

**EL TRABAJO EN CASA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES
DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NIÑO JESÚS DE PRAGA EN SANTANDER
DE QUILICHAO (CAUCA), DURANTE LA CONTINGENCIA DEL COVID-19**

ELIANA ISABEL BERRÍO RODRÍGUEZ

MARÍA CAMILA ORDOÑEZ SARRIA



**FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA DE POPAYÁN**

SEMESTRE 2022- II

**EL TRABAJO EN CASA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES
DE LA INSTITUCION EDUCATIVA NIÑO JESÚS DE PRAGA EN SANTANDER
DE QUILICHAO (CAUCA), DURANTE LA CONTINGENCIA DEL COVID-19**

ELIANA ISABEL BERRÍO RODRÍGUEZ

MARÍA CAMILA ORDOÑEZ SARRIA

Trabajo de grado para obtener el título de psicólogo (a)

Director

Ps. RODNEY STEVEN HUERTAS MOTTA



**FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA DE POPAYÁN**

Agradecimientos

Al concluir este primer logro en mi vida profesional, quiero agradecer en primera instancia a Dios por brindarme la vida, la salud y por siempre llevarme de su mano ante cualquier dificultad, a mi madre que con su apoyo siempre me dio la fortaleza necesaria para seguir adelante. A mi hija que con su amor, comprensión y paciencia me motivaron a no desfallecer en el camino. A mis docentes, quienes a lo largo de esta carrera me dejaron grandes enseñanzas, no solo para la academia, sino que también, para la vida. A todas y cada una de las personas que hicieron parte de mi proceso, mil y mil gracias por confiar en mí y por estar siempre en todo momento.

Eliana Isabel Berrío Rodríguez

Al finalizar esta etapa de mi vida, quiero agradecer a Dios todo poderoso por brindarme la sabiduría para culminar esta etapa de mi vida, a mis padres Alfonso y abuela por darme su apoyo incondicional en todo momento, a los docentes que desde el principio de mi proceso universitario dejaron grandes enseñanzas académicas y personales en mi vida y todas las personas que con el tiempo hicieron parte de este camino gracias por confiar en mí y por decirme que lo lograría.

María Camila Ordoñez Sarria

Dedicatoria

Dedico este logro profesional a mi hija Catalina, quien siempre ha estado a mi lado en todo momento con amor, comprensión y paciencia e incluso en las situaciones más difíciles. Hija, cada día quiero ser mejor por ti y para ti y, sobre todo, quiero ser tú ejemplo y fortaleza.

Eliana Isabel Berrío Rodríguez

Quiero dedicar este primer logro profesional a mis Padres Alfonso Y Fernanda, a mi abuela Gloria y mi abuelo Florián que con su ejemplo de fortaleza y disciplina me han motivado a lo largo del camino y a mis hermanitos quiero que sepan todo se logra con constancia y disciplina, y que si hay dificultades en el camino siempre podrán ser superadas.

María Camila Ordoñez Sarria

APROBADO

Nota de aceptación

RODNEY STEVEN HUERTAS

Rodney Steven Huertas
Director del trabajo de grado



Fabián Bravo
Jurado 1



Jaime Hernán Rosero
Jurado 2

Diana Isabel Velandía Díaz

Diana Isabel Velandía Díaz
Coordinadora programa de psicología

Índice

Introducción,	8
Formulación del problema,	10
Misión,	21
Visión,	21
Justificación,	21
Objetivos,	22
Objetivo General,	22
Objetivos Específicos,	23
Marco teórico,	24
Diseño metodológico,	36
Técnica de investigación,	37
Muestra,	39
Análisis de resultados,	40
Discusión,	55
Conclusiones,	59
Referencias bibliográficas,	60
Anexos,	67

Resumen

En este trabajo investigativo, se abordó el tema de la satisfacción laboral con relación a la modalidad de trabajo durante la época de la pandemia (2020-2021) en los docentes de la I.E Niño Jesús de Praga en Santander de Quilichao, quienes por medio de esta modalidad pudieron dar respuesta a las necesidades organizacionales presentadas en este momento, siendo expuestos a diversos factores que en gran medida los impactó en sus esferas sociales (familiar, personal y social). Este trabajo tiene como objetivo Describir la relación entre satisfacción laboral y el trabajo en casa en los docentes de la institución educativa Niño Jesús de Praga en Santander de Quilichao, durante la contingencia del covid-19, utilizando una metodología de enfoque cualitativo con instrumentos como la entrevista semiestructurada y el cuestionario de satisfacción laboral S20/23 de José L. Meliá/ José M. Peiró (1998) aplicados a un total de 7 participantes. En los resultados obtenido se tiene que: En cuanto a la satisfacción laboral y el trabajo en casa desde las entrevistas, en su mayoría hubo una disminución de la misma a través de las experiencias, por su parte desde el cuestionario, la tendencia se dio hacia la satisfacción.

Abstract

In this investigative work, the issue of job satisfaction was addressed in relation to the type of work during the time of the pandemic (2020-2021) in the teachers of the I.E Niño Jesús de Praga in Santander de Quilichao, who through This work modality will be able to respond to the organizational needs presented at this time, being exposed to various factors that greatly impacted them in their social spheres (family, personal and social). The objective of this work is to describe the relationship between job satisfaction and work at home in the teachers of the Niño Jesús de Praga educational institution in Santander de Quilichao, during the covid-19 contingency, using a qualitative approach methodology with instruments such as the Semi-structured interview and job

satisfaction questionnaire S20/23 by José L. Meliá/ José M. Peiró (1998) applied to a total of 7 participants. In the results obtained, it is found that: Regarding job satisfaction and work at home from the interviews, there was mostly a decrease in it through the experiences, on the other hand, from the questionnaire, the trend was towards satisfaction.

Introducción

Con la llegada de la pandemia del Covid-19, el mundo atravesó por diversos cambios la cual con su gran potencial de contagios y muertes obligó a los gobernantes a nivel mundial a tomar medidas restrictivas con el fin de salvaguardar la vida de las personas. Entre las medidas restrictivas tomadas se encuentran el aislamiento preventivo, el distanciamiento físico y el confinamiento; es por esto, que ante tal eventualidad y al verse las organizaciones afectadas por este tipo de medidas, diferentes sectores económicos adoptaron la modalidad laboral de *trabajo en casa* a través de las Tics para dar continuidad a sus procesos productivos.

En vista de lo anterior, el trabajo en casa en Colombia rige como medida laboral de manera temporal, excepcional y transitoria permitiendo que las empresas estatales y del sector privado, reduzcan el impacto ante una eventual crisis económica a causa de la pandemia el covid-19, sin embargo, estas no se encontraban preparadas con estrategias y un plan de trabajo para llevar a cabo dicha modalidad laboral. Es así, como también el sector educativo se acoge al trabajo en casa el cual es mediado por las Tics con el fin de orientar las clases, pero con el paso del tiempo los docentes identificaron falencias, vacíos, falta de organización y confusiones al momento de ejecutar sus funciones lo que llevó a generar insatisfacción con relación a su trabajo. Es por esto, que es importante hacer una revisión con respecto a cómo se dio la relación entre el trabajo en casa y la satisfacción laboral de los docentes durante la contingencia del covid-19.

Para tal fin, se realizó una investigación con respecto al trabajo en casa y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Niño Jesús de Praga (Santander de Quilichao, Cauca) durante la pandemia, donde por medio de dos instrumentos de evaluación desde el enfoque cualitativo de método fenomenológico donde por medio de una entrevista semiestructurada y un

instrumento de evaluación se pretende describir, explicar y analizar la relación entre satisfacción laboral y trabajo en casa durante la contingencia del Covid-19 en la población docente. La población muestra de un total de 26 colaboradores fue de 7 docentes, quienes laboraron desde la modalidad de trabajo en casa tanto en una como en doble jornada.

En este contexto, es de suma importancia tener en cuenta la salud mental de los docentes durante el trabajo en casa en medio de la emergencia sanitaria dado que, ante la falta de experiencia y estrategias para llevar a cabo dicha modalidad laboral se pueden exponer a diversos factores que alteren tanto la salud física como la salud mental. En ese sentido Dos Santos, Ribeiro, Scorsolini-Comin y de Cassia (2020) hacen referencia a “la actividad docente como propensa al sufrimiento emocional y las condiciones de trabajo experimentadas potencian la exposición a riesgos laborales” (párr. 20) donde su vida laboral, familiar y personal se puede ver seriamente afectada si de alguna manera las condiciones laborales no son las más óptimas para poder ejercer a cabalidad sus funciones laborales.

Finalmente, en los resultados obtenidos en esta investigación se puede apreciar que el bienestar laboral de los docentes se vio afectado de manera negativa y a su vez su calidad de vida ya que tuvieron sobrecarga laboral y afectaciones en las dinámicas familiares.

Formulación del problema

Desde la pandemia causada por el covid-19, diversas modalidades laborales a través de las Tics (trabajo en casa, teletrabajo y trabajo remoto) tomaron fuerza dentro de las organizaciones alrededor del mundo, esto con el fin, de poder conservar el aislamiento social para evitar contagios y a su vez, continuar con sus procesos productivos siendo que el cambio dado a raíz de la contingencia presentada, fue un reto tanto para los trabajadores como para las empresas (Revista semana, 2020).

En Colombia, a inicios de la pandemia del Covid-19 en marzo de 2020 hasta la actualidad, se tornó en un gran desafío para las organizaciones poder continuar con sus procesos económicos viendo como opción laboral el trabajo desde casa a través de las tecnologías de la información. De esta manera, según Revista semana (2020) esta nueva fuerza laboral durante la pandemia:

Supuso un cambio en la dinámica de las personas. Mientras rigió el aislamiento preventivo obligatorio, la gran mayoría de los trabajadores tuvieron que adaptar el escritorio o la biblioteca de su casa para trabajar y solo aquellos que laboraban en la cadena de servicios esenciales siguieron con su rutina usual. De hecho, nueve meses después, una gran porción de la fuerza laboral en Colombia continúa trabajando desde casa y otros tantos han regresado a trabajar. (párr.1).

Entre tanto, la propagación del Coronavirus en Colombia avanzaba de manera exponencial de modo que a corte de diciembre 29 de 2020 las cifras de Covid en Colombia registraron un total de 1.614.822 casos confirmados de Covid y 42.620 fallecidos, teniendo a Bogotá, Medellín y Cali como las ciudades capitales con mayor índice de aumento en casos de contagios (Organización Panamericana de la Salud, 2020). Este panorama no tan favorable para la población colombiana obligó a diversas entidades tanto estatales como de naturaleza privada a buscar estrategias que

procuren el bienestar de sus colaboradores y a su vez, el poder seguir avanzado con sus procesos económicos.

Por su parte, en la finalización del año 2021 se presentan las estadísticas sobre la situación del virus en Colombia siendo estas mucho más desalentadoras. A corte de diciembre de 2021, se presentó un total de **5.132.277** casos confirmados de Covid y **129.833** fallecidos (O.P.S 2021). Ante tal situación, se dan por iniciadas las jornadas de vacunación con el fin de mitigar la propagación del virus y posibles contagios, como también, se siguen tomando medidas con respecto al aislamiento social y protocolos de bioseguridad teniendo el trabajo en casa como protagonista mientras se da de manera paulatina el retorno laboral a las empresas e instituciones.

Dentro de las organizaciones e instituciones que adoptaron la modalidad laboral de trabajo en casa como medida de prevención, encontramos a las instituciones educativas, siendo su personal docente uno de los más impactados ante una forma de trabajo totalmente desconocida para ellos, donde los retos y desafíos representan continuar los procesos educativos hacia los educandos y garantizar la calidad de la educación a todas las instituciones.

A estos retos y desafíos se suma a la inexperiencia de una modalidad laboral como el trabajo en casa, el aumento en la carga laboral, el poco tiempo para realizar actividades de carácter personal y para compartir en familia; la falta de delimitación de espacios y horarios de trabajo, como también, las exigencias por parte de padres de familia y superiores, donde por medio de esta nueva dinámica la carga de trabajo es mayor y se presentan dificultades tanto en el docente como en el estudiante para poder llevar a cabo el trabajo desde esta modalidad, como también, el tener en cuenta los factores que rodean al trabajador en casa como la familia, la economía, el aislamiento social y el distanciamiento debido a la contingencia del Coronavirus (Dos Santos et al., 2020, párr.9).

Los factores mencionados anteriormente, han hecho que el desarrollo de las funciones de los docentes se extralimite perjudicando su bienestar personal y laboral, generando insatisfacción con relación a su labor.

Este trabajo de investigación se sitúa en los dos años de pandemia del Covid-19, periodo en cual se presentó con mayor fuerza durante los años 2020 y 2021, donde durante el año 2020 la cuarentena y aislamiento social fue de carácter obligatorio y reglamentado por parte del gobierno nacional. Durante el año 2021, se flexibilizaron un poco más las estrictas normas con relación al aislamiento social, pero fue solo hasta mediados del año en mención que se permitió de manera progresiva y paulatina el retorno de los docentes y estudiantes a las clases de manera presencial a las instituciones educativas de todo el país.

Esta situación durante este periodo, de cierta manera se pudo percibir en los docentes como negativa, dado que se generaron cambios de manera inesperada y a su vez, afrontar retos y desafíos a un mecanismo laboral totalmente desconocido por esta organización específicamente. Entre estos cambios se pudo ver que hay una distribución de roles dentro del hogar los cuales debían llevarse a cabo en otros contextos como, por ejemplo, dentro de la Institución Educativa Niño Jesús de Praga. En ese sentido, se pueden perjudicar las dinámicas familiares, personales y profesionales, debido a la alteración en la organización del tiempo familiar y laboral donde por lo general, la parte laboral siempre va a prevalecer ante lo familiar debido al compromiso que se debe ejercer para conseguir el sustento familiar Martínez (como se citó en Rincón y Rivera, 2015). Esto pone en riesgo el control de tiempo y espacio del trabajador, excediendo los límites productivos dedicados al trabajo y dejando de lado el tiempo de calidad familiar y a las actividades de crecimiento personal.

Es de resaltar que en un inicio el panorama ante el trabajo en casa era más de beneficio (en cuanto al ahorro en transporte, vestido, calzado, entre otros) y la flexibilidad horaria para el trabajador, pero con el pasar del tiempo y a medida que avanzaba el trabajo entre los docentes y estudiantes se demostró que esto no era así, ya que, cotidianamente los docentes manejan un horario estipulado para dar sus clases dentro de la institución educativa lo cual facilita la organización del tiempo, el trabajo y la delimitación de su espacio personal.

