

Análisis de la percepción de carga laboral bajo modalidad de trabajo en casa en tiempo  
de pandemia de los docentes de tiempo completo del programa de Administración de  
Empresas de la Universidad Cesmag

Ángela Sofía Obando Caicedo

Especialización en Derecho Empresarial

Dirección de Posgrados

Universidad Cesmag

San Juan de Pasto

2022

Análisis de la percepción de carga laboral bajo modalidad de trabajo en casa en tiempo  
de pandemia de los docentes de tiempo completo del programa de Administración de  
Empresas de la Universidad Cesmag

Autora:

Ángela Sofía Obando Caicedo

Propuesta de trabajo aplicado para optar por el título de Especialista en Derecho Empresarial

Asesora:

Mg. Claudia Magali Solarte Solarte.

Especialización en Derecho Empresarial

Dirección de Posgrados

Universidad Cesmag

San Juan de Pasto

2022

## *Agradecimientos*

Primero y, antes que nada, dar gracias a Dios, por guiarme en cada paso de mi vida, por haberme encaminado en este proceso de aprendizaje, el cual ha sido un testimonio para dar gloria a Dios.

Quiero agradecer a mi familia quienes han sido mi motor y han forjado en mí valores que han orientado mi vida por un buen camino, por haberme enseñado la importancia de desempeñarme de la mejor manera en lo que realmente me apasiona, por brindarme su apoyo incondicional, por creer en mí. Especialmente, a mi hermana y mi abuela quienes me acompañaron en el proceso mostrándome luz en el camino.

La realización de esta investigación ha requerido de gran esfuerzo y dedicación por parte de la autora y su asesora de trabajo de grado a quien agradezco de especial manera, la magister Claudia Magali Solarte Solarte, quien desde un inicio me apoyó y me brindó sus invaluable aportes, que facilitaron el desarrollo de esta investigación que hoy se ve reflejado en la culminación de mi trabajo práctico para optar por el título de especialista en derecho empresarial.

Y finalmente, a los docentes participantes en el desarrollo de mi trabajo, por compartir sus emociones y sentimientos producto de sus experiencias como maestros en tiempos de pandemia y por la mejor disposición.

## Contenido

	Pág.
<b>1.</b>	7
<b>2. Análisis de la situación problema</b>	10
<b>2.1 Descripción del problema de investigación</b>	10
<b>2.2 Formulación del problema de investigación</b>	12
<b>3. Objetivos</b>	13
<b>3.1 Objetivo General</b>	13
<b>3.2 Objetivos específicos</b>	13
<b>4. Justificación</b>	14
<b>5. Metodología</b>	16
<b>6. Marco de referencia</b>	18
<b>7. Presentación de resultados</b>	20
<b>7.1. Antecedentes relacionados con el trabajo en casa y su relación con la sobrecarga laboral</b>	20
<b>7.1.2. Marco normativo</b>	24
<b>7.2. Factores que afectaron la carga laboral de los docentes de tiempo completo al realizar trabajo en casa en tiempos de pandemia</b>	25
<b>7.3. Estrategias para minimizar la percepción de la carga laboral de los docentes de tiempo completo del programa de Administración de Empresas de la Universidad Cesmag</b>	37
<b>8. Conclusiones</b>	40
<b>9. Recomendaciones</b>	44
<b>Referencias</b>	46
<b>Anexos</b>	50

## Lista de tablas

	Pág.
<b>Tabla 1. Diferencias entre Teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto</b>	25
<b>Tabla 2. Entrevista para la percepción de la carga laboral</b>	26

## Resumen

El objetivo del presente documento es dar a conocer los resultados obtenidos sobre la percepción de carga laboral de los docentes de tiempo completo, en el marco de la virtualización de la actividad docente del programa de administración de empresas de la universidad CESMAG, debido a las condiciones generadas por la coyuntura de la pandemia causada por el COVID – 19. Para ello, se considera una carga laboral generada por las condiciones propias del docente en el espacio físico utilizado para el trabajo, la labor docente en el contexto virtual y el balance, vida y trabajo. Para tal efecto, se realizó un estudio de percepción por medio de una entrevista semiestructurada de la cual se obtuvieron 9 respuestas. Dentro de los principales resultados obtenidos se destaca la condición de una sobrecarga laboral del conglomerado docente debido a la inmediatez del proceso de enseñanza virtual que se aplicó para dar continuidad a su labor. Lo anterior, significa que los docentes evidenciaron problemáticas en el uso de las herramientas tecnológicas, lo cual tuvo como resultado un aumento en las actividades que normalmente desempeñan en la presencialidad, por lo tanto, desencadenó una serie de desventajas ante esta situación vivida en tiempos de pandemia.

**Palabras Clave:** Carga laboral, Educación virtual, Trabajo en casa, Pandemia, TIC, COVID –

# **Análisis de la percepción de carga laboral bajo modalidad de trabajo en casa en tiempo de pandemia de los docentes de tiempo completo del programa de Administración de Empresas de la Universidad CESMAG**

## **1. Introducción**

La emergencia sanitaria causada por el Covid-19 en el año 2020, generó diferentes cambios sociales, económicos, salubres y ambientales. Como lo menciona Atarama, T (2020), entre estos cambios está la aceleración de la transformación digital de varios sectores, principalmente, la educación superior. El gobierno y los entes administrativos de la educación en aras de brindar un contenido curricular acorde a cada materia optó por implementar métodos alternativos para satisfacer las necesidades educativas emergentes de los estudiantes y docentes. En menester de buscar la mejor manera de planificar cómo reabrir las universidades durante la pandemia surgieron enfoques nuevos e innovadores para brindar una educación óptima. Lo cual condujo a que varias universidades, de manera forzada y sin preparación, tuvieron que pasar de la presencialidad a modelos virtuales soportadas en herramientas tecnológicas de telecomunicación.

Lo anterior, fue una solución inmediata a la necesidad de continuar sus procesos bajo una nueva modalidad. Como lo menciona Gutiérrez, et al. (2021) los niveles educativos fueron obligados a responder a dicha situación enfocándose en la única alternativa viable, la cual era la no presencialidad, es así que, este hecho evidenció las dificultades del sistema educativo para adaptarse a la virtualidad frente a los cambios abruptos debido al cambio se vio en la necesidad de utilizar las diferentes herramientas tecnológicas para enfrentar este desafío. De esta manera, los procedimientos educativos, tuvieron una rápida transición a la adopción de mayores cargas laborales por parte de los docentes debido a las circunstancias tan repentinas.

Los métodos y medios usados tradicionalmente por los docentes se fueron adaptando a una nueva realidad de enseñanza, en la cual, la línea que divide la vida laboral y la vida familiar o privada era cada vez más difusa y permeable.

Dichos cambios causaron, entre otras consecuencias, altos niveles de estrés y una alta percepción de carga laboral. Una de las Universidades que se vio forzada a dicha transición fue la Universidad Cesmag, ubicada en la ciudad de Pasto (Colombia), la cual tuvo que adoptar diferentes cambios en sus formas de enseñanza, fortaleciendo sus herramientas tecnológicas.

El presente trabajo, pretende enfocarse en determinar la percepción de carga laboral de los docentes de tiempo completo del programa de Administración de Empresas durante el tiempo de pandemia encontrando aquellos factores que significaron una carga superior, soportado tanto en un análisis bibliográfico cómo en resultados cualitativos provenientes del presente estudio, a fin de encontrar y sugerir estrategias de gestión que ayuden a mitigar aquellos factores que generan alta carga laboral en situaciones de trabajo remoto en el sector educativo.

Por lo anterior, éste trabajo busca brindar luz hacia la definición de estrategias que faciliten la transición hacia modelos virtuales o modelo híbridos, esto con el fin de cubrir las necesidades futuras en cuanto a situaciones de igual o mayor complejidad de las vividas en el 2020; partiendo de procedimientos enfocados en el bienestar de su planta docente, en términos de la percepción de carga laboral.

En resumen, el presente trabajo contribuirá a diferentes audiencias tanto a académicos, investigadores y administradores en el sector educativo dando insumos para lograr una transición a sistemas educativos híbridos o completamente virtuales, partiendo de estrategias que mitiguen el incremento en la carga laboral docente. Para ello, el trabajo se abordará en diferentes secciones. La primera presentará las bases del problema que justifica el desarrollo de la presente investigación abordando los objetivos que se persiguen, su justificación y antecedentes prácticos y teóricos que soportan los resultados encontrados.

Después de introducir el propósito del presente estudio, se presentará la metodología de investigación usada, la cual soporta el método de recolección, análisis y validación de información. A continuación, se presentarán los resultados obtenidos en esta investigación los cuales se dividen en 3 subsecciones: La primera responderá al primer objetivo específico, logrando determinar la relación entre trabajo en casa y sobrecarga laboral según antecedentes bibliográficos encontrados. Teniendo esta base, la segunda subsección presentará el análisis de los resultados de la investigación de campo, encontrando percepciones y patrones en las respuestas de los docentes de tiempo completo del departamento de administración de empresas de la Universidad Cesmag concernientes a su carga laboral durante tiempo de pandemia. Por último, la tercera sección presentará una serie de estrategias administrativas sugeridas para la correcta gestión de la carga laboral del personal docente en ambientes híbridos o virtuales en aras de mejorar su percepción de carga y mitigar problemas de salud física y psicológica.

Por último, se presentarán las conclusiones y recomendaciones que servirán como base para futuros trabajos, estrategias gerenciales o para conocimiento del público.

## **2. Análisis de la situación problema**

### **2.1 Descripción del problema de investigación**

Las condiciones de trabajo a nivel mundial se han visto afectadas desde el cambio en las condiciones de salud en el mundo, esto a raíz de la emergencia sanitaria causada por el COVID-19, específicamente desde marzo del 2020. En Colombia debido a la crisis sanitaria, el gobierno optó por mitigar esta situación con el cese de actividades, dando lugar a un confinamiento generalizado y obligatorio, también llamado aislamiento preventivo. Debido a este cambio, se tuvieron afectaciones a nivel social, económico, ambiental, entre otros, donde el factor con mayor impacto fue el factor económico, llevando así a que las empresas y su talento humano ya no pudieran operar de manera presencial. Así mismo, el ámbito laboral tuvo una transición del trabajo presencial al trabajo virtual.

De esta manera se crea la necesidad de optar por otras modalidades de trabajo (diferentes a la presencialidad) con el fin de generar condiciones para la reactivación económica segura, después del aislamiento preventivo.

Al trasladar el trabajo presencial al trabajo en casa por obligatoriedad se vio necesario el regular esta disposición, que mediante la circular 021 de marzo de 2020, se clarifica, que dicho trabajo era habilitado por parte del empleador durante la emergencia sanitaria como una medida temporal, esto con el fin de no confundir los requisitos legales exigibles en la modalidad del teletrabajo (Ministerio de Trabajo, 2020).

