

**Entornos laborales saludables del trabajo en casa en un grupo de docentes de la
Universidad de Nariño, Colombia.**

Jeraldine Milena Matabajoy Montilla.

Línea de investigación: Organización y Desarrollo del Talento Humano.

**Universidad de Nariño
Facultad de Ciencias Humanas
Departamento de Psicología
Maestría en Procesos Psicológicos en Educación
San Juan de Pasto
2022.**

**Entornos laborales saludables del trabajo en casa en un grupo de docentes de la
Universidad de Nariño, Colombia.**

Jeraldine Milena Matabajoy Montilla.

Comité Tutorial

Sonia Matabanchoy.

Asesora

Cesar Morán.

Christian Zambrano.

Edwin Luna

Tutores

Línea de investigación: Organización y Desarrollo del Talento Humano.

**Universidad de Nariño
Facultad de Ciencias Humanas
Departamento de Psicología
Maestría en Procesos Psicológicos en Educación
San Juan de Pasto
2022.**

NOTA DE RESPONSABILIDAD

“Las ideas y conclusiones aportadas en el siguiente trabajo son responsabilidad exclusiva de la autora” Artículo 1ro del Artículo No. 324 de octubre 11 de 1966 emanado del Honorable Consejo Directivo de la Universidad de Nariño.

NOTA DE ACEPTACIÓN

Firma del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Fecha de sustentación:

San Juan de Pasto 25 de febrero de 2022

Agradecimiento

Quiero expresar mi gratitud a la Universidad de Nariño, a la comunidad docente del Departamento de Psicología y a los docentes participantes del estudio quienes confiaron en mi capacidad profesional y en los aportes que en conjunto pudimos brindar por medio de la presente investigación.

Finalmente quiero expresar mi más grande y sincero agradecimiento a la Doctora Sonia Maritza Matabanchoy Tulcan, mi maestra, mi guía durante todo este proceso, quien con su dirección, conocimiento, enseñanza y alto sentido humano me permitió consolidar este gran logro en mi trayecto profesional y personal.

Dedicatoria

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A mis padres Raúl y Alba quienes, con su amor incondicional y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, quienes me enseñaron que incluso la tarea más grande se puede lograr si se hace un paso a la vez.

A mis hermanos Amanda y Roberth por su apoyo incondicional, por estar conmigo en todo momento, gracias por su confianza y por sentirse orgullosos de mi crecimiento personal y profesional.

A todas las personas especiales que me han acompañado en cada etapa importante de mi vida y que con sus gestos me han permitido sentir su valioso cariño, finalmente quiero agradecerme a mi misma por el potencial que me he permitido desarrollar y por ser esa mujer capaz de enfrentar con coraje cada reto propuesto.

Resumen

El trabajo en casa se implementó de forma repentina e improvisada para responder al virus COVID 19 y son diferentes los impactos en el sector trabajo, por lo cual surge la necesidad de fortalecer los entornos laborales saludables del trabajo en casa en un grupo de docentes universitarios. La presente investigación se desarrolla desde un paradigma de investigación cualitativa, con enfoque crítico social, y método de investigación acción.

Por medio del diagnóstico participativo realizado en conjunto con los participantes, los factores protectores del entorno laboral en casa son: Apoyo familiar, acuerdos con los estudiantes, herramientas tecnológicas, contar con un empleo, con apoyo institucional, con condiciones socioeconómicas estables, y reducción de posibles contagios por COVID-19. En relación a los factores de riesgo del trabajo en casa se identificó que entre los principales se encuentran el agotamiento físico y mental, afectaciones físicas, inexistencia de fronteras entre el trabajo y el hogar, ausentismo social, riesgo psicosocial y uso del salario para compra de herramientas tecnológicas. Por ello resulta importante aportar en las prácticas desarrolladas en casa para fortalecer los entornos laborales saludables y con ello la promoción y protección de la salud de los docentes universitarios.

La fase de intervención se desarrolló teniendo en cuenta tres categorías de los entornos laborales saludables, las cuales responden a las necesidades identificadas por los participantes en relación a entornos psicosocial, entorno físico y recursos personales de salud en el espacio de trabajo.

Se concluye que la implementación de este proceso en la comunidad docente logró como resultado la movilización de acciones en pro del fortalecimiento de los entornos laborales saludables del trabajo en casa por medio de la creación de estrategias prácticas provenientes del

trabajo interdisciplinar, manejando una metodología basada en un conocimiento teórico, una concientización de la problemática y finalmente, la puesta en marcha de acciones de movilización.

Palabras clave: trabajo en casa, entorno laboral saludable, autocuidado, docencia

Abstract

The work at home was suddenly and improvised to respond to the COVID 19 virus and the impacts on the work sector are different, Therefore, the need arises to strengthen the healthy working environments of work at home in a group of university teachers. The present research is developed from a paradigm of qualitative research, with social critical approach, and action research method.

Through the participatory diagnosis carried out in conjunction with the participants, the protective factors of the work environment at home are: family support, agreements with students, technological tools, having a job, institutional support, with stable socioeconomic conditions, and reduction of possible COVID-19 infections. In relation to the risk factors of work at home, it was identified that the main ones include physical and mental exhaustion, physical affectations, lack of borders between work and the home, social absenteeism, psychosocial risk and use of salary to purchase technological tools. It is therefore important to contribute to the practices developed at home to strengthen healthy working environments and thus the promotion and protection of the health of university teachers.

The intervention phase was developed taking into account three categories of healthy working environments, which respond to the needs identified by the participants in relation to psychosocial environments, physical environment and personal health resources in the workplace.

It is concluded that the implementation of this process in the teaching community resulted in the mobilization of actions to strengthen the healthy working environments of work at home through the creation of practical strategies from work interdisciplinary, managing a methodology

based on a theoretical knowledge, an awareness of the problem and finally, the implementation of mobilization actions.

Keywords: home work, healthy work environment, self-care, teaching

Tabla de Contenido

Agradecimiento.....	5
Dedicatoria.....	6
Resumen	7
Abstract	9
Introducción.....	16
Objetivos.....	25
Objetivo general	25
Objetivos específicos	25
Plan de investigación acción.....	25
Paradigma metodológico	25
Enfoque epistemológico	26
Enfoque metodológico	26
Participantes	28
Unidad de análisis	28
Unidad de trabajo	28
Técnicas	29
Entrevista semi estructurada.....	29
Grupo focal.....	31
Entrevista Grupal	32
Taller participativo	33
Planificación.....	36
Acción.....	36

Evaluación.....	37
Plan de análisis de datos cualitativos	37
Reducción de datos.....	38
Síntesis, disposición y agrupamiento.....	39
Obtención de resultados y verificación de conclusiones	39
Elementos éticos y bioéticos.....	39
Desarrollo del plan de investigación	40
Diagnóstico participativo	40
Identificación de recursos y necesidades	41
Recursos	42
Necesidades	44
Devolución de la información	45
Desarrollo de la intervención	46
Auto observación.....	53
Corrección.....	54
Reflexión.....	55
Análisis e interpretación del desarrollo del plan de investigación.....	63
Conclusiones y Recomendaciones	75
Referencias	79
Anexos.....	86

Lista de Figuras

Figura 1. Diseño de investigación acción aplicada	28
Figura 2. Etapas de análisis de datos cualitativos	38
Figura 3. Árbol de problemas	41
Figura 4. Plan de intervención con apoyo interdisciplinar	50

Lista de Tablas

Tabla 1. Hallazgos Primer objetivo específico.....	48
Tabla 2. Plan de Acción – Segundo objetivo específico.....	51
Tabla 3. Reflexiones de docentes en relación a entornos laborales saludables del trabajo en casa.....	56
Tabla 4. Reflexiones sobre la investigación.....	61

Lista de Anexos

Anexo A. Carta de Solicitud Dirigida al Director del Programa de Psicología – Universidad de Nariño.....	86
Anexo B. Carta de autorización firmada por el Director del Programa de Psicología – Universidad de Nariño.....	87
Anexo C. Consentimiento informado	88
Anexo D. Formato de entrevista semi estructurada (10) ítems orientadores. Diagnóstico participativo.....	90
Anexo E. Protocolo Grupo focal	91
Anexo F. Formato de entrevista Grupal – Plan de acción.....	93
Anexo G. Plan de acción.....	94
Anexo H. Talleres con apoyo interdisciplinar	95
Anexo I. Invitaciones a talleres con apoyo interdisciplinar.....	97
Anexo J. Entrevista semiestructurada individual posterior a la fase de intervención	98
Anexo K. Fichas de seguimiento de los entornos laborales saludables en el trabajo en casa	99
Anexo L. Matriz de análisis de la información Diagnostico participativo	100
Anexo M. Árbol de problemas construido a partir de las percepciones colectivas de un grupo de 15 docentes del programa de Psicología de la Universidad de Nariño. Fuente. Autoría propia.....	101
Anexo N. Árbol de objetivos construido a partir de las percepciones colectivas de un grupo de 15 docentes del programa de Psicología de la Universidad de Nariño. Fuente. Autoría propia.....	102
Anexo O. Matriz de vaciado de información entrevista final.....	103

Introducción

El desarrollo acelerado de la Tecnología de la Información y la Comunicación (TIC) ha generado fuertes cambios en la sociedad actual en todos los ámbitos y uno de ellos es precisamente el relacionado con el aspecto laboral.

Es así como se han abierto las posibilidades para que los trabajadores, haciendo uso de dichas herramientas, puedan realizar gran parte de su labor sin necesidad de movilizarse hasta las instalaciones de las organizaciones, lo que se conoce como otra modalidad de trabajo denominada teletrabajo. (Tapasco y Giraldo, 2016, p.87)

El teletrabajo es denominado por Guzmán y Abreo (2017) como una “modalidad que permite el desarrollo de las funciones organizacionales del trabajador sin requerir su presencia física y desde cualquier sitio fuera de la empresa haciendo uso de las TIC.” (p.6).

El teletrabajo surgió en el año 1973. El padre de dicha modalidad laboral fue el físico Jack Nilles. Con el apoyo de un grupo de científicos de la Universidad de California del Sur, estudió el uso de tecnologías informáticas para resolver el problema que afrontaban las empresas por la crisis del petróleo. Se llegó a establecer que el empleo de las TIC no sólo beneficiaba a las empresas en sus costos, sino que protegía el medio ambiente por la disminución en la emisión de gases nocivos. (Valencia, 2018, p.205).

En su investigación Bonilla, Plaza, Soacha y Riaño (2014) establecieron “que esta modalidad ha sido adoptada por varios sectores económicos, dentro de los cuales se destaca el sector de las telecomunicaciones, el gubernamental y el educativo” (p.40). el cuál es el foco de estudio de la presente investigación.

Por lo cual se puede reconocer que “son múltiples los beneficios reportados alrededor del mundo con referencia a la adopción del teletrabajo y es ampliamente recomendada para actividades relacionadas con la gestión del conocimiento y la información.” (Tapasco y Giraldo, 2016, p.87)

Por lo mencionado se identifica que el teletrabajo puede llegar a ser benéfico para los teletrabajadores y aportar factores protectores, así lo entiende Páramo (2011) al afirmar que:

En el campo de la salud, hablar de factores protectores, es hablar de características detectables en un individuo, familia, grupo o comunidad que favorecen el desarrollo humano, el mantenimiento o la recuperación de la salud; y que pueden contrarrestar los posibles efectos de los factores de riesgo, de las conductas de riesgo y, por lo tanto, reducir la vulnerabilidad, ya sea general o específica. (p.87)

Sin embargo, también es importante reconocer si existen factores de riesgo asociados al teletrabajo. Según la Organización Mundial de la Salud OMS (citada por De la A y Miranda, 2019) “un factor de riesgo es cualquier rasgo, característica o exposición de un individuo que aumente la probabilidad de sufrir una enfermedad o lesión.” (p.6). Senado (2018) define a los factores de riesgo como “cualquier característica (...) detectable de una persona o grupo de personas (...) asociada con la probabilidad de estar especialmente expuesta a desarrollar (...) un proceso mórbido, sus características se asocian a un cierto tipo de daño a la salud.” (p.449).

Teniendo en cuenta la información antes mencionada y de acuerdo a López, et al, (2014) aunque aún no ha pasado ni medio siglo desde el nacimiento del teletrabajo, su globalización e internalización en el sistema laboral, han supuesto grandes cambios y diferentes niveles de impacto, tanto para las empresas como para los trabajadores.

Visto desde la perspectiva de factores de riesgo refiriéndose a los aspectos de productividad laboral relacionados con el teletrabajo Bustos (citado por López, Pérez, Nagham y Vázquez, 2014) lo define “como una "esclavitud" porque el trabajador se encuentra sometido a una mayor carga horaria y laboral con el único fin de la rentabilidad empresarial” (p.597). En una dirección similar Golden (citado por López et al., 2014) “relaciona las condiciones de aislamiento que rodean al TT con un menor desempeño laboral.” (p.597).

En la actualidad resulta esencial el reconocimiento y apropiada adecuación del teletrabajo, por lo cual, en el año 2012 el presidente de la República de Colombia, junto a los Ministros del Trabajo y de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, expidieron el Decreto 0884 de 2012, el cual reglamenta la Ley 1221 de 2008, con el cual se intenta promover e impulsar la adopción del teletrabajo como modalidad laboral. Por lo cual es claro que el Gobierno Nacional de Colombia desde el año 2012, viene instaurando estrategias con el ideal de implementar el teletrabajo como una modalidad y opción laboral muy organizada, monitoreada y con protocolos a seguir.

Sin embargo, en el año 2020 el teletrabajo surgió como una alternativa global que se asocia con el trabajo en casa o “Home Office” que según Vallejo y Campo (2020) el “teletrabajo es realizado desde la casa del trabajador y lo que hoy se evidencia es que surgió de forma repentina, involuntaria e improvisada, la gran mayoría de trabajadores nos hemos visto obligados a trabajar desde nuestra casa” (p.3). Para responder a la pandemia que se originó debido a la rápida propagación de un virus mortal que afecta a seres humanos y que fue descubierto por primera vez en el mes de diciembre del 2019 en la provincia de Hubei de la ciudad de Wuhan, en China, denominado coronavirus, COVID - 19 o SARS-CoV-2. El cual por su magnitud de

contagio ha generado que diversas organizaciones o instituciones adopten la opción del trabajo en casa para contribuir a la prevención y no detener la productividad del país.

Es menester referir que el Congreso de Colombia ha decretado la Ley 2088 del 12 de Mayo de 2021, por la cual se regula el trabajo en casa y otras disposiciones, como por ejemplo los términos del trabajo en casa, estipulados en el artículo 7 el cual define la habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres meses prorrogables, sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones, en este caso originadas por el virus COVID - 19 en un periodo mayor al estipulado.

Es así, como el trabajo en casa se perfila como una opción muy provechosa en aras de limitar los movimientos y, por consiguiente, disminuir la transmisión del virus, que ya fue declarado pandemia y son diferentes los impactos generados en la sociedad, entre ellos en el sector trabajo, en este punto, uno de los temas de mayor relevancia es la posibilidad de realizar trabajo en casa. En tales circunstancias, la incertidumbre laboral se agudiza, pues trabajadores y empresas, han identificado que los espacios naturales del contexto laboral se han modificado y adaptado temporalmente, “por lo que se considera necesario fortalecer acciones y medidas de prevención e intervención conducentes a proteger la salud mental y el bienestar de los trabajadores” (Ministerio del Trabajo, 2020, p.1).

Debido a las disposiciones tomadas a nivel nacional e institucional se ha implementado el trabajo en casa, frente al cual surge la necesidad de estudiar los entornos laborales saludables que debido a la situación actual el entorno laboral se ha trasladado al hogar de los trabajadores, sin

embargo, dichos entornos no pueden estar exentos de estrategias y acciones encaminadas a la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

En los últimos dos años la gran mayoría de trabajadores se han visto obligados a laborar desde casa, muchos sin contar tan siquiera con los recursos, capacitaciones, herramientas y la tecnología requerida para hacerlo. Por lo cual es necesario reconocer que, “así como trabajar al interior de una organización tiene sus propios factores de riesgo, trabajar en casa también.” (Vallejo y Campo, 2020, p.3).

En la actualidad existen empresas e instituciones que han implementado el trabajo en casa, que, como lo indica la circular 21 de 2020 del Ministerio de Trabajo, se refiere a que los empleadores autorizan a las personas a realizar sus labores desde su lugar de residencia de forma ocasional, temporal y excepcional, como una alternativa viable y enmarcada para el desarrollo de las actividades ante la actual emergencia sanitaria.

Así como también, lo indica La Unidad de Control Disciplinario Interno de la Universidad de Nariño, en el comunicado (001 de 2020) informando:

Que no suspenderá términos en ningún proceso disciplinario, sin embargo atendiendo las disposiciones contenidas en la Resolución Rectoral No. 0479 de 2020, el personal adscrito a la dependencia continuará con las principales labores de evaluación de los procesos disciplinarios y la proyección de las decisiones necesarias para impartir el trámite disciplinario, mediante la modalidad de trabajo en casa. (Universidad de Nariño, 2020a)

Como ya se había aludido debido a la pandemia en Colombia y muchos países del mundo la actividad laboral se trasladó a las casas de los trabajadores, entre ellos los docentes

universitarios quienes se convierten en el foco de estudio de la presente investigación, ya que resulta necesario aportar en las prácticas desarrolladas en casa para fortalecer los entornos laborales saludables el cual se compone por tres categorías (entorno físico del trabajo, entorno psicosocial del trabajo y recursos personales de salud en el espacio de trabajo) y con ello propender por la promoción y protección de la salud a los docentes universitarios, actores claves del sector educativo, quienes han debido recurrir a la educación virtualizada, con el fin de continuar acompañando a miles de estudiantes en su formación profesional, para ello el trabajo en casa surgió como uno de los nuevos pilares que sostienen las dinámicas educativas, sin descuidar que esta práctica innovadora trae consigo factores protectores y de riesgo inmersos en los entornos laborales de la comunidad docente.

De acuerdo a lo referido por la Organización Mundial de Salud (2010) al sostener que:

Las definiciones de entorno de trabajo saludable, han evolucionado durante las últimas décadas, desde un exclusivo enfoque sobre el ambiente físico de trabajo (riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos), la definición se ha ampliado hasta incluir hábitos de salud (estilos de vida); factores psicosociales (organización del trabajo y cultura de trabajo); y establecer nexos con la comunidad, y todo lo que pueda tener un profundo efecto en la salud del trabajador. (p.14)

Teniendo en cuenta que las condiciones intra laborales y en este caso especialmente las extra laborales que rodean a los docentes durante su actividad laboral pueden desencadenar reacciones físicas, psicológicas y emocionales capaces de alterar su propio bienestar y por ende la calidad en la formación profesional de sus estudiantes, por ello de acuerdo al Decreto 1443 de 2014 del Ministerio de Trabajo de Colombia se sugiere a los trabajadores “cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

y suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud” (p.9). Así como también la apropiación oportuna de los entornos psicosociales, entornos físicos y los recursos personales de salud categorías que por medio de acciones interdisciplinarias ayudan a fortalecer los entornos laborales saludables, Organización Mundial de la Salud (2010) procurando así desde casa el cuidado integral de la salud en docentes.

Vicente, Torres, Torres, Ramírez y Capdevila (2018) refieren que:

La evolución del mundo socio-laboral en el último siglo ha generado nuevas formas de desempeño laboral, en las que el vínculo físico entre el lugar de trabajo y las tareas que deben realizarse se hace cada vez más difuso, (...) El empresario es también en este caso responsable de su salud y seguridad y de la de sus trabajadores, independientemente del lugar donde se realiza la tarea, así como de la adopción de las medidas preventivas de los riesgos por exposición y de realizar los controles periódicos que garanticen el cumplimiento de la legislación vigente. (p.288)

Para reconocer la importancia de estudiar e investigar el trabajo en casa, es necesario mencionar que los elementos previamente descritos dan cuenta de la necesidad de intervenir los entornos laborales en casa y sus implicaciones a la comunidad docente especialmente a nivel psicosocial, en el entorno físico del trabajo y los recursos personales en salud teniendo en cuenta las necesidades identificadas por medio del diagnóstico participativo en un grupo de docentes del Programa de Psicología de la Universidad de Nariño, quienes reflejan desde su cotidianidad laboral la importancia y necesidad de asumir la modalidad de trabajo en casa bajo estándares que cumplan con un entorno laboral saludable a través de la adquisición y apropiación de estrategias de forma autónoma que aporten a su salud desde las prácticas de autocuidado.

Por su parte se identifican investigaciones enfocadas en la labor docente realizada desde casa, frente a lo cual se ha encontrado que a nivel internacional los estudios se orientan en estudiar el efecto del trabajo en casa sobre la productividad en el sector educativo, además de la importancia de contar con un plan elaborado, lo cual permitirá mantener los estándares de calidad en la enseñanza virtual (Acevedo, Alegría y Cortegana, 2016). A nivel nacional se identifica que las investigaciones se basan especialmente en el perfilamiento de docentes, teniendo en cuenta las capacidades y habilidades necesarias para el desarrollo del trabajo en casa (Escudero, 2016). Y a nivel regional no se ha encontrado mayor información sobre el tema, por lo cual se evidencia un vacío de información en relación a factores protectores, factores de riesgo y entornos laborales saludables de esta modalidad laboral para la comunidad docente.