Así y ante lo planteado anteriormente, la presente investigación busca conocer ¿Cómo se da la relación entre satisfacción laboral y trabajo en casa de los docentes de la Institución Educativa Niño Jesús de Praga, en medio de la contingencia del Covid-19?

Antecedentes

A partir de diversas teorías y su posterior revisión se tiene que, el trabajo en casa (desde la figura de teletrabajo y trabajo remoto) alrededor del mundo ha tenido gran acogida en empresas de países desarrollados donde los colaboradores pueden ejercer sus funciones desde casa y son provistos de lo necesario. Dentro lo referenciado en lo que a trabajo a distancia respecta, así como se han presentado logros también se han dado fracasos, es así como diversas empresas ubicadas en Estados Unidos quienes laboraban desde la modalidad de trabajo a distancia (teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa) decidieron dar un paso atrás y desistir de dicha forma de trabajo.

En la columna de opinión para el “The New York Times” se hace referencia a las empresas norteamericanas como IBM, Best Buy, Aetna, Bank of América, AT&T, Reddit y Yahoo; las cuales de manera tajante dieron marcha atrás al trabajo a distancia debido a que los colaboradores que laboraban desde el trabajo a distancia en estas compañías, no se sentían a gusto y valorados por parte de la misma, causando que estos fueran menos comprometidos con su labor y haciendo única y exclusivamente lo competente a su cargo lo que impide, generar en ellos satisfacción,

creatividad, lealtad y sentido de pertenencia hacia la organización Streitfeld (2020, párr.10). Siendo los anteriores elementos, esenciales para el crecimiento de las compañías y los colaboradores.

Ante esto se hicieron presentes algunas dificultades en las empresas para hacer la transición de la modalidad de trabajo presencial a trabajo en casa, donde una de las grandes falencias era el no contar con un plan de trabajo acorde a las necesidades del momento (OIT (2020). En ese mismo sentido la OIT (2020) afirma que en Japón:

Se constató que, si bien el 96 por ciento de los encuestados estaba de acuerdo con la importancia del trabajo a distancia o desde casa, el 31 por ciento de las empresas no estaban en condiciones de adoptar esta modalidad de trabajo (p.8).

En el caso de Colombia, el trabajo en casa empieza a regir desde la pandemia a través de los lineamientos del ministerio de trabajo a través de la circular 0041 de 2020 donde se dan una serie de reglamentaciones con el fin de llevar a cabo el trabajo desde casa y a su vez, diferenciar esta modalidad del teletrabajo. Es así como gran parte de los trabajadores en Colombia de diferentes sectores económicos debieron adecuar un espacio de su hogar, a modo que les sirviera también como espacio laboral. Desde este punto de vista y ante la evidente falta de entrenamiento ante la modalidad de trabajo en casa, las jornadas laborales se tornaron complicadas debido a la delimitación del tiempo y de espacios para llevar a cabo dicho proceso, es por esto que, al extender la jornada laboral Barrera, Galindo, Mendoza, Morantes y Ortiz (2021) afirman que:

[...]genera problemas en la salud, y en el estado de ánimo, además de distorsionar los horarios de trabajo, que, al no controlarse, pueden generar alteraciones del sueño, desórdenes alimenticios o en el tiempo de consumir los alimentos, sedentarismo, estrés, irritabilidad, entre otros (p.5)

A raíz de la pandemia, el trabajo a distancia mediado por las Tics tomó mucha fuerza laboral entre los diferentes sectores económicos, tal y como lo menciona Jaramillo (como se citó en Báez y Sáenz, 2021) En Colombia las modalidades de trabajo en casa y teletrabajo crecieron exponencialmente de 122.000 teletrabajadores antes de la pandemia a cuatro millones de trabajadores lo que determina la prevalencia de trabajo a distancia en un 83,5%” (párr.40). Ante este panorama y ante el aumento de trabajadores a distancia, también se hizo evidente las diversas falencias y dificultades que dichas modalidades traían consigo.

En tal sentido, el trabajo en casa llevado a cabo durante la contingencia ha sido aceptado por los colaboradores no solo como una forma diferente de trabajar, sino que también, como la única forma de proteger su empleo, su vida y la de su familia, pero con grandes desafíos a los cuales no estaban preparados. De tal manera, el trabajo en casa según Pichón y Vega (2021):

[...] afecta no solo los derechos de los trabajadores, en cuanto a aspectos en materia de jornada laboral, armonización de la vida laboral con la vida familiar y personal, aspectos en materia de riesgos laborales, las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno... sino también todas las implicaciones a nivel emocional, mental y físico (p.2)

Ahora bien, trabajar de manera presencial genera ciertos riesgos, obstáculos e inconvenientes y así mismo ocurre con el trabajo en casa, donde los diversos factores que rodean al colaborador como la carga de trabajo, la falta de espacio, la falta de entrenamiento, la no gestión del tiempo y los diversos estímulos distractores le pueden generar un desequilibrio en su bienestar laboral, personal y desmejorar su calidad de vida. Es así que Vallejo y Campo (2021) afirman que:

si el colaborador no logra adaptarse al cambio en la nueva forma de trabajo y obtiene resultados negativos se sentirá frustrado, insignificante, temeroso, angustiado, si no puede concentrarse por las interrupciones que provocan la falta de un espacio propio de trabajo en la casa, si no cuenta

con los recursos (equipos, tecnología, etc.) para realizar las actividades requeridas por el trabajo se sentirá irritable, impotente, etc. (p.3).

Gutiérrez (2021) en su ensayo de grado denominado “En Época de Pandemia: ¿Trabajo en Oficina o en Casa?”, menciona los cambios que surgieron durante la época de la pandemia en la vida de los trabajadores de diferentes organizaciones, donde continuar con los procesos económicos de las compañías se convirtió en un reto y a su vez, se debía velar por el bienestar y la vida de los trabajadores. Es por esto, que el trabajo a través de las tecnologías de la información se convirtió en un aliado para llevar a cabo las funciones desde el hogar. Este ensayo tiene como objeto de estudio, mostrar a través de un estudio de caso la importancia de la implementación del trabajo en casa como medida cautelar y de seguridad para velar por la vida y salud de “los funcionarios de una empresa pública del sector defensa en época de pandemia de COVID-19”. Para la recolección de información se utilizó una encuesta de carácter anónimo, posibilitando a la autora de este ensayo tomar una postura con base a las respuestas de los encuestados y de sí misma.

Para dar una respuesta ante las diversas problemáticas presentadas y ante la evidente falta de garantías para llevar a cabo la modalidad de trabajo en casa, fue necesario reglamentar dicha figura laboral por medio de la ley 2088 de 2021 con el fin de garantizar que:

Con esta modalidad de trabajo no se modifican la naturaleza ni la clase de contrato de trabajo suscrito con el empleado, ni tampoco significa un cambio en las condiciones laborales contempladas en la legislación. Por esta razón, cuando el empleador no cumple los horarios de trabajo pactados en el contrato, puede configurarse una situación de acoso laboral (Actualícese. 2021).

Entre tanto, para abordar la satisfacción laboral y mientras el trabajo en casa daba respuesta a las necesidades económicas de diferentes empresas, las jornadas extendidas y el poco manejo

que los colaboradores tenían sobre esta modalidad generó en ellos diferentes efectos que conllevaron a afectar las funciones que realizaban. Entre estas afectaciones se encuentra la satisfacción laboral, la cual para el óptimo desarrollo de una empresa debe estar latente en el día a día de los colaboradores. Kreiter y Kinick (Como se citó en De los Heros, Martín, López y Solana, 2020) hacen referencia a la satisfacción laboral como una manera de respuesta tanto afectiva en el sentido de pertenencia o emocional en el ámbito laboral, en donde se incluyen diversas esferas del colaborador como lo profesional y personal (párr.8), donde estas respuestas pueden ser tanto positivas como negativas según las circunstancias dadas en el colaborador.

La satisfacción laboral es uno de los factores al cual le han hecho más énfasis dentro de las diversas investigaciones, dado que existe un sinnúmero de definiciones y conceptos que pueden variar de autor en autor, lo que sí es seguro, es que es una variable muy importante que fomenta el crecimiento de las organizaciones y de los colaboradores. Retomando un poco la historia, la satisfacción laboral tiene sus inicios con el “psicólogo alemán Münsterberg (1913) que introdujo el tema con el libro *Psychology and industrial efficiency*” (Zayas, Báez y Hernández, 2015, p.37). En este libro se esbozan las cualidades que debe tener el hombre para ser apto en un trabajo, entre estas menciona: Las cualidades mentales, las condiciones psicológicas y las influencias a las mentes humanas siendo estos puntos de vistas para este entonces de particular importancia para la psicología industrial.

En la actualidad, la satisfacción laboral sigue tomando más fuerza dado que la productividad empresarial va muy ligada a la satisfacción presente en los colaboradores, siendo un elemento clave en el ámbito de recursos humanos. Morillas (2019) menciona que:

Un buen nivel de satisfacción laboral, tiene como consecuencia, un colaborador con tranquilidad, salud, motivación y buen estado emocional. En estas condiciones, el colaborador está dispuesto a

dar lo mejor de sí mismo y enfocarse hacia otros horizontes que lo lleven a mejorar su posición, tanto en la institución como en la sociedad (p.15).

Cada vez es más evidente, la importancia de la estrecha relación entre la productividad y la satisfacción laboral, donde esta relación es el puente para la atracción o retención de un factor tan importante como lo es el talento humano dentro de las organizaciones.

Por su parte Molina, Silva y Gallego (2021) en su investigación “Diagnóstico de Estrés y Satisfacción Laboral en Servidores Públicos de Corantioquia bajo Modalidad de Trabajo Remoto en Tiempos de Pandemia por Covid-19” exponen en dicho trabajo, los riesgos psicosociales a los cuales los trabajadores en casa están expuestos desde el punto de vista de insatisfacción y estrés laboral. Como objetivo plantean “Determinar el nivel de estrés y de satisfacción laboral en servidores públicos de Corantioquia bajo modalidad de trabajo remoto en tiempos de pandemia por Covid-19, con el fin de proponer estrategias de mitigación del riesgo y fomento de factores de protectores a nivel organizacional” (p.9). La investigación es de enfoque cuantitativo para obtener resultados con relación a la satisfacción y estrés laboral, donde para estrés laboral se aplicó el “cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS” de 1989 y para satisfacción laboral el “cuestionario de satisfacción laboral S20/23” de 1998, con hallazgos para estrés laboral en un nivel *bajo-intermedio* y en satisfacción laboral aceptable (medio-alto) “lo cual es un buen indicador” (p.5)

Abarca, Aravena, Jiménez y Letelier (2016) realizaron una investigación con noventa y nueve (99) docentes de educación básica del sector público en la Región de O’Higgins y de la Región del Maule (Chile), con el fin de evaluar la incidencia de la satisfacción laboral dentro de las instituciones educativas, siendo el objetivo de la misma, identificar las variables que se relacionan al equilibrio con el entorno laboral y familiar. Este estudio es de corte no experimental, transversal y correlacional; utilizando el cuestionario de Interacción Trabajo-Familia SWING, el Inventario

de Percepção de Suporte Familiar (IPSF) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23. Para este se concluyó, que es de suma importancia las políticas organizacionales que se implementen en las empresas a modo de que la relación entre familia y trabajo sea equilibrada, como también, el papel que juega la familia como apoyo para el trabajador.

Campillo, Rivera, Romero y Rosado (2021) a través de la investigación “consecuencias del teletrabajo en la calidad de vida laboral de los docentes del colegio comfaCesar” de la ciudad de Valledupar, dan a conocer los problemas que se relacionaron de manera directa con la modalidad de teletrabajo y los cambios que se dieron en la misma desde la esfera emocional, física y mental de los docentes de dicha institución. Como objetivo se tiene “identificar las consecuencias del teletrabajo en la calidad de vida laboral de los docentes del colegio COMFACESAR de la ciudad de Valledupar, en el marco de la virtualidad por COVID-19” (p.2). La metodología utilizada es mixta desde el enfoque cuali-cuantitativo a través de un cuestionario compuesto de 15 preguntas con preguntas cerradas las cuales se debían responder a través de un formulario de Google. Como resultado se tiene que durante la época de pandemia y el teletrabajo en la labor docente, dichos profesionales, tuvieron una disminución con relación a la satisfacción laboral teniendo como factores desencadenantes el limitado tiempo en familia y el aumento en la carga laboral.

Contexto

En ese sentido, la investigación realizada se llevó a cabo en el municipio de Santander de Quilichao (Cauca) siendo este el segundo municipio del departamento. El departamento del Cauca y su capital Popayán se encuentran ubicados en el suroccidente colombiano siendo parte de la región Andina y Pacífica con gran riqueza en la agricultura, ganadería, piscicultura, explotación minera y diversidad cultural.

Por su parte, el municipio de Santander de Quilichao se encuentra ubicado en el norte del departamento del Cauca siendo este el municipio más importante por su ubicación estratégica, riqueza cultural, económica y el crecimiento en cuanto a las instituciones de educación superior. Sin embargo, pese al crecimiento del municipio, este no cuenta actualmente con una gran variedad de compañías de telecomunicaciones que presten el servicio de internet, lo cual lamentablemente hizo que durante el periodo de la pandemia y el trabajo en casa, se presentaran limitaciones en las conexiones de los estudiantes y docentes, ya que, la gran mayoría no contaba con un buen servicio de internet dificultando el desarrollo óptimo de las clases, aumentando de manera significativa el nivel de insatisfacción en los colaboradores.

En este municipio se encuentra ubicada la I.E Niño Jesús de Praga en la Calle 9 # 6 bis-22 Barrio Santa Anita II, institución de naturaleza privada fundada desde el año 1982 bajo el nombre de Jardín Infantil “Pulgarcito” donde se dictó el nivel de preescolar. Hacia la década de los 90’s, cambió su nombre a I.E Niño Jesús de Praga donde se inició con el nivel de preescolar y básica primaria, y posteriormente, incluyendo básica secundaria y media.

