz, Weihrich y Cannice (2008); Robbins y Judge (2009) y Berardi (2015) es fundamental que las IES identifiquen lo que realmente motiva a los docentes (sus necesidades, deseos e impulsos) para que los objetivos que éstos se propongan se alineen con las metas y objetivos de las instituciones permitiendo que el alcance de estos objetivos se desarrolle de manera más eficiente y eficaz, mejorando así la productividad organizacional.

Para terminar, de acuerdo con la modalidad de trabajo bajo la que se encontraban los docentes, aquellos con mayor motivación son los que se encontraban bajo la modalidad de alternancia al momento de aplicación del instrumento (ajuste organización-persona $M=4,05$, expectativas $M=4,1$) y los docentes que presentan menor motivación por su trabajo son aquellos bajo la modalidad presencial (ajuste organización-persona $M=3,22$; expectativas $M=3,7$). De acuerdo con estos resultados se deduce que la baja motivación presente en los docentes que trabajaban a ese momento bajo la modalidad presencial se relaciona de manera directa con la amenaza que derivó trabajar bajo esta modalidad de trabajo, ya que sus necesidades de orden inferior específicamente sus necesidades de seguridad que de acuerdo con Maslow (1963) contemplan factores como cuidado y protección contra cualquier daño físico o emocional, podían correr un alto riesgo mediante el peligro de un posible contagio.

Los resultados obtenidos en el estudio señalaron la existencia de una correlación significativa, moderada y lineal de la subvariable sobrecarga de trabajo, con las subvariables agotamiento ($r=,600$; $p<0,01$) y somatización ($r=,524$; $p<0,01$), estas últimas, en conjunto, midieron el estrés laboral percibido por los docentes durante la pandemia. En consonancia con diversos teóricos, el estrés laboral es producto, entre otros aspectos, de la sobrecarga de trabajo (Gabel et al., 2012; Gil, 2008) que desde la perspectiva de López y Gil (2015) es común en los académicos debido al carácter multitarea que acarrea esta profesión. Ello se debe a que esta labor no consiste sólo en la docencia, sino que trasciende a las labores investigativas y administrativas, lo cual se soporta en el presente estudio donde los docentes, en general, aseguran sentir niveles sobresalientes de sobrecarga laboral ($M=3,42$; $DE=0,88$), así como de agotamiento ($M=3,12$; $DE=1,23$), y niveles medios de somatización ($M=2,55$; $DE=1,07$) y alienación ($M=2,13$; $DE=1,03$). Estas variables recogen los efectos derivados del estrés como las afecciones de comportamiento (cambios de humor), afecciones físicas como trastornos digestivos, dolor de espalda, tensión muscular y afectaciones en el estado de ánimo (apatía, baja autoestima, frustración, falta de interés por el trabajo, entre otros) (Plena Inclusión Madrid, 2016).

Con relación a los niveles de sobrecarga laboral de los académicos desde la modalidad de trabajo, se evidenció que los docentes más afectados fueron los que trabajaban virtualmente desde la casa, quienes percibieron un nivel sobresaliente de carga en el trabajo ($M=3,47$), en contraste con los profesores que estuvieron laborando de manera presencial ($M=2,6$), lo cual va de la mano con los resultados encontrados por la Asociación Colombiana de Universidades (ASCUN), quienes en su investigación advirtieron que el 47% de los docentes encuestados manifestaron sentirse más cansados como producto de una mayor carga en las horas de trabajo (manifestada por el 88% de los consultados) y un incremento en las labores domésticas (73% de los entrevistados) (El Tiempo, 2020). Lo anterior evidencia que con esta nueva modalidad de trabajo se desdibujaron las jornadas laborales y conciliar la vida privada con la vida laboral es más difícil para los académicos. En consonancia con esto, los resultados del presente estudio corroboran los hallazgos de la ASCUN, en el sentido en que los docentes que trabajan de manera virtual desde sus hogares (85,8% de la muestra) también afirman que la pandemia ha influido en las horas que dedican a su trabajo, en sus rutinas con respecto a las

labores del hogar y su contribución en los quehaceres, así como en el cuidado de los hijos (mediación vida laboral-familia, $M=3,96$).

Al analizar los niveles de estrés de los docentes que participaron de la investigación se resaltan los resultados obtenidos desde la perspectiva de género, ya que existe una diferencia significativa ($p<0,01$) en las subvariables de agotamiento y somatización, lo cual evidencia que las mujeres no sólo sufrieron en mayor medida de sobrecarga laboral ($M=3,71$; $DE=0,81$; $p<0,01$) producto de los cambios generados por la pandemia, sino que también han percibido mayores niveles de estrés (somatización, $M=3,06$, $DE=1,02$; agotamiento, $M=3,47$, $DE=1,32$) que los hombres (somatización, $M=2,25$, $DE=0,99$; agotamiento $M=2,9$, $DE=1,13$). De acuerdo con las respuestas de las docentes esto se debe principalmente a que el estrés generado por el trabajo se manifiesta en síntomas físicos como trastornos del sueño, dolores de cabeza, dolor estomacal, tensión muscular, aceleración del ritmo cardíaco, etc. (Galiano et al., 2016; Pascual y Cerecedo, 2015; Muñoz, 2009). Asimismo, con base en los niveles de estrés reportados por las académicas, al asegurar que perciben mayor sobrecarga de actividad laboral, que sienten desgaste emocional, saturación mental y agotamiento físico, los resultados hallados podrían sugerir que, en cierto grado, están padeciendo del síndrome del *burnout* derivado del estrés crónico caracterizado por el cansancio emocional, la despersonalización y el sentimiento de baja realización profesional (Correa et al., 2010).

Como parte de los resultados obtenidos, también se observó que los docentes que están vinculados con las IES como Nombrados Medio Tiempo son los que presentaron mayores niveles de estrés laboral en el contexto de la pandemia (somatización, $M=2,95$; agotamiento, $M=3,59$; sobrecarga $M=3,55$), en comparación con los contratistas medio tiempo (somatización, $M=1,2$; agotamiento, $M=1,25$; sobrecarga, $M=2,7$) y los hora cátedra (somatización, $M=2,51$; agotamiento, $M=2,83$; sobrecarga, $M=3,33$). De acuerdo con Walker (2016) la labor docente no sólo consta de las actividades de enseñanza (planificación de cursos, desarrollo de clases, asesorías, entre otros), sino que también incluye tareas de gestión e investigación, por lo cual deben participar en actividades administrativas y generar producción intelectual. Al comparar entonces el tipo de contratación de los docentes, es indiscutible que tanto los nombrados medio tiempo, como los nombrados tiempo completo (somatización, $M=2,55$; agotamiento, $M=3,17$; sobrecarga, $M=3,48$) tengan mayor carga laboral, se sientan más agotados y presenten más enfermedades físicas, en comparación con los docentes que se encuentran bajo otro tipo de vinculación, puesto que este tipo de contratación exige más responsabilidades y funciones en los académicos, que los docentes que son contratados por obra o labor, quienes por lo general sólo deben responder a las actividades de enseñanza y todo lo que ésta conlleva.

El presente estudio permitió identificar una relación inversa y significativa ($p<0,01$) entre las subvariables regulación y agotamiento ($r=-,568$) y la subvariable alienación y ajuste organización-persona ($r=-,585$). Los resultados evidencian, en concordancia con la valoración dada a las condiciones de trabajo por los académicos que trabajaron presencialmente (condiciones de trabajo, $M=3,39$; regulación $M=3,21$ y ajuste organización-persona, $M=3,22$), que tiene sentido que los docentes que se desempeñaron bajo esta modalidad perciban mayor desgaste emocional,

agotamiento físico y saturación mental (agotamiento, $M=3,25$) y generen mayor rechazo hacia su trabajo, trato despersonalizado, cambios de humor y frustración (alienación, $M=2,38$) en comparación con los docentes que ejercieron su labor bajo otra modalidad. Lo anterior se relaciona con el contexto de incertidumbre como lo es la pandemia por el Covid-19, en donde los docentes se vieron obligados a trabajar en la presencialidad, exponiéndose al contagio del virus, sin protección o medidas para asegurar su integridad física. Con respecto a los resultados arrojados sobre los niveles de estrés que manejan los docentes de acuerdo con el tipo de institución en la que laboran, se evidencia que independientemente de la institución, los académicos de las IES públicas (somatización, $M=2,56$; agotamiento, $M=3,08$), privadas (somatización, $M=2,5$; agotamiento, $M=3,18$) y mixtas (somatización, $M=2,76$; agotamiento, $M=3,3$) están padeciendo las consecuencias del estrés en la misma magnitud, en consecuencia, con el presente análisis se encuentra la necesidad de sugerir a las diferentes IES, centrar su atención en aspectos como los valorados en las subvariables de ajuste organización-persona y regulación los cuales en cierta medida pueden ser modificados con la intención de disminuir o evitar los efectos negativos que puedan derivarse de estos en elementos de carácter psicológico y emocional en los docentes (salud mental).

La pandemia por el Covid-19, generó cambios radicales en la labor docente, puesto que los académicos se vieron en la obligación de cambiar de modalidad de trabajo y migraron de la presencialidad a la virtualidad. Como consecuencia de esto, las condiciones de trabajo de los docentes también se vieron alteradas y esto se evidencia en las calificaciones asignadas por los docentes que participaron del presente estudio a la variable y subvariables de condiciones de trabajo desde las perspectivas de sexo, carácter de la institución, vinculación y modalidad de trabajo. Los factores psicosociales son comprendidos como los elementos y características derivados de la labor que realiza una persona en el contexto del trabajo, los cuales pueden tener efectos positivos o negativos en el trabajador. De acuerdo con Plena Inclusión Madrid (2016), estos factores se encuentran enmarcados en tres categorías: los *psicosociales del lugar de trabajo* (espacio físico), los *psicosociales de la persona* y los *psicosociales del trabajo*.

Para la presente investigación, los aspectos del entorno físico y las relaciones sociales que conforman los factores psicosociales no se tuvieron en cuenta al momento de evaluar la variable condiciones de trabajo como resultado de las diferencias del entorno (las condiciones laborales en el hogar) en que se desempeñarían los docentes durante la pandemia y la ausencia de interacciones sociales derivadas del entorno laboral (compañerismo, reconocimiento, apoyo, respeto, etc.). No obstante, se evaluaron factores psicosociales como el tiempo de trabajo (descansos, horarios, ritmos), la remuneración, la carga de trabajo, la conciliación del trabajo con la vida privada y familiar, la valía que el docente percibe hacia su labor (autoestima), las demandas psicológicas, la autonomía, entre otros.

En relación con los factores psicosociales medidos y con base en los resultados encontrados en las variables y subvariables de condiciones de trabajo y en las subvariables que componen los efectos colaterales (somatización, agotamiento y alienación) analizados previamente, se encuentra que de acuerdo con la calificación asignada por los docentes a la subvariable de regulación ($M=3,57$; $DE=,83$), factores

como el salario, la jornada laboral (horarios, descansos), la carga de trabajo, la calidad del contrato bajo el cual están vinculados y la mediación entre la vida familiar y la vida laboral, *factores psicosociales del trabajo*, podrían estar representando cierto riesgo para la salud de los académicos, y los resultados son aún más alarmantes al observarlos desde la perspectiva del tipo de institución en la que se encuentran afiliados los docentes, donde los más afectados en esta subvariable son los que laboran en IES privadas ($M=3,36$), en comparación con los que trabajan para IES mixtas ($M=3,97$), pues la situación financiera del sector educativo en Colombia se vio gravemente afectada como consecuencia de la pandemia, ya que se presentó un aumento en la deserción de estudiantes, 24% para el segundo semestre del 2020, generando que un grupo de IES del país hicieran un llamado de alerta por el posible despido masivo que la crisis podría provocar (Semana, 2020).

De la misma manera, desde el tipo de contratación que tienen los docentes, los más afectados en esta subvariable son los nombrados medio tiempo ($M=3,08$) en contraste con los nombrados tiempo completo ($M=3,63$). Con relación a la modalidad bajo la cual están trabajando, los más afectados en los aspectos previamente mencionados son los que laboran de manera presencial ($M=3,21$) indicando que están expuestos en mayor medida a sufrir de afecciones en la salud física y mental, así como baja realización profesional, trato despersonalizado y cambios de humor producto del trabajo como efecto de los factores psicosociales del trabajo (carga laboral, dificultad para conciliar la dimensión laboral y personal, calidad de la relación contractual) consolidándose, de acuerdo con los docentes, como factores psicosociales de riesgo.

Sobre los factores psicosociales evaluados en la subvariable ajuste organización-persona los docentes le otorgaron una calificación moderada alta ($M=3,98$; $DE=,83$), indicando que factores como la identidad que les proporciona el trabajo, el crecimiento personal, el desarrollo de competencias profesionales, la sensación de libertad (autonomía), entre otros aspectos propios de los *factores psicosociales de las personas* (Plena Inclusión Madrid, 2016), no constituyen un riesgo para la salud de los académicos, no obstante, llama la atención la valoración y diferencia característica que se encontró al comparar esta subvariable desde el tipo de modalidad de trabajo, donde nuevamente los académicos que trabajaron durante la pandemia de manera presencial son los menos conformes con las condiciones de trabajo a las que estuvieron expuestos durante la pandemia, en ese sentido es importante que las IES generen medidas debido a que los docentes que prestan sus servicios bajo esta modalidad se están viendo afectados y podrían estar en riesgo de sufrir de estrés y afecciones en la salud en general.

3.2.3 Grado de capacitación de docentes de IES e Incidencia de las TIC y las nuevas modalidades de trabajo en la CVL

Las figuras del teletrabajo y el trabajo en casa o trabajo remoto (medida excepcional y temporal para preservar el empleo en medio de la pandemia), al igual que las TIC, se convirtieron en términos relevantes ante el gran interrogante y la incertidumbre sobre cómo se desempeñaría el trabajo en el país y qué pasaría con el tipo de contratación con el cual estaban vinculados los trabajadores de diversos sectores

económicos, entre ellos, el de la educación. Gracias a la aparición de decretos (491 de 2020) y proyectos de ley (262 de 2020; 429 de 2020); el trabajo en casa se reguló y se establecieron las normas, derechos y deberes de los empleadores y los trabajadores bajo esta nueva modalidad de trabajo, lo cual facilitó y propició que la labor que desempeñan los docentes de IES (de investigación, enseñanza y gestión) se pudiera llevar a cabo durante la pandemia, concediendo el derecho a la educación de miles de estudiantes en el país, así como generando condiciones de trabajo para los académicos e incluso otorgando cierto nivel de certidumbre laboral para los docentes ocasionales o de hora cátedra que trabajan en instituciones del Estado.