Por lo tanto se destaca la importancia de la presente investigación que se desarrolla bajo los lineamientos de la Maestría “Procesos Psicológicos en Educación” de la Universidad de Nariño, la cual busca la formación tanto personal como laboral de diferentes profesionales interesados en la lectura e intervención de los diferentes procesos educativos en distintos escenarios donde es necesario la continua formación, entre ellos el contexto laboral, desde los fundamentos de la psicología donde se destaca la línea de investigación denominada “organización y desarrollo del talento humano” la cual corresponde a la psicología organizacional, línea dirigida a desarrollar procesos que aporten a la relación del ser humano con su ámbito laboral y a la generación de procesos científicos desde la psicología.

La educación es integral por lo cual esta no se da únicamente en el aula de clase, pues trasciende hacia otros contextos como el laboral, teniendo en cuenta que como seres humanos se pasa gran parte del tiempo en el lugar de trabajo, existe una preparación académica que abarca varios años de la existencia humana con el fin de conseguir nuevas metas en un mundo

competitivo, por ello es importante identificar la importancia de actualizar los conocimientos y habilidades frente a las demandas del entorno laboral, entre ellos el trabajo en casa, como también es necesario evidenciar que a partir de la búsqueda se identifica un vacío de conocimiento frente a la investigación realizada en el contexto regional sobre el trabajo en casa en el sector educativo.

El presente proyecto logró por medio de una co-construcción fortalecer procesos educativos en un grupo de docentes quienes se encuentran en un proceso continuo de enseñanza – aprendizaje y están haciendo frente a las particularidades del trabajo en casa, con sus propios recursos, capacidades y demás, por ende resulta esencial afianzar procesos formativos desde los procesos psicológicos, con el fin de brindar mayores herramientas y estrategias de afrontamiento a circunstancias que se tornan imprevistas como lo ha sido trabajar desde casa y asumir los entornos laborales desde este nuevo contexto.

Para ello esta investigación tuvo en cuenta los conceptos de teletrabajo, trabajo en casa, factores protectores, factores de riesgo, entornos laborales saludables (ambiente físico de trabajo, entorno psicosocial de trabajo y recursos personales de salud en el espacio de trabajo y sus respectivas sub categorías).

A continuación se presenta los apartados que integran este trabajo investigativo, los cuales corresponden inicialmente a) objetivos que permiten dar respuesta al problema planteado, b) plan de investigación, que indica el paradigma metodológico, el enfoque epistemológico, tipo de estudio, técnicas, procedimiento y plan de análisis, c) desarrollo del plan de investigación, el cual muestra los resultados, d) análisis e interpretación del desarrollo del plan de investigación, referente a la interpretación y reflexión acerca de los resultados, y e) conclusiones y estudios

futuros, donde se detalla los resultados más relevantes de la investigación y enunciación de ideas de investigaciones futuras.

Objetivos

Objetivo general

Fortalecer el entorno laboral saludable del trabajo en casa en un grupo de docentes del Programa de Psicología de la Universidad de Nariño.

Objetivos específicos

Caracterizar el estado del entorno laboral del trabajo en casa desarrollado por un grupo de docentes del Programa de Psicología de la Universidad de Nariño.

Facilitar herramientas para el desarrollo de entornos laborales saludables en el trabajo en casa en un grupo de docentes del Programa de Psicología de la Universidad de Nariño.

Reflexionar sobre el proceso de construcción de entornos laborales saludables del trabajo en casa en un grupo de docentes del Programa de Psicología de la Universidad de Nariño.

Plan de investigación acción

Paradigma metodológico

La presente investigación, se desarrolló bajo el paradigma cualitativo debido que en éste se realiza una recolección de información Hernández, Fernández y Baptista (2014), orientada a fortalecer los entornos laborales saludables del trabajo en casa en un grupo de docentes del Programa de Psicología de la Universidad de Nariño, por lo que se tuvo en cuenta la percepción de cada uno de los participantes frente a los entornos vivenciados durante su trabajo en casa.

Enfoque epistemológico

Este trabajo se abordó desde un enfoque crítico social, con el fin de llevar a cabo una acción social transformadora mediante la praxis crítica; dirigida a la acción reflexiva y resolución crítica de problemas desde la movilización y autogestión de los participantes. Por ello, es preciso decir, que: “se trata de un tipo de investigación construida en y desde la realidad situacional, social, práctica de los sujetos implicados en los problemas que los aquejan en la vida cotidiana.” (Durstón y Miranda, 2002, p.49).

Donde tanto la investigadora como los sujetos en estudio cumplieron roles activos en el proceso investigativo. De acuerdo al interés y a la posición que se tiene frente al proyecto de investigación y en el que según Gómez y Villalobos (2014), se pretende “generar cambios sociales” (p.72). El enfoque crítico social permitió reconstruir un proceso social al interior de la Universidad de Nariño, en torno al fortalecimiento de los entornos laborales saludables del trabajo en casa de un grupo de docentes.

Enfoque metodológico

La presente investigación se orientó bajo el enfoque metodológico de la investigación–acción (IA), la cual consiste en una práctica reflexiva social en la que se relacionan el trabajo de campo y la teoría con el propósito de establecer cambios adecuados en la problemática estudiada, lo cual permite decir que la realidad es un proceso de transformación y movilización de acciones que generen bienestar; es decir, que los participantes tomen conciencia sobre su papel en este proceso y se vinculen en la detección de necesidades, debido al conocimiento y a su experimentación sobre los entornos laborales en el trabajo en casa; por ello, esta investigación consiste en abordar la problemática, a partir de la implementación de estrategias participativas.

Lewin (citado por Latorre, 2005) afirma lo siguiente:

La investigación-acción como ciclos de acción reflexiva. Cada ciclo se compone de una serie de pasos: planificación, acción y evaluación de la acción. Comienza con una “idea general” sobre un tema de interés sobre el que se elabora un plan de acción. Se hace un reconocimiento del plan, sus posibilidades y limitaciones, se lleva a cabo el primer paso de acción y se evalúa su resultado. (p.35)

El plan general es revisado a la luz de la información y se planifica el segundo paso de acción sobre la base del primero. Desde esta perspectiva y teniendo en cuenta, que el proceso es un ejercicio de investigación aplicada en investigación- acción (IA) donde el tiempo es corto para establecer todo lo que implica una investigación acción como tal, se ha planeado realizar el primer ciclo de la IA técnica, donde se diseña un plan que corresponde a la etapa de planificación, se ejecuta, siendo esta la acción y por último se evaluará los resultados en función de los datos y con los participantes.

Dentro de este proceso estuvo inmerso el carácter transformador como principio, puesto que se reconoce la necesidad de originar cambios y resolver problemas cotidianos que permitan fortalecer los entornos laborales saludables del trabajo en casa, en este caso que los participantes comprendan el fenómeno y actúen desde iniciativas propias para optimizar las prácticas que se desarrollan en casa desempeñando el rol docente, por lo cual, el grado de implicación de los participantes fue activo y propositivo.

Para esta investigación y de acuerdo a los ajustes metodológicos que se han establecido, se ha planteado seguir el modelo de investigación-acción técnica de Lewin (1944) y efectuar un solo ciclo de acción reflexivo (Ver Figura 1).

Figura 1. Diseño de investigación acción aplicada



Nota. Ciclo de investigación acción. Fuente: basado en el documento de Latorre (2005)

Participantes

Unidad de análisis

Un grupo de docentes del Programa de Psicología de la Universidad de Nariño Colombia, interesados en participar en el proceso de investigación.

Unidad de trabajo

Para la presente investigación en el diagnóstico participativo se contó con la participación voluntaria de quince (15) docentes del Programa de Psicología de la Universidad de Nariño, de ellos 12 son mujeres y 3 son hombres, todos con formación de pregrado en Psicología, cuentan con formación en posgrado de especialización, maestría y doctorado, con experiencia como rol docente universitario que oscila entre un año y veinte años, los participantes cuentan con experiencia en diferentes áreas de formación y aplicación de la

psicología. Posteriormente, para la fase del plan de acción e intervención se contó con la participación voluntaria de ocho (8) de los (15) docentes participantes y para la fase final de reflexión se contó con la participación voluntaria de tres (3), docentes quienes acompañaron el proceso investigativo de principio a fin.

Técnicas

Se resalta que el grado de implicación de los participantes en el proceso de la IA permite la co-construcción de conocimientos, el nivel participativo de los docentes es esencial en el proceso de la IA, por medio de este ejercicio investigativo son los participantes quienes identificaron sus necesidades, recursos, vivencias, posibles soluciones y sugirieron las alternativas que consideraron pertinentes; por ello, la selección de técnicas para la recolección de información se dispuso con el fin de que los participantes se conviertan en investigadores dinámicos, durante todo el proceso investigativo que de acuerdo a Colmenares (2012), se inicia “participando en la identificación de las necesidades o potenciales problemas por investigar, en la recolección de información, en la toma de decisiones, en los procesos de reflexión y acción” (p.106).

Entrevista semi estructurada

La entrevista es una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos; se define como una conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar. Es un instrumento técnico que adopta la forma de un diálogo coloquial. Canales la define como “la comunicación interpersonal establecida entre el investigador y el sujeto de estudio, a fin de obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el problema propuesto” (Díaz, Torruco, Martínez y Varela, 2013, p.163).

Dentro de los tipos de entrevista se encuentra la entrevista estructurada o enfocada, la no estructurada y la entrevista semiestructurada. Esta última presenta un mayor:

Grado de flexibilidad que las estructuradas, debido a que parten de preguntas planeadas, que pueden ajustarse a los entrevistados. (...) Su ventaja es la posibilidad de adaptarse a los sujetos con enormes posibilidades para motivar al interlocutor, aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos. (Díaz, Torruco, Martínez y Varela, 2013, p.163).

De este modo, en la investigación se realizó una entrevista semiestructurada para la fase de diagnóstico participativo, compuesta por 10 preguntas orientadoras (Ver anexo 3) los cuales permitieron identificar las percepciones que tienen los participantes en torno al trabajo en casa, a sus factores protectores como de riesgo, así como hacer emerger nuevas categorías de análisis como las competencias para la persona que trabaja en casa, así como las herramientas necesarias para esta labor y las propuestas de intervención generadas por los participantes.

La entrevista fue desarrollada con 15 docentes del Programa de Psicología de la Universidad de Nariño quienes decidieron participar de forma voluntaria, mostraron disposición y disponibilidad al proceso, la entrevista se hizo de forma individual a través de la plataforma Zoom, previo la explicación de los fines de la misma y la firma del consentimiento informado donde se autorizó la grabación del proceso. La duración de cada entrevista fue de aproximadamente 30 a 40 minutos por cada participante, algunos de ellos decidieron encender su cámara, mientras que otros no, lo cual resulta completamente respetable considerando que el lugar donde se encuentran es un espacio privado ya que es su hogar, durante los encuentros se indago a los participantes su sentir durante la entrevista y expresaron que la técnica en si ya es un

proceso de movilización, pues les permitió fomentar procesos de autoevaluación, reflexión y catarsis sobre sus propias dinámicas en el trabajo en casa.

Es importante mencionar que esta técnica también se llevó a cabo en la fase final, con el fin de generar encuentros con los participantes e indagar acerca de su proceso de reflexión en relación a los entornos laborales saludables, debido a la agenda de los diferentes participantes se logró concretar espacios de encuentro con tres de ellos y se realizó el encuentro por zoom en un tiempo de una hora con cada participante, adicional al objetivo de indagar se generaron espacios de reflexión, de aprendizajes y como lo refirieron los participantes un espacio en el cual se genera una red de apoyo y exteriorización del sentir y pensar de su vivencia de trabajo en casa.

Grupo focal

“La técnica de grupo focal es una herramienta utilizada en investigaciones cualitativas que requiere del investigador un manejo teórico sobre su uso, para planificar y alcanzar los objetivos de una investigación.” (Buss, Rutz, Coelho, De Oliveira y Mikla, 2013, p.76).

Para el desarrollo de esta técnica se procedió a invitar a los quince docentes que desde el principio mostraron interés en participar en la investigación, debido a las circunstancias actuales se procedió a realizar invitación virtual a cada uno, proponiendo una franja en un horario pertinente por los docentes, en esta técnica participaron 3 docentes quienes coincidieron en el horario y se adecuaba la asistencia acorde a sus agendas laborales, los doce docentes restantes refieren que deben asumir múltiples compromisos laborales lo cual les dificultó la asistencia al encuentro, sin embargo proponen otras franjas pero en ninguna de ellas los once participantes coincidieron para conformar otro grupo con el mínimo de 3 personas, por lo cual se procedió a enviar los hallazgos con el fin de realizar la respectiva devolución de emergentes y a su vez contar con su participación para seguir desarrollando una investigación co-constructiva.

Las participantes realizaron sus aportes en una franja de tiempo estipulada en hora y media a través de la plataforma Zoom, se creó un protocolo de trabajo (Ver anexo 4), una presentación en Power Point en la cual se reflejó los hallazgos de las percepciones colectivas de los docentes obtenidas a través del análisis de una matriz de sistematización en la cual se revisó a detalle cada una de las respuestas de los participantes y se creó una segunda matriz en la cual se hizo un vaciado de información de lo cual resultó una categoría consolidada con las percepciones colectivas sobre los ítems indagados en la entrevista semi estructurada , dicha presentación se compartió con las participantes vía correo electrónico por solicitud de los mismos, una vez culminó el encuentro de grupo focal, se procedió una vez más a indagar sobre su sentir en este encuentro y se obtuvieron respuestas que conllevan a un proceso de reflexión, autoevaluación por parte de las participantes y de la responsable de la investigación sobre los hallazgos.

Entrevista Grupal

Según Folgueiras (2008)

La entrevista según el número de personas entrevistadas puede ser individual o grupal. En la entrevista individual participan dos personas, una ejerce el rol de entrevistador y la otra de entrevistado. En la entrevista grupal participan, como mínimo, tres personas. Una ejerce el rol de entrevistador y las otras dos son entrevistadas. (p.4)

Este tipo de entrevista grupal se desarrolló para dar respuesta al objetivo específico 1 la cual contó con la participación de 8 docentes del Programa de Psicología, quienes también habían participado en la fase de diagnóstico participativo, de ellos 7 mujeres y 1 hombre del equipo docente, en la cual se buscó caracterizar el estado del entorno laboral del trabajo en casa desarrollado por lo docentes por medio de 4 preguntas orientadoras (Ver anexo 5) , en estos encuentros colectivos con los participantes, se logró obtener información sobre la caracterización

de entornos laborales actuales de los docentes, su percepción sobre los mismos y a su vez se generó procesos reflexivos en la investigadora, en la asesora de la presente investigación quien también estuvo presente en calidad de participante, así como en los docentes quienes participaron de forma voluntaria.

Taller participativo

El desarrollo de esta técnica se realizó mediante un grupo guiado por un moderador o en este caso por la investigadora y los profesionales que brindaron su apoyo desde una mirada interdisciplinar, bajo un ambiente agradable, que permita fomentar la creatividad grupal y la toma de decisiones con visión de transformar.

De acuerdo a lo propuesto por Ballesteros, (2014) los talleres estuvieron encaminados hacia una comunicación constante con la realidad social, en el que tanto el moderador como los participantes, trabajan en equipo en la búsqueda conjunta de las formas más eficientes y dinámicas de actuar en relación con las necesidades que la realidad social presenta, por lo tanto, entre los objetivos que se pretende alcanzar con su implementación es la de promover una actitud proactiva con el fin de fortalecer los entornos laborales saludables del trabajo en casa, en un grupo de docentes de la Universidad de Nariño; además de buscar de manera conjunta entre la investigadora y los participantes las formas más eficientes y dinámicas de actuar en relación con el tema de investigación y las necesidades identificadas.

Para dar respuesta al objetivo específico 2, se desarrollaron 4 encuentros virtuales en la plataforma de Zoom, los cuales dieron respuesta a las categorías de entornos laborales saludables, es importante recalcar que se contó con el apoyo de un enriquecido equipo interdisciplinar, entre ellos la psicóloga de la oficina de seguridad y salud en el trabajo de la Universidad de Nariño y distintos profesionales como Psicóloga, fonoaudióloga, fisioterapeuta,

todas especialistas en Sistema de Gestión de – Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST en adelante) de la Aseguradora de Riesgos Laborales (ARL en adelante), Colmena, así como del apoyo y seguimiento constante por parte de la investigadora. Los distintos talleres se reflejan a continuación.

Taller 1 “Gestión del tiempo, manejo del estrés y desconexión laboral” el cual corresponde a la categoría de estudio denominado entorno psicosocial del trabajo, dicho taller fue dirigido por una psicóloga y especialista de SG- SST de la ARL Colmena el día 11 de octubre de 2021 en un tiempo de una hora.

Taller 2 “Manejo de la voz” el cual corresponde a la categoría de estudio denominado entorno físico del trabajo, dicho taller fue dirigido por una fonoaudióloga y especialista en SG- SST de la ARL Colmena el día 21 de octubre de 2021 en un tiempo de una hora.

Taller 3 “Higiene postural, pausas activas y visuales” el cual corresponde a la categoría de estudio denominado entorno físico del trabajo, dicho taller fue dirigido por una fisioterapeuta y especialista en SG- SST de la ARL Colmena el día 26 de octubre de 2021 en un tiempo de una hora.

Taller 4 “Estilos de vida y alimentación saludable” el cual corresponde a la categoría de estudio denominada recursos personales de salud en el espacio de trabajo, el taller fue dirigido por una fisioterapeuta y especialista en SG- SST de la ARL Colmena el día 09 de noviembre de 2021 en un tiempo de una hora.

Cabe mencionar que las estrategias de intervención son producto de las necesidades identificadas por los propios participantes y a quienes constantemente se les mantenía informados sobre el avance de la investigación para validar o modificar cada actividad realizada.

Para facilitar las herramientas y estrategias de intervención sobre entornos laborales saludables, por sugerencia de la ARL Colmena quien brindó su apoyo a la investigación, se remitió el material grabado de cada sesión a todos los docentes de la facultad de ciencias humanas de la Universidad de Nariño, entendiendo los distintos compromisos laborales de la comunidad docente se envió dicho material para que sirva de insumo en relación a las pautas de autocuidado en el desarrollo de trabajo en casa, posteriormente a los docentes participantes se les remitió vía correo electrónico cada una de las sesiones grabadas, así como también se creó una presentación didáctica por cada estrategia de intervención, con el fin de brindar herramientas para fortalecer los entornos laborales en casa y adicionalmente se crearon fichas de seguimiento para que el docente participante desde su hogar pueda realizar de forma autónoma y en el tiempo que considere prudente, revisar y reflexionar sobre sus propias pautas de autocuidado y como estas aportan o no sobre su entorno laboral.

Finalmente, se procedió a realizar una entrevista individual con cada uno de los participantes con el fin de dar respuesta al objetivo específico 3, el cual busca reflexionar sobre el proceso de construcción de entornos laborales saludables del trabajo en casa y permitir a los participantes reflexionar, autoevaluarse y generar nuevas movilizaciones en pro de su bienestar físico, mental y laboral.

Por ende la pertinencia de éstas técnicas es que a través de los encuentros, se desarrolló talleres, entrevistas, grupo focal ; que permitieron el reconocimiento del contexto en función de los pensamientos, actitudes y comportamientos de los participantes y la investigadora y como estos se vinculan con las prácticas de entornos laborales saludables; los relatos sobre las experiencias del trabajo en casa de los docente, las dificultades y beneficios que percibieron

durante su experiencia en casa y los beneficios que estas técnicas permitieron al interactuar en encuentros individuales y colectivos.

Planificación

A partir de una idea general sobre el tema de factores protectores y de riesgo del trabajo en casa en un grupo de docentes y de un diagnóstico participativo, el cual arrojó resultados en pro de fortalecer entornos laborales saludables en el trabajo en casa, se elaboró un plan de acción, teniendo en cuenta los ejes que se deben fortalecerse y las actividades a realizar para la puesta en marcha del plan de acción, sus alcances y limitaciones, se procedió a revisar las propuestas con los participantes y validar las mismas de acuerdo a las necesidades y priorización de acciones para el fortalecimiento de entornos laborales saludables en casa.

Acción

Se estableció el plan de acción, con las técnicas y protocolos respectivos, que den respuesta a las categorías de entornos laborales saludables y que a su vez dan respuesta a los objetivos planteados en el presente estudio, teniendo en cuenta la voz de los participantes, sus necesidades, prioridades y alternativas de solución.

Se organizaron los encuentros virtuales con los docentes interesados en fortalecer los entornos laborales saludables en el trabajo en casa, se procedió a la ejecución del mismo, el cual por el carácter de la investigación acción, tuvo la posibilidad de replantear ciertos aspectos de la estrategia, poner en marcha los nuevos ajustes y evaluar tanto la eficacia, la pertinencia y el impacto en la comunidad docente, así como también se debe ajustar a las necesidades que van emergiendo y en los tiempos de trabajo de los profesionales que brindan una perspectiva

interdisciplinar al presente estudio, los ajustes mencionados pueden surgir con el fin de generar el impacto que merece este tipo de estudio.

Evaluación

En esta fase se realizó el vaciado de la información, tratamiento de los datos, análisis y reflexión acerca del impacto, pertinencia y limitaciones, teniendo en cuenta si los resultados obtenidos responden a los objetivos planteados; esto con el fin de dejar bases para futuras investigaciones, así como movilizaciones y transformaciones en la comunidad docente.