Esta institución educativa durante los últimos años se ha posicionado como la más importante a nivel municipal y entre las 5 más calificadas a nivel departamental según el Ranking-Col 2018 (digital semana 2018). En cuanto a su talento humano, cuenta con una planta docente compuesta por un total de 25 profesores de diversas áreas, con un contrato a término fijo a 10 meses y aproximadamente 400 estudiantes. Específicamente, el tema de investigación se llevó a cabo en este contexto, dado que, durante la pandemia las instituciones educativas debieron sujetarse al “trabajo académico en casa” mediado por las Tics garantizando la continuidad educativa de los estudiantes.

En cuanto a la misión y visión se tiene que:

Misión.

La institución educativa privada, Niño Jesús de Praga, ubicada en el municipio de Santander de Quilichao, tiene como misión la formación integral de niños, niñas y adolescentes, fundamentada en el respeto de los derechos de los demás y el cumplimiento de los deberes, con base en valores morales sólidos, criterios de libertad y seguridad, que les permita tomar sus propias decisiones, trazar sus metas y luchar por ellas con actitud positiva para enfrentar los cambios que plantea la sociedad en un mundo complejo y cambiante.

Visión.

La Institución Educativa Niño Jesús de Praga será reconocido, como un referente nacional educativo de calidad, promoviendo la participación responsable de cada estudiante en su propio aprendizaje, con el objetivo de desarrollar sus capacidades personales para obtener un alto rendimiento académico y un proyecto de vida pleno de sentido, orientado hacia el crecimiento del ser humano y a su participación en la transformación de su entorno para mejorar las condiciones de vida de la sociedad a la cual pertenece.



<https://www.proclamadelcauca.com/etiqueta/nino-jesus-de-praga/>

Justificación

La necesidad de mantener el distanciamiento social y los protocolos de bioseguridad obligó a las instituciones educativas a implementar el trabajo en casa como modalidad laboral de forma

improvisada, sin planeación e incluso de manera repentina; lo que implica una serie de problemáticas organizacionales que están siendo enfrentadas por las instituciones y sus empleados.

Debido a lo mencionado anteriormente hay trabajadores que han sufrido situaciones de estrés ya que debieron mezclar su vida personal con su vida laboral, dado que las instituciones educativas siguieron exigiendo a sus empleados cumplir con los objetivos y jornadas laborales asignadas, lo que ha provocado nuevos desafíos a nivel personal y laboral ya que tienen jornadas laborales más extensas lo que hace que los tiempos libres se limiten o se vuelvan casi inexistentes por ese aumento de carga laboral.

De esta manera, es importante y relevante para poder llevar a cabo este proceso, desarrollar dentro de esta temática las diferentes fases investigativas que posibiliten establecer de qué manera el trabajo en casa puede relacionarse con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E Niño Jesús de Praga, destacando la importancia de la misma en los procesos productivos dentro de la organización y que sea reconocida como tal (una organización), y a su vez, dar una contribución desde la psicología al fomento en el desarrollo del ser humano como ser social, donde sus necesidades sean tenidas en cuenta y a su vez, aportar en la transformación de las mismas. Siendo enmarcado este trabajo dentro de la línea de investigación “Línea de estudios del desarrollo humano y social” en su eje temático “Entorno, medio ambiente y sociedad.

Objetivos

Objetivo General

Describir la relación entre satisfacción laboral y el trabajo en casa en los docentes de la institución educativa Niño Jesús de Praga en Santander de Quilichao, durante la contingencia del covid-19.

Objetivos Específicos

Explicar cómo se ha llevado a cabo el trabajo en casa en los docentes y el impacto con relación a la satisfacción laboral.

Identificar qué beneficios y/o limitaciones presenta la modalidad laboral de trabajo en casa durante la emergencia sanitaria del Covid-19, con relación a la satisfacción laboral en los docentes de la I.E Niño Jesús de Praga.

Analizar la satisfacción laboral y su relación con el trabajo en casa durante la contingencia del Covid-19, por medio de un instrumento de evaluación.

Marco teórico

En la historia de la humanidad, diversas enfermedades han estado presentes causando graves afectaciones a las personas y su vida cotidiana. Haciendo un recuento, una pandemia muy similar y/o más grave que el Covid-19 fue la “Gripe española”, la cual se originó en España en el año de 1918 finalizando la primera guerra mundial y “según algunos autores, causó casi cincuenta millones de fallecidos” (Cervera, 2020, párr. 1). En un hecho muy similar al de esta actualidad, en la época de la gripe española también se tomaron medidas de carácter extremo como el aislamiento social, la cuarentena y el temor de la población ante el contagio y, por ende, el ausentismo de las personas en sus lugares de trabajo causando un gran declive en la economía de aquel entonces.

En medio de esta situación, toda la población (Niños, adultos jóvenes, adultos y adultos mayores) se vio seriamente afectada y la propagación del contagio provocó que:

En algunos lugares las autoridades declararon la cuarentena, prohibieron el derecho de reunión para evitar aglomeraciones, se cerraron escuelas, teatros, centros del culto... hasta el punto de que numerosos fallecimientos de niños fueron debidos al hambre (se les aislaba hasta el punto de prohibir llevarles alimentos). (Cervera, 2020, párr. 5).

Con relación a lo escrito anteriormente, se marca una pauta con respecto a la historia más cercana a lo que a pandemia respecta y la cual se dio en circunstancias muy similares a la del Covid-19, lo que nos da a entender que, aunque hayamos avanzando científica, médica y tecnológicamente mucho más, las variables a las cuales aún nos encontramos expuestos son muy parecidas al igual que sus consecuencias.

Aterrizando más en esta actualidad y con la declaratoria de la emergencia sanitaria del coronavirus (Covid-19) a inicios del 2020, el mundo se vio afectado desde diferentes puntos de vista, en especial, en el impacto negativo a los diferentes sectores económicos y sus procesos productivos.

Según los lineamientos y recomendaciones dadas por parte de la OMS (Organización Mundial de la Salud), es indispensable adoptar medidas dentro de la sociedad con el fin, de disminuir la transmisión del virus y poder contener de alguna manera el virus teniendo que tomar medidas cautelares para llevar a cabo dichas recomendaciones.

Desde esta perspectiva, los gobiernos a nivel mundial han llevado a cabo medidas tales como: El distanciamiento físico, el cierre de empresas, instituciones educativas y de educación superior, como también, el confinamiento en las ciudades con restricciones a la libertad de movimiento de sus habitantes con excepción para la adquisición de implementos de primera necesidad, esto con el fin, de hacerle frente al inminente avance de la pandemia por el aumento en el número de contagios.

En ese caso y como medida para mitigar el Covid-19, fue necesario reducir el contacto personal (especialmente dentro de las empresas) tal y como lo sugirió la OMS. Es por esto, que la Organización Internacional del Trabajo (2020) ha estimado que:

Cerca del 68 por ciento de la fuerza de trabajo mundial, con inclusión del 81 por ciento de los empleadores, reside actualmente en países en los que se recomienda o se exige el cierre de los lugares de trabajo. En este nuevo entorno, los empleadores tienen que ser capaces de adaptarse y elaborar planes de contingencia para responder a las nuevas medidas que se tomen. Muchas empresas están explorando las posibilidades que ofrece el trabajo desde casa como una modalidad provisional o alternativa. (p.6)

Teniendo en cuenta lo anterior, el 6 de marzo del 2020 se confirmó el primer caso de Covid-19 en la ciudad de Bogotá (Colombia), donde el grado de transmisión del virus se propagaba con gran rapidez. Dicho esto, y ante lo delicado de la situación, se emite la resolución 385 de 2020 “por la cual se declara la emergencia sanitaria por causa del coronavirus Covid-19 y se adoptan medidas para hacer frente al virus” (Ministerio de salud y Protección Social, 2020) rigiendo en todo el país de manera inicial hasta el 30 de mayo del 2020.

En vista de esta primera declaración de la coyuntura sanitaria en el país, el gobierno de Colombia adoptó medidas que llevaran a prevenir, mitigar y controlar la transmisibilidad y posterior propagación del virus (tal cual como lo había sugerido en un inicio la OMS), siendo necesario implementar la restricción en la movilidad, el confinamiento obligatorio, el aislamiento social, como también, los toques de queda. De este modo, para poder contener la propagación del virus fue necesario implementar dentro de las organizaciones la modalidad del *trabajo desde casa* dando respuesta a la situación de orden cautelar, temporal y excepcional dentro del marco de la pandemia y a su vez, dando continuidad a los procesos de los diferentes sectores económicos.

Así, la definición de esta modalidad de laboral fue sancionada por primera vez en la circular 0021 de 2020 en virtud de la protección al empleo, el empleador y el empleado y sus familias; a modo de contención del Covid-19. Por medio de esta circular se define la modalidad laboral de *trabajo en casa* como:

Una situación ocasional, temporal y excepcional, es posible que el empleador autorice el trabajo en casa, en cualquier sector de la economía. Esta modalidad ocasional de trabajo es diferente al Teletrabajo, y no exige el lleno de los requisitos establecidos para este. (Ministerio del Trabajo, 2020, p.1)

Dentro de esta circular, se hace la salvedad sobre lo que es el *trabajo en casa* y *el teletrabajo* dado que el trabajo en casa no cuenta con los mismos elementos reglamentarios y legales que el teletrabajo, sin embargo, el Ministerio del Trabajo por medio de la *circular 0041 de 2020* (2 de junio) estableció cuatro lineamientos para la correcta ejecución de esta modalidad laboral donde se presentan de manera resumida los siguientes:

Aspectos en materia de Relaciones Laborales: La relación laboral entre empleador y empleado se mantendrán vigentes, como también, los procesos disciplinarios, las garantías de carácter laboral y de seguridad social para quienes trabajen desde esta modalidad. Las tareas

a desempeñar por el trabajador deberán ser asumidas por el mismo en su horario laboral de manera habitual, dado el caso que se presente una tarea fuera del horario estipulado, esta debe ser acordada en común acuerdo entre empleador y empleado. En todo momento y sin excepción alguna, se deben respetar los espacios y tiempos de descanso del trabajador, como también, mantener el horario debido para las mujeres trabajadoras que se encuentren en etapa de lactancia respetando los acuerdos estipulados en el código sustantivo del trabajo.

Aspectos en materia de Jornada de Trabajo: El trabajo en casa se debe ajustar a lo dispuesto dentro del código sustantivo del trabajo, respetando la jornada laboral de 8 horas diarias y 48 horas semanales, a menos que, exista un común acuerdo entre empleado y empleador para realizar horas extras teniendo en cuenta la remuneración de las mismas. Los empleadores y empleados se deberán regir al horario y jornada de trabajo, donde se garantice la desconexión laboral, la armonización del tiempo y espacio familiar donde prime el equilibrio emocional y la salud mental del trabajador. De igual manera, el empleador deberá promover las pausas activas y los descansos entre sesiones de reunión; por su parte, el empleado deberá acatar dichos espacios y velar por su autocuidado.

Armonización de la vida laboral con la vida familiar y personal: Teniendo en cuenta la contingencia y el aislamiento en todo el país, los trabajadores han convivido con su familia en el mismo espacio donde se ha tenido que ejercer el rol de padre/madre de familia y a su vez el de trabajador, es por esto, que es importante que el empleador y empleado comprendan dicha situación con el fin de mantener la armonía en dichos espacios. De igual manera, el empleador deberá respetar el tiempo libre y de ocio del trabajador teniendo en cuenta en no asignar carga de trabajo en una jornada diferente a la laboral, donde esto no interfiera con el

tiempo personal y familiar; de la misma manera, se debe respetar la asignación de trabajo en días acordados entre ambas partes evitando enviar trabajos los días que sean de descanso.

En el aspecto relacionado con las plataformas digitales y de mensajería instantánea (WhatsApp, correos electrónicos y demás), deberán manejarse dentro del horario laboral, con el fin de respetar los momentos de descanso a los que hay derecho. Es importante que las dos partes (empleador y empleado) sean cuidadosas con el manejo de la información en los días y horarios que se trasmitan por dichos medios digitales.

Aspectos en materia de Riesgos Laborales: El empleador deberá anexar dentro de la modalidad de trabajo en casa, la valoración, evaluación y control de riesgos a los que haya lugar dentro del espacio del trabajador; deberá mantener en continuo contacto con el trabajador para saber de las dificultades presentadas mediante esta modalidad y a su vez, brindar una posible solución. Es importante que el empleador notifique a la entidad Administradora de Riesgos Laborales (ARL) las funciones que el trabajador está realizando desde su casa indicando las condiciones en las cuales se encuentra. Las ARL deberán enviar recomendaciones y actividades que sean de promoción y prevención, con el fin de mantener la salud física y mental de trabajador. El empleador deberá hacer un seguimiento sobre el estado de salud de los trabajadores, como también, realizar las recomendaciones necesarias para evitar contraer el Covid-19 de acuerdo a los protocolos y lineamientos brindados por el gobierno. El empleador deberá facilitar al empleado la información sobre los canales de comunicación con las ARL, de modo que este pueda tener acceso a la información de manera veraz y/o hacer reportes sobre algún incidente de salud que le impida continuar con sus actividades laborales.

Cabe anotar que el empleado deberá estar comprometido con la participación en campañas de promoción y prevención procurando desde su casa el cuidado de su salud y reportando al empleador y/o ARL sobre percances de salud que no le permitan el óptimo desempeño de sus labores.

En tal sentido y teniendo en cuenta el incremento de casos y muertes a causa de la pandemia del Covid-19, el gobierno de Colombia extendió la emergencia sanitaria durante el 2020 a través de las resoluciones 844 de 2020 (26 de mayo), 1462 de 2020 (25 de agosto) y la resolución 2230 de 2020 (27 de noviembre). Hasta este entonces, quienes trabajaban desde casa lo hacían bajo los lineamientos del Ministerio del Trabajo por medio de la circular *0041 de 2020* sin dar más trascendencia a esta modalidad laboral. Al llegar el 2021, el gobierno nacional se vuelve a pronunciar con unas nuevas prórrogas sobre la emergencia sanitaria debido a la cadena de contagios que aún va en ascenso y dando tiempo para iniciar el proceso de vacunación a la población colombiana contra el covid-19. A través de las resoluciones 222 de 2021 (25 de febrero), 738 de 2021 (26 de mayo) y la resolución 1315 de 2021 (27 de agosto), se extendió la emergencia sanitaria y sus respectivas medidas cautelares hasta el 30 de noviembre de 2021.