A través de este estudio se decidió evaluar variables que tuvieran una relación directa con las TIC y que derivaran una posible incidencia en la calidad de vida de los docentes durante el contexto anteriormente mencionado, como son el nivel de competencias en TIC que tendrían los docentes al momento de asumir el cambio de modalidad, el apoyo institucional recibido y la posible dependencia que pudo llegar a generarse en los docentes por el uso de estas tecnologías como principal herramienta de trabajo. Los resultados de la evaluación realizada permitieron evidenciar que en los docentes se presentaba un nivel de competencias en TIC sobresaliente, según variables socio demográficas como el sexo, a través de una valoración donde las mujeres calificaron esta variable con una media de 3,17 (DE=,66) y los hombres (M=3,08; DE=,59) evidenciando que aunque en cierto grado fue difícil el proceso de adaptación a las TIC en sus actividades de docencia e investigación, al inicio de la pandemia tenían las competencias necesarias para desempeñar adecuadamente sus actividades y las instituciones donde laboraban les habían brindado con anterioridad capacitaciones para adaptarse a entornos de trabajo virtuales mediados por las TIC.

El nivel de competencias de los docentes evaluado de acuerdo al tipo de institución, el tipo de vínculo y el modelo de trabajo, presentaron medias sobresalientes en todos los tipos (tipo de institución: mixta M=3,07, DE=,95; privada M=3,16, DE=,64; pública M=3,9 DE=,59. Tipo de Vínculo: nombrado tiempo completo M=3,14, DE=,59; nombrado medio tiempo M=3,08, DE=,28; hora cátedra M=2,93, DE=,79; contratista tiempo completo M=3,14, DE=,55; contratista medio tiempo M=3,50, DE=,24. modelo de trabajo: alternancia M=3,94 DE=,86; asistido por la virtualidad desde la casa M=3,11, DE=,63; asistido por la virtualidad desde la institución en la que labora M=3,33, DE=,47). Exceptuando a aquellos docentes que se encontraban bajo la modalidad presencial (M=2,5; DE=1,9) quienes presentaron una calificación cualitativa en una escala media, lo que significa que percibieron con mayor dificultad en comparación con los otros docentes su adaptación a las TIC en las labores de docencia e investigación que desempeñaban, de igual manera evaluaron medianamente las competencias que tenían al inicio de la pandemia para desempeñar sus labores, lo que se refleja en el grado de capacitación que tuvieron previo a la coyuntura. Cabe destacar que los docentes participantes de la investigación que se encontraban en esta modalidad corresponden al 1,8% de la muestra lo que no evidencia un criterio suficientemente significativo, para valorar el grado de capacitación de estos docentes previo y posterior a la pandemia.

Con relación a la variable apoyo institucional, la valoración general de los académicos con respecto al soporte otorgado por las IES en la capacitación y formación para el manejo de las TIC en el entorno educativo, durante la pandemia, fue moderado-alto ($M=3,85$; $DE=0,91$), lo cual indica que las IES de la ciudad de Santiago de Cali en las cuales laboran los docentes que participaron del estudio, se han preocupado por propiciar a sus profesores los métodos y el conocimiento necesario en el uso de herramientas de las TIC para sobreponerse a los retos que provocó la pandemia con la nueva modalidad de trabajo, en la que los docentes se vieron en la necesidad de aprender y aplicar nuevas formas de pedagogía, así como adaptar sus planes de estudios presenciales a la virtualidad.

Lo anterior se sustenta con la correlación obtenida entre las variables de apoyo institucional y bienestar laboral ($r=,403$; $p<0,01$), en la cual existe una positiva, moderada y estadísticamente significativa, lo que evidencia que el apoyo para el desarrollo de capacidades y la obtención de herramientas para el manejo de TIC brindado por las universidades a los docentes, ha producido en estos un efecto de bienestar debido a que han logrado potencializar sus competencias profesionales y enfrentar los retos derivados de la pandemia con mayor seguridad y confianza en su trabajo.

De igual manera, en los datos obtenidos mediante la correlación de las variables de apoyo institucional y condiciones de trabajo se logra identificar una relación significativa, moderada y directa ($r=,409$; $p<0,01$), con un nivel de confianza del 99%. En la cual, se puede interpretar una asociación entre el apoyo que le dieron las IES a los docentes durante la pandemia en cuanto a capacitación y formación en el uso de las TIC y la valoración positiva de los académicos por la contribución de dicho apoyo al mejoramiento de sus condiciones de trabajo. Al comparar los resultados desde variables sociodemográficas como el sexo, se encontró que a pesar de que tanto hombres como mujeres le otorguen una calificación moderada-alta a esta variable, las docentes mujeres ($M=4,03$; $DE=0,85$) le dieron una calificación más alta que los hombres ($M=3,76$; $DE=0,94$), reafirmando de este modo que las IES han invertido dinero y tiempo suficiente en la capacitación y formación en el uso de las TIC que necesitaban los académicos durante la pandemia.

Al analizar esta variable desde el tipo de institución, vínculo y modelo de trabajo, se observa una tendencia positiva en la calificación, no obstante, en la comparación desde la modalidad de trabajo al que estuvieron expuestos los docentes destaca la calificación media ($M=2,38$; $DE=0,88$) de los académicos que dieron clases virtualmente desde la institución en la que laboraban (0,9% de la muestra) quienes percibieron el apoyo institucional de manera desfavorable, lo cual llama la atención ya que dada la condición de virtualidad y el hecho de que estuvieran laborando desde las instalaciones de la universidad, suponen que las IES deberían brindar las herramientas y recursos necesarios (programas de capacitación en TIC) ante una contingencia como la que se estaba viviendo.

Al correlacionar las variables de las TIC, se evidenció una relación significativa, moderada y directa entre la variable apoyo institucional y satisfacción TIC ($r=,448$; $p<0,01$), lo cual significa que el apoyo ofrecido por las IES en cuanto a formación en el manejo de TIC se refiere, ha sido recibido por los docentes como algo positivo, esto es sustentado en la evaluación realizada por los docentes a la variable

satisfacción TIC ($M=3,71$; $DE=,98$), quienes valoran de manera positiva los beneficios en la productividad y en la eficiencia que ésta aporta en la docencia y en la investigación. Además de la propia afinidad o complacencia que los docentes pueden percibir de las TIC en relación directa a su trabajo, resulta importante resaltar que en este promedio el resultado más bajo se encuentra en los docentes que trabajan bajo la modalidad virtualidad desde la institución en la que laboran ($M=2,25$; $DE=,35$) y que aquellos docentes con mayor satisfacción frente a estas tecnologías son los docentes bajo el tipo de contratación medio tiempo ($M=4,50$; $DE=7,1$). Estos resultados generan interrogantes sobre el motivo de insatisfacción frente a las TIC en los docentes que trabajan bajo la modalidad virtual desde la institución en la que laboran, pues estos están infiriendo que las TIC no satisfacen completamente sus necesidades como docentes e investigadores y no están presentando efectos positivos en el desarrollo de sus labores de enseñanza específicamente en su productividad y eficiencia laboral.

En contraste con los beneficios que brindaron las TIC durante la pandemia, también se indagó en los efectos negativos que éstas tuvieron en la labor docente y el posible riesgo psicosocial que pudieron representar en los académicos. Los docentes que participaron del estudio otorgaron una calificación sobresaliente ($M=2,91$; $DE=,87$) a la variable Dependencia TIC, lo que infiere que los docentes estuvieron conectados más de lo normal a las herramientas tecnológicas que los vinculan a su trabajo sobrepasando el tiempo estipulado de sus horarios de trabajo, debido a una saturación de información en elementos como el correo electrónico, entre otros aspectos, que pueden haber influido en factores de sobrecarga laboral.

Los datos obtenidos en el estudio muestran que en el nivel de dependencia los más afectados son los hombres ($M=2,99$; $DE=,80$); en el tipo de institución, son los docentes que laboran en universidades de carácter mixto ($M=3,0$; $DE=1,06$); en cuanto al vínculo laboral, los académicos contratados como nombrados medio Tiempo ($M=3,06$; $DE=,98$) y los contratistas tiempo completo ($M=3,07$; $DE=1,24$) percibieron en mayor medida la saturación del correo electrónico, así como un incremento en el tiempo de conexión a dispositivos tecnológicos que los vinculan con las labores investigativas y de docencia. Finalmente, en el modelo de trabajo los docentes que laboraron de manera presencial (1,8% de la muestra) afirmaron sentir mayor dependencia, en comparación con los que trabajaron en otras modalidades. Estos resultados soportan lo analizado por Blanch (2013) en la investigación titulada “El trabajo académico digital como factor de riesgo psicosocial: usos y abusos de las TIC en la educación superior” quien afirma que el uso de las TIC en el trabajo académico puede convertirse en un riesgo profesional ya que el tiempo en exceso que se le dedica a los artefactos tecnológicos para el desempeño del trabajo y los problemas en la organización del tiempo generan estrés y sobrecarga laboral, los cuales afectan directamente la salud física de los docentes.

3.2.4 Relación entre la CVL de los docentes de IES y la labor del área de Gestión del Talento Humano

Las variables de la CVL analizadas en este estudio se relacionan de manera directa con el área de gestión del talento humano siendo esta la encargada de velar por el bienestar y óptimo desarrollo de la labor de los trabajadores de cualquier tipo de organización. De acuerdo con Chiavenato (2009) la gestión del talento humano es un área conformada por un conjunto de procesos como lo son la integración, organización, recompensa, desarrollo, retención y evaluación de las personas, esta área se encarga del cuidado de las personas, su objetivo es la generación de habilidades y competencias que permitan el crecimiento profesional y personal de sus colaboradores, que se configuran como la base del éxito de las organizaciones.

De acuerdo con el nuevo enfoque de Gestión Humana propuesto por García et al. (2011), se evidencia una relación directa entre los procesos que componen los Macroprocesos (organización y planificación del área de RRHH; incorporación y adaptación de las personas a la organización; compensación, bienestar y salud de las personas; desarrollo del personal y relaciones con el empleado) y las variables de la CVL. A la luz de la relación entre ambos elementos, se observa que estos procesos deben ser configurados, actualizados y modificados para atender la nueva realidad de la pandemia y para mejorar las condiciones de trabajo (Ver Figura 17).

Figura 17. Relación entre las variables de CVL y los Macroprocesos de Gestión del Talento Humano



Fuente: elaboración propia

En la Figura 17., se evidencia gráficamente la relación directa entre los procesos que componen los macroprocesos del área de gestión del talento humano planteados por García et al., (2011) y las variables que se abordaron en el presente estudio y arrojaron resultados críticos. Es de suma importancia mencionar que estas variables tienden a verse reflejadas en diferentes procesos, debido a que los elementos de la CVL que se evaluaron en cada escala y que fueron usados como referentes, permiten establecer una relación simultánea entre éstos. Lo anterior se sustenta con la interrelación existente entre las labores desempeñadas en medio de estos procesos y los resultados producto de ellos, un ejemplo claro de esta correlación de acuerdo con García et al., (2011) se encuentra entre el proceso de análisis y diseño de cargos y los procesos de compensación y capacitación.

De esta manera, el macroproceso de *organización y planificación*, engloba dentro de su proceso de análisis y diseño de cargos una relación directa con subvariables de la CVL como lo son las subvariables de regulación, insatisfacción laboral, mediación vida laboral familia, y sobrecarga laboral, debido a que estas valoran aspectos como los horarios de trabajo, descansos, la retribución económica, la conciliación trabajo-vida privada y familiar, la conformidad de los docentes con el lugar de trabajo, la cantidad de trabajo que deben desempeñar los académicos, entre otros, los cuales como se logró identificar se han visto afectados y modificados por las nuevas modalidades de trabajo impuestas por la pandemia del Covid-19 y deberían de ser considerados como elementos fundamentales por el área de gestión del talento humano, a la hora de cumplir con las actividades del proceso de análisis y diseño de cargos, debido a que el objetivo de este proceso de acuerdo con García et al. (2011) se enfoca en la definición y descripción de las obligaciones tareas, habilidades, conocimientos y las condiciones necesarias bajo las cuales se debe desempeñar un cargo; siendo los puestos de trabajo el vínculo entre la organización, los empleados, los resultados y productividad organizacional, como la vía directa mediante la cual la organización busca el cumplimiento de sus objetivos, teniendo en cuenta complementos de este proceso como lo es el diseño de competencias donde se contemplan las condiciones reales del ser humano, sus necesidades y su comportamiento.

Aunque el marco legal no debe ser comprendido como un proceso que pertenece al enfoque propuesto por los autores, sino que es un aspecto referencial que se tiene en cuenta en todas las áreas ya que es transversal, es importante resaltar la relación estrecha que existe entre las normas laborales del país y las subvariables de la CVL, dependencias TIC y regulación, puesto que García et al. (2011) hacen mención explícita del Marco Legal Colombiano, a través del Código sustantivo del Trabajo como la normativa que reglamenta las relaciones laborales entre el empleador y el trabajador y establece los requisitos mínimos por los que se debe regir dicha relación, acompañado de la normatividad vigente en temas de seguridad social integral, reformas laborales y asociadas, que en la actualidad han sido modificadas y ajustadas a la coyuntura presente a raíz de la pandemia con el objetivo de regular los tiempos de trabajo y proteger al trabajador aun garantizando la continuidad del ejercicio laboral por medio de las nuevas modalidades de trabajo.

