



Percepción sobre las condiciones laborales y de salud en un grupo de profesores de la Universidad de Antioquia que realizaron teletrabajo o trabajo en casa debido a la emergencia sanitaria ocasionada por la Covid-19

Perception of working and health conditions in a group of professors at the University of Antioquia who teleworked or worked at home due to the health emergency caused by Covid-19

Mónica Milena Ramos David
Katherin Juliana Delgado Santana

Trabajo de grado para optar al título de:
Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesor

Carlos Mario Quiroz Palacio
Médico Magister (MSc) SST. Auditor en Salud
Docente Universidad de Antioquia

Universidad de Antioquia
Facultad Nacional de Salud Pública Héctor Abad Gómez
Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo
Medellín, Antioquia, Colombia

2021

Percepción de condiciones laborales y salud en un grupo de profesores de la Universidad de Antioquia que realizaron teletrabajo o trabajo en casa debido a la emergencia sanitaria ocasionada por la Covid-19.

Cita	Ramos-David, M y Delgado-Santana, K (1)
Referencia	(1) Ramos David, M. & Delgado Santana, K. Percepción sobre las condiciones laborales y de salud en un grupo de profesores de la Universidad de Antioquia que realizaron teletrabajo o trabajo en casa debido a la emergencia sanitaria ocasionada por la Covid-19. Trabajo de grado especialización. Medellín, Colombia. Universidad de Antioquia; 2021
Estilo Vancouver/ICMJE (2018)	



Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo, Cohorte XXVIII.

Centro de Investigación Facultad Nacional de Salud Pública (CIFNSP).

Natalia Ríos Suescún

Correctora de estilo. Centro de lecturas, escrituras y oralidades -CLEO de la Universidad de Antioquia

Keyla Marcela Mercado Vargas

Apoyo en proceso de análisis cualitativo. Especialista en Epidemiología



Biblioteca Salud Pública

Repositorio Institucional: <http://bibliotecadigital.udea.edu.co>

Universidad de Antioquia - www.udea.edu.co

Rector: John Jairo Arboleda Céspedes.

Decano: José Pablo Escobar Vasco.

Vicedecano: Edwin Rolando González Marulanda

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Antioquia ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos.

Resumen

Objetivo: Caracterizar la percepción respecto a las condiciones laborales y de salud de un grupo de profesores de la Universidad de Antioquia que durante el 2021 realizaron teletrabajo o trabajo en casa debido a la emergencia sanitaria ocasionada por Covid-19. **Metodología:** Estudio observacional descriptivo a partir de la aplicación de encuestas de percepción. **Resultados:** Se derivan datos sobre 48 encuestas (0,6% de los docentes de la UdeA), respecto a sus aspectos sociodemográficos, las condiciones de sus puestos de trabajo respecto al ruido, iluminación, ventilación, superficie de trabajo y equipos; las cuales consideran adecuadas pese a manifestar en mayor porcentaje que no se recibe capacitación y/o asesoría para realizar trabajo en casa, careciendo de información precisa que permita identificar posibles riesgos en sus condiciones laborales y de salud. También se indaga por la modalidad de trabajo, percepciones de productividad y motivación, arrojando datos que sugieren la preferencia del trabajo presencial ante la percepción de aumento en la jornada laboral sin un correspondiente aumento en la productividad. Finalmente, sobre la percepción de salud en el último año, más de la mitad de los participantes considera que es buena manifestando pocas molestias físicas, sin embargo, el consumo de sustancias como analgésicos y alcohol es frecuente. **Discusión y conclusiones:** Se requieren procesos de formación y capacitación para optimizar las condiciones laborales y de salud de docentes que trabajan desde casa. Este tipo de estudios es pionero, pero tendrán un gran auge y relevancia para futuros ajustes en modalidades de trabajo que permitan la virtualidad.

Palabras clave: Percepción condiciones salud, Percepción condiciones laborales, Teletrabajo, Trabajo en casa, Covid-19.

Abstract.

Objective: To characterize the perception of working and health conditions of a group of professors of the University of Antioquia who during 2021 performed telework or work at home due to the health emergency caused by Covid-19. **Methodology:** Descriptive observational study based on the application of perception surveys. **Results:** Data were derived from 48 surveys (0.6% of the teachers of the UdeA), regarding their socio-demographic aspects, the conditions of their workplaces with respect to noise, lighting, ventilation, work surface and equipment; which they consider adequate despite the fact that they state in a higher percentage than they do not receive training and/or advice to work at home, lacking precise information to identify possible risks in their working and health conditions. We also inquired about the work modality, perceptions of productivity and motivation, yielding data suggesting a preference for work at home in the face of the perception of an increase in working hours without a corresponding increase in productivity. Finally, on the perception of health in the last year, more than half of the participants consider it to be good manifesting few physical discomforts, however, the consumption of substances such as analgesics and alcohol is frequent. **Discussion and conclusions:** Education and training processes are required to optimize the working conditions and health of teachers who work from home. This type of study is pioneering, but it will be of great importance and relevance for future adjustments in work modalities that allow virtuality.

Key words: Perception of health conditions, Perception of working conditions, Telework, Work at home, Covid-19.

Introducción

Este trabajo se concentra en la caracterización de la percepción sobre las condiciones laborales y de salud en un grupo de profesores de la Universidad de Antioquia que realizaron teletrabajo o trabajo en casa debido a la emergencia sanitaria ocasionada por la Covid-19. Para tal propósito en este estudio la percepción se va a concentrar en dos asuntos: condiciones laborales y de salud. Para el primer asunto, de acuerdo con Castillo (1990), entenderemos las condiciones laborales como “todo aquello que gira en torno al trabajo desde el punto de vista de su incidencia en las personas que trabajan” [10], para efecto de distinción analítica, se considerarán en este estudio la exposición a los riesgos físicos, químicos, mecánicos y/o biológicos. Para el segundo asunto, la percepción de salud se asumirá como una concepción individual y subjetiva que resulta de la intersección entre factores biológicos, sociales y psicológicos; proporcionando una evaluación única e inestimable del estado general de salud de una persona [8].

El contexto de realización de este estudio destaca que debido a la emergencia sanitaria ocasionada por el virus Covid-19 durante el año 2020, gran parte del mundo se vio obligado a implementar estrategias de aislamiento y cuarentena que buscaron mitigar el contagio y la propagación de este virus. Para el caso de Colombia, el 12 de marzo del 2020 por medio de la Resolución No. 385 el presidente de la república declaró emergencia sanitaria para el país, a raíz de la declaratoria de Pandemia de la Organización Mundial de la Salud -OMS-. En virtud de esto, se siguieron los parámetros establecidos por este, lo que implicó la cancelación de eventos masivos, restricciones de movilidad y una de las normas con mayor incidencia: el aislamiento preventivo. Dicho aislamiento fue tomando tonos de prevención hasta la obligatoriedad, en la medida que el nivel de contagio y los casos de enfermedad y muerte acrecentaron en el país.

Esta situación de salud pública y la inherente necesidad de disminuir al máximo las aglomeraciones de personas para cumplir con el distanciamiento mínimo de dos metros, ocasionó que la presencia en espacios cerrados se prohibiera. Por lo que los trabajadores de diferentes áreas productivas, entre ellas la educativa, donde se realizaban actividades en modalidad presencial, se vieran en la

obligación de trasladar sus funciones profesionales al trabajo virtual en las modalidades de Teletrabajo o Trabajo en casa. Esta situación anómala para un alto porcentaje de docentes escolares y universitarios trajo consigo una serie de cambios y adaptaciones para los cuales las personas y las instituciones no estaban preparados, pues según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- “previamente a la crisis sanitaria a nivel global un 7,9% de los ocupados trabajaba en su casa – la mayoría de ellos, sin embargo, no se desempeñaba como “teletrabajadores” sino en ocupaciones manufactureras y artesanales tradicionales.” [1]. Destacando que según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe -CEPAL- (2020) “en el contexto del Covid-19 el teletrabajo destaca como una modalidad que atenúa el impacto de las medidas de contención de la expansión del virus en el funcionamiento de empresas e instituciones.” [1].

Con esta premisa, este estudio de tipo observacional descriptivo se propuso caracterizar la percepción respecto a las condiciones laborales y de salud de un grupo de profesores de la Universidad de Antioquia -UdeA-, mediante la aplicación de encuestas que indagan por sus actuales puestos de trabajo, las adecuaciones o disposiciones creadas para realizar sus actividades regulares ahora desde casa, el ajuste de sus jornadas y/o tiempos de dedicación, entre otros; con la intención de conocer cómo estos cambios en su modalidad regular de trabajo repercutieron en su percepción de salud y carga laboral, destacando en los hallazgos asuntos que puedan aportar a los participantes de este estudio en su toma de decisiones en relación con su seguridad y salud en el trabajo.

En consecuencia con lo anterior, se hace necesario precisar qué se entiende por seguridad y salud en el trabajo y desde allí establecer unos mínimos comunes de lo que se considera al respecto. Para ello se retoma la definición otorgada por la OIT, la cual se refleja en el Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia, el cual la define como:

Aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción

y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones [2].