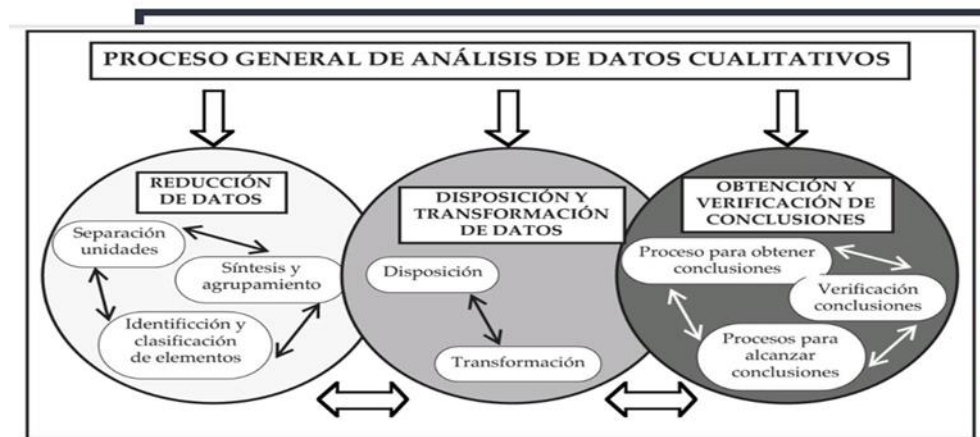
Plan de análisis de datos cualitativos

Según Gálvez y Amezcua (2002) “el análisis cualitativo se caracteriza por ser un proceso dinámico y creativo” (p.431). Que es retroalimentado por la experiencia de la investigadora quien también se desempeña como docente, quien buscó generar un proceso permanente dentro de la recolección de la información desde el inicio, cumpliendo también la función de guía en el trabajo de campo y permitiendo profundizar en los temas emergentes, intentando así comprender a los docentes en su entorno laboral y en su propia experiencia de trabajo en casa.

Así mismo, la credibilidad, es entendida como la correspondencia entre la manera en que los docentes perciben los conceptos asociados con el planteamiento y la forma que la investigadora capta los significados y experiencias de los participantes (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Se evitó que las creencias y opiniones de la investigadora interfirieran en las interpretaciones de los datos, se brindó un trato igual y las mismas oportunidades a los docentes en el transcurso de la investigación, se focalizó la atención a las categorías de estudio. Por último, se empleó el criterio de confirmabilidad, refiriéndose a la reducción al máximo de los sesgos de la investigadora, para ello se hizo una triangulación de los datos y sobre todo la

reflexividad constante del proceso de la investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).
Teniendo en cuenta lo anterior, el plan de análisis de datos cualitativos de la presente investigación se realizó en tres etapas, conjugado con el proceso de análisis de datos cualitativos (Ver figura 2).

Figura 2. Etapas de análisis de datos cualitativos



Nota. Proceso general de análisis de datos cualitativos. Fuente: Rodríguez, Lorenzo y Herrera. (2005).

Reducción de datos

Teniendo la información de las técnicas ordenadas, se pasó a separar en unidades de contenido según criterios conversacionales y temáticos, se tuvo en cuenta que los datos en primera instancia estén segmentados en párrafos u oraciones; una vez establecido lo anterior se pasó a la parte de identificación y clasificación de elementos y por último síntesis y agrupamiento, pues ya los datos segmentados y clasificados en unidades se convierte en un proceso ordenado y fácil para su agrupación.

Síntesis, disposición y agrupamiento

En la segunda etapa de análisis, se realizó la agrupación de la información en una matriz, según los temas correspondientes a las categorías que componen los entornos laborales saludables, necesidades, prioridades y alternativas de solución; para el desarrollo de la intervención se tuvo en cuenta el trabajo y apoyo interdisciplinar, así como estrategias encaminadas a la sensibilización y entrenamiento sobre entornos laborales saludables en el trabajo en casa.

Obtención de resultados y verificación de conclusiones

En esta tercera y última fase, se tuvo en cuenta el producto realizado en las dos fases anteriores pues, aquí se adiciona los análisis a la luz de la teoría, antecedentes del tema y situaciones del contexto que se dieron durante el proceso de investigación acción, con el fin de consolidar resultados, y también conformar conclusiones y aportes para futuras investigaciones.

Elementos éticos y bioéticos

Con respecto a los fundamentos éticos de la IA concibiendo que ésta se lleva a cabo en medios humanos donde están implicadas otras personas y que el tipo de datos que se pretende obtener puede significar el manejo de información sobre ellas o sus contextos y circunstancias, resulta significativo tomar ciertas acciones para evitar el uso inadecuado de la información obtenida, puesto que la misma pudiese ser lesiva para los participantes. Por esto, es necesario cuidar tanto los modos por los cuales se accede a la información, como la interpretación que de ella se hace o el uso público que se le otorga. Es así como en la presente investigación, se empleó el formato de consentimiento informado, el cual fue diligenciado por los docentes participantes.

La presente investigación cumple con los aspectos éticos contemplados en la Ley 1090 de 2006, por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de la Psicología, se dicta el código deontológico y bioético y otras disposiciones, específicamente lo reglamentado en el Artículo 2, de disposiciones generales, numeral 9 de investigación en seres humanos. Esta investigación, también está orientada en correspondencia con lo establecido en los artículos 52, 55 y 56, donde se menciona que los participantes deben firmar el consentimiento informado, teniendo claridad sobre el objetivo y las implicaciones de la investigación garantizado la protección de la identidad como participante, siendo anónimos toda clase de datos personales que se recojan y dando aclaración de puede abstenerse de participar o retirase del estudio en cualquier momento, sin ninguna consecuencia negativa (Código Deontológico del Psicólogo, 2010).

Desarrollo del plan de investigación

En este apartado se muestran los resultados obtenidos de acuerdo al plan del desarrollo de la investigación, los cuales se presentan de acuerdo a los acercamientos con los docentes participantes correspondiente al diagnóstico participativo y posteriormente, a los objetivos planteados en la presente investigación.

Diagnóstico participativo

Con el fin de obtener una mirada actual sobre el trabajo en casa en la labor docente se desarrolló un diagnóstico participativo, se concretó espacios de encuentro para el desarrollo de la entrevista grupal, se dispusieron 3 espacios cada uno de una hora, el encuentro debido a la coyuntura se hizo de forma virtual por medio de la plataforma zoom, en ese espacio inicialmente se contextualizo sobre la investigación, se indagó si existían dudas o si por el contrario la información fue clara, se hizo uso de una guía con preguntas orientadoras, sin embargo se propendió por generar un espacio de diálogo, de encuentros de sentires, pensares y de apoyo

entre compañeros, para las situaciones que se han identificado y vivenciado durante el trabajo en casa. De cada encuentro se hizo un vaciado de información en una matriz teniendo en cuenta las categorías deductivas (trabajo en casa, teletrabajo, factores protectores, factores de riesgo), de lo cual surge la importancia de fortalecer los entornos laborales saludables del trabajo en casa (Ver Figura 3).

Figura 3. Árbol de problemas



Nota. Autoría propia.

Identificación de recursos y necesidades

Por medio de las técnicas de recolección de información, fue posible hacer la identificación de recursos y necesidades a partir de lo enunciado por los participantes en cada espacio, logrando que la alusión a las problemáticas sea realizada por los propios actores inmersos en la situación, de forma que las alternativas de mejoramiento surgieron desde ellos en

función de la realidad que se vive en el tiempo actual con el trabajo en casa y la educación remota.

Lo mencionado se refleja en algunos de los testimonios de los participantes a quienes se les ha asignado una codificación en el que P significa participante y el numero asignado, es el orden en que fue entrevistado.

P06 *“En el teletrabajo se es contratado bajo esa modalidad, los recursos para dicha labor son entregados por la organización, en el trabajo en casa hemos asumidos los gastos excedentes como trabajadores”.*

P15 *“el trabajo en casa es realmente un ejercicio demasiado complejo, que involucra actividades para los cuales nadie, ninguna institución, ni educativa ni laboral nos ha preparado, en el cual tenemos que disponer de todos nuestros recursos personales y de la casa, intelectuales, académicos, logísticos para poder ser operativos de una organización”*

Recursos

De acuerdo a Matos (2000), se requiere identificar los recursos y medios disponibles para resolver las necesidades o problemas identificados y determinar el tipo de recursos disponibles. En muchos casos, será preciso un esfuerzo colectivo, por lo tanto, se hace necesario reconocer aquellos recursos que se tienen los docentes participantes del Programa de Psicología. Involucrar los recursos que tiene la comunidad, facilitar el proceso y fomentar la capacidad de agentes activos, enriqueciendo su pro actividad y compromiso en la solución de las problemáticas identificadas.

Cabe resaltar, que dada la coyuntura de aislamiento social como medida de contingencia por la pandemia COVID 19, se ha venido trabajando en casa, impartiendo educación a distancia,

por lo cual, se reduce la disponibilidad de recursos institucionales y se incrementan los recursos individuales.

Entre sus principales recursos se identifica que el reflexionar sobre los factores protectores como de riesgo del trabajo en casa, permitió evaluar que existen recursos que dependen en gran medida de cada participante mientras desempeñan su labor en casa, como por ejemplo el contar con insumos de trabajo como un computador, celular inteligente, conexión a internet, un lugar adecuado para trabajar, un dominio suficiente en habilidades tecnológicas, así como también la autonomía y el autocuidado.

P4 *“Hoy en día no espero a que alguien me diga que me cuide porque esa no es la lógica por eso hablo de autonomía debo empezar de mí misma en el cuidado personal, por ejemplo del autocuidado en los temas de alimentación debido a quién estando en casa se puede comer en un horario que no es habitual o no comer y demás Por lo cual he programado alarmas para recordar mis horarios de alimentación como también intentó realizar actividad física en la medida de lo posible en un espacio en casa. Bueno algo más en el rol como docente hablar con los estudiantes y llegar a acuerdos sobre la comunicación por ejemplo que no se pueden responder mensajes de WhatsApp o correos electrónicos posterior a las 6 de la tarde”.*

Por otro lado, existen otros recursos que dependen de la Institución contratante en este caso la Universidad de Nariño, como son las capacitaciones sobre el uso apropiado de herramientas tecnológicas que aunque no son continuas si han permitido a la comunidad asumir herramientas que permitan desarrollar su labor como trabajadores en casa.

P8 *“considero que es muy importante que se brinde capacitaciones a los docentes en el manejo de herramientas porque si ha sido una transición el aprender a manejar nuevas herramientas, más estrategias didácticas y pedagógicas para los estudiantes”*

Necesidades

Desde la indagación inicial realizada como parte de la familiarización, se encontró los siguientes hallazgos, de acuerdo a la percepción de los participantes se requiere mayor apoyo institucional en relación a la prevención de riesgo psicosocial, por la ausencia de contención emocional, debido a que la mayoría de recursos son destinados al apoyo de la comunidad estudiantil, sin embargo la comunidad docente es uno de los pilares de la universidad, y de acuerdo a lo referido por los participantes es necesario brindar acompañamiento y apoyo de distinta índole, como es el caso de la percepción sobre la ausencia de reconocimiento por la labor docente y la falta de apoyo económico ya que los recursos durante este tiempo han sido asumidos únicamente por los trabajadores como por ejemplo comprar equipos de cómputo, arreglos de equipos, adquisición de celulares inteligentes con mayor capacidad de memoria, sillas ergonómicas, escritorios para adaptar el puesto de trabajo, pagos extras de servicios públicos como internet y energía eléctrica, entre otras.

P7. *“primero contar con el internet, con una buena banda de internet, y que lo que uno gaste de internet lo pague el empleador o que se le reconozca algo, contar con un buen equipo, con un computador o un celular y con las competencias adecuadas y que esas competencias sean adquiridas en horas de capacitación dentro de la jornada no extras sino que sean parte del horario del trabajador”.*

Por otro lado, se evidencia que existen necesidades de carácter de tipo individual, como es el caso de asumir mayor autonomía por parte de los docentes en relación a los hábitos saludables, velar más por la salud física y mental, ya que al no existir monitoreo o seguimiento por las Aseguradoras de Riesgos Laborales (ARL), pueden existir mayor número de riesgos a los

que se expongan los trabajadores en el puesto de trabajo que se ha adecuado para desarrollar actividad laboral desde casa.

P14. *“Es vital que la institución y el empleador dispongan a los docentes de todos los recursos para que puedan realizar ese trabajo de la mejor manera y con la mejor calidad posible y preservando por supuesto su salud física y mental, es algo que se ha visto muy afectado por estos tiempos, donde el trabajo al parecer se ha maximizado y las estrategias de autocuidado se han reducido, precisamente por la ausencia de tiempo”.*

Jerarquización de necesidades. Se tuvo en cuenta diferentes criterios para la jerarquización de las necesidades, como la frecuencia en la que son enunciadas, la urgencia de ser intervenidas y la viabilidad que signifique plantear estrategias con respecto a ellas. En este sentido, se identificó la importancia de contribuir de manera institucional e individual para que el trabajo en casa sea una práctica laboral saludable, frente a lo cual hay que tener en cuenta la gestión del tiempo, la desconexión laboral, el manejo del estrés, el cuidado de la voz, la higiene postural, las pausas activas y visuales, los estilos de vida y alimentación saludable, entre otras estrategias de los entornos laborales saludables, lo que a su vez contribuyó a dar respuestas desde los planes de acción a los objetivos planteados.

Devolución de la información

La primera entrega de devolución de emergentes se realizó en el grupo focal, se realizó un proceso eminentemente participativo de retroalimentación, se presentó a los docentes participantes el resultado del diagnóstico participativo a través de un video didáctico en el que se reflejaba los factores protectores y de riesgo del trabajo en casa experimentado por cada docente participante. En un segundo momento por medio de una entrevista grupal se mostró los avances en relación a las estrategias de intervención y el plan de acción planeado, con el fin de validar,

agregar o modificar dicho plan, teniendo en cuenta la voz protagonista de los participantes, en cada momento se creó material didáctico y creativo con el fin de realizar la devolución de emergentes en la medida que se creaba una nueva fase de la investigación.

Por lo cual la devolución de la información permitió que la comunidad reconozca sus capacidades y recursos para aportar e incidir en los cambios deseados, así mismo, evidenciar el sentido de la investigación, sus posibles beneficios, limitaciones y por su puesto su rol activo como agentes de cambio en sus entornos laborales.

Desarrollo de la intervención

Partiendo de los resultados del diagnóstico participativo con enfoque de marco lógico, en el cual se indagó sobre las categorías que se mencionan a continuación se reflejan los siguientes testimonios de los participantes.

Factores protectores del trabajo en casa

Los docentes participantes identificaron los siguientes *“Apoyo familiar, herramientas tecnológicas necesarias para trabajar, contar con empleo y condiciones socioeconómicas estables, vínculos cercanos con algunos compañeros de trabajo, receptividad por parte de los estudiantes de la metodología usada en clase, practicar algunas pautas de autocuidado, gestión del tiempo laboral y familiar, apoyo institucional para poder trabajar en casa, respetar los días de descanso, apoyo espiritual, acuerdos con los estudiantes sobre el horario de comunicación, respetar el tiempo de descanso, contexto rural, oportunidad de continuar con formación académica, garantía de privacidad para trabajar, compartir más tiempo con los seres queridos pero también consigo mismos, minimización del contagio COVID 19”*.

Factores de riesgo del trabajo en casa

Los docentes participantes identificaron los siguientes. *“Agotamiento físico y mental, cuestionarse sobre si ese proyecto de vida como rol docente es el correcto, desmotivación, ausencia de reciprocidad y reconocimiento por nuestra labor. Afectación sobre la salud física y mental, entre las afectaciones se encuentran la salud visual, tendinitis, túnel del carpo, sedentarismo, cefaleas. Además de reflejar erróneamente por los medios virtuales la disponibilidad permanente que genera el bombardeo de mensajes en tiempos no laborales, ausencia de contención emocional a la comunidad docente, altos niveles de estrés por la dificultad en la comunicación con los estudiantes, inexistencia de fronteras entre el trabajo y el hogar, riesgo inminente por el contagio el cual genera angustia constante, riesgo psicosocial por la sobrecarga laboral, percepción de disponibilidad permanente, malas posturas por tiempos prolongados, uso de nuestro salario para comprar equipos para poder trabajar, pagar servicios públicos más altos, pensamientos intrusivos de trabajo mientras descanso, hay días en los que hay pena pero no puedes reclamarle nada a nadie porque toda la sociedad está en lo mismo, cada vez más adentrándonos al ausentismo social y a la apertura de lo que es la vivencia social virtual”.*

Trabajo en casa

se identifica lo siguiente. *“Es una modalidad laboral novedosa, la cual nace de una emergencia sanitaria y que es una adecuación del trabajo presencial, la cual ha permitido conservar un empleo y una remuneración económica, sin embargo, también ha implicado que los trabajadores asumamos factores protectores como de riesgo, así como gastos extras o adquisición de recursos y herramientas que nos permitan desarrollar nuestra labor como docente”*

Por otro lado y con el fin de dar respuesta al objetivo central de la investigación que es el fortalecimiento de entornos laborales saludables en casa, se propuso tres objetivos específicos, el primero de ellos buscó caracterizar el estado del entorno laboral del trabajo en casa, el segundo objetivo específico buscó facilitar herramientas para el desarrollo de entornos laborales saludables en el trabajo en casa y finalmente el objetivo específico tres buscó reflexionar sobre el proceso de construcción de entornos laborales saludables del trabajo en casa.

Es así que para dar respuesta al objetivo específico uno se realizó una entrevista semiestructurada grupal, esta se desarrolló en tres grupos de acuerdo a la disponibilidad de agenda de los participantes, en un tiempo de 1 hora y 15 minutos como tiempo máximo sugerido por los participantes, frente a lo cual se evidencian los siguientes hallazgos (Ver Tabla 1)

Tabla 1. Hallazgos Primer objetivo específico

Primer objetivo específico	Hallazgos	Ejemplos de testimonios de algunos participantes
Caracterizar el estado del entorno laboral del trabajo en casa	Los participantes han identificado y manifestado aquellas prácticas que han venido desarrollando en los últimos dos años, durante su trabajo en casa y que aportan a generar entornos laborales saludables, entre ellas se encuentran:	P1 <i>“Es que tenemos muchas cosas por hacer, un tiempo limitado, pero dedico tiempo a otros espacios y noto que debo dedicar tiempo a mi salud, con el aporte que se realice en este proyecto, ha venido impactando en la cotidianidad de los profes, permitiéndonos tener una mayor calidad de vida.</i>
	Gestionar el tiempo para poder compartir tiempo de calidad con familiares y amigos.	P5 <i>“es de suma importancia la apropiación de los conocimientos como profesionales en la salud mental, aplicándolo a la vida cotidiana más allá del discurso referido en el contexto laboral”</i>
	Establecer límites y horarios para estar al pendiente de responsabilidades laborales como aquellas personales.	
	Mantener una buena higiene postural y buena higiene del sueño.	P6 <i>“Es importante que la universidad y el programa nos brinde apoyo terapéutico, contención emocional para los profes, con el fin de desmitificar</i>

Estilos de vida y alimentación saludable.	<i>el mito que los psicólogos podemos con todo”</i>
En relación al cuidado de la salud mental y física evidencian la importancia de asistir a controles tanto médicos como psicoterapéuticos, sin embargo estas prácticas no son constantes debido a las múltiples ocupaciones laborales, y a pesar que se identifica la claridad sobre la importancia de las prácticas laborales saludables a varios participantes se les dificulta ponerlas en práctica en su rutina.	P4 “<i>es necesario velar por una mayor calidad de vida, aportar al bienestar, fortalecer la salud y los hábitos de autocuidado”.</i> P4 “<i>Me parece bueno poder compartir las vivencias de estos encuentros con los profes, me encuentro con ellos y aprendo de ellos y de sus entornos laborales actuales”</i> P7 “<i>Nos creemos super héroes en realidad predicamos la salud mental con nuestros estudiantes y consultantes, pero a la hora de practicarlo en nuestras vidas, aún nos queda camino por recorrer”</i> P8 “<i>Este tiempo de trabajo en casa me ha permitido identificar que practicas han sido útiles y que debo mejorar, es esencial ser autónomos, lideres, tener corresponsabilidad”</i>
En función a lo anterior, se facilita guiar y orientar a los estudiantes, consultantes y demás sin embargo los participantes no se han apropiado en su totalidad de dichas prácticas, las que se han venido desarrollando hasta el momento les ha permitido mantener cierto equilibrio físico y emocional para desarrollar el rol docente mientras se trabaja en casa.	

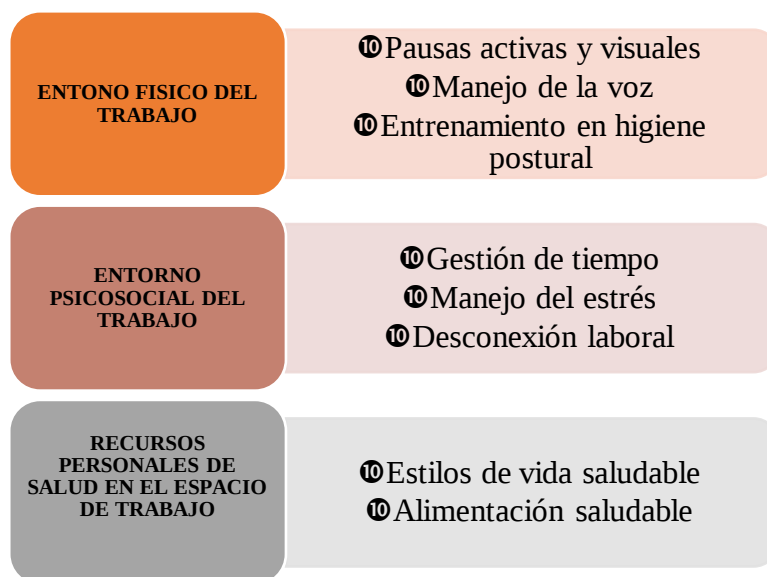
Nota. Elaboración propia.

