

**Análisis de las Estrategias de las Administradoras de Riesgos Laborales en la Prevención  
de Patologías en los Docentes bajo la Modalidad de Trabajo en Casa**

Dumar Eduardo Sierra Ponce de León, Karen Yulieth Casas Medina y Luisa Fernanda Martínez  
Rodríguez.

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Escuela Colombiana de Carreras Industriales ECCI

04476: Seminario de Investigación II

Luz Marleny Moncada Rodríguez

Noviembre 10 de 2021

## Tabla de Contenido

<b>Dedicatoria</b> .....	7
<b>Agradecimientos</b> .....	8
<b>Introducción</b> .....	9
<b>Resumen</b> .....	12
<b>Abstract</b> .....	14
<b>1. Problema de investigación</b> .....	16
<b>1.1. Descripción del problema</b> .....	16
<b>1.1.1. Enunciado del problema</b> .....	19
<b>1.1.2. Delimitación o alcance del problema</b> .....	20
<b>1.2. Formulación del problema</b> .....	20
<b>2. Objetivos</b> .....	21
<b>2.1. Objetivo General</b> .....	21
<b>2.2. Objetivos específicos</b> .....	21
<b>3. Justificación y Delimitación</b> .....	22
<b>3.1. Justificación</b> .....	22
<b>3.2. Delimitación</b> .....	26
<b>3.3. Limitaciones</b> .....	27
<b>4. Marcos de Referencia</b> .....	28
<b>4.1. Estado del Arte</b> .....	28
<b>4.1.1. Tesis Internacionales</b> .....	28
<b>4.1.2. Tesis Nacionales</b> .....	34
<b>4.2. Marco Teórico</b> .....	39
<b>4.2.1. Información Internacional</b> .....	39
<b>4.2.2. Información Nacional</b> .....	45
<b>4.3. Marco Legal</b> .....	61
<b>4.3.1. Internacionales</b> .....	61
<b>4.3.2. Nacionales</b> .....	62
<b>5. Marco Metodológico de la Investigación</b> .....	66
<b>5.1. Fases de Estudio</b> .....	66
<b>5.1.2. Investigación</b> .....	66
<b>5.1.3. Análisis de Resultados</b> .....	67
<b>5.1.4. Elaboración de Propuesta</b> .....	68
<b>5.2. Recolección de Información</b> .....	71

<b>5.2.1. Población</b> .....	71
<b>5.2.2. Materiales</b> .....	71
<b>5.2.3. Técnicas</b> .....	72
<b>5.2.4. Procedimientos</b> .....	73
<b>6. Resultados</b> .....	76
<b>6.1. Análisis e Interpretación de Resultados</b> .....	76
<b>6.1.1. Fase Investigación</b> .....	76
<b>6.1.2. Fase Análisis de Resultados</b> .....	81
<b>6.1.3. Fase realizar propuesta</b> .....	114
<b>6.2. Discusión</b> .....	114
<b>6.3. Propuesta de Solución</b> .....	116
<b>7. Análisis Financiero</b> .....	117
<b>7.1. Prestaciones Económicas por parte de la Administradora de Riesgos Laborales</b> .....	117
<b>7.2. Sanciones a la Administradora de Riesgos Laborales</b> .....	118
<b>7.3. Sanciones al empleador</b> .....	119
<b>7.4. Costo - Beneficio</b> .....	120
<b>8. Conclusiones y Recomendaciones</b> .....	128
<b>8.1. Conclusiones</b> .....	128
<b>8.2. Recomendaciones</b> .....	130
<b>9. Referencias</b> .....	132
<b>Anexos</b> .....	140

