



Universidad[®]
Católica
de Manizales

VIGILADA MINEDUCACIÓN

**DISEÑO DE UNA GUIA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y GESTIÓN DE
RIESGOS, EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SIMÓN
BOLÍVAR Y LA SEDE MANUELA BELTRÁN DE GUACARÍ QUE
DESARROLLAN SUS LABORES BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJO EN
CASA**

YIRLEAN RUIZ GUERRERO

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
CALI (VALLE DEL CAUCA)**

2022

DISEÑO DE UNA GUIA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RIESGOS, EN
LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SIMÓN BOLÍVAR Y LA SEDE
MANUELA BELTRÁN DE GUACARÍ QUE DESARROLLAN SUS LABORES BAJO
LA MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

YIRLEAN RUIZ GUERRERO

TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE ESPECIALISTA EN
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ASESORA:

PATRICIA ANDREA MARTOS

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
CALI (VALLE DEL CAUCA)

2022

Nota de Aceptación

Firma del Jurado

Firma del Jurado

Santiago de Cali, enero de 2022

TABLA DE CONTENIDO

1. Resumen.....	7
2. Antecedentes.....	9
3. Planeamiento del problema.....	14
3.1 Formulación de pregunta.....	16
4. Objetivos.....	17
4.1 Objetivo general.....	17
4.2 Objetivos específicos.....	17
5. Justificación.....	18
6. Marco referencial.....	20
6.1 Marco Teórico.....	20
6.2 Marco Conceptual.....	23
6.3 Marco Legal.....	28
6.4 Marco Contextual.....	30
7. Metodología.....	32
7.1 Tipo de estudio.....	32
7.2 Enfoque.....	32
7.3 Fuentes De Información y Técnica De recolección.....	33
7.3.1 Primarias.....	33
7.3.2 Secundarias.....	33
7.4 Procedimiento (Fases de la metodología)	34
8. Resultados, análisis y discusión	35
9. Conclusiones.....	60
10. Recomendaciones.....	62
11. Bibliografía.....	63
12. Anexos.....	66

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Marco legal.....	28
Tabla 2. Procedimiento (Fases de la metodología)	34

LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Sexo de los encuestados.....	35
Ilustración 2. Edad de los encuestados.....	36
Ilustración 3. Estado civil	36
Ilustración 4. Con quien convive	37
Ilustración 5. Formación profesional	37
Ilustración 6. Área de trabajo.....	38
Ilustración 7. Donde realiza su trabajo.....	39
Ilustración 8. Orden y aseo	40
Ilustración 9. Capacitación.....	40
Ilustración 10. Jornada	41
Ilustración 11. Medidas de prevención	42
Ilustración 12. Espacio de desinfección	42
Ilustración 13. Vacunación	43
Ilustración 14. Consulta al médico.....	43
Ilustración 15. Ruta de atención.....	44
Ilustración 16. Iluminación	45
Ilustración 17. Ventilación y temperatura.....	46
Ilustración 18. Ruido.....	46
Ilustración 19. Estado de las conexiones eléctricas	47
Ilustración 20. Silla	48
Ilustración 21. Postura correcta.....	48
Ilustración 22. Escritorio.....	49
Ilustración 23. Zonas de dolor osteomuscular	49
Ilustración 24. Botiquín de primeros auxilios	50
Ilustración 25. Capacitación en primeros auxilios	51
Ilustración 26. Espacio de salida.....	51
Ilustración 27. Persona líder	52
Ilustración 28. Punto de encuentro.....	53
Ilustración 29. Estructura jornada laboral	54
Ilustración 30. Computador	54
Ilustración 31. Actividades	55
Ilustración 32. Desconexión laboral.....	55
Ilustración 33. Pausas activas	56
Ilustración 34. Actividades que le gustan	57
Ilustración 35. Actividades domésticas.....	57
Ilustración 36. Manejo de las TICS	58
Ilustración 37. Descripción de la experiencia	59

1.RESUMEN

El trabajo en casa es una modalidad de trabajo que ha tenido un gran florecimiento en Colombia, impulsado por diferentes sectores empresariales y el gobierno nacional, por medio del Ministerio de las Tics y el Ministerio de Trabajo reconociendo que se puede realizar desde casa o cualquier lugar remoto, medida que ha sido muy rentable porque no limita a la persona a un solo espacio de oficina o lugar de trabajo, pero que ha traído nuevos retos y dificultades vistas desde el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Específicamente su implementación inicio, en el marco de la emergencia sanitaria mundial por el Covid-19, declarada como una enfermedad laboral directa con el decreto 676 del 2020, medida que llevo a gran parte de las personas del país al confinamiento total y por ende a evitar aglomeraciones, propias de los sistemas de transporte y los puntos de trabajo, el sector educativo en sus modalidades de primaria, secundaria y las universidades, tomaron esta modalidad apoyada por los medios tecnológicos como recurso de conexión entre docentes y estudiantes creando un canal directo de comunicación, desde allí y en medio de la incertidumbre se empezó a dar el trabajo en casa, resaltando que el trabajo en casa se implementó sin ningún tipo de preparación o previa adecuación por parte de los docentes para laborar desde casa, se puso en marcha como disposición de la circular 0041 del 2020, directriz guiada por el Ministerio de trabajo.

Con esta nueva normalidad llego también a nivel general en diferentes sectores, un descontento y en ocasiones afectaciones a la salud y vida familiar en cuanto a cómo se estaba llevando a cabo este trabajo en casa, referentes al aumento de las jornadas de trabajo, falta de desconexión laboral, dolores osteomusculares, afectaciones en la vida familiar de las personas que estaban trabajando desde casa, entre muchas otras.

Con este proyecto de grado se pretende develar desde la fuente que son los docentes, de la Institución Educativa Simón Bolívar y la sede Manuela Beltrán De Guacarí, como es el trabajo en casa, con el objetivo principal de identificar los peligros y valorar los riesgos del trabajo en casa, con una metodología exploratoria y cualitativa, se busca profundizar en esta problemática y dar apertura a otros estudios, además de fortalecer los diagnósticos desde la

seguridad y salud en el trabajo que permita el desarrollo de sistemas coherentes al tipo de riesgo, al contexto y a las actividades propias del trabajo en casa.

Palabras Clave: Trabajo en casa, teletrabajo, condiciones de trabajo, seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales.

2.ANTECEDENTES

La evolución del trabajo a lo largo de la historia ha sufrido cambios sustanciales que han tenido incidencia en cómo se desarrolla el trabajo en la actualidad, tanto en su estructura funcional, normativa, como el lugar donde se desempeña, creando una estructura que articula el trabajador, su actividad laboral, la productividad de su lugar de trabajo, su bienestar físico y psicosocial, entre otros; la última década ha sido testigo de cómo el trabajo se ha nutrido de diferentes corrientes que lo han hecho crecer y transformarse para tomar una dimensión más humana como lo es la gestión del talento humano, la ergonomía, la medicina del trabajo, la administración empresarial, la seguridad y salud en el trabajo que acompañado de otros sectores como la tecnología, el internet y la robótica nos muestran que el trabajo ya no está limitado a un solo espacio, por esto con este proyecto de grado se quiso exponer el trabajo visto desde un espacio diferente al habitual, donde los docentes de la Institución Educativa Simón Bolívar y la Sede Manuela Beltrán De Guacarí teniendo como contexto una emergencia sanitaria mundial por el Covid-19, se trasladaron a trabajar en casa.

Teniendo en cuenta lo anterior, se tomó como punto de partida, la definición de la Organización Internacional Del Trabajo (OIT) que describe al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. (OIT, 2004, Parr 2).

Es valioso mencionar que alrededor del mundo el concepto de trabajo ha ido cambiando para dignificar la labor que realiza cada persona por lo cual, la OIT también habla de un concepto que me parece importante resaltar y es el trabajo decente, que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se efectúa sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo. (OIT, 2004, Parr 3).

Para el desarrollo de este proyecto de grado, se tomó como fuente de información, proyectos investigativos nacionales e internacionales, que también vieron en el trabajo en casa o Home

office para otros países, una nueva forma de trabajar que se articula con los medios tecnológicos a la que había que investigar más y entender desde diferentes miradas. El primer trabajo que se consultó como referencia fue el de Alvarado Ferruzo (2020), quien realizó una investigación con el objetivo de identificar “la percepción de los colaboradores de la empresa Belcorp respecto al Home Office y su aplicación durante la coyuntura de la pandemia del virus COVID-19.” El cual recopila antecedentes del surgimiento del Home office, donde se manifiesta que es una nueva modalidad que tuvo sus inicios en la década de 1970, en Estados Unidos (E.E.U.U.), donde la idea original era llevar el trabajo a los colaboradores, como medida de reducción de la congestión por el tráfico, los viajes por trabajo y reducir el precio de la gasolina en zonas metropolitanas; debido a la crisis del petróleo de la época (Bailey & Kurland, 2002).

El home office o teletrabajo se define también como un método alternativo de trabajo que surge de la mejora en las tecnologías y su uso dentro de las organizaciones (Baruch, 2001). Específicamente, el término Telework o home office es definido en el Telework Enhancement Act of 2010 en la sección 2 apartado 6501 (3) emitido por el gobierno de los Estados Unidos de América como “un acuerdo laboral en el cual el empleado realiza sus actividades oficiales asignadas desde casa o cualquier otro sitio laboral que sea geográficamente conveniente a la residencia del empleado”.

Para Martínez y cols., (2007). El home office es el resultado de la integración eficiente de las TIC dentro de las organizaciones, lo cual ha permitido que el trabajo pueda desempeñarse en cualquier lugar brindando al empleado mayor flexibilidad en el desarrollo de sus actividades. En 2018 Arévalo, Cervantes, Hernandez & Ruiz, dieron un aporte muy importante que para lo que se ha vivido en el 2020 y 2021 con la pandemia y es que por medio del, “El Home Office se evita la aglomeración de personas en los espacios laborales y reduce la cantidad de personas que se movilizan en el transporte público”,

Continuando por esta línea, el trabajo investigativo desarrollado por Cartagena Mejía y Narváez Bedoya (2020), como opción de grado para la especialización en seguridad y salud en el trabajo, aportó a esta investigación de manera significativa para tener una dimensión del trabajo en casa abordado desde el riesgo ergonómico, proyecto que tiene como nombre “Diseño de una guía técnica para gestionar el riesgo ergonómico de los docentes de una institución de educación que desarrollan sus labores bajo la modalidad de trabajo en casa” en

el cual se tuvo en cuenta el estudio de Heidari et al., (2019) que afirmó que, si bien los computadores y dispositivos portátiles contribuyen al bienestar y al trabajo, también son los causantes de diferentes desórdenes músculo-esqueléticos graves. En su estudio describe que se han desarrollado investigaciones del riesgo ergonómico, mediante el análisis de computadoras portátiles y de escritorio en diferente contexto, pero pocos son los estudios en el hogar. Resalta en sus resultados la ergonomía en computadoras portátiles es diferente a la computadora de escritorio; lo anterior debido a que son utilizados en diferentes lugares como muebles, sillas y en el suelo, no necesariamente en una mesa específica, esto ha causado lesiones irreversibles y crónicas en órganos presurizados (13).

Por su lado Moreno De Luca & Jiménez Prada, (2013) desarrollaron un estudio que buscaba comprender el estado actual del trabajo en casa y los factores de riesgo psicosocial. Esta investigación empleó la entrevista semiestructurada y el diario de campo. Sus resultados muestran la necesidad de asegurar una buena conectividad de los trabajadores en sus hogares, debido a que la ausencia de esta genera ansiedad, tensión y sensación de pérdida de tiempo. También identifica que es necesario un mayor acompañamiento de las ARL en el desarrollo del trabajo bajo esta modalidad; lo anterior, debido a que el trabajo en casa tiene riesgos propios con unas particularidades basadas en la forma de trabajo.

Como lo dicen Dalmau & Ferrer, (2015) existen algunas definiciones en el marco de los riesgos en el trabajo en casa que se deben tener en cuenta:

- Tecnoestrés: es un tipo de estrés que se da a causa a la exposición prolongada al uso de las TICs (internet, telefonía móvil, televisión digital, entre otros).
- Tecnoansiedad: es un tipo de tecnoestrés en el cual la persona tiene altos niveles de activación fisiológica no placente, lo cual genera tensión y malestar por el uso de las TICs.
- Tecnofatiga: es un sentimiento de cansancio y agotamiento mental y cognitivo por el uso de las TICs, entre ellos el síndrome de la fatiga informática.
- Tecno adicción: adicción a las tecnologías, esta se da por el sentimiento de placer y bienestar que esta le proporciona a la persona.
- Nomofobia: miedo irracional a estar sin teléfono móvil. Esta genera una sensación de incomunicación.

Otra investigación que tiene en cuenta los efectos del uso prolongado de las tecnologías en el trabajo en casa es la de Muñoz Poblete & Vanegas López, (2012) que describen una prevalencia de síntomas en personas que laboran frente a pantallas, como lo son en la: Región dorsal, Región lumbar, Hombro derecho, Hombro izquierdo, Codo antebrazo derecho, Codo antebrazo izquierdo, Dedos y Zona cervical.

Con esta nueva modalidad de trabajo en casa, nacen conceptos asociados a la sobrecarga laboral, que fueron tomados en cuenta para plantear el eje central del trabajo investigativo de Urrutia Cifuentes, Fernández Correa, Pinzón Ortiz, Martínez Pineda Y Archila Santamaria (2020), llamado “Cambios Y Estrés Laboral En Empleados Que Realizan Trabajo En Casa”, en el cual pude comprender que es fundamental considerar las características del trabajo y las demandas laborales, para poder dimensionar el estrés laboral cuando se trabaja en casa. Como lo manifiestan Morris y Maisto (2014) el estrés es “un estado de tensión psicológica; como cualquier demanda ambiental que crea un estado de tensión o amenaza y requiere realizar un cambio o adaptación y, define el esfuerzo que se hace al afrontar el estrés (...) Estrés extremo, es definido como un alejamiento radical de la vida cotidiana, de forma tal que la persona no puede continuar su vida como antes y en algunos casos, nunca se recupera del todo” (Morris y Maisto, 2014, p363, 381).

Chávez (2015) dice que, el estrés laboral “suele ser causado por diversas condiciones en el trabajo. Hoy en día, está presente en una gran cantidad de organizaciones. Algunas de las causas más comunes de estrés son: sobrecarga de trabajo, presiones de tiempo, supervisión deficiente o inadecuada para las características del personal, condiciones medioambientales poco favorables como, por ejemplo, ruido excesivo. Además, hay otros factores para considerar como: ambigüedad de roles, condiciones físicas peligrosas, diferencias en los valores de los trabajadores y los de la compañía, cambios violentos, noticias de recorte, diferencias entre la responsabilidad y la 7 autoridad, preocupación por el bienestar financiero y amenazas a la seguridad del empleo”. (Chávez, 2015, p60).

Finalmente, la teoría Maslow (1964) citado por Peña, Humberto & Villón, Sabina (2018) sobre la jerarquía de necesidades; permite abordar el trabajo en casa desde una perspectiva humanizadora, que deja ver en el ser humano sus potencialidades y necesidades, “clasificó la motivación humana orientándola hacia una perspectiva intrínseca inherente al individuo, jerarquizando estas necesidades en dos categorías: Categoría necesidades primarias, en las

que clasifica dos niveles; el primer nivel: necesidades fisiológicas tales como: alimentación, sueño y reposo, abrigo o deseo sexual; y el segundo nivel: necesidades de seguridad en las que se busca proteger contra amenaza o peligro; denominando las necesidades básicas que vienen a garantizar la supervivencia y seguridad del individuo y la Categoría de necesidades secundarias: clasificadas en tres niveles, el primer nivel: necesidades sociales se encuentran ligadas a la forma de actuar del individuo en sociedad, donde se involucran el afecto, la aceptación, la participación, la amistad y el amor; el segundo nivel: las necesidades de autoestima, es la valoración que el propio individuo realiza de sí mismo. Así mismo en el tercer nivel: las necesidades de autorrealización: en las que se conduce al individuo a desarrollar su máximo potencial y a superarse como seres humanos” (p 183)

3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Es importante destacar que, en el espacio laboral nacional, se han venido dando cambios significativos, impulsados por la globalización de mundo y el uso de las tecnologías de la información, que invitaban a trabajar de una forma diferente, para lo cual se empezó a dar el teletrabajo, de manera parcial y en diferentes sectores económicos, posteriormente llega el trabajo en casa, como medida para cuidar la vida de las personas y conservar los empleos, a causa la emergencia sanitaria mundial por el virus Covid-19 el cual inicio en Wuhan (China) a finales del 2019, este virus ha hecho que toda la estructura funcional del mundo se detenga y avance a una transformación, donde todos los sectores de la sociedad y la economía se han visto afectados, para lo cual surgieron estrategias y políticas que respondieron a la situación actual como una manera de continuar la vida de una forma distinta, lo que hizo que las empresas tanto públicas como privadas tuvieran una metamorfosis, para adaptarse a la pandemia lo que influyó directamente en el desarrollo de la vida de las personas.

Al igual que el mundo entero, nuestro país se enfrentó a retos muy importantes que ponían los ejes centrales de la sociedad, la familia, la salud, la educación y el trabajo en peligro, para lo cual el confinamiento, el distanciamiento social y el lavado de manos fueron medidas que se establecieron para preservar primero la salud, la vida y segundo toda la estructura de la sociedad y la economía, con la decisión del Gobierno Nacional y el Ministerio de Trabajo de optar por la implementación del trabajo en casa, para evitar el contagio masivo y que se vuelva imposible de controlar, entonces las autoridades mundiales y nacionales decretaron las cuarentenas obligatorias, donde las empresas enviaron gran parte de su personal a trabajar desde casa, el sector educativo tanto primaria, secundaria como las universidades asumieron las clases virtuales.

Teniendo en cuenta estudios realizados por el Ministerio de Trabajo, se estima que en el pico de la pandemia, cerca de 4 millones de colombianos realizaron sus labores bajo esta modalidad, de estos, cerca de 900 mil fueron servidores públicos; además según lo investigado el 57% de los trabajadores aseguran que sus jornadas laborales se incrementaron más allá de las 8 horas diarias, el 93% de las personas realiza labores domésticas mientras labora, lo que muestra que no hay una separación clara entre la vida familiar y laboral, así mismo solo el 50 % de los trabajadores dice que logra conciliar la vida familiar con la laboral,

por lo que después de diferentes revisiones a las leyes que hacen referencia nace la ley 2088 del 12 de mayo de 2021 "Por La Cual Se Regula El Trabajo En Casa Y Se Dictan Otras Disposiciones".