Siendo así, el trabajo en casa ha ido aumentando a la par con las horas de trabajo. Según la firma NordVPN (como lo citó Espinoza, 2022) plantea que “la jornada laboral subió pues desde casa es común estar más horas frente a la pantalla sin tener en cuenta el tiempo” (p.1). Llevando así a una sobrecarga laboral, ya que el trabajador no tiene una noción de su tiempo, ocasionando un exceso de trabajo. Así entonces, la percepción de la carga laboral por

parte del trabajador se percibe cómo mayor al considerar un tiempo superior destinado a actividades laborales.

De esta manera, el enfoque de este trabajo es la percepción de la carga laboral, la cual se define según el Ministerio de la protección social, en la Resolución 2646 de 2008, en el art. 3 como las tensiones como el resultado de la unión de las cargas física, mental y emocional.

Cabe resaltar, que este tema no es ajeno para el sector educativo en Colombia, el cual ha enfrentado diferentes cambios, con el fin de responder a sus labores en la pandemia. Para las instituciones fue difícil la adaptación de sus funciones desde la presencialidad a la virtualidad ya que los docentes no estaban debidamente capacitados para afrontar esta situación, dónde, inclusive muchas de estas instituciones no contaban con plataformas especializadas para continuar con la enseñanza virtual.

Hoy en día es diferente, de acuerdo a Mendoza (2020) según el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES), para el año 2020, 111 universidades contaban con campus de e-learning, lo cual significó un incremento del 17% en comparación con los datos del 2019. Sin embargo, para el 2020 en el periodo de inicio de la pandemia, no todas las universidades, ni sus docentes estaban preparados para una transición forzada del 100% a un entorno virtual.

De aquí nace, el segundo interrogante del estudio, el cual es la percepción de la carga laboral en época de pandemia de la Universidad Cesmag puesto que mediante la circular 34 propone el trabajo en casa. Llevando a la universidad a crear plataformas virtuales como lo es TAU en línea.

Según Thompson (2021), en su informe “La situación del personal y la profesión docente en el mundo” La carga de trabajo se ha intensificado, llevando a que de los docentes encuestados: 55% afirman que es insostenible la carga de trabajo mientras que el 66% de ellos

considera que son los requisitos “administrativos” los que más contribuyen a la excesiva sobrecarga laboral que sufre el personal docente, más allá de sus responsabilidades docentes.

Se denota entonces el problema a analizar el cual es la percepción de carga laboral en tiempo de pandemia, dado que éstos tuvieron que acoplarse en tiempo récord a su nueva disposición laboral, el trabajo en casa. Así entonces, se busca analizar uno de los problemas que esta modalidad de trabajo tuvo, la cuál es la sobrecarga laboral que ha implicado que los docentes trabajen más de su horario habitual con una mayor exigencia, requiriendo un tiempo adicional para llevar a cabo las funciones propias de la enseñanza.

Esta sobrecarga percibida trae consigo diversos factores a estudiar tales cómo el estrés laboral, causado por, entre otros motivos, por no contar con factores ergonómicos apropiados, capacitación, herramientas idóneas y deficiencias en la capacidad tecnológica y conectividad.

## **2.2 Formulación del problema de investigación**

¿Cuál es la percepción de carga laboral bajo modalidad de trabajo en casa en tiempo de pandemia de los docentes de tiempo completo del programa de Administración de Empresas de la Universidad Cesmag?

### **3. Objetivos**

#### **3.1 Objetivo General**

Determinar la percepción de carga laboral bajo modalidad de trabajo en casa en tiempo de pandemia en los docentes de tiempo completo en el programa de Administración de Empresas de la Universidad Cesmag.

#### **3.2 Objetivos específicos**

- Identificar antecedentes relacionados con el trabajo en casa y su relación con la sobrecarga laboral;
- Determinar factores que afectaron la carga laboral de los docentes de tiempo completo del programa de Administración de Empresas de la Universidad Cesmag, al realizar trabajo en casa en tiempos de pandemia;
- Formular estrategias para minimizar la percepción de la carga laboral de los docentes de tiempo completo del programa de Administración de Empresas de la Universidad Cesmag.

#### **4. Justificación**

La presente investigación se enfoca en determinar la percepción de la carga laboral por parte de un grupo de docentes, dado los cambios que trajo la pandemia y la modalidad de trabajo en casa. En este contexto, la realidad laboral en el sector educativo está muy alejada de toda la normatividad, dado que los docentes han padecido por aprender nuevas herramientas tecnológicas de manera repentina para poder realizar su trabajo de manera eficiente y eficaz y así poder responder a esta nueva dinámica que se vivió durante la pandemia.

Dicho lo anterior, esta modalidad de trabajo repercute en la calidad de vida de los docentes y sus familias, puesto que, el ambiente laboral y familiar por dicha modalidad se inicia a combinar llevando a un incremento de desventajas para el trabajo en casa como lo son: la carga laboral, el manejo de horarios de trabajo, la salud mental, las relaciones interpersonales, entre otras.

De esta manera, dentro del objeto de estudio se encuentran las instituciones de educación superior o Universidades y entre éstas se ha seleccionado a la Universidad Cesmag de la ciudad de San Juan de Pasto, donde en específico se seleccionará a un grupo de docentes de tiempo completo, debido a que son trabajadores con una carga designada de 40 horas semanales, quienes en tiempos de pandemia sus horarios laborales se extendieron de lunes a domingo debido a que en su tiempo independiente debían atender solicitudes de los estudiantes más allá de las horas dedicadas a actividades de docencia, investigación o administrativas.

Finalmente, esta investigación es de gran importancia, ya que es el primer estudio que se realiza en la universidad frente a esta problemática, lo cual significa, que esta investigación permitirá la conceptualización teórica que permitirá dar respuesta a posteriores estudios, los cuales darán pie a formular estrategias y soluciones tanto teóricas como prácticas, donde, sin lugar a duda servirá para la toma de decisiones en el futuro ya que como se vio en el año 2020 el

mundo puede variar repentinamente, por lo cual se debe ir a la vanguardia para así poder reinventarse.

## **5. Metodología**

Para el desarrollo del presente trabajo, se ha optado por recolectar información que permita posteriormente realizar el propósito de este estudio, siendo así, se apoyara este estudio en un enfoque cualitativo, soportado en lo que Hernández (2014) afirma:

El enfoque cualitativo también se guía por áreas o temas significativos de investigación. Sin embargo, en lugar de que la claridad sobre las preguntas de investigación e hipótesis preceda a la recolección y el análisis de los datos (como en la mayoría de los estudios cuantitativos), los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y el análisis de los datos. (p.7)

Este enfoque permitirá recolectar y analizar información que posteriormente será el camino para dar solución a los diferentes interrogantes presentados en el transcurso del estudio.

El método empírico analítico es el mecanismo de estudio basado en la experiencia, que toma en cuenta todos los elementos presentes dentro de una investigación en relación con la causa y efecto de un tema en específico. Con él se puede no solo indagar sobre un determinado tema, sino deducir circunstancias de manera medible y cuantificable, que finalmente de la mano del método científico se encarga de argumentar sus teorías una vez identificada la incógnita para luego dar marcha al análisis de esta (Definición xyz, s.f, p.1).

Para el desarrollo de esta investigación se utilizó el método empírico analítico, considerado como el más adecuado para llevar por el mejor camino este estudio, el cual permitió abordar los diferentes interrogantes, definidos para realizar el análisis de la percepción de carga laboral bajo modalidad de trabajo remoto en tiempo de pandemia de los docentes de tiempo completo, de igual manera se podrá realizar a través del contacto y análisis del mismo, siendo este método el más adecuado para dar respuesta y solución a los objetivos planteados al inicio de esta investigación.

El objetivo principal del trabajo es formular analizar la percepción de la carga laboral de los docentes. Para ello, se utilizará la encuesta para la recolección de datos, que, con preguntas adecuadas se podrá obtener la información pertinente para realizar el respectivo análisis, de esta manera se optara por un cuestionario escrito en el cual se estipularon preguntas abiertas y cerradas para dicho propósito.

## **6. Marco de referencia**

Según La Organización Mundial de la Salud (OMS), (citado en Guerrero, 2020) define la pandemia de COVID-19 como una enfermedad infecciosa causada por el coronavirus que se ha descubierto más recientemente. Tanto este nuevo virus como la enfermedad que provoca eran desconocidos antes del brote en Wuhan (China) en diciembre de 2019. De esta manera, debido a la pandemia, se desencadenaron varias problemáticas en el entorno laboral ya que los trabajadores, en su mayoría, estaban acostumbrados a laborar de manera presencial, por ende, al encontrarse con este cambio tan repentino se asumieron soluciones para mitigar esta problemática. Entre estas opciones se empezó a implementar el trabajo en casa, el cual con base al 'Cuarto Estudio de Penetración del teletrabajo en Empresas Colombianas' 2018, se evidencio que a la fecha se contaba con 122.278 teletrabajadores teniendo así un incremento del 400% aproximadamente a raíz de la pandemia (Ministerio de las TIC 2020).

Por lo anterior, es necesario promover óptimos estilos de comunicación e interacción en el trabajo en casa, dado que a partir de un buen liderazgo se puede promover la creación de oficinas virtuales, que en este contexto son sumamente importantes ya que por medio de estas se puede lograr un equipo de trabajo efectivo y evitar situaciones que provoquen un mal ambiente organizacional ya que este puede generar estrés laboral, que según la Organización Internacional del trabajo (2016) señala que “La investigación sobre el estrés en el mundo del trabajo se ha incrementado desde los años 90, y en especial en lo referente al impacto del estrés relacionado con el trabajo en la salud de los trabajadores y a su gestión” (p.2).

Desde un punto de vista práctico, cabe mencionar que los tiempos actuales en relación a las condiciones laborales son diferentes a las practicadas décadas atrás, por tanto, para esta investigación se tomó en consideración los cambios que estaban presentando las organizaciones por la pandemia COVID – 19. Uno de los actores más afectados son los trabajadores quienes al ser un recurso indispensable en las organizaciones, se les debe procurar una buena calidad de

vida laboral la cual a su vez genera un aumento en el rendimiento. Es así como el Departamento Administrativo de la Función Pública (2012), define la calidad de vida laboral como el proceso que busca crear, mantener y mejorar las condiciones del trabajo, favoreciendo en su permanente y participativo desarrollo social, personal y laboral.

Es así, que frente a una situación inestable y de incertidumbre como fue la pandemia, los trabajadores prefieren conservar su trabajo a fin de obtener ingresos y percibir cierta estabilidad en sus vidas a tener que sobrellevar una crisis económica por lo que estarían dispuestos a adaptarse a las nuevas condiciones laborales que sus empresas les presentan, normalizando la carga laboral, la cual es definida por Carmo, et al. (2010) la situación en la cual el trabajador aumenta bien sea por voluntad propia o por determinación del empleador la carga horaria, trabajando horas más allá de lo habitual. La realización de actividades en exceso puede implicar una restricción parcial o total de horarios de ocio o descanso. Esta carga laboral, genera en los trabajadores estrés laboral, el cual según Botica (s.f) plantea que, el estrés laboral es uno de los problemas de salud a los que se está prestando mayor atención.