En el proceso de caracterización de los entornos laborales en casa, los participantes identificaron que el ser parte de este proyecto y participar activamente del mismo, les ha permitido evidenciar la importancia de generar acciones en pro de su salud física y mental, así como también de su bienestar y calidad de vida, lo que contribuye a fortalecer sus entornos laborales saludables.

Hasta el momento se ha reflejado la caracterización de los entornos laborales que en efecto van en congruencia con las categorías de los entornos laborales saludables y esta a su vez en correspondencia con la realidad de los participantes por lo cual ahora es necesario reflejar lo

realizado en el objetivo específico dos, el cual buscó facilitar herramientas para el desarrollo de entornos laborales saludables en el trabajo en casa (Ver Figura 4).

Figura 4. Plan de intervención con apoyo interdisciplinar



Nota. Elaboración propia.

Por su parte, las estrategias anteriormente reflejadas fueron propuestas por los participantes las cuales fueron identificadas desde sus propias necesidades durante su vivencia en el trabajo en casa, aquellas prácticas que refieren deben fortalecerse con el fin de aportar a la salud física y mental de los docentes, entre ellas se identifican estrategias alineadas a responder a las categorías de entornos laborales saludables como también la necesidad que se identifica de recibir mayor apoyo institucional con el fin de crear bases más sólidas para una transformación y movilización que aporte al bienestar integral del equipo docente.

El segundo objetivo específico buscó de forma interdisciplinar facilitar herramientas para el desarrollo de entornos laborales saludables en el trabajo en casa, para ello se realizaron 4 talleres por medio de la plataforma zoom, debido a la coyuntura actual, todos los encuentros

fueron virtuales, cada encuentro brindó herramientas y recomendaciones sobre cada una de las categorías de entornos laborales saludables, posterior a cada encuentro se procedió a remitir material de apoyo a los docentes participantes, como lo fue la sesión grabada debido a que por sus distintos horarios académicos se dificultó llegar a un consenso de encuentro entre los docentes y los profesionales de apoyo, también se remitió vía correo electrónico material de insumo que permitió hacer el respectivo seguimiento sobre las estrategias de autocuidado en los entornos laborales con presentaciones didácticas que le permitieron a los docentes mantenerse interesados y motivados por el fortalecimiento de sus entornos laborales, lo cual se evidencia en algunos testimonios reflejados a continuación. (Ver Tabla 2)

Tabla 2. Plan de Acción – Segundo objetivo específico

Área o dependencia a la cual se dirigió	Categorías de entorno laboral saludable	Actividad	Profesional a cargo	Testimonios de los participantes
Docentes Facultad de Ciencias Humanas. Seguimiento (Docentes participantes del Departamento de Psicología de la Universidad de Nariño)	Entorno Psicosocial del trabajo	Temas abordados en el taller:	Psicóloga especialista en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	P2 “En realidad todas las acciones que estén encaminadas a aportar en nuestra salud son importantes y hay que dedicar tiempo a la salud física y mental”.
		Gestión del tiempo Manejo del estrés Desconexión laboral	Universidad de Nariño. Psicóloga y especialista en SG - SST de Aseguradora de riesgos laborales ARL Colmena Investigadora del proyecto.	P3 “Me motiva ser parte de este proyecto porque le aporta a mi bienestar, me parece algo pertinente para las necesidades latentes de este momento, uno aprende por medio de la participación activa, me motiva mejorar mi salud, mis hábitos, ya que pensamos que el trabajo en casa era algo de poco tiempo, para ya pasamos varios meses en ello, es
	Entorno físico del trabajo	Temas abordados en el taller:	Profesional en Fonoaudiología de la	

	Manejo de la voz	Aseguradora de riesgos laborales ARL – Colmena.	necesario adoptar estas pautas que fortalezcan nuestros entornos, para responder de forma eficiente y con calidad pero sobre todo sin perder la salud de nosotros que somos el talento humano del programa. Agradezco estos espacios que desde ya nos ayudan a reflexionar”.
	Pausas visuales	Psicóloga especialista en SG -SST	
	Entrenamiento en higiene postural	Universidad de Nariño.	
		Fisioterapeuta y especialista en SG – SST de la Aseguradora de riesgos laborales ARL – Colmena.	P1 “Es valioso el acompañamiento interdisciplinar que nos han brindado, me parece interesante el envío del material y de los insumos que los podamos adoptar como rutinas en casa, para apropiarnos de cómo se debe fortalecer los entornos laborales saludables, lo cual lo podemos implementar en nuestra rutina diaria”.
		Investigadora del proyecto.	
Recursos personales de salud en el espacio de trabajo	Temas abordados en el taller:	Fisioterapeuta y especialista en SG – SST, de la Aseguradora de Riesgos Laborales ARL Colmena.	“Agradezco que estos talleres se hayan grabado y que me haya enviado el material, debido a mis actividades académicas se me ha dificultado asistir a los espacios, pero en casa si he logrado hacer un seguimiento con el material que nos ha facilitado y bueno noto que si he tenido algunas pautas de autocuidado, pero me faltan otras tantas”
	Estilos de vida y alimentación saludable	Especialista en SG SST Universidad de Nariño.	
		Investigadora del proyecto.	

Nota. Elaboración propia.

Una vez culminada la fase de intervención de los talleres con apoyo interdisciplinar se procedió a agendar de acuerdo a cada espacio de los docentes participantes un encuentro adicional para realizar una entrevista semiestructurada de tipo individual en la cual se buscó dar respuesta al objetivo específico tres, el cual consiste en reflexionar sobre el proceso de construcción de entornos laborales saludables del trabajo en casa y se encontró lo siguiente, por medio de la observación, corrección y reflexión que realizaron los participantes.

Auto observación

Es importante mencionar, que los participantes realizaron un proceso de observación a si mismos desde el primer encuentro del proceso de investigación, en el cual refirieron que el solo hecho de exteriorizar lo sentido durante el trabajo en casa en una pandemia, permitió observar las propias conductas, pensamientos y actividades en pro del autocuidado y por ende de sus propios entornos laborales.

P1 “me siento a gusto, porque al ser escuchados pueden existir cosas que pueden cambiar, para mí los factores protectores son más que los de riesgo, es necesario asumir que depende mucho de nosotros los factores protectores, más que depender de otros”

P2 es un espacio de autoevaluación del trabajo en casa, porque por el trajín no hemos reflexionado, que aspectos positivos tenemos y que negativos. Están. Agradecer por el espacio, estos escenarios hacen que los profesores reflexiones y ya desde aquí estamos generando movilizaciones, como ya se puede visualizar un escenario de investigación acción, quedarnos con esa duda para mejorar nuestras prácticas para que este trabajo en casa se convierta en una experiencia significativa de aprovechamiento”

P5 *“muy bien me ha permitido hacer un alto en el camino, reflexionar sobre aspectos importantes, aquellas prácticas que hemos descuidado para salvaguardar la salud, y porque no para movilizar cambios, por ejemplo, he venido notado que debo reducir el tema del sedentarismo, mejorar mis hábitos alimenticios. El espacio es valioso es agradable”.*

Corrección

Hay que mencionar, que los docentes en la medida que participaron de los encuentros fueron identificando la importancia de la autonomía y responsabilidad en el cuidado de la salud mental y física y esto como aporta a poner en práctica actividades para fortalecer entornos laborales saludables, asumiendo compromisos y acciones a realizar y corregir desde casa.

P1 *“Es muy importante la organización en la agenda a desarrollar, programar actividades de forma diaria. La organización hace que fluya el trabajo”* **P3** *“compartir con mi familia, algo que también es importante es el compartir momentos de calidad con los nuestros, momentos de calidad más que de cantidad”.*

P4 *“Quiero agradecer estos espacios, para identificar entre lo que es urgente y lo que es importante, identificar que también necesitamos de mayor apoyo de la universidad, para no sentirnos solos en esta experiencia, es importante identificar la importancia de poner límites en el uso del celular para dar respuesta a cuestiones laborales, quiero comentar frente a los ejercicios que he hecho, es inventarme un reposa pies, buscar una manta para arroparme, así como es importante el seguimiento médico, también valoro el que he podido acercarme a ejercicios de terapia, priorizando la salud mental, me siento feliz por eso, también he leído mucho sobre la ley del trabajo en casa del 12 de mayo, conocer nuestros derechos, deberes y*

ponerlos en práctica, la parte espiritual que también es muy importante, es necesario ponernos en contacto con la oficina de seguridad y salud en el trabajo para que nos apoyen”.

Reflexión

En este apartado es necesario referir que los procesos de reflexión dependen en gran medida de las propias percepciones de cada docente, en relación a la importancia que otorgue cada uno en su vida a brindar espacios para fortalecer entornos laborales saludables, de sus propias vivencias y problemáticas durante la pandemia, de sus entornos, de sus vínculos sociales y demás elementos importantes.

P13 *“La experiencia que hemos vivido ha sido la mejor maestra para esta situación, inicialmente se me dificultaba mucho el gestionar tiempos y actividades, vi que trabajaba hasta la noche y me estaba excediendo, cree una estrategia que le llamo de autorregulación saber hasta qué hora me dedico a mis labores, esa fue una 1 estrategia que empecé a manejar”*

P10 *“Me motiva ser parte de este proyecto porque le aporta a mi bienestar, me parece algo pertinente para las necesidades latentes de este momento, uno aprende por medio de la participación activa, me motiva mejorar mi salud, mis hábitos, ya que pensamos que el trabajo en casa era algo de poco tiempo, para ya llevamos muchos meses, es necesario adoptar pautas que fortalezcan nuestros entornos, para responder de forma eficiente y con calidad pero sobre todo sin perder la salud de nosotros que somos el talento humano del programa. **P7** “Agradezco estos espacios que desde ya nos ayudan a reflexionar”.*

A continuación, se reflejan algunos testimonios sobre el proceso de reflexión de los entornos laborales saludables teniendo en cuenta sus tres categorías de estudio, las cuales se tuvieron en cuenta en el desarrollo del plan de acción (Ver Tabla 3).

Tabla 3. Reflexiones de docentes en relación a entornos laborales saludables del trabajo en casa

Categoría	Aspectos fortalecidos	Aspectos por fortalecer
Entorno psicosocial del trabajo	Gestión del tiempo P1 <i>“En cuanto al tiempo si he implementado algo, en el tema de priorización creo que ha sido muy importante, he estado aplazando un poco los procesos que pueda aplazar, ejemplo si tenía asesoría de tesis cada ocho días, ahora las tengo cada quince para que eso me dé la oportunidad de un respiro y de no acumularme tanto de trabajo, entonces creo que en cuanto al manejo del tiempo ha sido eso en el tema de organización.”</i> P2 <i>“he continuado con la dinámica con el adecuado manejo que le he dado en mi tiempo tanto en organización, disposición, como en los objetivos del mismo tiempo”.</i> <i>“primero la organización de todas mis jornadas, es fundamental para que yo pueda disponer del mismo tiempo, la segunda es la priorización, es algo que indudablemente me ayudado a manejar todo lo que tiene que ver en la toma de decisiones”.</i> P3 <i>“Creo que, mirar el reloj, a estar pendiente de la hora, como reloj biológico, manejo exacto del tiempo, límite de actividades”</i> Manejo del estrés P1 <i>“La experiencia va haciendo lo suyo, el otro día mire un meme que decía nado sincronizado en el vaso de agua que antes me ahogaba, creo que sí, es así, ya hay cosas que uno dice es grave, pero tiene solución, entonces trato de estresarme menos, para controlarlo, trato que mis fines de semana sean de verdadero descanso”.</i> <i>“procuro mantener un rango vocal, a buena vocalización y la respiración es fundamental, trato que no me agite, manejar mi respiración e hidratarme, tengo un brebaje, de sábila con miel con un poco de whisky, es un brebaje pequeño pero sustancioso, eso me ayuda a</i>	Desconexión laboral P2 <i>“No propiamente, la desconexión es momentánea, no puedo hablar de una desconexión absoluta, es una desconexión parcial y momentánea, el domingo por ejemplo no lo negocio, he tenido propuestas para negociarlo para trabajar, proyectos ideas, pero no lo vendo, entonces la desconexión es parcial, pero no he podido en cuatro años salir a vacaciones, el cambio de trabajo ha impedido esto”</i>

mantener bien la garganta, siempre me la paso, hablando y un poco de agua y continuo, algo estratégico más de lo que he aprendido, es cuando siento que me estoy cansando, doy las riendas alguien más detrás de la pantalla principal mente en las clases”

Desconexión laboral

P1 *“El domingo no trabajo, así haya una necesidad apremiante, prefiero madrugar el lunes a las cuatro de la mañana, empezar, pero intento no trabajar el domingo y eso si me ayuda mejorar el tema del estrés porque siento que he hecho la pausa necesaria para retomar, también los descansos entre jornadas, desde que organizo mis prioridades, eso me da también la oportunidad de tener un espacio entre actividades”.*

P2 *” lunes y jueves yo hago actividad deportiva, hago futbol y es diferente al gimnasio, ya que es recreativo para mí, comparto con mis amigos, después del futbol hablo con mis amigos una cerveza, dispersarse, yo desvié llamadas, es algo que tengo internalizado ya, cuando veo un numero de trabajo lo siento hermano lo siento hermana, mañana es tu día en horario laboral cuenta conmigo”*

P3 *“Eso sí total, la idea de tener el límite de donde termina el trabajo, y se ha fortalecido en los acuerdos que hago con los chicos, vamos hacer tal actividad de tal a tal hora y lo cumplimos”*

Entorno físico del trabajo	Pausas activas P1 <i>“Si, de toda una jornada unas tres veces, una media mañana, otra en hora del almuerzo y media tarde, para mí una pausa implica, camino alrededor de la casa me siento a tomar el sol, voy a prepararme hago algo de comer, aunque a veces cuando hago eso respondo llamadas o watsapp o cosas así”</i> P3 <i>“Yo hago, por lo generar dos o tres pausas en el día, hago una pausa en la mañana, en la media que veo cuando he</i>	Higiene postural P3 <i>“siempre estar un poco agachado eso a largo plazo, me afectado un poco en la postura, procuro mejorar, pero no lo he logrado del todo”.</i> Pausas activas P2 <i>“No he realizado una pausa cada hora, mi horario van así tropezados entonces no me deja lamentablemente”.</i>
----------------------------	--	---

estado mucho tiempo, lo que pasa es que, tuve una lesión en el gimnasio, una lesión lumbar cargando peso, entonces por la misma razón lo que hago es ponerme de pie, hacer estiramientos”

Pausas visuales

P1 *“Si, realizo pausas visuales, sobre todo consiste en cerrar los ojos ciertos tiempos y parpadear mucho, ya que tenemos alta probabilidad de desarrollar glaucoma, y uso mis gafas, además procuro tener buena iluminación. Creo que si en con los ojos vamos bien”.*

P3 *“Dentro de lo que tú nos enviaste para el seguimiento de autocuidado en casa, también estaba lo de las pausas visuales, a mí me ayudó mucho y nunca había hecho las pausas visuales, y me da cuando me estreso me rasco lo ojos, y eso me genera honguitos que se me enrojecen, dentro y debajo del parpado, al hacer las pausas visuales, relaje los ojos, notoriamente y de paso me redujo el estrés ”*

Higiene Postural

P1 *“En eso voy mal la verdad, no tengo una tan buena postura, de hecho, en el momento me está doliendo la espalda en el lado izquierdo medio, me cuesta un poco cada vez que hago conciencia vuelvo a una postura ergonómica, pero en eso voy mal”*

P2 *“Quiero felicitarla por la plataforma tan interactiva que nos brindó para el seguimiento de nuestro trabajo en casa, yo tengo escoliosis entonces sufro de la espalda, de hecho hago muchos ejercicios entonces me gustó mucho porque pude decir bueno, tengo que modificar por ejemplo el computador, no sé si lo alcanza a mirar está bien alto, de hecho es un portátil tengo otro teclado y así he ido haciendo ciertos ajustes”*

Manejo de la voz

P3 *Sí, claro que sí y esa es más consciente, sobre todo en el tiempo que hace frío utilizo bufandas cosas para proteger mi garganta, cuellos, chaquetas gorras y si ahora soy consciente de que el hablar mucho, genera un*

Manejo de la voz

P1 *“no tanto, la verdad hablo demasiado todo el día, porque si no estoy dictando clase estoy haciendo llamadas telefónicas, de todo lo administrativo, entonces si hablo mucho, si hago reposos no son tan consientes, es algo que noto en este momento, veces ya empiezo a sentir carraspera, ya hablo un poco ronca tiempo, hidratando, es lo que más hago”.*

	<i>desgaste entonces trato de hacer pausas, de hablar despacio y que la entonación sea, adecuado al espacio, por ejemplo este es un espacio virtual manos libres el cual no tengo que extra limitar mi voz”</i>	
Recursos personales de salud en el espacio de trabajo	Estilos de vida y alimentación saludable P1 <i>“yo creo que la alimentación es más balanceada, también me di la oportunidad de contratar alguien para que me ayude en la cocina tres veces a la semana, entonces ella puede hacer de lleno todo esto entonces le encargo mis dietas”</i> P2 <i>“soy una persona que necesita entornos diferentes, aire, entonces salgo, procuro ir mínimo tres veces a la semana, comparto en las noches futbol, tengo al menos dos días el lunes y jueves en las noches que también ha sido difícil porque esto no lo entiende la gente”</i> P2 <i>“Yo creería que algunos miembros la comunidad no, aun no tenemos filosofía, lamentablemente no la hay, no tenemos filosofía de entornos laborales saludables o, a pesar de que somos promotores, creo que no tenemos una lógica preestablecida en eso,”</i> P3 <i>“Con lo que más he optimizado, es con la condición de estilos de vida saludable, entre ellos la alimentación, creo que me he organizado mucho en cuanto respeto mucho el tiempo del desayuno, almuerzo y comidas, en saber que esto va a mejorar la productividad en el día, estar más tranquila”</i> P3 <i>“Si mira ahora te cuento que mi alimentación es bastante balanceada, ya que mi servicio de comida está contratado con servicio de tiquetera, entonces se come realmente bien”.</i>	Higiene del sueño P1 <i>“no, eso sí es difícil dormir 8 horas cada noche, yo pienso que entre el promedio está en cinco horas, como continuamente sin interrupción, y a veces si me despierto”</i> P2 <i>“Por lo general diez de la noche, me acuesto, a reposar pongo una serie una película, dejo de esta adicción del celular, a pesar que a las diez de la noche, hay algunos ocurrentes que les da por llamar, a esa hora no contesto, me desordeno un poco los fines de semana, los viernes salgo estoy llegando a las doce a mi casa, significa que a la una estoy durmiendo y al otro día estoy nuevamente de pi temprano”</i> P3 <i>“No la verdad, estoy durmiendo seis horas diarias o menos, ya que tengo dos trabajaos y tengo la maestría, en este momento entonces eso limita mi descanso”</i>

Nota. Elaboración propia.

Entorno laboral actual

Así como también se indagó con los participantes como se encuentra su entorno laboral actual, lo cual se evidencia a continuación.

P1 *“yo pienso que ha mejorado mucho, desde tener un entorno más organizado y más propicio para el trabajo, hasta mejorar mis propios hábitos yo creo que ha sido muy necesario, yo creo que fuera que ha implicado la participación de trabajo de grado, creo que lo que voy entendiendo acerca de la salud, me ha llevado a tomar reflexiones no solo en el ámbito de la experiencia propia”*

P2 *“He aprendido a decir no por mi salud mental. He aprendido más con más fuerza a establecer prioridades, eso es con la organización, entonces eso me ha ayudado muchísimo, a decir y decidir, hace poco tuve una oferta laboral que culmina el 29 de noviembre, pero ya no vuelvo a meterme en cosas que no me gustan”*

P3 *“Yo lo observo como un avance significativo, muy bonito, porque hay cosas que uno hace, pero ahora uno lo hace con significado siendo más consciente, y uno sabe que le está aportando al cuerpo y a la mente por ejemplo, ahorita mismo que hablo contigo me haces caer en cuenta de detalles a fortalecer es bonito caer en cuenta porque cuando ya lo vuelva hacer, lo voy hacer con ese propósito y sé que va a mejorar mi salud”.*

P3 *Creo que ya estamos haciendo una introspección muy valiosa, importante en el momento que sabemos que necesitamos, estar bien para hacer las cosas bien, estamos en el papel que hay que cuidarnos porque la salud es importante, ya que enferma no puedo trabajar, no solo en el trabajo si no en otras áreas social, de pareja, afectivas, familiares entonces que esta es una bonita invitación a pensar en nuestro bienestar”.*

Por último, en la tabla 2 se presenta en un cuadro a manera de reflexión los resultados del proceso de investigación desde la experiencia de los participantes, al igual que la investigadora quien vivencia el proceso desde el área investigativa pero también desde la realidad cotidiana de trabajar en casa en pro del fortalecimiento de los entornos laborales saludables en su rol como docente. (Ver tabla 4).