Esta emergencia sanitaria hizo que el uso de las tecnologías se volvieran un recurso indispensable, pero al ser una medida que se tomó de manera extraordinaria, no hubo una correcta planeación y por ende ejecución de dicho trabajo en casa; de modo que fue posible percibir, que las condiciones y las funciones de trabajo que estaban asignadas en los lugares de trabajo, cambiaron sustancialmente, para lo cual situándonos en el sector de la educación, que es el eje central de este proyecto, los docentes se enfrentaron a el cambio de lugar de trabajo, trasladándose a sus viviendas, para desempeñar un papel laboral y familiar, entre otros lo que se tradujo en carga laboral, diferentes deberes, jornada más extensa, así como el cambio de plan de trabajo para adaptarlo a los medios tecnológicos y a las condiciones que tenían los estudiantes, afectando la salud mental y física de los docentes.

En consecuencia, es posible afirmar que las instituciones educativas han puesto en práctica esta modalidad, como medio para que los estudiantes, no tengan un retroceso en su aprendizaje y los docentes continúen su proceso de enseñanza, es importante destacar que el trabajo en casa cuenta con diferentes riesgos laborales, donde revisando detenidamente como se desarrolla el trabajo en casa y pensando en cómo se implementó se pueden mencionar, según la Guía GTC-45, peligros de tipo:

- Físico por ruido e iluminación
- Biomecánico por posturas prolongadas y movimiento repetitivo
- Biológicos por el virus Covid-19
- Psicosocial por características de la organización del trabajo, características del grupo social del trabajo, condiciones de la tarea y jornada de la tarea.
- Condiciones de seguridad por peligro locativo y tecnológico
- Fenómenos naturales donde es pertinente que las personas que estén trabajando desde casa tengan conocimiento de medidas de reacción y prevención en caso de presentarse una emergencia de este tipo.

Por consiguiente, con la gestión de los riesgos, es posible tomar medidas que permitan hacer los controles oportunos, para evitar la materialización de los peligros en los docentes, para lo

cual es pertinente que los docentes cuenten una matriz de peligros y valoración de riesgos que les permita conocer las diferentes condiciones a las que están expuestos trabajando en casa, para hacer su trabajo de manera más consiente, así mismo que puedan tener una guía estructurada que les permita conocer la normatividad que hace referencia al trabajo en casa y les explique teniendo en cuenta los peligros y riesgos valorados como trabajar en casa de manera segura y saludable.

3.1 FORMULACIÓN DE LA PREGUNTA PROBLEMA:

Cuáles son los peligros del trabajo en casa que generan mayor riesgo para los docentes de la Institución Educativa Simón Bolívar y la Sede Manuela Beltrán de Guacará.

4. OBJETIVOS

4.1 GENERAL

Diseñar una guía para la identificación y gestión de los riesgos del trabajo en casa, en los docentes de la Institución Educativa Simón Bolívar y la Sede Manuela Beltrán de Guacarí.

4.2 ESPECÍFICOS

Implementar una metodología que permita la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos, con base en la guía GTC-45 del 2012 para los docentes de la Institución Educativa Simón Bolívar y la Sede Manuela Beltrán de Guacarí que están trabajando en casa.

Generar un plan de acción que permita mitigar los peligros y riesgos, del trabajo en casa para los docentes de la Institución Educativa Simón Bolívar y la Sede Manuela Beltrán de Guacarí.

5. JUSTIFICACIÓN

En este trabajo de grado se expuso, un proyecto de investigación con una metodología cualitativa y un enfoque exploratorio, que busca a corto plazo la identificación y gestión de los riesgos que presentan los docentes de la Institución Educativa Simón Bolívar y la Sede Manuela Beltrán De Guacarí al estar trabajando en casa, a mediano plazo resaltar la labor de los docentes que asumieron la gran responsabilidad de seguir construyendo conocimiento en sus estudiantes, en el marco de la crisis mundial que se vive por la pandemia producida por el COVID-19, así mismo visualizar los riesgos y afectaciones a la salud que tiene este trabajo desde sus domicilios, esta emergencia hizo que la seguridad y salud en el trabajo, tomara gran relevancia entre las personas y para preservar la vida de todos los trabajadores, así como los puestos de trabajo fueron trasladados a las viviendas, en muchos casos, de manera abrupta y desestructurada, trayendo consigo todo un cambio en la dinámica laboral y familiar, afectando de manera importante, su calidad de vida y bienestar integral.

Así mismo, a largo plazo y con apoyo de la ley 2088 del 12 de mayo de 2021, que regula el trabajo en casa, que se tenga un plan de acción para saber qué medidas tomar y cómo gestionar dicho trabajo en casa, teniendo en cuenta los diferentes peligros y riesgos que se puedan presentar, además, que en un futuro las personas dispongan de estrategias para que este trabajo en casa sea desarrollado con eficacia y que no presente peligros significativos a la salud y seguridad de las personas que lo desarrollen.

Es importante destacar que esta nueva medida, llevó a los docentes a un proceso de adaptación, donde los diferentes noticieros informaban un nuevo virus de propagación masiva y altamente contagioso, en este sentido como nuevo reto buscar un lugar de la casa adecuado, para empezar a impartir las clases, donde es pertinente decir que inicialmente el proceso fue complejo, tanto para los docentes como para los estudiantes, algunos profesores no tenían un completo dominio de las TICS, las conexiones a internet en diferentes sectores del municipio son deficientes y se desconectaban constantemente, los estudiantes en un gran porcentaje no contaban con computadores y así mismo no había un conocimiento generalizado de las nuevas plataformas para reuniones virtuales. Es decir, el hecho de que los docentes se hayan visto obligados a mantener el trabajo desde sus casas de manera prolongada, abre la posibilidad de que esté en algunas ocasiones marcado por el deterioro de la salud, por la sobrecarga laboral, los conflictos familiares, la incertidumbre y el miedo,

entre otros; que, de no ser atendido oportunamente, puede desencadenar en situaciones de alto riesgo, que afecten de manera importante al trabajador, su familia, sus alumnos y a la institución educativa.

Con la realización de este proyecto de grado, se quiere aportar de manera significativa, en el reconocimiento del trabajo en casa y todo lo que implica, donde al estar en casa algunos empleadores, creen no se deben tener también medidas importantes de promoción y prevención del riesgo adaptado al hogar, para lo cual es fundamental, un proceso de reinducción a las actividades, tener una rutina para las actividades de trabajo, jornada y flexibilización horaria, reconocer y resaltar la labor que hacen los docentes, así mismo que se fortalezcan las competencias de los docentes con un plan de capacitación integral enfocado al trabajo en casa y finalmente conciliar con el trabajador el desarrollo de las actividades laborales.

En síntesis, resaltar que como su metodología lo dice es un tema nuevo o poco estudiado que surgió de las condiciones extraordinarias que vive el mundo, por lo cual primero que todo desde la seguridad y salud en el trabajo es interesante abrir los caminos a investigaciones que aporten y sean una guía práctica de como trabajar en casa y contrarresten los peligros o situaciones que allí se presenten, enfocado desde la prevención del riesgo; este proyecto da una mirada diferente al trabajo en casa, por la población que trabaja, entendiendo que este tipo de investigaciones en el sector educativo son muy pocas, por lo cual permite que la seguridad y salud en el trabajo sea abordado desde la perspectiva, del sentir y vivir de los docentes que laboran en casa y preocupados por su bienestar se estudie la materialización de los riesgos dirigidos a la identificación para finalmente tener un plan de acción que mejore sus condiciones y les proporcione bienestar laboral integral.

6. MARCO REFERENCIAL

6.1 MARCO TEÓRICO

El proyecto se enfocó en reconocer la nueva modalidad del trabajo en casa o también llamado home office, distinguir los diferentes autores que han expuesto su punto de vista, entendiéndola como una medida que usa las TICS, de manera extemporánea que permite salvaguardar el trabajo y trasladarlo al domicilio de cada persona, permitiendo que los colaboradores no tengan que desplazarse hasta su lugar de trabajo y exponerse a estar en peligro de un posible contagio del virus Covid-19; distinguiendo que jurídicamente y en su estructura es diferente al teletrabajo, que ya está reglamentado y era una modalidad que ya utilizaban algunas empresas.

Como principal motor de búsqueda usé la base de datos de la Universidad Católica De Manizales, la biblioteca digital eLibro, donde quiero destacar los libros:

- El Trabajo decente de Mertens, L. Brown, F. y Martínez, D. (2005).
- Educación y tecnologías de Martí Arias, J. (2017).
- “Gestionar Sin Estar, Desafíos En Tiempos De Home Office” Alles Martha Alicia (2020).

Inicialmente, resaltar el concepto trabajo decente, que en su sola mención nos invita, a una dimensión de trabajo que se interesa por el desarrollo del trabajo digno para Mertens, L. Brown, F. y Martínez, D. (2005), El trabajo decente, es un concepto que está basado en un empleo de calidad que nos permita un ingreso adecuado a nuestras necesidades y a nuestros proyectos personales y familiares, que nos ofrezca protección frente a los riesgos y en la posterior etapa de inactividad por razón de la edad; un trabajo en el que las relaciones entre cada uno de nosotros y nuestro empleador estén debidamente reguladas por la ley, especialmente en lo atinente a nuestros derechos fundamentales, y autorreguladas mediante acuerdos negociados en un proceso de diálogo social a diferentes niveles, lo que implica el pleno ejercicio del derecho de libertad sindical, así como la fortaleza de las diferentes instituciones de la administración del trabajo y de las organizaciones de los actores sociales; es decir, lo que todos queremos es tener un trabajo decente.(15)

Por otro lado, Martí Arias, J. (2017) en su libro manifiesta la relevancia que tiene la tecnología aplicada al ámbito de la educación, sostiene que la sociedad de la información y el conocimiento, la ciencia, la tecnología y la educación se deben replantear sus objetivos, metas, sus pedagogías y didácticas si quieren cumplir con su misión principal en el siglo XXI: brindar satisfacción a las necesidades del hombre y librar una fuerte lucha por evitar la destrucción del planeta en que vivimos. Las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), están permitiendo ofrecer una formación de calidad a una amplia variedad y cantidad de personas, en cualquier momento e independientemente del lugar donde TIC se encuentren. En una sociedad sustentada en el conocimiento y el saber, los nuevos avances tecnológicos propician y potencian los cambios cualitativos y cuantitativos en el ámbito de la educación superior. (21)

Martí Arias, J. (2017), comprende el nuevo papel de profesores y alumnos Para la UNESCO y la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OECD), la aplicación de las Tecnologías a la Educación se ha convertido en una nueva característica de la enseñanza profesional. Esto obliga al profesor a comprender el potencial pedagógico de esta herramienta, capacitarse y a ser capaz de integrarla de forma eficiente al proceso de enseñanza-aprendizaje. Además, estos organismos internacionales, dan por superada la enseñanza como una competencia individual para convertirla en un proceso grupal y cooperativo dentro del ámbito de las escuelas como organizaciones que aprenden. Bajo esta concepción, los profesores deberán enriquecer sus conocimientos teórico-prácticos y la gestión pedagógica con las experiencias de otros, basar sus decisiones en las características del entorno donde se desempeñan y tener un papel más participativo y protagónico en la gestión del sistema académico.(23)

Consecuentemente, los profesores no pueden concebirse ni actuar en lo adelante como meros transmisores de conocimiento, sino que deben asumir el nuevo papel de facilitadores y guías de alumnos, orientando su trabajo para servir de tutores y conductores de los estudiantes y que éstos aprendan según su propio ritmo de aprendizaje y sus conocimientos previos. (25)

Tomando una mirada más actualizada del mundo laboral, desde la nueva perspectiva del trabajo en casa, contrastada con lo que es la globalización, la emergencia sanitaria que vive el mundo con la pandemia Covid-19, y la educación que se enfrenta también al reto de la virtualidad, Alles Martha Alicia (2020); propone analizar el home office como una realidad

y gestionar sin estar como un reto que implicará, para muchas empresas y personas, pasar de una cultura con baja orientación al trabajo a distancia a una cultura con alta orientación al trabajo a distancia.

Para Alles Martha (2020), el término “home office”, que a partir de una traducción literal significa: trabajar en el hogar o desde el hogar. Sugiere un concepto más amplio. Podríamos incluir al teletrabajador y también a personas que trabajan en forma independiente, que ya trabajaban desde su hogar o que, pudiendo desempeñarse en otro ámbito, lo hacen desde sus domicilios particulares.(12)

De igual manera Alles Martha (2020), expone, que el trabajo a distancia, requiere tener conocimientos digitales, es decir considerar algunos aspectos relevantes que pueden sintetizarse en dos grandes categorías: recursos tecnológicos de diversa índole, junto con personas adecuadamente formadas. Dos conceptos podrían, de algún modo, simplificar el tipo de liderazgo necesario para enfrentar los desafíos postpandemia de 2020: contar con un liderazgo más optimista y, además, más colaborativo, que podemos definir así:

- Liderazgo optimista: aquel que propende a ver y juzgar las cosas en su aspecto más favorable.
- Liderazgo colaborativo: aquel que actúa, lidera, en colaboración con otros.

Esto quiere decir que el trabajo a distancia, implica cambios de comportamiento en los colaboradores, que invariablemente surge la cuestión del equipamiento, el software necesario, la formación en conocimientos para la operación de los recursos tecnológicos involucrados. En menor medida se considera la importancia de modificar métodos y procedimientos y se considera casi como una consecuencia “natural” la adaptación –o no– de las personas a la nueva situación(24). Según Alles Martha (2020), para modificar comportamientos será necesario identificar las competencias que la nueva cultura requiere e incluirlas primero en los descriptivos de puesto para, a partir de ellos, desplegar estas nuevas características necesarias en las personas, en los distintos subsistemas de Recursos Humanos(38).

También Alles Martha (2020), afirma que, en el mundo digital, donde los cambios se producen en forma acelerada, poseer esta competencia es imprescindible. Es decir, si un puesto de trabajo, cualquiera sea su nivel, requiere que su ocupante posea conocimientos

digitales, no será suficiente que posea los conocimientos disponibles en el momento en que haya recibido una actividad formativa. Por el contrario, además de los conocimientos que, eventualmente, reciba en un momento de formación, será necesario que posea, en algún grado, la competencia Conocimientos digitales, la cual le permitirá “mantener de manera constante el interés por aprender y compartir con otros los conocimientos y experiencias propios”(43)

Teniendo en cuenta que este proyecto de grado se realizó tomando el trabajo en casa como base central, desde la mirada de los docentes de la Institución Simón Bolívar y Sede Manuela Beltrán De Guacarí, se evidenció un apartado en este libro que me pareció que comenta algo que es clave en lo que es el trabajo en casa a causa de la pandemia Covid-19 y es una pregunta que hace Alles Martha (2020), ella dice trabajar desde el hogar, ¿atenta contra mi intimidad?, independientemente de la actividad que se realice, es posible identificar un ámbito profesional laboral y un ámbito personal, relacionado con la vida privada. En ocasiones, en ciertas etapas de la vida se vive una cierta tensión entre ambos ámbitos. Al mismo tiempo, todas las personas poseen diferentes intereses personales que desean conciliar y la solución que propone este libro es considerar las rutinas como algo no solamente desde el ámbito negativo, sino reconocer que bien aplicada tiene múltiples beneficios, son altamente eficaces y efectivas para quien las lleve a la práctica, por eso es sumamente recomendable establecer un ámbito de trabajo, que podrá ser un sector específico; pero si no se cuenta con él y el espacio es compartido con otra actividad del hogar, establecer un horario para este fin; también, fijar una agenda de reuniones con colaboradores, compañeros, clientes internos o externos, proveedores, etc.(87)

6.2 MARCO CONCEPTUAL

Desde este elemento, es importante dar conceptos directos y específicos, que permitan comprender todo lo que gira en torno al trabajo aplicado desde casa, lo que implica en cuanto su propia definición y lo que esta trae consigo desde dimensiones preocupadas por el bienestar y calidad del trabajador que está en casa como los riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo de los docentes que adoptaron esta medida.

TRABAJO EN CASA

Se entiende como trabajo en casa la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral respectiva, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) lo define como una forma de trabajo que se realiza de manera alejada de una oficina o instalaciones principales de la empresa, lo cual separa al trabajador del contacto personal con compañeros de trabajo que están en la oficina, todo facilitado por las nuevas tecnologías de la comunicación (3). En Colombia el Código Sustantivo del Trabajo lo define como un contrato de trabajo con una persona que trabaja desde su propio domicilio, sola o con ayuda de miembros de la familia, todo remunerado por cuenta del empleador (3). En Colombia, según el decreto 884 de 2012, el trabajo en casa es considerado como una forma de organización laboral, el cual se desarrolla en el marco de un contrato de trabajo, que consiste en desempeñar las actividades remuneradas utilizando las TICs para contacto entre el trabajador y el empleador, sin requerir la presencia física.

TELETRABAJO

El teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo, implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa.

En Colombia, el teletrabajo se encuentra definido en la Ley 1221 de 2008 como "una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC - para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo". (Artículo 2, Ley 1221 de 2008).

SATISFACCIÓN LABORAL

Bracho (1989, en Morillo, 2006:47) indica que la satisfacción laboral se refiere a "la respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos".

Morillo (2006:48) define la satisfacción laboral como "la perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial".

CALIDAD DE VIDA LABORAL

La Calidad de Vida Laboral se conoce según el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, como el proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar las condiciones del trabajo de los servidores públicos, favoreciendo su desarrollo social, personal y laboral, permitiendo de esta manera, mejorar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y entidad.

La calidad de vida laboral como elemento de bienestar, pretende constituirse por acciones tendentes a crear condiciones favorables para el trabajador, que pueden ser relevantes para su satisfacción, motivación y rendimiento laboral, y que repercuten tanto en la productividad de la entidad como en el ambiente laboral de la institución.

Este concepto gira en torno a dos ejes: clima laboral y cultura organizacional, los cuales deben ser abordados por los jefes de talento humano, al tratar el tema de calidad de vida laboral.

Para Baitul, 2012, la calidad de vida laboral (CVL) o calidad de vida en el trabajo (CVT) se basa en una percepción que expresan los empleados de una organización sobre su grado de satisfacción o insatisfacción con respecto al medio ambiente en el que laboran, lo que resulta en una evaluación del grado de bienestar y el desarrollo que estas condiciones generan en los recursos humanos, la misma que cuando es negativa, en términos generales, impacta en el óptimo funcionar de la empresa.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La seguridad y salud en el trabajo es un campo interdisciplinar que engloba la prevención de riesgos laborales inherentes a cada actividad. Su objetivo principal es la promoción y el mantenimiento del más alto grado de seguridad y salud en el trabajo, esto implica crear las condiciones adecuadas para evitar que se produzcan accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Para conseguir este objetivo las empresas o empleadores deben realizar las pertinentes evaluaciones de riesgos y decidir qué tipo de medidas deben ser implementadas en el caso de que se necesite realizar alguna acción. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la seguridad y salud laboral abarca el bienestar social, mental y físico de los trabajadores, incluyendo por tanto a la "persona completa". La seguridad y salud en el trabajo no sólo trata de evitar accidentes y enfermedades profesionales, sino que también incluye la identificación de posibles riesgos en el lugar de trabajo y la aplicación de medidas adecuadas de prevención y control.