Por la pandemia, en Colombia se adoptaron términos como trabajo remoto y trabajo en casa los cuales en un inicio se estaban asimilando como la modalidad del teletrabajo, pero estos términos son totalmente diferentes en cuanto a su concepto y su normatividad, dando lugar a diferencias, para no confundir estos términos y además justificar la elección de la población y su denominación laboral, en la siguiente sección, se presentará una tabla de las diferencias entre las modalidades de trabajo presentes en Colombia hoy en día, junto con los resultados de una extensa revisión bibliográfica relacionada al tema de investigación.

## **7. Presentación de resultados**

En el presente capítulo se explican los resultados obtenidos que dan respuestas a los objetivos específicos de la investigación los cuales se dividen en tres puntos: antecedentes relacionados con el trabajo en casa y su relación con la sobrecarga laboral, factores que afectaron la carga laboral de los docentes y estrategias para minimizar la percepción de la carga laboral.

### **7.1. Antecedentes relacionados con el trabajo en casa y su relación con la sobrecarga laboral**

Teniendo en cuenta, la coyuntura del tema de esta investigación con respecto a la percepción de los docentes en cuanto a la carga laboral, se tiene como primer antecedente, el trabajo de grado de la percepción de la calidad de vida laboral en un grupo de docentes universitarios.

El autor Perdomo (2021) plantea que, los docentes cómo trabajadores se encuentran expuestos a factores de riesgo por lo cual es importante desarrollar un análisis más profundo de la percepción que poseen los profesores sobre sus condiciones objetivas y subjetivas en el ámbito laboral. Es así, que el objetivo general de dicha investigación es describir, desde una perspectiva fenomenológica, la percepción sobre la calidad de vida laboral que tiene un grupo de docentes de tiempo completo.

En el desarrollo de dicho trabajo, los docentes denotan que las relaciones interpersonales inciden de modo relevante en el clima organizacional. Es así que el ámbito del trabajo no debe interferir en el privado y viceversa, resaltando como los factores objetivos (como el ambiente físico, y tecnológico) y los subjetivos (como el ambiente privado, y el mundo laboral), son la suma de la interpretación que realiza el trabajador sobre su situación laboral y cómo influye en su bienestar laboral.

Los resultados indican que para los docentes la percepción de la calidad laboral va a depender del espacio físico que cuente con suficiente mobiliario, ventilación e iluminación, así como con equipos tecnológicos que les permita desarrollar de manera eficiente sus actividades; de igual modo, contar con una carga y jornada laboral justas en relación con las responsabilidades y competencias del trabajador.

La importancia de esta investigación radica en la percepción de valor que los docentes tienen sobre su labor, la cual se encuentra relacionada con el aporte de la docencia a la sociedad, debido al componente social de la educación en pro del desarrollo de profesionales íntegros. Como consecuencia de ello, los docentes presentan un alto nivel de compromiso que éstos tienen con la constante actualización de conocimientos para transmitirlos a los estudiantes y la vocación que hace parte de su interés personal que constituye una forma de vida y un proyecto personal y profesional.

Finalmente, el aporte de esta investigación está en función de generar conocimiento comprensivo sobre las experiencias afrontadas por los docentes en su tiempo de labor en la pandemia. Por esta razón, la recomendación para este estudio es implementar políticas de bienestar y planes de mejora que vayan en dirección de la calidad de vida laboral de los docentes, a través de procesos de intervención psicosocial, pues se ha demostrado una positiva relación entre la innovación y el éxito empresarial porque se puede obtener de ellos cierto grado de implicación, mayor productividad y altos índices de compromiso organizacional.

Como segundo antecedente, se tiene el trabajo de grado Condición laboral del personal docente y su percepción respecto al teletrabajo en la pandemia: el caso del Recinto de Paraíso de la Universidad de Costa Rica en el 2020, donde su autor Gómez, et al. (2022), plantea como objetivo dar a conocer los resultados obtenidos sobre la experiencia en la enseñanza – aprendizaje, en el marco de la virtualización de la actividad docente en el año 2020.

En esta investigación se propuso evidenciar y sistematizar la situación laboral de este conglomerado de docentes y propiciar un espacio para que compartiera sus vivencias de manera que los insumos sirvieran para la toma de decisiones futuras.

Se investigó a través de este estudio, si el personal docente contaba o no con las condiciones adecuadas para el trabajo remoto. Se evidenció el caso de docentes que adaptaron espacios en sus hogares para realizar esas tareas e incluso compartirlos con otros miembros de su entorno, aumentando así la percepción de la carga laboral y denotando que el entorno familiar y el entorno laboral en tiempos de pandemia se vieron afectados por la confusión de entornos, al no poder diferenciar espacios de enseñanza y espacios para compartir con sus familias.

Para enfrentar la situación, el personal docente debió distribuir su práctica de enseñanza en el diseño de actividades sincrónicas y asincrónicas. Para ambas modalidades fue necesario la preparación de materiales y actividades, lo cual supuso una recarga en sus labores al tener que reconvertir la praxis docente. Además, se debía destinar tiempo para la atención de consultas del estudiantado, por lo que la mayoría del personal docente consideró que su carga laboral fue mayor durante este período.

Es por ello, que para la conclusión de esta investigación se ha marcado tanto la interacción docente – estudiante como la de estudiante – estudiante se vio afectada durante las actividades sincrónicas en este nuevo contexto.

Por lo general, esa intercomunicación se vio interrumpida debido a factores externos como fallas en el equipo y en la conexión a Internet, así como a la suspensión del servicio eléctrico. Asimismo, se mencionaron casos en los que la interacción se vio afectada por el entorno propio de las personas involucradas, ya que tenían responsabilidades de cuidado a otras personas, o porque debían compartir espacios de trabajo con los demás miembros de su entorno. A lo anterior se suma la percepción de que el estudiante no estaba preparado para enfrentar este nuevo contexto.

Como tercer antecedente se encuentra la investigación realizada por López et al. (2021) denominada “Encuentros y desencuentros en el proceso laboral: Percepción docente en el contexto de la pandemia La Universidad Autónoma de la Ciudad de México“, el objetivo general es indagar la percepción del profesorado de nivel superior respecto de su trabajo académico durante el cambio de modalidad de presencial a virtual en el primer semestre del año 2020 se explora cómo vivieron y experimentaron los docentes universitarios este tránsito. Se asume que ni las instituciones, ni los estudiantes y docentes se habían preparado para un cambio que se alargaría por el resto del ciclo escolar y que involucraría modificaciones en la planeación de las asignaturas y en los recursos con los que se contaba para enfrentar la transición, así como en la distribución de horarios y las diferentes cargas de trabajo.

La educación a distancia requiere contar con un modelo de gestión sobre el cual se puedan implementar los cursos y las diferentes formas de evaluación, el personal docente debe planificar y diseñar previamente los materiales de todo el curso, en donde puede claramente evidenciar un aumento en su carga de trabajo en el desarrollo de estas actividades y sea más complicado ajustar tiempos y tareas a las necesidades que se van presentando en cada grupo.

En este sentido, a pesar que presenta mayor posibilidad para el estudiante, de la misma manera puede generar inconvenientes como la asincronicidad representa un obstáculo para la comunicación a través del lenguaje corporal, las emociones y sentimientos de los participantes, el enfoque didáctico a distancia debe ser diferente al presencial, por lo tanto, las instituciones deben capacitar a su personal en el diseño y adecuación de los planes de estudio. Además, pueden presentar beneficios tales como ofrecer tiempos, espacios, tranquilidad y estilos de aprendizaje que respondan a las necesidades de la diversidad de estudiantes.

En la investigación se encontró que los docentes consideran que esta modalidad académica virtual ayuda a evitar deserción, responden con resiliencia a la situación de

emergencia, apoyan a estudiantes con material que pueden consultar a su ritmo, pueden dar un mayor número de asesorías y no pierden tiempo desplazándose.

Finalmente, se concluyó que, cuando implementaron la transición de la modalidad presencial a la virtual no exploraron las condiciones de los docentes en cuanto a la posesión del equipo necesario, ni a las circunstancias particulares para usarlo o de los espacios requeridos para desempeñar su labor desde su casa, se observa que los docentes creen que podrían diseñar cursos en modalidad mixta o a distancia

Se puede concluir que la Universidad Autónoma de la ciudad de México logró un híbrido que dio respuesta a la emergencia y colocó a los docentes en la posibilidad de experimentar una nueva modalidad, reconocer sus bondades y reflexionar sobre su práctica.

### **7.1.2. Marco normativo**

Al trasladar el trabajo presencial al trabajo en casa por obligatoriedad se vio necesario el regular esta disposición, que mediante la circular 021 de marzo de 2020, se clarifica, que dicho trabajo era habilitado por parte del empleador durante la emergencia sanitaria como una medida temporal, esto con el fin de que no confundir con los requisitos legales exigibles de la modalidad del teletrabajo. (Ministerio de Trabajo, 2020).

En Colombia la modalidad de trabajo regulada en la normatividad era únicamente el teletrabajo, con la pandemia las modalidades de trabajo se ampliaron y con ello su regulación, es así que, se hace mención de las diferencias de dichas modalidades dado que, para el desarrollo del presente documento se vio la necesidad de clarificar estos conceptos para evitar una confusión en cuanto a términos.

Tabla 1

*Diferencias entre Teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto*

Norma	Diferencias
Teletrabajo Ley 1221 de 2008	<ul style="list-style-type: none"> <li>-La jornada laboral será la máxima legal, y existirá respeto por el trabajo de horas extras, dominicales y recargos diurnos y nocturnos</li> <li>-Quien debe proveer al trabajador con los elementos es el empleador, así como garantizar el mantenimiento de estos</li> <li>-El empleador debe otorgar un subsidio para el pago del internet y la energía.</li> </ul>
Trabajo en Casa Ley 2088 de 2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Será la máxima jornada máxima legal, y existirá respeto por el trabajo de horas extras, dominicales y recargos diurnos y nocturnos. Tiene la garantía de la desconexión laboral</li> <li>-Podrá acordarse con el trabajador que él use sus propios equipos y demás herramientas, en caso de que el trabajador no acepte o no acuerde con el empleador, este último deberá dar las herramientas para ejecutar la labor contratada.</li> <li>-El empleador debe otorgar el subsidio de transporte, como auxilio de conectividad a quienes devenguen menos de 2 SMMLV.</li> </ul>
Trabajo remoto Ley 2121 de 2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Aplican las jornadas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo. Las partes pueden acordar la distribución de la jornada pactada y su distribución en la semana sin que implique un cumplimiento estricto de horario al día. Aplica la Garantía de la desconexión laboral.</li> <li>-El empleador es quien debe disponer todas las herramientas y equipos de trabajo</li> <li>-El empleador debe otorgar un subsidio para el pago del internet y la energía.</li> </ul>

*Nota:* Esta tabla fue elaborada por la autora de la investigación con base a la Ley 2121 de 2021, Ley 2088 de 2021 y la ley 2121 de 2021.