Con relación al macroproceso de *compensación, bienestar y salud de las personas* se estableció una conexión entre tres de sus procesos y las variables de la CVL

analizadas. Este macroproceso tiene como objetivo el planteamiento y desarrollo de un sistema de compensación donde las organizaciones puedan mantener a su personal motivado, y satisfecho desde aspectos tanto económicos como no económicos, haciendo que su vínculo con estos sea sostenible. El primero de estos procesos en ser analizado fue el de compensación y estructura salarial el cual se encarga de realizar las actividades que permiten a la organización retribuir y valorar la labor de sus trabajadores, cimentados en las políticas establecidas para este fin por la organización y que deben de ser modificadas de acuerdo a la situación presente en el momento; es por esto que se considera que este proceso tiene una relación directa con la subvariable de Insatisfacción laboral ya que esta evalúa el grado de satisfacción de los docentes con aspectos como su espacio de trabajo y la retribución económica presentes en medio de la pandemia.

El segundo proceso analizado en esta relación de variables fue el proceso de incentivos y beneficios al cual se le vincula con las variables de ajuste organización persona y expectativas por medio de las cuales se evaluó la motivación de los docentes en el contexto actual, relacionando factores como la satisfacción de sus intereses, necesidades y expectativas además de la calidad de sus condiciones de trabajo, entre otros. Esta relación se basa en que la finalidad del proceso de incentivos y beneficios de acuerdo con García et al. (2011) se enfoca en mantener a las personas a gusto dentro de la organización fomentando su motivación y el mejoramiento de su desempeño a través de factores tanto económicos como no económicos.

Con relación al proceso de *higiene y seguridad industrial*, el cual se preocupa por propiciar las condiciones de trabajo adecuadas, con el fin de controlar los factores del entorno laboral que pueden afectar e influenciar de manera negativa en la salud o el bienestar físico y psicológico de los trabajadores, se encontró, una relación directa de las subvariables de regulación y expectativas con este proceso, ya que éstas escalas, interrogaron a los docentes principalmente sobre las condiciones del ambiente laboral con respecto a factores como el manejo del ritmo de trabajo, la conciliación del trabajo con la vida privada, la sensación de seguridad, el estado de ánimo, las relaciones interpersonales, entre otros aspectos. Asimismo, con base en los resultados, se identificó que es el proceso de *higiene y seguridad industrial* el que debe hacerse cargo del impacto negativo que han tenido los cambios repentinos en la docencia como la dificultad para mediar las dos esferas y/o dimensiones de la vida de las personas, la familiar y la laboral; la sobrecarga, el estrés laboral y sus consecuencias: las afectaciones físicas (somatización y agotamiento), de comportamiento y estado de ánimo (alienación) y la dependencia en el uso de las TIC, que de acuerdo con Blanch (2013) trae consecuencias para la salud cuando se usan en exceso.

En cuanto al macroproceso de desarrollo del personal el cual de acuerdo con García et al. (2011) tiene como principio básico brindar a los trabajadores mejores condiciones en los factores que tienen incidencia sobre ellos, involucrando la capacitación y el entrenamiento, el desarrollo de las personas, el mejoramiento de su desempeño, etc., se analiza el proceso de *capacitación y entrenamiento*, ya que se encontró una relación directa con la subvariable de apoyo institucional puesto que ésta evalúa elementos como los espacios de capacitación y formación que han

ofrecido las IES a los docentes en medio de la pandemia del Covid-19 y previo a esta contingencia, formación que les podía permitir a los docentes adquirir las herramientas necesarias para asumir los retos que exigen las nuevas modalidades de trabajo, además del tiempo y la inversión económica que han destinado éstas instituciones para dicho fin; este análisis se realiza ya que se reconoce que el proceso de *capacitación y entrenamiento* tiene como objetivo un trabajo constante para el logro del mejoramiento de las capacidades, competencias, talentos y aptitudes de los empleados de una organización, con el objetivo de mejorar el desempeño organizacional y alcanzar así las ventajas competitivas que se han trazado (García et al., 2011).

En los resultados se evidenció que los docentes calificaron como sobresaliente el nivel de insatisfacción laboral que perciben como consecuencia del factor económico y los espacios físicos (*home office*) en los cuales se desarrollaron durante la pandemia. Este consenso por parte de los académicos que participaron del estudio es preocupante y concierne al área de gestión del talento humano, puesto que de acuerdo con diversos teóricos (García et al., 2011; Aguiar et al., 2012; La Torella, 2014) los beneficios, los incentivos, la compensación económica directa e indirecta y la compensación no económica (oportunidades de trabajo, reconocimiento, autoestima, seguridad en el empleo, calidad de vida laboral, promociones, libertad y autonomía laboral, equilibrio de trabajo y vida, entre otros) son parte fundamental y estratégica en la motivación, satisfacción, compromiso y productividad de los trabajadores así como el logro de las metas de la organización, por tal razón y sobre todo en tiempos como estos donde diversos sectores económicos se han visto afectados, incluyendo el de la educación, es fundamental que el área encargada de la preservación del talento humano en las IES, reflexione y provea a los docentes de mejores condiciones tanto en la compensación económica como en la no económica, de esta manera se hace un llamado especial a todas las IES, independientemente del carácter de la institución para la revisión de estos elementos, los cuales son esenciales en aspectos como la motivación laboral.

Asimismo, resulta primordial que el área de gestión del talento humano de las IES de la ciudad de Santiago de Cali, identifiquen y entiendan lo que realmente ha generado motivación en los docentes durante la pandemia, lo cual, con base en los resultados discutidos, aparte de los aspectos económicos que generan insatisfacción ante el nuevo contexto, se encuentra también que los académicos valoran en mayor medida, en palabras de Maslow las necesidades de orden superior (estima y realización personal), así como los factores de desarrollo o motivadores intrínsecos que menciona Herzberg en su teoría bifactorial (Robbins y Judge, 2009).

A partir de la necesidad imperante de cambio producida por las medidas de bioseguridad y el confinamiento por el Covid-19, sobre todo en la transformación que generó la pandemia en la reorganización del trabajo, autores como Calderón (2020) hacen un llamado a la gestión del talento humano a repensar su papel en las organizaciones como se conocía hasta el momento en el que inició la pandemia, ya que es el área encargada del cuidado del personal en las organizaciones, y debe ir más allá de simples actividades transaccionales, del control y la administración del personal. Reconociendo como algo fundamental ante la situación de crisis que se presenta, un estudio detallado de las funciones del personal dentro de las

organizaciones, el contexto presente y un fortalecimiento de la parte humana de estas, con el objetivo de “replantear la función, su papel, estrategias y mecanismos de acción, pero especialmente la relación persona-organización-familia y sociedad”, además de abarcar aspectos de género que como se demuestra en este estudio, hoy en día siguen siendo de vital importancia, no solo en aspectos de equidad sino además de productividad organizacional (Calderón-Hernández, 2020, p. 11). Ya que se continúa evidenciando que son las mujeres las que mayor sobrecarga de trabajo presentan, acompañados de efectos como la somatización y el agotamiento, además de otros factores de riesgo psicosocial, como el estrés.

Resulta igualmente importante que desde el área de gestión del talento humano se planteen mecanismos para preparar a los docentes no solo en las TIC para enfrentar el trabajo en medio del nuevo contexto, sino también capacitarlos en aspectos de bioseguridad y fomentar la creación y participación en programas para prevenir el cuidado de la salud física y mental, especialmente para aquellos docentes que deben asumir modalidades de trabajo presenciales y asistidas por la virtualidad desde la institución en la que laboran, ya que han sido estos quienes han manifestado mayor inconformidad en relación al apoyo institucional percibido. Sin embargo, es claro que el contexto demanda una reorganización del trabajo para todos los docentes independientemente de la modalidad de trabajo en la que estén ejerciendo en el momento, puesto que la coyuntura actual evidenció la necesidad de estar preparados para responder a situaciones abruptas e inesperadas afectando lo menos posible la salud física y mental de los docentes, además de su productividad.

Aunque la legislación colombiana estuviera al día con respecto a leyes y normas que regularan el trabajo que se lleva a cabo por fuera de las instalaciones de las organizaciones (Ley 1221 de 2008 sobre el teletrabajo), es a causa de la pandemia que esta modalidad de trabajo empezó a ser más utilizada por las empresas en el país y fue a través del Decreto reglamentario 491 del 2020 y la Ley 2088 de 2021, que se dio apertura a una nueva modalidad de trabajo (trabajo remoto o en casa), derivada de la necesidad de continuar con los procesos organizacionales, como una medida excepcional y transitoria que permitiera continuar con la actividad económica y que no afectara la relación contractual inicialmente pactada entre el empleador y el trabajador. Fue por medio de estos nuevos decretos y leyes que quedaron claros y se estipularon los derechos y deberes de ambas partes, entre esos, el deber de los empleadores de formar a sus empleados en el manejo de las TIC, el derecho a la desconexión laboral y el cumplimiento de la jornada a cabalidad, a contar con los equipos y recursos necesarios para el ejercicio de sus funciones, entre otros.

Es de esta manera que las nuevas disposiciones que reglamentan el trabajo en casa obligan al área de gestión humana de las IES a modificar sus procesos, y a garantizar por medio de capacitaciones que los docentes manejen las herramientas necesarias para el desarrollo de su labor a través de esta nueva modalidad de trabajo, igualmente será necesario revisar constantemente aspectos relacionados con la organización del trabajo, que faciliten el cumplimiento de las jornadas laborales, evitando al máximo que los docentes extiendan estas jornadas y vean afectada su vida personal y familiar, además de llegar sentirse sobrecargados de trabajo lo que da apertura a posibles enfermedades laborales. La gestión del talento humano juega un papel fundamental en esta transición de la modalidad de trabajo

presencial a la modalidad de trabajo en casa, ya que desde medios remotos estos deben garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, asesorando a estos sobre las condiciones adecuadas para su ambiente laboral, en aspectos estructurales y del entorno general, de esto dependerá que los docentes mantengan unas condiciones laborales óptimas y su productividad no se vea afectada, el reto de esta área será desarrollar planes y estrategias para capacitar a los docentes en el manejo de las TIC, en pedagogía y en la adaptación de sus planes de estudio presenciales a entornos virtuales, además de la adaptación y organización de espacios laborales y cargas de trabajo.

4. CONCLUSIONES

El objetivo bajo el cual se desarrolló la presente investigación fue analizar los efectos de la pandemia del Covid-19 en la CVL de un grupo de docentes de IES de la ciudad de Santiago de Cali para el año 2021. Bajo esta premisa se realizó un análisis que permitió enmarcar los antecedentes que vislumbraron la situación del país y de la educación superior en Colombia en el momento coyuntural a tratar, permitiendo dar paso a la construcción de un marco teórico que definió de acuerdo con diversos autores las principales variables de la CVL y aspectos importantes dentro de la gestión del talento humano, siendo esta el área encargada de gestionar y velar por el correcto funcionamiento del talento humano dentro de las organizaciones, como el nuevo enfoque de macroprocesos definido por García et al. (2011), acompañados de un marco normativo que permite evidenciar las leyes actuales sobre las que se deben regir las nuevas modalidades de trabajo derivadas de la pandemia del Covid-19.

A través de los apartados mencionados anteriormente se permite conocer cómo se abordaron las nuevas dinámicas laborales para los docentes de IES en Colombia y la relación de estas transformaciones en el contexto laboral con las variables de la CVL, que posteriormente se evaluaron para identificar sus efectos durante la pandemia.

Características y efectos de la pandemia en la CVL de un grupo de docentes de IES de la ciudad de Cali

Los resultados obtenidos permitieron dar respuesta a cada uno de los objetivos específicos planteados en la presente investigación, lo que posibilitó identificar las *características más críticas de la CVL de un grupo de docentes de IES en la ciudad de Santiago de Cali y los efectos que derivó la actual pandemia en éstas*. Pese a que variables como las condiciones de trabajo fueron calificadas de manera general en una escala sobresaliente, se encontró que las condiciones laborales de los docentes en medio de la pandemia no fueron tan bien valoradas en aspectos como la retribución económica, los horarios laborales, la carga de trabajo, la calidad del contrato laboral, y la conciliación vida familiar trabajo (*factores psicosociales del trabajo*). Estos elementos se recogen dentro de la subvariable regulación, la cual obtuvo de acuerdo con la evaluación de variables sociodemográficas respecto al sexo, la calificación más baja por parte de las docentes mujeres, lo que demuestra cierto grado de inconformidad con los elementos mencionados anteriormente. De igual manera se logra identificar que los docentes vinculados a IES de carácter privado evidenciaron no sentirse completamente satisfechos con sus condiciones de trabajo, en un grado más alto que los docentes de los otros tipos de institución evaluados, esto representa una alarma para las IES de carácter privado, ya que las condiciones de trabajo tienen influencia en aspectos como la productividad organizacional y el bienestar laboral de los docentes.

En cuanto a las evaluaciones realizadas de acuerdo con el tipo de contrato bajo el cual se encontraban los docentes se logra establecer que los docentes que más afectados manifestaron estar respecto a sus condiciones de trabajo fueron aquellos bajo el tipo de contratación de nombrados medio tiempo, lo cual genera una

preocupación sobre las condiciones de trabajo que tienen estos docentes y aquellos elementos que las contemplan. De acuerdo al tipo de modalidad de trabajo los docentes que menor valoración asignaron a sus condiciones de trabajo fueron aquellos que se encontraban bajo la modalidad presencial, en esta evaluación los docentes manifestaron no acoplarse completamente a los tiempos y ritmos de trabajo fijados por la IES a las que pertenecían y que estas no satisfacían totalmente sus intereses y necesidades, además de que la exigencia de estas instituciones no se ajustaba por completo a sus capacidades, afectando su motivación con el trabajo y crecimiento personal, etc. (*factores psicosociales de las personas*). Estos resultados reflejan la necesidad de analizar los escenarios y características materiales, económicas, políticas y sociales, que de acuerdo con Blanch (2011) comprenden las condiciones de trabajo y se presentan en medio del desarrollo de la labor, en este caso específico en la labor docente, a fin de mejorarlas y hacer que estas impacten positivamente en el bienestar, motivación y productividad de los educadores.