Así mismo, es necesaria la interacción con otras áreas científicas como la medicina del trabajo, la salud pública, la ingeniería industrial, la ergonomía, la química y la psicología.

RIESGOS LABORALES DEL TRABAJO EN CASA

Según estudios realizados por la Fundación Laboral de la Construcción, destacan los siguientes riesgos como los más asociados al trabajo que se desarrolla en casa:

Riesgos ergonómicos: Los principales riesgos ergonómicos que pueden afectar al trabajador derivan del propio ambiente de trabajo, como puede ser el no disponer de buenas condiciones de iluminación, así como de los problemas en la postura. En este sentido, los principales riesgos residen en mantener posturas estáticas, así como en el diseño del puesto de trabajo que, en este caso, se tiene que adaptar al espacio disponible y mobiliario de la vivienda. También se deben tener en cuenta los propios hábitos posturales del trabajador, que pueden dar lugar a posturas inadecuadas de cuello, espalda, mano y/o muñeca.

Riesgos psicosociales: Los riesgos que puede sufrir el trabajador por causa de factores de riesgo psicosocial derivan, principalmente, de las características de las tareas y/o funciones del empleado, y de la estructura y organización del trabajo. En este caso excepcional, también hay que tener en cuenta la influencia de compaginar la actividad laboral con el cuidado de hijos menores en un mismo entorno físico. ¿Qué riesgos existen? En estos casos se habla de que existan funciones mal definidas, falta de claridad a la hora de conseguir objetivos, riesgo de aislamiento físico y social por parte del trabajador e, incluso, sensación de ansiedad ante el uso de las TIC.

Riesgos de seguridad: Respecto al lugar físico destinado para desarrollar la actividad laboral dentro del domicilio del trabajador es recomendable que cumpla con una serie de aspectos relacionados con la seguridad para prevenir riesgos como caídas y golpes contra objetos, contactos eléctricos, cortes con objetos, entre otros.

Tabla 1. Marco legal

6.3 MARCO LEGAL

NORMA	CONSIDERANDO	RELACION CON EL ESTUDIO
Resolución 2646 de 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosociales en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional	Esta resolución permite que se pueda identificar, evaluar, prevenir e intervenir los riesgos psicosociales que se presentan en los docentes de la institución educativa, que están trabajando desde casa.
Ley 1562 de 2012	Por el cual se expide el Sistema General de Riesgos Laborales.	Permite establecer, los diferentes riesgos laborales que se pueden dar cuando se trabaja en casa
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Es el principal decreto, que reglamente el sector del trabajo, por ende, con este decreto el Ministerio de Educación, respalda el compromiso de ofrecer un servicio educativo con calidad y pertinencia para potenciar el desarrollo y aprendizaje de las niñas, niños, adolescentes y jóvenes.
Resolución 0312 de 2019	Por la cual se definen Estándares Mínimos Del Sistema De Gestión De La Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.	Es una resolución que aplica al sector público y privado, se articula con el decreto 1072 del 2015 y permite, que en el ejercicio de su labor los docentes cuenten con estándares de cómo realizar su trabajo, en este sentido dicta como debe desarrollarse el trabajo aplicado a un sistema de seguridad y salud.
Decreto 676 del 2020	Por el cual se incorporó el Covid-19, como una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras disposiciones.	Es el decreto por el cual se declara el Covid -19 como enfermedad laboral altamente peligrosa para los trabajadores y se dispone el trabajo en casa como medida, para no parar la productividad de los docentes y la falta de educación para los estudiantes.
Circular 021 del 2020	Presenta lineamientos para el fenómeno temporal de trabajo en casa generado por la Pandemia COVID-19. Esta circular precisa que, a diferencia del teletrabajo, el trabajo en casa es una modalidad ocasional de trabajo frente a una situación temporal y excepcional que el empleador autoriza en cualquier sector de la economía.	Permite comprender, como se debe desarrollar el trabajo en casa y precisa que es una medida excepcional, que permite tener continuidad laboral tanto en el sector público como privado.
Circular 041 del 2 de junio de 2020	Estableció lineamientos básicos sobre el trabajo en casa para su correcto desarrollo, los cuales deben ser considerados por trabajadores, empleadores y administradoras de riesgos laborales	Permite tener una base legal de las disposiciones, por parte del gobierno para que los docentes realicen trabajo desde casa.

Resolución 385 del 12 de marzo de 2020	Por la cual se declara, la emergencia sanitaria por causa del coronavirus Covid-19 y se adoptan medidas contra el virus.	Los docentes, toman esta medida para el autocuidado y desinfección de ellos y los espacios donde se encuentren.
Ley 2088 del 12 de mayo del 2021	Regula el trabajo en casa en Colombia, en una modalidad de trabajo en la que los empleadores solo podrán enviar a sus empleados a trabajar en casa por tres meses máximo, prorrogables por tres meses más en casos excepcionales.	Dicta disposiciones importantes, para que la realización del trabajo en casa sea seguro y garantice la salud física y mental del trabajador en casa, en este caso del sector educativo.

6.4 MARCO CONTEXTUAL

El proyecto se desarrollará tomando como población de estudio los docentes de la Institución Educativa Simón Bolívar y su sede Manuela Beltrán, ubicada en la Carrera 4 # 6-11, Barrio Inmaculada 2 del corregimiento de Sonso, parte del municipio de Guacarí, (Valle Del Cauca) que están laborando en casa desde marzo del año 2020, como parte de las medidas que se tomaron cuando se decretaron las cuarentenas obligatorias y confinamiento, el sector educativo tanto público como privado de las instituciones acataron esta medida, pasando a impartir clases de manera virtual, utilizando las Tics como principal medio de enseñanza, con artefactos como computadores y celulares; así mismo por medios de talleres y copias, para que los estudiantes tuvieran diferentes alternativas de como recibir su aprendizaje, comprendiendo que algunos estudiantes son de bajos recursos y no cuentan con todos los medios tecnológicos para recibir clases.

Esta institución educativa es del sector oficial, de género mixto, enseñan en los niveles de transición, primaria, secundaria, manejan programas con modelos educativos para niños, jóvenes y adultos, de igual manera ofrece educación para niños con Síndrome de Down y Retraso Mental.

Tiene como misión promover la excelencia académica, formación en valores, sensibilidad por el entorno, fomenta la capacidad crítica y la participación democrática para responder efectivamente a los retos sociales.

En su visión ser reconocida para el año 2026 como líder local y regional en Educación técnica servicios turísticos, por su trabajo incluyente, que construye paz, con un currículo diversificado, interdisciplinario e innovador, en la formación de estudiantes en servicios Turísticos, Capacidad de comunicación efectiva, dominio del Inglés y Francés básico y las Ntics (Nuevas tecnologías de la información y la comunicación) con liderazgo personal, familiar, social y compromiso ético frente a los retos de la vida cotidiana.

Como Institución Educativa se han planteado metas importantes que permiten cumplir con la misión y la visión, las cuales son:

- Diseñar y ejecutar un modelo curricular adecuado que atiende el perfil del técnico en proceso de operacional y venta de servicios turísticos, desde el preescolar, básica y media técnica con calidad.
- Mejorar los resultados en materia de logros educativos referenciales por las pruebas internas y externas.
- Hacer seguimiento y control a los procesos de las áreas de gestión institucional para garantizar el mejoramiento continuo.
- Promover la interacción de los estudiantes con otras instituciones, del SENA para el fortalecimiento de las prácticas pedagógicas, tecnológicas e investigativas y empresarial; y la implementación de la segunda lengua extranjera en la institución educativa, a nivel local, regional y nacional.
- Fortalecer el talento humano y la formación en los valores pertinentes en el modelo educativo.
- Fortalecer los proyectos de utilización del tiempo libre.
- Fortalecer la implementación de la segunda lengua idioma extranjero el inglés.
- Fortalecer el uso de las TIC.

Actualmente, cuenta con 46 docentes repartidos en la Institución Educativa Simón Bolívar y su Sede Manuela Beltrán, cuentan con 1 orientadora escolar y en su parte administrativa la maneja la rectora de la Institución, tiene alrededor de 544 estudiantes en su sede principal Simón Bolívar y en su Sede Manuela Beltrán 305 estudiantes.

7.METODOLOGÍA

7.1 TIPO DE ESTUDIO

El proyecto dispuso de una base de investigación y búsqueda de información muy importantes consultada en Scielo, Dialnet, Google Académico, La Biblioteca virtual de la Universidad Católica de Manizales, el portal eLibro, repositorios nacionales e internacionales, así mismo diferentes páginas web Gubernamentales y oficiales. Después de hacer una revisión del Libro Metodología De La Investigación de Hernández Sampieri, fue posible definir el alcance que tendrá este estudio, teniendo en cuenta, la investigación, la población y el tema que se está abordando, fue posible visualizar el alcance de este proyecto como Exploratorio, para lo cual Hernández Sampieri (2014) en su libro lo expone como el tipo de estudio que se realiza cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes.

El alcance de tipo exploratorio permite realizar un viaje a un sitio desconocido, del cual no hemos visto ningún documental ni leído ningún libro, sirven para familiarizarnos con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa respecto de un contexto particular, indagar nuevos problemas, identificar conceptos o variables promisorias, establecer prioridades para investigaciones futuras, o sugerir afirmaciones y postulados.

7.2 ENFOQUE

El enfoque que direcciona este proyecto es cualitativo, porque permite analizar la realidad suscitada en los ambientes laborales, desarrollados en casa, así mismo por la naturaleza de lo que investiga y los objetivos planteados posibilita la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación, con el propósito de establecer pautas de autocuidado, satisfacción laboral y familiar, determinar las condiciones óptimas para el trabajo en casa con fundamentos en seguridad y salud en el trabajo.

7.3 FUENTES DE INFORMACIÓN Y TÉCNICA DE RECOLECCIÓN

7.3.1 PRIMARIAS

Los docentes de la Institución Educativa Simón Bolívar de Guacarí y su sede Manuela Beltrán, que actualmente están laborando desde casa, cuentan con un total de 46 docentes.

A los cuales se les aplicará técnicas para la recolección de información a través de un formulario On-line de tipo:

- Sociodemográfico: para conocer datos importantes de los docentes, en cuanto al género, rango de edad y experiencia trabajando como docente.
- Preguntas Dicotómicas (SI o NO): para conocer la percepción puntual de los docentes, en cuanto a cómo están llevando a cabo el trabajo en casa y con base en la guía GTC-45 identificar los peligros.
- Preguntas con Escala Tipo Likert: permitirá conocer y analizar cómo es el trabajo en casa, con base en la guía GTC-45 identificar los peligros y delimitar el nivel de satisfacción de la labor que realizan tomado como referencia los siguientes niveles: Sumamente satisfecho, muy satisfecho, satisfecho, poco satisfecho y nada satisfecho.

7.3.2 SECUNDARIAS

Como fuente de información, el libro “Gestionar Sin Estar, Desafíos En Tiempos De Home Office” de Alles Martha Alicia (2020). Es la fuente más actualizada en cuanto a libros, en cada uno de sus capítulos va desglosando el trabajo en casa desde diferentes perspectivas, también instruye de cómo se debe dar el trabajo en casa y bajo qué condiciones para que no afecte la salud del trabajador.

En su parte normativa, la circular 0041 del 2020, la ley 2088 del 12 de mayo del 2021, como normas que hablan específicamente del trabajo en casa.

La Guía con Orientaciones a directivos docentes y docentes para la prestación del servicio educativo en casa durante la emergencia sanitaria por COVID -19. (Ministerio de Educación).

Tabla 2. Procedimiento (Fases de la metodología)

7.4 PROCEDIMIENTO (FASES DE LA METODOLOGÍA)

FASE	OBJETIVO ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	INSTRUMENTO /METODO
I Descriptiva	Implementar una metodología que permita la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos de seguridad y salud en el trabajo, con base en la guía GTC-45 del 2012 para los docentes de la Institución Educativa Simón Bolívar y la Sede Manuela Beltrán de Guacarí que están trabajando en casa.	<ul style="list-style-type: none"> -Lectura de la guía GTC-45 y identificación de criterios claves para puntualizar los peligros y riesgos del trabajo en casa. - Diseño del consentimiento informado para la aplicación de encuesta. - Diseño y validación de encuesta con base en los peligros de la guía GTC-45. -Realización de matriz Ipvr con base en la metodología de la guía GTC-45 -Análisis de la información -Análisis de puesto de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> -Formulario On-line con preguntas dicotómicas (SI/NO). -Preguntas de escala tipo Likert -Preguntas estilo libre -Video recomendación. -Matriz de peligros y riesgos -Análisis de puesto de trabajo a una docente de la institución educativa
III Formación y sensibilización	Generar un plan de acción que permita mitigar los peligros y riesgos, del trabajo en casa para los docentes de la Institución Educativa Simón Bolívar y la Sede Manuela Beltrán de Guacarí.	<ul style="list-style-type: none"> -Desarrollo de las actividades de reconocimiento del trabajo en casa -Guía documental para la identificación y valoración del trabajo en casa -Se diseña una cartilla digital que oriente y concientice al docente sobre las medidas de promoción y prevención que debe tener en cuenta para trabajar en casa. 	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración de una guía que permita la identificación y valoración del trabajo en casa, con base en la guía GTC-45. Estructuración y presentación de la cartilla digital para el trabajo en casa.

8. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

A continuación, se exponen los resultados obtenidos en la encuesta realizada a 46 docentes de la Institución Educativa Simón Bolívar y la Sede Manuela Beltrán De Guacarí, que desarrollan sus labores bajo la modalidad de trabajo en casa; esta encuesta tenía como objetivo identificar con base en los peligros que muestra Guía GTC-45 los factores de riesgo de los docentes, asociado al desarrollo de sus labores bajo esta modalidad de trabajo.

Características sociodemográficas:

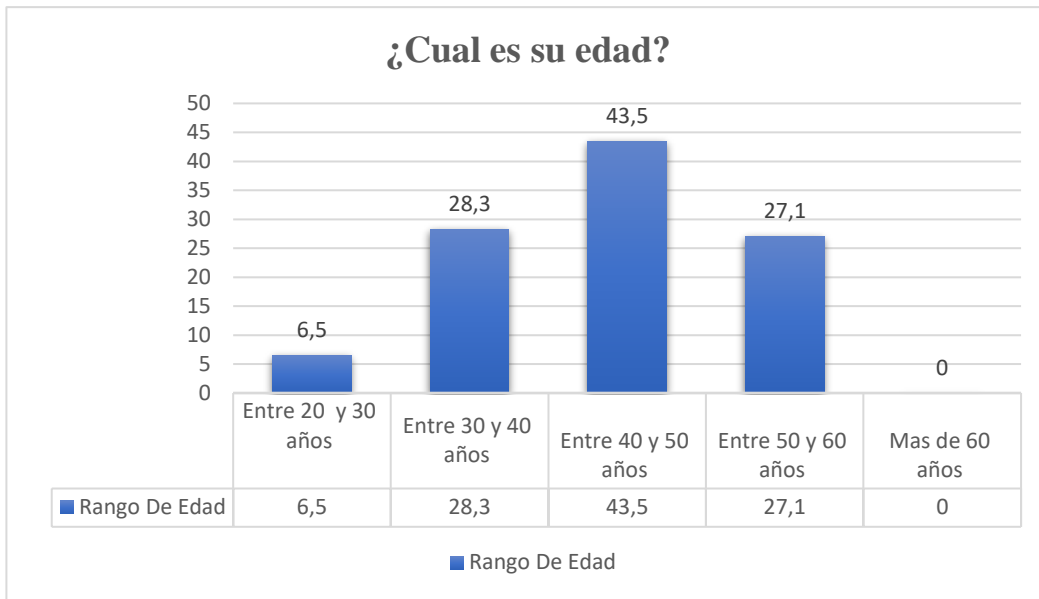
Ilustración 1. Sexo de los encuestados



Encuesta del trabajo en casa, fuente: <https://forms.gle/JrcLBoiXEgjDTb9w9>

Las mujeres representan el 51,6% y los hombres el 48,4% de los docentes de la Institución Educativa Simón Bolívar y la Sede Manuela Beltrán De Guacarí de los 46 docentes encuestados.

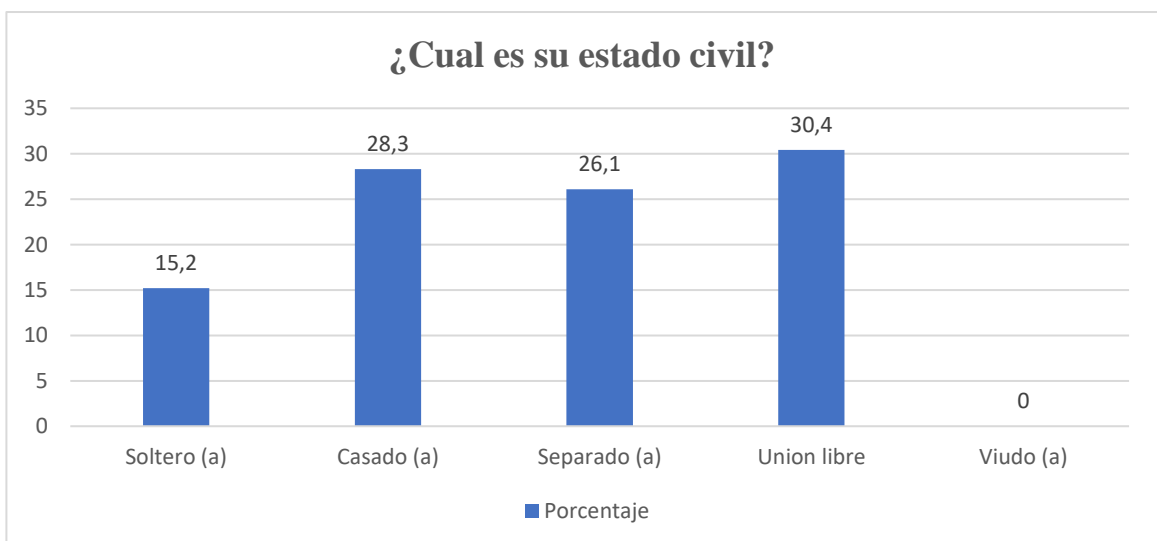
Ilustración 2. Edad de los encuestados



Encuesta del trabajo en casa, fuente: <https://forms.gle/JrcLBoiXEgjDTb9w9>

En el gráfico se puede evidenciar la distribución de las edades de los 46 docentes que respondieron la encuesta. Donde con un 43,5 % la edad entre los 40 y 50 años es la que más se presenta, seguido con un 21,7 % la edad entre 50 y 60 años, continuando con un 28,3 % la edad entre 30 y 40 años y finalmente con un 6,5 % la edad entre 20 y 30 años.