Ante este panorama y con aproximadamente tres millones de personas laborado desde casa (El Espectador, 2020), era más que necesario reglamentar esta modalidad dado que la emergencia sanitaria se extendió por más de un año, es por esto, que ante el congreso de la se propuso un proyecto de ley con el fin de regular el trabajo en casa donde se privilegie la relación laboral del trabajador con todos los beneficios legales a los cuales tiene derecho. En ese mismo sentido, ante también el Congreso de la República el ministro de trabajo Ángel Custodio Cabrera Báez, explicó que este:

Es un proyecto de ley que nace de una necesidad de las circunstancias que atraviesan los trabajadores en el país, tras la llegada del Covid-19. Esta figura es ocasional, excepcional y especial, para que de

aquí en adelante tengamos los elementos jurídicos para proteger a los trabajadores y a los empleadores. (Mintrabajo, 2021)

De esta manera, el gobierno nacional sancionó la ley 2088 de 2021, por medio de la cual se reglamenta y regula la modalidad de *trabajo en casa* como una forma de prestación de servicio ante un evento ocasional, excepcional o especial; donde se preste o haya una relación laboral ya sea con organizaciones del estado o del sector privado. No obstante, y contemplando esta modalidad laboral desde los retos e implicaciones, como también, desde los beneficios y bondades, es importante ir al trasfondo de la misma y revisar las dificultades y limitaciones que han sido percibidas por los trabajadores de diversos sectores.

Entre estos sectores encontramos al sector educativo, el cual por medio de la circular 020 de 2020 (16 de marzo) del Ministerio de Educación Nacional, fue notificado de los cambios y las precauciones ante la propagación del virus del Covid-19, como también, sobre los ajustes necesarios para la continuidad de las clases. A través de la circular 021 de 2020 (17 de marzo) se dictan las medidas y especificaciones del trabajo en casa en el sector educativo, donde se llevaron a cabo las planeaciones pedagógicas con su debida reestructuración.

Por su parte, en la directiva 03 del 20 de marzo de 2020 el ministerio de educación notifica a las instituciones educativas de carácter privado, sobre las orientaciones a tener en cuenta sobre las medidas contra el Covid-19 y el trabajo en casa por parte de sus docentes, a modo de preservar la integridad de los mismos. Por consiguiente, en la directiva 05 del 25 de marzo del 2020 el Ministerio de Educación Nacional (2020) da las orientaciones con respecto al *trabajo académico en casa*, a todas las instituciones educativas del territorio nacional (públicas y privadas), como también, a los padres de familia y cuidadores de los niños, niñas y adolescentes con el fin de establecer:

[...] el desarrollo del trabajo académico en casa, la familia y los cuidadores se convierten en los principales aliados y el hogar en un escenario donde se privilegia la protección, el cuidado y el desarrollo emocional de los niños y niñas. A través de estas estrategias se propone inspirarles para fortalecer las interacciones con sus niños, niñas, adolescentes y jóvenes, de manera que promuevan su desarrollo y experiencias de aprendizaje en casa, de acuerdo con las orientaciones de los establecimientos educativos, los cuales tendrán como principio orientador, que las actividades educativas estarán supeditadas y subordinadas a la dinámica de un hogar cuyas rutinas y cotidianidad se encuentran alteradas, en función de dar prelación a la asunción y mantenimiento de hábitos y prácticas que garanticen la vida y el bienestar de sus integrantes. Por lo anterior, tiene sentido focalizar estas experiencias en algunas de las áreas básicas y obligatorias: Ciencias Sociales, Ciencias Naturales, Humanidades, Matemáticas y Artes. (Ministerio de Educación Nacional, 2020, p.2)

Por lo tanto, desde la implementación del *trabajo académico en casa* en el sector educativo, los docentes han tenido que reestructurar los diversos componentes en la gestión académica donde se garantice la continuidad de los estudiantes en su proceso escolar y tanto docente como estudiante se puedan adaptar a esta nueva realidad priorizando el aprendizaje significativo y el desarrollo de diversas estrategias para la promoción de habilidades en los estudiantes y sus familias.

No obstante, a medida que avanzaba la pandemia y se prorrogó la emergencia sanitaria por parte del gobierno, el Ministerio de Educación Nacional también hacía las diversas prórrogas a través de directivas tales como: Directiva 09 del 7 de abril de 2020, directiva 011 del 29 de mayo de 2020, directiva 012 del 2 de junio de 2020 (Orientaciones adicionales para establecimientos educativos no oficiales) y así, el *trabajo académico en casa* pasó de ser transitorio a ser una nueva manera de desarrollar el proceso de los estudiantes con respecto a la enseñanza y aprendizaje el cual fue llevado a cabo a través de las tecnologías de la información (Tics). Esta nueva manera de desarrollar los docentes el trabajo escolar, implica dedicar mucho más tiempo para ejercer las funciones propias de su

rol y así, también influye en gran medida con respecto a su labor generando en ellos percepciones positivas o negativas.

Desde este panorama, se tomó en cuenta el grado de satisfacción de los docentes con respecto a la función desempeñada desde la modalidad de *trabajo académico en casa*, para esto, es pertinente abordar el concepto de *satisfacción laboral* el cual para Spector (2002) (como se citó en Salazar, 2019) define que "...la satisfacción laboral es una variable de actitud que refleja las percepciones de las personas respecto de sus empleos en general, así como diversos aspectos de estos" (p.54). Por otra parte, Adams y Bond (como se citó en Pizarro, Fredes, Inostroza y Torreblanca, 2019) "consideran la Satisfacción como una actitud circunscrita al ámbito laboral, siendo definida como el grado de afecto positivo hacia el trabajo o sus componentes" (p.850). Como se puede ver, la satisfacción laboral se determina en el colaborador (según los autores) en cómo la experiencia en el lugar de trabajo, la actitud e incluso la percepción hacia el cargo, pueden influir en dichos factores. Dicho esto, Gibson (como se citó en Hannoun, 2011) define la satisfacción laboral como:

El resultado de sus percepciones sobre el trabajo, basadas en factores relativos al ambiente en que se desarrolla el mismo, como es el estilo de dirección, las políticas y procedimientos, la satisfacción de los grupos de trabajo, la afiliación de los grupos de trabajo, las condiciones laborales y el margen de beneficios. Aunque son muchas las dimensiones que se han asociado con la satisfacción en el trabajo, hay cinco de ellas que tienen características cruciales (p.20).

Según lo planteado anteriormente, es posible deducir que la satisfacción laboral en los colaboradores se puede caracterizar según a las condiciones inherentes al sitio de trabajo, a las percepciones del colaborador, a la carga de tareas, administración del tiempo, a los estilos de mando y también influye en gran medida, las motivaciones del colaborador; siendo esta última un gran factor en el desarrollo de las funciones del mismo.

Desde la teoría de los dos factores de Herzberg, se abordan dos determinantes que conllevan a la satisfacción o insatisfacción laboral y tienen que ver con los *factores higiénicos o extrínsecos* y los *de motivación o intrínsecos*. Los primeros tienen que ver con “aquellos correspondientes al entorno, que su presencia no lleva a la motivación, pero su ausencia sí provoca insatisfacción” (Madero, 2019, párr. 17) lo que conlleva a la satisfacción o insatisfacción por parte de los colaboradores en relación a su contexto laboral.

En cuanto a los factores de motivación o intrínsecos, estos “se asocian con las experiencias satisfactorias que los empleados experimentan y tienden a atribuir al contenido de su puesto de trabajo” (Manso, 2002, p.81) los cuales se relacionan con el aspecto personal del colaborador como: Su desempeño, el reconocimiento a su trabajo, la responsabilidad, el avance profesional dentro de la empresa, su crecimiento personal, entre otros.

Dentro del marco de la contingencia del Covid-19, los docentes no tenían la experiencia necesaria para llevar a cabo la orientación de las clases desde la modalidad de trabajo académico desde casa, lo cual generó en ellos cierta insatisfacción al momento de ejercer su labor debido a la falta de preparación para llevar a cabo dicho proceso con los estudiantes, siendo también, la falta del desarrollo de ciertas habilidades y estrategias lo que “ocasionó en los docentes inseguridad, estrés, resistencia al cambio y generó que bajaran los niveles de satisfacción en el trabajo, aunque tuvieran disposición y motivación para adaptarse a estos cambios” (De los Heros, Murillo y Solana, 2020, p.5)

En vista de esto, siempre es importante tener en cuenta el bienestar laboral del colaborador el cual propicie en él un equilibrio para su vida tanto personal como profesional, para tal fin, es importante revisar el término de bienestar como aquel que “proviene de la reacción emocional según el grado de la experiencia de su vida siendo estas de carácter positivo, agradable y satisfactorio” (Diener et al., 2003; Lucas et al., 1996) (Como se citó en Espinoza, Méndez, Rivera y Calderón, 2021, p.241). Entre

tanto, el *bienestar laboral* se define según Patlán (2016) (Como se citó en Espinoza et al., 2021) como “...un estado afectivo en el cual se encuentra un trabajador en su entorno laboral, tanto en términos de activación como de grado de placer experimentado por la experiencia en las actividades que realiza” (p.241), es así, que en el bienestar laboral confluyen diversas situaciones y experiencias tanto personales como profesionales, lo cual permite dentro de las organizaciones fomentar el éxito organizacional y a su vez, en los colaboradores dar una valoración positiva con respecto a su trabajo.

Este panorama se vio alterado con la llegada de la pandemia del Covid-19, donde los colaboradores de las compañías se vieron impactados en cuanto a su bienestar laboral y sus diversas variables, es por esto que según Ho et al. (2020) (Como se citó en Espinoza, Méndez, Rivera y Calderón, 2021) refiere que:

Estudios realizados con población en general, se ha encontrado que sus niveles de bienestar han sido afectados, presentando un incremento de las emociones negativas como ansiedad, depresión e indignación; así como un decremento de las emociones positivas como satisfacción o felicidad; lo anterior trajo consigo un comportamiento poco habitual entre las personas, el cual, hasta cierto punto se consideraba esperado como consecuencia de la poca certeza del futuro (p.241)

Esta situación generó en los colaboradores un grado de inseguridad al momento de realizar sus labores y en el caso de los docentes y el trabajo en casa, la zozobra de pensar de no poder adaptarse a esta modalidad, de no llevar a cabo bien sus funciones y también, la poca certeza de conservar o no su puesto; impactó de manera considerable el estado emocional de quienes laboraban de tal manera.

Con relación a la anterior información, la labor docente durante la pandemia mantenía en vilo la expectativa de poder llevar a cabo el trabajo con calidad y que, de esa manera, los estudiantes tuvieran un proceso de formación óptimo. Es así, que a medida que la pandemia avanzaba y el trabajo en casa con los estudiantes continuaba, el impacto laboral se hizo presente siendo necesario dar respuesta a las necesidades del momento en el mundo laboral influyendo:

[...] el impacto de esta crisis en la aceleración de tendencias, en especial en dos modalidades de organización del trabajo que experimentaron un rápido desarrollo y que plantean una serie de desafíos, como son el trabajo en plataformas digitales y el teletrabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2020, p.7)

Por su parte, la labor docente se vio impactada de tal manera que Vielma (2020) menciona que:

Quienes laboramos en ambientes educativos y de investigación nos hemos visto directamente afectados por una situación nunca antes prevista, poniendo a prueba las capacidades de adaptación para seguir participando del proceso formativo de los alumnos bajo criterios de calidad esperados en la educación (p.1)

Por consiguiente, las afectaciones en los docentes al llevar su labor por medio de la modalidad de trabajo en casa no se hicieron esperar, es así como la sobrecarga laboral y la desmotivación estuvieron presentes en el día a día de los colaboradores.

La sobrecarga laboral se refiere a un exceso en la carga de trabajo (exceso de actividades, complejidad y dificultad en las actividades) que debe efectuarse en un determinado tiempo (Pérez, 2013). La sobrecarga de trabajo, tanto a nivel cualitativo como cuantitativo, disminuye la capacidad de las personas para enfrentarse a las demandas laborales. La sobrecarga se ha relacionado consistentemente con el burnout, principalmente con la dimensión de desgaste emocional (Tejada & Gómez, 2012).

Diseño metodológico

Esta investigación es de corte cualitativo- descriptivo- interpretativo, ya que Sandoval, C. (1996), menciona que se centra en la descripción de la percepción, sentimientos, visiones, motivaciones y demás elementos subjetivos, de los docentes que están desarrollando la modalidad de trabajo en casa.

Para Páramo (2008), la investigación cualitativa no estudia la realidad en sí, sino cómo se construye y busca comprenderla. Ésta puede entenderse entonces, como una categoría de diseños de investigación, los cuales extraen descripciones a partir de observaciones, las cuales a su vez adoptan la forma de entrevistas, narraciones, notas de campo, historias de vida, entre otros.

En ese mismo sentido, Monje (2011), señala que:

La Investigación Cualitativa se nutre epistemológicamente de la Hermenéutica, la Fenomenología y el Análisis de discursos. Para la Hermenéutica los actores sociales no se limitan a ser simples objetos de estudio, sino que tienen la facultad de hablar, significar y reflexionar sobre su situación y tomar decisiones frente a ella. Es así, como este pensamiento tiene en cuenta más los significados que los datos y se interesa por comprender el significado de los fenómenos y no solamente a explicarlos en términos de causalidad (p.60).

Por otro lado, el estudio descriptivo realiza una observación sistemática de la realidad tal como se desarrolla. Describe, analiza, registra e interpreta las situaciones que se presentan en un escenario y momento particular, con el fin de observar el comportamiento de un hecho, sujeto o grupo de personas, posibilitando así realizar una valoración a partir de su descripción, (Martínez, 2014).