Para el caso específico de la UdeA, la seguridad y la salud se entiende como “un sistema que además de prevenir accidentes y enfermedades, es una forma en que, la alta dirección, los empleados, los docentes y los mismos estudiantes se comprometen a propiciar un ambiente de trabajo y aprendizaje seguro y saludable.” [3].

Como puede verse en estas definiciones se consideran acciones preventivas, de protección y prevención que apuntan al bienestar de los trabajadores como parte de una institución, tanto como desde sus particularidades como individuos. Lo que es de gran relevancia para este estudio, siempre que los cambios de modalidad y el desplazamiento del lugar de trabajo de la institución a las casas de los trabajadores, implica tener consideraciones precisas que no sólo aborden la seguridad y salud en el trabajo desde las disposiciones institucionales, sino que considere otras formas que pueden denominarse Teletrabajo o Trabajo desde casa, las cuales se definirán a continuación para tener mayor claridad sobre ellas.

Así pues, de acuerdo con la Ley 1221 de 2008 mediante el Decreto 884 de 2012, se entiende por Teletrabajo:

una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC– para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo [4].

En este sentido para que se pueda considerar Teletrabajo, se requiere la existencia de un acuerdo explícito entre el empleador y el trabajador. No obstante, debido a la inexistencia de regulación sobre el Trabajo en Casa y el creciente uso de éste en Colombia, el Ministerio del Trabajo emitió la Circular 0041 del 2 de junio del 2020, con la cual se dan los lineamientos básicos que se deben cumplir para el adecuado desarrollo del Trabajo en Casa. Tal como se puede evidenciar en las normativas, ambas figuras traen consigo

responsabilidades por parte del empleador en materia de contratación, seguridad y salud en el trabajo, esto debido a que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) debe cobijar a todos los trabajadores independiente de su forma de contratación o modalidad de ejecución.

Para el caso de la Universidad de Antioquia, por medio de la Resolución Rectoral 46838 del 12 de marzo de 2020, el teletrabajo se presenta como “una estrategia que permite implementar el uso de las tecnologías de la información en el marco de la ejecución de actividades laborales, sin que estas requieran presencia física del servidor dentro de la Universidad.” [5]. En este sentido, el Teletrabajo se entiende como una alternativa de flexibilización laboral que puede usarse por las instituciones y/o empresas para ampliar sus formas de vinculación y realización de la actividad profesional que siguiendo los lineamientos generales condicionados por los Ministerios nacionales de las Tics y del Trabajo, velen por el cumplimiento de responsabilidades laborales tanto por la empresa como por sus empleados.

Pese a que esta resolución en la UdeA es muy reciente, vale destacar que esta forma de trabajo viene ganando terreno en los campos laborales actuales, justificada en la reducción de índices de contaminación, la mejora en la movilidad de las ciudades, la apropiación del uso de nuevas tecnologías, la alternativa de lugares de trabajo que apuntan a una de las problemáticas de las instituciones ante la disposición limitada de puestos de trabajo, entre otras cualidades que implican la concertación entre empleadores y trabajadores, de tal modo que la figura de Teletrabajo se explicita en la forma contractual y por ende, se regule de acuerdo con las disposiciones señaladas en la Ley 1221 de 2008.

Por otra parte, existe una forma de trabajo similar denominada Trabajo en casa, la cual se define en la Circular 0021 del 17 de marzo de 2020 Ministerio del Trabajo, donde se señala que esta forma es ocasional, temporal o excepcional y puede darse en cualquier sector de la economía. Siendo diferente al Teletrabajo, al prescindir de los requisitos establecidos para éste. En efecto, el Trabajo en Casa implica que:

Una persona que tenga la condición de asalariado no se considera teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su

domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual. Para optar por esta modalidad, debe existir acuerdo entre el empleador y el trabajador [6].

De esta manera el trabajo en casa, como situación ocasional, temporal y excepcional, se constituye como una alternativa viable y enmarcada en el ordenamiento legal, para el desarrollo de las actividades laborales en la actual emergencia sanitaria, y por ende, también sirve como marco de comprensión para la caracterización propuesta en este estudio. Dicha caracterización parte de comprender que la percepción puede afectar la forma como las personas interactúan con los factores de riesgo en su trabajo, considerando que estos son poco dañinos para su salud, generando la sensación de tener control o conocimiento suficiente sobre ellos, lo que podría desencadenarse en un accidente. Para Gamarra (2014) “El primer paso para percibir un riesgo es reconocer la situación determinada como amenazante.” [7], en este sentido, percibir es adelantarse a los sucesos y determinar lo que puede ser una amenaza a la seguridad y salud de la persona misma. Es tomar conciencia e interpretar el entorno y los riesgos derivados del mismo.

En este contexto Alonso y Pozo (2002) plantean que la percepción del riesgo en el ámbito laboral es un elemento fundamental para entender las prácticas de trabajo inseguras de los trabajadores, donde se tienen en cuenta variables cognitivas y psicosociales, lo que indica que este proceso es producto de conocimientos previos, patrones culturales y factores del medio en el que las personas se desenvuelven [8]. Al respecto Alonso y Pozo [8] y Sjöberg [9] exponen que la conducta preventiva de los trabajadores se encuentra en función de la amenaza percibida y de los beneficios que pueda recibir por llevarla a cabo. De igual manera esta percepción depende también de la susceptibilidad y de la gravedad de las consecuencias que ellos mismos han percibido al experimentar un accidente laboral. Es decir, un trabajador tomará medidas de prevención dependiendo de su percepción de vulnerabilidad ante los riesgos.

Por tal razón, se espera que la caracterización sobre las condiciones laborales y de salud permita en primer lugar, el reconocimiento individual de las adecuaciones y cambios necesarios en el cambio de modalidad laboral de los

participantes de tal manera que los aprendizajes derivados de este estudio puedan usarse por ellos al momento de regresar a la modalidad presencial. Al tiempo, que permita derivar resultados generales que den cuenta de aspectos comunes o diferenciadores de este grupo de trabajadores y que den visos a la institución sobre los ajustes necesarios para mejorar las condiciones de realización del trabajo desde casa.

Metodología

Este estudio de enfoque observacional descriptivo se organizó en seis fases operacionales que dieron orden a las tareas de preparación, aplicación y análisis; las cuales se detallan a continuación:

Fase I. Revisión bibliográfica

Se inicia con la búsqueda bibliográfica acerca de Teletrabajo y Trabajo en casa en distintas bases de datos como son PubMed, Scielo, Google Académico y el repositorio institucional de la UdeA, adicionalmente se buscaron distintos cuestionarios de percepción de salud y evaluación de puestos de trabajo. Derivado de esta búsqueda se genera una propuesta de trabajo y se delimita el objetivo central de este estudio.

Fase II. Selección, diseño, prueba y ajuste de instrumentos

Durante la elaboración del trabajo se revisan algunos cuestionarios como encuestas de autopercepción de salud, métodos de evaluación de factores de riesgo ergonómico como RULA (Rapid Upper Limb Assessment) y REBA (Rapid Entire Body Assessment) y otros realizados por la OMS respecto a condiciones de salud, la OIT respecto a las condiciones laborales y a la caracterización estudiantil de la UdeA, respecto a los aspectos sociodemográficos.

Luego de esta revisión se elabora un documento que recoge los asuntos más pertinentes para el objetivo de este trabajo y se elabora la primera versión de una encuesta la cual es puesta a prueba durante el mes de agosto del 2021 con diez participantes que cumplían con los criterios de inclusión del estudio. Los resultados de esta prueba piloto sirvieron para medir el tiempo de aplicación, el grado de comprensión y complejidad en su diligenciamiento, procurando el ajuste de formato y de algunas de las preguntas, para facilitar su diligenciamiento

y optimizar la calidad de los datos a obtener. El resultado de la prueba piloto no fue incluido en la versión final, por lo que el total de respuestas analizadas corresponden únicamente con la versión ajustada y probada de la encuesta.

En consecuencia, se genera una encuesta en formato digital mediante el aplicativo de Cuestionario de Google (Anexo 1), la cual se compone de 58 preguntas distribuidas en seis apartados los cuales corresponden con:

- Presentación y descripción general del estudio: incluye objetivo, confidencialidad de la información y aceptación del diligenciamiento de la encuesta.
- Aspectos sociodemográficos: este apartado considera las subdivisiones de género, edad, estado civil, número de miembros en el hogar y nivel socioeconómico.
- Aspectos laborales: aquellos relacionados con el tipo de contratación y área de acción.
- Riesgos laborales: aquellos relacionados con las condiciones del puesto de trabajo, como son: iluminación, ruido, temperatura, aspectos biomecánicos y psicosociales.
- Salud. Riesgos y consumos: aspectos relacionados con las condiciones particulares de enfermedades de base, tratamientos médicos y consumo de medicamentos, alcohol, tabaco y drogas.
- Salud. Condiciones recientes: aquellos relacionados con la percepción particular de salud y síntomas (dolores de cabeza, musculares, cansancio, entre otras) en el último año.