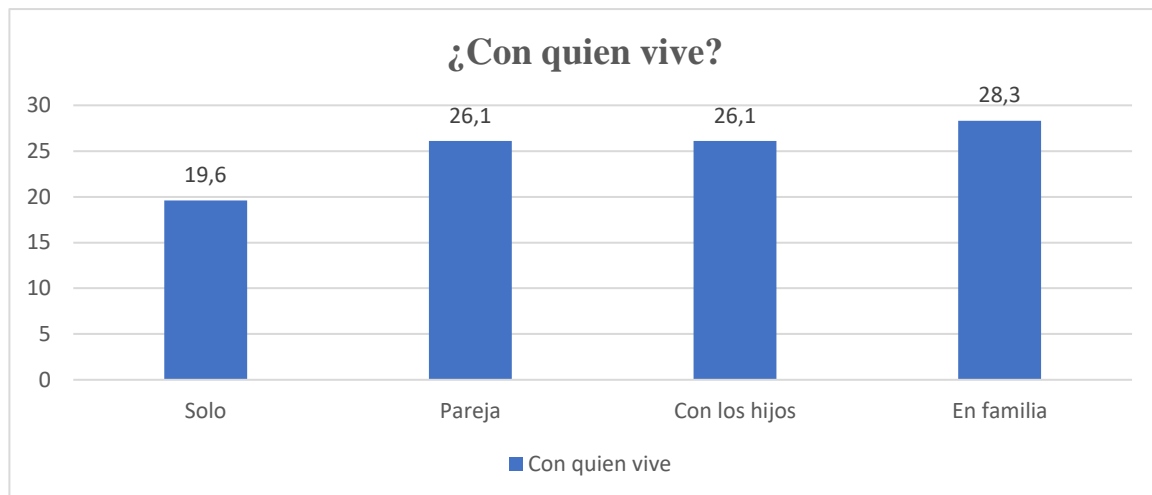
Ilustración 3. Estado civil



Encuesta del trabajo en casa, fuente: <https://forms.gle/JrcLBoiXEgjDTb9w9>

En el grafico se denota el estado civil de los docentes de la Institución educativa, donde el 30,4 % convive en unión libre, el 28,3 % casado, seguidamente el 26.1 % separado y el 15,2 % soltero.

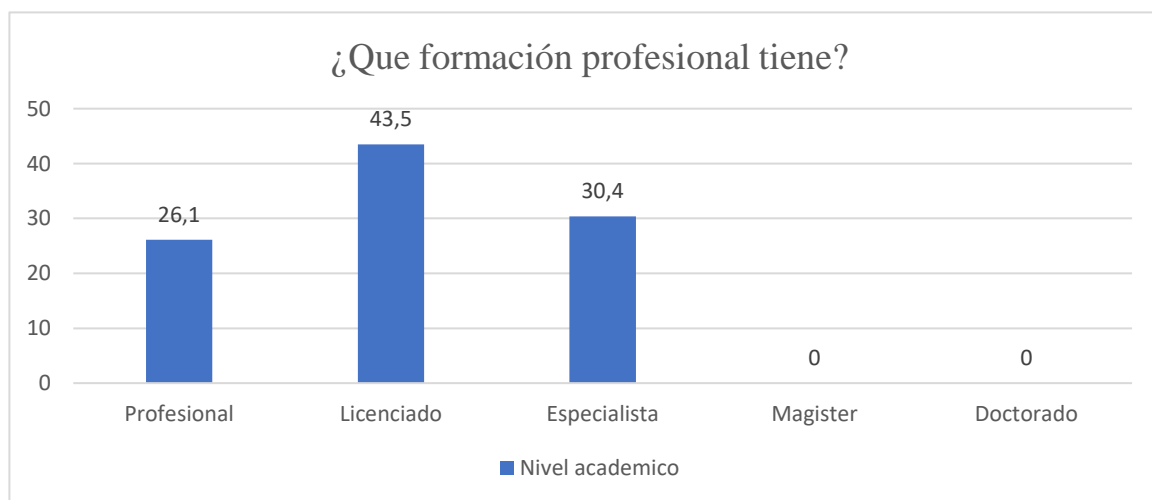
Ilustración 4. Con quien convive



Encuesta del trabajo en casa, fuente: <https://forms.gle/JrcLBoiXEgjDTb9w9>

Se evidencia que de los 46 docentes un 28,3 % viven en familia, con un 26,1 % en pareja, con el mismo porcentaje 26,1 % con los hijos y el 19,6 % solo(a). Un dato muy importante para entender, como es contexto del trabajo de los docentes desarrollado en casa.

Ilustración 5. Formación profesional

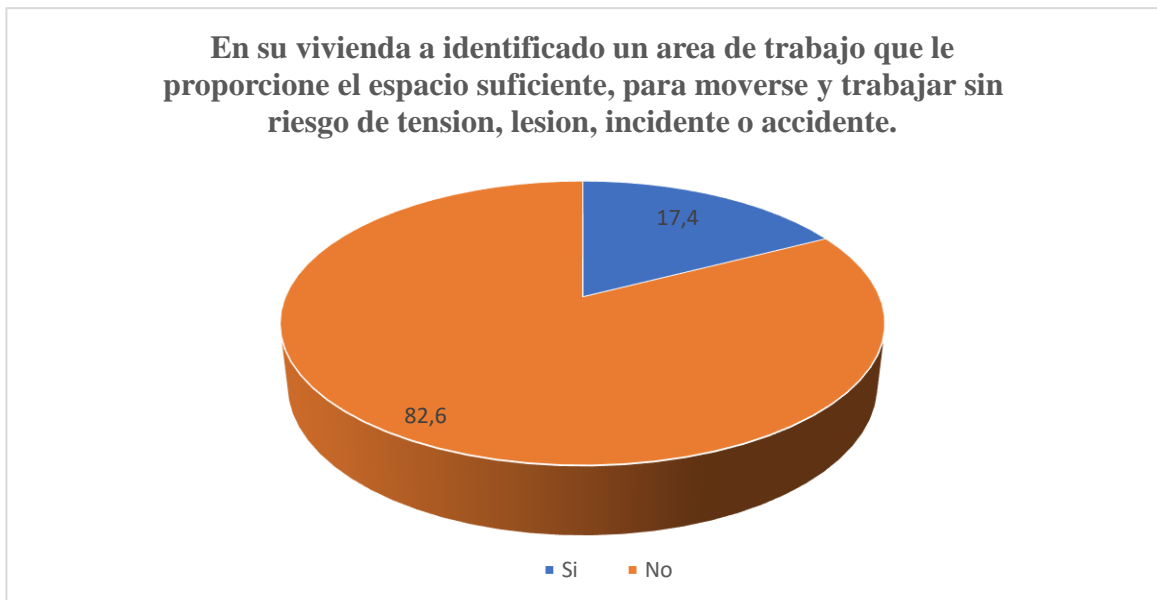


Encuesta del trabajo en casa, fuente: <https://forms.gle/JrcLBoiXEgjDTb9w9>

La formación académica de los docentes es con un 43,5 % como licenciados, 30,4 % con especialización y un 26, 1% como profesional. Lo anterior indica que la institución cuenta con personas capacitadas entendiendo que manejan desde primaria hasta secundaria.

Área De Trabajo

Ilustración 6. Area de trabajo



Encuesta del trabajo en casa, fuente: <https://forms.gle/JrcLBoiXEgjDTb9w9>

Esta sección, busca conocer si el docente que está laborando desde su domicilio ha organizado un espacio de la casa, para hacer su trabajo un espacio cómodo y saludable, para lo cual con un 82, 6% No han identificado un área de trabajo con un espacio adecuado para moverse sin riesgos y el 17,4 Si ha identificado este espacio en su vivienda.

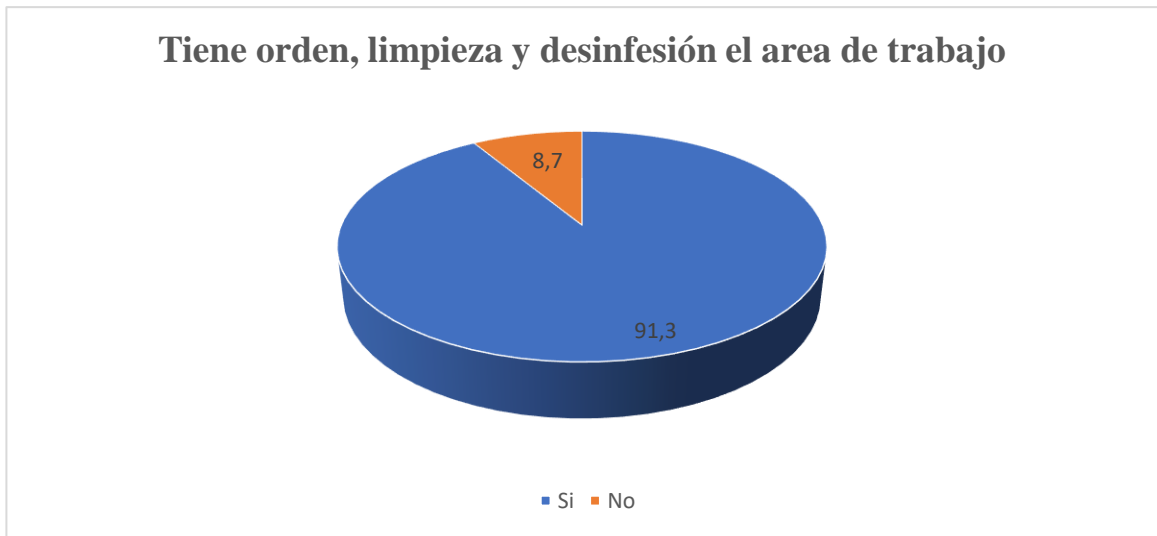
Ilustración 7. Donde realiza su trabajo



Encuesta del trabajo en casa, fuente: <https://forms.gle/JrcLBoiXEgjDTb9w9>

Con esta pregunta es posible conocer, cómo están laborando los docentes en casa, el grafico evidencia que el 37 % está laborando en el comedor, el 32,6 % en un puesto diseñado, es decir cuenta con escritorio, silla con apoyo lumbar, computador a la altura de los ojos, pad mouse y reposapiés si lo necesita, el 23,9 % en una mesa y finalmente un 6,5 % en la habitación. Se debe resaltar que, el promedio de personas que cuentan con un puesto de trabajo inadecuado para realizar sus labores, es importante tener en cuenta porque un factor de riesgo ergonómico que puede incidir sobre la ocurrencia de lesiones en los trabajadores en casa.

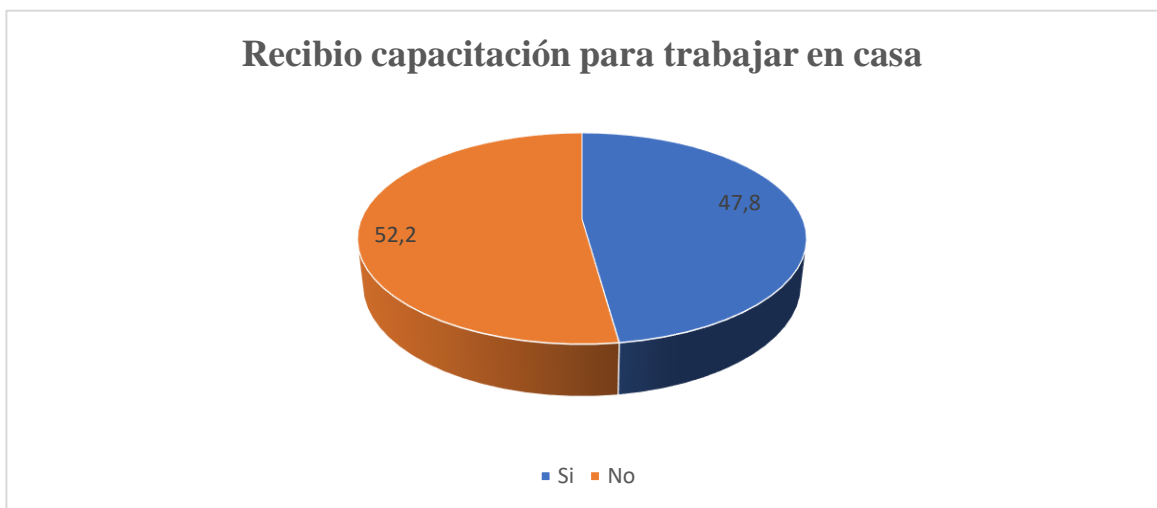
Ilustración 8. Orden y aseo



Encuesta del trabajo en casa, fuente: <https://forms.gle/JrcLBoiXEgjDTb9w9>

La grafica muestra que de los 46 docentes encuestados el 91,3 % tiene orden, limpieza y desinfección de su espacio de trabajo, en cambio el 8, 7 % No tiene orden, limpieza y desinfección de su espacio de trabajo; algo que es fundamental siempre y más por el momento de la emergencia mundial por el virus Covid-19.

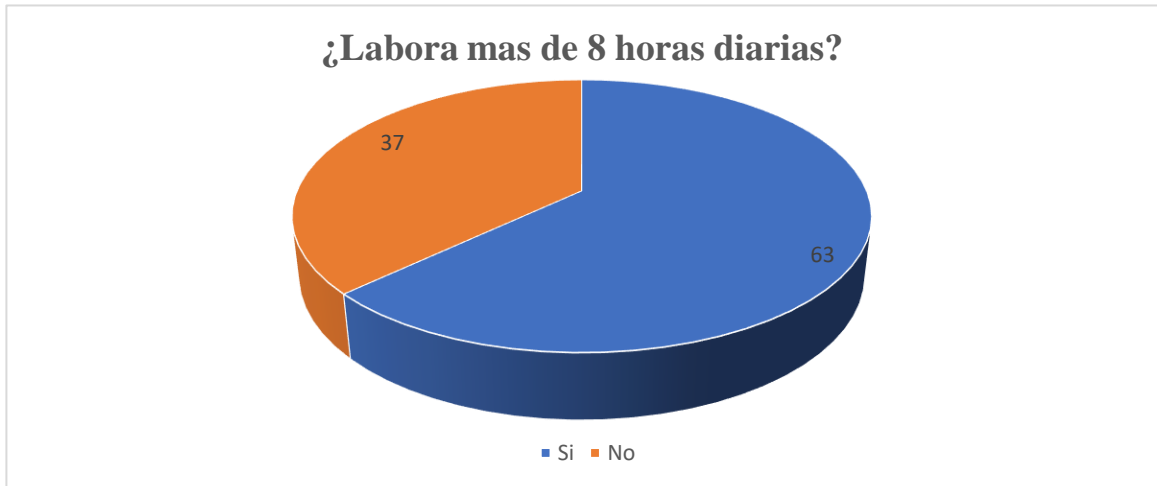
Ilustración 9. Capacitación



Encuesta del trabajo en casa, fuente: <https://forms.gle/JrcLBoiXEgjDTb9w9>

Teniendo en cuenta que el trabajo en casa, surgió de manera excepcional, es importante conocer si los docentes recibieron la capacitación permanente para desarrollar su trabajo desde casa, el 52,2 % contesta que, si recibió capacitación y el 47, 8 % dice que no recibió capacitación, lo que evidencia que la institución debe fortalecer a los docentes brindándoles herramientas y estrategias, para que puedan desarrollar esta labor de manera óptima.

Ilustración 10. Jornada

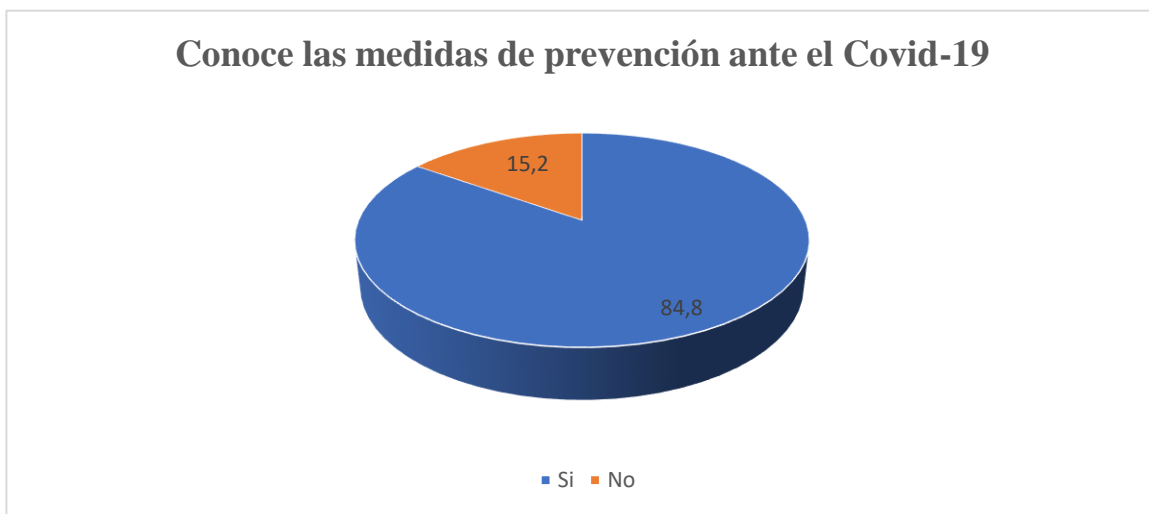


Encuesta del trabajo en casa, fuente: <https://forms.gle/JrcLBoiXEgjDTb9w9>

Teniendo en cuenta que uno de lo que más expresaban las personas que laboraban en casa, era que se les dificultaba la desconexión laboral, se le preguntó a los docentes a lo que ellos respondieron de los 46 docentes, el 63 % labora más de 8 horas diarias a comparación del 37 % de los docentes que labora lo que estipula su jornada laboral que son 8 horas.