Por su parte McKernan, (2001) menciona que:

El paradigma interpretativo se centra en el estudio de los significados de las acciones humanas y de la vida social, busca supuestos acerca de las costumbres, la economía, la política de la comunidad objeto de estudio, con el objetivo de que la información obtenida sea de conocimiento universal. En

este sentido no busca explicaciones accidentales de una determinada problemática, sino, profundizar el conocimiento y comprensión del porqué de esa realidad. (p.10)

Por otra parte, Hernández (2014) menciona que:

El enfoque cualitativo lo que modela en un proceso inductivo contextualizado en un ambiente natural, esto se debe a que en la recolección de datos se establece una estrecha relación entre los participantes de la investigación sustrayendo sus experiencias e ideologías en detrimento del empleo de un instrumento de medición predeterminado. Por ello, se caracteriza por la no completa conceptualización de las preguntas de investigación y por la no reducción a números de las conclusiones sustraídas de los datos; con el enfoque cualitativo se tiene una gran amplitud de ideas e interpretaciones que enriquecen el fin de la investigación logrando que el alcance final del estudio cualitativo consista en comprender un fenómeno social complejo, más allá de medir las variables involucradas, se busca entenderlo (p.26)

Técnica de investigación

Los métodos del enfoque cualitativo, resaltan las diferentes formas en las que se da respuesta a situaciones específicas dentro del proceso de investigación, siendo así la base de este proyecto, ya que pretende conocer los significados y puntos de vista que los sujetos atribuyen a determinadas experiencias, con el fin de describirlos, comprenderlos e interpretarlos.

Como estrategia de recolección de información se utilizará la entrevista semiestructurada, ya que según Flick (2012) las entrevistas semiestructuradas han suscitado un interés particular y son utilizadas con mayor frecuencia. Este interés se asocia con la expectativa de que es más probable que los sujetos entrevistados expresen sus puntos de vista en una situación de entrevista diseñada de manera relativamente abierta que en una entrevista estandarizada o un cuestionario.

En consecuencia, con lo mencionado anteriormente se puede decir que la entrevista semiestructurada permite mayor flexibilidad a la hora de expresar las opiniones, percepciones y puntos de vista de los entrevistados respecto a los factores relacionados con la influencia del trabajo en casa en las relaciones interpersonales laborales.

De esta manera, la entrevista semiestructurada trabaja sobre la base de unos contenidos y un orden previamente establecido, pero permite integrar otros contenidos y alternan el orden con base en las respuestas que vaya emitiendo la persona entrevistada. Por lo anterior, no existe un listado definitivo de preguntas, dado que la propia dinámica de la entrevista brinda la posibilidad de que se generen preguntas adicionales en torno al tema de estudio. (Báez y Pérez de Tudela)

De otro lado, Sayago (2014) expone que:

El análisis de discursos es una estrategia de análisis cualitativo, que permite analizar los relatos generados en cada medio centrandó la atención en categorías específicas, que pueden ser la justificación de la situación, la descripción de los hechos, las características de los sujetos involucrados, el tono en que se hace el relato y la importancia otorgada por cada persona a determinados aspectos particulares de la situación objeto de análisis (p.49).

En ese mismo sentido, se utilizó el cuestionario de satisfacción laboral S20/23 de José L. Meliá/ José M. Peiró (1998), versión corta del S4/82, el cual consta de 23 ítems distribuidos en 5 factores (satisfacción con la supervisión, satisfacción con el ambiente físico de trabajo, satisfacción con las prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca del trabajo, satisfacción con la participación)

Población

En esta investigación se trabajó con la población docente de la I.E Niño Jesús de Praga, la cual tiene un total de 18 docentes que oscilan entre los 25 y 60 años de edad dictando las diferentes áreas educativas.

Muestra

Son siete (7) docentes distribuidos de la siguiente manera:

Cuatro (4) docentes pertenecientes tanto a la jornada de la mañana (JM) como a la jornada de la tarde (JT) que orientan las asignaturas de: ciencias sociales, sistemas, cátedra de la paz y educación física, respectivamente.

Tres (3) docentes pertenecientes únicamente a la jornada de la tarde que orientan las asignaturas de: biología, inglés y matemáticas.

Criterios de inclusión

Haber firmado el consentimiento informado, para la ejecución de la entrevista semiestructurada y el cuestionario de satisfacción laboral.

Ser docente de la I.E Niño Jesús de Praga.

Ser docente en ambas jornadas académicas (jornada mañana y/o jornada tarde) de la I.E Niño Jesús de Praga.

Haber laborado bajo la modalidad de trabajo en casa durante el periodo 2020-2021.

Criterio de exclusión.

No haber firmado el consentimiento informado, para la ejecución de la entrevista semiestructurada y el cuestionario de satisfacción laboral.

No ser docente de la I.E Niño Jesús de Praga.

No ser docente en ambas jornadas académicas (jornada mañana y/o jornada tarde) de la I.E Niño Jesús de Praga.

No haber laborado bajo la modalidad de trabajo en casa durante el periodo 2020-2021.

Instrumentos:

Para realizar la recolección de la información se elaboró una entrevista semiestructurada que consta de 19 ítems y el cuestionario de satisfacción laboral s20/23 José L. Melià / José M. Peiró.

Procedimiento:

En la primera fase se solicitó a la institución el permiso para realizar las actividades de recolección de información, una vez aprobado se procedió a repartir y explicar los puntos establecidos en los formatos de los consentimientos informados a los siete docentes elegidos para la investigación.

En la segunda fase se procedió a aplicar la entrevista semiestructurada a cada docente de forma individual las cuales tuvieron una duración aproximada de entre cinco y 8 minutos por docente.

En la tercera fase se procedió a explicar la aplicación del cuestionario de satisfacción laboral s20/23 José L. Melià / José M. Peiró a cada docente de forma individual.

Análisis de resultados

Con la muestra trabajada de 7 docentes (3 mujeres y 4 hombres), se pudo implementar los instrumentos de evaluación planteados con el fin de dar respuesta a los objetivos propuestos dentro de la investigación. Estos instrumentos constan de una entrevista semiestructurada y un cuestionario para analizar la escala de satisfacción laboral en ellos.

De este modo, durante el proceso de investigación bajo el diseño de investigación cualitativa y los instrumentos de evaluación trabajados como el cuestionario de satisfacción laboral S20/23 de José L. Meliá/ José M. Peiró (1998) y la entrevista semiestructurada por medio de audios y transcripción de los mismos, nos permite dar respuesta al objetivo general el cual es el punto de partida y donde se pretende “Describir la relación entre satisfacción laboral y el trabajo en casa en los docentes de la institución educativa Niño Jesús de Praga en Santander de Quilichao (Cauca), durante la contingencia del covid-19”, como también, dar respuesta a los objetivos específicos planteados tales como:

- Explicar cómo se ha llevado a cabo el trabajo en casa durante la contingencia del Covid-19 y el impacto con relación a la satisfacción laboral de los docentes de la I.E Niño Jesús de Praga en Santander de Quilichao (Cauca).

Cabe destacar que en cada respuesta aquí consignada, se abordaron las preguntas más representativas y las respuestas escritas son de los diferentes docentes entrevistados (7), las cuales dieron total cumplimiento a los requerimientos. Para dar respuesta a este primer objetivo, se realizó una entrevista semiestructurada de manera individual que fue respondida por cada uno de los docentes de manera personal, grabadas a través de un audio y transcritas en su totalidad. Esta entrevista se conformó por 19 preguntas donde cada una da cuenta y respuesta principalmente a los objetivos específicos uno (1) y dos (2). En cuanto al objetivo específico uno (1) las preguntas 4, 5, 7, 8, 11, 12, 13, 16, 17, 18; se relacionan directamente con el impacto de los docentes en relación a la modalidad de trabajo en casa y a la satisfacción laboral. Es así como dentro de los resultados arrojados en las preguntas propuestas para este objetivo tenemos las siguientes descripciones: Entrevistador (E) y Docente (D).

E. *¿Cuáles fueron los mayores cambios que Ud percibió desarrollando su trabajo desde esta modalidad?*

El docente número 1, con una antigüedad de 5 años en la institución refiere:

D 1. *“Los mayores cambios incluyeron varias áreas de mi vida, no solamente al cambio que tuvimos que asumir en nuestras estrategias de trabajo, en nuestras metodologías...Ese fue un cambio bastante importante que nos impulsó a capacitarnos, a actualizarnos y a poder responder a los desafíos que nos planteó la virtualidad y el trabajo desde casa”.*

Desde esta perspectiva, se puede ver que laborar desde la modalidad de trabajo en casa se dio como una oportunidad de autoaprendizaje, de actualización en lo que a herramientas tecnológicas respecta, como también, a asumir los retos y desafíos que se plantearon de manera inesperada siendo esto, una oportunidad de transformar la realidad que en ese momento se vivió para dar respuesta a las necesidades del entorno laboral.

E. *¿Describa cómo organizó el tiempo dedicado al trabajo en casa y a su familia?*

El docente número 2 labora desde hace 13 años en la institución y manifiesta lo siguiente:

D 2. *“Esto fue un gran reto al tener que distribuir el tiempo yo soy uno de los que considero que, durante la virtualidad y el trabajo en casa, incluían aspectos que demandaban más tiempo...En definitiva tuve que ser bastante organizado por medio de cronogramas, planeadores y planes de trabajo para organizar los espacios y cubrir las necesidades en su mayoría sin descuidar la familia”.*

El hecho de laborar desde casa bajo una contingencia como lo fue la pandemia del Covid-19, se convirtió en un reto el poder dar atención a las demandas del entorno (laboral y familiar), es así, como esta pregunta da respuesta y muestra cómo la distribución de tiempo para poder atender

ambas situaciones llevó a las personas a buscar herramientas donde no se perjudicará ni el trabajo ni la familia, dado que, todo se debía realizar en el mismo espacio.

En la descripción de la pregunta número siete (7), se aborda un aspecto importante como lo es el trabajo y la familia, analizando en él, la manera en que los docentes debieron dar atención bajo un mismo entorno a dos factores del diario vivir de las personas.

E. *¿Durante el tiempo que trabajó en casa, percibió Ud. que le dedicó más tiempo a su familia?*

En este caso, el docente número 3 labora desde hace 8 años en la institución educativa donde manifiesta:

D 3. *“Como lo dije anteriormente, una cosa es la presencia y otra es la atención y en este caso, la atención fue muy poca. Así que, tiempo como tal no se dedicó”.*

En esta respuesta se puede percibir que en el término *“como lo dije anteriormente”*, fue una constante el hecho de no poder dividir el tiempo de calidad entre la familia y el trabajo en casa, generando esto una serie de afectaciones emocionales, relacionales y de comunicación entre los integrantes de la familia, y a su vez con respecto a la labor docente.

Por su parte, así como tener que atender las demandas del trabajo y la familia bajo un mismo entorno no se pudo llevar a cabo de manera adecuada en algunos docentes y tampoco fue lo más óptimo; también se consideró la importancia de revisar el vínculo que se genera a través de la siguiente pregunta y su respectiva respuesta.

E. *¿Considera que laborar bajo la modalidad de trabajo en casa, lo/a alejó de su entorno de trabajo y su vínculo con sus compañeros?*

El docente número 4, cuenta con un antigüedad de 9 años dentro de la institución y responde lo siguiente:

D 4. *“¡Siii! totalmente, y eso que yo soy de hablar poco con mis compañeros (risas)...Hablo lo estrictamente necesario y, aun así, sentí la ausencia de ellos”*

En este caso y aunque la persona entrevistada no ha generado grandes vínculos afectivos con sus compañeros de trabajo, resalta la importancia de la presencia de quienes la rodean en su entorno laboral así sea para hablar de temas que sean estrictamente necesarios y con relación al trabajo. De esta manera se puede inferir que, así como a esta persona le hizo falta sus compañeros aunque no interactúe mucho con ellos, a las personas que sí generan vínculos interpersonales fuertes puede haberle afectado en mayor medida.

En las dinámicas de vida intervienen muchos factores que, en algunas ocasiones, no permiten que se lleven a cabo el curso de los eventos de manera satisfactoria, es por esto que es importante revisar cómo y de qué manera se llevó a cabo la organización del tiempo en la modalidad de trabajo en casa dentro el hogar.

E. *¿Podría describir cómo fue para Ud un día de trabajo desde la modalidad de trabajo en casa?*

Para el docente número 5 quien labora en la institución desde hace 4

años, refiere lo siguiente:

D 5. *“Bueno, para mí un día de trabajo desde esta modalidad fue un día demasiado productivo levantarse muy temprano a alistar todo, estar pendiente de todas las actividades, hacer el seguimiento...Dictar las clases a través de las plataformas que se habían habilitado para tal fin y a su vez, estar atendiendo a estudiantes y padres de familia brindando apoyo continuo, siendo una jornada extenuante que nos limitaba las horas de sueño, alterado el hábito de sueño donde nos acostábamos tarde y nos levantábamos más temprano”.*

En esta pregunta para el docente número 5, un día de trabajo desde la modalidad de trabajo en casa le resultó productivo desde el punto de vista del contenido de trabajo por realizar durante la

jornada laboral, como a su vez, también menciona el desgaste en cuanto al cansancio y la alteración en el sueño.

E. *¿Cómo dividió su tiempo entre sus actividades laborales y sus actividades personales?*

La antigüedad de este docente es de 1 año laborando en la institución, quién precisó lo siguiente:

D 6. Emmm, fue difícil porque como que todo el tiempo y todo el día tocaba estar muy pendiente por lo electrónico y el internet, ya para dedicarme tiempo y para las cosas del hogar ya fue como en la noche.

El tiempo personal y laboral son dos aspectos fundamentales en la vida de las personas, pero en muchas ocasiones, la carga laboral excede la capacidad de poder encontrar un espacio que permita dedicar tiempo para los pasatiempos y/o actividades donde se favorezca el crecimiento personal de los colaboradores de una empresa. En este ítem, se puede apreciar que durante el día los docentes debían estar atentos principalmente a los aspectos laborales dejando de lado el tiempo personal.

La calidad de vida es un elemento fundamental en la vida de las personas, es por esto que lograr un balance entre la vida laboral, familiar y personal es un elemento clave a la hora de definir qué calidad de vida se puede tener. Es por esto que el ítem que se va a mencionar a continuación se analiza, el impacto que la modalidad de trabajo en casa tuvo en la vida de los docentes.

E. *¿Qué impacto tuvo en su calidad de vida y la satisfacción laboral, la implementación del trabajo en casa? Describa los aspectos.*

En esta respuesta el docente número 7, labora desde hace 5 años en la institución y refiere:

D 7. Impactó mucho, el solo pensar que nuestra vida corría peligro si no nos cuidábamos generó cierto grado de ansiedad por así decirlo, sentí que mi calidad de vida desmejoró un poco y esto

se dio porque muchas personas (refiriéndome a padres de familia y estudiantes) pensaban que por el hecho de yo tener que trabajar desde casa, debía responder a todo lo que necesitaban las 24/7.