Fase III. Vinculación de la población

La encuesta en formato digital fue compartida a diferentes bases de datos de profesores de la Universidad de Antioquia, mediante correos electrónicos y mensajes multimedia por medio de plataformas como WhatsApp. De tal manera que la participación en su diligenciamiento fuera totalmente voluntaria, garantizando el anonimato y confidencialidad de los y las participantes, pues en

ningún caso se recolectaron en la encuesta los datos de nombre, identificación u otro que posibilitara la personalización de los datos recolectados.

En este sentido, los criterios de inclusión para seleccionar los participantes fueron:

- Ser mayor de edad.
- Ser empleado de la Universidad de Antioquia, con un contrato vigente como docente (sin importar tipo de contratación) durante al menos el último año (2020-2021).
- Tener experiencia en labores de docencia en modalidad presencial.
- Tener labores de docencia en modalidad virtual en al menos los últimos 6 meses.

Fase IV. Recolección de la información

Durante los meses de septiembre a noviembre del año 2021 se aplicó la encuesta, recolectando un total de 48 respuesta que corresponden en todos los casos con los criterios de inclusión descritos anteriormente.

Fase V. Procesamiento o tratamiento de la información

Los datos recolectados se ordenaron en el programa Microsoft Excel teniendo en cuenta las respectivas variables del cuestionario. La información fue tabulada por las autoras de este estudio, verificando cada uno de los datos recibidos y separando la información por los bloques asignados en cada uno de los apartados, apuntando a un proceso más ágil y comprensible en el momento del análisis (Anexo 2).

Fase VI. Análisis de los resultados

La información ordenada del Excel se importa en el programa IBM SPSS Statistics 21 (Licencia activa de la Universidad de Antioquia), utilizando herramientas que permiten identificar medias, desviaciones estándar, medianas, rangos y cuces entre las variables. Posterior a la información sintética y cruzada que se deriva de este programa, se realiza la lectura de resultados, destacando aquellos con mayor relevancia y pertinencia con el objetivo central de este estudio.

Resultados

De acuerdo con las 48 respuestas recolectadas en la encuesta “Condiciones y percepciones respecto a la seguridad y salud en el trabajo de un grupo de profesores de la Universidad de Antioquia que trabajan desde casa debido a la emergencia sanitaria ocasionada por el Covid-19.”, se presentan los siguientes resultados.

Aspectos sociodemográficos

El 54.2% de las encuestas (26) fueron resueltas por mujeres, y el 45.8% (22) por hombres, para un total de 48 docentes evaluados.

Gráfico 1 Porcentaje de participantes por género.



Respecto al estrato socioeconómico, la mayoría de los participantes se ubican en los estratos 2 (23%), 3 (33,3%) y 4 (29%). Respecto a los estratos 1, 5 y 6 que juntos representan el 14,5% de los participantes.

Tabla 1 Estrato socioeconómico de los participantes

Estrato socioeconómico de los participantes		
Estrato	Frecuencia	Porcentaje
1	3	6,24%
2	11	23%
3	16	33,3%
4	14	29%
5	3	6,24%
6	1	2%
Total	48	100%

Respecto al tipo de vivienda, la mayoría de los participantes viven en vivienda arrendada (54%), mientras que el 14,6% lo hacen en propia y un 31,25% en vivienda familiar.

Tabla 2 Tipo de vivienda de los docentes evaluados

Tipo de vivienda de los docentes evaluados		
Tipo de vivienda	Frecuencia	Porcentaje
Arrendada	26	54%
Propia	7	14,6%
Familiar	15	31,25%
Total	48	100%

El mayor número de docentes evaluados se encontró en el rango de los 25 a 34 años (50%), seguida por el rango de 35 a 44 años (22.9%), y por el de 55 años o más, donde se obtuvo un 12.5% de aportación; la moda se ubicó en el rango de 25 a 34 años.

Tabla 3 Frecuencia por rangos de edad de docentes evaluados

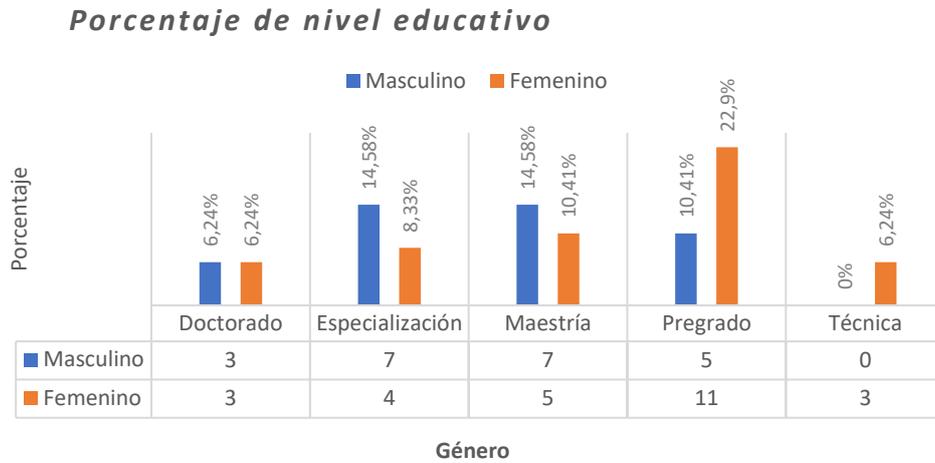
Frecuencia por rangos de edad de docentes evaluados		
Rangos	Frecuencia	Porcentaje
18-24 años	4	8,3%
25-34 años	24	50%
35-44 años	11	22,9%
45-54 años	3	6,3
>55 años	6	12,5%
Total	48	100%

En relación con el lugar de residencia el 81.25% de los participantes reside en el Valle de Aburrá, el 14.5% de los docentes viven en otros municipios de Antioquia. El 93.7% de los docentes encuestados manifestaron desempeñar sus funciones en las Sedes centrales de la Universidad de Antioquia, mientras el 6.25% lo hace en otros municipios: Carmen del Viboral, Caucasia, Sonsón, Amalfi, Apartadó y Santa fe de Antioquia.

El análisis del nivel educativo evidenció que el 33,31% contaba con estudios de pregrado, el 25% con maestría; el 22.9% tenían una especialización y el 12.5% eran docentes con estudios de doctorado. Solo el 6,24% tiene estudios técnicos. En cuanto al nivel educativo por género se pudo establecer que el número de hombres del estudio era mayor con respecto a las mujeres en los grados de maestría y especialización, mientras que las mujeres predominaron en el nivel de pregrado.

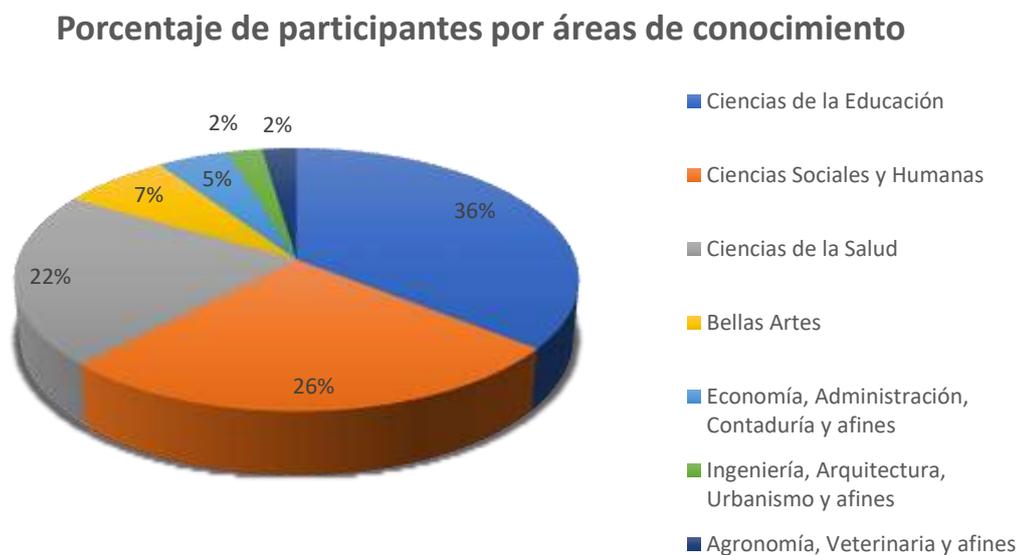
Percepción de condiciones laborales y salud en un grupo de profesores de la Universidad de Antioquia que realizaron teletrabajo o trabajo en casa debido a la emergencia sanitaria ocasionada por la Covid-19.

Gráfico 2 Porcentaje de nivel educativo



Respecto al área de conocimiento de los participantes el 31.25% desarrollan sus actividades docentes en el área de Ciencias de la Educación; y el 22.9% lo hacen en Ciencias Sociales y Humanas, seguidos por quienes realizan su labor docente en el área de Ciencias de la Salud (18.75%), Bellas Artes (6.25%), Economía, Administración, Contaduría y afines (4.16%), Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo y afines (2%) y Agronomía, Veterinaria y afines (2%).