**7.2. Factores que afectaron la carga laboral de los docentes de tiempo completo al realizar trabajo en casa en tiempos de pandemia**

Para abordar los factores que afectaron la carga laboral se presentarán los resultados obtenidos del estudio de campo realizado con los docentes del programa de administración de empresas de la Universidad Cesmag, para ello se tuvo en cuenta los 9 docentes de tiempo completo quienes desempeñaron su labor en el periodo establecido de la pandemia.

Para el análisis de las respuestas se tuvo en cuenta la percepción del docente junto con información obtenida de revisión bibliográfica que conforma lo expuesto por el docente y que sirve para el análisis del presente trabajo.

A continuación, se presentan las respuestas y los respectivos análisis en la tabla Entrevista para la percepción de la carga laboral.

Para entrar en contexto, el entorno laboral antes que iniciara la pandemia, normalmente se desarrollaban actividades de manera presencial en la Universidad Cesmag, con estrategia de clases magistrales, talleres e investigación, se percibe entonces un entorno normal en condiciones los docentes por su experiencia ya habían adquirido su labor en criterios de una rutina la cual disponía de su jornada laboral de 40 horas, de las cuales los docentes distribuían en el marco del curriculum establecido en las fichas que se desarrollaron a inicios de semestre en aras de dar cumplimiento a lo establecido por la institución. Es así como la labor docente en el año 2020 toma un cambio drástico debido a la mencionada pandemia, transformando la docencia a un ámbito virtual el cual trae consigo factores fundamentales que incidieron en el aumento de la carga laboral, puesto que se adoptó el uso de las herramientas tecnológicas para poder reinventar el sistema educativo brindando soluciones a las instituciones educativas para que puedan seguir en su ejercicio.

Tabla 2

*Entrevista para la percepción de la carga laboral*

Pregunta: ¿Cómo era el entorno laboral durante la pandemia?
Respuestas: R1: Al ser inesperado, la estrategia metodológica cambió, se encontraron diferentes alternativas las cuales se afrontan con compromiso, responsabilidad y el uso de las TIC. R2: Se tuvo que adecuar espacios para evitar ruidos, invertir un nuevo computador, micrófono, cámara y aprender a usar las herramientas en especial en materias cuantitativas que eran más complejas, ya que estábamos acostumbrados a usar tableros. R3: Muy agradable, aunque no óptimo, pero con buenas condiciones de espacios y tecnología para poder trabajar. R4. Tuvimos que convertir el comedor en escritorio, además de cambiar el manejo de clases

usando tecnologías con los estudiantes a lo cual no estábamos adecuados  
R5: Hubo alteraciones significativas internas y externas. Cambio a clases virtuales y no asistencia presencial. Al igual que externamente las relaciones con otras entidades se vio afectada.

R6: Fue más difícil y estresante por no estar preparados. La carga laboral fue más extensa, tanto en espacios académicos que requerían más tiempo de lo programado para clases, reuniones y capacitaciones.

R7: No se cumplía con el horario, sino que se sobrepasaba el horario planeado. Se continuaban las actividades sin importar lo establecido sumado con capacitaciones que no estaban contempladas en nuestro horario programado.

R8: Personalmente, estaba solo. Cómo seres sociales se requiere una retroalimentación, y con falta de visibilidad entre estudiante y docente, no es lo mismo.

R9: No estábamos preparados, tuvimos que aprender a usar plataformas como meet, con capacitaciones en la plataforma TAU para registrar recursos y actividades. Pero fue difícil por apenas aprender a usar la plataforma porque no teníamos tiempo.

#### Análisis de Respuestas:

El trabajo en casa fue una medida ocasional y transitoria en el marco del COVID-19, la cual, ha permitido a los trabajadores continuar con las medidas de aislamiento preventivo obligatorio y promover la continuidad de sus empleos. No obstante, la percepción de los docentes en cuanto al entorno laboral aborda temas acerca de las adecuaciones en el espacio físico en donde se vieron obligados a comprar computadores para desempeñar sus funciones. Desde la perspectiva del sector docente, el trabajo remoto en casa no solo implicó un incremento en su carga laboral, sino también afección directa en su salud mental y física. De igual manera los docentes coincidieron al decir que la carga laboral había aumentado.

Pregunta: ¿Cuál era su horario habitual de inicio y finalización de trabajo antes y durante la pandemia? ¿Se sentía cómodo con el horario de la pandemia?

#### Respuestas:

R1: Se cumplían con las 40 horas establecidas entre académica, proyección social e investigación, pero el horario se extendió por la atención más personalizada a estudiantes a través de correos y WhatsApp, por lo que la carga aumentó. No se respetaba el horario de atención por fuera del horario laboral.

R2: Había actividades como reuniones que se extendían, las clases se trabajan en horarios pertinentes que debían mantenerse. Era complejo distinguir la vida profesional de la personal. No había interacción para hablar de otros temas con personas o estudiantes. No había cambio de ambiente y se volvía rutinario.

R3: Son 40 horas semanales sin exceder 10 horas por día para cumplir actividades de investigación. La pandemia se extendió de 7 de la mañana a 10 de la noche. No me sentía cómodo porque se requería más tiempo de trabajo.

R4: Nosotros manejamos nuestro tiempo, pero ahora requerían más tiempo para capacitarnos, atender y llamar estudiantes. Por uso de dispositivos e internet, tocaba dejarles actividades extra para que estudiantes de los pueblos se puedan actualizar.

R5: Antes 8 horas diarias, 40 semanales de ley, que se desarrollaban normalmente. Durante la pandemia se duplicaron, donde se incluía las horas de clases, y horas para preparar las clases haciendo uso de tecnología que causaron un trauma en mi persona dada la naturaleza de mis temas que se dificultan, que lo hacían traumático. Pero después nos fuimos acomodando. El trabajo fue más duro y complicado durante la pandemia.

R6: De lunes a viernes, 40 horas semanales. Había reuniones extemporáneas durante la pandemia las cuales salían de las horas normales.

R7: Antes se tenía establecido un horario al que estábamos acostumbrados. Durante la pandemia, me sentía incomoda al inicio, fue duro y absorbente, generaba estrés. En docencia es mejor la presencialidad, al poder escuchar las opiniones de los estudiantes en las otras labores de investigación y asesoría es mejor virtual al poder organizarse mejor.

R8: Dedicamos 8 horas de trabajo diario presencial, según la carga académica puede variar. En tiempos de pandemia estábamos dedicados de 7 am a 10 pm de manera continua. Lo que afectaba la salud y la familia. No teníamos otra opción, por lo que afectó la salud por problemas de estrés.

R9: No cumplía 8 horas diarias, era más. Iniciaba a las 7 am y terminaba a las 10, incluso sábados, domingos y festivos por lo que el horario se triplicó.

#### Análisis de Respuestas:

Se enfatiza que el horario implementado a raíz de la pandemia, generó una carga laboral, y enfermedades, dado que las reuniones de capacitación aumentaron durante esta nueva modalidad de trabajo en casa, los docentes se han encontrado con nuevos desafíos. Según la Organización Internacional del Trabajo (2020) los estudios acerca del teletrabajo han demostrado que los trabajadores que laboran desde casa tienden a disponer más horas a comparación de las horas laboradas en presencialidad; en parte debido al tiempo que se utiliza para desplazarse es sustituido por actividades laborales y también debido a los cambios en las rutinas de trabajo y a la desaparición de los límites entre el trabajo y la vida personal (p.5).

Pregunta: Usted tenía conocimiento de las TIC (Las herramientas que utilizó para poder dictar clases durante la pandemia). ¿Cómo fue este cambio?

#### Respuestas:

R1: Caótico, pero se realizaron procesos de capacitación rápidos para manejo de plataformas.

R2: Se conocía de Moodle, y otras herramientas, pero no se usaban. Las capacitaciones me ayudaron. En lo virtual se requería preparar material docente cómo videos y diapositivas que requerían tiempo extra. Era un problema contar con material docente.

R3: Se conocía la plataforma Moodle pero se amplió el abanico de herramientas. Antes se usaban en un 20% hoy es del 90% el uso de plataformas.

R4: Tenía conocimiento, pero otra cosa es empezar a trabajar con ellos de manera inmediata. Tuvimos capacitaciones para manejo de herramientas. Uno las puede mejorar, pero los estudiantes no están acostumbrados.

R5: Fue traumático y difícil. Me apoyé de otros docentes, para grabar videos, y trabajar herramientas de Google y Zoom. Pero fue positivo para aprender herramientas que se quedaron en la Universidad.

R6: las conocía, pero después se usaron más usando plataformas y herramientas como ta o meet.

R7: Usaba herramientas Tic para realizar las clases y presentaciones, pero en el uso de cámara y micrófono fue algo nuevo que se fue aprendiendo en la marcha.

R8: no tenía mucho conocimiento sobre ellas, nadie estaba preparado por lo que realizamos un proceso de capacitación rápido, para adaptarnos a esta nueva situación.

R9: Fue difícil porque no manejaba zoom, y tuvimos varias dudas. Tenía una base de manejo de plataforma de otra universidad.

#### Análisis de Respuestas:

La educación virtual desencadena en los docentes tensión debido a que la mayoría de los entrevistados lo percibió como un cambio drástico, ya que no contaban con la formación y el conocimiento suficiente para poder utilizar las herramientas tecnológicas que se implementaron, es así, que al no estar preparados para este contexto de virtualización se tiene un incremento en las actividades que debían cumplir teniendo en cuenta sus currículos a inicios de cada semestre. Cabe mencionar que, para el primer semestre de la pandemia este cambio se acentuó más porque los docentes ya en un inicio de año habían planeado las actividades del semestre, sin embargo, al encontrarse con esta situación repentina se vieron obligados a cambiar varios aspectos del plan curricular.

#### Pregunta: ¿Usted contaba con las condiciones adecuadas para el trabajo en casa?

##### Respuestas:

R1: Se tuvo que asumir los costos de compra de equipos, pago de servicios, adecuar espacio logístico.

R2: Se realizó una adecuación e inversión en escritorio, cámara y micrófono.

R3; Si, contaba con un estudio, equipos y conectividad, haciendo una inversión para comprar equipos nuevos.

R4: Nos tocó cambiar pensando en problemas ergonómicos, por trabajo en una mesa y silla de dos horas además del estrés, se necesita una interacción social. En cuanto a equipos necesité un mejor computador con mejor resolución y velocidad al igual que el internet. Además, el computador tenía que compartirlo con mis hijos.

R5: no, inicialmente. Se hicieron arreglos en el hogar, una habitación aislada para impartir clases.

R6: Contaba con un buen computador, no tuve problemas más de haber comprado una nueva silla adecuada para el tipo de trabajo.