Respecto al bienestar laboral valorado por los docentes que participaron del estudio, con base en los resultados, se evidenció que los académicos, en general, calificaron de manera positiva el bienestar laboral desde el componente cognitivo al cual hace mención García (2006), pues la escala de expectativas fue puntuada como media-alta, permitiendo inferir que los docentes apreciaban mayor motivación y optimismo por su trabajo, mencionando que en los últimos años en su labor como docentes se sentían más realizados profesionalmente, competentes, satisfechos, seguros, le encontraban sentido a sus trabajos, presentaron un aumento en la autoestima profesional, en su rendimiento, entre otros aspectos. Asimismo, los resultados en la variable de competencias permitieron constatar que los docentes encuestados experimentaron sentimientos de eficacia, éxito y competencia por sus trabajos valorando positivamente el componente de bienestar laboral cognitivo.

De conformidad con lo anterior, aunque el bienestar laboral general fuera positivo, los resultados arrojaron hallazgos interesantes con respecto a las variables que estudiaron los efectos colaterales del trabajo docente durante la contingencia. La investigación reveló que como consecuencia de los niveles sobresalientes de carga laboral que aseguraron sentir los académicos en general, éstos están padeciendo de estrés laboral el cual se está viendo reflejado en problemas que están afectando la salud física (trastornos digestivos, tensión muscular, etc.) y mental, reflejados en alteraciones del estado de ánimo, sensaciones de apatía, frustración, cambios de humor, entre otros.

Al evaluar el bienestar laboral de los académicos durante la pandemia, desde las perspectivas de la institución en la que laboraban, el tipo de contratación que tenían y la modalidad de trabajo, se encontró que los docentes que consideraron el nivel de bienestar dentro de su trabajo como desfavorable, fueron los docentes que trabajaban para IES privadas. Lo cual es comparable con la incertidumbre, preocupación e inestabilidad laboral que reportaban los docentes en Colombia como resultado de los altos índices de deserción académica que estaban teniendo las IES en el país. No obstante, se descubrió que independientemente del tipo de institución en la que laboraban, los docentes de IES públicas, privadas y mixtas estaban padeciendo estrés en la misma medida. Desde el tipo de vinculación que tenían los

docentes, se evidenció que aquellos que reportaron menor bienestar laboral y mayores efectos colaterales (agotamiento, alienación y somatización) cuyo impacto derivó en estrés laboral, fueron los que estaban contratados como nombrados medio tiempo, y en efecto, este grupo de docentes, junto con los que estaban vinculados como nombrados tiempo completo, advirtieron mayores niveles de sobrecarga laboral en comparación con los docentes cuya vinculación era como docentes hora cátedra y contratistas medio tiempo.

Referente a la modalidad de trabajo, se contempló que los académicos que trabajaron presencialmente no consideraron niveles altos de bienestar laboral, lo cual va en concordancia con los hallazgos referentes a las poco favorables condiciones laborales bajo las cuales se estuvieron desempeñando, que de acuerdo con los resultados, derivaron en un mayor desgaste emocional, físico y saturación mental (agotamiento), así como en un mayor rechazo hacia el trabajo y específicamente hacia la institución para la cual trabajaban (alienación). Pese a esto, en relación a la carga laboral se identificó que este grupo de docentes fue el menos afectado, en contraposición, se evidenció que los docentes que trabajaron virtualmente desde la casa sí percibieron un incremento en la carga de trabajo como producto del incremento de horas dedicadas al trabajo, así como en el tiempo dedicado a las tareas del hogar, lo cual va en línea con los hallazgos de la ASCUN.

Por medio de este estudio también fue posible evidenciar que los cambios producidos por la nueva modalidad de trabajo bajo la cual tuvieron que sumirse los docentes en busca de una solución para no detener el desarrollo de la educación no sólo en la ciudad, sino que también en el país y a nivel mundial, tuvo consecuencias negativas en lo que se definió como la mediación de la vida laboral-familia, puesto que los docentes aseguraron que las medidas tomadas por las autoridades nacionales e internacionales influyeron en el tiempo (incremento del mismo) dedicado a sus trabajos, a las rutinas del hogar y al cuidado de los hijos. En relación con el nivel de satisfacción con la nueva modalidad, se llegó a la conclusión de que los académicos que participaron del estudio estaban insatisfechos en aspectos como las condiciones laborales (el espacio físico en el cual debían trabajar) y en el carácter económico, soportando la premisa de Robbins y Judge (2009) sobre el impacto que tiene el entorno en la satisfacción de las personas y cómo esto puede incidir de forma negativa en el desempeño de los colaboradores.

Sobre la motivación de los docentes por su trabajo los resultados generales obtenidos en el presente estudio, permitieron concluir que su valoración era moderadamente alta, los elementos contemplados para esta evaluación se relacionaron de manera directa con los aportes que brindaban en ese momento las IES a la satisfacción de los intereses y necesidades de los docentes, además de la exigencia de estas instituciones a la labor desempeñada por los educadores, el cumplimiento de las expectativas de estos, su estímulo y motivación frente al trabajo, su capacidad de gestión de la carga laboral, y la calificación que estos le otorgaron a su calidad de vida laboral, autoestima profesional y confianza en su futuro como docentes, entre otros elementos relacionados de manera específica con el trabajo (elementos intrínsecos), que de acuerdo con Herzberg son factores claves en la motivación laboral (Robbins y Judge, 2009).

Los resultados obtenidos permitieron evidenciar en cuestiones de género que eran los docentes hombres quienes otorgaban mayor valoración a aspectos relacionados con la motivación laboral; en cuanto al tipo de institución de afiliación se logra reconocer valoraciones muy similares entre los docentes de IES de carácter mixto y público, siendo las de mayor valoración, y aquellos que menos motivados se encontraban en ese momento eran los docentes de IES privadas, esto sustenta la preocupación manifestada por los docentes en Colombia y otros países latinoamericanos sobre su futuro laboral durante la pandemia. Cabe resaltar que de la muestra de docentes que participó en la investigación el 65,6% hacían parte de instituciones de carácter público y como se ha evidenciado en otros apartados estos docentes contaban con mayor seguridad laboral y elementos legales derivados de los cambios en las modalidades de trabajo que disminuían el grado de incertidumbre que pudiera llegar a generar la pandemia en su estabilidad laboral.

Al realizar el análisis sobre la evaluación de la motivación laboral de acuerdo al tipo de contrato se observó que los docentes con la menor valoración son aquellos con vinculación laboral de nombrados medio tiempo, lo que genera un interrogante sobre las condiciones y elementos propios del trabajo de estos docentes. En cuanto a la modalidad laboral se encontró que los docentes menos motivados eran aquellos que se encontraban bajo la modalidad presencial esto concuerda con su evaluación respecto a las condiciones de trabajo y bienestar laboral, donde manifestaron sentir por su trabajo mayor desgaste emocional, estrés, agotamiento, saturación, insatisfacción, etc.

Nivel de capacitación de un grupo de docentes de IES en el manejo de las TIC y su relación con la CVL

Las nuevas modalidades de trabajo que se derivaron como respuesta a las necesidades generadas por la actual pandemia, tuvieron como pilar fundamental para su desarrollo las TIC, la premura con la que fueron impuestas estas modalidades de trabajo y los intempestivos cambios a los que se vio sometida la labor docente, hicieron que esta investigación se preocupara por conocer qué tan preparados estaban los docentes para asumir los retos que les acontecían, *su nivel de capacitación para el manejo de TIC, y la incidencia de estas nuevas modalidades de trabajo en la CVL de estos*. Los resultados obtenidos permitieron conocer que de manera general los docentes tenían un nivel de capacitación sobresaliente en TIC que les permitió adaptar sus planes de estudio y asumir sus labores de investigación, gestión y enseñanza desde entornos virtuales.

Lo anterior es sustentado con el apoyo institucional percibido por los docentes, el cual fue valorado como moderado-alto, lo que permite evidenciar que los docentes recibieron de la IES en la que laboran, herramientas previas, a través de espacios de capacitación y entrenamiento en TIC, que les permitieron llevar a cabo sus labores. Los resultados obtenidos por medio del análisis de significancias estadísticas entre las variables de apoyo institucional y bienestar laboral son prueba de que el apoyo otorgado por las IES a los docentes para el desarrollo de capacidades y adquisición de herramientas para el manejo de TIC, posibilitó el fortalecimiento de sus competencias profesionales y que estos pudieran asumir los retos derivados del

nuevo contexto con mayor seguridad y confianza por su trabajo, produciendo efectos positivos en su bienestar.

No obstante, se halló que los académicos que laboraron de manera presencial fueron quienes manifestaron estar menos preparados, lo que dificultó su proceso de adaptación al nuevo contexto y se relaciona de manera directa con el bienestar laboral de estos docentes, quienes fueron los que menor valoración otorgaron a la variable. Se logró identificar además que los docentes que ejercían su labor asistidos por la virtualidad desde la institución en la que trabajaban, fueron quienes menor apoyo institucional presentaron, con una valoración media.

Finalmente, a pesar de que en los antecedentes, diversos estudios señalan que para los docentes una de las mayores problemáticas derivadas de la pandemia había sido su adaptación a las TIC, los resultados derivados de la presente investigación evidencian que los docentes de manera general tuvieron una respuesta positiva en torno a la adaptación de estas tecnologías en sus labores de enseñanza.

El área de gestión del talento humano y su relación con la CVL en los docentes de IES

El Covid-19 fue el punto de partida de nuevas formas de realizar las cosas, gracias a la pandemia, las organizaciones de cada uno de los diferentes sectores se vieron en la necesidad de adaptarse a la nueva realidad que trajo consigo este virus y la educación fue quizás uno de los sectores más afectados. Las instituciones de educación superior encuentran en los docentes el factor más importante para el desarrollo de sus procesos misionales, en ese sentido, con los resultados obtenidos en el presente estudio, quedó claro que el área de gestión del talento humano requiere de una reconfiguración de sus procesos.

Esta transformación se debe dar desde diferentes procesos de los macroprocesos de gestión del talento humano, de acuerdo al análisis realizado a partir de los resultados de investigación obtenidos y a la revisión bibliográfica y descripción de los macroprocesos como un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana propuesto por García et al. (2011), se establecieron relaciones directas entre las variables con resultados más críticos y los macroprocesos de organización y planificación del área de gestión del talento humano, compensación bienestar y salud de las personas y capacitación y entrenamiento, reconociendo y ratificando las afirmaciones de estos autores en cuanto a la relación sistémica y funcional entre los procesos que componen cada uno de estos. Generando así un aporte a la administración de empresas y en particular al área de la gestión del talento humano, el cual permite identificar cuáles son los impactos más significativos derivados de la pandemia en la CVL de los docentes de educación superior y desde qué procesos específicos se debe de trabajar para el desarrollo de estrategias conjuntas que permitan mitigar tales impactos.

Entre los resultados más relevantes se pudo identificar que la pandemia ha generado impactos considerables en la salud física y mental de los académicos la cual se está viendo afectada bajo las nuevas modalidades de trabajo, estos efectos deben de ser analizados y abordados específicamente desde el macroproceso de

compensación, bienestar y salud de las personas con una articulación con los macroprocesos de organización y planificación y capacitación y entrenamiento, puesto que estas afectaciones en la salud física y mental de los docentes se derivan de elementos como la sobrecarga de trabajo, la insatisfacción con las nuevas modalidades, la imposibilidad de conciliar su vida privada y laboral, y para los docentes que se encontraban trabajando bajo modalidades presenciales el poco apoyo institucional brindado por las IES en las que laboraban.

Hallazgos significativos desde la perspectiva de género

Dentro de la presente investigación se contempló como uno de los principales aportes los hallazgos obtenidos a través de la medición de variables de la CVL evaluadas desde las perspectivas de género, los cuales permitieron sustentar las investigaciones realizadas por autores como Yildirim y Eslen-Ziya (2020) donde se afirma que las más afectadas con los cambios derivados de la pandemia por el Covid-19 han sido las docentes mujeres; quienes realizaron la evaluación más baja a las condiciones de trabajo y otorgaron la valoración más alta a subvariables como la somatización, el agotamiento, la sobrecarga laboral, mediación vida laboral familia e insatisfacción con la nueva modalidad en relación a las valoraciones otorgadas por los docentes hombres.

Lo que quiere decir que han sido las mujeres las que han percibido mayores dificultades en la conciliación de su vida privada y familiar con su vida laboral, sintiéndose mayormente cargadas de trabajo y agotadas, lo que ha influido negativamente en factores psicosociales de riesgo provocando mayor estrés laboral, somatización, desgaste emocional y saturación mental. Una de las razones por las que se ha presentado esta situación es que son en mayor medida las mujeres quienes deben de responder por actividades del hogar como el cuidado de los hijos, las cuales consumen tiempo de sus jornadas de trabajo y debido a los nuevos entornos laborales derivados del trabajo en casa dificulta la conciliación entre las rutinas del hogar y de trabajo. Estos resultados encienden las alarmas desde las perspectivas de género y obligan a las áreas de gestión del talento humano de las diferentes IES a cuestionarse cómo desde los diferentes macroprocesos pueden plantearse soluciones para estas problemáticas. Lo anterior también debe de ser tenido en cuenta desde esta área a la hora de evaluar los entornos laborales en los que se desempeñan los docentes, con el objetivo de generar planes de acción que permitan capacitar y formar a los docentes no solo en el manejo de TIC sino también en aspectos como la organización del trabajo, el manejo del entorno laboral, optimización del tiempo, entre otros.

4.1 Recomendaciones

Desde el ámbito metodológico, al tratarse de una investigación exploratoria, este estudio espera ser un punto de partida y referencia para futuras investigaciones sobre CVL de docentes de IES durante la pandemia. Como recomendaciones se exhorta a abordar este tema desde un enfoque cualitativo o mixto, que permita conocer por medio de entrevistas la percepción de los docentes sobre su CVL en durante la contingencia. Además se recomienda ampliar la muestra de la investigación, ya que en el país no se han realizado estudios sobre los efectos que

tuvo el Covid-19 en la CVL de los docentes de IES. Asimismo, se recomienda considerar elementos como el entorno social incluso desde entornos virtuales, teniendo en cuenta que juega un papel importante en el estudio de las condiciones de trabajo, de la misma manera y con base en los resultados hallados, donde se encontraron altos niveles de estrés y sobrecarga laboral, se debería considerar añadir una escala que mida el *burnout* de los docentes, así como el uso de preguntas que permitan estudiar los riesgos psicosociales productos del trabajo.