Condiciones Biológicas

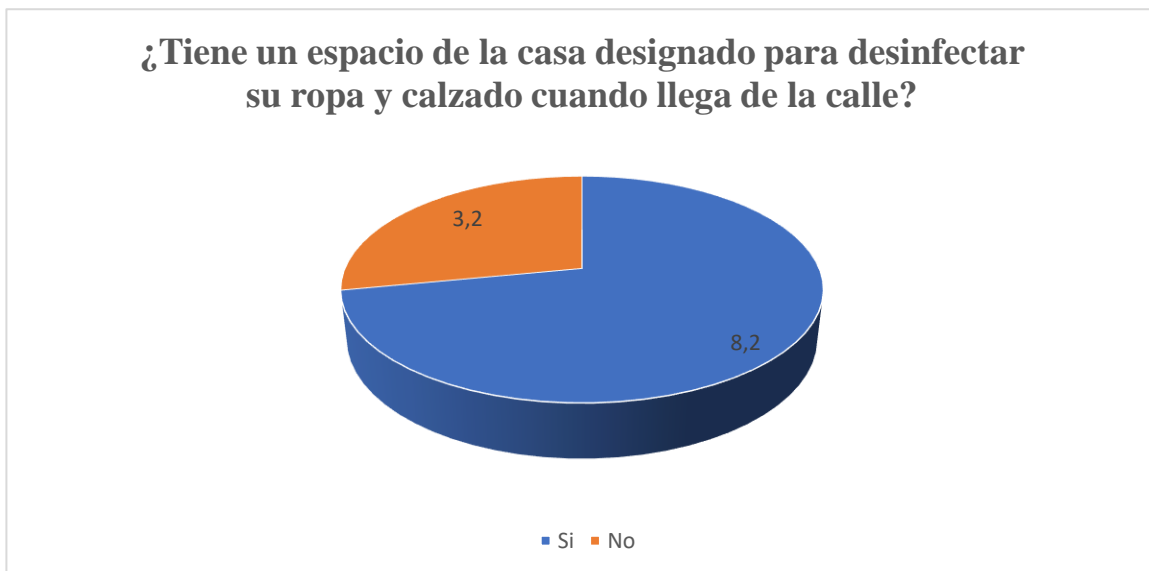
Ilustración 11. Medidas de prevención



Encuesta del trabajo en casa, fuente: <https://forms.gle/JrcLBoiXEgjDTb9w9>

El gráfico evidencia las medidas de prevención ante el Covid-19, donde los docentes respondieron que el 84,8 % conoce las medidas y el 15,6 % No conoce las medidas de prevención del Covid-19, lo que es preocupante porque hace que su contagio y hacia otras personas sea mayor.

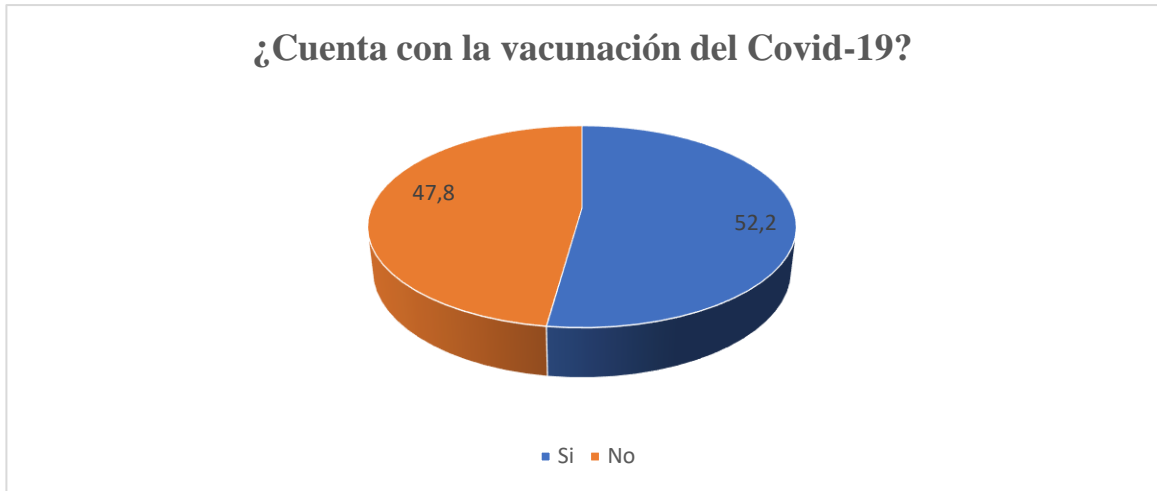
Ilustración 12. Espacio de desinfección



Encuesta del trabajo en casa, fuente: <https://forms.gle/JrcLBoiXEgjDTb9w9>

El gráfico enseña que, de los 46 docentes, el 71,7 % tiene un espacio designado para desinfectar su ropa y calzado, cuando llega de la calle, el 28,3% No designado este espacio lo que evidencia falta de autocuidado.

Ilustración 13. Vacunación



Encuesta del trabajo en casa, fuente: <https://forms.gle/JrcLBoiXEgjDTb9w9>

Entiendo la actual emergencia sanitaria y la importancia de la vacunación, el 52,2% de los docentes dicen contar con la vacuna, pero el 47,8% No se ha vacunado, lo que son gran parte de los docentes para lo cual, el Ministerio de Educación ha hecho la solicitud de que esta vacunación sea rápida, por si es posible tener presencialidad y lo que previene el contagio masivo en los niños y niñas.

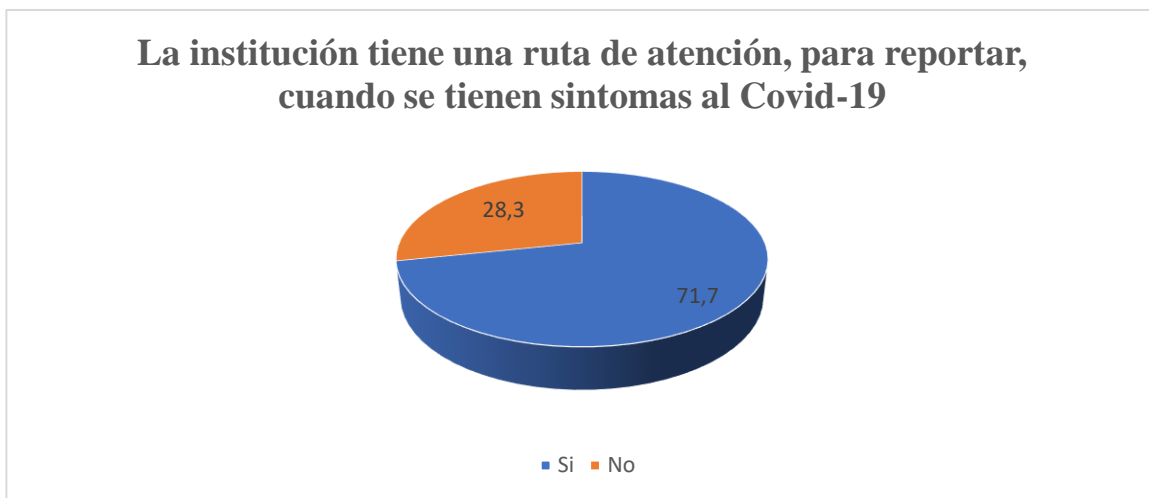
Ilustración 14. Consulta al medico



Encuesta del trabajo en casa, fuente: <https://forms.gle/JrcLBoiXEgjDTb9w9>

Se evidencia que el 78,3 % de los docentes a consultado al médico desde que está trabajando en casa y el 21,7% No ha consultado al médico, desde que está trabajando en casa. Lo anterior pone en contexto, el virus Covid-19 como principal agente generador de riesgo y como se ha desarrollado el trabajando en casa para que los docentes en su mayoría estén consultado al médico.

Ilustración 15.Ruta de atención



Encuesta del trabajo en casa, fuente: <https://forms.gle/JrcLBoiXEgjDTb9w9>

La grafica evidencia que según lo que contestaron los docentes de la Institución Educativa Simón Bolívar y su sede Manuela Beltrán, el 71,7 % dice que Si hay una ruta de atención para reportar cuando se sienten síntomas asociados al Covid-19 y el 28,3 % dice que No hay una ruta de atención para reportar posibles síntomas de Covid-19, lo que muestra que si la hay, falta fortalecerla, para que todos los docentes tengan bien apropiado este conocimiento y que hacer en caso que presenten síntomas.

Condiciones Físicas Y De Seguridad Del Espacio De Trabajo

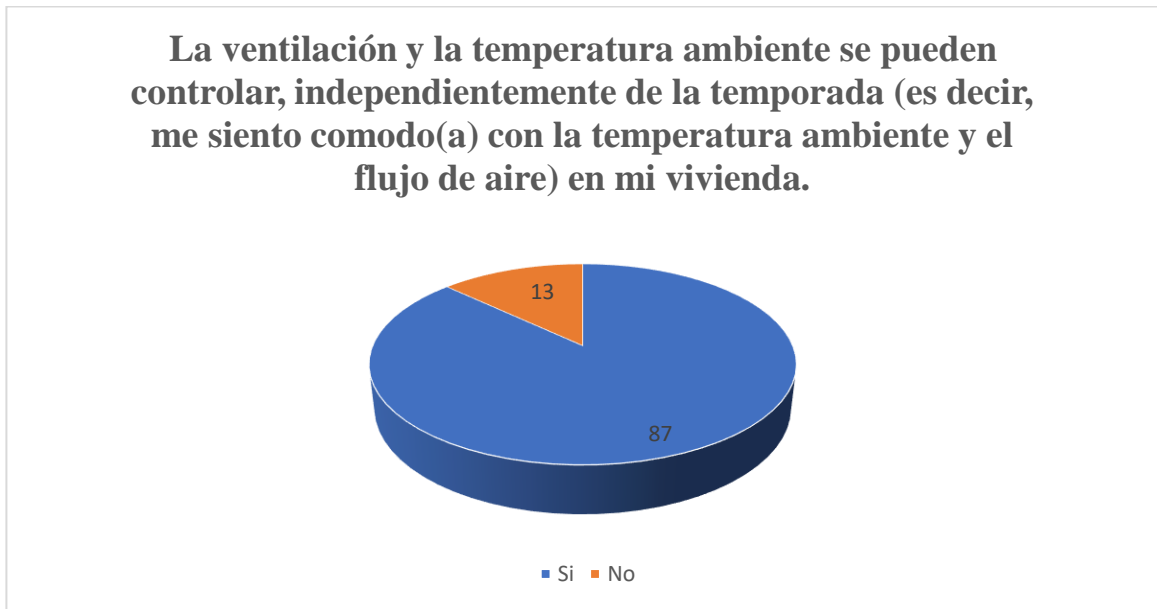
Ilustración 16. Iluminación



Encuesta del trabajo en casa, fuente: <https://forms.gle/JrcLBoiXEgjDTb9w9>

Teniendo en cuenta las jornadas de trabajo, se indagó si la iluminación es adecuada para las tareas que realiza, a lo que los docentes respondieron con un 91,3 % que Si y el 8,7 % que No es adecuada es decir fácil de ver y cómoda para los ojos. Lo que es fundamental para no generar fatiga visual, donde el docente se puede apoyar de pausas visuales o adecuar espacio para tener mejor iluminación.

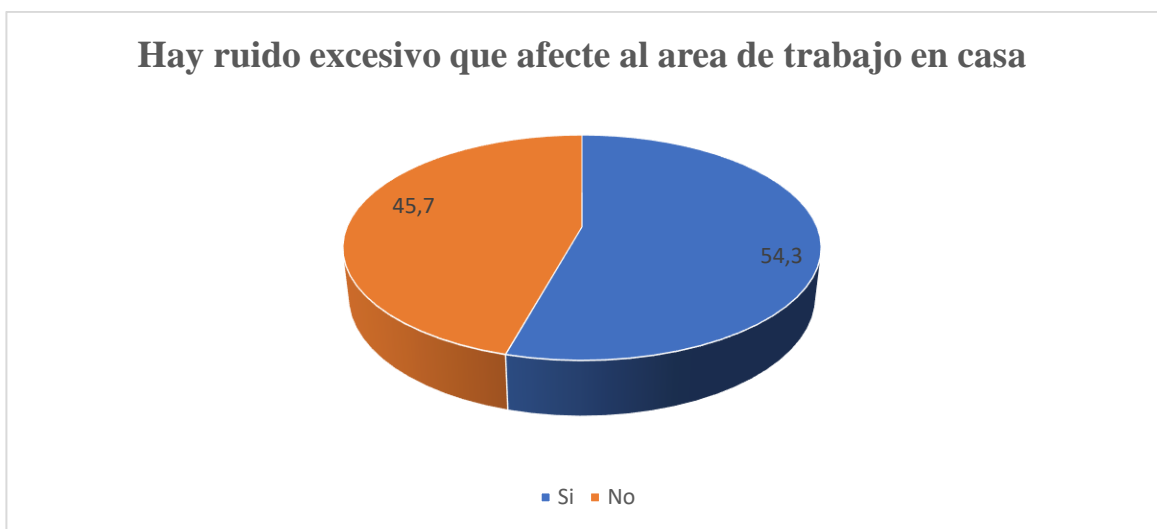
Ilustración 17. Ventilación y temperatura



Encuesta del trabajo en casa, fuente: <https://forms.gle/JrcLBoiXEgjDTb9w9>

Los docentes contestaron que 87% de los docentes se siente cómodo con la ventilación y la temperatura del espacio de trabajo en su vivienda y el 13 % contestó que No tiene una buena ventilación o temperatura lo que genera que la jornada de trabajo sea más fatigante para el docente.

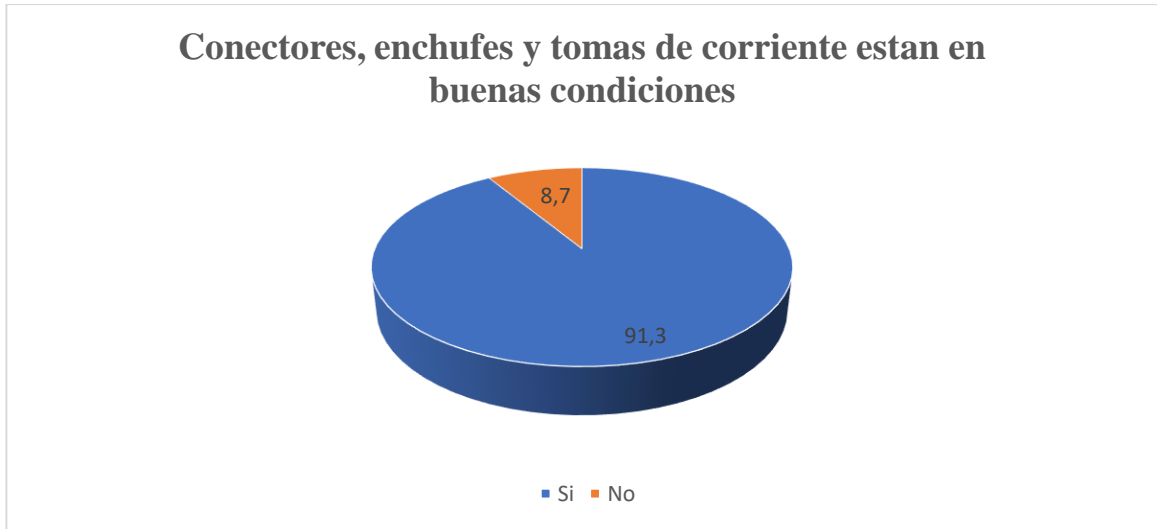
Ilustración 18. Ruido



Encuesta del trabajo en casa, fuente: <https://forms.gle/JrcLBoiXEgjDTb9w9>

La grafica muestra que según la percepción de los docentes el ruido puede ser con un 54,3 % excesivo y con un 45,7 % aceptable. Para lo cual se percibe que la margen de aceptabilidad del ruido es poco, entendiendo que, aunque está bajo los niveles permisibles causan interferencia al laborar en casa.

Ilustración 19. Estado de las conexiones eléctricas

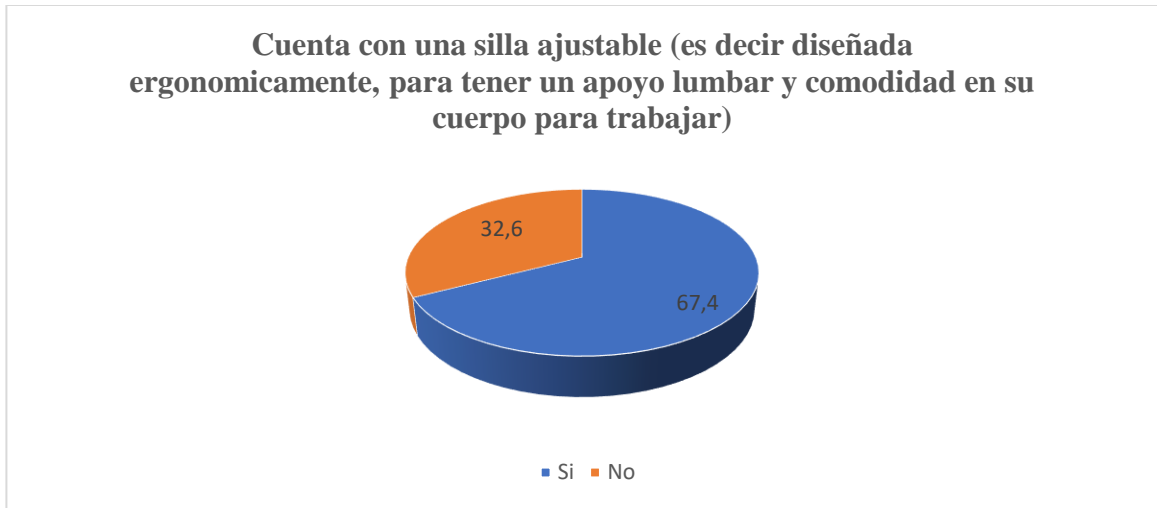


Encuesta del trabajo en casa, fuente: <https://forms.gle/JrcLBoiXEgjDTb9w9>

Teniendo en cuenta la importancia de las condiciones de seguridad en el lugar donde se trabaja, es válido conocer que los docentes dicen con un 91,3 % que los conectores, enchufes y tomas de corriente están en buenas condiciones; al contrario de un 8,7 % de los docentes contestaron que No tienen los conectores, enchufes y tomas de corriente en buenas condiciones, lo que representa un peligro para la integridad del docente que está trabajando en casa.