R7: Fuimos adaptando, cambiando velocidad de internet al tener una familia de docentes. Adecuamos espacio, con escritorios, nuevo portátil, sillas de tal forma que las clases se realizaron en estudio, comedor o habitación. Se hizo un gasto para mejorar en el hogar.

R8. El espacio era suficiente para poder abordar la situación de emergencia.

R9: Tenía mi escritorio, una oficina sola lo que fue una ventaja. Con mi portátil personal y me ayudé de llamadas y correo para comunicación. Trabajamos mañana tarde y noche por el envío de mensajes y correos todos los días de la semana. Teníamos que usar horas para labores de investigación por lo que las labores fueron más pesadas.

#### Análisis de Respuestas:

Se puede evidenciar que no todos los docentes contaban con un espacio de trabajo que les permitiera desarrollar sus labores de manera óptima, poco a poco fueron adquiriendo bien sea un escritorio, una silla o un computador portátil que les posibilite trabajar. La transformación de algún espacio de la casa para acondicionarlo como oficina era de suma importancia para cada docente.

Según Ordóñez (2018) las condiciones del trabajo que actúan de forma directa sobre la salud emocional física y social de los docentes interfieren en la disposición en el desarrollo de actividades, donde en algunos casos no se tiene la percepción del daño que esto pueda generar. Es, por tanto, que es de vital importancia reconocer los factores que están vinculados con la percepción de carga laboral y que pueden generar riesgos para la salud del trabajador.

En este sentido, al identificar que el espacio de trabajo juega un papel importante, se derivan situaciones de estrés que se relacionan con las actividades laborales que se realizan desde el hogar y se pueden presentar consecuencias críticas si no se manejan de manera adecuada.

Pregunta: ¿Por parte de la Universidad se brindó capacitaciones dirigidas a enfrentar el nuevo contexto educativo?

#### Respuestas:

R1. Se realizaron capacitaciones para manejo de plataformas en horario laboral, con ritmos de aprendizaje variados, pero siempre hubo alguien para apoyarnos. Se tuvo que realizar una inversión adicional en equipos y servicios de internet.

R2: Hubo un diplomado para manejo de plataformas y creación de materiales de aprendizaje. Un diplomado. Pero el problema era el tiempo requerido para preparar

R3: desde desarrollo de software tuvimos capacitaciones prácticas.

R4: Nos capacitó de manera virtual, pero era necesario también realizar la práctica para que resuelvan las dudas inmediatamente, tocaba cacharrear. Hubiera sido bueno una ayuda de un psicólogo para el manejo del estrés laboral y familiar. No conocía que había esa ayuda para administrativos. No estaban preparados.

R5: Hubo capacitaciones en herramientas tecnológicas para uso de herramientas TAO y en cómo llevar clases virtuales.

R6: Capacitaciones con relación a tic y técnicas para usar durante las clases.

R7. Capacitación en herramientas de Google para interactuar con estudiantes.

R8: Se suponía que como personal docente conocíamos el uso de las herramientas, hasta cierto punto. Pero hasta el conocimiento pleno, nosotros tuvimos que ser autodidactas en tiempos fuera de nuestra labor como docente. Tuvimos docentes capacitándonos en tiempos pertinentes, con voluntad y motivación.

Análisis de Respuestas:

Los docentes están muy agradecidos por las capacitaciones, pero hacen énfasis en que se utilizó tiempo independiente del docente para recibir dichas capacitaciones, disminuyendo en gran medida el tiempo libre. Es así que señalan que hubo un aumento de carga laboral.

Pregunta: ¿Cuál fue su percepción del apoyo brindado por la Universidad a los docentes de tiempo completo, tuvieron algún auxilio?

Respuestas:

R1: No hubo ese reconocimiento al aporte realizado, sería bueno un reconocimiento moral o económico si es posible.

R2: Financieramente era complicado, había costos laborales más altos. Fueron intangibles, mayor fue el agradecimiento por parte de los estudiantes. No hubo auxilio sólo se apoyó prestando equipos por parte de la universidad.

R3: No económico, pero se nos permitía venir a usar equipos muy limitadamente.

R4: La universidad fue eficiente, pero debíamos tener más tiempo para las capacitaciones, me tocó cambiar internet y mejorar el computador para cumplir las actividades más eficientes.

R5. No hay ayuda económica, pero sí apoyo en el manejo de plataforma y herramientas. Tanto de las oficinas cómo de compañeros.

R6: Las capacitaciones fueron buenas por los cursos realizados, pero no hubo auxilio económico, tampoco apoyo psicológico. Tuvimos mucho estrés afectando mis nervios.

R7: no económico, pero sí de capacitaciones desde un comienzo para hacer uso de la plataforma y nos apoyamos con docentes que conocían la plataforma.

R8: La universidad manejó de manera prudente y rápida la situación de tal manera que no se perdiera tiempo. El apoyo fue hasta lo que pudo, al tener el conocimiento suficiente para dictar nuestro trabajo. Tuvimos el apoyo en procesos de capacitación que era lo necesario en ese tiempo. La universidad nos dio los medios para realizar procesos de capacitación y desarrollo de actividades cómo pausas activas que eran importantes. Hubiese sido necesario algo más que el contacto por plataforma que no fue suficiente.

R9: La universidad contrató a una persona que esté en el soporte continuo de la plataforma, nosotros los llamábamos de mañana tarde y noche. Había un profesor encargado de los problemas e inquietudes de nuestra parte. No hubo subsidios o dinero extra, era un gasto personal.

Análisis de Respuestas:

Los docentes enfatizan que hubo apoyo por parte de la universidad, pero no tuvieron reconocimiento tanto monetarios como motivacionales. De la misma forma, hace referencia

que la flexibilidad de las condiciones laborales tomó prioridad, teniendo en cuenta que los estereotipos de trabajo han cambiado, dado que las tareas y las labores del hogar se deben realizar de forma simultánea.

Pregunta: ¿Cómo se sintió usted al momento de dictar la clase, sentía igual participación?

Respuestas:

R1: Se buscaron estrategias cómo preguntas constantes para que asuman la responsabilidad.

R2: Entrega de trabajos y actividades las entregaban normalmente, pero algunos contaban con debilidades digitales y uso de herramientas. Pero hubo problemas de interacción al no estar en sus hogares incluso. Se usaron aplicativos para interactuar cómo Kahoot, algunos no contaban con sus hogares adecuados por lo que no prendían la cámara.

R3: Tiene que ver el estudiante y la conectividad que provocó caídas de red que requería una atención adicional y retroalimentación con la estudiante sincrónica más que asincrónica

R4: Hubo disminución por problemas de conectividad, otros estaban conectados, pero no presentes. Siempre decían que el micrófono estaba dañado. Había esos vacíos, pero los estudiantes trataron de adaptarse.

R5: Participación mínima. Nos faltó cultura para trabajo remoto por parte de estudiantes donde hubo mayor relajación habiendo cambiado los métodos de evaluación (ahora grupales) haciendo más fácil para los estudiantes que se relajaran.

R6: Hubo menos participación, no estaban presentes, tardaban en responder. Fue complicado tanto para docentes cómo para estudiantes. Muchos regresaron a sus pueblos y no tenían los equipos necesarios. El aprendizaje fue muy bajo.

R7: Se duplicó la interacción con estudiantes, muchos no tenían internet, sin micrófono, el uso de WhatsApp se duplicó en horas extra para contestar. Fue más dispendioso. La participación no fue voluntaria, fue baja, se usaba lista en mano para preguntar.

R8: Se disminuyó la participación en un 80% muchos no participan y dejan encendido el computador lo que afectó el rendimiento y el proceso de enseñanza. Tuvimos que preparar talleres y exámenes desde cero, lo cual fue positivo por el aprendizaje, pero negativo por el uso de tics que bajó el rendimiento del estudiante.

R9: Los alumnos no prendían cámara y se sentía ausentismo. Se conectaban, pero no estaban.

Análisis de Respuestas:

En cuanto a las razones por las cuales les agobia más alguno de los tipos de educación, quienes señalaron la modalidad a distancia, destacan la incertidumbre por la asincronía con los estudiantes, no tener certeza sobre su aprendizaje y las relacionadas con un mayor esfuerzo, el cansancio por la postura y las horas frente a la pantalla.

Pregunta: ¿Considera usted que el ámbito laboral se vio afectado con el ámbito personal durante la pandemia?

Respuestas:

R1: No hubo inconvenientes, hubo comprensión por parte de la familia, salud, aunque con aumento de peso, y afectación a la vista. Se tuvo que adecuar espacios para evitar inconvenientes. Hubo más estrés para dar más tiempo a los estudiantes. “la verdadera universidad es la presencial” donde hay afecto.

R2: La educación no paró, había trabajo. Se miraron hogares donde todos estaban conectados, faltaba la interacción. Se tuvo que reinventar

R3: Fue un cambio significativo que no había esa interacción con estudiantes, pero al volver hubo un nuevo acoplamiento al ahora tener que volver a la universidad, es una nueva adaptación del estudiante y docente.

R4: Se contaba con estrés, miedo a esparcir el virus con mis suegros. Estrés con la familia, por no relacionarse con las personas, se generan problemas de trabajo por estar 24 horas del día que generan problemas de estrés y sobre todo el miedo a ver fallecidos por el virus

R5: En lo laboral si por la conexión remota con directivos y demás compañeros. Se vio afectado con reuniones remotas en procesos diferentes no convenientes para la universidad.

R6: Cuando hay niveles de estrés mi enfermedad aumenta. Pero siempre tuve fuerzas y fe.

R7: No nos afectó al ser una familia de docentes. Mi hija me ayudó al ser muy curiosa en cosas de TICs. Las relaciones se afectaron al escuchar el ruido de mi familia. Fue interesante aprender de mi hija o esposo al ser docentes también. Nos conocimos en otro aspecto de la vida al conocerlos en sus labores. Nos dividimos las actividades de la casa. Encontramos espacios para compartir mejor con la familia, especialmente los fines de semana.

R8: En lo laboral los cambios fueron drásticos. Desde lo familiar fue impactante por la incertidumbre sobre el virus que impactó en el ámbito laboral.

R9: La labor se triplicó por lo que se sentía más estresado por lo que no hubo balance

#### Análisis de Respuestas:

El reconocimiento de la percepción de carga laboral de los docentes permite identificar factores que pueden incidir en esto, por lo tanto, con este trabajo se logró identificar factores que interfirieron en la percepción de la carga laboral en donde el aumento de actividades, el atender a estudiantes en horas extra laborales no les permitió tener una calidad de vida, es así que los factores que se resaltaron fueron: el estrés, las actividades extra curriculares, las horas de capacitaciones, el uso de las TIC's dado que al no tener el conocimiento necesario se demandaba tiempo adicional en cada jornada para culminar las actividades requeridas en cada curso.

Pregunta: ¿las fichas de desarrollo temático tuvieron que ser ajustadas en la virtualidad?