Los resultados mostraron la necesidad de generar cambios en el área de recursos humanos, en ese sentido, se recomienda a las IES y personal encargado de esta área en las instituciones que desde el proceso de organización y planeación, se tengan en cuenta los nuevos requerimientos del análisis y diseño de cargos de los docentes, no sólo desde las funciones, responsabilidades y carga laboral asignada, sino que también desde las condiciones del entorno, pues los docentes manifestaron no sentirse satisfechos con el espacio físico. Reconociendo así que este proceso tiene incidencia directa en la productividad y desempeño tanto de los docentes como de las IES viéndose reflejado en el logro y mantenimiento de los objetivos de las mismas.

Desde el proceso de compensación y estructura salarial, se reconoce la importancia de que las IES, tengan presente la relevancia que, de acuerdo con los teóricos, tiene la retribución económica y no económica en la motivación y desempeño de las personas, pues de acuerdo con los hallazgos, los docentes validaron la insatisfacción con la nueva modalidad de manera sobresaliente, lo que hace necesario centrar la atención en aspectos como el bienestar económico y las condiciones derivadas del tipo de vinculación de los docentes ya que aquellos con contratos de hora cátedra y los nombrados medio tiempo fueron quienes sintieron en mayor medida el impacto económico durante la pandemia.

A su vez, la pandemia puso en evidencia los efectos en la salud física y mental de las personas derivados de los cambios en las nuevas formas o realidades de vida, así como en la nueva modalidad de trabajo. Con base en estos resultados, se le recomienda y se hace un llamado a la acción al proceso encargado de *la higiene, la seguridad y salud de los trabajadores* en las instituciones universitarias, ya que hoy más que nunca, se necesita crear, fortalecer e incentivar a los académicos en la participación de programas sobre el cuidado de la salud en general, pues como quedó en evidencia en este estudio, el grupo de docentes que participó aseguró estar sufriendo de estrés lo cual se está viendo reflejado en afecciones físicas, que al pasar el tiempo traen consecuencias negativas en la CVL y en la productividad y desempeño de las personas.

Aunque en términos de capacitación frente a las TIC, como eje fundamental para el desarrollo de la labor docente durante la pandemia los resultados obtenidos fueron sobresalientes, se recomienda a las IES desde el macroproceso de desarrollo del personal y específicamente desde el proceso de *capacitación y entrenamiento*, realizar un análisis detallado de la evaluación de los docentes frente a sus niveles de competencias, sobre todo desde las diferentes modalidades de trabajo, destacando la baja valoración otorgada por aquellos docentes que se encontraban efectuando su ejercicio de manera presencial durante la pandemia, con la finalidad de que se

generen estrategias de capacitación que permitan a estos docentes mejorar sus competencias y responder a los retos que exige su entorno actual con mayor preparación, lo que repercutirá en diferentes aspectos de su CVL.

4.2 Limitaciones

Mediante el análisis del ejercicio investigativo se reconoce que el hecho de haber trabajado con una muestra no probabilística y no con una muestra representativa, que abarcara el total de docentes de IES en la ciudad de Cali, no permite generalizar a todos los docentes sino de manera particular a los docentes participantes en la investigación, las muestras no probabilísticas son conocidas como muestras dirigidas y la elección de sus integrantes no depende de la probabilidad sino de las características requeridas y por el propósito de la investigación, a diferencia de las muestras probabilísticas en las que la proporción de la muestra debe de ser estadísticamente representativa para la población evaluada (Hernández et al., 2014). Esta limitación se debe a la dificultad que acarrearía la construcción de una base de datos que contemplara la información de todos los docentes activos en las IES de la ciudad, reconociendo el dinamismo al que es sometida esta información debido a las características de los diferentes tipos de contratos por medio de los cuales pueden ser vinculados los docentes.

Otra de las limitaciones que reconoce este estudio es el hecho de no haber contado con un instrumento que permitiera medir los cambios específicos dados desde un contraste que abarcara un escenario previo y posterior a la pandemia, ya que la investigación se concentró en los efectos derivados de la pandemia, específicamente en los cambios derivados de esta y la evaluación de los docentes a variables de la Calidad de Vida laboral en medio de la situación actual. Asimismo, se reconoce que este hecho no permite tener un conocimiento de la satisfacción de los docentes con su trabajo previo al contexto de la contingencia y así poder hacer un comparativo de ésta, a partir de la identificación del nivel satisfacción que estos presentaban en medio del desarrollo de su labor durante la pandemia.

Además, un limitante importante que se tuvo durante el desarrollo de la investigación, la descripción y análisis de los resultados, fue la falta de homogeneidad y equivalencia entre el tipo de institución al cual pertenecían los docentes donde tan sólo el 2,2% de la muestra correspondía a instituciones de carácter mixto, así como con respecto al tipo de contratación bajo el cual estaban vinculados, donde la mayoría se trataban de docentes nombrados tiempo completo (70,4%), en comparación con el 3,5% y el 0,9% de los académicos contratados como nombrados medio tiempo y contratistas medio tiempo, respectivamente. Lo cual, al momento de llevar a cabo el análisis, generó inconvenientes al grupo de investigadoras puesto que, en efecto, las opiniones de estos docentes no podían ser completamente representativas

BIBLIOGRAFÍA

- Aguiar, M. A., Pérez, F, J y Madriz, D. (2012). Incentivos laborales como aporte a la productividad y a la calidad de servicio en las empresas del rubro farmacias. *Actualidad y Nuevas Tendencias*. Vol. (3). (pp.33-48). <https://www.redalyc.org/pdf/2150/215026158003.pdf>
- Alcayaga, A. (2016). La sobrecarga laboral: Un riesgo que disminuye la calidad de vida y la productividad. Universidad San Sebastián. <https://www.uss.cl/newsletter-uss/2016/05/23/1661/>
- Alles, M. (2008). Introducción al estudio de los recursos humanos. En *Dirección estratégica de Recursos Humanos Gestión por competencias* (pp. 15–50). Ediciones Granica S.A. <https://cutt.ly/9v8suTK>
- Álvarez, A. & Gómez, I. C. (2010). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, Universidad del Valle, Cali, Colombia. Vol. (9) 16. (pp. 89-106). <http://www.scielo.org.co/pdf/pepsi/v9n16/v9n16a07.pdf>
- Alves, D., Cirera, Y., y Giuliani, A. (2013). Vida con Calidad y Calidad de Vida en el Trabajo. *Universidad del Centro Educativo Latinoamericano*, Vol. (16) 30, p. 145–163. <https://www.redalyc.org/pdf/877/87726343010.pdf>
- ANDI. (2020). Colombia: balance 2020 y perspectivas 2021. *ANDI*. http://www.andi.com.co/Uploads/Balance%202020%20y%20perspectivas%202021_637471684751039075.pdf
- Andrade, L.G. & Landero, R. (2015). Bases teóricas del conflicto trabajo-familia. *Pensamiento Psicológico*, Revista de Psicología Universidad de Antioquia. Vol. (7) 1. (pp.185-198). <https://revistas.udea.edu.co/index.php/psicologia/article/view/25270/20880>
- Arbaiza, L. F. (2011). Creación de valor a través de las personas: enfoque moderno de los recursos humanos. En *Administración y organización Un enfoque contemporáneo* (pp. 213–250).
- Ardila, R. (2003). Calidad de Vida: una Definición Integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 35(2), 161–164.
- Bedodo, V., y Giglio, C. (2006). Motivación Laboral y Compensaciones: una investigación de orientación teórica. Tesis de Pregrado, Universidad de Chile]. <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/113580/cs39-bedodov244.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Beer, M. (1964). Organizational Size and Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 7(1), 34–44. Retrieved from <https://doi.org/10.5465/255232>
- Beltrán, A. (2014). Factores Psicosociales y Bienestar del Trabajador en Investigaciones Realizadas en Colombia y España, Durante el Período 2002 - 2012 [Tesis de maestría, Universidad del Rosario]. Repositorio Institucional - Universidad del Rosario.
- Berardi, A. L. (2015). *Motivación laboral y engagement*. Seminario de Graduación.
- Blanch, J. (2011). Condiciones de Trabajo y Riesgos Psicosociales Bajo la Nueva Gestión. *Universidad Autónoma de Barcelona*. https://www.academia.edu/8618328/CONDICIONES_DE_TRABAJO_Y_RIESGOS_PSICOSOCIALES_BAJO_LA_NUEVA_GESTI%C3%93N

- Blanch, J. M. (2012). Estudio Internacional sobre Calidad de Vida Laboral en Organizaciones de Servicios Humanos. En *Working under the New Public Management*. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Blanch, J. M. (2013). El trabajo académico digital como factor de riesgo psicosocial: usos y abusos de las TIC en la educación superior. *Educação Em Perspectiva, Viçosa, 4*(2), 511–532.
- Blanch, J. M., Sahagún, M., Cantera, L. y Cervantes, G. (2010b). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, 26*(2), 157-170.
- Blanch, J.M., Sahagún, M. y Cervantes, G. (2010a) Estructura factorial de la Escala de Condiciones de Trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, 26*(3), 175-189.
- Brief, A. P. (1998). Job Satisfaction Reconsidered. En *Attitudes In and Around Organizations* (pp. 9–48). <https://books.google.com.co/books?id=MjuZkEZk-jAC&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false>
- Cabero, J. (1994). Nuevas tecnologías, comunicación y educación. *Comunicar, 2*(3), 14–25.
- Cabero, J. (2002). *Impacto de las nuevas tecnologías de la información y comunicación en las organizaciones educativas*. 1–10. <http://ardilladigital.com/DOCUMENTOS/TECNOLOGIA%20EDUCATIVA/TICs/T2%20NNTT%20Y%20N%20ED/CABERO%20organizacion%20ed..pdf>
- Cabo, J. (2010). Gestión Sanitaria integral: pública y privada. Madrid: Centro de Estudios Financieros.
- Cáceres, G., Zunilda, M. y Benítez, G. (2020). Incertidumbre docente por pandemia Covid-19. *Divulgación Académica UNA FENOB, 96–108*. <https://revistascientificas.una.py/ojs/index.php/rfenob/article/view/140>
- Calderón, G. (2020). Impactos de la pandemia sobre las organizaciones: una reflexión desde la perspectiva de la gestión del talento humano. *Lúmina, 10–17*. <https://doi.org/10.30554/lumina.21.3987.2020>
- Camacho, M. G., Lara, Y., y Sandoval, G. (2020). La docencia y su rol en los Entornos Virtuales de Aprendizaje: una perspectiva desde la Universidad Técnica Nacional, Costa Rica. *Universidad Técnica Nacional Costa Rica*. <https://acceso.virtualeduca.red/documentos/ponencias/puerto-rico/1400-36bd.pdf>
- Cámara de Representantes. (2020). Inició la discusión y aprobación del Proyecto de Ley que regulará el trabajo en casa. Cámara de Representantes. <https://www.camara.gov.co/inicio-la-discusion-y-aprobacion-del-proyecto-de-ley-que-regulara-el-trabajo-en-casa>
- Castillo, E. (2021). El rol del docente y el uso de las TIC. *Ávaco/News*. <https://avaconews.unibague.edu.co/el-rol-del-docente-y-el-uso-de-las-tic-po>
- Castillo, M. (2013). Lineamientos de calidad para la verificación de las condiciones de calidad de los programas virtuales y a distancia. *Ministerio de Educación*. https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-338171_archivo_pdf.pdf
- Chiang, M. M., y Ojeda, J. F. (2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. *Contaduría y Administración, 58*(2), 39–60.

- Chiang, M., Martín, M. J., y Núñez, A. (2010). Concepto de satisfacción laboral. En *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral* (pp. 151–162). <https://cutt.ly/abG0nP6>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (5ta ed.). Santafé de Bogotá: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). Las personas. En *Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones* (8va ed., pp. 42–75). México, D.F.: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México, D.F.: McGraw Hill.
- Cobo, J. C. (2009). El concepto de tecnologías de la información. Benchmarking sobre las definiciones de las TIC en la sociedad del conocimiento. *Zer*, 14(27), 295–318.
- Cobo, R., Vega, A., y García, D (2020). Consideraciones institucionales sobre la Salud Mental en estudiantes universitarios durante la pandemia de Covid-19, *CienciAmérica*: Vol. (9): ESPECIAL. (pp. 1–8). <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i2.322>
- Congreso de la República de Colombia. (2020). Proyecto de Ley 262 de 2020. *Proyectos de Ley Radicados 2020 - 2021*. <http://leyes.senado.gov.co/proyectos/index.php/textos-radicados-senado/p-ley-2020-2021/2049-proyecto-de-ley-262-de-2020>
- Congreso de la República de Colombia. (2020). Proyecto de Ley 429 de 2020. *Proyectos de Ley Radicados 2020 - 2021*. <https://www.camara.gov.co/sites/default/files/2020-09/P.L.429-2020C%20%28TRABAJO%20EN%20CASA%29.pdf>
- Correa, Z., Muñoz, I. & Chaparro, A. F. (2010). Síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Popayán, Colombia. *Revista De Salud Pública. Universidad del Cauca*. Vol. (12) 4. (pp. 589-598). <http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v12n4/v12n4a06.pdf>
- De Buen, N. (2001). Navegando en el cielo de la incertidumbre laboral. *Gaceta Laboral*. Universidad del Zulia. Vol. (07) 2. (pp. 217-233). <https://www.redalyc.org/pdf/336/33607204.pdf>
- De Luca, M. (2020). Las aulas virtuales en la formación docente como estrategia de continuidad pedagógica en tiempos de pandemia. Usos y paradojas. *Análisis Carolina*, 1–12. https://doi.org/10.33960/ac_33.2020
- Decreto 0884 de 2021. (2012, 30 de abril). Presidente de la República. https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36491/decreto_0884_de_2012.pdf/317004d2-cb38-5088-b719-5ed047bec077
- Decreto 417 de 2020. (2020, 17 de marzo). Presidencia de la República. https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/docs/decretos/presidencia/51_Presidencia Decreto 417.pdf
- Decreto 457 de 2020. (2020, 22 de marzo). Presidencia de la República. Diario oficial No. 51.264. <https://id.presidencia.gov.co/Documents/200323-Decreto-457.pdf>
- Decreto 491 de 2020. (2020, 28 de marzo). Presidente de la República. <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/Decreto-491-28-marzo-2020.pdf>
- Decreto 771 de 2020. (2020, 3 de junio). Presidente de la República. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=127302>