Tabla 4. Reflexiones sobre la investigación

Antes	Después
El tema de investigación al parecer era nuevo por lo cual se identificó que las comprensiones eran incorrectas en relación a las modalidades de teletrabajo y trabajo en casa, incluso fueron temáticas que se fueron conociendo mejor por parte de la investigadora en el transcurso de la investigación y a su vez se fueron compartiendo los conceptos con los participantes	Tanto la investigadora como los participantes reflejaron un mejor dominio sobre la modalidad trabajo en casa, modalidad que se ha venido desarrollando debido a la coyuntura y no teletrabajo como se pensaba inicialmente.
La investigación inicialmente estuvo conformada por 15 docentes del Departamento de Psicología	La investigación culminó su fase de intervención con 7 docentes participantes quienes acompañaron la investigación acción desde el principio y 3 acompañaron el proceso de cierre en la entrevista final, debido a las distintas agendas y compromisos de fin de semestre.
Al iniciar la investigación se tenían muchas estrategias que no se encaminaban a unos objetivos claros, no era evidente el camino para el desarrollo del plan de acción	El diagnóstico participativo permitió clarificar los objetivos y conducir la investigación hacia un plan de acción enmarcado desde un sustento teórico y que por supuesto respondió a las necesidades identificadas por los participantes.
Inicialmente la investigación se enfocaba en identificar los factores protectores y de riesgo del teletrabajo.	Posterior a los hallazgos del diagnóstico participativo se reveló que la categoría de estudio se debía enmarcar en los entornos laborales saludables del trabajo en casa y en sus respectivas subcategorías de estudio
El grupo de docentes participantes en el diagnóstico fue en mayor cantidad, quizá	Las diferentes responsabilidades laborales de los docentes finalizando semestre en el mes de

teniendo en cuenta la agenda académica que apenas daba inicio a un nuevo semestre	noviembre de 2021, influyó en la reducción de participantes en la investigación, sin embargo las movilizaciones y reflexiones en los entornos laborales fue evidente.
Investigadora	
La modalidad cambiante de la investigación cualitativa generó sensaciones de intranquilidad en las primeras etapas donde no se tenía claridad de los objetivos que buscaba el proyecto	El sentir posterior al diagnóstico participativo generó mayor confianza y tranquilidad al tener claro el camino a seguir y al validar la información con los participantes. El apoyo del sustento teórico fluyó de mejor manera la percepción positiva hacia la investigación que se encontraba en curso
Al principio se generaban sensaciones de ansiedad en relación al manejo de los tiempos tanto de la investigadora como de la agenda y disposición de los participantes ya que estos no coincidían	Posteriormente se fueron adoptando estrategias que permitieron aprovechar los tiempos en un espacio oportuno tanto para los participantes como para la investigadora, debido a que también se desempeña el rol de docente universitaria y las agendas difícilmente coinciden.
Inicialmente se percibió que los participantes identificaban que el proceso de investigación sería dirigido exclusivamente por la investigadora	Durante cada encuentro tanto participantes como investigadora asumieron un rol activo en el proceso de construcción de entornos laborales saludables, entendiendo que la dinámica se establecía en el trabajo en equipo como agentes que aportan a cada etapa de la investigación y por ende a movilizaciones y transformaciones de cada entorno laboral de los docentes.
Inicialmente se vivenció los efectos de la pandemia y del aislamiento, produciendo malestar emocional	Los encuentros con los participantes permitieron generar una red de apoyo, comprendiendo que era una situación compartida, al vivenciar una experiencia para la cual casi nadie se encontraba preparado o con los insumos necesarios para afrontar y esto contribuyó a reducir los niveles de malestar emocional
Los insumos teóricos y las vivencias con los participantes permitieron en su momento reflexionar sobre la importancia de trasladar la teoría del autocuidado a la realidad	Ya en este punto se han generado movilizaciones tangibles, reales que se evidencian al poner en práctica las pautas de autocuidado en pro de entornos laborales saludables y no solo entornos laborales.

Nota. Elaboración propia.

Análisis e interpretación del desarrollo del plan de investigación

La investigación tuvo como objetivo fortalecer los entornos laborales saludables del trabajo en casa en un grupo de docentes de la Universidad de Nariño, por lo cual, teniendo en cuenta el diseño de investigación se realizó el análisis e interpretación mediante tres momentos importantes coherentes a los objetivos específicos planteados, que son planificación, acción y evaluación. En la planificación, hay dos procesos que se incluyeron, las cuales corresponden al diagnóstico participativo y al primer objetivo específico, respecto a caracterizar el estado del entorno laboral del trabajo en casa desarrollado por un grupo de docentes de la Universidad de Nariño.

Partiendo del panorama del diagnóstico participativo se logró identificar la existencia de factores protectores como de riesgo al asumir la modalidad del trabajo en casa con el fin de continuar contribuyendo a la comunidad estudiantil en su formación profesional, de lo cual se obtuvo que los factores de riesgo para los docentes se enmarcan principalmente en un agotamiento físico y mental, así como distintas afectaciones físicas en la salud visual, sedentarismo, cefaleas, además de reflejar erróneamente por los medios virtuales la disponibilidad permanente que genera una dificultad en la desconexión laboral, altos niveles de estrés, inexistencia de fronteras entre el trabajo y el hogar, riesgo psicosocial por la sobrecarga laboral, inadecuada higiene postural por tiempos prolongados, ausentismo social, entre otros.

Lo mencionado concuerda con Triolo (2017) quien señala que:

Desde el punto de vista del quehacer académico, la mirada debe dirigirse hacia el logro de la visibilización que el docente también enferma, no simple y exclusivamente por un proceso individual, sino como resultado de un proceso de desgastante intra y extra universitario. (p.91)

Como en la situación actual el trabajo en casa y los múltiples roles asumidos por los docentes en sus distintas esferas de vida; por lo cual

Lograr alcanzar un entorno laboral saludable involucra entonces, orientar la atención hacia el ámbito de las políticas académicas desde la perspectiva de la salud del trabajador y la vigilancia de los factores de riesgo en la comunidad universitaria y, especialmente, en el trabajador docente, así como la evaluación de las intervenciones y programas. (p.91)

En lo concerniente a los factores protectores identificados y vivenciados por los docentes participantes, durante el desarrollo de su labor en casa, se ha reconocido que el apoyo familiar, las herramientas tecnológicas, el contar con empleo, con condiciones socioeconómicas estables, los vínculos cercanos con algunos compañeros de trabajo, la receptividad por parte de los estudiantes, el practicar pautas de autocuidado, la gestión del tiempo laboral y familiar, el apoyo institucional para poder trabajar en casa, el respetar los días de descanso, el apoyo espiritual, la desconexión laboral, el compartir con los seres queridos pero también consigo mismo y la minimización del contagio por COVID 19.

Dichos factores protectores contribuyeron a fortalecer los entornos laborales saludables en casa, y se sustenta en la psicología de la salud comunitaria la cual refleja la importancia de la educación para la salud que trascienda la labor meramente informativa para lograr que los individuos y las comunidades adopten comportamientos que generen salud, es decir, que desarrollen factores protectores en casa, Amar, Abello y Acosta (2003) afirman que: “En este contexto, los factores protectores juegan un papel muy importante, pues son parte de esos

elementos externos que pueden ser mejorados para brindar mayores oportunidades para un desarrollo adecuado.” (p.112).

De acuerdo a lo planteado por Neffa (citada por Ardila, 2015) las dificultades generan nuevas modalidades de trabajo:

Cada crisis trae nuevos momentos y nuevas maneras y es aquí donde surgen nuevas formas de hacer el trabajo, se rompen paradigmas y se establecen otro tipo de actividades apareciendo un nuevo modelo técnico – económico que viene a reemplazar el modelo anterior. (p.29)

Y según Vallejo y Campo (2020) esta modalidad en Colombia se implementó de forma repentina para responder al virus COVID 19 y son diferentes los impactos en el sector trabajo.

Es menester referir que el Congreso de Colombia decretó la ley 2088 del 12 de Mayo de 2021, por la cual se regula el trabajo en casa y otras disposiciones tal como se estipula en el artículo 7 la habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones. En este caso originadas por el virus COVID - 19 en un periodo mayor al estipulado, como lo ha sido el desarrollo de la labor docente la cual inicio en el año 2019 en la modalidad de trabajo en casa y persiste hasta la fecha.

Por ello la Organización Mundial de la Salud (2010) define a los entornos laborales saludables como:

Un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no la simple ausencia de la enfermedad. Las definiciones de entorno de trabajo saludable han evolucionado enormemente durante las últimas décadas. Desde un casi exclusivo enfoque sobre el ambiente físico de trabajo (en el esquema tradicional de la salud y seguridad ocupacionales, que consideran los riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos), la definición se ha ampliado hasta incluir hábitos de salud (estilos de vida); factores psicosociales (organización del trabajo y cultura de trabajo); y establecer nexos con la comunidad, y todo lo que pueda tener un profundo efecto en la salud del empleado. (p.22)

Al respecto Vallejo y Campo, (2020) mencionan:

La gran mayoría de trabajadores nos hemos visto obligados a trabajar desde nuestra casa, muchos sin contar siquiera con los recursos, herramientas y la tecnología requerida para hacerlo. (...), así como trabajar al interior de una organización tiene sus propios riesgos, trabajar en casa también. (p.4).

Una vez caracterizado y respondido el primer objetivo, de la presente investigación surgió la necesidad de fortalecer los entornos laborales saludables del trabajo en casa en un grupo de docentes universitarios y con ellos poner en acción las distintas estrategias de acción que apunten a dar respuesta a las categorías que componen los entornos laborales entre ellas.

Entorno psicosocial del trabajo

Incluye la organización del trabajo y la cultura organizacional; las actitudes, valores, creencias y prácticas que se demuestran como cotidianas en la empresa/organización, y que afectan el bienestar físico y mental de los empleados. Generalmente se refiere a ellos como estresores del espacio de trabajo, los cuales pueden causar estrés mental o emocional a los trabajadores. (Organización Mundial de la Salud, 2010, p.96)

En relación a esta categoría de acuerdo a lo referido por los participantes fue necesario plantear y desarrollar estrategias interdisciplinarias en pro del fortalecimiento de la gestión del tiempo, manejo del estrés y desconexión laboral, identificando a esta categoría como una de las primordiales al momento de intervenir, debido a las exigencias laborales, a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para ejecutar tareas, a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la labor docente y el involucramiento de procesos mentales superiores.

Entorno físico del trabajo

El entorno físico implica los

Recursos del espacio de trabajo que puede detectarse mediante monitoreos humanos o electrónicos e incluyen la estructura, aire, maquinaria, equipo, productos, químicos, materiales y procesos que se realizan o están presentes en el espacio de trabajo, y que pueden afectar la seguridad física o mental, la salud y el bienestar de los trabajadores. Si el trabajador realiza sus actividades en el exterior o en un vehículo,

entonces ese sitio es su ambiente físico de trabajo (Organización Mundial de la Salud, 2010, p.95)

En este caso el ambiente físico se trasladó al hogar de los docentes y trascendió el espacio exclusivo del aula de clase, durante el transcurso de la investigación se identificó la necesidad de intervenir sobre la higiene postural, pausas activas y visuales en pro del fortalecimiento del nuevo entorno físico de trabajo.

Recursos Personales de salud en el espacio de trabajo

El cual es denominado en el documento de la Organización Mundial de la Salud (2010) como:

Un ambiente promotor de la salud, servicios de salud, oportunidades y flexibilidad que una empresa proporciona a los trabajadores para apoyar o mantener sus esfuerzos para mejorar o mantener estilos de vida saludables, así como para monitorear y apoyar constantemente su salud física y mental. (p.97)

El cual dentro de sus procesos de intervención incluye los estilos de vida y alimentación saludable, categorías que fueron identificadas por los docentes durante su labor en casa e identificaron la necesidad de ser fortalecidas en pro de su bienestar personal y laboral.

Por consiguiente, las ideas generadas por los participantes dentro de la investigación acción para la creación del plan de intervención, hicieron posible comprender que las estrategias propuestas responden a sus necesidades en su labor cotidiana y por ende el asumir el trabajo en casa con la implementación de esta serie de actividades de intervención con apoyo interdisciplinar, contribuyo a mitigar ciertos factores de riesgo encontrados. A continuación, se

refleja información en relación al cumplimiento del segundo objetivo específico de la presente investigación el cual buscó facilitar herramientas para los entornos laborales saludables de la comunidad docente.

En ese sentido autores como Paredes, Ruiz y González (2018) realizaron investigaciones en instituciones de educación superior y establecieron como objetivo de estudio:

Comparar el estado nutricional, hábitos de alimentación y de vida saludable en un grupo de funcionarios que cuenta con un programa de entorno laboral saludable y otro grupo que no, (...) los resultados encontrados sugieren que un entorno laboral saludable predispone a la promoción de un estilo de vida saludable en un ambiente laboral. (p.1)

Lo cual se vincula con la categoría recursos personales de salud en el espacio de trabajo enfocado en la alimentación saludable, entendiendo que los participantes de la presente investigación inicialmente presentaron como factor de riesgo su estado nutricional y una vez transcurrido el tiempo y con niveles de reflexión y auto observación más consciente, así como de la adopción de distintas estrategias que fueron implementando se fueron encaminando actividades en pro del mejoramiento de su alimentación tornándose esta más saludable.

Lo anterior se puede fortalecer desde la posición de Villalobos (citado por Quesada, Escalante y Navarro, 2006) quienes de acuerdo a su estudio sobre los estilos de vida saludable concluyeron que:

Las formas de conducirse tales como los hábitos o los comportamientos sostenidos, de los individuos y los grupos sociales y que son resultado de la interacción de factores de tipo material (vivienda, alimentación, vestido, servicios de saneamiento

básico y tecnología), social (organización a la que se pertenece) e ideológico (ideas, valores y creencias), los cuales proporcionan las condiciones que determinan un estado de salud y la prolongación de la vida. (p.15)

Lo cual se fundamenta en la importancia de asumir procesos autónomos en pro de asumir estrategias de autocuidado desde una alimentación balanceada hasta un estilo de vida saludable en general.

Otro estudio significativo es el realizado por Gómez, Perilla y Hermosa (2019), quienes buscaron:

Identificar factores de riesgo psicosocial ocupacional en académicos de universidades de Bogotá, Colombia y establecer si están asociados o no con diversos indicadores de malestar psicológico. (...) frente a lo cual evidenciaron que la inseguridad laboral, las excesivas exigencias laborales y la alta carga de trabajo son los principales factores psicosociales laborales generadores de estrés en los profesores universitarios (p.1)

Lo mencionado se sustenta en una de las categorías intervenidas en el plan de acción de la presente investigación en el cual se dio respuesta al segundo objetivo específico, debido a que fue una de las principales necesidades enunciadas durante el proceso investigativo.

Siendo una de las categorías de intervención según la Organización Mundial de la Salud (2010) al referir que:

El Entorno Psicosocial Del Trabajo incluye la organización del trabajo y la cultura organizacional; las actitudes, valores, creencias y prácticas que se demuestran como

cotidianas en la empresa/organización, y que afectan el bienestar físico y mental de los empleados Generalmente se refiere a ellos como estresores del espacio de trabajo, los cuales pueden causar estrés mental o emocional a los trabajadores. (p.96)

La categoría en mención se intervino teniendo en cuenta la importancia de fortalecer la desconexión laboral, la gestión del tiempo y el manejo del estrés, estrategia que también reflejó resultados positivos en relación a los hábitos adquiridos por los participantes durante este tiempo de trabajo en casa en pro del fortalecimiento de su salud mental.

En relación al tema Gutiérrez y Vilorio (2014) reflejan en su estudio una concepción sobre lo importante de estudiar el entorno psicosocial del trabajo ya que, si “un trabajador que se encuentre estresado suele enfermarse con más frecuencia, tener poca o ninguna motivación, ser menos productivo y tener menor seguridad laboral” (p.7). Aspectos que se identificaron en un nivel alto al iniciar la presente investigación y una vez transcurrido el tiempo y los participantes asumieron conscientemente distintas estrategias que de acuerdo a los autores en mención mantienen que:

Un nivel de presión que el trabajador considere aceptable puede incluso mantenerlo alerta, motivado y en condiciones óptimas de trabajar y aprender, dependiendo de los recursos que disponga y de sus características personales. Un entorno laboral saludable no es únicamente aquel en que hay ausencia de circunstancias perjudiciales, sino abundancia de factores que promuevan la salud. (p.7)

Por ende el trabajar en casa ha impulsado a los docentes a reconocer su rol como agentes activos en el fortalecimiento de sus entornos laborales y con ello contribuir a su salud mental y física, de hecho el trabajo realizado por los participantes no solo abarca los recursos, las

necesidades y problemáticas de la labor docente sino que promueven una mirada desde los otros agentes de la comunidad educativa como los estudiantes con quienes resulta vital concretar acuerdos y metodologías de trabajo.

En relación al objetivo específico tres, el cual buscó generar un proceso reflexivo sobre el proceso de construcción de entornos laborales saludables del trabajo en casa, los participantes reflexionaron sobre aquellas prácticas que si han venido adoptando durante su trabajo en casa y que han aportan a generar entornos laborales saludables, entre ellas se encuentran dentro de la categoría entorno psicosocial, el gestionar el tiempo para poder compartir tiempo de calidad con familiares y amigos, poner límites y horarios para estar al pendiente de responsabilidades laborales como aquellas personales.

En relación al cuidado de la salud mental y física evidencian la importancia de asistir a controles tanto médicos como psicoterapéuticos, en relación a la categoría entorno físico identificaron la necesidad de propender por una adecuada higiene postural, adicionalmente realizar pausas activas así como las visuales las cuales resultaron innovadoras para los participantes ya que refirieron conocer más acerca de las pausas activas y finalmente lo imprescindible de fortalecer también los recursos personales de salud al alimentarse balanceadamente y al gestionar estilos de vida más saludables.

Sin embargo, estas prácticas no han sido constantes debido a diferentes circunstancias como por ejemplo las variadas ocupaciones laborales, y a pesar que se identifica la claridad sobre la importancia de los entornos laborales saludables, los participantes refieren que aún queda un camino por recorrer para lograr una filosofía institucional en pro del autocuidado y el bienestar

laboral y con ello fortalecer los entornos laborales y que estos se conviertan en entornos saludables.

Se identificó un tópico importante y es que a los docentes y aún más en su profesión de psicología se les facilita guiar y orientar a los estudiantes, consultantes y demás, sin embargo no se han apropiado en su totalidad de dichas prácticas, por lo cual el proceso reflexivo permitió reflejar ciertos avances significativos que les ha permitido mantener cierto equilibrio físico y emocional para desarrollar el rol docente mientras se trabaja en casa y especialmente los retos que aún quedan pendientes por fortalecer tanto a nivel individual como institucional.

Lo referido anteriormente, se vincula con lo estudiado por Villamil y Nevado (2005) quienes identificaron que:

Los comportamientos de autocuidado de la salud se relacionan con las creencias, y la cultura, y una cosa son los conocimientos que tienen frente a autocuidado de la salud y el interés que muestran por el tema y otra, las prácticas. (p.51)

Ya que usualmente la mayoría de adultos desarrollan prácticas de autocuidado “porque ya se adquirió una enfermedad o una discapacidad.” (p.50). O porque ya hay signos alarmantes de enfermedad, lo cual refleja la dificultad de comprender la importancia de prácticas de autocuidado como medidas preventivas y no correctivas.

Por su parte Trujillo (2019) buscó en su investigación. “determinar cuál es el impacto de las intervenciones psicosociales y la cultura organizacional sobre la salud mental de los trabajadores.” (p.40). Concluyendo que los “efectos nocivos de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo y los problemas de salud mental pueden ser mitigados mediante la

implementación de políticas de seguridad y salud mental que incluyan la aplicación de intervenciones psicosociales.” (p.65).

Además de sus efectos directos sobre la salud y la motivación, las demandas y los recursos también tienen efectos interactivos sobre el bienestar del empleado. (...) la salud y la motivación también pueden afectar y cambiar el ambiente de trabajo, lo que pone de manifiesto el carácter dinámico de las relaciones entre ambiente de trabajo y bienestar. (Bakker y Demerouti, 2013, p.112)

En consecuencia, al abordar la problemática desde la esencia de la investigación acción técnica, permitió diseñar y aplicar un plan de intervención acorde a la problemática establecida, donde los participantes a partir del primer encuentro lograron verbalizar su sentir y pensar y generar las primeras movilizaciones.

Es por ello que es importante el papel que cumple la comunidad en la investigación acción, pues son los protagonistas de todo el proceso y más aún son aquellos que toman las decisiones finales sobre el trabajo realizado, ya que, independientemente, el diseño que se establezca dentro de la investigación acción, siempre el participante tendrá un papel propositivo y permanente durante todo el proceso de planificación, acción y evaluación, es por tal motivo, que se acoge a lo planteado por Colmenares y Piñero, (2008) quienes reflejan la concepción socio crítica como una realidad social, en la cual se generan espacios por y entre los actores sociales para el diálogo, la reflexión y la co-construcción del conocimiento sobre los diferentes situaciones problemáticas.

Por su parte, el rol del investigador según la investigación acción técnica debe ser un experto externo, sin embargo, no se excluye de la posición de un sujeto en formación permanente

que explora los acontecimientos que suscita la problemática, se encuentra en la capacidad de construir nuevos conocimientos mediante la interpretación y comprensión del trabajo colaborativo, pues también el papel de este es de un agente de cambio en conjunto con los participantes de la intervención (Vasconcelos y Oliveira, 2010) , así pues la investigadora también contó con la posibilidad de reconocerse como un participante que reflexiona constantemente sobre las actuaciones y acciones propuestas, teniendo en cuenta que la investigadora en este caso también desempeña un rol docente y ha vivenciado en su propia cotidianidad la influencia del trabajo en casa sobre sus propias emociones y sentires.