## Tabla de Ilustraciones

<b>Imagen 1</b>	Encuesta Teletrabajo Federación de Enseñanza de USO. FEUSO.....	26
<b>Imagen 2</b>	Diferencias Teletrabajo y Trabajo en Casa .....	47
<b>Imagen 3</b>	Diagrama Gantt Ejecución del Proyecto. Fase Investigación .....	69
<b>Imagen 4</b>	Diagrama Gantt Ejecución del Proyecto. Fases análisis y elaboración de propuesta ..	70
<b>Imagen 5</b>	Materiales para el Desarrollo del Proyecto .....	72
<b>Imagen 6</b>	Información disponible sobre Trabajo en Casa en canales de comunicación ARL.....	79
<b>Imagen 7</b>	Porcentaje de participación de instituciones educativas .....	92
<b>Imagen 8</b>	Porcentaje de vinculación ARL docentes .....	93
<b>Imagen 9</b>	Productividad de docentes trabajo en casa.....	94
<b>Imagen 10</b>	Aspectos positivos trabajo en casa, valores por opción .....	95
<b>Imagen 11</b>	Aspectos positivos trabajo en casa, selección de varias opciones .....	96
<b>Imagen 12</b>	Aspectos negativos del trabajo en casa .....	97
<b>Imagen 13</b>	Intención de docentes de continuar con trabajo en casa .....	98
<b>Imagen 14</b>	Patologías padecidas por los docentes .....	99
<b>Imagen 15</b>	Patologías identificadas por los docentes. Selección Múltiple .....	100
<b>Imagen 16</b>	Patologías docentes encuestados. Tabulación por opción individual .....	101
<b>Imagen 17</b>	Recepción de información de Seguridad y Salud en el Trabajo docentes .....	102
<b>Imagen 18</b>	Fuentes de información a docentes sobre SST.....	103
<b>Imagen 19</b>	Medios de comunicación de ARL con docentes .....	104
<b>Imagen 20</b>	Envío de recomendaciones de postura e higiene en puesto de trabajo en docentes.	105
<b>Imagen 21</b>	Vigilancia de condiciones de puesto de trabajo en docentes .....	106
<b>Imagen 22</b>	Campañas de riesgo psicosocial por aislamiento por Covid - 19 .....	107
<b>Imagen 23</b>	Seguimiento del estado de salud por parte del empleador .....	108
<b>Imagen 24</b>	Promoción de la salud física, mental y de Seguridad y Salud en el Trabajo .....	109
<b>Imagen 25</b>	Participación de docentes en actividades de promoción y prevención .....	110
<b>Imagen 26</b>	Conocimiento de riesgos asociados al trabajo en casa.....	111
<b>Imagen 27</b>	Conocimiento de mecanismos para reporte de novedades.....	112
<b>Imagen 28</b>	Calificación atención por parte de las ARL .....	113
<b>Imagen 29</b>	Igualdad de garantías como en el trabajo presencial.....	114
<b>Imagen 30</b>	Sanciones por incumplimiento de normas en Seguridad y Salud en el Trabajo .....	119
<b>Imagen 31</b>	Salario anual promedio de un docente .....	124
<b>Imagen 32</b>	Costo anual empresa sin implementar medidas de prevención.....	125
<b>Imagen 33</b>	Costo de implementación de medidas preventivas .....	125

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Participación de instituciones educativas en encuesta a docentes .....	92
<b>Tabla 2</b> Patologías presentadas por los docentes .....	100

## Índice de anexos

<b>Anexo 1.</b> Modelo de Encuesta a Administradoras de Riesgos Laborales .....	14040
<b>Anexo 2.</b> Modelo encuesta responsables SST Instituciones Educativas .....	14141
<b>Anexo 3.</b> Modelo encuesta Docentes.....	14242
<b>Anexo 4.</b> Radicado solicitud diligenciamiento de encuesta ARL Seguros Bolívar .....	14343
<b>Anexo 5.</b> Solicitud diligenciamiento encuesta Colmena Seguros .....	14444
<b>Anexo 6.</b> Solicitud diligenciamiento encuesta Positiva Compañía de Seguros.....	1455
<b>Anexo 7.</b> Radicado solicitud diligenciamiento encuesta Positiva Compañía de Seguros .....	1466
<b>Anexo 8.</b> Solicitud diligenciamiento de encuesta Axa Colpatria ARL .....	1477
<b>Anexo 9.</b> Solicitud diligenciamiento de encuesta Colmena Seguros .....	1488
<b>Anexo 10.</b> Solicitud diligenciamiento de encuesta Equidad Seguros.....	1499
<b>Anexo 11.</b> Artículo científico .....	15050

## **Dedicatoria**

El presente trabajo investigativo lo dedicamos principalmente a Dios, por ser el inspirador y darnos fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A nuestros padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes hemos logrado llegar hasta aquí y convertirnos en lo que somos. Ha sido el orgullo y el privilegio de ser sus hijos, son los mejores padres.

A todas las personas que nos han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

## **Agradecimientos**

Al finalizar este trabajo queremos utilizar este espacio para agradecer a Dios por todas las bendiciones que nos ha dado, a nuestros Padres, pareja y compañeros que han mostrado el ejemplo de trabajo, honradez y paciencia en este proyecto de estudio.

Un agradecimiento especial a aquellas instituciones y docentes que nos apoyaron con la recolección de información, clave para el desarrollo de nuestro proyecto de grado.

También queremos agradecer a la Universidad ECCI de Colombia, directivos y profesores por la organización del programa de Especialización en Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

## Introducción

En el presente proyecto de grado se abordará el desarrollo de la investigación que tiene como fin conocer los métodos que maneja cada Administradora de Riesgos Laborales para prevenir los riesgos derivados del Trabajo en Casa en docentes. Como ya hemos sido testigos, desde el mes de marzo de 2020 las organizaciones colombianas tuvieron que implementar inesperadamente el trabajo en casa por la emergencia sanitaria que originó el Covid-19 y cambiar sus estrategias para permanecer en el mercado. Esta nueva modalidad de empleo trae consigo riesgos de tipo laboral por los que surge la necesidad de conocer las condiciones de los trabajadores que se encuentran desde sus casas, teniendo en cuenta además el grado de incertidumbre que poseen por la existencia de la pandemia, el riesgo de contagio, el aislamiento, la falta de herramientas para trabajar en sus casas y la mezcla del entorno familiar y laboral en un solo lugar. Estos factores se pueden presentar en cualquier clase de trabajador, pero ha sido motivo de nuestra atención la docencia particularmente porque no todos estaban familiarizados con las herramientas tecnológicas, además tienen comunicación con grupos de estudiantes simultáneamente y sus jornadas pueden estar sujetas a la disponibilidad de tiempo y recursos que tengan los alumnos. Ante esta problemática también es importante resaltar la importancia de las Administradoras de Riesgos Laborales, pues estas entidades se encargan de brindar la asesoría e información pertinente a los empleadores y trabajadores para prevenir y controlar los posibles riesgos en el trabajo; siendo esta una modalidad nueva para muchos empleadores, es fundamental la intervención de las ARL como asesoras.