Gráfico 3 Porcentaje de participantes por áreas de conocimiento



Según el tipo de contratación se encontró que el 31.25% de los profesores tienen un vínculo laboral con la Universidad de Antioquia mediante contrato laboral a término indefinido, igualmente el 31.25% lo hace por medio de contrato por

prestación de servicios, el 14.5% mediante contrato a término fijo y el 6.25% mediante contrato de cátedra. El 8.3% sostienen un doble vínculo laboral mediante contrato por prestación de servicios y contrato de cátedra.

Tabla 4 Frecuencia y tipo de contratación según grupo de edad

Edad	Tipo de contratación	Frecuencia
18 años a 24 años	Contrato a término indefinido	3
	Prestación de servicios	1
25 años a 34 años	Contrato a término fijo	2
	Contrato a término indefinido	6
	Contrato cátedra, Prestación de servicios	3
	Contrato por obra / labor	2
35 años a 44 años	Prestación de servicios	11
	Contrato a término fijo	2
	Contrato a término fijo, Contrato cátedra	1
	Contrato a término indefinido	1
	Contrato a término indefinido, Contrato cátedra	1
	Contrato cátedra	2
45 años a 54 años	Contrato cátedra, Prestación de servicios	1
	Prestación de servicios	3
	Contrato a término fijo	1
Más de 55	Contrato a término indefinido	2
	Contrato a término indefinido	3
	Contrato cátedra	1

Al cruzar los resultados sobre “tipo de contrato” con la “edad” del grupo de participantes, resulta que la mayoría (23%) de los docentes entre los 25 a 34 años tienen contratos por prestación de servicios y un 12,5% tienen contratos a término indefinido. Mientras que en el resto de los rangos de edad los resultados son variables, oscilando entre un 2% y 6% para cada tipo de contrato.

Condiciones del puesto de trabajo: ruido, iluminación y ventilación.

Fuente de iluminación

Para evaluar la fuente de iluminación se utilizaron tres preguntas que buscaban identificar la percepción de los docentes con respecto a esta condición de su espacio de trabajo. En primer lugar, se indagó por el tipo de fuente de iluminación, aquí el 45.8% indicó que contaba con una fuente de iluminación artificial mientras que el 25% tenían una fuente natural delante y el 2% contaban con iluminación natural detrás. Dentro del grupo también se manifestó el uso de

varias fuentes de manera simultánea, para este caso el 6.25% indicó que tenían una fuente artificial y también natural en frente. Del 16.6% que respondió tener una fuente artificial acompañada de fuente de luz natural detrás, solo el 2% contaba con fuente natural delante y detrás y en igual porcentaje contaban con fuente artificial y natural en frente y detrás.

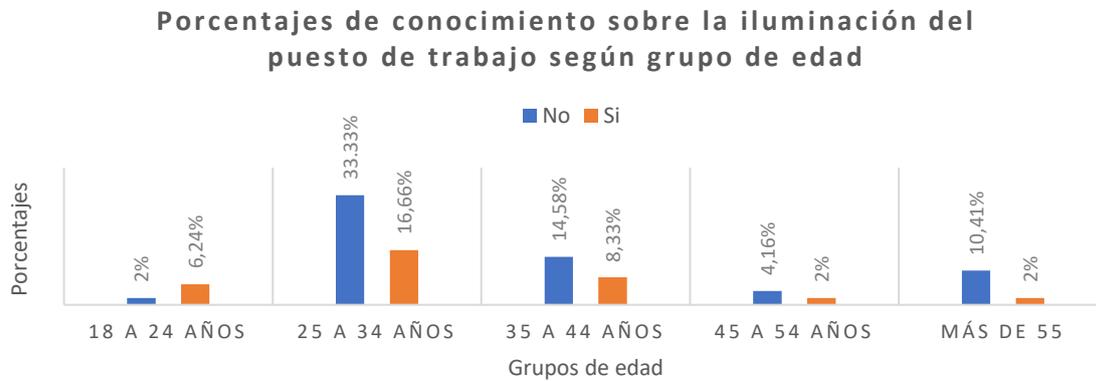
En segundo lugar, se intentó medir la percepción de los docentes con respecto a la fuente de iluminación en cuanto a la intensidad de iluminación recibida, encontrando que el 56.3% destacó que contaba con una fuente de iluminación buena, seguido del 14.6% que manifestó contar con un ambiente muy iluminado, el 12.5% indicó tener muy buena iluminación y el 8,3% indicó contar con una calidad de iluminación variable, solo el 2,1% manifestó tener un ambiente laboral de teletrabajo oscuro.

Tabla 5 *Porcentaje de conocimiento sobre iluminación adecuada en el lugar de trabajo*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	17	35,4
No	31	64,6
Total	48	100,0

Por último, se encontró el grado de conocimiento que tenían los docentes encuestados con respecto al grado de iluminación adecuado para su puesto de trabajo en casa; el 64, 4% de los encuestados manifestó no conocer el grado de iluminación adecuado para su puesto de trabajo en contraste con el 35,4% que indicaron si conocer este aspecto en particular. Al definir la relación del grado de conocimiento sobre este aspecto del puesto de trabajo por grupo de edades, se pudo establecer que el grupo de 25 a 34 años era el que tenía un mayor número de personas que desconocían este aspecto, y que solo en el grupo de 18 a 24 años eran mayoría los que decían conocer el nivel el grado de iluminación adecuada para el lugar de trabajo.

Gráfico 4 Porcentajes de conocimiento sobre la iluminación del puesto de trabajo según grupo de edad



Ruido

Para la evaluación de esta variable se direccionaron dos preguntas orientadas a identificar la percepción del grado de ruido de los docentes en su lugar de trabajo y también el conocimiento de los individuos con respecto al nivel de ruido aceptable dentro de su entorno laboral de teletrabajo o trabajo en casa.

Se encontró que el 8,3% manifestó trabajar en un ambiente con mucho ruido constante, frente al 39,6% que manifestó contar con un ambiente de teletrabajo con poco ruido. La mayoría en este caso representada por el 52,1% manifestó trabajar en un ambiente con ruido intermitente. Con respecto al conocimiento sobre el nivel de ruido adecuado para el puesto de trabajo remoto se encontró que el 58,3% desconocía este aspecto frente al 41,7% de los docentes que sostuvo conocer el nivel de ruido adecuado para su puesto de trabajo. Además, se pudo establecer la relación entre género y conocimiento sobre el nivel de ruido adecuado en el puesto de trabajo, encontrando que el 55% de las personas que informaron conocer el nivel de ruido adecuado eran mujeres frente al 45% de los hombres de este subgrupo.

Tabla 6 Conocimiento del nivel de ruido adecuado en puesto de trabajo por género

Género	Si	No	Total por género
Femenino	11	15	26
Masculino	9	13	22
Total por tipo de respuesta	20	28	48

Ventilación

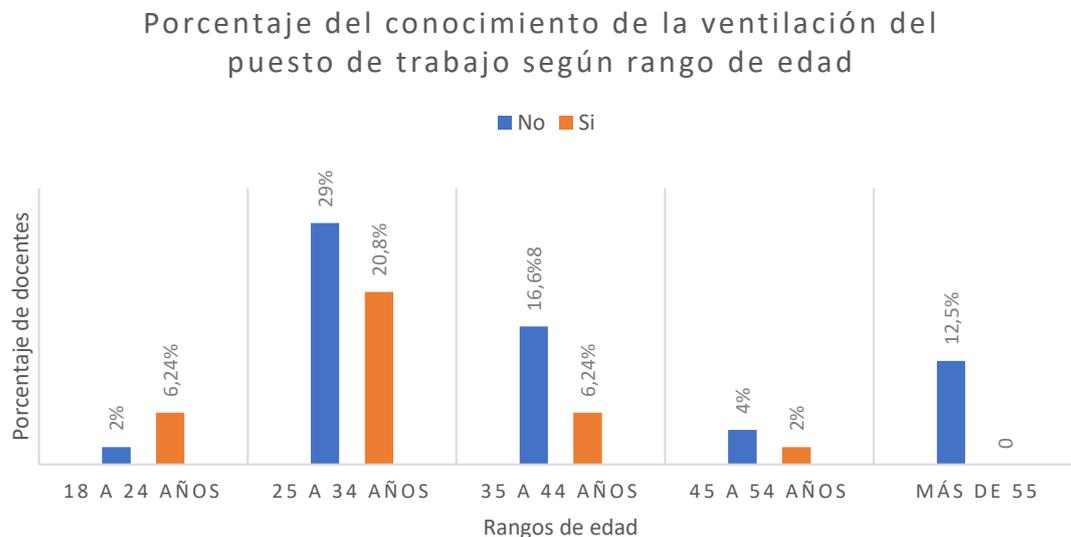
Para determinar las condiciones de ventilación del puesto de trabajo se consultó sobre el tipo de fuente de ventilación que disponían, su percepción ante este tipo de ventilación y si conocían la ventilación óptima para su lugar de trabajo. Se encontró que el 72% tenían una fuente de ventilación natural. El 17,9% que manifestó contar con una fuente de ventilación artificial, el 6,3% indicó tener ventilación artificial y natural, mientras que el 4,2% indicó no contar con ningún tipo de ventilación.