Por tal motivo incluir en este momento de la investigación procesos como autoobservación, autocorrección y reflexión en un grupo de docentes del Programa de Psicología de la Universidad de Nariño permitió consolidar un proceso autoevaluativo de su proceder en sus entornos laborales en casa, concepto que se vincula con lo propuesto por Colmenares (2012), quien menciona que el sujeto dentro de la investigación tiene la responsabilidad de revisar sus propios aspectos de mejora, sus fortalezas y dar una mirada analítica en pro de generar los respectivos cambios que se requieren para su propio bienestar.

Conclusiones y Recomendaciones

La presente investigación permitió conocer que si bien el trabajo en casa y el teletrabajo tienen variadas diferencias, entre ellas, el criterio de temporalidad, la modalidad contractual, exigencia del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones en el desarrollo de la labor, ambas figuras prevén la protección de los derechos mínimos de los trabajadores y han permitido generar nuevas modalidades laborales que han permitido hacer frente a las crisis que se han presentado a lo largo del tiempo, como lo expresó Valencia (2018) con la crisis petrolera

se remonta a la definición del teletrabajo cuyo origen se remonta en el año 1973 con el físico Jack Nilles, y por otro lado como se estipulo en la Ley 2088 de 2021 que:

Tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral. (p.1)

Por su parte la implementación de las estrategias que permitieron el fortalecimiento de los entornos laborales saludables del trabajo en casa en un grupo de docentes, permitieron que sus participantes lograran proponer iniciativas para contribuir a sus propias pautas de autocuidado y de esta manera trascender en las acciones presentes y futuras respecto al tema, coincidiendo en propuestas basadas en un sustento teórico y una realidad vivenciada durante el transcurso de la pandemia por COVID 19, la cual llevo a re estructurar las dinámicas laborales entre ellos en los contextos educativos.

La presente investigación permitió evidenciar la importancia de contar con un desarrollo y competitividad tanto a nivel individual como organizacional, que contribuya a estar a la vanguardia y hacer frente a los cambios y las transformaciones que se ha generado a partir de la globalización, ya que gracias a dicho fenómeno deben convivir y competir en un entorno cada vez más inundado de empresas permeadas de la tecnología, aspecto que se vincula con la necesidad de la continua cualificación y capacitación en herramientas tecnológicas para aportar a la comunidad educativa.

Así como también se destaca que el plan de intervención generó aportes en los participantes y la investigadora; la misma vivencia del trabajo en casa y convivir con dicho entorno laboral hizo que las percepciones iniciales sobre la importancia de desarrollar pautas de autocuidado se movilizaran, al igual que los pensamientos y acciones en pro del bienestar laboral. En el proceso reflexivo se logró identificar una auto observación más consciente tanto en los participantes como en la investigadora, llevando a cabo pautas en el día a día que progresivamente aportan a los entornos laborales saludables y por ende al bienestar y buen desempeño personal y laboral.

Por lo mencionado, es menester realizar investigaciones que resignifiquen el valor del autocuidado como medidas preventivas en el desarrollo de las actividades laborales, implementando estrategias con apoyo institucional que abarquen a un mayor número de trabajadores, con el fin de generar un mayor impacto y una filosofía que abogue por los entornos laborales saludables en la institución como en casa, tanto a nivel regional como nacional.

Cabe recalcar que si la investigación se establece por medios virtuales debido a las circunstancias como lo fue en la presente investigación se fortalezca los insumos provenientes de la tecnología ya que esta puede ser una aliada fundamental al momento de desarrollar planes de acción, intervención y seguimiento de las actividades propuestas. Por otro lado se recomienda continuar trabajando de forma interdisciplinar con el fin de generar los impactos requeridos desde cada área de experticia ya que si este apoyo no se hubiese dado quizá los impactos generados y apropiados por los docentes no serían los mismos y ello también aporta a erradicar las fronteras entre las distintas disciplinas que unidas han generado el fortalecimiento de los entornos laborales saludables en un grupo de docentes del Departamento de Psicología de la Universidad de Nariño.

Con respecto a las limitaciones se identifica que el tiempo designado por los docentes a sus distintas funciones y responsabilidades laborales y personales, no les permitió asistir de forma constante a los distintos encuentros, si bien se identifica el interés no se contó con un nivel elevado de participación, especialmente al expandir las invitaciones de las estrategias interdisciplinarias a la facultad de ciencias humanas, por lo cual el impacto generado se reduce a un grupo de docentes, otra de las limitaciones identificadas es el poder consensuar espacios entre los mismos participantes, precisamente por los distintos horarios académicos que manejan cada uno de ellos, lo cual obstaculiza el desarrollo de espacios de dialogo y reflexión colectiva, por ello se recomienda vincular este tipo de estudios con un mayor apoyo institucional.

Por lo mencionado, es necesario continuar realizar estudios o proyectos que permitan resignificar la importancia del autocuidado en el desarrollo de la actividad laboral, además de tratar con mayor profundidad los entornos laborales saludables en la comunidad universitaria que incluya docentes y administrativos con el fin de comprender mejor la situación y a partir de allí contribuir a que la salud laboral sea un tema de prioridad en la comunidad educativa.

Referencias

- Acevedo, D., Alegría, C., & Cortegana, M. (2016). *Efecto del teletrabajo en la productividad de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas respaldado en un plan de capacitación eficaz que permita mantener los estándares de calidad en el año 2016* (Tesis de pregrado). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú. Recuperado de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621533/TEMA%2013%20-%20ACEVEDO-ALEGRIA-CORTEGANA.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Amar, J., Abello, A., & Acosta, C. (2003). Factores protectores: un aporte investigativo desde la psicología comunitaria de la salud. *Psicología desde el Caribe*, (11), 107-121. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/213/21301108.pdf>
- Ardila, C. (2015). *Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones. estudio de caso en un área de una organización financiera* (Tesis de Maestría). Universidad Militar Nueva Granada, Colombia. Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14011/TESIS%20TELETRA%20BAJO%2021-05-2015.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Bakker, A., Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*, (29), 107-115. Recuperado de <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v29n3/original3.pdf>
- Ballesteros, B. (2014). *Taller de investigación cualitativa*. Recuperado de [http://www.grupocieg.org/archivos/Ballesteros%20\(2014\)%20Taller%20de%20Investigaci%C3%B3n%20Cualitativa.pdf](http://www.grupocieg.org/archivos/Ballesteros%20(2014)%20Taller%20de%20Investigaci%C3%B3n%20Cualitativa.pdf)

- Bonilla, L., Plaza, D., Soacha, G., & Riaño, M. (2014). Teletrabajo y su Relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo. *Revista Ciencia y Trabajo*, 16(49), 38 - 42. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v16n49/art07.pdf>
- Buss, M., López., Rutz, A., Coelho, S., De Oliveira, I. & Mikla, M. (2013). Grupo focal: Una técnica de recogida de datos en investigaciones cualitativas. *Revista Index enfermería*, 22(1-2), 75-78. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962013000100016
- Colmenares, A. (2012). Investigación-acción participativa: una metodología integradora del conocimiento y la acción. *Voces y Silencios: Revista Latinoamericana de Educación*, 3 (1), 102-115. Recuperado de <https://revistas.uniandes.edu.co/doi/epdf/10.18175/vys3.1.2012.07>
- Colmenares, E. Piñero, M. (2008). La investigación acción. Una herramienta metodológica heurística para la comprensión y transformación de realidades y prácticas socio-educativas. *Revista de educación Laurus*, 14(27), 96 – 114. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/761/76111892006.pdf>
- Código Deontológico del Psicólogo. (2010). Ley 25/2009, de 22 de diciembre., de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio. Recuperado de <http://www.cop.es/pdf/Codigo-Deontologico-Consejo-Adaptacion-Ley-Omnibus.pdf>
- Consejo Colombiano de Seguridad. (2021). *Ley de Trabajo en Casa en Colombia*. Recuperado de <https://ccs.org.co/ley-de-trabajo-en-casa-en-colombia/>
- De la A, Á., & Miranda, M. (2019). *Factores de riesgo que influyen en pacientes con tuberculosis pulmonar Centro de Salud Tipo C Bastión Popular – Guayaquil 2019* (Tesis

- de pregrado). Universidad Estatal Península de Santa Elena, Educador. Recuperado de <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/46000/5105/UPSE-TEN-2019-0061.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Decreto 1443 de 2014. Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). 31 de julio de 2014. D.O. 49229.
- Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M., & Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Revista Investigación en Educación Médica*, 2(7), 162-167. Recuperado de http://riem.facmed.unam.mx/sites/all/archivos/V2Num03/09_MI_LA%20_ENTREVISTA.pdf
- Durston, J., & Miranda, F. (2002). *Experiencias y metodología de la investigación participativa*. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/6023/S023191_es.pdf
- Escudero, C. (2016). *Caracterización de los docentes de la secretaria de educación de Medellín para el perfilamiento en el teletrabajo* (Tesis de maestría). Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín, Colombia. Recuperado de <https://cutt.ly/hUVRCAe>
- Folgueiras, P (2017). *La entrevista*. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/43554789.pdf>
- Gálvez, A., & Amezcua, M. (2002). Los modos de análisis en investigación cualitativa en salud: perspectiva crítica y reflexiones en voz alta. *Revista Española de Salud Pública*, 5(76), 423-436. Recuperado de <https://scielo.isciii.es/pdf/resp/v76n5/colabora4.pdf>
- Gómez, V., Perilla, L., & Hermosa, A. (2019). Riesgos para la salud de profesores universitarios derivados de factores psicosociales laborales. *Universitas Psychologica*, 18(3), 1-15. doi: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy18-3.rspu>

- Gutiérrez. A. Vilorio, J (2014). Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral. *Salud Uninorte*, 30, (1), 5-7. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/817/81730850001.pdf>
- Gómez, Y., & Villalobos, F. (2014). *Competencias para la formulación de un proyecto de Investigación Guía Metodológica para Docente Investigadores*. Recuperado de <https://psicologiaysalud.udenar.edu.co/wp-content/uploads/2016/02/Competencias-para-la-formulacion-de-un-proyecto-de-investigacion.pdf>
- Guzmán, A., & Abreo, C. (2017). Las habilidades del teletrabajador para la competitividad. *Revista Forum Empresarial*, 22(2) 5-30. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/631/63154910002.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Recuperado de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Latorre, A. (2005). *La investigación-acción. Conocer y cambiar la práctica educativa*. Recuperado de <https://www.uv.mx/rmipe/files/2019/07/La-investigacion-accion-conocer-y-cambiar-la-practica-educativa.pdf>
- Ley 2088 de 2021. Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones, Circular Conjunta 100-009 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública. 12 de mayo de 2021.
- López, N., Pérez, M., Nagham, E., & Vázquez, M. (2014). Teletrabajo, un enfoque desde la perspectiva de la salud laboral. *Revista Medicina y Seguridad del Trabajo*, 60(236), 587-599. Recuperado de <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v60n236/revision3.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (Octubre 07, 2020). Circular 0064 de 2020. Acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud

- mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por SARS-COV-2 (COVID-19) en Colombia.
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0064.PDF/a3370954-2e5c-72fd-0801-f359a91ba67c?t=1602107574701>
- Matos, R. (2000). Enfoques de evaluación de programas sociales: Análisis comparativo, *Revista de Ciencias Sociales*, 11(2), 360-377. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/280/28000211.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2010). *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS*. Recuperado de https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf
- Páramo, A. (2011). Factores de Riesgo y Factores de Protección en la Adolescencia: Análisis de Contenido a través de Grupos de Discusión. *Terapia Psicológica*, 29(1), 85-95. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/785/78518428010.pdf>
- Paredes, F., Ruiz, G., & González, C. (2018). Hábitos saludables y estado nutricional en el entorno laboral. *Revista Chilena de Nutrición*, 45(2), 119-127. doi: <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-75182018000300119>
- Quesada, I., Escalante, A., & Navarro, M (2006) Estilos de vida saludable y no saludable que tienen los y las trabajadoras del núcleo de procesos artesanales del instituto nacional de aprendizaje, *Enfermería Actual en Costa Rica*, 5, (10), 1-21. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/448/44801002.pdf>
- Rodríguez, C., Lorenzo, O., & Herrera, L. (2005). Teoría y práctica del análisis de datos cualitativos. Proceso general y criterios de calidad. *Revista Internacional de Ciencias*

- Sociales y Humanidades, SOCIOTAM, 15(2)*, 133-154. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/654/65415209.pdf>
- Senado, J. (1999). Los factores de riesgo. *Revista Cubana de Medicina General Integral, 15(4)*, 446-452. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21251999000400018#
- Tapasco, O., & Giraldo, J. (2016). Factores Asociados a la Disposición por el Teletrabajo entre Docentes Universitarios. *Revista Ciencia & Trabajo, 18(56)*, 87-93. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n56/art03.pdf>
- Triolo, M. (2017). Trabajo docente y entorno laboral saludable en universidades públicas. *Salud de los Trabajadores, 25(1)*, 87-92. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375853771009.pdf>
- Trujillo, X. (2019). *Entorno laboral saludable: impacto de la intervención psicosocial y cultura organizacional en la salud mental del trabajador* (Tesis de especialización). Universidad Internacional del Ecuador, Quito, Ecuador.
- Universidad de Nariño (2020 a). *Comunicado No. 001 – 2020, Control Disciplinario Interno*. Recuperado de <https://www.udenar.edu.co/comunicado-no-001-2020-control-disciplinario-interno/>
- Valencia, A. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla, México, 12(41)*, 203-226. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/rius/v12n41/1870-2147-rius-12-41-203.pdf>
- Vallejo, O., & Campo, K. (2020). *Gestión emocional para el trabajo en casa*. Equipo de Respuesta Psicológica frente al Brote de COVID-19. Colegio Colombiano de Psicólogos

COLPSIC. Recuperado de https://www.upb.edu.co/es/guia-gestion-emocional/DOC_GuiaGestionEmocional.pdf

Vasconcelos, V., y Oliveira, M. (2010). Trayectorias de investigación acción: concepciones, objetivos y planteamientos. *Revista Iberoamericana de Educación*, 53(5), 1-13.

Recuperado de <https://rieoei.org/historico/deloslectores/3390Oliveira.pdf>

Vicente, M., Torres, J., Torres, A., Ramírez, M., & Capdevila L. (2018). El teletrabajo en salud laboral. *Revista CES Derecho*, 9(2), 287 - 297. Recuperado de

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-77192018000200287&lang=es

Villamil, O. y Nevado, N. (2005). El autocuidado de la salud una responsabilidad asumida por otros... *Umbral Científico* (7), 43-52. Recuperado de

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30400706>

Anexos

Anexo A. Carta de Solicitud Dirigida al Director del Programa de Psicología – Universidad de Nariño.

San Juan de Pasto, 11 de Noviembre de 2020.

Señor:

OMAR CALVACHE

Director del Departamento de Psicología
Universidad de Nariño.

Cordial saludo.

Teniendo en cuenta la importancia que hoy ha tomado el teletrabajo y sus diferentes impactos en los docentes, he planteado mi propuesta de trabajo de grado de la maestría "Procesos psicológicos en educación", denominada "Factores protectores y factores de riesgo del teletrabajo en un grupo de docentes de la Universidad de Nariño".

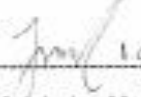
Más aun teniendo en cuenta que actualmente apoyo al departamento desde la docencia, considero importante aportar con una investigación cualitativa con diseño de investigación acción, dirigida a intervenir sobre los factores mencionados.

En ese sentido presento la invitación para que usted y su equipo de docentes quienes cuenten con disposición puedan participar de manera voluntaria en el desarrollo de esta investigación, la cual se pretende dar inicio en el presente semestre, con el fin de obtener el diagnóstico participativo.

Es importante mencionar que la presente investigación se encuentra asesorada por la Doctora Sonia Maritza Matabachoy Tulcan.

De antemano agradezco su atención y colaboración.

ATENTAMENTE:

 1.085.288.348

Jeraldine Milena Matabajoy Montilla - C.C 1.085.288.348

Psicóloga - Docente Departamento de Psicología – Universidad de Nariño.

**Anexo B. Carta de autorización firmada por el Director del Programa de Psicología –
Universidad de Nariño.**



Departamento de Psicología
Sitio Web: <http://psicologia.udenar.edu.co/>
E-mail: psicologia@udenar.edu.co

DP-FOA- 141
San Juan de Pasto, 19 de noviembre de 2020.

Docente
JERALDINE MATABAJOY MONTILLA
Departamento de Psicología
Universidad de Nariño
Ciudad

Cordial saludo.

En respuesta a su solicitud del día 11 de noviembre para que los docentes adscritos al departamento de Psicología participen en la investigación "*Factores protectores y factores de riesgo de teletrabajo en un grupo de docentes de la Universidad de Nariño*", como propuesta de trabajo de grado, me permito dar aval a la participación voluntaria en dicho proceso investigativo, asumiendo que hay autorización del Comité de Ética de la Universidad de Nariño, y se seguirán todos los protocolos establecidos para el efecto.

Por último, es importante que informe a la dirección de los resultados de la investigación, teniendo en cuenta que son insumos importantes para considerar en procesos de autoevaluación del programa.

Sin otro particular, deseándole éxitos en su investigación.

Atentamente

OMAR CALVACHE LÓPEZ
Director (e)

Anexo C. Consentimiento informado

UNIVERSIDAD DE NARIÑO. COMITÉ DE ETICA EN INVESTIGACIONES. CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, _____ mayor de edad, identificado(a) con cc No _____ de _____, actuando en nombre propio, libre, espontáneamente y sin presiones indebidas,

DECLARO

Que he recibido toda la información clara y concreta en forma oral y escrita, por parte de la estudiante de Maestría en Procesos Psicológicos en Educación *Jeraldine Milena Matabajoy Montilla* el día ____ del mes de _____ del año _____, sobre la investigación de propuesta de trabajo de grado denominada “Entornos laborales saludables del trabajo en casa en un grupo de docentes de la Universidad de Nariño, Colombia”, que realizará a su cargo.

Me han advertido que, en el proceso de investigación, en ningún momento se hará público mi nombre y/o documento de identificación, salvaguardando la confidencialidad de la información suministrada y mi privacidad, como tampoco saldrán a la luz pública hechos relacionados que puedan identificarme y sobre los cuales se guardarán siempre y en todo el estudio, todas las reservas y discrecionalidades correspondientes.

Me han explicado y he comprendido satisfactoriamente la naturaleza y propósito del estudio aludido en el que se incluirá un total de diferentes participantes (grupo de docentes del Programa de Psicología de la Universidad de Nariño) y de las posibles implicaciones que podría tener, especialmente que no corro ningún riesgo. He podido preguntar mis inquietudes al respecto y he recibido las respuestas y explicaciones en forma satisfactoria. También se me ha informado de mi derecho a participar voluntariamente en la investigación y la posibilidad de retirarme sin ningún tipo de consecuencias. Además se me ha consultado si estoy de acuerdo en que mis respuestas sean grabadas por medio de un dispositivo telefónico y de una plataforma virtual, con el único fin de conservar la información para que la investigadora tenga acceso a mis respuestas para el posterior análisis de información.

Se me ha referido que en caso de dudas, explicaciones adicionales o inconformidades de mi parte frente al estudio puedo comunicarme con el investigador principal Jeraldine Milena Matabajoy Montilla al teléfono 3104102852 o al correo jeraldine.m91@gmail.com.

He sido interrogado(a) sobre la aceptación o no, de esta autorización para este estudio, por lo tanto

AUTORIZO:

Para que *Jeraldine Milena Matabajoy Montilla* realice el desarrollo de las técnicas (Entrevista, grupo focal y taller) para la presente investigación, que se solicita en la información que previamente se ha entregado y que se anexa a este consentimiento. Esta autorización se concede por el término de duración del proceso de formación de la maestrante en mención. A partir del día de la firma del presente consentimiento.

El grupo investigador se compromete a informarme de los resultados globales o parciales de la investigación, y/o de los que de manera positiva o negativa puedan influenciar en mi estado social o de salud.

En constancia, se firma el presente documento, en dos copias, una para el investigador y otra para el investigado, con sus anexos (si los hay) en (ciudad), a los _____ días del mes de _____ del año _____

Nombre del participante

Firma y cédula del participante

Nombre del investigador

Firma y cédula del investigador

Nombre del testigo

Firma y cédula del testigo.

Anexo D. Formato de entrevista semi estructurada (10) ítems orientadores. Diagnóstico participativo

Formato de entrevista semiestructurada:
Entrevistadora: Jeraldine Matabajoy Montilla.
Entrevistados: Quince (15) Docentes del Programa de Psicología – Universidad de Nariño, Colombia.
Objetivo: Identificar la percepción de los factores protectores y de riesgo del trabajo en casa, en un grupo de docentes del Programa de Psicología de la Universidad de Nariño, Colombia.
A continuacion se evidencian las preguntas orientadoras que se desarrollaron en la entrevista semiestructurada.
1. ¿Qué conoce usted sobre el trabajo en casa? 2. ¿Considera que existen diferencias entre trabajo en casa y teletrabajo? 3. ¿Qué conoce usted del trabajo en casa? 4. ¿Qué es para usted un factor protector? 5. ¿Cuáles considera que son los factores protectores del trabajo en casa, durante su experiencia? 6. ¿Qué es para usted un factor de riesgo? 7. ¿Cuáles considera que son los factores de riesgo del trabajo en casa, durante su experiencia? 8. ¿Que herramientas considera necesarias para desempeñar de manera adecuada el trabajo en casa? 9. ¿Cuáles competencias considera necesarias para desempeñar de manera adecuada el trabajo en casa? 10. ¿Que estrategias de intervención considera pertinentes se desarrollen para mejorar el trabajo en casa?
NOTA: Las 15 entrevistas se desarrollaron entre el día 18 de enero de 2021 hasta el día 27 de enero de 2021, en un tiempo aproximado de 1 hora a hora y media, en el horario estipulado por cada participante.