Para el desarrollo del proyecto fue necesaria la consulta de fuentes como normatividad vigente sobre el trabajo en casa, estudios y tesis relacionadas con el trabajo en casa en docentes, que permitirían formar argumentos y diseñar una encuesta que nos proporcionaría datos de

naturaleza cuantitativa. Ante la intención de conocer la intervención de las ARL frente a sus actividades para disminuir los riesgos del trabajo en casa, desafortunadamente no se recibieron respuestas afirmativas por parte de las ARL, y coordinadores de Seguridad y Salud en el Trabajo de las instituciones educativas, por lo que tuvimos que recurrir a otras fuentes de consulta como los canales de información que disponen las ARL y de esta forma establecer una comparación.

La fase de planeación del proyecto está conformada por la descripción del problema que aparece en el primer capítulo; dicho problema corresponde a la necesidad del conocimiento de los mecanismos de intervención utilizados por las ARL para la prevención de patologías por el trabajo en casa. En el segundo capítulo se da la estructura de los objetivos, que serán la base para determinar las actividades a realizar a lo largo del proyecto. Seguidamente se encuentra la justificación, en la que se demuestra con cifras y estadísticas la importancia del problema planteado en los docentes que desempeñan sus actividades desde casa, y la necesidad de que se vigilen sus puestos de trabajo. En el capítulo cuatro se encuentran los marcos de referencia que incluye la investigación de tesis nacionales e internacionales sobre el trabajo en casa (estado del arte), el marco teórico que proporcionará fundamentos conceptuales del trabajo en casa, las Administradoras de Riesgos Laborales como parte del Sistema de Seguridad Social Integral y su rol dentro del trabajo en casa. En el marco metodológico que corresponde al siguiente capítulo, se encuentran de forma detallada las técnicas, recursos y procedimientos utilizados para la recolección de información, su análisis y elaboración de propuesta.

La segunda fase del proyecto es la ejecución que consiste en el desarrollo de todas las actividades planeadas en los capítulos anteriores. En esta fase después de realizada la recolección de información, se procede con la organización y análisis de la misma para demostrar con cifras los resultados obtenidos en las encuestas, los aspectos relevantes y conclusiones pertinentes. En

el análisis financiero se pueden observar las prestaciones económicas de las que la ARL es responsable en caso de presentarse una enfermedad laboral, y las sanciones que puede tener un empleador si no cumple con los lineamientos en seguridad y salud en el trabajo que establece la ley. Finalmente se encuentran las conclusiones y recomendaciones de todo el trabajo desarrollado.

## Resumen

Este trabajo de investigación, tiene como objetivo conocer las estrategias desarrolladas por las Administradoras de Riesgos Laborales - ARL frente a la prevención de lesiones o patologías derivadas del Trabajo en Casa en docentes. La metodología utilizada es descriptiva y exploratoria ya que, por medio de una investigación del Trabajo en Casa en cuanto a la normatividad aplicable, estudios relacionados de forma general y en docentes, y el acompañamiento que las ARL han realizado sobre esta modalidad fue posible plantear una hipótesis respecto a la situación actual. Además, se logra reunir argumentos que permiten la formulación de encuestas para aplicar a las partes involucradas: docentes, institución educativa y ARL; que finalmente nos llevan a resaltar los siguientes datos:

De los 33 docentes encuestados en diferentes instituciones, el 60,61% recibe información referente a seguridad y salud en el trabajo, mientras que el 39,39% indicaron que no. Respecto a la fuente de información recibida, para el 42,42% es el empleador y el 12,12% la recibe de las ARL. También, se puede observar en la mayoría de los encuestados, que la ARL o empleador no envió recomendaciones sobre postura y ubicación de los elementos utilizados para la realización de la labor desde casa, no vigilan las condiciones del puesto de trabajo, no han aumentado las campañas de riesgo psicosocial, no promueven programas que permitan garantizar condiciones de salud física y mental, no les han informado los riesgos laborales asociados al trabajo en casa, califican regular la atención brindada por la ARL en los diferentes canales de comunicación, ni conocen los mecanismos de comunicación a través de los cuales podrá reportar cualquier tipo de novedad derivada del desempeño de sus labores en trabajo en casa.

Finalmente, a manera de conclusión, la regulación del Trabajo en Casa en Colombia es un avance significativo para los riesgos laborales, pues se están abordando modalidades que anteriormente no cobraban importancia. Sin embargo, es importante que la Ley 1288 de 2021 sea complementada con la definición exacta de las obligaciones de empleadores, trabajadores y Administradoras de Riesgos Laborales, y las sanciones que puede derivar el incumplimiento de las normas.