Ergonomía Del Espacio De Trabajo

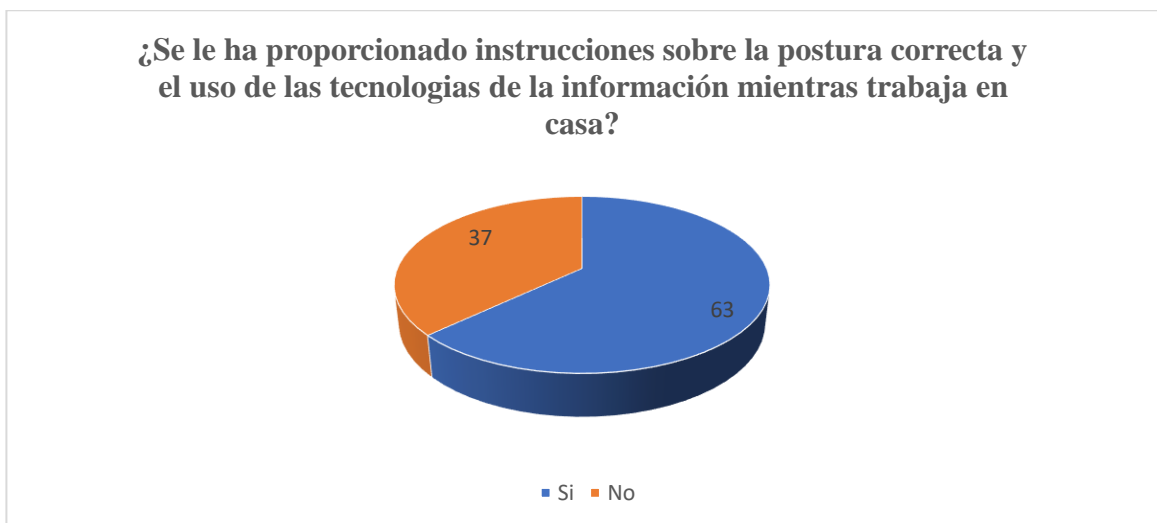
Ilustración 20.Silla



Encuesta del trabajo en casa, fuente: <https://forms.gle/JrcLBoiXEgjDTb9w9>

La ergonomía del espacio de trabajo es fundamental, para poder trabajar de manera óptima, para lo cual tener una silla con apoyo lumbar y que sea cómoda para trabajar índice, en la higiene postural y en la prevención de lesiones osteomusculares, el 67,4 % de los docentes dicen tener dicha silla, pero el 32,6 % de los docentes encuestados dice No tener una silla con estas características, lo que puede desencadenar molestias a nivel muscular y afectar el desempeño del trabajo.

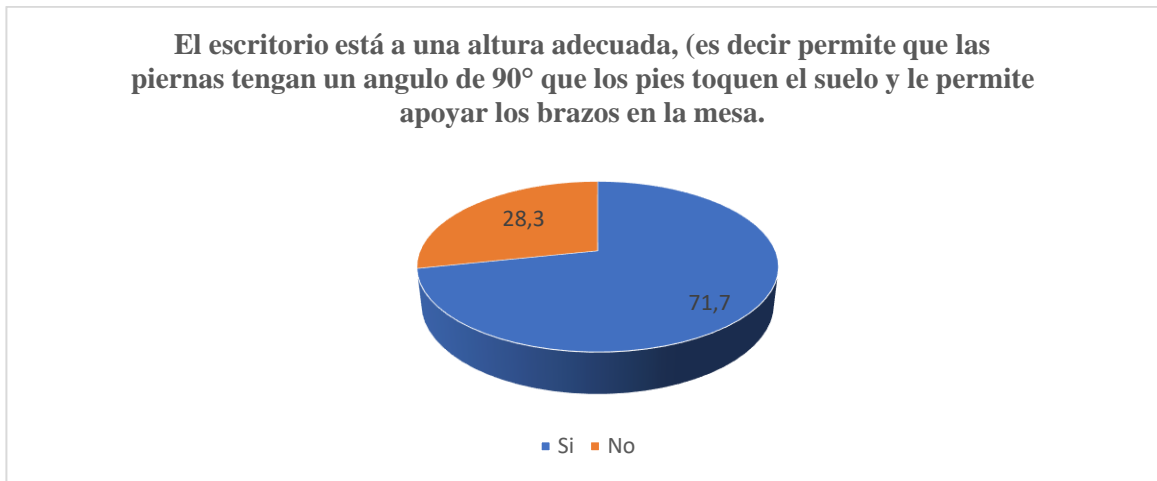
Ilustración 21.Postura correcta



Encuesta del trabajo en casa, fuente: <https://forms.gle/JrcLBoiXEgjDTb9w9>

La capacitación en cualquier área de trabajo es fundamental, para lo cual conociendo que los docentes se trasladaron a trabajar desde sus viviendas, el 63 % dice que Si se le ha proporcionado las instrucciones sobre la postura correcta y el uso de las tecnologías de la información; mientras que el 37 % dice No haber recibido estas instrucciones. Lo que genera inconformidad a la hora de trabajar desde casa.

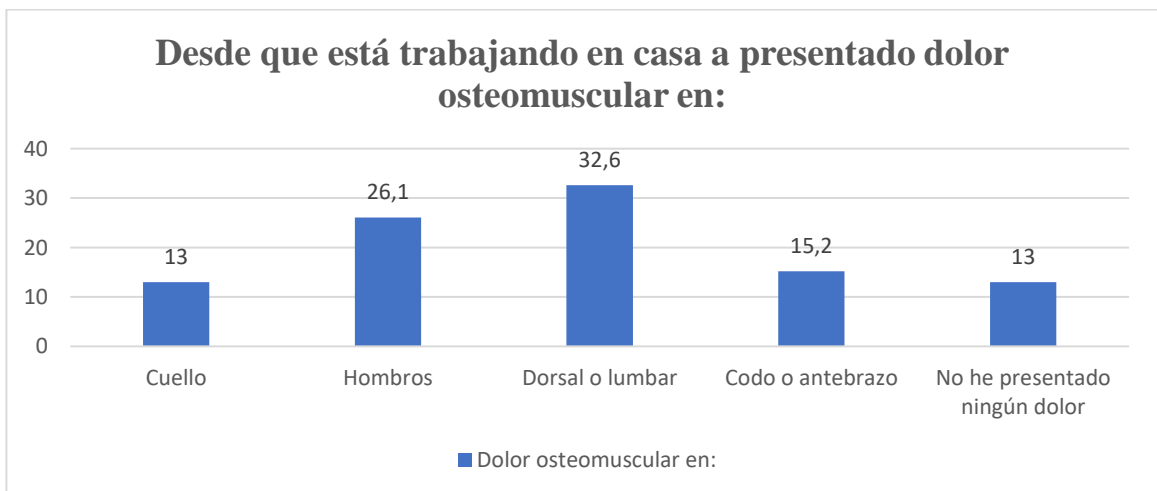
Ilustración 22. Escritorio



Encuesta del trabajo en casa, fuente: <https://forms.gle/JrcLBoiXEgjDTb9w9>

El gráfico evidencia que los docentes, con un 71,7 % Si consideran que el escritorio en el que trabajan la virtualidad está a la altura adecuada, a comparación de, 28,3 % que No está conforme con la altura del escritorio con relación a la posición de sus piernas.

Ilustración 23. Zonas de dolor osteomuscular

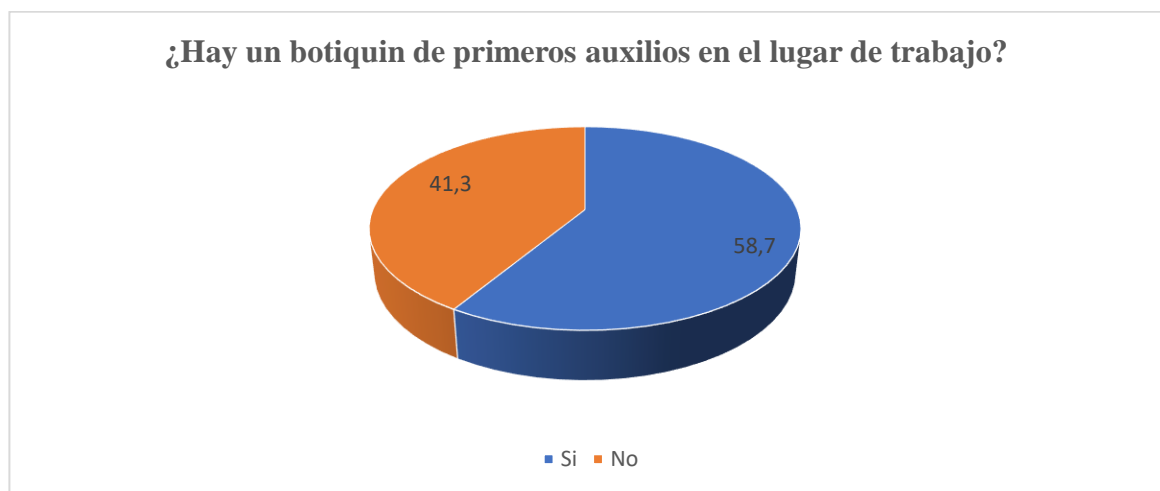


Encuesta del trabajo en casa, fuente: <https://forms.gle/JrcLBoiXEgjDTb9w9>

El gráfico muestra los diferentes dolores osteomusculares, que se pueden presentar cuando se trabaja en casa, a lo que los docentes contestaron que el 32,6% a sentido dolor dorsal o lumbar, el 26,1% en los hombros lo que se puede asociar con estrés, el 15,2% en codo o antebrazo, lo que puede tener relación con la postura en el lugar de trabajo, el 13% en el cuello y finalmente el 13% dice no haber presentado ningún dolor. Para efectos de lo anterior, es importante que los docentes realicen una autoevaluación para determinar qué están haciendo mientras trabajan en casa que afecta su salud.

Plan De Emergencias

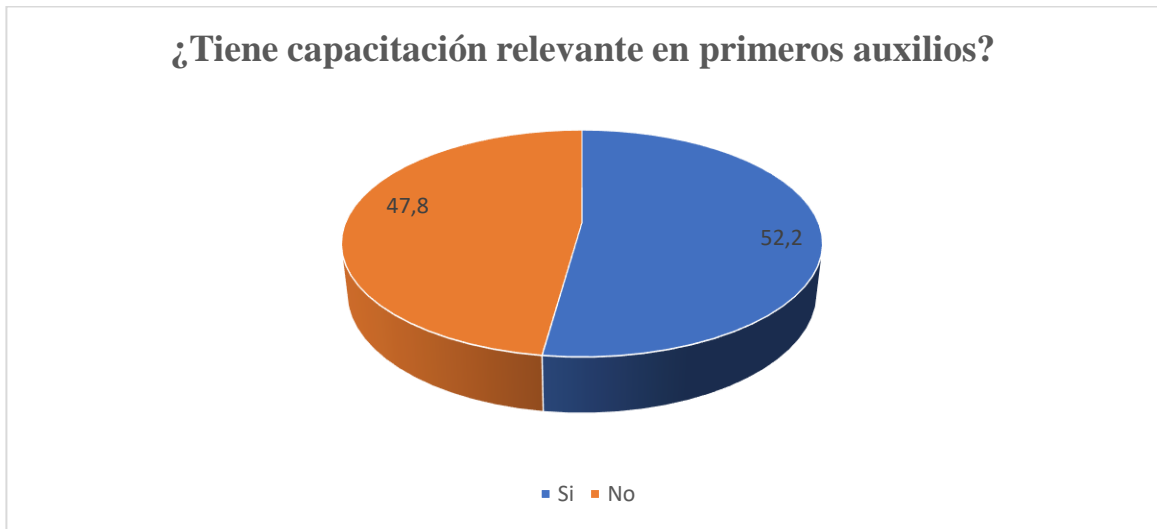
Ilustración 24. Botiquin de primeros auxilios



Encuesta del trabajo en casa, fuente: <https://forms.gle/JrcLBoiXEgjDTb9w9>

Teniendo en cuenta la importancia, de estar preparados ante cualquier emergencia, se indago si los docentes contaban con un botiquín de primeros auxilios a lo que respondieron con un 58,7% que Si lo tienen y con un 41,3% que No tiene un botiquín ante emergencias lo que evidencia que los docentes deben estar más preparados y alertas ante cualquier emergencia entendiendo que su lugar de trabajo cambió y no es el habitual.

Ilustración 25. Capacitación en primeros auxilios



Encuesta del trabajo en casa, fuente: <https://forms.gle/JrcLBoiXEgjDTb9w9>

El gráfico muestra que el 52,2 % de los docentes tiene capacitación en primeros auxilios y que el 47,8 % No cuenta con capacitación relevante en primeros auxilios, lo que genera que ante una emergencia la capacidad de respuesta sea más lenta generando un riesgo mayor.

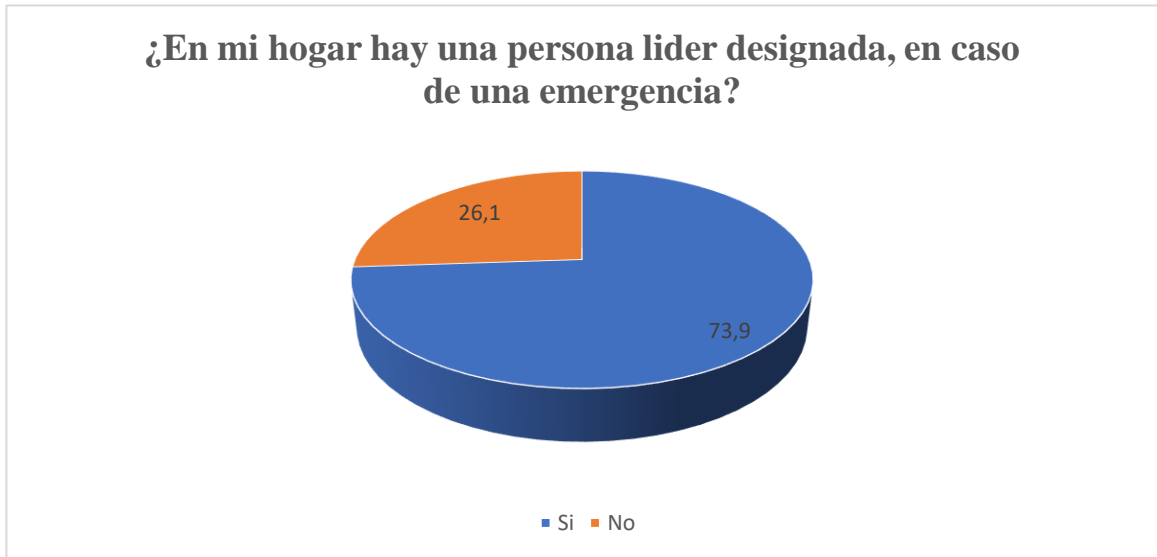
Ilustración 26. Espacio de salida



Encuesta del trabajo en casa, fuente: <https://forms.gle/JrcLBoiXEgjDTb9w9>

Teniendo en cuenta que, ante una emergencia, es fundamental tener libre la salida, los docentes contestaron que, en sus viviendas, el 71,7 % tiene un camino a la salida ancho y sin obstáculos y el 28,3 % que su vivienda No cuenta con una salida lo suficientemente ancha para permitir el paso sin obstáculos, lo que genera una situación de peligro ante una emergencia.

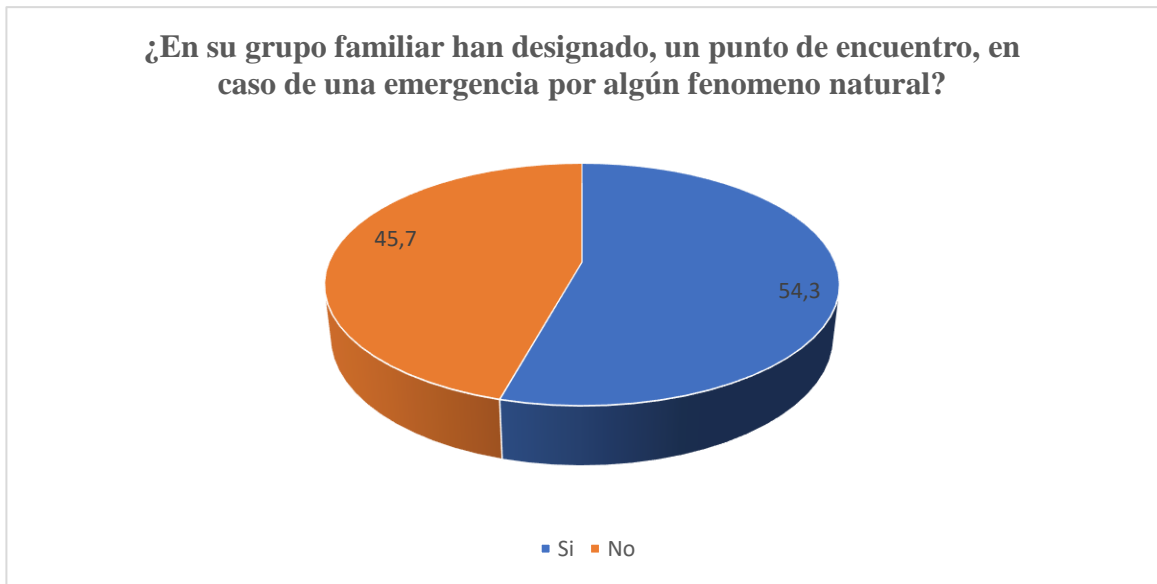
Ilustración 27. Persona líder



Encuesta del trabajo en casa, fuente: <https://forms.gle/JrcLBoiXEgjDTb9w9>

Los docentes contestaron según la gráfica con un 73,9 % que, Si tiene una persona líder, en caso de una emergencia y con un 26,1 % que No han designado una persona que cumpla esta función tan importante, para lo cual la previa organización ante una posible emergencia es fundamental para salvaguardar la vida de las personas del hogar.

Ilustración 28. Punto de encuentro

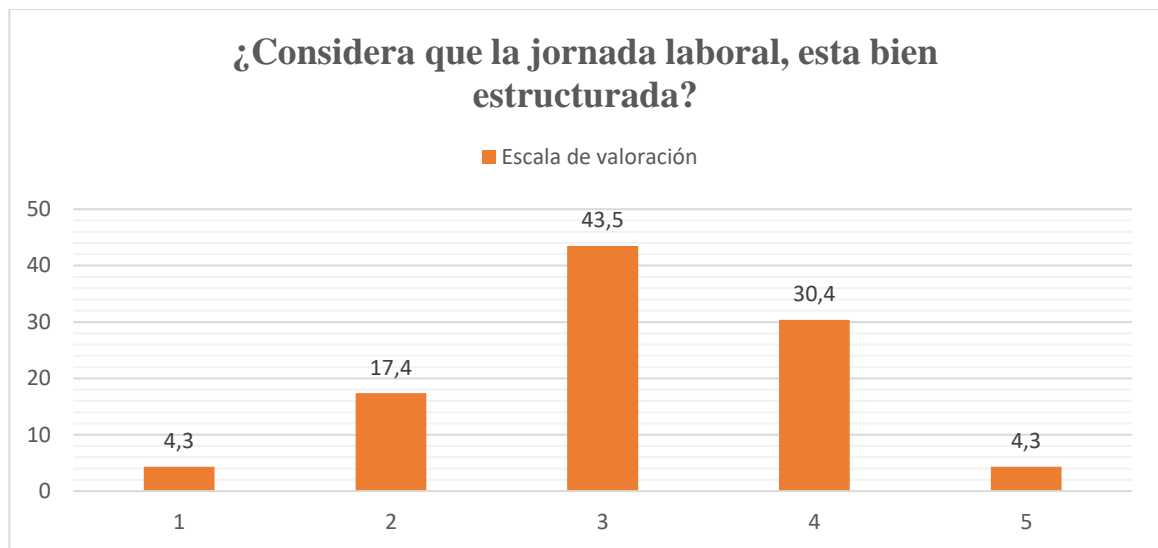


Encuesta del trabajo en casa, fuente: <https://forms.gle/JrcLBoiXEgjDTb9w9>

El gráfico evidencia con un 54,3 % que los docentes con su grupo familiar Si cuentan con un punto de encuentro ante alguna emergencia, al contrario de un 45,7 % que No tiene previsto un lugar de encuentro si se presenta alguna emergencia, algo que es fundamental para estar preparado para una emergencia y poderse reunir con sus familiares si esto se presenta.