En esta respuesta es notorio no sólo el impacto desde el aspecto del trabajo en casa, sino también, el pensar en la vida y la salud puesto que no se tenían los cuidados necesarios generando en la persona entrevistada un grado de ansiedad. Es así como también, se pone en manifiesto que la calidad de vida con relación a la satisfacción laboral no fue la más óptima, dado que, los padres de familia y los estudiantes no diferenciaban el tiempo libre del tiempo disponible en donde creían que él o la docente debía atenderlos a la hora que fuera sin respetar los espacios y horarios.

La satisfacción laboral que es el punto de análisis de esta investigación, ocupa un lugar fundamental en los colaboradores de una organización, si esta es favorable para los colaboradores, tanto el desempeño de ellos como el de la empresa será positivo. Si por el contrario la satisfacción laboral no está presente, se pueden poner en manifiesto desempeños laborales bajos y organizaciones con poco rendimiento y productividad, por ello, la siguiente pregunta da cuenta de cómo fue la satisfacción laboral durante la modalidad de trabajo en casa.

E. Al laborar bajo la modalidad tradicional de trabajo y el trabajo en casa ¿percibió aumento o disminución en los niveles de satisfacción laboral? ¿Por qué?

D 1. La percepción fue una disminución en la satisfacción ya que, en ningún momento se dieron incentivos o moral del buen trabajo desempeñado.

Con respecto a la anterior pregunta, la satisfacción laboral durante la modalidad de trabajo en casa se vio impactada de manera negativa en la mayoría de los docentes entrevistados, donde ellos percibían que así como había situaciones favorecedoras de ser trabajador en casa, habían otras que no tanto debido donde prevaleció la disminución de la satisfacción laboral. Si bien la carga de trabajo, el poco respeto por los horarios y espacios de los docentes, y sumado a ello la

falta de capacitación en temas de clases virtuales hacía difícil el proceso, el hecho de no haber reconocimiento o motivación por la labor realizada lo convertía en un motivo más para que el desánimo estuviera presente; dando cuenta el hecho de que el apoyo y la validación por parte de las directivas es fundamental para el buen desempeño de los colaboradores.

Con respecto al segundo objetivo específico se planteó lo siguiente:

- Identificar qué beneficios y/o limitaciones presenta la modalidad laboral de trabajo en casa durante la emergencia sanitaria del Covid-19, con relación a la satisfacción laboral en los docentes de la I.E Niño Jesús de Praga.

Para dar respuesta a este objetivo, se abordaron en la entrevista semiestructurada los ítems 2, 3, 6, 9, 10, 14, 15 y 19, relacionándose con los beneficios y/o limitaciones presentadas durante la modalidad de trabajo en casa y la satisfacción laboral de los docentes donde tenemos las siguientes apreciaciones:

E. Para Ud. ¿Qué beneficios obtuvo siendo un trabajador en casa?

D 2. En cuanto a beneficios puedo decir que hubo ahorro en transporte, vestido, calzado y en parte comodidad al estar en mi casa y poder también estar atenta a mi hijo.

Con respecto a esta respuesta, para la persona entrevistada hubo beneficios tanto de carácter económico como personal y emocional. El hecho de poder ahorrar dinero en ciertos aspectos en los cuales se invierte en el día a día (gasolina, ropa, zapatos, entre otros) da un parte de tranquilidad a la economía del hogar, por otra parte, el poder estar pendiente de su familia como en este caso su hijo, genera bienestar tanto para ella como para él por el hecho de poder estar al tanto de sus necesidades.

Así como se presentaron beneficios durante esta modalidad, también se hizo presente las limitaciones y en la siguiente pregunta se abordó este tema.

E. *Para Ud. ¿Qué limitaciones se presentaron durante la modalidad de trabajo en casa?*

D 3. *“¡Ok! Esta pregunta es bastante interesante, porque si a limitaciones nos vamos puedo empezar por la nula comunicación con los administrativos ya que solo se comunicaban para saber si uno daba o no la clase. Nunca se interesaron por saber si nuestros equipos de cómputo funcionaban o teníamos los medios para conectarnos o por lo menos preguntar si estábamos bien o no de salud tanto física como mental para estar frente a un pc más de 5 horas diarias. Definitivamente en este caso las limitaciones fueron tanto de comunicación con las directivas, como de deficiencias por parte de los servicios de internet que fue muy deplorable causando afectación al poder seguir el curso de las clases”.*

En este caso, se retoma el tema de la mala comunicación o atención en cuanto al bienestar de los colaboradores por parte de las directivas abordadas en uno de los ítems del primer objetivo, esto para la persona entrevistada se convirtió en un limitante. Por otra parte, menciona que las deficiencias por parte del internet no permitían un óptimo desempeño de las clases de manera virtual tanto para los docentes como para los estudiantes.

E. *¿Considera que esta modalidad de trabajo, trajo beneficios para ud y su familia?*

D 4. *El trabajo en casa, trajo algunos beneficios para mí y mi familia porque de alguna manera nos permitió compartir o estar más presencialmente en casa y no en el sitio de trabajo, pero más que beneficios trajo perjuicios porque me absorbió más al estar totalmente inmerso tratando de cumplir los compromisos laborales y eso perjudica bastante las dinámicas familiares.*

La pregunta anterior se presenta de manera ambivalente, por una parte, para la persona entrevistada trajo algún beneficio, pero a su vez, el hecho de estar en casa perjudicó en cierto modo el hecho de tener que cumplir las obligaciones laborales y familiares donde las dinámicas familiares se vieron afectadas.

Dentro del tema de los limitantes y/o beneficios es importante resaltar la manera en que se lleva a cabo el seguimiento o supervisión por parte de las directivas al trabajo realizado a los colaboradores de la compañía y también, si el colaborador se siente mejor trabajando de manera supervisada o autónoma. Esta supervisión tiene mucho que ver en cómo se siente el colaborador con respecto a su cargo y la labor realizada y así mismo, si su desempeño puede ser o no favorable. En el siguiente ítem se aborda este tema teniendo la siguiente apreciación:

E. Dentro de la experiencia como trabajador en casa ¿Le gustaría tener un jefe quien supervise su trabajo o trabajar de manera autónoma?

D 5. “La verdad eso depende de la clase de jefe que haya. La verdad y en este caso me gustaría ser más autónoma, pero lastimosamente en este tipo de trabajo y de modalidad, se presenta que todas las cosas que uno haga las directivas se dan cuenta”.

En este sentido, tiene mucho que ver la clase de persona que haga la supervisión al trabajo realizado y si esa labor se ejerce de manera asertiva, respetuosa y donde se permita corregir aspectos para mejorar, por el contrario, si esto no sucede así, muy difícilmente el colaborador se sienta a gusto con un jefe que supervise. En el caso de la persona entrevistada, le gustaría ser más autónoma en su trabajo, pero dado que el trabajo va relacionado con estudiantes y padres de familia de una manera u otra las directivas se van a enterar de las situaciones que ocurran con los estudiantes y padres de familia con respecto a las clases, donde en muchas ocasiones se pierde

autonomía en la labor realizada y se sujetan a observaciones y comentarios por parte de padres de familia, cuidadores y directivas.

En la siguiente pregunta se va a describir el aspecto relacionado con la capacitación y aprendizaje continuo que se pueda ofrecer dentro de la organización, de modo que el colaborador pueda crecer tanto profesional como personalmente. En este caso específico, el tema a tratar es la capacitación en cuanto a la modalidad de trabajo en casa dado que en las instituciones educativas de educación formal el tipo de enseñanza es de manera presencial y vivencial, si esto se da se puede convertir en un beneficio para el colaborador, de lo contrario, podría ser un limitante. A continuación, se describirán estos aspectos:

E. *¿Recibió capacitación especializada que lo/a habilitara para desarrollar su trabajo bajo esta modalidad?*

D 6. *No ¿Perjudicando los procesos de enseñanza y de retroalimentación con los estudiantes, por tanto, los seguimientos necesarios fueron casi nulos!*

Como se puede apreciar en este caso, no hubo capacitación que ayudara a los docentes a poder iniciar un buen proceso relacionado con las Tics y la modalidad laboral de trabajo en casa, dando paso a una limitante en cuanto a conocimientos que permitan llevar a cabo de manera óptima su labor y desempeño docente. Esto a corto y mediano plazo, puede generar un grado de frustración por no poder hacer bien la labor desde el inicio y tener que ir aprendiendo sobre la marcha.

E. *¿Se sintió a gusto laborando bajo esta modalidad? Si __ No__ ¿Por qué?*

D 7. *“No me gustó, dado que en mi materia se requiere mucho la presencia de la docente para resolver las dudas e inquietudes y no es fácil tratar de transmitir tú conocimiento por medio de una pantalla”.*

En cuanto a esta pregunta, el limitante se ve reflejado en el aspecto relacionado con la dinámica de las clases, debido a que por las características de su materia es preferible poder llevar a cabo sus clases de manera presencial de modo que le permita tener un contacto óptimo con sus estudiantes y que el aprendizaje sea mucho más significativo.

Finalmente para dar respuesta al tercer objetivo “Analizar la satisfacción laboral y su relación con el trabajo en casa durante la contingencia del Covid-19, por medio de un instrumento de evaluación”, se aplicó el cuestionario de satisfacción laboral S20/23 de José L. Meliá/ José M. Peiró (1998) el cual consta de 23 ítems contenidos en 5 factores distribuidos de la siguiente manera: factor 1: Satisfacción con la supervisión, factor 2: Satisfacción con el ambiente físico de trabajo, factor 3: Satisfacción con las prestaciones recibidas, factor 4: Satisfacción intrínseca del trabajo y el factor 5: Satisfacción con la participación.

Factor	Ítems
<p>1. Satisfacción con la supervisión.</p>	<p>11. Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.</p> <p>13. Las relaciones personales con sus superiores.</p> <p>15. La proximidad y frecuencia con que es supervisado.</p> <p>16. La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.</p> <p>17. La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa</p> <p>18. El apoyo que recibe de sus superiores.</p>
<p>2. Satisfacción con el ambiente físico de trabajo.</p>	<p>6. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.</p> <p>7. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.</p> <p>8. La iluminación de su lugar de trabajo.</p> <p>9. La ventilación de su lugar de trabajo</p> <p>La temperatura de su local de trabajo.</p>

<p>3. Satisfacción con las prestaciones recibidas</p>	<p>4. El salario que usted recibe.</p> <p>5. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.</p> <p>11. Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.</p> <p>12. Las oportunidades de promoción que tiene.</p> <p>22. El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.</p> <p>23. La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales</p>
<p>4. Satisfacción intrínseca del trabajo</p>	<p>1. Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.</p> <p>2. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.</p> <p>3. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan</p>
<p>5. Satisfacción con la participación</p>	<p>19. La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.</p> <p>20. Su participación en las decisiones de su departamento o sección.</p> <p>21. Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.</p>

Para describir el factor 1 satisfacción con la supervisión se tuvieron en cuenta los ítems número 13,11,15,16,17,18 en los cuales se identificó una tendencia hacia la insatisfacción relacionada con la supervisión que ejercen los directivos hacia los docentes. A partir de los

resultados obtenidos se puede afirmar que no existió comunicación asertiva, equidad, límites establecidos y acompañamiento por parte de los directivos a los docentes. A su vez también es importante resaltar el poco apoyo que hay hacia los docentes ya que este es fundamental para que el ambiente laboral sea más agradable, que no exista presión en sus funciones y que puedan desempeñar sus actividades de la mejor manera.

Para describir el factor 2 Satisfacción con el ambiente físico de trabajo se tuvieron en cuenta los ítems 6,7,8,9,10 en los cuales se identificó una tendencia hacia la satisfacción. A partir de los resultados obtenidos se puede afirmar que los docentes se encargaron de tener orden y sus espacios de trabajo en buen estado lo que propicia una buena gestión a la hora de ejecutar sus labores, no obstante, es importante tener en cuenta que también se manifiesta un mínimo grado de insatisfacción relacionado con los estímulos externos del entorno tales como: música, ventas ambulantes, etc.,

Para describir el factor 3: Satisfacción con las prestaciones recibidas, se tuvieron en cuenta los ítems 4,5,11,12,22,23 en los cuales se identificó una tendencia a la insatisfacción ya que pese a que se le sostuvo su salario progresivamente se empezaron a ver desajustes a nivel contractual, los cuales causaron malestar en los docentes perjudicando las garantías laborales, la estabilidad y el salario emocional.

Para describir el factor 4 Satisfacción intrínseca del trabajo se tuvieron en cuenta los ítems 1,2,3 en los cuales se identificó una tendencia a la satisfacción por lo cual se puede afirmar que los docentes se encuentran satisfechos con sus tareas a desempeñar, esto es de mucha importancia ya que si el empleado se siente a gusto con su labor obtendrá resultados más satisfactorios y llenará sus expectativas.

Para describir el factor 5 Satisfacción con la participación se tuvieron en cuenta los ítems 19,20,21 en los cuales se identificó una tendencia hacia la satisfacción por lo cual se puede afirmar que los docentes se encuentran satisfechos con la participación que tienen en su grupo de trabajo, asignaturas a orientar y autonomía en su proceso de enseñanza.

Discusión

En este trabajo investigativo se tomaron referentes y antecedentes con relación al tema central como lo fue el trabajo en casa y la satisfacción laboral docente, para esto, se dará a conocer por medio de esta discusión una triangulación entre el análisis de los resultados, de los instrumentos de evaluación utilizados, los antecedentes y por supuesto, la discusión de los mismos.

Para ello, tomaremos los 3 objetivos específicos del trabajo de investigación iniciando por el primero:

Explicar cómo se ha llevado a cabo el trabajo en casa en los docentes y el impacto con relación a la satisfacción laboral.

El trabajo en casa y la satisfacción laboral se relaciona directamente con el desempeño del colaborador con respecto a su labor o cargo, en este caso, la satisfacción laboral se vio impactada de manera negativa en cuanto a que la distribución de tiempo y espacio para llevar a cabo el trabajo en casa en el mismo entorno familiar, pudo fracturar las dinámicas familiares y a su vez las laborales, afectando de manera significativa al colaborador tanto en su salud mental como física y emocional Pichón y Vega (2021, p.2). *“Como lo dije anteriormente, una cosa es la presencia y otra es la atención y en este caso, la atención fue muy poca. Así que, tiempo como tal no se dedicó”*.