R1: Se realizaron ajustes agregando videos y documentos a la plataforma. Se ajustaron más referencias bibliográficas, pero en general los temas eran los mismos.

R3: Hubo mayor carga por la preparación de materiales ya que además de preparar clase se debía preparar material para subir a la plataforma.

R4: Antes se podía realizar una clase magistral, después se tenía que preparar material, diapositivas y algo más interactivo. Antes ya tenía clases programadas. Y se debió cambiar herramientas virtuales.

R5: Se ajustaron en contenidos para hacerlos más fácil en manejo para docente y entendibles para los estudiantes.

R6: No se cambiaron, se realizaron cómo lo veníamos manejando.

R7: El trabajo se duplicó, se tuvieron que hacer guías, videos, y material complementario, incluyendo foros en plataforma que se requería leer cada una de las participaciones lo cual requiere más tiempo. El tiempo para abordar los temas rendía más por lo que se abordaban más temas, al tener menos participación del estudiante.

R8: Los contenidos se mantuvieron, lo arduo fue acondicionar los contenidos a unas diapositivas claras, cómo evaluaciones y temáticas que fue dispendioso.

R9: Se ajustaron para crear un nuevo material, pero se realizaba las actividades por amor a la profesión y el compromiso adquirido por esta.

#### Análisis de Respuestas:

No se debía estar disponible en la casa, el compromiso como docente mitigó un poco los cambios en las estrategias planeadas al inicio del semestre de manera presencial, en ocasiones vinculados con la necesidad de “subir material” y la “definición de número de entregas” para la corrección de un mismo ejercicio, así como el cambio de las discusiones grupales que no son ágiles en la modalidad a distancia.

La frecuencia por la elaboración o ajuste de insumos de apoyo didáctico; en tercer lugar, aparecen en la misma proporción “aprender sobre herramientas digitales” y “adecuaciones a los contenidos”; y en cuarto, la búsqueda de información y materiales digitales.

Pregunta: ¿Había algún tipo de perturbación por parte de los estudiantes en sus tiempos libres?

#### Respuestas:

R2: Se debían colocar las reglas de juego. Cosas que siguen pasando, uno simplemente no responde a esos horarios, es algo cultural.

R3: No tanto como perturbación sino un reto por cumplir con los estudiantes que requiera atención mayor que se contó con el apoyo de la familia

R4: Claro, estudiantes enviando correos y WhatsApp con problemas de los estudiantes. Uno tiene empatía para resolver los problemas y se preocupa por ayudarlos que generan estrés a uno.

R5: Se presentaban más dudas en mis materias por ser técnicas. Las llamadas y mensajes repetidas y permanentes. Hubo más perturbación.

R6: Fue estresante, los estudiantes escribían hasta horas de la noche y domingos.

R7: No hay perturbación, pero los estudiantes no respetan horarios. Pero las asesorías fueron más organizadas por el uso de Meet de la cual se aprendió, y se organizó mejor, al tener citas

puntuales. En docencia es mejor la presencialidad, en las otras labores de investigación y asesoría es mejor virtual al poder organizarse mejor.

R8: El tiempo dedicado se triplicó, no tuvimos descanso. Nos absorbió el tiempo libre, solo el compromiso y responsabilidad nos llevó a sobrepasar. Tuvimos estrés y dolores de espalda por estar sentados frente a un computador.

R9: Sentía cansancio por responder las preguntas de los estudiantes al medio día, noches, fines de semana, con la obligación que teníamos que responder.

#### Análisis de Respuestas:

El tiempo libre durante esta época cambió significativamente y se vivió de manera particular en cada uno de los participantes. De acuerdo con la información recolectada durante las entrevistas, los estudiantes les tomó por sorpresa esta situación y tuvieron que adaptarse al igual que los docentes. lo que demandó más tiempo del establecido. Para el docente el tiempo libre que tenían poco a poco desapareció.

*Nota:* Elaboración propia.

Con base a las entrevistas realizadas se puede sustraer factores que incidieron en la percepción de la carga laboral de los docentes, denotando un aumento en la preparación de actividades curriculares y además de la adaptación de material pedagógico que se debió implementar para llevar a cabo las clases, adicionalmente a las continuas interrupciones por parte de los estudiantes en tiempo extra laboral.

Los docentes expresaron que presentaban una carga de trabajo significativa, la cual generaba mucha presión, debido al incremento en las horas de laborales, capacitaciones en horas extralaborales, participación en atención a estudiantes en jornadas extra laborales, esto generó una sobrecarga laboral debido a las actividades extras que los docentes debieron asumir en tiempos de pandemia.

Según la OIT (2020 ) Al implementarse este nuevo método de trabajo durante la pandemia de COVID - 19 el desarrollo de una labor a distancia, se torna un poco más difícil dado que es obligatorio mas no voluntario, por esta razón las herramientas más útiles para ayudar a los docentes es gestionar en función de resultados y no centrándose en el número de horas que se laboran, manteniendo así la carga de trabajo manejable y estableciendo

expectativas claras y realistas en cuanto a los resultados concretos que deben alcanzarse. (p.23)

En este orden de ideas, para algunos docentes este cambio tuvo experiencias positivas con el trabajo desde casa, dado que la carga laboral se compensa con el tiempo en familia, en donde al ser un tiempo que trajo consigo muchas muertes, el pasar tiempo en familia se tornó de gran valor, por tal motivo, los docentes desempeñaron su labor de manera óptima, sin importar la carga que tuvieron puesto que para un grupo de docentes se sintieron retribuidos con el tiempo en familia. No obstante, cabe mencionar que no todos los docentes percibieron esta experiencia como positiva sino una negativa dado que las relaciones sociales claramente en este ámbito se volvieron nulas y esto generó que se desarrollen tensiones personales más la carga laboral percibida, todo esto se vio reflejado en enfermedades.

Es así que, a fin de equilibrar eficazmente sus obligaciones laborales con su vida personal, incluidas sus responsabilidades familiares, los docentes encontraron de una u otra manera la forma de sobrellevar esta situación, colocando como prioridad su profesionalismo al momento de impartir el conocimiento para desempeñarse de la mejor manera su labor.

En cuanto a las razones por las cuales les agobia alguno de los tipos de educación, quienes señalaron la modalidad a distancia, destacan la incertidumbre por la asincronía con los estudiantes, no tener certezas sobre su aprendizaje y las relacionadas con un mayor esfuerzo, el cansancio por la postura y las horas frente a la pantalla.

De acuerdo con Lozano et al. (como se citó en Gutiérrez et al, 2021)

La educación virtual es posible, si se integra el uso de los medios tecnológicos como herramienta comunicacional (recursos asincrónicos y sincrónicos) que facilite el intercambio de conocimientos entre el estudiante y el docente. Es importante que el estudiante cuente con el instructor en el momento que lo amerite, para desarrollar una comunicación continua de acuerdo a la disponibilidad que tenga.

Este aporte es de gran relevancia, dado que afirma la importancia de las habilidades de comunicación que el docente tenía que desarrollar para impartir el conocimiento de una manera clara optando así por una comunicación asertiva. Sin embargo, al hacer mención que la comunicación debe ser continua, se genera una discusión ya que conlleva a que el docente no tenga límites en cuanto a su disponibilidad, sacrificando su tiempo libre para dar respuesta a los estudiantes ya que se hace uso de su jornada de descanso convirtiendo su trabajo no solo a las 40 horas de su labor como docente de tiempo completo sino extendiendo su horario aumentando así horas de trabajo no remuneradas, donde al seguir en el contexto de un proceso de enseñanza-aprendizaje, Malander (2016) menciona que para lograr una interacción adecuada, las partes involucradas deben gozar de salud física, mental y emocional, evitando que el personal docente se enfrente a una carga laboral excesiva para brindar de manera eficiente el contenido a los estudiantes.

En este sentido, los resultados obtenidos en este trabajo se validan con los obtenidos por la Universidad de Costa Rica en el 2020, donde su autor Gómez, et al. (2022), quien encontró que la sobrecarga se debe a factores de espacio físico, fallas de equipos y que la percepción de que el estudiante no estaba preparado para enfrentar este nuevo contexto.

### **7.3. Estrategias para minimizar la percepción de la carga laboral de los docentes de tiempo completo del programa de Administración de Empresas de la Universidad Cesmag**

Para el desarrollo de este objetivo, se formularon estrategias para que la Universidad Cesmag las implemente, para ello, se considera que se debe realizar inicialmente un diagnóstico a los docentes en donde aborde temas relacionados con:

- a. el espacio de trabajo
- b. los conocimientos de las herramientas tecnológicas
- c. el equilibrio entre el ámbito personal y el ámbito laboral

Para tener como punto de partida una base que permita reconocer la perspectiva de cada docente frente a cada uno de estos temas que pueden generar una carga laboral y por ende una insatisfacción laboral. Es así que, es de vital importancia realizar este diagnóstico en primera instancia para que los directivos conozcan de manera profunda las verdaderas necesidades del cuerpo docente. Además, al implementar las estrategias en la universidad se busca que los docentes logren adaptarse a una situación similar a la pandemia y permitir que se pueda mitigar un reto futuro.

En este orden de ideas, las recomendaciones sugeridas son:

- (i) Realizar encuestas regularmente (cada corte) sobre los desafíos y necesidades de los docentes y abordar específicamente esas necesidades mediante la formación en línea.
- (ii) Brindar capacitación a los directivos del programa encaminada a desarrollar habilidades de liderazgo en la gestión de equipos remotos.
- (iii) Fomentar espacios de comunicación en las reuniones de comité para brindar a los docentes un espacio de interacción que les permita sentir la cercanía de la presencialidad
- (iv) Realizar un plan de capacitaciones en diferentes horarios con el fin de que los docentes puedan encontrar el espacio para asistir y puedan aprovechar el aprendizaje y encontrar posibles mejoras en los espacios académicos.
- (v) Ofrecer apoyo por medio de talleres a los docentes en cuanto al manejo de las herramientas tecnológicas para dinamizar las clases.
- (vi) Dar a conocer a los docentes cada uno de las capacitaciones, programas y talleres con una buena estrategia de promoción por parte de la universidad para motivar a la asistencia.
- (vi) Capacitar de igual manera a los estudiantes para estar preparados

Lo anterior, con el fin de promover espacios de aprendizaje para que el cuerpo administrativo y docente puedan ir a la par con las herramientas tecnológicas para que la Universidad Cesmag se actualice y vaya a la vanguardia en la digitalización de la educación.

Es así que en aras de promover una educación de alta calidad e innovadora se recomienda optar por espacios de educación híbridos, en donde se permita tanto a los docentes como estudiantes en condiciones normales optar por ser una Universidad competente dado que se prepara para mitigar futuros retos y además aprovechar lo que se tuvo como desventaja en un inicio de la pandemia para que sus docentes y directivos se formen y puedan convertirla en una fortaleza, lo cual, en un futuro la Universidad contaría con un personal especialista en la conducción de equipos en tiempos de crisis.