Tabla 7 Frecuencia según tipo de ventilación en los lugares de trabajo

Tipo de ventilación	Frecuencia
Natural (Ventana)	35
Artificial (Ventilador o aire acondicionado)	8
Artificial (Ventilador o aire acondicionado), Natural (Ventana)	3
No hay ventilación	2

De los participantes que indicaron contar con ventilación artificial el 50% manifestó que la ventilación de su puesto de trabajo era cálida, el 33% indicó que era fría y el otro 33% manifestó que disponía de temperatura variable. En el grupo de participantes que manifestaron contar con ventilación natural el 54,2% indicó que tenían temperatura cálida, frente al 8,5% que indicaron contar con temperatura fría y el 37% restante indicó que contaba con temperatura variable. Con respecto al conocimiento que tenían los participantes en cuanto a la temperatura adecuada para el ambiente de trabajo el 64,6% manifestó desconocer este aspecto frente al 35,4% de los participantes que indicó tener conocimientos sobre el valor de temperatura adecuado para el ambiente laboral.

Gráfico 5 Porcentaje del conocimiento de la ventilación del puesto de trabajo según rango de edad



Superficie de trabajo y equipos de cómputo

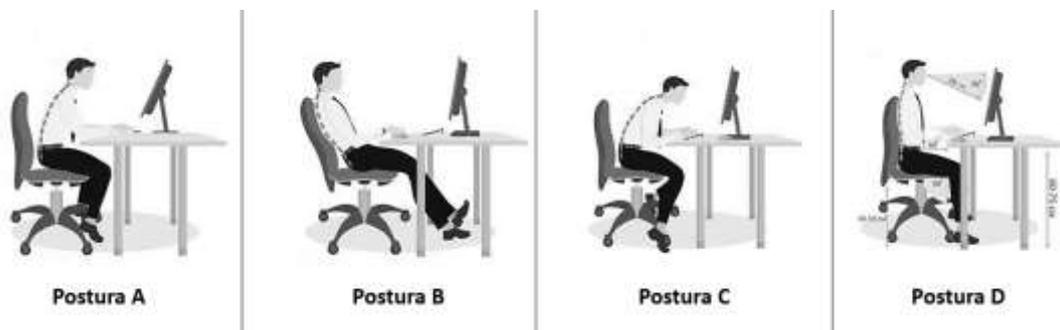
Se pudo establecer que el 79,2% contaba con escritorio como superficie de trabajo, seguido del 10,4% que tenía como superficie de trabajo una mesa de comedor, el 8,3% con una mesa auxiliar y solo el 2,1% tenía como superficie de trabajo la cama. Respecto a las alturas ajustables de las superficies de trabajo usadas, el 64,6% indicó no contar con una superficie ajustable frente al 35,4% que manifestó gozar de una superficie de trabajo ajustable. Respecto a la percepción de los docentes con respecto a la superficie de trabajo el 81,3 de los participantes indicó que tenían una superficie de trabajo adecuada, el 8,3% indicó tener una superficie muy adecuada y solo el 8,3% indicó contar con una superficie poco adecuada.

Tabla 8 Consideraciones sobre el puesto de trabajo

Consideraciones sobre el puesto de trabajo	Frecuencia
Adecuada	39
Inadecuada	1
Muy adecuada	4
Poco adecuada	4

En relación con el equipo de cómputo usado por los docentes para las actividades de teletrabajo se encontró que el 49,7% de los docentes usaba computador portátil, el 12,5% usaba computador de mesa con accesorios como teclados y mouses, el 10,4% alternaba entre el uso de portátil y computador de mesa con accesorios, el 8,3% de los participantes usaba portátil con accesorios y el 6,3% de los participantes usaba portátil con accesorios y computador de mesa con accesorios, ninguno de los participantes manifestó uso de celulares tabletas y smartphones de manera aislada para desempeñar sus actividades laborales.

Ilustración 1 Opciones de posturas asumidas durante las jornadas laborales



También se interrogó sobre la postura usada por los participantes para sentarse frente al equipo de cómputo encontrando que el 31,3% escogió la posición ergonómicamente correcta para sentarse frente al computador, el resto de los participantes optó por posiciones con algún vicio en la postura; teniendo un 22,9% que seleccionan al menos dos posturas durante su jornada laboral.

Tabla 9 Posturas seleccionadas por el grupo de participantes

Postura durante el mayor tiempo de trabajo	Frecuencia
Postura A	19
Postura A, Postura B	1
Postura A, Postura C	2
Postura A, Postura D	5
Postura B	2
Postura B, Postura C	1
Postura B, Postura D	2
Postura C	1
Postura D	15

Cantidad de profesores que recibieron asesoría o capacitación para realizar trabajo en casa.

Se consultó a los docentes del estudio aspectos claves para el desarrollo de jornadas de trabajo en modalidad remota. El 77,1% no recibió ningún tipo de asesoría o capacitación para la realización de trabajo en casa. También se consultó sobre capacitación recibida por parte de la universidad sobre los riesgos del trabajo en casa y como evitarlos a lo que el 87,5% de los participantes indicó que no había recibido ningún tipo de asesoría para tal fin.

Tabla 10 Frecuencia entre tipo de contrato y asesoría o capacitación por parte de la UdeA

Asesoría o capacitación de la UdeA sobre trabajo en casa	Tipo de contratación	Frecuencia
No	Contrato a término fijo	20
	Contrato a término indefinido	
	Contrato cátedra	
	Contrato por obra / labor	2
	Prestación de servicios	15
Si	Contrato a término fijo	1
	Contrato a término indefinido	9
	Contrato cátedra	1

El mayor número de personas (77%) que dicen no tener asesoría o capacitación por parte de la Universidad sobre el trabajo en casa, presentan mayor variedad en su tipo de contratación y son principalmente prestadores de servicios (31,25%), mientras que quienes dicen tener asesoría o capacitación presentan en su mayoría (18,75%) contratos a término indefinido.

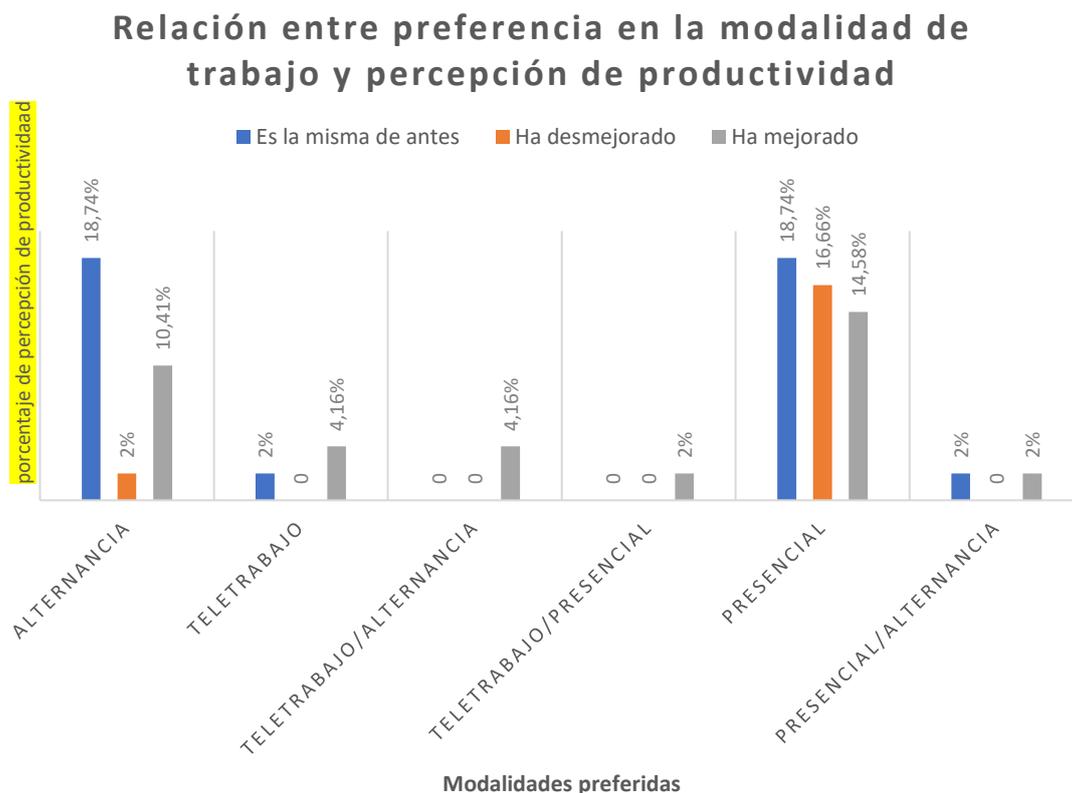
Modalidades de trabajo, percepción de productividad y motivación

Al indagar sobre la carga laboral se preguntó de manera específica a los participantes si consideraban que el trabajo en casa había aumentado su jornada de laboral, a lo que el 41,7% indicó que casi siempre lo consideraban, el 25% indicó que siempre lo consideraba así, el 16,7% sostuvo que algunas veces lo consideraba así, y solo el 8,3% indicó que nunca lo había considerado de esta manera. Se solicitó a los participantes indicar la modalidad de trabajo preferida entre trabajo presencial, teletrabajo y alternancia encontrando que el 50%

prefiere el trabajo presencial, solo el 6,3% de los participantes se inclinó por el teletrabajo y el 43,8% indicó preferir la alternancia entre ambas modalidades.