Es importante tener en cuenta la realización personal y profesional del docente en cuanto a su labor, siendo importante estimar que los colaboradores se motivan mucho más y generan mayor

sentido de pertenencia cuando están dentro de la compañía, es por esto, que los colaboradores que laboraban desde el trabajo a distancia en estas compañías no se sentían a gusto y valorados por parte de la misma, causando que estos fueran menos comprometidos con su labor, y haciendo única y exclusivamente lo competente a su cargo lo que impide, generar en ellos satisfacción, creatividad, lealtad y sentido de pertenencia hacia la organización Streitfeld (2020, párr.10). *“Los mayores cambios incluyeron varias áreas de mi vida, no solamente al cambio que tuvimos que asumir en nuestras estrategias de trabajo, en nuestras metodologías...Ese fue un cambio bastante importante que nos impulsó a capacitarnos, a actualizarnos y a poder responder a los desafíos que nos planteó la virtualidad y el trabajo desde casa”*. Como se puede ver en este apartado, aunque el autor refiere que la lejanía del entorno laboral puede afectar las dinámicas laborales, en el caso del resultado, se puede ver que este suceso se dio como una oportunidad para aprender temas que no se conocían.

Para el segundo objetivo:

Identificar qué beneficios y/o limitaciones presenta la modalidad laboral de trabajo en casa durante la emergencia sanitaria del Covid-19, con relación a la satisfacción laboral en los docentes de la I.E Niño Jesús de Praga, consideramos lo siguiente:

Los beneficios y limitaciones dentro cualquier entorno laboral pueden perjudicar el óptimo desarrollo de las actividades de los colaboradores, generando un grado de frustración u optimismo con respecto a la labor a desempeñar. En el caso del trabajo en casa y los docentes lo cual es un tema totalmente nuevo para ellos, en esta nueva dinámica la carga de trabajo es mayor y se presentan dificultades tanto en el docente como en el estudiante para poder llevar a cabo el trabajo desde esta modalidad, como también, el tener en cuenta los factores que rodean al trabajador en casa como la familia, la economía, el aislamiento social y el distanciamiento debido a la

contingencia del Coronavirus (Dos Santos et al., 2020, párr.9). *“¡Ok! Esta pregunta es bastante interesante, porque si a limitaciones nos vamos puedo empezar por la nula comunicación con los administrativos ya que solo se comunicaban para saber si uno daba o no la clase. Nunca se interesaron por saber si nuestros equipos de cómputo funcionaban o teníamos los medios para conectarnos o por lo menos preguntar si estábamos bien o no de salud tanto física como mental para estar frente a un pc más de 5 horas diarias. Definitivamente en este caso las limitaciones fueron tanto de comunicación con las directivas, como de deficiencias por parte de los servicios de internet que fue muy deplorable causando afectación al poder seguir el curso de las clases”*.

En el caso de los beneficios se puede mencionar que a modo general, había un alto acuerdo alrededor del mundo con relación al trabajo desde casa como por ejemplo, la comodidad y el ahorro en gastos de la vida cotidiana, pero a su vez, se presentaron ciertos inconvenientes como lo refiere la OIT (2020) en el caso de japon:

Se constató que, si bien el 96 por ciento de los encuestados estaba de acuerdo con la importancia del trabajo a distancia o desde casa, el 31 por ciento de las empresas no estaban en condiciones de adoptar esta modalidad de trabajo (p.8).

En cuanto a beneficios puedo decir que hubo ahorro en transporte, vestido, calzado y en parte comodidad al estar en mi casa y poder también estar atenta a mi hijo.

En el caso del tercer objetivo tenemos:

Analizar la satisfacción laboral y su relación con el trabajo en casa durante la contingencia del Covid-19, por medio de un instrumento de evaluación.

La satisfacción laboral juega un papel fundamental en el desempeño de los colaboradores, donde su motivación, entusiasmo y creatividad puede generar buenos resultados tanto para el

colaborador como para la compañía, si por el contrario esta no está presente, los resultados pueden ser adversos. En el proceso de investigación se identificó una tendencia a la satisfacción por lo cual se puede afirmar que los docentes se encuentran satisfechos con sus tareas a desempeñar, esto es de mucha importancia ya que si el empleado se siente a gusto con su labor obtendrá resultados más satisfactorios y llenará sus expectativas. Es por tanto que Kreiter y Kinick (Como se citó en De los Heros, Martín, López y Solana, 2020) hacen referencia a la satisfacción laboral como una manera de respuesta tanto afectiva en el sentido de pertenencia o emocional en el ámbito laboral, en donde se incluyen diversas esferas del colaborador como lo profesional y personal (párr.8).

En cuanto a la labor desempeñada y los cargos laborales ejercidos por los docentes, se identificó una tendencia hacia la satisfacción por lo cual se puede afirmar que los docentes se encuentran satisfechos con la participación que tienen en su grupo de trabajo, asignaturas a orientar y autonomía en su proceso de enseñanza. Es por esto que Gibson (como se citó en Hannoun, 2011) define la satisfacción laboral y se articula con el tema de investigación como:

El resultado de sus percepciones sobre el trabajo, basadas en factores relativos al ambiente en que se desarrolla el mismo, como es el estilo de dirección, las políticas y procedimientos, la satisfacción de los grupos de trabajo, la afiliación de los grupos de trabajo, las condiciones laborales y el margen de beneficios. Aunque son muchas las dimensiones que se han asociado con la satisfacción en el trabajo, hay cinco de ellas que tienen características cruciales (p.20).

Conclusiones

Esta investigación se realizó principalmente con el fin de analizar y conocer la relación entre satisfacción laboral y el trabajo en casa en los docentes de la institución educativa Niño Jesús de Praga.

Al ser el trabajo en casa una modalidad nueva para los docentes de esta institución se puede afirmar que su satisfacción laboral se vio afectada de forma negativa ya que el trabajo empezó a invadir su espacio de descanso como lo es su hogar, haciendo que las jornadas laborales fueran cada vez más extensas dificultando la división entre su rol como trabajador y como padre/madre/hermano/hijo.

Por una parte, al no haber división de espacios entre lo laboral y lo familiar los docentes empezaron a tener dificultades en sus hogares ya que se enfocaban mucho en el trabajo y sus demandas que empezaron a dejar a un lado las dinámicas familiares.

De otra manera, esta extensión de la jornada de trabajo trajo consigo sobrecargas a nivel laboral lo cual afectó negativamente la calidad de vida de los docentes ya que empezaron a aumentar de forma considerable los niveles de estrés, fatiga y cansancio tanto emocionales como físicos.

En relación con el ambiente físico de trabajo se puede decir que se identificó un grado de satisfacción bastante alto ya que al estar trabajando desde casa tuvieron ahorros en costos de tiempo, vestuario, y transporte, no obstante, se manifestó un grado mínimo de insatisfacción ya que los estímulos externos tales como la música y ventas ambulantes dificultaron su concentración y el proceso de enseñanza.

Referencias bibliográficas

- Abarca, S., Aravena, V., Jiménez., A, Letelier, A. (2016). Equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y apoyo familiar en docentes de escuelas básicas. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*,33(3), 285-298. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21349352005>
- Ángulo, J. (2004). El diseño de cargos en la organización moderna (diplomado). Recuperado de <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/10818/4352/1/131145.pdf>
- Báez, J. y Sáenz, C. (2021). Trabajo en casa: Cambios estructurales en la vida del trabajador. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/10901/20005>
- Barrera, C., Galindo, J., Mendoza, E., Morantes, A y Ortiz, J. (2021). Impacto de modalidad trabajo en casa, en tiempos de emergencia sanitaria COVID -19 de empresas administrativas. Universidad EAN. Recuperado de <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/11274/OrtizJackson2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Campillo, K., Rivera, A., Romero, V y Rosado, G. (2021). consecuencias del teletrabajo en la calidad de vida laboral de los docentes del colegio ComfaCesar de la ciudad de Valledupar (Investigación de práctica). Facultad de sociedad, cultura y creatividad, Institución universitaria politécnico grancolombiano. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10823/3053>
- Congreso de la República de Colombia (2021). Ley 2088 del 12 de mayo de 2021 Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones. Bogotá D.C: Congreso de la República de Colombia

- De los Heros, R., Martín, G., Murillo, S., y Solana, N. (2020). Satisfacción laboral en tiempos de pandemia: El caso de docentes universitarias del área de salud. *Revista de economía del Caribe*. Doi doi.org/10.14482/ecoca.26.158.7
- Espinoza-Romo, A.V., Méndez-Puga, A. M., Rivera-Heredia, M. E. y Calderón-Mafud, J. L. (2021). Bienestar laboral en época de pandemia. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 3(2), 239-248.
- Gutiérrez, N. (2021). En Época de Pandemia: ¿Trabajo en Oficina o en Casa? (Ensayo de grado). Facultad de estudios a distancia, Universidad Militar Nueva Granada. Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/38548/1/GutierrezSuarezNilssenJaneth2021.pdf>
- Guzmán, C., y Saucedo, C. (2015). Experiencia, vivencias y sentidos en torno a la escuela y a los estudios. Abordaje desde la perspectiva de alumnos y estudiantes. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 20 (67), 1019-1054. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/140/14042022002.pdf>
- Hannoun, G. (2011). Satisfacción laboral (tesis de pregrado). Universidad Nacional de Cuyo Facultad de Ciencias Económicas Licenciatura en Administración, Argentina
- Hernández, O. (2016). El derecho al nombre como parte de la identidad personal y sexual en la jurisprudencia constitucional colombiana. Montería, Colombia. Universidad Cooperativa de Colombia. Recuperado de <https://www.ucc.edu.co/prensa/2016/Paginas/el-derecho-al-nombre-como-parte-de-la-identidad-personal-y-sexual-en-la-jurisprudencia-constitucional-colombiana.aspx>

- Los mejores Colegios. (2018). Los mejores colegios-Ranking 2018 ICFES saber 11. Recuperado de <https://losmejorescolegios.com/ranking-colegios-pruebas-saber-2018-los-mejores-colegios/>
- Madero, S. (2020). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. Scielo. 29. doi.org/10.15174/au.2019.2153
- Manso, J. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg. Revista Universidad EAFIT, (128), 79-86.
- Ministerio de Educación Nacional (2020). Circular N.º 020 del 16 de marzo de 2020 por medio la cual se dictan medidas adicionales y complementarias para el manejo, control y prevención del coronavirus (Covid-19). Bogotá D.C: Ministerio de Educación Nacional.
- Ministerio de Educación Nacional (2020). Circular N.º 021 del 17 de marzo de 2020 por medio de la cual se dan orientaciones para el desarrollo de procesos de planeación pedagógica y trabajo académico en casa como medida para la prevención para la propagación del Coronavirus (Covid-19), así como para el manejo del personal docente, directivo docente y administrativos del sector de educación. Bogotá D.C: Ministerio de Educación Nacional.
- Ministerio de Educación Nacional (2020). Directiva N.º 012 del 2 de junio de 2020 mediante la cual se dan orientaciones adicionales a establecimientos educativos no oficiales para la prestación del servicio educativo en los niveles de educación inicial, preescolar, básica y media, en el marco de la emergencia sanitaria por el Covid-19. Bogotá D.C: Ministerio de Educación Nacional.
- Ministerio de Educación Nacional (2020). Directiva N.º 05 del 25 de marzo de 2020 por medio la cual se brindan orientaciones para la implementación de estrategias pedagógicas

de trabajo académico en casa y la implementación de una modalidad de complemento alimentario para consumo en casa. Bogotá D.C: Ministerio de Educación Nacional.

- Ministerio de Salud y Protección Social. (2020). Resolución 1462 del 25 de agosto de 2020 Por la cual se prorroga la emergencia sanitaria por el nuevo Coronavirus que causa la Covid - 19, se modifican las Resoluciones 385 y 844 de 2020 y se dictan otras disposiciones. Bogotá D.C.: Ministerio de Salud y Protección Social.
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2020). Resolución 385 de 2020 Por la cual se declara la emergencia sanitaria por causa del coronavirus COVID-19 y se adoptan medidas para hacer frente al virus. Bogotá D.C.: Ministerio de Salud y Protección Social.
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2020). Resolución N.ª 844 del 26 de mayo de 2020 Por la cual se prorroga la emergencia sanitaria por el nuevo Coronavirus que causa la COVID - 19, se modifica la Resolución 385 del 12 de marzo de 2020, modificada por las Resoluciones 407 y 450 de 2020 y se dictan otras disposiciones. Bogotá D.C.: Ministerio de Salud y Protección Social.
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2021). Resolución 222 del 25 de febrero de 2021 Por la cual se prorroga la emergencia sanitaria por el nuevo coronavirus COVID-19, declarada mediante Resolución 385 de 2020 y prorrogada a su vez por las Resoluciones 844, 1462 y 2230 de 2020. Bogotá D.C.: Ministerio de Salud y Protección Social.
- Ministerio del Trabajo. (2020). Circular 0021 de 2020 Medias de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de covid-19 y de la declaración de emergencia sanitaria. Bogotá D.C.: Ministerio del Trabajo.
- Ministerio del Trabajo. (2020). Circular 0041 de 2020 lineamientos respecto al trabajo en casa. Bogotá D.C.: Ministerio del Trabajo.