Al desarrollar estas estrategias en situaciones normales es mucho más fácil que se vayan acoplando a estos nuevos modelos de educación con el fin de aprovechar al máximo las ventajas del trabajo remoto, que como lo mencionaron los docentes en las entrevistas, se puede llegar a generar espacios virtuales claramente manteniendo la educación presencial pero con apoyo en espacios académicos en aras de adquirir un mejor desempeño aprovechando la tecnología para un óptimo desarrollo de actividades en busca de ser la Universidad con educación presencial pero con enfoque digital. Lo cual es viable dado que no solo se capacita a quien enseña sino también a quien recibe el conocimiento, el estudiante.

## 8. Conclusiones

De acuerdo con el trabajo desarrollado se pudo identificar que la percepción de los docentes de tiempo completo del programa de administración de empresas de la universidad Cesmag en tiempos de pandemia su labor tuvo una sobrecarga laboral, y a través de diversas estrategias se puede mitigar este problema originado de la educación virtual.

Teniendo en cuenta, el primer objetivo se puede concluir que en cuanto a los antecedentes se evidenció que los resultados obtenidos son similares con los obtenidos en otras investigaciones presentadas como antecedentes de este trabajo. Se encontraron factores que incidieron en la carga laboral, como el desconocimiento de las herramientas tecnológicas ya que al no tener el conocimiento necesario se demandaba de un tiempo adicional, lo cual significó horas extra en capacitaciones, en la preparación de material adicional como foros, diapositivas, material complementario que se debía registrar en la plataforma TAU.

Con respecto, al segundo y tercer objetivo, es válido decir que los docentes a pesar de tener una sobre carga laboral y una necesidad latente en aprender a manejar las TIC's se destacó que el profesionalismo y el amor a la docencia permitieron continuar sus funciones de la mejor manera, ya que como lo mencionó el entrevistado #9 esta profesión es desarrollada por el compromiso de enseñar y el amor a esta. Es así que con los resultados arrojados se brinda la posibilidad de mejorar la calidad de vida del docente y a su vez generar un desempeño óptimo en sus funciones mediante las estrategias formuladas para el problema destacando así en este punto que los docentes al priorizar sus funciones dejaban a un lado las capacitaciones de bienestar promovidas por la universidad debido a la carga laboral.

Desde esta perspectiva, los docentes prefieren una educación en modalidad presencial para dictar clases, no obstante, señalan la importancia de integrar el conocimiento en el manejo

de las herramientas tecnológicas reconociendo una necesidad latente en implementar estos instrumentos para proporcionar un desarrollo en sus labores de manera óptima desarrollando competencias digitales. Este aprendizaje debe ir a la par de las particularidades de cada curso. Por tal motivo, al planificar la clase se requiere de experiencia por parte del profesor para preparar el material, y además que los estudiantes cuenten con el conocimiento de autogestionar su aprendizaje y no tenga deficiencias en su aprendizaje.

Para finalizar, se puede concluir que la educación virtual debe promover un equilibrio entre el ámbito personal y el trabajo, para ello, se rescata las sugerencias aportadas por los entrevistados y las estrategias brindadas por la autora de esta investigación para sobrellevar esta interacción entre ambos ámbitos y reducir los factores que hasta el momento han sido identificados.

## **9. Recomendaciones**

Con respecto a la parte académica se recomienda continuar con este trabajo de manera que se pueda seguir realizando investigaciones de tipo cuantitativas que permitan validar la información con otros programas de la Universidad Cesmag y de igual manera, se replique el estudio para tener una perspectiva más amplia en cuanto a la percepción de carga laboral de los docentes. De aquí se puede desplegar estudios acerca del nivel de incidencia de los conflictos familia - trabajo y un punto que se puede profundizar es un estudio con enfoque de género y asimismo encontrar más factores que puedan incidir en la carga laboral no solo en instituciones educativas sino también en otros ámbitos organizacionales bien sea en tiempos de pandemia o en la actualidad

Por otro lado, a los directivos se les sugiere analizar la sobrecarga laboral percibida en ambientes híbridos o virtuales de los programas académicos gestionando un programa de manejo de estrés, el cual englobe temas que los docentes realmente quieran abordar para motivarlos e incentivarlos de manera que asistan a las capacitaciones de diferente índole como, por ejemplo, en el desarrollo de habilidades tecnológicas que puedan implementar en la educación híbrida

Así mismo, se le sugiere a los docentes tener una mayor disposición en cuanto a la participación en las actividades y/o programas que implemente la universidad, con el fin de facilitar la transición a una educación híbrida que facilite la ejecución de actividades docentes en el aula y actividades de asesoría e investigación a distancia.

A la vez se recomienda seguir las indicaciones tanto de capacitación en herramientas digitales, cómo de cuidado de su seguridad y salud promovidas por parte de las universidades con el fin de buscar una transición efectiva, sin afectar la calidad de vida laboral del docente.

Adicionalmente, se recomienda profundizar en la enseñanza del uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación a los estudiantes a fin de facilitar su transición a una educación virtual o híbrida. Igualmente, considerar incluir los temas de salud psicológica y física dentro de las cátedras impartidas en el área de la administración de empresas.

## Referencias

- Atarama, T. (2020). El Covid-19 llegó para cambiar el escenario. En el ambiente se respira incertidumbre y desolación, pero también heroísmo cotidiano. Diversas personas trabajan en primera fila para frenar la expansión del virus, librando una dura batalla. <https://www.udep.edu.pe/hoy/2020/04/la-educacion-virtual-en-tiempos-de-pandemia/#:~:text=El%20Covid%2D19%20lleg%C3%B3%20para,Por%20Tom%C3%A1s%20Atarama>
- Botica, F. (s.f). Estrés Laboral: No Dejes Que Entre En Tu Vida. Corazón y Salud. número 72. <https://fundaciondelcorazon.com/corazon-facil/blog-impulso-vital/2499-estres-laboral-no-dejes-que-entre-vida.html#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20laboral%20es%20uno,salud>
- Carmo, et al. (2010). Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud. Cubana Enfermer. v.26. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192010000100009](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192010000100009)
- Definición XYZ. (s.f). Método Empírico Analítico. <https://definicion.xyz/metodo-empirico-analitico/>
- Departamento Administrativo de la Función Pública (2012). Calidad de vida laboral. [https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset\\_publisher/sqxafjubsrEu/content/calidad-de-vida-laboral/28585938#:~:text=La%20calidad%20de%20vida%20laboral%20como%20elemento%20de%20bienestar%2C%20pretende,satisfacci%C3%B3n%2C%20motivaci%C3%B3n%20y%20rendimiento%20laboral.](https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/calidad-de-vida-laboral/28585938#:~:text=La%20calidad%20de%20vida%20laboral%20como%20elemento%20de%20bienestar%2C%20pretende,satisfacci%C3%B3n%2C%20motivaci%C3%B3n%20y%20rendimiento%20laboral.)

Espinosa, V (2020). Los teletrabajadores colombianos en tiempos de COVID 19. Innovación y Ciencia XXVII No. 4. [https://innovacionyciencia.com/articulos\\_cientificos/los-teletrabajadores-colombianos-en-tiempos-de-covid-19](https://innovacionyciencia.com/articulos_cientificos/los-teletrabajadores-colombianos-en-tiempos-de-covid-19)

Guerrero, L. (2020). Salud mental en el ámbito laboral docente y directivo en tiempos de pandemia, Bogotá, Colombia. <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1078/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gómez, R., et al. (2022). Condición laboral del personal docente y su percepción respecto al teletrabajo: el caso del Recinto de Paraíso de la Universidad de Costa Rica en el año 2020. Revista Gestión y Desarrollo Libre, 7(13)[file:///C:/Users//Downloads/9.+REVISTA+XIII++1+GOMEZ+&+URE%C3%91A%20\(2\).pdf](file:///C:/Users//Downloads/9.+REVISTA+XIII++1+GOMEZ+&+URE%C3%91A%20(2).pdf)

Gutiérrez, S., & Díaz, C. (2021). La educación virtual en tiempos de pandemia. Revista Gestión y Desarrollo Libre, 6(11), (131-149).

Ibáñez, F. (2020). Educación en línea, Virtual, a Distancia y Remota de Emergencia, ¿cuáles son sus características y diferencias? <https://observatorio.tec.mx/edu-news/diferencias-educacion-online-virtual-a-distancia-remota>

Ley 1221 de 2008 en el Art 2. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Julio 16 de 2008. (Colombia). <http://www.desarrolloeconomico.gov.co/sites/default/files/marco-legal/Ley-1221-2008.pdf>

La Organización Internacional del Trabajo. (2016). Un reto colectivo. (p.23) [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/-safework/documents/publication/wcms\\_466549.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/-safework/documents/publication/wcms_466549.pdf)

La Organización Internacional del Trabajo. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella (p.2) [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf)

López, C. et al. (2022). Encuentros y desencuentros en el proceso laboral: Percepción docente en el contexto de la pandemia. *Revista mexicana de investigación educativa*, 27(93), 407-432. Epub 06 de junio de 2022. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-66662022000200407&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662022000200407&lng=es&tlng=es)

Ministerio de Trabajo (Mintrabajo) (2020). Circular 0021 del 2020. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0021.pdf/8049a852-e8b0-b5e7-05d3-8da3943c0879?t=1584464523596>

Ministerio de protección social. Resolución 2646 De 2008. Art. 3. Definiciones. [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion\\_minproteccion\\_2646\\_2008](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008).

Mendoza, f. (2020). Universidades con más programas virtuales en Colombia. <https://aulapro.co/rankings/universidades-con-mas-programas-virtuales-en-colombia/>

Malander, N. M. (2016). Burnout syndrome and job satisfaction in secondary school teachers. *Ciencia & Trabajo*, 18(57), 177-182. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492016000300177>

Ordóñez, S. (2018). Intensificación del trabajo, estrés laboral y sus efectos en la salud docente de Unidades Educativas de la Zona 8 del Guayas. <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/198/pdf>

Perdomo, P. (2021). Percepción de Calidad de Vida Laboral en un grupo de docentes Universitarios: Una Perspectiva Fenomenológica

<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/27385/1/460358%20Trabajo%20de%20grado.pdf>

Thompson, G. (2021). La situación del personal y la profesión docente en el mundo. Investigación Internacional de la salud. [https://issuu.com/educationinternational/docs/2021\\_ei\\_research\\_statusofteachers\\_es\\_v01](https://issuu.com/educationinternational/docs/2021_ei_research_statusofteachers_es_v01)

## Anexos

### Anexo A

#### Formato Entrevista

Trabajo: Análisis de la percepción de carga laboral bajo modalidad de trabajo en casa en tiempo de pandemia de los docentes de tiempo completo del programa de Administración de Empresas de la Universidad Cesmag

Respetado Profesor: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento ENTREVISTA PARA LA PERCEPCIÓN DE CARGA LABORAL que hace parte de la investigación: “Análisis de la percepción de carga laboral bajo modalidad de trabajo en casa en tiempo de pandemia de los docentes de tiempo completo del programa de Administración de Empresas de la Universidad Cesmag”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando al área investigativa y a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

- Nombres y apellidos del profesor:
- Formación académica:
- Áreas de experiencia profesional:
- Tiempo:
- Cargo actual:

Preguntas.