**Palabras claves:** Trabajo en casa, Administradoras de riesgos laborales, patologías, enfermedad laboral, estrategias.

## Abstract

The objective of this research work is to know the strategies developed by the Administrators of Labor Risks - ARL in the prevention of injuries or pathologies derived from home work in teachers. The methodology used is descriptive and exploratory since, by means of a investigation of the work at home regarding applicable regulations, related studies in a general way and in teachers, and the accompaniment that the ARLs have carried out on this modality it was possible to raise a hypothesis regarding the current situation. In addition, it was possible to gather arguments that allowed the formulation of surveys to apply to the parties involved: teachers, educational institution and ARL; which finally led us to stand out the following data:

Of the 33 teachers surveyed in different educational institutions, 60.61% of those surveyed do receive information on occupational health and safety, while 39.39% indicated that they do not; with respect to the source of information received, for 42.42% it is the employer and 12,12% receives it from the ARL. Also, it can be observed that in most of the respondents, the ARL or employer did not send recommendations on posture and location of the elements used to perform the work from home, they do not monitor the conditions of the work place, they have not increased the psychosocial risk campaigns, they do not promote programs to ensure physical and mental health conditions, they have not informed them of the occupational risks associated with the work, they have not informed them of the occupational risks associated with the work place, they have not informed them of the work risks associated with the work place, and they do not promote programs to ensure physical and mental health conditions, they have not been informed of the occupational risks associated with working at home, they rate the attention provided by the ARL in the different communication channels as average, they are not aware of

the communication mechanisms through which they can report any type of news derived from the performance of their work at home.

Finally, by way of conclusion, the regulation of work at home in Colombia is a significant advance for occupational risks, since modalities that previously were not important are being addressed. However, it is important that Law 1288 of 2021 is complemented with the exact definition of the obligations of employers, workers and Labor Risk Administrators, and the penalties that may result from non-compliance with the rules.

**Key words:** Work at home, Administrators of Labor Risks, pathologies, occupational disease, strategies.

## **1. Problema de investigación**

### **1.1. Descripción del problema**

Con la aparición de la tecnología, el mundo laboral ha estado en constante evolución y las organizaciones han tenido que adaptarse para garantizar su permanencia en el tiempo. A ello podemos agregar las adversidades que pueden surgir, y dan origen a nuevas formas de trabajo. Un ejemplo de lo anterior es la crisis por el atentado de las Torres Gemelas en EE. UU en septiembre de 2001, donde las organizaciones que allí tenían sus instalaciones tuvieron que dar aprovechamiento a las herramientas tecnológicas para desarrollar actividades desde casa y poder seguir en funcionamiento. Al descubrir que esta forma de trabajo trae beneficios a las organizaciones como aumento de productividad y reducción de costos, contribuyendo a la eficiencia y rentabilidad se ha extendido progresivamente, bajo diferentes modalidades de acuerdo a sus características particulares.

En Colombia, la primera modalidad regulada fue el Teletrabajo, que la ley 1221 de 2008 define 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 información y comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en el sitio específico de trabajo. (Ley 1221, 2008). Para que un trabajador se vincule bajo esta modalidad en una empresa, debe cumplir con unos requerimientos específicos que establece la ley, y que le otorga garantías tanto al empleador como al teletrabajador.

En el año 2020 surgió un acontecimiento que cambió al mundo entero de manera radical, incluyendo la vida laboral: La aparición del virus SARS Cov 2 que produce la enfermedad Covid – 19. El primer caso en fue originado en China y rápidamente se expandió por todo el mundo, por lo que ahora es clasificada como una pandemia. En Colombia el primer caso confirmado fue el 6 de marzo, ante lo cual el Gobierno Nacional expidió el Decreto 457 de 2020, donde se ordenó el aislamiento preventivo obligatorio que consistía en la prohibición de circulación de personas en toda Colombia; debían permanecer en sus casas y mantener distanciamiento social como medida de prevención de contagio. En el mismo decreto se establecieron una serie de excepciones para que las empresas dedicadas a actividades de carácter vital tuvieran autorización de seguir circulando con las medidas de bioseguridad necesarias, y las que no, seguir los lineamientos de la circular 021 expedida el 17 de marzo, para adoptar las modalidades de trabajo en casa (como medida temporal) o Teletrabajo (ya regulado desde el año 2012) para evitar grandes afectaciones a las organizaciones y a la economía del país. Las organizaciones se vieron obligadas a adoptar esta nueva forma de trabajo para continuar con sus operaciones, y al ser una situación que se creía temporal, gran parte de los empleadores no consideraron la implementación del teletrabajo. El Ministro de Trabajo Ángel Custodio Cabrera ha resaltado el incremento del trabajo en casa en el mes de julio: “Antes de la pandemia, nosotros teníamos en Colombia cerca de 122 mil teletrabajadores. Hoy, podemos afirmar que tenemos cerca de 4 millones de colombianos en las modalidades de trabajo en casa y teletrabajo (Ministerio del trabajo, 2020.). Y es que, afortunadamente diversos empleos se pueden desarrollar de forma remota gracias a las tecnologías de la información y frente a la situación actual esto se convirtió en una oportunidad: algunos ejemplos son los cargos administrativos, financieros, marketing digital, diseño gráfico, comunicaciones, sistemas, programación y docencia. Aunque todos tienen