Preguntas En Escala Tipo Likert

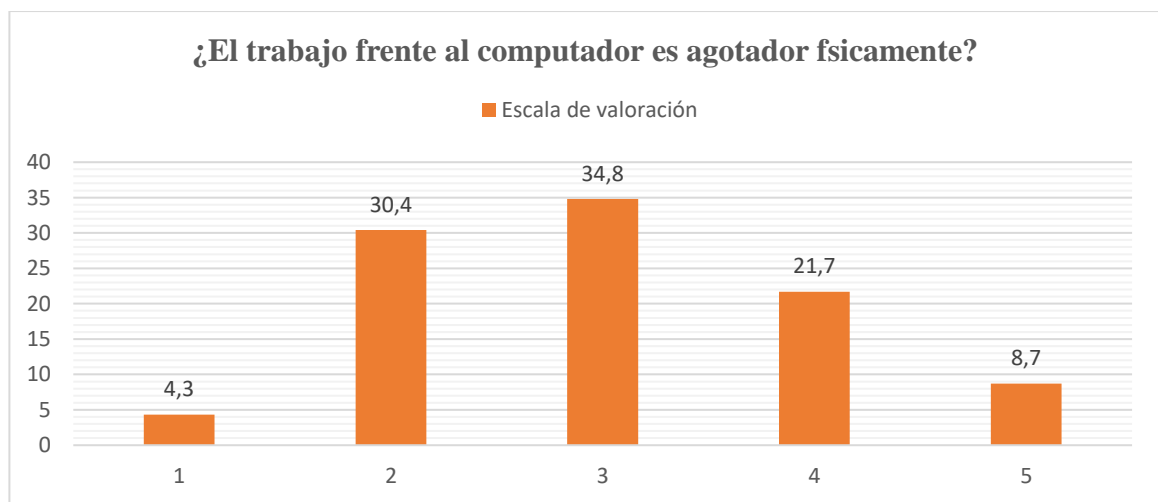
Ilustración 29. Estructura jornada laboral



Encuesta del trabajo en casa, fuente: <https://forms.gle/JrcLBoiXEgjDTb9w9>

Los docentes consideran que la jornada laboral está bien estructurada con un 43,5 % se siente satisfecho con la jornada laboral, el 30,4 % muy satisfecho, el 4,3 % sumamente satisfecho, el 17,4 % poco satisfecho y el 4,3 % nada satisfecho. Lo que evidencia más de la mitad de los docentes está conforme con la jornada y que para algunos al trabajar en casa tal vez su jornada laboral aumentó a comparación de su lugar de trabajo en la institución educativa.

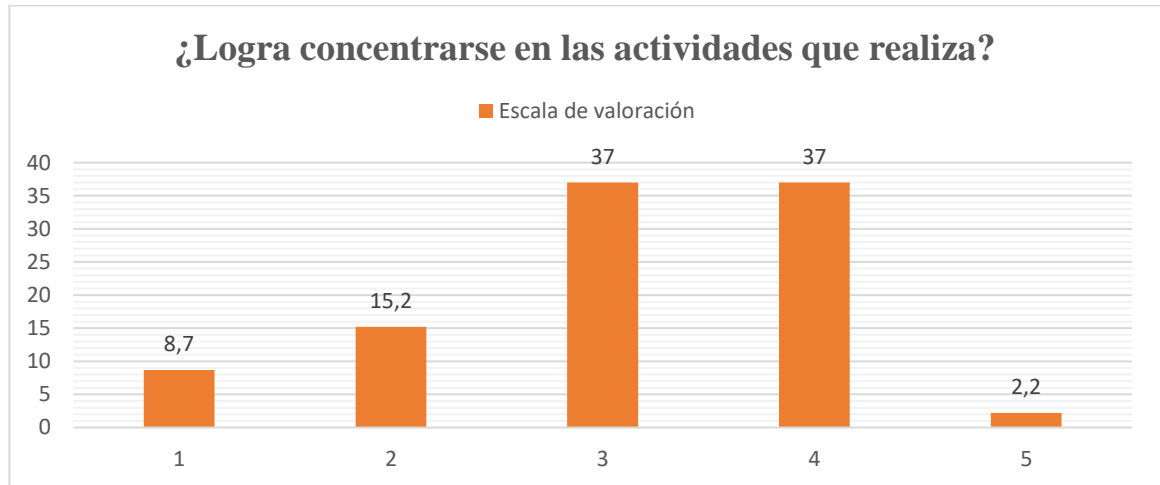
Ilustración 30. Computador



Encuesta del trabajo en casa, fuente: <https://forms.gle/JrcLBoiXEgjDTb9w9>

Los docentes consideran el trabajo frente al computador agotador físicamente, con un 34,8 % están satisfechos, el 30,4 % poco satisfechos, el 21,7 % muy satisfecho, el 8,7 % sumamente satisfecho y finalmente el 4,3% nada satisfecho.

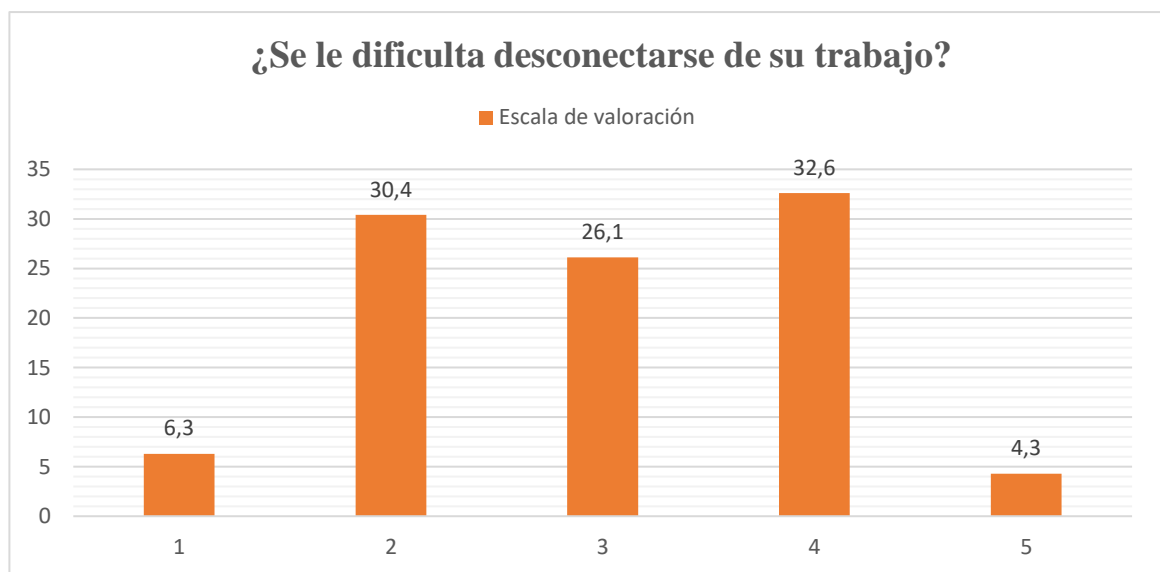
Ilustración 31.Actividades



Encuesta del trabajo en casa, fuente: <https://forms.gle/JrcLBoiXEgjDTb9w9>

El grafico evidencia como valoran los docentes su concentración en las actividades que realizan, el 37% se siente satisfecho, el 37% muy satisfecho, el 15,2% poco satisfecho, el 8,7 % nada satisfecho y el 2,2 % sumamente satisfecho.

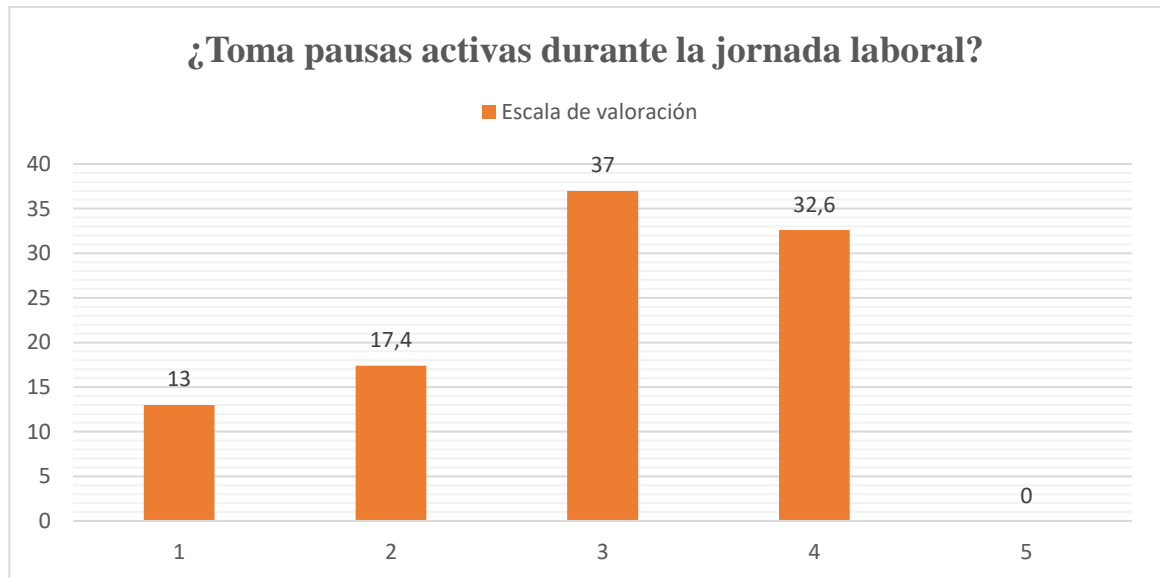
Ilustración 32.Desconexión laboral



Encuesta del trabajo en casa, fuente: <https://forms.gle/JrcLBoiXEgjDTb9w9>

Teniendo en cuenta que estando en casa, sumado a las labores del hogar es difícil desconectarse del trabajo, los docentes con un 32,6 % dicen estar muy satisfechos, el 30,4 % poco satisfechos, el 26,1 % satisfechos, el 6,5 % nada satisfechos y el 4,3 % sumamente satisfechos. Para lo cual se hace importante establecer una rutina que permita tener los horarios claros para cada labor tanto del trabajo como de la casa.

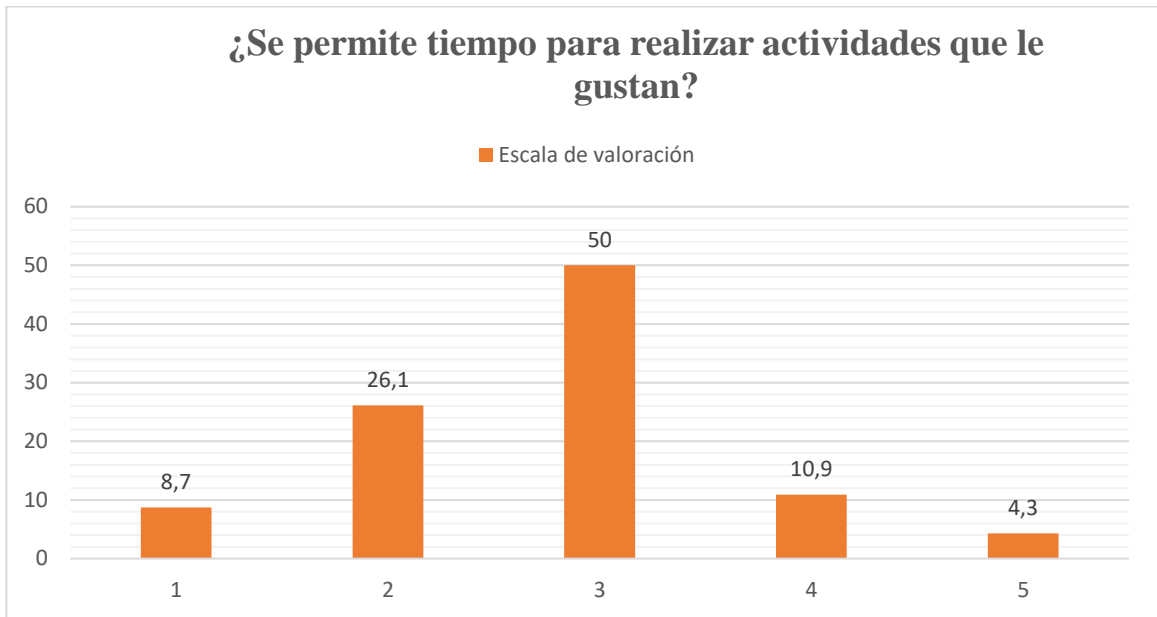
Ilustración 33. Pausas activas



Encuesta del trabajo en casa, fuente: <https://forms.gle/JrcLBoiXEgjDTb9w9>

Una de las pautas esenciales para un trabajo sin agotamiento físico y mental es tomar las pausas activas durante la jornada, para lo cual el 37 % está satisfecho, el 32,6% muy satisfecho, el 17,4 % poco satisfecho y el 13 % nada satisfecho.

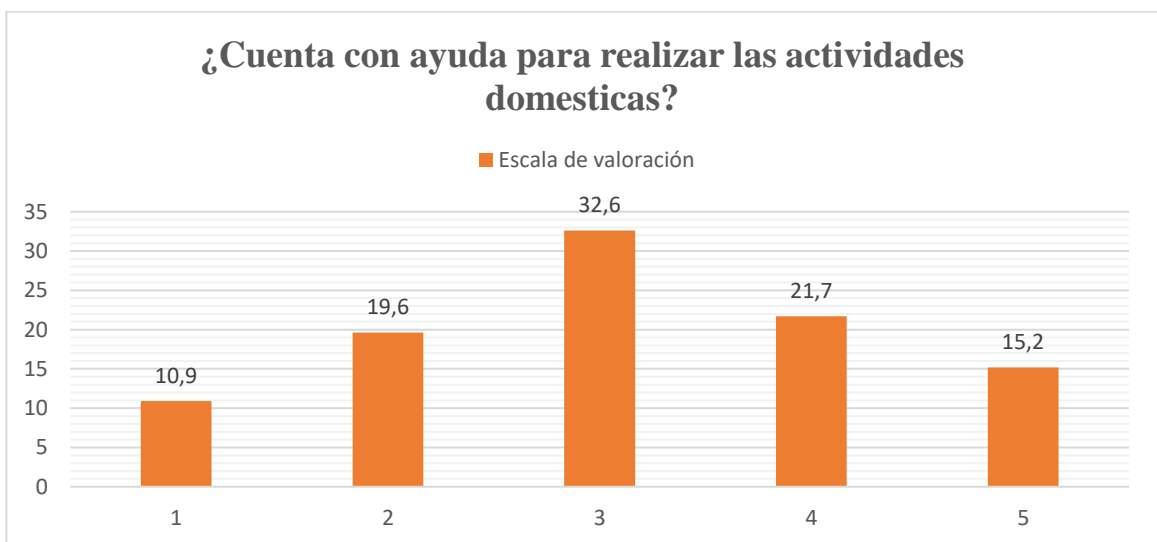
Ilustración 34. Actividades que le gustan



Encuesta del trabajo en casa, fuente: <https://forms.gle/JrcLBoiXEgjDTb9w9>

Es fundamental que el docente tome parte de su tiempo libre para dedicarlo a la familia amigos y realizar actividades que le gustan, el 50 % se siente satisfecho con este aspecto, el 26,1% poco satisfecho, el 10,9 % muy satisfecho, el 8,7% nada satisfecho y el 4,3% sumamente satisfecho. Lo que evidencia que hace falta que los docentes tengan una mejor organización del trabajo, la vida familiar y personal.

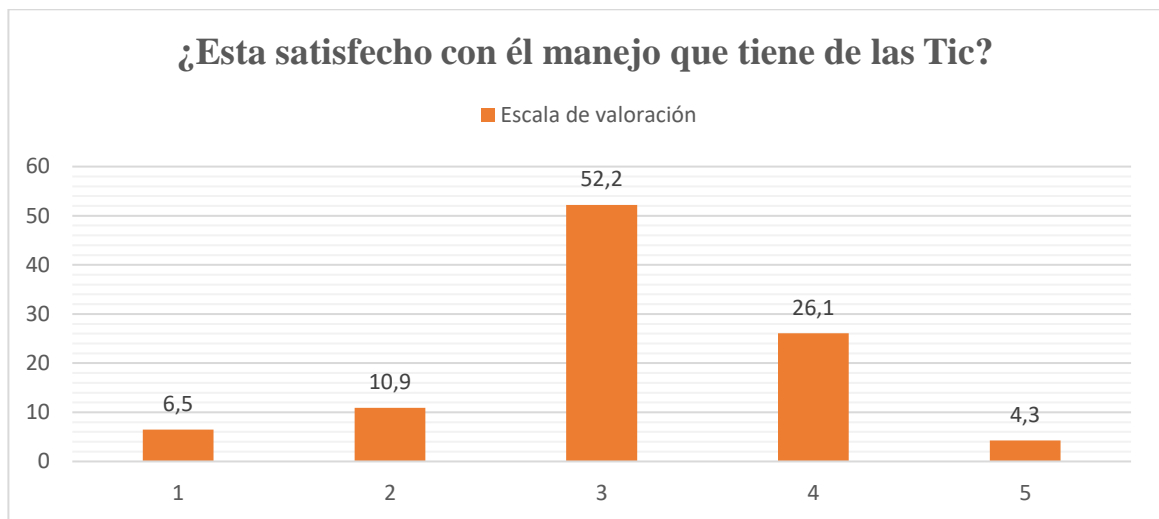
Ilustración 35. Actividades domesticas



Encuesta del trabajo en casa, fuente: <https://forms.gle/JrcLBoiXEgjDTb9w9>

Teniendo en cuenta que los docentes están trabajando en casa, lo que implica que no se tenga una separación entre la parte laboral y del hogar, es fundamental conocer si los docentes cuentan con ayuda para realizar las actividades domésticas, para lo cual el 32,6 % está satisfecho, el 21,7 % muy satisfecho, el 19,6 % poco satisfecho, el 15,2 % sumamente satisfecho y el 10,9 % nada satisfecho.