- Dessler, G. (1994). Introducción a la administración de los recursos humanos/personal: filosofía y planificación. En *Administración de personal* (6ta ed., pp. 1–27). México D.F.: Prentice-Hall.
- Díaz, F., López, A. & Varela, M. T. (2012). Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia. *Univ. Psychol. Pontificia Universidad Javeriana*. Vol. (11) 1. (pp.217-227). <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v11n1/v11n1a18.pdf>
- Durán, M.M. (2010). Bienestar Psicológico: El Estrés y La Calidad de Vida en El Contexto Laboral. *Revista Nacional de Administración. Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica*. Vol. (1) 1. (pp. 71-84). <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/285/146>
- Echeverri, P, y Espitia, E. (2020). Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del covid-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia (tesis de maestría). Universidad EAFIT, Colombia. <https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/17393>
- Economía Digital. (22 de marzo de 2020). Italia cambia de estrategia y sigue los pasos de Corea del Sur. *Economía Digital*. https://www.economiadigital.es/politica/coronavirus-italia-cambia-de-estrategia-y-sigue-los-pasos-de-corea-del-sur_20046156_102.html
- El Tiempo, (2020). Presencialidad Asistida por Tecnología: apuesta de la Universidad Ean. *El Tiempo*. <https://www.eltiempo.com/contenido-comercial/presencialidad-asistida-por-tecnologia-apuesta-de-la-universidad-ean-475514>
- El Tiempo. (10 de julio de 2020). El 88 % de los docentes cree que su carga laboral ha aumentado. *El Tiempo*. <https://www.eltiempo.com/vida/educacion/coronavirus-88-de-los-docentes-cree-que-su-carga-laboral-aumento-516592>
- Espinosa, M., y Morris, P. (2002). Calidad de vida en el trabajo. Percepciones de los trabajadores. *Cuadernos de Investigación*, (14), 1–138. https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-64333_recurso_1.pdf
- Estrada, Y., y Ramírez, M. (2010). El bienestar laboral y su incidencia en la gestión exitosa de las empresas en el turismo. *Turismo y Desarrollo Local*, 3(8), 1–12.
- Expósito, C. D., y Marsollier, R. G. (2020). Virtualidad y educación en tiempos de COVID-19. Un estudio empírico en Argentina. *Educación y Humanismo*, 22(39), 1–22. <https://doi.org/10.17081/eduhum.22.39.4214>
- Fisher, C. D. (2000). Mood and emotions while working: Missing pieces of job satisfaction? *Journal of Organizational Behavior*, 21(2), 185–202. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(200003\)21:2<185::AID-JOB34>3.0.CO;2-M](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(200003)21:2<185::AID-JOB34>3.0.CO;2-M)
- Floría, P. M., (2007.). Gestión de la Higiene Industrial en la Empresa. FC Editorial. https://books.google.com.co/books?id=dXmm_dQ4GdAC&printsec=frontcover&dq=higiene+industrial&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=higiene%20industrial&f=false
- Gabel, R., Peralta, V., Paiva, R.A y Aguirre, G. (2012). Estrés laboral: relaciones con inteligencia emocional, factores demográficos y ocupacionales. *Universidad del Zulia*. Maracaibo, Venezuela. Vol. (17) 58. (pp.271-290). redalyc.org/pdf/290/29023348005.pdf

- Galiano, M., Castellanos, T., y Moreno, T. (2016). Manifestaciones somáticas en un grupo de adolescentes con ansiedad, *Revista Cubana de Pediatría. Hospital Pediátrico Universitario Centro Habana*. Vol. (88) 2. (pp.195-204). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75312016000200008
- Galván. (2021). ¿Qué es Calidad de Vida? Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa2/n2/m2.html#:~:text=La%20calidad%20de%20vida%20es,en%20forma%20individual%20y%20social>.
- García, M. A. (2002). El bienestar subjetivo. *Escritos En Psicología*, (6), 18–39.
- García, M., Murillo, G., y González, C. H. (2011). *Los macro-procesos: Un nuevo enfoque al estudio de la Gestión Humana*. Programa Editorial Universidad del Valle.
- Gibson, J., Ivancevich, J., Donnelly Jr., J., y Konopaske, R. (2011). Comportamiento individual y diferencias. En *Organizaciones Comportamiento, estructura y procesos* (13a ed., pp. 86–121). México D.F.: McGraw Hill.
- Gil, P. R. (2003). Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Universidad de Valencia*. Vol. (19) 2. (pp.181–197). <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231318052004.pdf>
- Gil, P. R. (2005). *El Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Burnout). Una Enfermedad Laboral en la Sociedad del Bienestar*. Valencia, España. Ediciones Pirámide.
- Gil, P. R. (2008). Influencia de la Sobrecarga Laboral y la Autoeficacia sobre el Síndrome de Quemarse por el Trabajo (burnout) en Profesionales de Enfermería. *Revista Interamericana de Psicología. Universidad de Valencia*. Vol. (42) 1. (pp.113-118). <https://www.redalyc.org/pdf/284/28442112.pdf>
- González, P., Peiró, J. M. y Bravo, M. J. (1996). Calidad de vida laboral. En J. M. Peiró y F. Prieto (Eds.), *Tratado de Psicología Del Trabajo*. Volumen 1: La actividad laboral en su contexto (pp. 161–186).
- Gutiérrez, G.A, Celis, M. A., Moreno, S., Farias, F y Suárez, J.J. (2006). Síndrome de burnout. *Arch Neurocien (Mex)*. Vol. (11) 4, (pp. 305–309).
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción Laboral*. [Trabajo de investigación, Universidad Nacional de Cuyo]. Archivo digital. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación* (5a ed.). México D.F.: Mc Graw Hill Educación.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México D.F.: McGraw Hill.
- Huerta, P., Pedraja, L., Contreras, S., y Almodóvar, P. (2011). Calidad de vida laboral y su influencia sobre los resultados empresariales. *Revista de Ciencias Sociales*, 17(4), 658–676.
- Infobae. (13 de enero de 2021). ¿Universidades de Colombia perdieron el 37 por ciento de sus estudiantes por culpa de la pandemia? Infobae. <https://www.infobae.com/america/colombia/2021/01/13/universidades-de-colombia-perdieron-el-37-por-ciento-de-sus-estudiantes-por-culpa-de-la->

- [pandemia/#:~:text=Noticias%20Caracol%2C%20el%20informativo%20de,virus%20sars%2Dcov%2D2.](#)
- Jácome, M. y Jácome, X. O. (2017). Clima Laboral: Efecto del Agotamiento Profesional “Burnout” En La Calidad De Vida En El Trabajo. *Revista Empresarial, ICE-FEE-UCSG*. Vol. (11) 1. (pp. 7-14).
- Jiménez, E., Pérez, S. P y Agulló, E. (2018). Incertidumbre Laboral Como Predictor de Baja Salud Mental en Personal del Sector Hotelero un Análisis Desde el Desarrollo Sostenible y el Desarrollo Local. *Publisher: UNAM*. (pp.704-716). <http://ru.iiec.unam.mx/4343/1/2-022-Vargas-P%C3%A9rez-Agull%C3%B3.pdf>
- Jiménez, L. V. y Toledo, M. F. (2018) Revisión teórica de los efectos de la sobrecarga laboral sobre los síntomas de burnout [Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio Institucional UCC. <http://repository.ucc.edu.co/handle/ucc/11275>
- Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: a theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 42(1), 124–143. <https://doi.org/10.2307/2117735>
- Kayser, B. (2007). Higiene y Seguridad Industrial. *AIU, Publicaciones de Estudiantes*. <https://www.aiu.edu/spanish/publications/student/spanish/180-207/PDF/Higiene-y-seguridad-Industrial.pdf>.
- Koontz, H., Weihrich, H., y Cannice, M. (2008). Factores humanos y motivación. En *Administración una perspectiva global y empresarial* (14va ed., pp. 385–409). México, D.F.: McGraw Hill.
- La Torella, M. (2014). “Beneficios laborales: una herramienta de gestión estratégica en puestos medios y altos” [Tesis de maestría, Universidad de Buenos Aires]. http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0730_LaTorellaM.pdf
- Ley 1221 de 2008. (2008, 16 de julio). Congreso de la República. Diario Oficial No. 47.052. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1221_2008.html
- Llosa, J.A., Menéndez, S., Agulló, E. y Rodríguez, J. (2018). Job insecurity and mental health: A meta-analytical review of the consequences of precarious work in clinical disorders. *Anal. Psicol.* Vol.34 (2). (pp.211-223). <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.34.2.281651>
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. M.D. Dunnette, ed. Chicago: Rand McNally.
- López, J. & Gil, P. (2015). Sobrecarga Laboral y de Gestión del Personal Docente en el Entorno Universitario Actual en España. *Arxius. Unidad de Investigación Psicosocial*. Universidad de Valencia, España. (pp. 111-120). <https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/49024/5267681.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Revista de Investigación de La Facultad de Ciencias Administrativas*, 8(15), 25–36.
- López, J., y Belloch, A. (2002). La Somatización como Síntoma y como Síndrome: Una Revisión Del Trastorno De Somatización, *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*. Unidad de Salud Mental del Hospital Perpetuo Socorro, Valencia. Vol. (7) 2. (pp.73-93). <http://revistas.uned.es/index.php/RPPC/article/view/3923/3778>

- Lozano, A., Fernández, J., Figueredo, V., y Martínez, A. (2020). Impactos del confinamiento por el COVID-19 entre universitarios: Satisfacción Vital, Resiliencia y Capital Social Online. *International Journal of Sociology of Education*. <http://dx.doi.org/10.17583/rise.2020.5925>
- Luceño, L., García, J. M., Jaén, M. y Díaz, E. (2005). Calidad de vida laboral. Evaluación de Factores Psicosociales en el Entorno Laboral. *EduPsykhé*. Vol. (4) 1, (pp. 19–42).
- Madero, S. M. (2009). Factores relevantes del desarrollo profesional y de compensaciones en la carrera laboral del trabajador. *Escuela de Negocios ITESM*. (pp.109-130). <http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/n232/n232a6.pdf>
- Martínez, L., Oviedo, O., y Luna, C. (2010). Condiciones de Trabajo que Impactan en la vida laboral. *Salud Uninorte*, 29(3), 542-560. <https://www.redalyc.org/pdf/817/81730431015.pdf>
- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal Of Occupational Behavior*. Vol. (2). (pp.99–113). <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/job.4030020205>
- Mérida, Y. (2014). Relación de Sobrecarga Laboral y Desempeño de Los Trabajadores en una Empresa Dedicada a la Fabricación de Artículos Varios. [Tesis de Pregrado, Universidad Rafael Landívar]. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Merida-Yessica.pdf>
- Mineducación. (2019). Instituciones de Educación Superior. *Mineducación*. <https://www.mineduacion.gov.co/1759/w3-article-231240.html? noredirect=1>
- Ministerio de Educación. (12 de marzo de 2020). Comunicado del Ministerio de Educación, el Sistema Universitario-SUE, la Asociación Colombiana de Universidades-ASCUN, y la Red de Instituciones Técnicas, Tecnológicas y Universitarias-REDTTU sobre contingencia generada por el COVID-19. *MinEducación*. https://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-393856_recurso2_pdf.pdf
- Ministerio de Educación. (17 de octubre de 2019). Aprobado presupuesto de educación 2020: honrando los acuerdos y siendo el más alto presupuesto de la historia para el sector. *MinEducación*. <https://www.mineduacion.gov.co/1759/w3-article-389254.html? noredirect=1>
- Ministerio de educación. (2017). Educación virtual o educación en línea. <https://www.mineduacion.gov.co/1759/w3-article-196492.html? noredirect=1>
- Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones [MinTic]. (2017, mayo 27). *¿Qué son las TIC?* <https://www.enticconfio.gov.co/que-son-las-tic-significado>
- Moncada, S., Llorens, C., Andrés, R., Moreno, N., y Molinero, E. (2014). Manual del método CoPsoQ-istas21 para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores. *Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud*; 2014., 21(2), 245.
- Mondy, R. (2010). *Administración de recursos humanos* (11va ed.). México D.F.: Pearson Educación.
- Moreno, B & Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid, España. *Universidad Autónoma de Madrid*. <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosocial>