un grado de dificultad por tener que cambiar su lugar de trabajo y tal vez no se cuenta con las herramientas necesarias, la docencia es objeto de nuestra atención al ser una actividad en la que se maneja mayor cantidad de personas simultáneamente y el uso de las tecnologías de la información no era primordial en todas las áreas; además, el incremento de la educación virtual debido al Covid 19 fue considerable. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL, en su informe titulado “Universalizar el acceso a las tecnologías digitales para enfrentar los efectos del COVID-19”, muestra que la educación en línea ha aumentado un 62%, y que la probabilidad de teletrabajar para el sector educativo es mayor al 80%. (Caribe, 2020)

La Asociación Colombiana de Universidades (ASCUN) en junio de 2020 publicó los resultados de una encuesta realizada a 5,546 docentes universitarios con el fin de conocer su punto de vista sobre la educación virtual, que pasó de ocupar un 4% a un 94% en el país debido a la emergencia sanitaria por Covid - 19. Entre sus datos más relevantes encontramos que el 19% de los encuestados tiene intenciones de continuar bajo esta modalidad de manera total, y el 51% de manera parcial, y el 88% de los encuestados manifestó una mayor carga laboral en esta modalidad. (Asociación Colombiana de Universidades, 2021) Tanto el 19% que tiene intención de ofrecer educación virtual de tiempo completo, como el 51% que lo prefiere parcialmente encuentran beneficios que no los hacen descartar la posibilidad; pero es importante resaltar ese 88% que manifiesta mayor carga laboral, pues conforme a la adopción de esta forma de trabajo, se ligan las patologías derivadas como el estrés y depresión al tener que duplicar esfuerzos para planificar su metodología de trabajo de manera virtual, aprender el uso de herramientas tecnológicas que no veían necesarias anteriormente, y estar sujetos de alguna forma a la disponibilidad de tiempo y recursos de los estudiantes para la revisión de actividades

académicas. Además, pueden desarrollar lesiones lumbares de origen postural si sumado a las largas jornadas, su puesto de trabajo no se encuentra en las condiciones adecuadas.

### ***1.1.1. Enunciado del problema***

El 2 de junio el Ministerio de Trabajo expidió la circular 0041 de 2020, que establece lineamientos para el Trabajo en Casa en busca su correcto desarrollo y la protección de los trabajadores y empleadores en medio de la emergencia sanitaria por Covid 19; contiene las responsabilidades de obligatorio cumplimiento por parte de el empleador, trabajador y Administradora de Riesgos Laborales. Además, el 12 de mayo se aprobó la Ley 2088 de 2021, la cual regula el Trabajo en Casa como medida cuando se presenten situaciones que impidan que el trabajador se presente a su lugar de trabajo, garantizando que el trabajador no perderá los derechos de la relación laboral tales como jornada, salario, remuneración extra, y las prestaciones económicas y asistenciales en materia de riesgos laborales.

Como lo han demostrado las cifras los docentes están expuestos principalmente a riesgos de tipo ergonómico y psicosocial, que si no son atendidos oportunamente pueden dar origen a enfermedades laborales. De este punto parte la importancia de la vigilancia de las condiciones de trabajo de los docentes como miembros de una organización; la importancia de la asesoría y suministro de información por parte de las Administradoras de Riesgos Laborales, ya que el Trabajo en Casa es un tema relativamente nuevo para la mayor parte de los empleadores; y la incertidumbre si los mecanismos utilizados actualmente son suficientes para la promoción y prevención de los riesgos.

### ***1.1.2. Delimitación o alcance del problema***

**Delimitación Espacial.** Este estudio se realizará en Colombia, en la ciudad de Bogotá.

**Delimitación Temporal.** Para la recolección y análisis de la información necesaria se ha definido una duración de seis meses aproximadamente.

**Delimitación del Contenido.** Los lineamientos que se tienen como referencia para el desarrollo del presente trabajo de investigación, están basados en la normatividad vigente para el trabajo en casa por la emergencia sanitaria por Covid 19, y la que reglamenta el trabajo en casa en Colombia.

## **1.2. Formulación del problema**

Dadas las condiciones actuales, es relevante la influencia de la orientación de las ARL sobre el bienestar de los trabajadores, y como estudiantes de la Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo nos surge como interrogante si las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) dan cumplimiento con las actividades de promoción y prevención de las que son responsables para evitar la presencia de enfermedades laborales o accidentes de trabajo en los docentes bajo la modalidad de Trabajo en Casa, de conformidad con la Circular 0041 de 2020 y la Ley 2088 de 2021.

¿Cuáles son las estrategias de las Administradoras de Riesgos Laborales, frente a la promoción y prevención de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales derivados del Trabajo en Casa en los docentes?