Anexo E. Protocolo Grupo focal

Factores protectores y de riesgo del trabajo en casa en un grupo de docentes de la Universidad de Nariño.
Tema: Factores protectores y de riesgo del trabajo en casa en un grupo de docentes. Técnica: Grupo focal. Objetivo: Promover un dialogo participativo por medio de un grupo focal frente a las categorías deductivas y emergentes obtenidas del primer encuentro, realizada con un grupo de docentes del programa de Psicología de la Universidad de Nariño. Recursos: Talento humano, herramientas visuales (presentación power point), uso de dispositivo móvil y plataforma zoom. Participantes: Un grupo de docentes del programa de Psicología de la Universidad de Nariño. Número de participantes: Cuatro participantes, quienes contaron con la disposición y el tiempo en sus agendas laborales para participar del grupo focal. Horario: una hora y treinta minutos Responsable: Jeraldine Milena Matabajoy Montilla. Fase: Diagnostico participativo con el desarrollo de la técnica (grupo focal – segundo encuentro). De acuerdo a las categorías deductivas y emergentes, así como las percepciones y necesidades referidas por los participantes de su experiencia del trabajo en casa en la entrevista semiestructurada, es necesario realizar un encuentro colectivo a través de un grupo focal, con el fin de socializar, nutrir y enriquecer la información obtenida, desde una perspectiva grupal, en un encuentro de sentires y pensares.
PROTOCOLO Actividad de inicio: 1. <u>Se da inicio a la actividad con un saludo cordial de bienvenida:</u> “Muy buenas tardes apreciados docentes del Programa de Psicología de la Universidad de Nariño, en nombre de mi asesora la profesora Sonia Matabanchoy y mi persona, agradecemos por aceptar la invitación a ser parte del proyecto de investigación denominado “factores protectores y de riesgo del trabajo en casa de un grupo de docentes de la Universidad de Nariño”, el cual se encuentra en su fase de diagnóstico participativo, se ha realizado un primer encuentro donde se llevó a cabo el desarrollo de la técnica entrevista semiestructurada, de la cual surgieron aportes significativos al presente estudio. El día de hoy agradecemos su disposición y colaboración, en este segundo encuentro, donde se llevará cabo la técnica conocida como grupo focal, en la cual se busca socializar, nutrir y enriquecer la información obtenida.” 2. A continuación se realiza una invitación a participar en el desarrollo de la actividad, refiriendo a los participantes que todos y cada uno de sus aportes son valiosos, el referir sus percepciones sobre su propia experiencia de trabajo en casa y sobre los hallazgos, permitirá que la primer fase de diagnóstico participativo cumpla con su propósito, para una posterior fase de intervención, se recuerda el contenido del consentimiento informado que con anterioridad, los participantes enviaron firmado vía correo electrónico a

la investigadora, el cual contiene los detalles de la investigación, así como preguntarles si en este segundo encuentro también es posible realizar una grabación, exclusivamente con el fin de acceder a la información para un posterior análisis y que su anonimato y confidencialidad son reserva para manejo académico investigativo del presente proyecto. Posteriormente se brinda un espacio para resolver inquietudes o escuchar comentarios de los participantes antes de dar inicio formal al desarrollo del grupo focal.

Actividad central:

3. ***Devolución de emergentes:*** haciendo uso de una presentación de power point, imágenes, videos y demás recursos visuales, que se pretenden proyectar a través de la plataforma Zoom, se pretende socializar los hallazgos obtenidos de la sistematización de la entrevista semiestructurada, se busca indagar las percepciones frente a los resultados, nutrir la información o modificarla si los participantes consideran necesario, el propósito es que todos y cada uno de los participantes, refiera su opinión, su vivencia, su sentir frente a lo expuesto, generando un espacio de dialogo y un compartir de experiencias. Se brinda un espacio con el fin de resolver inquietudes y resolverlas en el tiempo pertinente.
4. ***Actividad de Cierre*** finalmente se agradece a los participantes, por su importante y significativo aporte en esta fase de diagnóstico participativo, se informa que serán enviados los resultados que se obtenga del avance 2 del presente proyecto, y se procede a realizar la invitación para continuar compartiendo juntos y construyendo colectivamente esta propuesta de investigación dirigida a la comunidad docente a quien es tan importante acompañar y apoyar así como cada uno de ellos apoya a su comunidad estudiantil, en estos tiempos de trabajo en casa.
5. ***NOTA:*** el encuentro debe culminar en el tiempo estipulado (1 hora: 30 minutos) con el fin de respetar el espacio destinado por los participantes para este encuentro colectivo y no afectar sus agendas durante su trabajo en casa, se comenta a los participantes que se proyecta un plan acción a realizarse colectivamente, con el fin de dar paso a la fase de intervención y que sus aportes son de gran valor para el desarrollo del presente proyecto de investigación.

Anexo F. Formato de entrevista Grupal – Plan de acción.

Formato de entrevista Grupal	
Entrevistadora: Jeraldine Matabajoy Montilla.	
Entrevistados: Ocho (8) Docentes del Programa de Psicología – Universidad de Nariño, Colombia.	
Objetivo específico 1: Caracterizar los entornos laborales saludables del trabajo en casa en un grupo de docentes del Programa de Psicología de la Universidad de Nariño.	
A continuacion se evidencian las preguntas orientadoras que se desarrollaron en la entrevista semiestructurada.	
1. ¿Desde su experiencia en el trabajo en casa, cuales considera son las prácticas que se deben intervenir con 2. mayor prioridad a partir de los 3 ejes planteados, por qué razón ? 3. Desde su experiencia cuéntenos que actividades o practicas ha realizado usted para fortalecer los entornos laborales saludables en el trabajo en casa ? 4. Qué actividades nos pueden recomendar para implementar prácticas laborales saludables durante el trabajo en casa y cuales no les han parecido que producen buenos efectos? 5. Qué le incentiva a fortalecer el entorno laboral que ahora se ubica en su casa	
NOTA: Las entrevistas grupales se realizaron en 3 grupos de acuerdo a la disponibilidad de agenda de los participantes, en la semana comprendida entre el 8 al 11 de Junio de 2021 en un tiempo de 1 hora y 15 minutos como tiempo maximo sugerido por los participantes.	

Anexo G. Plan de acción

Área o dependencia	Actividad	Modalidad	Enlace	Fecha	Hor a
Docentes Facultad de Ciencias Humanas. Seguimiento (Docentes participantes)	Taller entorno Psicosocial del trabajo (Gestión del tiempo, manejo del estrés, y desconexión laboral): Invitada Doctora Alma Rosa.	Virtual	https://zoom.us/j/94262663826	11 de octubre de 2021	5:00 pm
	Taller entorno físico del trabajo (manejo de la voz) Invitada: Doctora Lina Rivas	Virtual	Plataforma Zoom por proveer	21 de octubre de 2021	5: 00 pm
	Taller entorno físico del trabajo (pausas visuales y entrenamiento en higiene postural)	Virtual	Plataforma Zoom por proveer	26 de octubre de 2021	5: 00 pm
	Estilos de vida y alimentación saludable	Virtual	Plataforma Zoom por proveer	09 de noviembre de 2021	5: 00 pm

Anexo H. Talleres con apoyo interdisciplinar

Entrevista semiestructurada individual posterior a la fase de intervención
Entrevistadora: Jeraldine Matabajoy Montilla.
Dirigido a: Docentes de la facultad de ciencias humanas de la Universidad de Nariño
Entrevistados: Ocho (8) Docentes participantes del Programa de Psicología – Universidad de Nariño, Colombia.
Objetivo específico 2: Facilitar herramientas para el desarrollo de entornos laborales saludables en el trabajo en casa.
Seguimiento: Ocho (8) Docentes participantes del Programa de Psicología – Universidad de Nariño, Colombia.
<u>Taller 1</u> : ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO
Tema: Gestión de tiempo, manejo del estrés, desconexión laboral
Responsables: Psicóloga especialista en SG- SST Universidad de Nariño Psicóloga ARL Colmana Investigadora Fecha: 11 octubre de 2021 Hora: 5:00 pm a 6:00 pm
<u>Taller 2:</u> ENTORNO FISICO DEL TRABAJO
Tema: Manejo de la voz
Responsables: Psicóloga especialista en SG- SST Universidad de Nariño Profesional en fonoaudiología – especialista en SG- SST Investigadora Fecha: 26 octubre de 2021 Hora: 5:00 pm a 6:00 pm
<u>Taller 3:</u> ENTORNO FISICO DEL TRABAJO
Tema: Higiene postural, pausas activas y visuales
Responsables Psicóloga especialista en SG- SST Universidad de Nariño

Profesional en fisioterapia – especialista en SG- SST Investigadora Fecha: 26 octubre de 2021 Hora: 5:00 pm a 6:00 pm
<u>Taller 4:</u> RECURSOS PERSONALES DE SALUD EN EL ESPACIO DE TRABAJO Tema: Estilos de vida y alimentación saludable
Responsables: Psicóloga especialista en SG- SST Universidad de Nariño Profesional en fisioterapia – especialista en SG- SST Investigadora Fecha: 09 de noviembre de 2021 Hora: 5:00 pm a 6:00 pm

Anexo I. Invitaciones a talleres con apoyo interdisciplinar

 Programa de Salud Mental EquilibradaMente Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo - UST Departamento de Psicología Universidad de Nariño LA OFICINA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO INVITA A LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS AL TALLER: <i>Tiempo, estrés y desconexión laboral</i> FECHA: 11/Oct/2021 HORA: 5:00 PM VIA: ZOOM ID de reunión: 942 6266 3826 Universidad de Nariño	 LA OFICINA DE SST INVITA A LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS AL TALLER: <i>Pausas visuales e higiene postural</i> Invitada: T.O Omaira Meneses FECHA: 26/Oct/2021 HORA: 5:00 PM VIA: ZOOM ID de reunión: 932 2353 9302 Programa de Salud Mental EquilibradaMente Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo - UST Departamento de Psicología Universidad de Nariño
 LA OFICINA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO INVITA A LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS AL TALLER: <i>Manejo de voz</i> FECHA: 21/Oct/2021 HORA: 5:00 PM VIA: ZOOM ID de reunión: 966 0544 9691 Programa de Salud Mental EquilibradaMente Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo - UST Departamento de Psicología Universidad de Nariño	 LA OFICINA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO INVITA A LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS AL TALLER: <i>Estilos de vida y alimentación saludable</i> Invitada: T.O Omaira Meneses Asesora ARL COLMENA FECHA: 09/Nov/2021 HORA: 5:00 PM VIA: ZOOM ID de reunión: 944 0495 7097 Programa de Salud Mental EquilibradaMente Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo - UST Departamento de Psicología Universidad de Nariño

Anexo J. Entrevista semiestructurada individual posterior a la fase de intervención

Entrevista semiestructurada individual posterior a la fase de intervención
Entrevistadora: Jeraldine Matabajoy Montilla.
Entrevistados: Ocho (8) Docentes del Programa de Psicología – Universidad de Nariño, Colombia.
Objetivo específico 3: Reflexionar sobre la construcción de entornos laborales saludables del trabajo en casa en un grupo de docentes del Programa de Psicología de la Universidad de Nariño.
A continuación se evidencian las preguntas orientadoras que se desarrollaron en la entrevista semiestructurada.
Taller entorno Psicosocial del trabajo 1. Que actividades o acciones ha realizado para gestionar el tiempo en sus actividades laborales en casa? 2. Como ha gestionado el estrés? 3. Como logrado generar una desconexión laboral en este tiempo de trabajo en casa?
Taller entorno físico del trabajo 5. Que actividades o acciones ha realizado para el manejo adecuado de su voz
Taller entorno físico del trabajo 6. Con que frecuencia realiza pausas visuales durante el día? 7. Realiza a diario pausas activas? 8. que acciones ha puesto en práctica para mejorar su higiene postural?
Estilos de vida y alimentación saludable 9. Considera que sus estilos de vida han mejorado, de qué manera? 10. Usted actualmente se alimenta de forma balanceada y nutritiva? 11. Cómo es su entorno laboral actualmente? 12. Considera que el autocuidado en pro de los entornos laborales saludables es puesto en practica por la comunidad docente? 13. Considera que la presente investigación le ha generado aportes en sus entornos laborales?

Anexo K. Fichas de seguimiento de los entornos laborales saludables en el trabajo en casa

REGISTRO SEMANAL DE GESTION DE MI TIEMPO

Semana: _____ Fecha: _____

	LUNES	MARTES	MÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
¿Usted definió objetivos y tareas específicas para este día?	Si No	Si No	Si No	Si No	Si No
¿Usted realizó una lista de todo lo que le gustaría hacer y todos los proyectos que tiene?	Si No	Si No	Si No	Si No	Si No
¿Usted limitó el tiempo de cada tarea o tipo plazo?	Si No	Si No	Si No	Si No	Si No
¿Usted realizó una pausa durante su trabajo?	Si No	Si No	Si No	Si No	Si No
¿Usted organizó su espacio de trabajo?	Si No	Si No	Si No	Si No	Si No

REGISTRO SEMANAL DEL CUIDADO DE LA VOZ

Semana: _____ Fecha: _____

	LUNES	MARTES	MÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
¿Usted bebió agua para relajar la garganta?	Si No	Si No	Si No	Si No	Si No
¿Usted intentó mantener una alimentación balanceada?	Si No	Si No	Si No	Si No	Si No
¿Usted usó ropa cómoda?	Si No	Si No	Si No	Si No	Si No
¿Usted mantuvo el cuello y espalda relajados y con buena postura?	Si No	Si No	Si No	Si No	Si No
¿Usted reposó la voz?	Si No	Si No	Si No	Si No	Si No
¿Usted realizó el calentamiento de la voz?	Si No	Si No	Si No	Si No	Si No
¿Usted se hidrató constantemente con agua al clima?	Si No	Si No	Si No	Si No	Si No

Estilos de vida y alimentación saludable.

Semana: _____ Fecha: _____

LUNES	MARTES	MÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
¿Usted ha comido frutas durante su jornada laboral?	¿Usted ha comido frutas durante su jornada laboral?	¿Usted ha comido frutas durante su jornada laboral?	¿Usted ha comido frutas durante su jornada laboral?	¿Usted ha comido frutas durante su jornada laboral?
¿Usted ha comido todas las comidas a la hora planeada?	¿Usted ha comido todas las comidas a la hora planeada?	¿Usted ha comido todas las comidas a la hora planeada?	¿Usted ha comido todas las comidas a la hora planeada?	¿Usted ha comido todas las comidas a la hora planeada?
¿Usted realiza sus pausas activas?	¿Usted realiza sus pausas activas?	¿Usted realiza sus pausas activas?	¿Usted realiza sus pausas activas?	¿Usted realiza sus pausas activas?
¿Usted se ha levantado al menos una vez cada hora de su escritorio?	¿Usted se ha levantado al menos una vez cada hora de su escritorio?	¿Usted se ha levantado al menos una vez cada hora de su escritorio?	¿Usted se ha levantado al menos una vez cada hora de su escritorio?	¿Usted se ha levantado al menos una vez cada hora de su escritorio?
¿Usted ha dormido al menos 7 u 8 horas diarias?	¿Usted ha dormido al menos 7 u 8 horas diarias?	¿Usted ha dormido al menos 7 u 8 horas diarias?	¿Usted ha dormido al menos 7 u 8 horas diarias?	¿Usted ha dormido al menos 7 u 8 horas diarias?
¿Usted mantiene una buena disposición documental y elementos de escritorio?	¿Usted mantiene una buena disposición documental y elementos de escritorio?	¿Usted mantiene una buena disposición documental y elementos de escritorio?	¿Usted mantiene una buena disposición documental y elementos de escritorio?	¿Usted mantiene una buena disposición documental y elementos de escritorio?

¿Usted ha realizado actividad física?

Si No

Anexo L. Matriz de análisis de la información Diagnostico participativo

MATRIZ DE ANALIS DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA:

Objetivo: Identificar la percepción de los factores protectores y de riesgo del trabajo en casa.

NOMBRE DE LA CATEGORIA (DEDUCTIVA – EMERGENTES)	DEFINICIÓN TEORICA DE CATEGORIAS DEDUCTIVAS Y EMERGENTES	CÓDIGO DE PARTICIPANTE – NÚMERO DE PARTICIPANTE	PREGUNTA	RESPUESTA LITERAL	CATEGORIA INFERENCIA	CATEGORIA RESULTANTE
CATEGORIAS DEDUCTIVAS:						
TRABAJO EN CASA	El “trabajo en casa”, no es una modalidad de trabajo nueva; actualmente se ha asociado con el teletrabajo, sin embargo no son lo mismo, cada una tiene sus propias particularidades. Ante la posibilidad de que cada día sean más las organizaciones que se sientan seducidas por su implementación, se requiere determinar su impacto en la salud y calidad de vida de las personas involucradas (Sierra, 2014). Los trabajos desde casa o también conocido como “home office” son la nueva modalidad de empleo en todo el mundo. ... Lo que otros no conocen, es que las nuevas tecnologías han permitido el trabajo	<u>Participante (01)</u> <u>Participante (02)</u> <u>Participante (03)</u> <u>Participante (04)</u> <u>Participante (05)</u> <u>Participante (06)</u> <u>Participante (07)</u> <u>Participante (08)</u> <u>Participante (09)</u> <u>Participante (10)</u>	1.¿ Que conoce usted del trabajo en casa? (JM)	(PARTICIPANTE 01): RESPUESTA 1: Lo que he experimentado es un trabajo autónomo, organizar más los tiempos, trabajo más dispendioso en cuestión de los tiempo, el trabajo no termina porque se siente un trabajo permanente al estar en casa, la persona se dispone a cumplir sus funciones en el hogar a través de los diferentes medios de comunicación en tiempos autónomos pero muy extenso.	(01) ANALIS RESPUESTA 1 Funciones laborales trasladadas al hogar, usando diferentes medios de comunicación.	PERCEPCIÓN COLECTIVA DE LOS DOCENTES, SOBRE EL TRABAJO EN CASA. Funciones laborales trasladadas al hogar, usando diferentes medios de comunicación y herramientas tecnológicas. Modalidad laboral novedosa, la cual nace de una emergencia sanitaria y que es una adecuación del trabajo presencial, la cual ha permitido conservar un empleo y una remuneración económica, sin embargo también ha implicado que los trabajadores

Anexo M. *Árbol de problemas* construido a partir de las percepciones colectivas de un grupo de 15 docentes del programa de Psicología de la Universidad de Nariño. Fuente. Autoría propia



Anexo N. *Árbol de objetivos construido a partir de las percepciones colectivas de un grupo de 15 docentes del programa de Psicología de la Universidad de Nariño. Fuente. Autoría propia*