Respecto a la productividad laboral, el 41,7% indicó que se había mantenido igual con la realización de actividades laborales remotas, el 39,6% manifestó que había mejorado la productividad en las nuevas condiciones de trabajo y el 18,8% consideraron que había desmejorado. Finalmente, el último aspecto estudiado fue la motivación de los docentes en la modalidad de teletrabajo; el 33,3% indicó que solo a veces se sentían motivados, el 31,3% manifestó estarlo casi siempre, el 14,6% manifestó estar motivado pocas veces, en igual porcentaje manifestaron estarlo siempre y solo el 6,3% manifestó nunca encontrarse motivado con el teletrabajo.

Gráfico 6 Relación entre preferencia en la modalidad de trabajo y percepción de productividad



La percepción de mejora de la productividad en el teletrabajo o trabajo en casa se presenta en todas las elecciones de modalidad de trabajo, mientras que la percepción de que la productividad ha desmejorado se presenta en los casos

que la elección de modalidad es prioritariamente presencial y en segundo lugar de alternancia, lo que sugiere que quienes prefieren la modalidad presencial relacionan esta elección con que en esta modalidad la percepción de productividad puede ser más alta que en el trabajo remoto. (Ver Gráfico 6).

Tabla 11 *Relación entre motivación y productividad con el trabajo en casa*

Motivación con el trabajo en casa	Productividad	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	Es la misma de antes	1	6,25%
	Ha desmejorado	1	
	Ha mejorado	1	
A veces	Es la misma de antes	10	33,3%
	Ha desmejorado	2	
	Ha mejorado	4	
Pocas veces	Es la misma de antes	2	14,6%
	Ha desmejorado	5	
Casi siempre	Es la misma de antes	6	31,25%
	Ha mejorado	9	
Siempre	Es la misma de antes	1	14,6%
	Ha desmejorado	1	
	Ha mejorado	5	

Sobre el nivel de productividad el 50% consideran que ha mejorado, 41,6% consideran que es la misma de antes y 8,33% consideran que ha desmejorado. La relación entre motivación y productividad con el trabajo en casa muestra que el 20,8% de quienes se sienten motivados “a veces” consideran que su productividad es la misma de antes. El 18,75% de los que se sienten motivados “casi siempre” consideran que su productividad ha mejorado. Aunque la motivación es variada tiene mayores porcentajes entre “a veces” (33,3%) y “casi siempre” (31,25%), siendo “nunca” el porcentaje menor (6,25%).

Percepción de las condiciones de salud durante el periodo de trabajo en casa

Se les preguntó a los docentes sobre la percepción de salud actual con respecto a la del año anterior a lo que el 60,4% expresó que su estado de salud era más o menos igual al previo, el 22,9% manifestó que era algo peor y el 14,6% indicó que era mucho mejor. A la pregunta de cómo calificarían su estado de salud el día de hoy, el 64,6% indicó gozar de un buen estado de salud, el 16,7% reportó un muy buen estado de salud, el 16,7% manifestó regular estado de salud y solo el 2,1% indicó tener un mal estado de salud. En cuanto a sintomatología en

específico, el 27,1% manifestó haber tenido durante el último año molestias gastrointestinales; el 39,6% indicó molestias como cefalea o migraña, el 33,3% indicó haber tenido algún grado de insomnio o problemas de sueño, el 37,5% respondió de manera afirmativa a la presencia de dolores musculares o contracturas y el 70,8% manifestó haber presentado algún tipo de alteración emocional durante las últimas semanas relacionadas con su trabajo.

Tabla 12 Alteraciones emocionales por rangos de edad

Rangos de edad	Si	No	Total por edad
18 - 24 años	2	2	4
25 - 34 años	19	5	24
35 - 44 años	8	3	11
45 - 54 años	2	1	3
>55 años	3	3	6
Total por tipo de respuesta	34	14	48

En la respuesta sobre alteraciones emocionales por grupo de edad se evidencia que los docentes en el rango de 25 a 34 años fueron los que en mayor número reportaron haber experimentado algún tipo de alteración emocional durante las últimas semanas, relacionadas con el trabajo que venían realizando de manera remota. Además, de ello también es de anotar que en todos los rangos de edad el porcentaje de docentes que manifestaron este tipo de alteraciones frente a los que no, es igual o mayor.

Tabla 13 Percepción de salud de hace un año con la actual

Salud actual comparada con la de hace un año	Percepción de salud actual	Frecuencia	Porcentajes
Mucho mejor ahora que hace un año	Muy buena	4	8,33%
	Buena	1	2%
Algo mejor ahora que hace un año	Buena	2	4,1%
	Muy buena	1	2%
Más o menos igual que hace un año	Buena	26	54,1%
	Muy buena	2	4,1%
	Regular	1	2%
Algo peor ahora que hace un año	Buena	2	4,1%
	Mala	1	2%
	Muy buena	1	2%
	Regular	7	14,6%

Respecto a la percepción de salud actual con la de hace un año es en mayor porcentaje buena (54,1%) y se considera más o menos igual que hace un año. El resto de las percepciones son más variables.

Consumo de sustancias y actividad física durante el último año

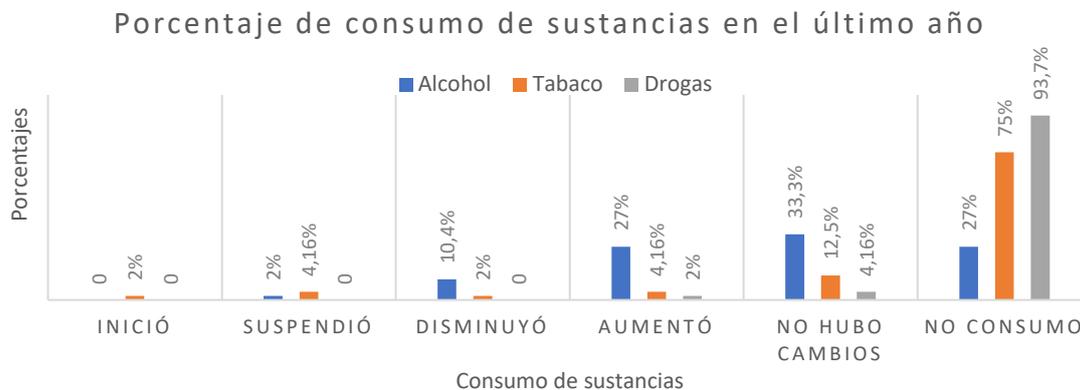
Con referencia al consumo de analgésicos para tratar dolores musculares o cefalea, el 72,9% respondió de manera afirmativa al consumo frecuente de analgésicos para tratar estos síntomas. Se identificó además que dentro del grupo de participantes los hombres fueron los que manifestaron en mayor número haber consumido de forma frecuente analgésicos para molestias musculares y cefalea.

Tabla 14 Consumo de analgésicos según el género

Género	Si	No	Total género
Femenino	16	10	26
Masculino	19	3	22
Total tipo de respuesta	35	13	48

Sobre el consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas durante el periodo de teletrabajo, se encontró que 27,1% de los docentes aumentó la ingesta de alcohol, el 33.3% manifestó que no hubo cambios en cuanto a su consumo, otro 27,1% de los docentes negó el consumo de alcohol durante el periodo de teletrabajo, el 8,3% indicó haber disminuido la ingesta de alcohol y el 4,2% indicó haber suspendido el consumo de esta sustancia. Para el tabaco se reportó que el 75% dicen no consumirlo, el 12,5% manifestó que no hubo cambios con el hábito tabáquico, el 4,2% manifestó aumento del consumo, el 2,1% manifestó haber iniciado su consumo durante el periodo de teletrabajo y el 4,2% indicó haber abandonado el tabaco durante el periodo de teletrabajo. Con respecto al consumo de drogas psicoactivas el 93.8% negó el consumo de alguna de estas sustancias, el 2.1% indicó haberlo aumentado y el 4,2% indicó que no presento cambios en el consumo de estas sustancias. (Ver gráfico 7).

Gráfico 7 *Porcentaje de consumo de sustancias en el último año*



Respecto al tipo de sustancias y consumos durante el último año, en la mayoría de los casos se reporta el no consumo de las tres sustancias, siendo el alcohol la sustancia con mayor consumo reportado. Respecto al consumo de tabaco y de sustancias psicoactivas estas tienen datos significativamente inferiores.

La consulta sobre las molestias presentadas en el último año muestra que en todos los casos son más las personas que dicen no presentar alguna de las molestias consultadas.