## **2. Objetivos**

### **2.1. Objetivo General**

Realizar el análisis de las estrategias adoptadas por las Administradoras de Riesgos Laborales para la prevención de patologías derivadas del Trabajo en Casa en docentes, con el fin de concluir su cumplimiento frente a la normatividad vigente y demás información recopilada.

### **2.2. Objetivos específicos**

- Diagnosticar las patologías que desarrollan los docentes que se encuentran bajo la modalidad de Trabajo en Casa.
- Contextualizar la normatividad aplicable e información obtenida en las fuentes de consulta nacionales e internacionales, frente a las condiciones de los docentes que se encuentran bajo la modalidad de trabajo en casa y las responsabilidades atribuidas a las ARL para la prevención de riesgos laborales.
- Analizar los resultados de las encuestas aplicadas a los representantes de diferentes ARL, coordinadores del área de Seguridad y Salud en el Trabajo y Docentes, sobre las condiciones de los docentes que se encuentran bajo la modalidad de trabajo en casa, y los métodos empleados por cada ARL para la prevención de riesgos.
- Estructurar un artículo científico que argumente si los métodos de intervención de las ARL frente al trabajo en casa son suficientes, tomando como referencia la información recolectada.

### **3. Justificación y Delimitación**

#### **3.1. Justificación**

Esta investigación nos mostrará los mecanismos de intervención desarrollados por las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) frente a la prevención de lesiones o patologías derivadas del Trabajo en Casa en docentes. Si bien es cierto el trabajo en casa es una modalidad de empleo que se viene efectuando en algunas empresas, anteriormente era poco conocida y aplicada en las empresas. Es hasta ahora que las personas entienden el significado de realizar trabajo en casa, sus ventajas y desventajas y por esto ha sido implementada en todo el mundo

Desde el año pasado todo el mundo fue golpeado por un fenómeno inesperado denominado Covid 19, lo que provocó que todas las naciones se vieran en la obligación de suspender actividades o aplicar protocolos de aislamiento como medida para la contención del virus. En ese momento, tanto el gobierno nacional como las instituciones educativas no se encontraban preparados para afrontar el cambio tan abismal que se presentó, y obligó a que las directivas y los docentes tomarán de la mano un sistema de trabajo que para algunos era desconocido como lo es el trabajo en casa, el cual trajo consigo la innovación de métodos de aprendizaje, la preparación y generación de nuevas actividades para poder desarrollar la reactivación del sector educativo.

Esto ha permitido que los docentes abrieran nuevos horizontes en su vida laboral, y que realizaran el aprovechamiento de nuevas tecnologías, incluyendo el uso de ordenadores y redes de comunicación, lo que ha permitido que exploren nuevas formas de organización del trabajo que le permitan prestar sus servicios fuera del entorno tradicional de trabajo.

Ligado a este esfuerzo realizado por las instituciones educativas se presentó el aumento de las jornadas laborales y las largas capacitaciones con el fin de fortalecer la educación bajo la nueva modalidad de trabajo; también y no menos importante, uno de los problemas presentados ante este cambio es que se presentaron docentes que tienen aversión al uso de las TIC por una percepción incompleta del uso de las mismas y que se sitúan en dos extremos opuestos: totalmente a favor de su uso (computofobia) ó extremadamente en contra (computofibia). Estas posturas cargadas de conductas ingenuas y descontextualizadas empobrecen la práctica docente de los formadores atribuyendo a la tecnología misma el fracaso del proceso de enseñanza-aprendizaje.(Cantó et al., s. f.)

En ese orden de ideas, es de vital importancia que los empleadores en trabajo conjunto con las ARL, velen y supervisen las condiciones adecuadas para que el trabajador realice su labor en casa, teniendo en cuenta que la salud del empleado siempre debe ser una prioridad en el desarrollo de sus actividades, mucho más en la coyuntura que vive el país. Frente al coronavirus, el empleado también debe recibir instrucciones sobre prevención y verificación frecuente sobre su estado de salud. De la mano de las ARL, el empleador debe realizar un reconocimiento esencial y virtual de las condiciones de trabajo de la persona en casa, suministrar las herramientas e información para el cuidado de la salud física y psicosocial del trabajador, de no ser así, la población trabajadora sufrirá un quebranto en su salud, en su vida laboral, familiar y social.

Los beneficios de la adopción del trabajo en casa, de los docentes de instituciones de educación en el territorio colombiano, reflejan evidencias positivas, relacionadas con la transmisión de conocimiento e información, pero así mismo, arrojan datos de limitantes tanto del

docente como del estudiante, sin dejar de lado aspectos de estructura tecnológicas de las organizaciones académicas. Finalmente, cabe mencionar que el manejo y adopción del trabajo en casa son considerados un factor importante para dar cumplimiento al proceso enseñanza-aprendizaje, a partir de vivencia de nuevas experiencias académicas y una modalidad legal reglamentada en Colombia, pero de poca utilización en las instituciones públicas y privadas.