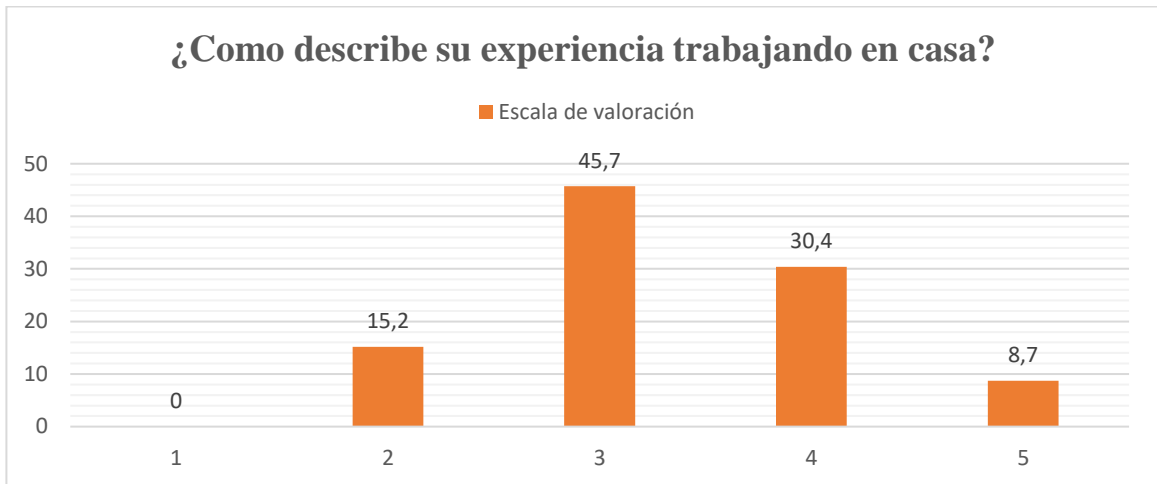
Ilustración 36. Manejo de las TICS



Encuesta del trabajo en casa, fuente: <https://forms.gle/JrcLBoiXEgjDTb9w9>

El gráfico evidencia el nivel de satisfacción de los docentes con respecto al manejo de las tecnologías de la información, el 52,2% está satisfecho, el 26,1% muy satisfecho, el 10,9% poco satisfecho, el 6,5% nada satisfecho y el 4,3% sumamente satisfecho.

Ilustración 37.Descripción de la experiencia



Encuesta del trabajo en casa, fuente: <https://forms.gle/JrcLBoiXEgjDTb9w9>

Finalmente es importante valorar, el nivel de aceptabilidad y adaptación de los docentes de trabajar en la institución educativa a trasladarse a la casa y atender igualmente todo lo del hogar, el 45,7 % dice estar satisfecho, el 30, 4% muy satisfecho, el 8,7 % sumamente satisfecho y el 15,2 % poco satisfecho. De manera general se evidencia una buena adaptación de los docentes al trabajo en casa, en este caso las clases virtuales.

9. CONCLUSIONES

El trabajo en casa es una nueva modalidad de trabajo, que nace como un mecanismo para proteger la vida y el empleo de las personas, derivado de la declaratoria de la pandemia por parte de la OMS, lo que causó un gran impacto en la población que adoptó esta medida, al percatarse que esta modalidad exige condiciones de trabajo diferentes a las normalmente utilizadas, por lo cual necesita capacitación y preparación previa, apoyados por toda una estructura mobiliaria que complementa, el ambiente laboral que se está desarrollando en casa, por lo cual su implementación generó una inconformidad que se hizo notable en los docentes al bajar su desempeño laboral, cambios en su rutina familiar, así como afectaciones a su salud física y emocional.

La realización de este trabajo se centró en diseñar una guía para la identificación y gestión de los riesgos del trabajo en casa, en los docentes de la Institución Educativa Simón Bolívar y la Sede Manuela Beltrán de Guacarí, para cumplir con este objetivo general, fue pertinente contar con la suficiente información veraz y oportuna, teniendo en cuenta que por ser una metodología exploratoria se necesitaba contar con datos que permitirán dar respuesta también a la pregunta problema, para esto se aplicaron como instrumentos; el formulario de Google, que permitió recolectar la información necesaria, para cumplir con el objetivo general y determinar que los riesgos que están presentes en esta nueva modalidad de trabajo en casa son de tipo físico (ruido e iluminación), Biomecánico (posturas prolongadas y movimiento repetitivo), Biológicos (virus Covid-19), Psicosocial (características de la organización del trabajo, características del grupo social del trabajo, condiciones de la tarea y jornada de la tarea), Condiciones de seguridad (locativo y tecnológico) y Fenómenos naturales.

Con base en estos riesgos identificados, se estructuró una guía documental, con un contenido de tipo informativo, legal y metodológico, que le explica tanto a los directivos como a los docentes como identificar los riesgos de trabajar en casa, evaluar, determinar controles, así mismo intervenir los riesgos que más estén afectando a la población docente. Así mismo la implementación de la Guía Técnica Colombiana, GTC-45 con el desarrollo de la matriz de peligros y valoración de riesgos, fue posible dar respuesta al primer objetivo específico, encontrando que el peligro biomecánico, físico, psicosocial y biológico son los que más se están dando en el trabajo en casa con una evaluación de riesgo de nivel medio.

Teniendo en cuenta lo anterior, se aplicó un análisis de puesto de trabajo, con el cual fue válido generar un plan de acción, por medio de una cartilla digital, que le permite al docente primero conocer cada uno de los riesgos a los que están expuestos y tener recomendaciones para cada uno, haciendo uso de la promoción y prevención del riesgo, así mismo de pausas activas y como hacerlas; todo lo anterior hace que se tengan controles y se evite la materialización del riesgo.

Finalmente, en el desarrollo de este proyecto de grado, fue posible evidenciar, que no hubo la preparación y previa capacitación para abordar esta modalidad, que a los docentes les falta conocimiento en las tecnologías de la información, lo que genera que el proceso de adaptación sea de una forma más lenta y no con el rendimiento esperado, teniendo en cuenta la cantidad de herramientas didácticas importantes que pueden hacer del aprendizaje una experiencia significativa tanto para el docente como para el alumno; lo que hizo que se aumentaran las jornadas laborales, así mismo que los docentes no tienen un espacio de trabajo con las condiciones necesarias para realizar esta labor en su vivienda que este acorde a lo que dicta la seguridad y salud en el trabajo, por último, que existe una relación causal entre los efectos a la salud física, psicosocial, emocional, el ámbito familiar y como está dispuesto el ambiente de trabajo con base en los peligros y riesgos identificados en los docentes.

10. RECOMENDACIONES

- Socializar y capacitar integralmente a los directivos y docentes, en la aplicación ley que dicta las disposiciones para trabajar en casa, ley 2088 del 12 de mayo del 2021.
- Realizar un cronograma de cumplimiento efectivo en su labor como docentes, lo que permitirá una organización del trabajo y la delimitación de la vida laboral, familiar y personal.
- Fortalecer en los docentes, el uso de las tecnologías de la información, para que los docentes puedan aprovechar al máximo esas herramientas, que permite hacer clases más didácticas y optimizar el su horario laboral.
- Concientizar a los directivos y docentes de las instituciones la importancia de tener un buen espacio y mobiliario para trabajar en casa, como escritorio, silla con apoyo lumbar, reposapiés si es necesario, pad mouse, de lo contrario si no es posible contar con estos elementos que los docentes aprendan a realizar sus pausas activas con estiramientos de las extremidades y descanso visual.
- Realizar actividades de promoción y prevención, del riesgo psicosocial en los docentes, su núcleo familiar y como están afectan su salud física y mental, así como manejo del estrés, la ansiedad, desmotivación laboral, fortalecer los lasos familiares y las relaciones interpersonales.
- Realizar capacitaciones guiadas a que los docentes tengan un plan familiar de emergencias, con botiquín de primeros auxilios, una persona líder y un punto de encuentro.
- Realizar actividades de bienestar laboral donde se genere la participación activa de todos los directivos y docentes y se construya el trabajo en equipo.
- Incentivar la participación de los docentes, teniendo en cuenta sus opiniones, recomendaciones y/o sugerencias que permitan mejorar las actividades que ejecutan.

11. BIBLIOGRAFÍA

1. Alles M.A. Gestionar Sin Estar: Desafíos en Tiempos de Home Office [Internet]. Buenos Aires: Ediciones Granica, 2020 [Cited 2021 Apr 16]; (1):12-87 Available from: <https://elibro.net/es/lc/biblioucm/titulos/151219>
2. Alvarado Ferruzo. D. Percepción del Home Office Durante la Pandemia del COVID-19 [pregrado]. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC) [Internet] Perú /Lima; 2020. [Cited 2021 Apr 19]. Available from: Percepción del Home Office durante la pandemia del COVID-19 (upc.edu.pe)
3. Archila Santamaría SC, Fernández Correa GP, Martínez Pineda LM, Pinzón Ortiz HM, Urrutia Cifuentes CA. Cambios Y Estrés Laboral En Empleados Que Realizan Trabajo En Casa [pregrado]. Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano [Internet] [Colombia/Bogotá]; 2020. [Cited 2021 Apr 19]. Available from: <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2247/Proyecto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
4. Cartagena Mejía Y, Narváez Bedoya Y. Diseño de una Guía Técnica para Gestionar el Riesgo Ergonómico de los Docentes de una Institución de Educación Básica que Desarrollan sus Labores Bajo la Modalidad de Trabajo en Casa [Especialista]. Universidad Católica de Manizales; [Internet] 2020. [Cited 2021 Apr 19]. Available from: <http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/3094/Yesenia%20Cartagena%20Mej%c3%ada.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
5. Coronavirus C. Comportamiento Del Coronavirus En Colombia [Internet]. Coronaviruscolombia.gov.co. 2021 [Cited 2021 Apr 27]. Available from: <https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/estadisticas-covid-19/comportamiento-covid-19.html>
6. El Universo. ¿Cómo surgió el COVID-19? Su origen sigue en el misterio. El universo [Internet]. 2020 [Cited 2021 Apr 27];:1. Available from: <https://www.eluniverso.com/noticias/2020/12/03/nota/8069788/como-surgio-covid-19-su-origen-sigue-misterio/>
7. Empleo E. Así quedará regulado el trabajo en casa en Colombia [Internet]. Noticias empleo.com. 2020 [Cited 2021 Apr 28]. Available from: <https://www.empleo.com/co/noticias/noticias-laborales/asi-quedara-regulado-el-trabajo-en-casa-en-colombia-6218>
8. Gamboa Ruiz E. Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. Revista Psicológica científica [Internet]. 2010 [Cited 2021 May 28];(2011-2521):1. Available from: <https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
9. Gobierno Colombiano. Calidad de Vida laboral - Función Pública [Internet]. Funcionpublica.gov.co. 2021 [Cited 2021 May 28]. Available from: https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/calidad-de-vida-laboral/28585938
10. Hernández Sampieri R, Collado C, Baptista Lucio M. METODOLOGÍA de la investigación [Internet]. 5th ed. Mexico: McGRAW-HILL; 2021 [Cited 2021 May 28]. Available from: http://file:///C:/Users/USER/Downloads/Metodologia_de_la_Investigacion_5ta_edic.pdf

11. Herrera F. Gestión directiva [Internet]. Iesimonbolivarsonso.blogspot.com. 2020 [Cited 2021 May 29]. Available from: <http://iesimonbolivarsonso.blogspot.com/p/gestion-directiva.html>

12. Laboral F. Teletrabajo: ¿qué riesgos laborales existen cuando trabajamos desde casa y cómo podemos prevenirlos? | Blog Fundación Laboral de la construcción [Internet]. Blog.fundacionlaboral.org, 2021 [Cited 2021 May 29]. Available from: <https://blog.fundacionlaboral.org/prevencion-2/teletrabajo-que-riesgos-laborales-existen-cuando-trabajamos-desde-casa-y-como-podemos-prevenirlos/>

13. Martí Arias J. Educación y Tecnologías [En Línea]. Cádiz: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Cádiz, 2017 [Cited 2021 May 30]. Available from: <https://elibro.net/es/lc/biblioucm/titulos/33900>

14. Medina Juscamayta JJ. Gestión de Competencias y Rendimiento de los Supervisores de la Modalidad Home Office en un Call center, Lima, 2020 [pregrado]. Universidad Cesar Vallejo [Peru/Lima]; 2020. [Cited 2021 May 30]. (1) 21-25 Available from: [Medina_JJJ-SD.pdf \(ucv.edu.pe\)](#)

15. Mertens L. Brown F. y Martínez D. El Trabajo Decente [En Línea]. México D.F: Plaza y Valdés, S.A. de C.V. 2005 [Cited 2021 May 30]. (1) 15 Available from: <https://elibro.net/es/lc/biblioucm/titulos/34584>

16. Ministerio de Educación. Sector Educativo al Servicio de la Vida: Juntos para Existir, Convivir y Aprender [Internet]. Mineducación. 2021 [Cited 2021 May 30]. Disponible en: https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-394577_recurso_3.pdf

17. Ministerio de Trabajo. Por La Cual Se Regula El Trabajo En Casa Y Se Dictan Otras Disposiciones [Internet]. Gov.co. 2021 [Cited 2021 May 30]. Available from: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Ley+No+2088+Por+la+cual+se+regula+el+Trabajo+en+Casa+y+se+Dictan+otras+Disposiciones.pdf/8871b87c-28cc-d6e7-757b-c369c78d51c6?t=1620914979769>

18. MinTic. Todo Lo Que Se Debe Saber Sobre El Teletrabajo [Internet]. Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. 2020 [Cited 2021 May 30]. Available from: <https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-Prensa/Noticias/126148:Todo-lo-que-se-debe-saber-sobre-el-teletrabajo>

19. Nunes I. Aspectos generales de seguridad y salud en el trabajo (SST): OSH wiki [Internet]. Oshwiki.eu. 2013 [Cited 2021 May 30]. Available from: [https://oshwiki.eu/wiki/Aspectos_generales_de_seguridad_y_salud_en_el_trabajo_\(SST\)](https://oshwiki.eu/wiki/Aspectos_generales_de_seguridad_y_salud_en_el_trabajo_(SST))

20. Política. Estas son las reglas para el trabajo en casa aprobadas en el Congreso. El Tiempo [Internet]. 2021 [Cited 2021 May 30];:1. Available from: <https://www.eltiempo.com/politica/congreso/trabajo-en-casa-en-colombia-las-reglas-aprobadas-por-el-congreso-580715>

21. Publicaciones Semana S.A. Conozca Las Diferencias Entre Teletrabajo Y Trabajo En Casa. Semana [Internet]. 2020 [Cited 2021 Jun 5];:1. Available from: <https://www.semana.com/pais/articulo/cual-es-la-diferencia-entre-teletrabajo-y-trabajo-en-casa/303479/#:~:text=Con%20la%20llegada%20de%20la%20pandemia%20del%20co>

22. Publicaciones Semana S.A. Trabajo En Casa: Ojo a lo Que Contempla La Nueva Ley. Semana [Internet]. 2021 [Cited 2021 Jun 5];:1. Available from: <https://www.semana.com/nacion/articulo/trabajo-en-casa-ojo-a-lo-que-contempla-la-nueva-ley/202125/>

23. Salud Y Prosperidad Social M. Coronavirus (COVID-19) [Internet]. Minsalud.gov.co. 2021 [Cited 2021 Jun 5]. Available from: https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/PET/Paginas/Covid-19_copia.aspx
24. Sierra Castellanos Y. Los Riesgos Psicosociales y el Trabajo en Casa | Universidad El Bosque [Internet]. Unbosque.edu.co. 2021 [Cited 2021 Jun 5]. Available from: <https://www.unbosque.edu.co/centro-informacion/noticias/los-riesgos-psicosociales-y-el-trabajo-en-casa>
25. Tiempo C. Colombianos: Con Trabajo En casa, Pero No Teletrabajando [Internet]. Portafolio.co. 2020 [Cited 2021 Jun 5]. Available from: <https://www.portafolio.co/economia/empleo/colombianos-con-trabajo-en-casa-pero-no-teletrabajando-541509>
26. Tiempo C. Colombianos: Con Trabajo En Casa, Pero No Teletrabajando [Internet]. Portafolio.co. 2020 [Cited 2021 Jun 5]. Available from: <https://www.portafolio.co/economia/empleo/colombianos-con-trabajo-en-casa-pero-no-teletrabajando-541509>
27. Trabajos.com. Teletrabajo: ¿Qué es el teletrabajo? - Trabajos Colombia [Internet]. Colombia.trabajos.com. 2020 [Cited 2021 Jun 5]. Available from: <https://colombia.trabajos.com/informacion/index.phtml?n=9&s=1>
28. Ugalde Martínez DSN. Home Office y la Productividad del Empleado. Universidad de Salamanca [Internet], [España/Salamanca]; 2019. [Cited 2021 Jun 7]. Available from: (PDF) La Relacion Entre el Work at Home y la Productividad del Empleado | Sal Martinez - Academia.edu
29. Universidad Del Norte. La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. 45th ed. Pensamiento y Gestión. Barranquilla, Colombia.: [Internet] Jessica Esther Cruz Velazco; 2018. p. 1. [Cited 2021 Jun 7] Available from: La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales (redalyc.org)
30. Valbuena G. J. Trabajo En Casa: Estos Serán Sus Derechos y Sus Deberes. El Tiempo [Internet]. 2021 [Cited 2021 Jun 8] : 1. Available from: Trabajo en casa: derechos y deberes | Teletrabajo Colombia - Congreso - Política - ELTIEMPO.COM
31. Valderrama Villabona Mabyr CMMC. Guía de buenas prácticas de trabajo remoto para el sector asegurador [Internet]. Fasecolda.com. 2020 [Cited 2021 Jun 9]. Available from: https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2020/07/20200710-Guia-Trabajo-Remoto_final.pdf
32. Vásquez Agudelo D. Trabajo En Casa: Percepciones De Los Trabajadores Del Call Center Konecta del Municipio de Itagui [Especialista]. Universidad EAFIT Medellín; [Internet] 2020. [Cited 2021 Jun 9]. Available from: https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/26545/DuvanDario_VasquezAgudelo_2021.pdf?sequence=2&isAllowed=y

12. ANEXOS

1. Encuesta del trabajo en casa

<https://forms.gle/axBCbtPj4t2xKEnAA>

2. Matriz de peligros y valoración de riesgos

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1O-136GagzDpOkcB0e_wGDu6_W2a79H8R/edit?usp=sharing&oid=101876440406548196407&rtpof=true&sd=true

3. Cartilla del trabajo en casa

https://www.canva.com/design/DAEhYeYjgJw/GGJqED2GY5jKEppUWFX6kg/view?utm_content=DAEhYeYjgJw&utm_campaign=designshare&utm_medium=link&utm_source=publishsharelink