- es%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supl. 1), 4-19. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Muñoz, H. (2009). Somatización: Consideraciones Diagnósticas, *Revista Med. Hospital Militar Central*, Bogotá, D.C. Vol. (17) 1. (pp.55-64). <http://www.scielo.org.co/pdf/med/v17n1/v17n1a09.pdf>
- Newstrom, J. W. (2011). Motivación. En *Comportamiento humano en el trabajo* (13ra ed., pp. 106–137). México, D.F.: McGraw Hill.
- Obiol, S. (2016). Incertidumbre Laboral y Nivel De Estudios En Los Jóvenes Valencianos. *Universidad de Valencia*. Vol. (68). (pp.57-82). <https://roderic.uv.es/handle/10550/70046>
- Organización Internacional del Trabajo. [OIT] (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. En *Guía Práctica* (Vol. 1). Ginebra.
- Organización Mundial de la Salud. (27 de abril de 2020). COVID-19: Cronología de la actuación de la OMS. OMS. <https://www.who.int/es/news/item/27-04-2020-who-timeline---covid-19>
- Organización Mundial de la Salud. (29 de junio de 2020). Cronología de la respuesta de la OMS a la COVID-19. OMS. <https://www.who.int/es/news/item/29-06-2020-covidtimeline>
- Organization for Economic Co-operation and Development. [OCDE] (2002). *Reviewing the ICT sector definition: Issues for discussion*. <http://www.oecd.org/digital/ieconomy/20627293.pdf>
- Osorio, J.E & Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Divers: Perspect. Psicol. Universidad de San Buenaventura*. Medellín, Colombia. Vol. (13) 1. (pp. 081-090). <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/3494/3383>
- Otálora, G. (2007). La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas. *Cuad. Adm. Bogotá (Colombia)*, 20 (34). (pp.139-160). <http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v20n34/v20n34a07.pdf>
- Palomino, Z. (2018). Incentivos Laborales y Desempeño Profesional de los trabajadores del servicio de Administración Tributaria de Huamanga 2018. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26389/palomino_mz.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pascual, P., y Cerecedo, M. J. (2015). Somatización o Síntomas Somáticos y Trastornos Relacionados (pp.281-286). AMF. https://amf-semfyc.com/web/article_ver.php?id=1433
- Patlán, J. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios Gerenciales*, 29(129), 445–455. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2013.11.010>
- Paz, L. E., y Gisbert, M. (2020). Desafíos para las universidades colombianas frente a políticas nacionales e internacionales de integración de TIC en la educación. *Edutec. Revista Electrónica de Tecnología Educativa*, (73), 51–65. <https://doi.org/10.21556/edutec.2020.73.1617>

- Peiró, J. M. y Rodríguez, I. (2008) Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*. Vol. 29(1), (pp. 68-82). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77829109>
- Pérez, J. y Nogareda, C. (2012). Factores psicosociales: metodología de evaluación. *Notas Técnicas de Prevención*. <https://www.insst.es/documents/94886/326879/926w.pdf/cdecdbd91-70e8-4cac-b353-9ea39340e699>
- Pérez, L. A. (2019). Análisis de la calidad de la educación superior de Colombia. *Criterio Libre*, 17(31), 187–205. <https://doi.org/10.18041/1900-0642/criteriolibre.2019v18n31.6136>
- Pino, R. M., Arévalo, D., y Padilla, C. (2020). El liderazgo servidor y la satisfacción laboral en estudiantes de maestría en administración de empresas. *Formación Universitaria*, 13(6), 205–216. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000600205>
- Plena Inclusión Madrid (2016). Guía Sobre Factores Psicosociales en el Entorno Laboral. *Plena inclusión Madrid*. <https://sid.usal.es/version-imprimir/libros/discapacidad/27347/8-1/quia-sobre-factores-psicosociales-en-el-entorno-laboral-en-lectura-facil.aspx>
- Portafolio. (2021a, marzo 24). Avanza en el Senado el proyecto de regulación del trabajo en casa. *Portafolio*. <https://www.portafolio.co/economia/avanza-en-el-senado-de-colombia-el-proyecto-de-regulacion-del-trabajo-en-casa-550339>
- Portafolio. (2021b, marzo 24). Trabajo en casa: con subsidio digital y derecho a desconexión. *Portafolio*. <https://www.portafolio.co/economia/empleo/trabajo-en-casa-con-subsidio-digital-y-derecho-a-desconexion-550370>
- PROCOLOMBIA. (21 de julio de 2020). Coronavirus y su impacto en la economía colombiana. *PROCOLOMBIA*. <https://procolombia.co/noticias/covid-19/coronavirus-y-su-impacto-en-la-economia-colombiana>
- Procuraduría General de la Nación. (2011). Modalidades de contratación: flexibilización y precarización del trabajo en Colombia. En *Trabajo digno y decente en Colombia. Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas* (pp. 76–134). http://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo_digno_y_decente_en_Colombia_Seguimiento_y_control_preventivo_a_las_politicas_publicas.pdf
- Pujol-Cols, L. J., y Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3–18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Resolución 385 de 2020. (2020, 12 de marzo) Ministerio de Salud y Protección Social. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=119957#:~:text=Decl%C3%A1rase%20la%20emergencia%20sanitaria%20en,se%20incrementan%2C%20podr%C3%A1%20ser%20prorrogada>
- Reyna, V. H. (2018). Más allá de la violencia. La incertidumbre laboral en el periodismo mexicano. *Sur le journalisme*. Vol. (7)1. (pp.98-113). <http://www.surlejournalisme.com/rev>
- Robbins, S. P., y Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13va ed.). México, D.F.: Pearson Educación.
- Rodríguez, J., García, J., y Terol, M. (2021). Calidad de Vida, indicadores y componentes. *Instituto Salamanca*

- <https://institutosalamanca.com/blog/calidad-de-vida-indicadores-y-componentes/>
- Román, J. (2020). La educación superior en tiempos de pandemia: una visión desde dentro del proceso formativo. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 50(ESPECIAL), 13–40. <https://doi.org/10.48102/rlee.2020.50.ESPECIAL.95>
- Saborío, L. e Hidalgo, L.F. (2015). Revisión Bibliográfica. Síndrome De Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*. Vol. (32) 1.
- Sánchez, M., Martínez, A., Torres, R., de Agüero, M., Hernández, A., Benavides, M., Rendón, V. y Jaimes, C. (2020). Retos educativos durante la pandemia de COVID-19: una encuesta a profesores de la UNAM. *Revista Digital Universitaria*, 21(3), 1–24. <http://doi.org/10.22201/codeic.16076079e.2020.v21n3.a12>
- Sancho, J. M., Creus, A., y Padilla, P. (2010). Docencia, investigación y gestión en la Universidad: una profesión tres mundos. *Praxis Educativa (Arg)*, 14(14), 17–34. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=153115865003>
- Sauter, S. L, Murphy, L. R, Hurrell., J. J. y Levi, L. (1998) Factores Psicosociales y de Organización. Cap. (34), Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo [versión electrónica]. Madrid, España: Edita y distribuye: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Publicaciones. <https://www.insst.es/documents/94886/162520/Cap%C3%ADtulo+34.+Factor+es+psicosociales+y+de+organizaci%C3%B3n>
- Segurado, A. y Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Universidad de Oviedo*, (14) 4, 828–836. [redalyc.org/articulo.oa?id=72714422](https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72714422)
- Semana. (2021, marzo 31). Lo que tiene que saber sobre la nueva ley de trabajo en casa. *Semana*. <https://www.semana.com/economia/management/articulo/lo-que-tiene-que-saber-sobre-la-nueva-ley-de-trabajo-en-casa/202109/>
- Semana. (30 de octubre de 2020). ¿Cómo ha afectado la pandemia a la educación superior y qué medidas vendrán? *Semana*. <https://www.semana.com/educacion/articulo/como-ha-afectado-la-pandemia-a-la-educacion-superior-y-que-medidas-vendran/202000/>
- Seoane, T., Martín, J. L. R., Martín-Sánchez, E., Lurueña-Segovia, S., & Alonso Moreno, F. J. (2007). Curso de introducción a la investigación clínica. Estadística: Estadística Descriptiva y Estadística Inferencial. *Semergen*, 33(9), 466–471. [https://doi.org/10.1016/S1138-3593\(07\)73945-X](https://doi.org/10.1016/S1138-3593(07)73945-X)
- Silas, J. C., & Vázquez, S. (2020). El docente universitario frente a las tensiones que le plantea la pandemia. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 50(ESPECIAL), 89–120. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/270/27063237022/html/index.html>
- Smith, P.C., L.M. Kendall y C.L. Hulin (1969). The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes. Chicago: Rand McNally.
- Solís, A. (23 de marzo de 2020). Emergencia mundial: ¿En qué países se ha ordenado el confinamiento? *Economía Digital*. https://www.economiadigital.es/politica/cuarentena-por-coronavirus-en-que-paises-se-ha-declarado-el-confinamiento_20046621_102.html

- Sunkel, G. (2006). Las tecnologías de la información y comunicación (TIC) en la educación en América Latina. Una exploración de indicadores. *CEPAL - SERIE Políticas Sociales*, (126), 7–12. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/6133>
- Universidad Católica de Manizales. (2020). Educación Presencial Virtual Estrategia de Presencialidad Asistida con TIC. UCM. <http://ucmconecta.edu.co/estrategias/wp-content/uploads/2020/03/ESTRATEGIA%20DE%20PRESENCIALIDAD%20ASISTIDA%20CON%20TIC.pdf>
- Universidad EAN. (2021). ¿Qué es la metodología Presencial Asistida por Tecnología-PAT? Ministerio de Educación. <https://universidadean.edu.co/sites/default/files/institucion/acuerdos/modelo-presencial-MPAT.pdf>
- Urzúa, A., y Caqueo, A. (2012). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. *Universidad de Tarapacá*, Vol (30), p. 61–71. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/terpsicol/v30n1/art06.pdf>
- Villegas y Lozano. (2020). Senado aprobó Proyectos de Ley sobre trabajo en casa y prohibición del castigo físico a menores de edad. Gov.co. <https://www.senado.gov.co/index.php/prensa/noticias/2409-senado-aprobo-proyecto-de-ley-de-trabajo-en-casa>
- Viñals, A. y Cuenca, J. (2016) El rol del docente en la era digital. Universidad de Zaragoza. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*. Vol. (30) 2. (pp.103-114). <https://www.redalyc.org/jatsRepo/274/27447325008/html/index.html>
- Walker, V. S. (2016). El trabajo docente en la universidad: Condiciones, dimensiones y tensiones. *Perfiles Educativos*, 38(153), 105–119. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2016.153.57638>
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction. Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173–194. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00045-1](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00045-1)
- Werther, W. B., y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos* (6ta ed.). McGraw Hill.
- World Health Organization (WHO) [@WHO]. (11 de marzo de 2020). *En las últimas dos semanas, el número de casos de #COVID19 por fuera de China se ha multiplicado por 13* [Tweet]. Twitter. <https://twitter.com/WHO/status/1237776790157963267>
- Yildirim, T. M., & Eslen-Ziya, H. (2020). The differential impact of COVID-19 on the work conditions of women and men academics during the lockdown. *Gender, Work and Organization*, 1–7. <https://doi.org/10.1111/gwao.12529>
- Zamora, D., Palacios, R., y Prieto, J. A. (2021). ¿Qué se entiende por teletrabajo? En *Teletrabajo y comercio electrónico* (pp. 7–8). Gobierno de España.

ANEXOS

Anexo A. Cuestionario Calidad de vida en el trabajo de docentes de Instituciones de Educación Superior durante la pandemia del Covid-19

Calidad de vida en el trabajo de docentes de IES durante la pandemia del Covid-19

Cordial saludo,

Usted ha sido invitado a participar en la investigación “Efectos derivados de la pandemia en la calidad de vida en el trabajo de un grupo de docentes de educación superior de la ciudad de Santiago de Cali”. Para decidir participar en esta investigación, es importante que considere la siguiente información. Siéntase libre de preguntar cualquier asunto que no le quede claro. Si no tiene preguntas ahora, usted podrá hacerlas en cualquier momento a través de los datos de contacto relacionados en la parte inferior. Su participación en este estudio es completamente voluntaria.

El objetivo de este estudio es evidenciar los efectos de la pandemia del Covid-19 en la calidad de vida en el trabajo de un grupo de docentes de IES de la ciudad de Santiago de Cali para el año 2021.

Participación: Si usted autoriza participar en este estudio se le aplicarán las siguientes técnicas de recolección de la información:

1. Encuesta Online. El objetivo de esta técnica o procedimiento es responder a preguntas de percepción sobre algunas condiciones de trabajo. La duración de esta técnica es de aproximadamente 20 minutos.
2. Riesgos: El estudio que se desarrollará ha sido clasificado como una investigación sin riesgo. Sin embargo, siempre existe el riesgo de violación de la confidencialidad y por ello hemos adoptado todos los mecanismos necesarios para minimizar este riesgo, con la firma de los respectivos acuerdos de confidencialidad.
3. Beneficios: Usted no recibirá ningún beneficio directo, ni recompensa alguna, por participar en este estudio. No obstante, su valiosa participación permitirá generar información para conocer los efectos que ha tenido la pandemia en la calidad de vida en el trabajo de los docentes de IES y con ello aportar a futuras investigaciones y a la generación de estrategias para mejorar las condiciones de trabajo de los docentes.
4. Voluntariedad: Su participación es absolutamente voluntaria. Usted tendrá la libertad de preguntar lo que considere pertinente para proseguir, como también de detener su participación en cualquier momento que lo desee. Esto no implicará ningún perjuicio para usted.
5. Confidencialidad: La información recolectada no será usada para ningún otro propósito, además de los señalados anteriormente, sin su autorización previa y por

escrito. Todas sus opiniones y aportes serán confidenciales y serán mantenidas en estricta reserva. En las presentaciones y publicaciones de esta investigación, su nombre no aparecerá asociado a ninguna opinión particular. Hasta donde nos es posible, sus respuestas serán confidenciales y minimizaremos los riesgos asignando un código a su formulario y limitando el acceso a sus datos personales únicamente al investigador principal.

6. Conocimiento de los resultados: Usted tiene derecho a conocer los resultados de esta investigación. Para ello, una vez sean sistematizados y publicados, se le hará llegar una copia del enlace a la dirección de correo electrónico aportada por usted, que le permitirá acceder a la investigación.

Datos de contacto: Si requiere más información o comunicarse por cualquier motivo relacionado con esta investigación, puede contactar al equipo responsable de este estudio:

Nathalia Campo Cucuñame
Correo electrónico: nathalia.campo@correounivalle.edu.co

Diana Marcela Mondragón Arenas.
Correo electrónico: diana.mondragon@correounivalle.edu.co

1. ¿Soy consciente de que los datos se publicarán de forma anónima y acepto participar en este estudio, entendiendo que todas mis respuestas se utilizarán únicamente con fines investigativos?
o Sí
o No

2. Condición actual

2.1. ¿Actualmente se encuentra laborando como docente?
o Sí
o No

Cuestionario

3. DESCRIPTIVOS DEL TRABAJO

3.1. ¿Cuántos años lleva usted ejerciendo la labor de docente universitario? (Si es inferior a un año, por favor responder con un 1).