Tabla 15 *Molestias de salud presentadas en el último año*

Molestias de salud en el último año	Sí	No
Molestias gastrointestinales	13	35
Dolores de cabeza y/o migrañas	19	29
Insomnio problemas de sueño	16	32
Dolores musculares y contractuales	18	30

Además, respecto a la pregunta por la actividad física y deportiva en el último año los resultados muestran que en la mayoría de los casos disminuyó (31,3%), no hubo cambios (20,8%), suspendió (10,4%) o no realiza actividad deportiva (14,6%). Solo para el 16,7% la actividad física aumentó e inició en un 6,3%.

Gráfico 8 Porcentajes según actividad física y deportiva en el último año



Discusión y conclusiones

El objetivo principal del presente estudio fue caracterizar la percepción respecto a las condiciones laborales y de salud de un grupo de profesores de la Universidad de Antioquia (UdeA) que durante el 2021 realizaron teletrabajo o trabajo en casa debido a la emergencia sanitaria ocasionada por la Covid-19.

Respecto a las circunstancias que justificaron la realización de este estudio, donde se pusieron en juego los ajustes sobre las figuras laborales que se desempeñaban regularmente, dando lugar a formas que consideran el uso de herramientas virtuales y otras modalidades remotas que disminuyeron o reemplazaron la presencialidad, y que para el caso de los docentes participantes de este estudio se dieron de manera abrupta, donde el trabajo regular simplemente se trasladó a la virtualidad y condicionó su casa como nuevo espacio laboral, sin mayor mediación, preparación o capacitación al respecto. Situación que advierte la OIT (2020), cuando refiere que con el cambio abrupto que llevó a un gran número de organizaciones del trabajo en oficina al Teletrabajo se produjo sin tener en cuenta los requisitos en materia de salud y seguridad -que de otro modo se aplicarían en las instalaciones del empleador- con roles y responsabilidades claros para garantizar el bienestar físico y mental de los empleados. Destacando que las características físicas y ambientales de

la oficina en el hogar y los hábitos de trabajo conexos son fundamentales en la capacidad de los trabajadores para realizar sus tareas a distancia y con eficacia [12].

Se hace evidente que este es un aspecto para fortalecer en el marco de situaciones -como la ocasionada por la pandemia- que obligan a ampliar las modalidades y convenciones con las cuales se ha visto el trabajo docente, tornándose esta crisis sanitaria en una oportunidad para potenciar el Teletrabajo y el Trabajo en casa como alternativas que la Universidad de Antioquia puede sostener para su comunidad, apostando al aumento de esta modalidad de trabajo que teniendo vigencia gubernamental desde el año 2008, encuentra mayor resonancia en la actualidad. La situación encontrada en el presente estudio tiene su correlato en las apuestas recientes de la Universidad, donde la prueba piloto realizada en el año 2019 con 66 servidores administrativos y docentes se potencia ante la condición inmediata de distanciamiento social, apuntando a un proceso de “Formalización de Teletrabajo” en el 2021 y al cual, según cifras de la División de Talento Humano de esta institución, cuenta con 541 postulantes para esta modalidad [13]. Además, estas modalidades remotas toman un lugar más fuerte entre las modalidades consideradas por la UdeA, con un sitio actual de consulta y le reverberación del término en sus espacios de acción.

En cuanto a los aspectos sociodemográficos estos permitieron establecer la relación entre rango de edad, tipo de contratación y conocimiento de las condiciones de trabajo, encontrando que las personas en el rango de edad entre los 24 a 35 años son quienes presentan mayor cantidad de contratos de prestación de servicios, y además son quienes dicen desconocer en mayor medida las condiciones adecuadas para sus puestos de trabajo en términos de iluminación y ventilación: lo que sugiere que este tipo de contratación carece de procesos de capacitación o formación que permita a las personas conocer las condiciones adecuadas de sus puestos de trabajo para desempeñar sus ocupaciones diarias.

De manera particular, el desarrollo del presente estudio evidenció las percepciones sobre las condiciones actuales del puesto de trabajo y del estado

de salud de un grupo de 48 docentes en modalidad remota, así como algunos riesgos en el ejercicio de sus labores. Se destaca que las mujeres son mayoría en el grupo de contratos por prestación de servicios, mientras que los hombres lo son en el grupo de contrato a término indefinido. Si bien esto podría denotar un patrón de contratación por género, el número de participantes es muy limitado para ser concluyente. Sin embargo, al cotejar estas cifras con los números que reporta la UdeA respecto a su planta docente en la figura de profesores regulares, ocasionales y cátedra son mayoría los hombres, siendo la diferencia menos distante en la figura de ocasionalidad [11].

Respecto al reconocimiento de las condiciones óptimas del puesto de trabajo, para el caso específico del ruido la mayoría de los participantes indicó contar con un ambiente de trabajo con ruido intermitente y un pequeño grupo indicó que realiza sus actividades en un ambiente ruidoso. Al indagar sobre el conocimiento de los docentes sobre el grado de ruido para su lugar de trabajo la mayoría indicó desconocer este aspecto técnico, resaltando al igual que con el grado de iluminación, que los docentes participantes desconocen mayoritariamente estos aspectos fundamentales de su puesto de trabajo. Corroborándose este desconocimiento cuando se indagó sobre si conocían la ventilación adecuada, donde otra vez la mayoría indicó desconocer esta condición del puesto de trabajo en particular. Lo mismo sucede en cuanto al análisis sobre la percepción de la modalidad de trabajo, aquí llama la atención que la mayoría de los participantes manifestó no haber recibido ningún tipo de asesoría o capacitación para la realización de su trabajo desde casa, sobre sus riesgos y como evitarlos; lo cual puede incidir de manera directa en la adecuación del puesto de trabajo remoto y las condiciones óptimas para el ejercicio de su profesión en esta modalidad. Esto podría explicar el desconocimiento de los docentes sobre las condiciones técnicas adecuadas respecto al ruido, ventilación e iluminación de su puesto de trabajo en casa, dejando estas condiciones a la percepción de cada persona.

De esta manera se puede evidenciar que las condiciones del puesto de trabajo consultadas se circunscriben a la percepción particular de los docentes, quienes, al desconocer las condiciones técnicamente adecuadas para su puesto de trabajo, pueden obviar situaciones de riesgo para su salud y desempeño laboral.

Esto coincide con lo planteado por Alonso y Pozo quienes concluyen en su estudio que la importancia de considerar la percepción del riesgo como un elemento subjetivo, “dado que en él se conjuga no sólo el peligro real, sino también la percepción y valoración que el individuo hace de la situación peligrosa” [8]. Esta percepción subjetiva para el caso del estudio es inestimable en términos técnicos, porque no se contó con una verificación directa de los lugares físicos y las condiciones particulares que permitieran arrojar una medición precisa, por lo que queda acá la propuesta para que en acciones futuras se puedan valorar directamente los puestos de trabajo y derivar resultados más precisos que amplíen las percepciones subjetivas y apunten a una identificación del riesgo más objetiva.

Respecto a la percepción de productividad y a la carga laboral en su mayoría los docentes indicaron que consideraban que el teletrabajo había aumentado su jornada de trabajo y en contraste su productividad laboral se había mantenido igual; coincidiendo con Meo & Dabenigno (2020) quienes encontraron que entre 6 a 10 docentes encuestados manifestaron encontrarse desbordados con trabajo adicional que suponía el Teletrabajo [14]. Correspondiéndose este hallazgo con que la mayoría de los docentes indicó preferir el trabajo presencial y la alternancia sobre el Teletrabajo. En cuanto a la motivación de los docentes respecto al Teletrabajo el resultado fue muy segregado, encontrando que un tercio indicó encontrarse algunas veces motivado, sumado con los que se sentían motivados pocas veces alcanzaban casi la mitad de los participantes. Lo anterior es indicativo que el Teletrabajo se percibe como un tipo de trabajo que requiere de más carga laboral y productividad además de no ser muy motivador por parte de los docentes. En contraste con lo encontrado por Tapasco y Giraldo (2016) en su estudio sobre factores asociados a la disposición por el Teletrabajo entre docentes universitarios, quienes observaron que entre los profesores universitarios hay un interés manifiesto por Teletrabajar, dado que tan sólo un 11.2% no estaría dispuesto a hacerlo [15].

Al analizar la percepción de salud actual con la de hace un año, más de la mitad de los docentes considera que es buena y la considera más o menos igual que

hace un año. En contraste con este dato, un cuarto de los participantes indicó que tenían un estado de salud peor con respecto al año anterior.

En cuanto a sintomatología en específico durante el último año, más de dos tercios de los participantes manifestaron haber presentado algún tipo de alteración emocional, que puede guardar relación con las condiciones propias de la pandemia: aislamiento, cambios en las relaciones interpersonales, distanciamiento social y los mismos cambios en la modalidad de trabajo. Al analizar el reporte de alteraciones emocionales por grupo de edad, se evidencia que los docentes en el rango de 25 a 34 años fueron los que en mayor número reportaron haber experimentado algún tipo de alteración emocional durante las últimas semanas. Llama la atención que, a la consulta sobre las molestias presentadas en el último año, en todos los casos son más las personas que dicen no presentar alguna de las molestias consultadas, como son: dolor de cabeza o migraña, dolores musculares que pueden estar relacionados con posturas ergonómicamente incorrectas, insomnio o problemas de sueño y molestias gastrointestinales. Sin embargo, respecto al consumo de analgésicos para tratar las sintomatologías previamente interrogadas, los docentes en su mayoría indicaron haber aumentado la ingesta de analgésicos, lo cual es una manifestación de que existe algún grado de afectación en el estado de salud de los docentes.