Sin embargo, tanto a nivel nacional como internacional no se encuentran muchos estudios que determinen la intervención por parte de las ARL ante la modalidad de trabajo en casa; puesto a medida que se resaltan los beneficios así mismo van surgiendo patologías nuevas como desórdenes musculoesqueléticos, síndrome de burnout, estrés, entre otros; nosotros como estudiantes queremos investigar los mecanismos, la forma de seguimiento e intervención con los docentes por parte de las ARL y/o empleadores y mostrar con las acciones si contribuyen al mejoramiento de la calidad de la vida de las personas expuestas a los riesgos vinculados al trabajo en casa.

A nivel internacional en España La Federación de Enseñanza de USO ha realizado una encuesta entre los docentes para analizar la experiencia y las dificultades que se han encontrado al llevar a cabo una metodología de teletrabajo o trabajo en casas, durante la crisis provocada por la pandemia del Covid-19. En general, un 31,5% de docentes manifiesta sentirse poco o nada satisfecho con la organización y los ajustes que han tenido para trabajar desde casa. Al 32%, la empresa no les ha proporcionado ningún tipo de información sobre las medidas preventivas del trabajo online relacionadas con su salud laboral. El teletrabajo ha generado muchas situaciones de ansiedad y estrés. (*FEUSO-Encuesta-Teletrabajo.pdf*, s. f.) Cabe mencionar, que en España el

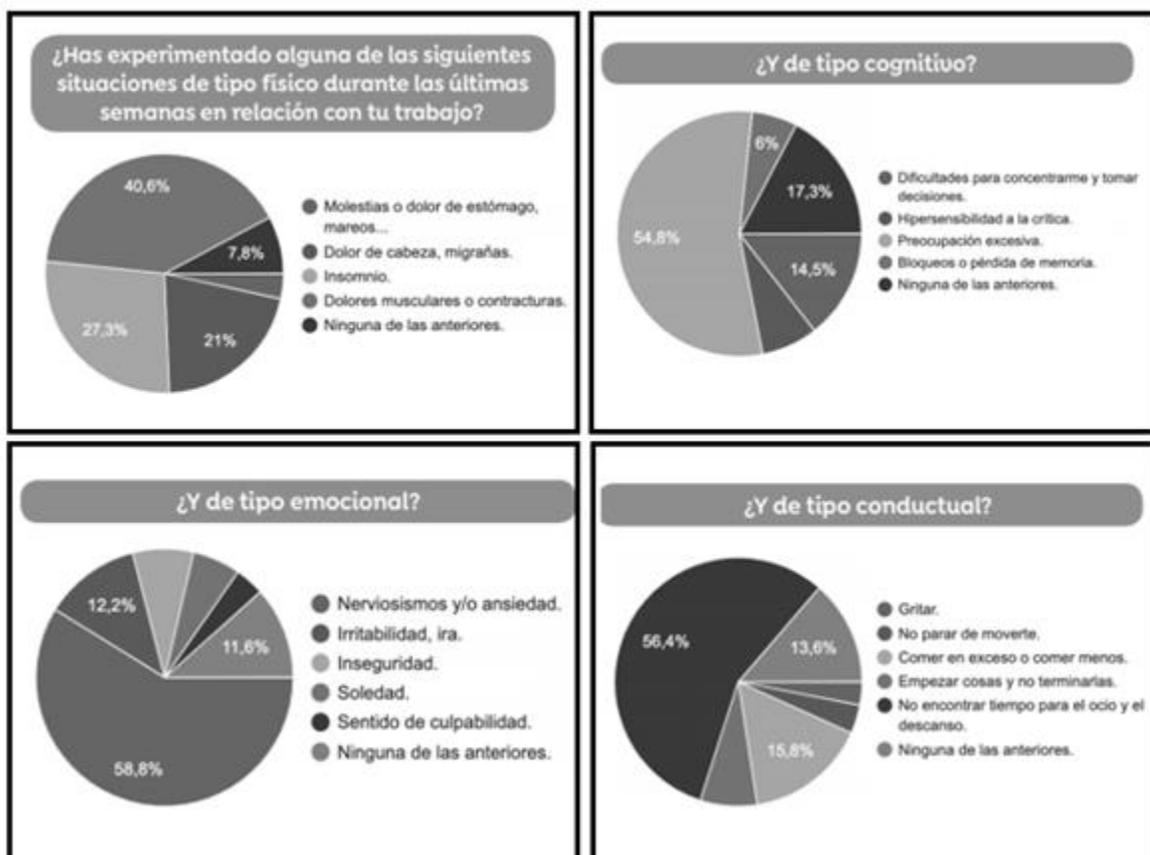
trabajo en casa se rige por el real decreto ley 28/2020 de teletrabajo en España o su nombre oficial Ley de trabajo a distancia.

Los problemas de salud más habituales durante estos meses de confinamiento han sido:

- A nivel físico: dolores musculares o contracturas (40,6%), insomnio (27,3%) y dolores de cabeza y migrañas (21%).
- A nivel emocional: nerviosismo, ansiedad e irritabilidad (71%).
- A nivel cognitivo: un 54,8% ha mostrado una preocupación excesiva ante la situación que estaban viviendo.
- A nivel conductual: un 56,4% ha manifestado no encontrar tiempo para el ocio y el descanso, síntoma inequívoco de estrés y ansiedad. Y muy importante: otro de los síntomas típicos del estrés, como es gritar, lo ha tenido un 13,6%.