Anexo O. Matriz de vaciado de información entrevista final

NOMBRE DE LA CATEGORIA	CÓDIGO DE PARTICIPANTE – NÚMERO DE PARTICIPANTE	PREGUNTA	RESPUESTA PARTICIPANTE
Entorno Psicosocial del trabajo (Gestión del tiempo, manejo del estrés y desconexión laboral)	P 01	- Usted considera que los docentes le damos mayor importancia a la responsabilidad laboral más haya de nuestro propio autocuidado? - Como ha asumido este tiempo en casa, considera que le ha dado mayor énfasis al trabajo o a este proceso de autocuidado? - - para recordar un poco acerca de la información, cuando generamos el plan de intervención en equipo nos surgieron tres categorías, que en si en macro conforman los entornos laborales saludables, la primera de ellas fue el entorno psico social del trabajo, frente a eso se hizo un taller frente a la desconexión laboral, a la gestión del tiempo y al manejo de estrés, en relación a la gestión del tiempo usted considera que ha puesto en práctica algunas herramientas que le permitan gestionar de mejor manera su tiempo y desempeño laboral? - En relación al manejo del estrés usted considera que ahora le ha dado mejor manejo? - Otras estrategias que quiera mencionar en relación a esa gestión del tiempo y a ese manejo del estrés, hasta el momento. - Para finalizar con el ultimo ítem, de este tema del entorno psico social del trabajo, que es precisamente la desconexión laboral, de acuerdo a lo que yo escucho, en usted dice bueno es	- Si, confirmo Las actividades laborales siempre llevan mucho tiempo y tenemos una tendencia a descuidar la salud, excepto cuando ya llegan a verse las consecuencias del descuido de la salud, bienestar propio y de la familia, entre otros ámbitos diferentes al trabajo. es que uno ya se da cuenta y es más consiente del proceso. - Yo pienso que a las dos cosas, desde vivir las consecuencias de no haberme cuidado lo suficiente y lo necesario, tuve que pasar por procedimientos médicos, en el momento estoy en el proceso es largo y costoso, desde ahí ha sido más equilibrado, ambas cosas, sin embargo sigue siendo el trabajo más relevante que el resto, cada vez con mejores decisiones, pero sí, creo que igual sigue siendo demasiado importante - En cuanto al tiempo si e implementado algo, en el tema de priorización creo que ha sido muy importante, he estado aplazando un poco los procesos que pueda aplazar, ejemplo si tenía asesoría de tesis cada ocho días, ahora las tengo cada quince para que eso mede la oportunidad de un respiro y de no acumularme tanto de trabajo, para que tenga que trabajar fines de semana y en las noches hasta muy tarde, entonces creo que en cuanto al manejo del tiempo ha sido eso en el tema de organización. - No lo sé, a veces si a veces no. Creo que depende de los contextos y de la premura de muchas cosas, hay cosas que surgen así como de repente y eso genera mucho estrés no!, no se tal vez porque estoy en el área administrativa en la maestría eso siempre tiene novedades no! Pero yo creo que si la

		el domingo hasta el fin de semana, de bueno la desconexión laboral de pronto usted la percibe entre semana? - Usted definió objetivos y tareas específicas para este día? - (complementación a la respuesta), es muy bueno escribirlo, además porque a veces nos proyectamos con la cinco tareas, pero hacemos otras cinco adicionales, y luego decimos no me alcanzo el tiempo pero es que resulta cinco adicionales. - El día martes el primero tiene un SI. - El segundo, usted realizó una lista en todo lo que le gustaría hacer, y todos los proyectos que tiene al menos para esta semana? - (complemento de la pregunta) es que lo gustaría esta fuera de esa desconexión laboral, entonces entre lo gustaría y debería, perfecto dos listas. - Ese gustaría esta está entre los planes extra laborales? - Tercer ítem, usted limita el tiempo de cada tarea, o fija plazo para varias tareas? - Siempre? - Vamos tres SI - Cuarto, Usted realizo una pausa durante su trabajo? - Cada cuanto la realiza? - Y que implica para usted una pausa? - Finalmente dentro del seguimiento de la gestión del tiempo, usted organizo su espacio de trabajo, su escritorio, el piso? -	experiencia va haciendo lo suyo, el otro día mire un meme que decía nado sincronizado en el vaso de agua que antes me ahogaba, creo que si, es así, ya hay cosas que uno dice es grave pero tiene solución, entonces trato de estresarme menos, para controlarlo, trato que mis fines de semana sean de verdadero descanso, intento no trabajar bueno el sábado usualmente si trabajo hasta la tarde, en la noche no. El domingo no trabajo, así haya una necesidad apremiante, prefiero madrugar el lunes a las cuatro de la mañana, empezar, pero intento no trabajar el domingo y eso si me ayuda mejorar el tema del el estrés porque siento que he hecho la pausa necesaria para retomar, también los descansos entre jornadas, desde que organizo mis prioridades, eso me da también la oportunidad de tener un espacio entre actividades. - No, creería que eso es lo más relevante, si ya me acuerdo ya le diría. - Bueno desde que manejo mejor la agenda, sí. Creo que tengo un poco más de tiempo sobre todo en las noches para hacer otras cosas, entonces me dedico los lunes miércoles, sábados contrate una persona para que me ayude hacer actividad física, porque además es algo que no me gusta tanto pero se que es necesario, entonces me obligue hacerlo, pero entonces mejorar la gestión de tiempo me queda un poquito de espacio para eso, y a veces también realizo alguna actividad recreativa o familiar después de las siete ocho, más o menos. En cuanto al manejo del correo, en una de las capacitaciones decían por ejemplo tener un horario, es lo que entendí un horario para revisar para no estar prendido todo el tiempo, entonces trato de hacer algo así, como de designar unos tiempos para ciertas actividades, de tal manera que me pueda realmente desconectar, porque realmente los medios de comunicación son los que mayor demanda dan porque toca estar pendiente pero si hay que darle un tiempo específico, y estar como muy atenta en las actividades como para que se cumplan en el tiempo que se deben cumplir. - yo vivo un poco al límite con una agenda muy extensa pero si priorizo, tenía mis
--	--	---	--

			actividades planeadas del día de hoy, más lo que me alcance, más lo que va surgiendo en lo cotidiano. - (complementación de respuesta), correcto si, entonces si. yo tomo nota, hice mi agenda y voy tachando lo que ya hice, voy colocando asterisco en lo más urgente. Tengo mis conversiones también para eso. - La palabra es gustaría, o debería? Digamos que si tengo una lista. (complemento), si yo pienso que si aunque me da la impresión que no me alcanza el tiempo para todo lo que me gustaría. - Entre los laborales también, es que tengo varios pendientes, pero si el tiempo no alcanza pero soy más tolerante con esto. Si no se pudo, no se pudo. - Si - Si - Si, de toda una jornada unas tres veces, una media mañana, otra en hora del almuerzo y media tarde, para mí una pausa implica, camino alrededor de la casa me siento a tomar el sol, voy a prepararme hago algo de comer, aunque a veces cuando hago eso respondo llamadas o wasp o cosas así, pero me levanto de aquí hago algo diferente. - Si, yo no se si le he contado en la parte de diagnostico, yo recuerdo que la entrevista yo estaba en yacuanquer en mi habitación, y en pasto también trabajo en mi habitación, pero mi hermano se independizo hace cinco meses, ahora este es mi lugar de trabajo, se lo presento, bien iluminado, organizado, me encanta la luz del día, la iluminación que da el sol, la luz natural, en lo posible aprovecho eso. Recuerdo que antes trabaja muy incómoda antes porque trabajaba en mi cuarto se miraba mi cama, ahora ya tengo mi espacio es muy bueno separar los espacios de la cama, es más productivo, discriminativo total.
Entorno físico del trabajo (Pausas activas, visuales, higiene postural y manejo de la voz)		-en esta casilla está el manejo de la voz, yo les había enviado unas fichas muy creativas la cual me facilito la profesional de fonoaudiología, quería preguntarle qué estrategia apuesto en práctica usted, en el cuidado de su voz, para eso voy a permitir orientarla con la siguiente tabla, usted me puede presentar otras tablas.	- siendo sincera esta no pude asistir, ni tampoco mire la grabación, - ya lo recode son las de las imágenes si estas si las revise. - la verdad la de la laringe es la que más utilizo. Sobre todo porque yo no sé qué problema tengo pero me la paso tosiendo, entonces no sé si tengo algún problema de alergia, me parece entonces desde ese entonces bostezo en lugar de toser preferiblemente.

		- profe con estas fichas miraremos el seguimiento en vivo, y le puede permitir auto observarse, si esto ha pasado en la última semana o las ultimas semanas y que compromiso puede sacar - usted bosteza para relajar la laringe? Profe a cuidarse mucho es un signo de alarma. - usted intenta mantener una alimentación balanceada. No podemos tomar mucho café muy caliente ni medidas muy frías. - Usted usa ropa cómoda para trabajar? - Como es su ropa cómoda? - Usted mantiene el cuello y espalda relajados y con buena postura o siente mas bien que siempre están tensionados y encorvados? Dolor de cuello? Es importante que cuando tensionamos mucho la parte del cuello empieza afectar, la laringe, faringe, el oído y por ende ya el manejo de nuestra voz. - Usted reposa la voz durante su jornada laboral. - Para reposar, desearía mejorar este punto? - Cuando culminamos nuestra jornada académica, a veces podemos evitar una llamada y comunicarnos por correo electrónico y ya son cinco y diez minutos que nuestra voz ya puede estar en reposo esa ya es una ayuda, usar otros medios que pueda utilizar y que le dé una pausa al manejo de mi voz. - Usted realiza calentamiento de la voz antes de sus clases? - Casi no pero si lo hemos realizado en alguna ocasión con las paleticas? - Usted de hidrata constantemente con agua al clima? - Que sería constantemente para usted? Pausas visuales, pausas activas e higiene postural. - usted a realizado pausas activas en la última semana, a diario? - cuantas veces al día? Felicitaciones esta contribuyendo en optimizar su trabajo muscular fortalecer nuestra musculatura tanto interno como soporte externo, calmar tensiones, evitar contracturas y prevenir dolores de espalda.	- si - si, utilizo ropa cómoda como me veo ahorita, chaqueta impermeable que me abriga muy bien, tengo jeans no uso sudaderas, no me gustan pero el jeans es elástico, delgado y suave, con tenis, solo si tengo que salir algo presencial uso zapatillas de lo contrario tenis. - en eso voy mal la verdad, no tengo una tan buena postura, de echo en el momento me esta doliendo la espalda en el lado izquierdo medio, me cuesta un poco cada vez que hago conciencia vuelvo a una postura ergonómica, pero en eso voy mal, -no tengo dolor de cuello, sobretodo es espalda, y omoplatos, el otro día alguien me hizo un masaje y me dijo que estaba muy tensionada. - no tanto, la verdad hablo demasiado todo el dia, porque si no estoy dictando clase estoy haciendo llamadas telefónicas, de todo lo administrativo, entonces si hablo mucho, si hago reposos no son tan consientes, de voy a parar en este momento porque lo necesito, a veces ya empiezo a sentir carraspera, ya hablo un poco ronca esas cosas, pero no soy tan cuidadosa con eso, lo que hago es estar bebiendo agua todo el tiempo, hidratando, es lo que más hago. - pienso que sería muy importante, no sé cómo hacerlo porque como los días son tan variados, no hecho como tanta conciencia, solo me avisa el cuerpo que ya voy mal, podría ser tenerlo en cuenta. - no, casi no caliente mi voz. - en algunas ocasiones sí, pero todavía me hace falta hacerlo como parte de mi vida, algo más consiente, me pasa lo mismo que en el anterior. - si tengo un botellón de agua. - constantemente siempre tengo mi vaso de agua, no tomo los ocho vasos de agua diarios me cuesta mucho, pero su pongo unos cuatro, cuatro y medio hasta ahí podría ser, entre agua así o aromática. - Creo que si, no tan frecuente pero si. - Yo creo que coincide en los descansos de medio día mañana y tarde. - Si. - Hacia abajo, porque es de mesa. - Si - Si - No están suspendidos, tengo una cajita para que queden a nivel de la silla. Así quedan rectas, y estén en un Angulo proporcionado de 90 grados. - Si, realizo pausas visuales, sobre todo consiste en cerrar los ojos ciertos tiempos y parpadear
--	--	--	---

		- usted a realizado actividad física últimamente? Tiene los mismos beneficios porque se trata de nuestra higiene postural. - usted tiene su cuello en mirada hacia el frente hacia abajo, a un lado, como es su mirada al computador? Es necesario realizar estas acciones para optimizar su trabajo muscular, es importante tener en cuenta para que calme nuestras tensiones, evite contracturas y prevenga dolor de espalda. usted tiene a su alcance de la mano los objetos y documentos que vaya a usar más a menudo. Esta contribuyendo a optimizar su trabajo muscular. Usted tiene los antebrazos apoyados cómodamente durante la superficie de la mesa, o en el antebrazo de la silla, siempre están soportados. Felicitaciones Usted mantiene apoyados los pies al piso o estos cuelgan. Durante su actividad laboral Realiza pausa visuales? Cada cuanto las realiza?	mucho, ya que tenemos alta probabilidad de desarrollar glaucoma, y uso mis gafas, además procuro tener buena iluminación. Creo que si en con los ojos vamos bien. - De forma frecuente cada hora, este ya es más consciente sobretodo porque tengo problemas de la visión, siempre es evidente si tengo algún exceso de algo se me enrojecen los ojos o llevo a desarrollar un poco de dolor, lo noto y es mas consciente.
Estilos de vida y alimentación saludable		- cuáles han sido los estilos de vida que han mejorado en este tiempo de trabajo en casa? - otros estilos que quiera mencionarnos aparte de la alimentación balanceada? - En el día ha comido frutas en su jornada laboral? - Cuantas frutas ha comido hoy? - Usted ha comido las comidas en la hora planeada? - Usted realiza sus pausas activas, hoy a realizado pausas activas? - Usted se ha levantado al menos una vez, cada hora de su escritorio? - Usted a dormido al menos siete u ocho horas los últimos días? - Qué horas duerme usted usualmente? - Profe a que cree que se deba lo que usted me acaba de decir, que no es tan fácil dormir las siete ocho horas constantemente?	- yo creo que la alimentación es más balanceada, también me di la oportunidad de contratar alguien para que me ayude en la cocina tres veces a la semana, entonces ella puede hacer de lleno todo esto entonces le encargo mis dietas, tengo dietas específicas por afectaciones de mi sistema gástrico entonces ella conoce muy bien lo que toca hacer, entonces como mejor, mucho mejor, digamos que siempre me he preocupado con eso por mis problemas gástricos, pero hoy en día lo atiendo mucho mejor. -el tiempo de la comida, intentar con los tiempos, mas prudentes eso ha sido a raíz de salud, además de los tratamientos son muy costosos es algo que lo lleva a pensar, y no costosos en cuestión económica, sino en comportamentales, si no estar pendiente de estar consumiendo, los medicamentos es supremamente demandante, estresante, entonces es como algo que ya no quiero volver a vivir y soy mucho más juiciosa con eso, entonces si respeto mi hora de comida, intento no trabajar en ese momento, coloco música, entro a netflix o no hago nada solo trato de comer, o converso con mi familia, y pues tengo que comer cada dos horas en eso

		- Ahora que ha logrado dormir de forma progresiva de seis a siete horas, que beneficios a identificado en su salud, física y mental? La felicito porque en muchos ítems ha hecho muchos cambios, lo noto en su tono de vos, lugar de trabajo. - como evidencia ahora su entorno laboral, como iniciamos hace un tiempo? - Hace cuánto tiempo noto que esto hábitos empezaron a cambiar y que usted empezó a tener mayor previsión en el auto cuidado?	también he sido como muy juiciosa, el creería que es tiempo es otra cosa aparte de la calidad, la combinación de todos los alimentos que son necesarios para mi dieta y eliminar los que me sientan mal. - si. - sí, solo me comí una a la media mañana una manzana verde. - si. - sí, he realizado actividades diferentes. - sí, cuando recibo llamadas telefónicas siempre me levanto y camino por la casa mientras atiendo. - no, eso si es difícil, yo pienso que entre el promedio esta en seis horas, como continua mente sin interrupción, y a veces si me despierto y me puedo quedar dormida otra vez llegamos a unas siete o siente y media puede ser. - en promedio a las once de la noche y me levanto depéndete como calcule el tiempo, cuando coloca la alarma trato de mirar que queden siete horas, tipo seis y media, si me acuesto a las doce, me levanto a las siete, siete y media, aunque me cuesta dormir continuo ero si me despierto intento dormir de nuevo si lo logro fabuloso. - yo creo que por un lado esta atender las otras cosas que no son trabajo en esos tiempos, familia, pareja, amigos, cosas como esas y también porque entre a estudiar inglés y a veces me dedico un poco de tiempo a eso, pero digamos de trabajo si intento desocuparme a las ocho máximo a no ser que no tenga novedades, como finales o trabajos de grado o cursos que estén dictando, cosas así, y tengo un problema de sueño de hace tiempo, empezó desde que empecé a trabajar dormía cada tres horas cada noche, me acostaba a la una me despertaba a las tres, estaba muy mal en mi tiempo, entonces desde hay ya empezó un poco, cuando falleció mi abuelito me costó mucho conciliar el sueño porque tenía muchos sueños, entonces sí. En ese tiempo tenía muchos sueño y me daba miedo dormir, me dio mucha aversión, y me despertaba cada media hora, colocaba el temporizador del televisor porque tenía un poco de miedo, me pase a dormir al cuarto de él, y no me daba miedo el, de hecho yo era su nieta favorita y nos queríamos muchísimo, pero digamos que el hecho de soñarlo tanto, me desespero, era casi todas las noches, entonces no quería soñarlo más, porque según mis creencias, soñar una persona que falleció no es algo tan simple como tan quiero soñarlo, muchas personas quieren soñarlo y nada, entonces yo decía me quiere decir algo,, tal vez este mal, tal vez, no está tranquilo, no está tranquila su alma entonces me angustiaba mucho, entonces tenía terapia psicología y médica, tenía medicamentos para dormir, desde entonces
--	--	---	---

			ha sido una mejora progresiva, pase de dormir media hora a dormir una hora, luego dos luego tres, después me levantaba a las tres de la mañana me costaba mucho volver a dormir así, hoy en día ya duermo seis, eso ya es muy bueno, ha sido así progresivo fue de una en una. Hoy en día creo que estoy bien al respecto. - me siento más activa, me siento con más energía, descanso es fundamental para eso, dan mas ganas de levantarse a trabajar, mi sistema digestivo se regula mucho mejor, de eso también depende la gastritis, mientras uno está despierto él está constante, si no hay comida los jugos gástricos destruyen el estómago, y de ahí en adelante, así se va multiplicando todo el problema, luego viene el colon irritable, etc. entonces yo pienso que ha sido muy bueno el cambio, me siento mucho mejor, en general mucho mejor, además tiene repercusiones en el peso, perdí mucho peso el tiempo que no dormí bien, además estaba acompañado de mucho desorden a la hora de comer, entonces adelgace mucho permanecía muy ojerosa y eso ha mejorado, incluso la vista, la parte exterior a los ojos como un poco más descansada, en general mucho mejor es bueno poder dormir, incluso psicológicamente, porque uno se siente fuera de control, de hecho yo tuve una afectación en el lenguaje y memoria, por el problema de sueño, porque fue mucho tiempo que yo permanecí así, entonces es súper fuerte porque pasar de tener así un lenguaje muy fluido, a que ya no fuera así por momentos, porque es por momentos fue muy fuerte, por eso valoro mucho las pausas el sueño, todo eso. -yo pienso que ha mejorado mucho, desde tener un entorno más organizado y más propicio para el trabajo, hasta mejorar mis propios hábitos yo creo que ha sido muy necesario, yo creo que fuera que ha implicado la participación de trabajo de grado, creo que lo que voy entendiendo acerca de la salud, me ha llevado a tomar reflexiones no solo en el ámbito de la experiencia propia, no solo por tener muchas afectaciones de salud por los malos hábitos, y por modo de decir que no, cuando debía decir que no, creo que ha sido como conocer y entender un poco más conceptualmente el tema de la salud, como desde un punto de vista más socio crítico, entender la salud como un proceso social y entender que en estas lógicas del trabajo uno tiene que centrar como una postura de qué tipo de trabajo quiere ser, y que tipo de lógica quiere tener en su propia vida, porque también existe la posibilidad de elegir, entonces para mí ha sido eso una reflexión profunda de lo que implica el trabajo, a que es un área más, aquí a veces se me complica, tiene que ser lo más importante del día a día, pero si valorando
--	--	--	---

			los tiempo de ocio de familia, de otras actividades, lo valoro mucho más y entiendo que todo este modelo capitalista tiene que ver naturalmente con la lógica de la organización, de la institución, como hacerle un poco de frente a estas situaciones desde un punto de vista, mas socio crítico, mas desde la humanización de los procesos, si no se puede no se puede, porque somos humanos, si hay que decir que no, hay que decir que no, aunque alguien se ponga un poco bravo, pero es preferible por la salud mental y física, si ya tengo suficiente trabajo no acepto más, porque incluso le quita la oportunidad laboral a otra personal, si me meto mas trabajo me voy a enfermar más de lo que he estado, todas estas cosas han sido relevantes para generar cambios, sustanciales en la forma de vivir el trabajo. Vamos y seguimos entendiendo más del proceso y me ha interesado mucho este tema en particular, conociendo un poco de la terminación social de la salud, pienso que puedo seguir construyendo un poco más al respecto, me parece muy llamativo y se lo recomiendo para que ojala se tenga en cuenta, creo que la salud colectiva les puede ser de mucha utilidad en los ámbitos laborales. - ha sido progresivo, digamos que, llevo un largo tiempo ya que he pasado por muchas situaciones adversas, complejas, la enfermedad ha sido más, desde eso he cambiado un poquito los hábitos, eso se puede remitir más o menos al 2018, pero más el año pasado desde el día que me dijeron que tenía pólipos y un adenoma en mi sistema gástrico, en el estómago, duodeno y el colon, gracias a dios el adenoma era benigno, ese día dije, tengo que hacer algo por mi vida, o el trabajo me va amatar y nunca me lo va a reponer, nunca me va a reponer la vida, entonces dije no. Tengo que hacer cambio hay empezó un poco más fuerte y también coincidió con que empecé a conocer más acerca de esta mirada en salud, que me ha favorecido mucho y digamos que en cuanto a los estilos diría que ha sido dos cosas por una parte ha sido el hecho de haber reflexionado acerca que no lo puedo hacer todo, me iba a volver, loca intentando controlar mi vida laboral, alimentarme bien, hacer ejercicio, por mi propia cuenta, mí no me interesa la acumulación de dinero para mí no es fundamental, dios mediante tener lo necesario, tener mi casita, tengo mi carro sencillo, no necesito seguir avanzando, si dios lo permite alguna vez, tener un carro más bonito lo tendré pero no es una prioridad, no necesito acumular demasiado, quiero tener una vida sana, entonces decidí invertir en la persona que me ayuda a cocinar hace cinco meses y en la persona que me ayuda hacer actividad física, aproximada mente, mes y medio, entonces digamos que esas inversiones han sido muy
--	--	--	---

			buenas y en cuenta específicamente a la participación en el trabajo de grado, creo que pues también ha incidido sobretodo en el tema de priorización, es lo que más puedo resaltar, el tema de las pausas es importante, el tema de la voz, fue muy importante cuando leí esa información, si yo diría que son esos los elementos que me han llevado a mejorar, han sido muchos pasitos y todo aporta.
--	--	--	--