Con esta entrevista quisiera que por favor usted retome su labor docente en el contexto de la pandemia.

**Iniciaremos con las condiciones para la docencia que usted tuvo en su labor docente en el contexto virtual.**

1. ¿Cómo era el entorno laboral antes que iniciara la pandemia?
2. ¿Cómo era el entorno laboral durante la pandemia?
3. ¿Cuál era su horario habitual de inicio y finalización de trabajo antes y durante la pandemia? ¿Se sentía cómodo con el horario de la pandemia?
4. Usted tenía conocimiento de las TIC (Las herramientas que utilizó para poder dictar clases durante la pandemia). ¿Cómo fue este cambio?
5. ¿Cómo cree usted que este cambio de modalidad de trabajo repercute en su vida?

Para terminar esta sección quisiera hacer una pregunta de carácter más personal.

6. ¿Cómo ha influido en su vida personal y laboral la coyuntura de la pandemia?
7. ¿Había algún tipo de perturbación por parte de los estudiantes en sus tiempos libres?

### **Segunda sección: Espacio físico utilizado para el trabajo**

8. ¿Usted contaba con las condiciones adecuadas para el trabajo en casa? (recursos tecnológicos y espacio físico, el espacio cumplía con las condiciones para llevar a cabo su labor)
9. ¿Cuál fue su percepción del apoyo brindado por la Universidad a los docentes de tiempo completo, tuvieron algún auxilio?
10. ¿Por parte de la Universidad se brindó capacitaciones dirigidas a enfrentar el nuevo contexto educativo? ¿Qué tipo de capacitaciones?

**Tercera sección:** La interacción en las actividades sincrónicas: Para enfrentar la situación, el personal docente debió distribuir su práctica de enseñanza en el diseño de actividades sincrónicas y asincrónicas. Para ambas modalidades fue necesario la preparación de materiales y actividades, de igual manera con esta pregunta se busca conocer cómo el docente percibió la NO participación del estudiante en clases virtuales.

11. ¿Cómo se sintió usted al momento de dictar la clase, sentía igual participación (Hubo un aumento o disminución de esta)?

12. ¿las fichas de desarrollo temático tuvieron que ser ajustadas en la virtualidad?

**Cuarta sección:** Balance, vida y trabajo: El balance entre la vida y el trabajo supone el estado ideal de cualquier persona, debido a que cambios en estas condiciones afectan su desempeño, es así como esta investigación considera evaluar este tema, dadas las circunstancias y situaciones que provocaron la virtualización e incertidumbre propia de vivir en una pandemia.

13. ¿Considera usted que el ámbito laboral se vio afectado con el ámbito personal durante la pandemia?

14. ¿A qué actividades se dedicaba usted en su tiempo libre durante la pandemia?

 <p>UNIVERSIDAD <b>CESMAG</b> NIT: 800.109.387-7 VIGILADA MINEDUCACIÓN</p>	<b>CARTA DE ENTREGA TRABAJO DE GRADO O TRABAJO DE APLICACIÓN – ASESOR(A)</b>	<b>CÓDIGO:</b> AAC-BL-FR-032
		<b>VERSIÓN:</b> 1
		<b>FECHA:</b> 09/JUN/2022

San Juan de Pasto, 8 de noviembre de 2022

Biblioteca  
**REMIGIO FIORE FORTEZZA OFM. CAP.**  
Universidad CESMAG  
Pasto

Saludo de paz y bien.

Por medio de la presente se hace entrega del Trabajo de Grado / Trabajo de Aplicación denominado: Análisis de la percepción de carga laboral bajo modalidad de trabajo en casa en tiempo de pandemia de los docentes de tiempo completo del programa de Administración de Empresas de la Universidad Cesmag, presentado por la autora Ángela Sofía Obando Caicedo de la Especialización en derecho empresarial al correo electrónico trabajosdegrado@unicesmag.edu.co. Manifiesto como asesor(a), que su contenido, resumen, anexos y formato PDF cumple con las especificaciones de calidad, guía de presentación de Trabajos de Grado o de Aplicación, establecidos por la Universidad CESMAG, por lo tanto, se solicita el paz y salvo respectivo.

Atentamente,

*Claudia Solarte Solarte*

-----  
**CLAUDIA MAGALI SOLARTE SOLARTE**  
C.C. 59.816.989 de Pasto  
Especialización en Derecho Empresarial  
Cel. 3206724490  
cmsolarte@unicesmag.edu.co

 <b>UNIVERSIDAD CESMAG</b> <small>NIT: 800.109.387-7 VIGILADA MREDCACIÓN</small>	<b>AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO O TRABAJOS DE APLICACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL</b>	<b>CÓDIGO:</b> AAC-BL-FR-031
		<b>VERSIÓN:</b> 1
		<b>FECHA:</b> 09/JUN/2022

<b>INFORMACIÓN DEL (LOS) AUTOR(ES)</b>	
<b>Nombres y apellidos del autor:</b> Ángela Sofía Obando Caicedo	<b>Documento de identidad:</b> 1.085.337.664
<b>Correo electrónico:</b> sofiaobandoc2@gmail.com	<b>Número de contacto:</b> 3167269846
<b>Nombres y apellidos del autor:</b>	<b>Documento de identidad:</b>
<b>Correo electrónico:</b>	<b>Número de contacto:</b>
<b>Nombres y apellidos del autor:</b>	<b>Documento de identidad:</b>
<b>Correo electrónico:</b>	<b>Número de contacto:</b>
<b>Nombres y apellidos del autor:</b>	<b>Documento de identidad:</b>
<b>Correo electrónico:</b>	<b>Número de contacto:</b>
<b>Nombres y apellidos del asesor:</b>	<b>Documento de identidad:</b>
<b>Correo electrónico:</b>	<b>Número de contacto:</b>
<b>Título del trabajo de grado:</b> Análisis de la percepción de carga laboral bajo modalidad de trabajo en casa en tiempo de pandemia de los docentes de tiempo completo del programa de Administración de Empresas de la Universidad Cesmag	
<b>Facultad y Programa Académico:</b> Especialización en Derecho Empresarial	

En mi (nuestra) calidad de autor(es) y/o titular (es) del derecho de autor del Trabajo de Grado o de Aplicación señalado en el encabezado, confiero (conferimos) a la Universidad CESMAG una licencia no exclusiva, limitada y gratuita, para la inclusión del trabajo de grado en el repositorio institucional. Por consiguiente, el alcance de la licencia que se otorga a través del presente documento, abarca las siguientes características:

- a) La autorización se otorga desde la fecha de suscripción del presente documento y durante todo el termino en el que el (los) firmante(s) del presente documento conserve(mos) la titularidad de los derechos patrimoniales de autor. En el evento en el que deje(mos) de tener la titularidad de los derechos patrimoniales sobre el Trabajo de Grado o de Aplicación, me (nos) comprometo (comprometemos) a informar de manera inmediata sobre dicha situación a la Universidad CESMAG. Por consiguiente, hasta que no exista comunicación escrita de mi(nuestra) parte informando sobre dicha situación, la Universidad CESMAG se encontrará debidamente habilitada para continuar con la publicación del Trabajo de Grado o de Aplicación dentro del repositorio institucional. Conozco(conocemos) que esta autorización podrá revocarse en cualquier momento, siempre y cuando se eleve la solicitud por escrito para dicho fin ante la Universidad CESMAG. En estos eventos, la Universidad CESMAG cuenta con el plazo de un mes después de recibida la petición, para desmarcar la visualización del Trabajo de Grado o de Aplicación del repositorio institucional.

 <p>UNIVERSIDAD <b>CESMAG</b> NIT: 800.109.387-7 VIGILADA Mineducación</p>	<b>AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO O TRABAJOS DE APLICACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL</b>	<b>CÓDIGO:</b> AAC-BL-FR-031
		<b>VERSIÓN:</b> 1
		<b>FECHA:</b> 09/JUN/2022

- b) Se autoriza a la Universidad CESMAG para publicar el Trabajo de Grado o de Aplicación en formato digital y teniendo en cuenta que uno de los medios de publicación del repositorio institucional es el internet, acepto(amos) que el Trabajo de Grado o de Aplicación circulará con un alcance mundial.
- c) Acepto (aceptamos) que la autorización que se otorga a través del presente documento se realiza a título gratuito, por lo tanto, renuncio(amos) a recibir emolumento alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y/o cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente autorización y de la licencia o programa a través del cual sea publicado el Trabajo de grado o de Aplicación.
- d) Manifiesto (manifestamos) que el Trabajo de Grado o de Aplicación es original realizado sin violar o usurpar derechos de autor de terceros y que ostento(amos) los derechos patrimoniales de autor sobre la misma. Por consiguiente, asumo(asumimos) toda la responsabilidad sobre su contenido ante la Universidad CESMAG y frente a terceros, manteniéndola indemne de cualquier reclamación que surja en virtud de la misma. En todo caso, la Universidad CESMAG se compromete a indicar siempre la autoría del escrito incluyendo nombre de(los) autor(es) y la fecha de publicación.
- e) Autorizo(autorizamos) a la Universidad CESMAG para incluir el Trabajo de Grado o de Aplicación en los índices y buscadores que se estimen necesarios para promover su difusión. Así mismo autorizo (autorizamos) a la Universidad CESMAG para que pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.

**NOTA:** En los eventos en los que el trabajo de grado o de aplicación haya sido trabajado con el apoyo o patrocinio de una agencia, organización o cualquier otra entidad diferente a la Universidad CESMAG. Como autor(es) garantizo(amos) que he(hemos) cumplido con los derechos y obligaciones asumidos con dicha entidad y como consecuencia de ello dejo(dejamos) constancia que la autorización que se concede a través del presente escrito no interfiere ni transgrede derechos de terceros.

Como consecuencia de lo anterior, autorizo(autorizamos) la publicación, difusión, consulta y uso del Trabajo de Grado o de Aplicación por parte de la Universidad CESMAG y sus usuarios así:

- Permiso(permitimos) que mi(nuestro) Trabajo de Grado o de Aplicación haga parte del catálogo de colección del repositorio digital de la Universidad CESMAG por lo tanto, su contenido será de acceso abierto donde podrá ser consultado, descargado y compartido con otras personas, siempre que se reconozca su autoría o reconocimiento con fines no comerciales.

En señal de conformidad, se suscribe este documento en San Juan de Pasto a los 22 días del mes de noviembre del año 2022

	
Firma del autor	Firma del autor
Ángela Sofía Obando	Nombre del autor:
Firma del autor	Firma del autor
Nombre del autor:	Nombre del autor:
 <hr/> Claudia Magali Solarte Solarte	