- Ministerio del Trabajo. (2021). Senado aprueba el proyecto de ley que regula el “trabajo en casa”. Bogotá, Colombia: Mintrabajo.gov.co. Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2021/marzo/senado-aprueba-proyecto-de-ley-que-regula-el-trabajo-en-casa>
- Molina, J., Silva, M y Gallego, J. (2021). Diagnóstico de Estrés y Satisfacción Laboral en Servidores Públicos de Corantioquia bajo Modalidad de Trabajo Remoto en Tiempos de Pandemia por Covid-19 (Tesis de posgrado). Universidad ECCI, Bogotá, Colombia.
- Morillas, C. (2019). La satisfacción laboral de los colaboradores y la calidad de atención en la Zona Registral N° V – Sede Trujillo, 2018 (tesis de maestría). Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33386?show=full>
- Oliva, E., y Villa, J. (2014). Hacia un concepto interdisciplinario de la familia en la globalización. Justicia Juris, 10 (1), 11-20. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/jusju/v10n1/v10n1a02.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID-19. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_747014.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). Panorama laboral 2020: América Latina y el Caribe (1º). Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf
- Organización Panamericana de la Salud (2020). Reporte situación Covid-19 Colombia (202). Recuperado de <https://www.paho.org/es/reportes-situacion-covid-19-colombia?topic=All&d%5Bmin%5D=&d%5Bmax%5D=&page=3>

- Organización Panamericana de la Salud (2021). Reporte situación Covid-19 Colombia (252). Recuperado de <https://www.paho.org/es/reportes-situacion-covid-19-colombia?topic=All&d%5Bmin%5D=&d%5Bmax%5D=&page=1>
- Pichón, C. y Vega, M. (2021). El trabajo en casa, medida de emergencia ante la situación de covid-19 en barranquilla que vulnera las condiciones de trabajo del empleado. Recuperado de <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/6398>
- Pizarro, J., Fredes, D., Inostroza, D., y Torreblanca, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de Flow en los trabajadores de la salud. Revista Venezolana de Gerencia. 24(87), 843-856
- Portero, V. (2016). La satisfacción laboral y su influencia en la rotación de personal del área de farmacia de la empresa FARMAENLACE (tesis de pregrado). Universidad Central del Ecuador facultad de ciencias psicológicas carrera de psicología industrial, Ecuador
- Redacción Economía. (2020, agosto, 20). Lo que nos dice el trabajo en casa sobre empresas y trabajadores. El Espectador. Recuperado de <https://www.elespectador.com/economia/lo-que-nos-dice-el-trabajo-en-casa-sobre-empresas-y-trabajadores-article/>
- Revista semana (2020, 14, de diciembre). Trabajo en casa, a punto de ser una realidad en Colombia. Semana. Recuperado de <https://www.semana.com/nacion/articulo/trabajo-en-casa-esta-a-punto-de-ser-una-realidad-en-colombia/202003/>
- Ribeiro, Dos Santos, Scorsolini-Comin, De Cassia y De Marchi. (2020). Ser docente en el contexto de la pandemia de COVID-19: reflexiones sobre la salud mental. Scielo, 29 (3), 137-141.

- Rincón, A y Rivera, M. (2015). El teletrabajo y la transformación de las relaciones interpersonales en el contexto laboral (Tesis de pregrado). Universidad Piloto de Colombia, Bogotá, Colombia.
- Salazar, L. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. Colección académica de ciencias estratégicas. 6 (1)
- Streitfeld, D. (2020). La larga e infeliz historia de trabajar desde casa. The New York Times. Recuperado de <https://www.nytimes.com/es/2020/07/02/espanol/negocios/trabajo-remoto.html>
- Vallejo, O. y Campo, K. s.f. Gestión emocional para el trabajo en casa. Colegio Colombiano de psicólogos. Recuperado de https://www.upb.edu.co/es/guia-gestion-emocional/DOC_GuiaGestionEmocional.pdf
- Vargas, L. (1994). Sobre el concepto de percepción. Alteridades. 4 (8), 47-53. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/747/74711353004.pdf>
- Vielma, J.C. (2020). La docencia durante la pandemia. Gaceta Técnica, 21(2), pp 1-3. Doi: <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.25443.99361>
- Zayas, P., Báez, R., Zayas, J., y Hernández, M. (2015). Causas de la satisfacción laboral en una organización comercializadora mayorista. Revista facultad de ciencias económicas: Investigación y reflexión, 23 (2), 35-51.

Anexos

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN INVESTIGACIONES

Título de la Investigación: El trabajo en casa y la satisfacción laboral en los docentes de la LE Niño Jesús De Praga en Santander de Quilichao (Cauca) durante la contingencia del covid-19.

Nombre de las estudiantes: María Camila Ordoñez Sarrin y Eliana Isabel Berrio Rodríguez.

Ciudad y Fecha: Santander de Quilichao (Cauca) 02 de junio de 2022

Yo, _____ una vez informado/a sobre los propósitos, objetivos, procedimientos de intervención y evaluación que se llevarán a cabo en esta investigación y los posibles riesgos que se puedan generar de ella, autorizo a _____, estudiantes y asesor/a de la Fundación Universitaria de Popayán, para la realización de las siguientes procedimientos:

1. Entrevista semiestructurada con relación al trabajo en casa y la satisfacción laboral.
2. cuestionario S20/23 de Meliá y Peiró (1989)

Adicionalmente se me informó que:

Mi participación en esta investigación es completamente libre y voluntaria, estoy en libertad de retirarme de ella en cualquier momento.


No recibiré beneficio personal de ninguna clase por la participación en este proyecto de investigación. Sin embargo, se espera que los resultados obtenidos permitirán mejorar los procesos de evaluación de personas con condiciones similares a las mías.

Toda la información obtenida y los resultados de la investigación serán tratados confidencialmente. Esta información será archivada en papel y medio electrónico. El archivo del estudio se guardará en la Fundación Universitaria de Popayán y en archivos de los investigadores.

Puesto que toda la información en este proyecto de investigación es llevada al anonimato, los resultados personales no pueden estar disponibles para terceras personas como empleadores, organizaciones gubernamentales, compañías de seguros u otras instituciones educativas. Esto también se aplica a mi cónyuge, a otros miembros de mi familia y a mis médicos. Hago constar que el presente documento ha sido leído y entendido por mí en su integridad de manera libre y espontánea.

Firma

Documento de identidad C.C No. _____ de _____



JUN 02 / 2022

Santander de Quilichao, 02 de junio de 2022

Estimada:

Evelyn Gehú de Velasco

Rectora de la I.E Niño Jesús de Praga.

Cordial Saludo.

De manera muy atenta, solicitamos el permiso para la aplicación de los instrumentos de evaluación y de recolección de información a modo de complementar el proceso de investigación llevado a cabo dentro de la institución educativa, el cual va relacionado con la modalidad de trabajo en casa y la satisfacción laboral durante la contingencia del Covid-19. Estos instrumentos constan de una entrevista semiestructurada y un cuestionario los cuales serán dirigidos a los docentes y las estudiantes responsables de dicha evaluación son **ELIANA ISABEL BERRÍO RODRÍGUEZ** y **MARÍA CAMILA ORDOÑEZ SARRIA** pertenecientes a X semestre de psicología.

Siendo concedido el permiso, le estaremos informando con anterioridad la fecha y hora para la realización de la evaluación y recolección de información.

Quedamos atentas a su respuesta y agradecemos su atención prestada.

Eliana Berrio Rodriguez

Eliana Isabel Berrío Rodríguez.

Cód. 73161149

María Camila Ordoñez S.
María Camila Ordoñez Sarria

Cód. 73171210


INSTITUCIÓN EDUCATIVA
NIÑO JESUS DE PRAGA
COORDINADORA
Recibi
[Signature]
Junio 2/2022

Anexo 1. Entrevista semiestructurada para analizar la relación entre la modalidad de trabajo y satisfacción laboral durante la contingencia del covid-19, en los docentes de la institución educativa Niño Jesús de Praga.

1.Nombre y apellidos:

Profesión:

Cargo:

Antigüedad en la institución:

2. Para usted ¿Qué beneficios obtuvo siendo un trabajador en casa?

3. Para usted ¿Qué limitaciones se presentaron durante la modalidad de trabajo en casa?

4. ¿Cuáles fueron los mayores cambios que usted percibió desarrollando su trabajo bajo esta modalidad?

5. Describa cómo organizó el tiempo dedicado al trabajo en casa y su familia.

6. ¿Considera que esta modalidad de trabajo, trajo beneficios para usted y su familia?

7. ¿Durante el tiempo que trabajó en casa, percibió usted que le dedicó más tiempo a su familia?

8. ¿De qué manera los directivos hicieron seguimiento de su trabajo?

9. ¿Qué tan importante fue tener el control y manejo de las actividades planteadas?

10. Dentro de la experiencia como trabajador en casa ¿Le gustaría tener un jefe quien supervise su trabajo o trabajar de manera autónoma?

SATISFACCIÓN LABORAL Y TRABAJO EN CASA

11. ¿Considera que laborar bajo la modalidad de trabajo en casa, lo/a alejó de su entorno de trabajo y su vínculo con sus compañeros?

12. ¿Tiene conocimiento sobre la percepción de sus compañeros de trabajo en relación con la modalidad de trabajo en casa? ¿Cuál?

13. ¿Podría describir cómo fue para usted un día de trabajo desde la modalidad de trabajo en casa?

14. ¿Recibió capacitación especializada que lo/a habilitara para desarrollar su trabajo bajo esta modalidad?

15. ¿Qué estrategias consideró importantes para desarrollar su trabajo desde casa?

17. ¿Cómo dividió su tiempo entre sus actividades laborales y sus actividades personales?

18. ¿Qué impacto tuvo en su calidad de vida la implementación de trabajo en casa?

Describa los aspectos.

19. Al laborar bajo la modalidad tradicional de trabajo y el trabajo en casa ¿percibió aumento o disminución en los niveles de estrés? ¿Por qué?

20. ¿Se sintió a gusto laborando bajo esta modalidad? Sí__ No__ ¿Por qué?

ANEXO 2. CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S20/23 DE JOSÉ L. MELIÁ/
JOSÉ M. PEIRÓ (1998)



CUESTIONARIO DE
SATISFACCIÓN LABORAL S20/23
J.L. Meliá y J.M. Peiró (1998)



SAFETY PSYCHOLOGY
 PSICOLOGIA DE LA SEURETAT
 PSICOLOGÍA DE LA SEGURIDAD
<http://www.uv.es/seguridadlaboral>

José L. Meliá / José M. Peiró
 CUESTIONARIOS DE SATISFACCION LABORAL

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S20/23

J.L. Meliá y J.M. Peiró (1998)

Habitualmente nuestro trabajo y los distintos aspectos del mismo, nos producen satisfacción o insatisfacción en algún grado. Califique de acuerdo con las siguientes alternativas el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen los distintos aspectos de su trabajo.

Insatisfecho		Indiferente		Satisfecho		
Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>	6. <input type="checkbox"/>	7. <input type="checkbox"/>

Tal vez algún aspecto de la lista que le proponemos *no corresponde exactamente* a las características de su puesto de trabajo. En ese caso, enténdalo haciendo referencia a aquellas características de su trabajo más semejantes a la propuesta, y califique en consecuencia la satisfacción o insatisfacción que le produce.

En otros casos la característica que se le propone puede estar *ausente en su trabajo, aunque muy bien podría estar presente en un puesto de trabajo como el suyo*. Califique entonces el grado de satisfacción o insatisfacción que le produce su ausencia. Por ejemplo, si un aspecto que le propusiéramos fuera "residencias de verano", y en su empresa no le ofrecen tal cosa, califique entonces la satisfacción o insatisfacción que le produce no poder disponer de este servicio.

Un tercer caso se le puede presentar cuando la característica que le proponemos *no está presente, ni pueda estar presente en su trabajo*. Son características que no tienen relación alguna, ni pueden darse en su caso concreto. Entonces escoja la alternativa, "4 Indiferente". Tal caso podría darse por ejemplo, si le propusiéramos para calificar "remuneración por kilometraje": y su trabajo además de estar situado en su misma población, fuera completamente sedentario sin exigir jamás desplazamiento alguno.

En todos los demás casos posibles escoja siempre para cada pregunta una de las siete alternativas de respuesta y márquela con una cruz.

SATISFACCIÓN LABORAL Y TRABAJO EN CASA

1	<i>Las satisfacciones que le produce su trabajo por si mismo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
2	<i>Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
3	<i>Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
4	<i>El salario que usted recibe.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
5	<i>Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>

6	<i>La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
7	<i>El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
8	<i>La iluminación de su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
9	<i>La ventilación de su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
10	<i>La temperatura de su local de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
11	<i>Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
12	<i>Las oportunidades de promoción que tiene.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
13	<i>Las relaciones personales con sus superiores.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
14	<i>La supervisión que ejercen sobre usted.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
15	<i>La proximidad y frecuencia con que es supervisado.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
16	<i>La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
17	<i>La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>

SATISFACCIÓN LABORAL Y TRABAJO EN CASA

18	<i>El apoyo que recibe de sus superiores.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
19	<i>La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
20	<i>Su participación en las decisiones de su departamento o sección.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
21	<i>Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
22	<i>El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
23	<i>La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>



SAFETY PSYCHOLOGY
PSICOLOGIA DE LA SEURETAT
PSICOLOGÍA DE LA SEGURIDAD
<http://www.uv.es/seguridadlaboral>

José L. Melià / José M. Peiró
CUESTIONARIOS DE SATISFACCION LABORAL

INSTRUCCIONES PARA LA INTRODUCCION DE DATOS:

El cuestionario S4/82 presenta 82 variables, más las 9 variables descriptivas de muestra codificadas de la última página, suponen un total de 91 variables así numeradas en el cuestionario. El S20/23 y el S10/12 están integrados en el S4/82.

Los datos se introducen en una hoja EXCEL (preferentemente versión 4.0 o superior para PC) de modo que cada fila es un caso o sujeto y cada columna (hasta la columna 91) es una variable.

En la columna número 92 se escribe el número de cuestionario por orden y ese mismo número se escribe en la hoja de datos descriptivos (la última) en el margen superior derecho.

Lo que se introduce en las celdillas de la hoja de EXCEL es el número que figura en el cuestionario junto a la respuesta elegida por el sujeto. En el caso de variables donde se escribe un número, como la variable número 84, "edad", lo que se escribe es directamente la edad en años.

Es muy importante identificar *físicamente* cada cuestionario escribiéndole el mismo número de orden (el 1, el 2, etc... hasta el tamaño N de la muestra) que escribamos en la columna nº 92 de la hoja de datos en EXCEL. Esto permite saber a quien atribuir después la información de las variables cualitativas de la última hoja que no se deben introducir inicialmente e identificar y comprobar el caso si surge algún problema o error con los datos.

Se ruega devolver los datos introducidos en EXCEL en un disquete, preferentemente para PC, y, *además, los cuestionarios originales*. De lo contrario no se puede obtener la información cualitativa adicional de las respuestas.

Los cuestionarios S10/12, S20/23 y S4/82 están diseñados de modo que cada uno de ellos es parte seleccionada del siguiente. Por tanto, cuando administra e introduce los datos de los 82 ítems del S4/82 simultáneamente obtiene e introduce los datos de los 23 ítems del S20/23 y de los 12 del S10/12. Si únicamente administra los 23 ítems del S20/23 también está administrado e introduciendo los 10 ítems del S10/12 que es la versión más sintética.

Muchas Gracias por su Colaboración.