De igual manera respecto al aumento del consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas un porcentaje considerable indicó haber aumentado el consumo del alcohol durante el periodo de Teletrabajo, mientras que con el tabaco y el uso de sustancias psicoactivas un porcentaje muy pequeño manifestó el aumento de su consumo, siendo las respuestas sobre el consumo de sustancias psicoactivas ínfimo en comparación con el tabaco y el alcohol. Acá se destaca particularmente el consumo de alcohol, porque éste según la Organización Panamericana de la Salud (2020) “entraña muchos riesgos agudos y crónicos para la salud y se lo vincula con un mayor riesgo de debilitamiento del sistema inmunitario” [16], lo que puede acrecentar los riesgos en la salud de quienes manifiestan aumento en su consumo. Además, llama la atención que en este estudio tal y como sucede en el realizado por la OPS en el 2020 sobre el

consumo de alcohol durante la pandemia de Covid-19 en América Latina y el Caribe, el consumo de alcohol se da en grupos etarios similares: en el estudio de la OPS se destacan los grupos de edad entre los 18 a 29 años con 31,2% y de 30 a 39 años con un 33,7% de consumo de alcohol [17], mientras que en este estudio el grupo de edad con mayor consumo fue entre los 25 a 34 años, siendo este grupo etario el de mayor prevalencia y en el cual se deben centrar las orientaciones respecto al riesgo del consumo de alcohol. Respecto a los efectos sobre la salud mental con las preguntas realizadas sobre las alteraciones de ánimo, sensaciones de nerviosismo, ansiedad, soledad, entre otras; si bien hay manifestaciones de malestar dentro de los docentes de la UdeA, igual que como sucede con el estudio de la OPS, son menos los casos en los que estas emociones pueden llegar a considerarse riesgosas por su regularidad o frecuencia [17].

En conclusión, si bien se pudo lograr la identificación de la mayoría de las condiciones de trabajo de los docentes que participaron en el presente estudio, así como su relación con las condiciones de salud, también se pudieron identificar varias limitantes durante su desarrollo. Una de ellas fue la poca participación de los docentes en las encuestas, que puede indicar no solo el desinterés de estos sobre sus propias condiciones de trabajo, sino también la sobrecarga de información en modalidad virtual que hizo del proceso de consulta -una aguja en un pajar de ofertas y consultas virtuales relacionadas con el Teletrabajo o Trabajo en casa-. En consecuencia, por tratarse de un número muy pequeño en relación con el cuerpo docente de la UdeA, estos resultados no pueden generalizar las condiciones propias de toda la población docente, sin embargo, apuntan a la reflexión y consideración de asesorías, capacitación u otras formas de acompañamiento para que la adecuación y adaptación a estas nuevas formas laborales, sea resuelta con mayor conocimiento y no solo por la intuición como logra reflejarse en este estudio.

Así pues, el desconocimiento de los docentes sobre las condiciones técnicas y físicas del puesto de trabajo dan cuenta solo de la percepción que ellos tienen de las mismas y dejan una incertidumbre sobre las condiciones reales de sus puestos de trabajo. Tampoco se cuenta con mucha literatura de referencia que

pueda ayudar a comparar estos resultados, dado que la modalidad de Teletrabajo en el quehacer docente se había dado en lógicas de educación virtual o digital con todas las adaptaciones tecnológicas y pedagógicas que esto puede suponer. Sin embargo, el marco de cuestión de este estudio recién emerge con la obligatoriedad de cambios en las modalidades y el condicionamiento que implicó la emergencia sanitaria. Sin embargo, los resultados y análisis aquí propuestos abren camino para fortalecer -desde la institucionalidad- los aspectos fundamentales para mejorar las condiciones de Teletrabajo y Trabajo en casa de sus empleados, así como también iniciar el acompañamiento con estrategias de prevención de enfermedades mentales y físicas que pudieran presentarse en el ejercicio de estas modalidades que se dan por fuera de ambientes adecuados por la institución para cada labor y con el desbordamiento en la jornada laboral que supuso la posibilidad de conexión remota.

Referencias Bibliográficas

1. J. Weller. La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/67), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). 2020.
2. Ministerio de Salud y Protección Social. Ley 1562, Art. 1. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Colombia, 11 julio del 2012.
3. Universidad de Antioquia. Acuerdo Superior 434 de 2015.
4. Presidencia de la República de Colombia. Decreto reglamentario 884 de 2012.
5. Universidad de Antioquia. Resolución Rectoral 46838 del 12 de marzo de 2020.
6. Ministerio de Trabajo. Circular 0021 del 17 de marzo del 2020, con base en la Ley 1221 de 2008, Art. 6, núm. 4. Medidas de protección al empleo en ocasión de la fase de contención de Covid-19 y de la declaración de emergencia sanitaria. Colombia. 2020.
7. Gamarra, J. H. Riesgo y percepción. Una mirada crítica. 2014.
8. Alonso Morillejo, E., Pozo, C. La percepción del riesgo en la prevención de accidentes laborales. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Ciencias Humanas y Sociales, Área de Psicología Social. Universidad de Almería. La Cañada de San Urbano, s/n. 04120-Almería. 2002. [Consultado octubre del 2021] Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/255634141_La_percepcion_del_riesgo_en_la_prevencion_de_accidentes_laborales
9. Sjöberg L. Factors in Risk Perception. Risk Anal ysis [Internet]. 2000;20(1-12). Available from: http://www.readcube.com/articles/10.1111%2F0272-4332.00001?r3_referer=wol&tracking_action=preview_click&show_checkout=1
10. Castillo, J. Condiciones de trabajo: un enfoque renovador de la sociología del trabajo. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas. 1990.
11. Universidad de Antioquia. Data UdeA. Información actualizada el 10 de mayo del 2021. [Consultado en noviembre del 2021]. Disponible en:

<https://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/institucional/data-udea/gestion/profesores>

12. Oficina Internacional del Trabajo -OIT. El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella – Guía práctica. 2020. [Consultado en octubre del 2021]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
13. Universidad de Antioquia. Transformación digital. Teletrabajo en la UdeA. División de Talento Humano. 2021 [Consultado en noviembre del 2021]. Disponible en: https://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/generales/interna!/ut/p/z0/fY69DolwFIVfRQbmVjCIY0OMCWHSxEAXcykVL0IL9GJ8fIHEwcXtfDk_OUyynEkDL6yB0BpoZy5kdlsPSbAVO56dzmnCRZSI4_5yzYI4YCmT_wPzAjbDIAWTyhrSb2J5b0eCdgo0-Bzclz1sp78ajSOkSa1ffE4jGHe3YwcKPRV6ZWg2FdZliwlunTdYWbdQpR2BgpVlt3oul9BY1j9l8QETbxkm/
14. Meo, A. Dabenigno, V. Teletrabajo docente durante el confinamiento por COVID-19 en Argentina. Condiciones materiales y perspectivas sobre la carga de trabajo, la responsabilidad social y la toma de decisiones. Revista de Sociología de la Educación-RASE, 14 (1), 103-127. 2020 [Consultado en septiembre del 2021] Disponible en: <http://dx.doi.org/10.7203/RASE.14.1.18221>
15. Tapasco, O. Giraldo, J. Factores asociados a la disposición por el Teletrabajo entre docentes universitarios. Ciencia & Trabajo | AÑO 18 | NÚMERO 56 | MAYO / AGOSTO 2016 | www.cienciaytrabajo.cl | 87/93
16. Organización Panamericana de la Salud. El alcohol y la COVID-19: lo que se debe saber. Washington, DC: OPS; 2020.
17. Organización Panamericana de la Salud. El consumo de alcohol durante la pandemia de COVID-19 en América Latina y el Caribe, 8 de septiembre del 2020. [Consultado en noviembre del 2021] Disponible en: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/53113>

Percepción de condiciones laborales y salud en un grupo de profesores de la Universidad de Antioquia que realizaron teletrabajo o trabajo en casa debido a la emergencia sanitaria ocasionada por la Covid-19.

Listado de anexos

Anexo 1:

Encuesta Condiciones y percepciones respecto a la seguridad y salud en el trabajo de un grupo de profesores de la Universidad de Antioquia que trabajan desde casa debido a la emergencia sanitaria ocasionada por el Covid-19. Disponible en: <https://forms.gle/RCc25gAAY9MFN6oVA>

Anexo 2:

Documento en Excel con información recolectada de la encuesta, verificada y ordenada de acuerdo con los aspectos considerados en la consulta. Disponible en: https://docs.google.com/spreadsheets/d/1Zxeh_AXPbma3fvAuEf5OHxsFSMOvgVTp/edit?usp=sharing&oid=103215671416746172564&rtpof=true&sd=true