3.2. La institución donde usted trabaja actualmente es de carácter

- ☐ Público
- ☐ Privado
- ☐ Mixto

3.3. ¿Qué tipo de vinculación tiene usted como docente?

- ☐ Hora cátedra
- ☐ Nombrado tiempo completo
- ☐ Nombrado medio tiempo
- ☐ Contratista medio tiempo
- ☐ Contratista tiempo completo

3.4. ¿Cuántos empleos ejerce en la actualidad?

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ Más de 4 empleos

3.5. ¿Cuánto tiempo (en años) lleva usted trabajando en la institución en la que está actualmente? (Si es inferior a un año, por favor responder con un 1).

3.6. Dentro de sus labores, ¿usted realiza actividades de investigación?

- ☐ Sí
- ☐ No

3.7. ¿Actualmente bajo qué modelo se encuentra usted laborando?

- ☐ Presencialmente
- ☐ Asistido(a) por la virtualidad desde su casa
- ☐ Asistido(a) por la virtualidad desde la institución en la que labora
- ☐ Modelo de alternancia

4. CONDICIONES DE TRABAJO

4.1. En una escala de 1 a 5, donde 1 es "pésimo" y 5 es "óptimo", por favor valore los siguientes aspectos de las condiciones de trabajo en la institución en la que usted labora. (Si responde desde el teléfono, por favor deslice hacia la izquierda).

	1	2	3	4	5
4.1.1. Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc.)					

4.1.2. Organización general del trabajo					
4.1.3. Retribución económica					
4.1.4. Carga de trabajo					
4.1.5. Calidad del contrato laboral					
4.1.6. Conciliación trabajo - vida privada y familiar					

En una escala de 1 a 5, qué tan identificado se siente con los siguientes enunciados, donde 1 hace referencia a "nunca" y 5 hace referencia "siempre". (Si responde desde el teléfono, por favor deslice hacia la izquierda)

4.2. La actual organización del trabajo de la universidad en la que laboro...

	1	2	3	4	5
4.2.1. Satisface mis intereses					
4.2.2. Me exige según mis capacidades					
4.2.3. Responde a mis necesidades					
4.2.4. Encaja con mis expectativas					
4.2.5. Se ajusta a mis aspiraciones					
4.2.6. Concuerda con mis valores					
4.2.7. Facilita que mis méritos sean valorados con justicia					
4.2.8. Estimula mi compromiso laboral					
4.2.9. Me permite trabajar a gusto					
4.2.10. Me motiva a trabajar					
4.2.11. Me da sensación de libertad					
4.2.12. Me hace crecer personalmente					
4.2.13. Me permite desarrollar mis competencias profesionales					
4.2.14. Me proporciona identidad					
4.2.15. Me hace sentir útil					

Para las siguientes preguntas, por favor, conteste en una escala de 1 a 5, qué tan identificado se siente con los siguientes enunciados, donde 1 hace referencia a "nunca" y 5 a "siempre". (Si responde desde el teléfono, por favor deslice hacia la izquierda)

4.3. Ante las demandas de la universidad en la que trabajo

	1	2	3	4	5
4.3.1. Me adapto a la política de la institución					
4.3.2. Asumo los valores de la dirección					
4.3.3. Acepto que me digan cómo debo hacer mi trabajo					
4.3.4. Interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi institución					
4.3.5. Me identifico con el espíritu de los cambios propuestos					
4.3.6. Cuando me enfrento a algún tipo de dilema ético, aplico los reglamentos de mi institución					
4.3.7. Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados					

5. BIENESTAR LABORAL GENERAL

5.1. Actualmente, por mi trabajo, siento...

	1	2	3	4	5	
Insatisfacción						Satisfacción

5.2. Actualmente, por mi trabajo, siento...

	1	2	3	4	5	
Inseguridad						Seguridad

5.3. Actualmente, por mi trabajo, siento...

	1	2	3	4	5	
Intranquilidad						Tranquilidad

5.4. Actualmente, por mi trabajo, siento...

	1	2	3	4	5	
Impotencia						Capacidad

5.5. Actualmente, por mi trabajo, siento.

	1	2	3	4	5	
Malestar						Bienestar

5.6. Actualmente, por mi trabajo, siento...

	1	2	3	4	5	
Desconfianza						Confianza

5.7. Actualmente, por mi trabajo, siento...

	1	2	3	4	5	
Incertidumbre						Certidumbre

5.8. Actualmente, por mi trabajo, siento...

	1	2	3	4	5	
Confusión						Claridad

5.9. Actualmente, por mi trabajo, siento...

	1	2	3	4	5	
Desesperanza						Esperanza

5.10. Actualmente, por mi trabajo, siento...

	1	2	3	4	5	
Dificultad						Facilidad

5.11. Actualmente, por mi trabajo, siento...

	1	2	3	4	5	
Insensibilidad						Sensibilidad

5.12. Actualmente, por mi trabajo, siento...

	1	2	3	4	5	
Irracionalidad						Racionalidad

5.13. Actualmente, por mi trabajo, siento...

	1	2	3	4	5	
Incompetencia						Competencia

5.14. Actualmente, por mi trabajo, siento...

	1	2	3	4	5	
Inmoralidad						Moralidad

5.15. Actualmente, por mi trabajo, siento...

	1	2	3	4	5	
Maldad						Bondad

5.16. Actualmente, por mi trabajo, siento...

	1	2	3	4	5	
Fracaso						Éxito

5.17. Actualmente, por mi trabajo, siento...

	1	2	3	4	5	
Incapacidad						Capacidad

5.18. Actualmente, por mi trabajo, siento...

	1	2	3	4	5	
Pesimismo						Optimismo

5.19. Actualmente, por mi trabajo, siento...

	1	2	3	4	5	
Ineficacia						Eficacia

5.20. Actualmente, por mi trabajo, siento...

	1	2	3	4	5	
Inutilidad						Utilidad

Por favor para la siguiente pregunta responda en una escala de 1 a 5 donde 1 significa "baja" y 5 se refiere a "alta", qué tan identificado se siente con el enunciado. (Si responde desde el teléfono, por favor deslice hacia la izquierda)

5.21. En los últimos años...

	1	2	3	4	5
5.21.1. Mi motivación por el trabajo					
5.21.2. Mi identificación con los valores de la organización					
5.21.3. Mi rendimiento profesional (con relación a labores de docencia e investigación)					
5.21.4. Mi capacidad de gestión de mi carga de trabajo					
5.21.5. La calidad de mis condiciones de trabajo					
5.21.6. Mi autoestima profesional					
5.21.7. La cordialidad en mi ambiente social de trabajo					
5.21.8. La conciliación de mi trabajo con mi vida privada					
5.21.9. Mi confianza en mi futuro profesional					
5.21.10. Mi calidad de vida laboral					
5.21.11. El sentido de mi trabajo					
5.21.12. Mi acatamiento de las pautas de la dirección					

5.21.13. Mi estado de ánimo laboral					
5.21.14. Mis oportunidades de promoción laboral					
5.21.15. Mi sensación de seguridad en el trabajo					
5.21.16. Mi participación en las decisiones de la organización					
5.21.17. Mi satisfacción con el trabajo					
5.21.18. Mi realización profesional					
5.21.19. El nivel de excelencia de mi organización					
5.21.20. Mi eficacia profesional					
5.21.21. Mi compromiso con el trabajo					
5.21.22. Mi competencia profesional					

Para las siguientes preguntas, por favor, conteste en una escala de 1 a 5, qué tan identificado se siente con los siguientes enunciados, donde 1 hace referencia a "nunca" y 5 a "siempre". (Si responde desde el teléfono, por favor deslice hacia la izquierda)

5.22. Actualmente, por mi trabajo, experimento...

	1	2	3	4	5
5.22.1. Trastornos digestivos					
5.22.2. Dolores de cabeza					
5.22.3. Insomnio					
5.22.4. Dolores de espalda					
5.22.5. Tensiones musculares					
5.22.6. Sobrecarga de actividad laboral					
5.22.7. Desgaste emocional					
5.22.8. Agotamiento físico					
5.22.9. Saturación mental					
5.22.10. Mal humor					

5.22.11. Baja realización profesional					
5.22.12. Trato despersonalizado					
5.22.13. Frustración					

6. CARGA LABORAL

Para las siguientes preguntas, por favor, conteste en una escala de 1 a 5, qué tan identificado se siente con los siguientes enunciados, donde 1 hace referencia a "nunca" y 5 a "siempre". (Si responde desde el teléfono, por favor deslice hacia la izquierda)

6.1. Actualmente...

	1	2	3	4	5
6.1.1. Al final de la jornada, ya he terminado todo lo que debía					
6.1.2. Tengo tiempo suficiente para hacer bien todo lo que debo					
6.1.3. Se me acumulan tareas pendientes a lo largo de la semana					
6.1.4. Debo dedicar más horas de las contempladas en mi asignación de carga académica para poder cumplir con mis responsabilidades					
6.1.5. En fines de semana y vacaciones, necesito terminar trabajo atrasado					

7. PANDEMIA POR EL COVID-19

7.1. En una escala de 1 a 5 donde 1 representa "De ninguna manera" y 5 hace referencia a "En una gran cantidad", marque el nivel de afinidad que siente con los siguientes enunciados. (Si responde desde el teléfono, por favor deslice hacia la izquierda)

	1	2	3	4	5
7.1.1. El Covid-19 ha influido en el tiempo (aumentar las horas) que usted dedica a su trabajo...					
7.1.2. La pandemia por el Covid-19 ha cambiado su rutina con respecto a las labores del hogar que usted realiza...					

7.2. ¿Usted tiene hijos?

o Sí

o No

7.3. Si su respuesta a la pregunta inmediatamente anterior fue sí, ¿Cuántos hijos tiene? Por favor escribir el número.

7.4. En la actualidad ¿usted está a cargo del cuidado de sus hijos?

o Sí

o No

7.5. La pandemia por el Covid-19 ha cambiado su rutina en el cuidado de sus hijos...

	1	2	3	4	5	
De ninguna manera						En una gran cantidad

7.6. En comparación con lo que era antes de la pandemia, su contribución a las tareas del hogar está tomando...

	1	2	3	4	5	
Menos tiempo						Más tiempo

7.7. Califique el nivel de satisfacción que siente con su espacio de trabajo en casa

	1	2	3	4	5	
Muy insatisfecho						Muy satisfecho

En una escala de 1 a 5 donde 1 representa “Totalmente en desacuerdo” y 5 hace referencia a “Totalmente de acuerdo”, marque el nivel de acuerdo que siente con los siguientes enunciados. (Si responde desde el teléfono, por favor deslice hacia la izquierda)

7.8. Califique el nivel de satisfacción que siente con su bienestar económico

	1	2	3	4	5	
Muy insatisfecho						Muy satisfecho

7.9. La institución en la cual usted labora durante la pandemia

	1	2	3	4	5
7.9.1. Ha generado espacios de formación, capacitación y entrenamiento para el manejo de las TIC					
7.9.2. Ha invertido tiempo y dinero suficiente en su capacitación, formación y entrenamiento					
7.9.3. Le ha facilitado acciones de formación para alcanzar alta calidad en las nuevas modalidades de trabajo (virtualidad y/o alternancia)					
7.9.4. Le ha ofrecido amplia formación, sin limitarse solo a la formación de habilidades					

8. TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

8.1. Influencia de las Tecnologías de la información y comunicación (TIC) en la carga laboral

8.1.1. En una escala de 1 a 5 donde 1 representa "Totalmente en desacuerdo" y 5 hace referencia a "Totalmente de acuerdo", indique por favor su opinión. (Si responde desde el teléfono, por favor deslice hacia la izquierda)

	1	2	3	4	5
8.1.1.1. Las TIC (Tecnologías de la información y comunicación) satisfacen mis necesidades como docente y/o investigador					
8.1.1.2. Las TIC (Tecnologías de la información y comunicación) tienen efectos positivos en la productividad y eficiencia de mi trabajo como docente y/o Investigador					

8.1.2. Para las siguientes preguntas, por favor indique en una escala de 1 a 5, qué tan identificado se siente con los siguientes enunciados, donde 1 hace referencia a "nunca"; y 5 a "siempre". (Si responde desde el teléfono, por favor deslice hacia la izquierda)

	1	2	3	4	5
8.1.2.1. Con frecuencia, la bandeja de entrada de mi correo electrónico está llena de correos sin leer.					
8.1.2.2. Una vez finaliza mi					

horario de trabajo (horas definidas durante la semana) me desconecto de los dispositivos tecnológicos que me vinculan con el trabajo que realizo en mis labores de docente y/o investigador					
---	--	--	--	--	--

8.2. Nivel de Capacitación en las Tecnologías de la información y telecomunicación (TIC)

Por favor para la siguiente pregunta responda en una escala de 1 a 5 donde 1 significa "Totalmente en desacuerdo" y 5 se refiere a "Totalmente de acuerdo" qué tan identificado se siente con el enunciado. (Si responde desde el teléfono, por favor deslice hacia la izquierda)

8.2.1. Al inicio de la pandemia...

	1	2	3	4	5
8.2.1.1. Se me dificultaba adaptar las TIC en la ejecución de mis actividades de docencia y/o investigación					
8.2.1.2. Contaba con las competencias en TIC necesarias para desempeñar adecuadamente mis actividades de docencia y/o investigación					
8.2.1.3. La institución donde laboro me había brindado con anterioridad capacitaciones para adaptarme a entornos de trabajo virtuales mediados por las TIC					

9. PREGUNTAS SOCIODEMOGRÁFICAS

9.1. Sexo

- ☐ Mujer
- ☐ Hombre

9.2. Año de nacimiento

9.3. Nivel de educación alcanzado

- ☐ Pregrado
- ☐ Especialización
- ☐ Maestría
- ☐ Doctorado

9.4. En su núcleo familiar, ¿los ingresos económicos dependen solamente de usted?

- ☐ Sí
- ☐ No

¡Muchas gracias por su tiempo y por contribuir a esta investigación! ¡Por favor difundir!