**Imagen 1**

Encuesta Teletrabajo Federación de Enseñanza de USO. FEUSO.



Fuente: (FEUSO-Encuesta-Teletrabajo.pdf, s. f.)

### 3.2. Delimitación

La presente investigación será aplicada a docentes de diferentes instituciones educativas que están afiliados a ARL y se encuentran bajo la modalidad de trabajo en casa, con el fin de conocer como las Administradoras de Riesgos Laborales intervienen en la prevención de patologías derivadas del trabajo en casa en los docentes.

### **3.3. Limitaciones**

Nuestra limitación principal es la escasez de información relacionada con el seguimiento y desarrollo de actividades que vienen realizando las ARL frente al Trabajo en casa en Colombia, puesto que la literatura se enfoca en los docentes primordialmente y sus condiciones en que se desarrolla, pero no se centra en cómo las aseguradoras de riesgos laborales cumplen y previenen patologías derivadas del trabajo en casa.

## **4. Marcos de Referencia**

### **4.1. Estado del Arte**

Se han realizado numerosas investigaciones sobre el trabajo en casa o y su relación con la seguridad y salud en el trabajo, tanto en nuestro país como en el mundo. Este apartado se focaliza principalmente en estudios internacionales y nacionales.

#### **4.1.1. Tesis Internacionales**

##### **4.1.1.1 Educación en tiempos de pandemia. Condiciones laborales y percepciones sobre el trabajo docente virtual en la ciudad de Bahía Blanca (Argentina).**

La revista Científica Educação pretende con su investigación realizada por Pablo Ariel Becher, en octubre del año 2020. Lleva a cabo, un análisis sobre las condiciones de salud y del trabajo de los docentes en Buenos Aires Argentina, y su percepción sobre la educación virtual. Mediante una serie de encuestas se encontraron desafortunadamente más aspectos negativos, pues la mayor parte de los encuestados dedican más tiempo a su trabajo, tienen más responsabilidades por tener personas bajo su cuidado y como consecuencia han presentado síntomas de estrés y cansancio. Respecto a la supervisión, el 72% manifiesta ser supervisado en tareas escolares y correcciones, y solo el 3% en horarios de trabajo, lo que puede representar una preocupación al tomar como importancia la productividad, y no las condiciones de trabajo. El horario de trabajo es un factor relevante y debería ser tomado en cuenta cuando se trabaja en casa, pues si se presentan casos de trabajadores que invierten horas adicionales a su jornada, debe evaluarse si deben mejorar en su desempeño o si tienen actividades que demanden tiempo extra: “La tecnoeducación crea la falsa idea de la disponibilidad. Lo que antes era un espacio-

tiempo consagrado a la tarea de educar se ha vuelto una cuestión de disponibilidad. No sólo ha aumentado el trabajo: ha aumentado la reunión por el trabajo. El perfil administrativo-burocrático del maestro, como si ése fuera el lugar de su responsabilidad o preocupación” (Becher, 2020). En este artículo se tocan aspectos sumamente importantes, como lo es la falsa creencia de tener mayor disponibilidad por estar en casa: en el ámbito personal, se supone que por trabajar en casa perfectamente se pueden realizar las labores del hogar y tener personas bajo su cuidado, y en las organizaciones se asume que por no existir un gasto de tiempo en desplazamientos o no estar presente en las oficinas de igual manera se cuenta con mayor tiempo libre. Lo cierto es que esta situación puede llegar a traer gran afectación sobre los trabajadores si no se tiene en cuenta el entorno y condiciones de trabajo cuando deben cumplir con más responsabilidades, o cuando no poseen la capacidad de organizar el tiempo de manera correcta estando en casa. *(Educación en tiempos de pandemia. Condiciones laborales y percepciones sobre el trabajo docente virtual en la ciudad de Bahía Blanca (Argentina), s. f.)*

#### **4.1.1.2 Evaluación de la fatiga laboral por teletrabajo del personal docente de la unidad educativa Carlos Freile Zaldumbide ante la emergencia sanitaria del Covid – 19 Tabacundo, Ecuador, 2020.**

En Ecuador se llevó a cabo un trabajo de investigación realizado por Daniel Torres de la Universidad Internacional SEK. Como herramienta para identificar y evaluar la fatiga laboral se utilizó el Test de Yoshitake, que contiene preguntas acerca de los patrones subjetivos de fatiga, y también hicieron recolección de datos mediante una encuesta sociodemográfica. Gracias a estas herramientas se pudieron detectar aspectos importantes como: el 72% de los docentes son del género femenino, el 89% tienen hijos a su cargo, ningún docente dedica su tiempo libre a la

actividad física (lo que aumenta el sedentarismo y el riesgo de obesidad) por realizar actividades domésticas, tienen otro trabajo o deben dedicarse a sus estudios. Manifiestan alteraciones en el sueño, fatiga física y mental, problemas de tensión y ansiedad. Como en el caso anterior, la institución no cuenta con un plan para la prevención de enfermedades derivadas del teletrabajo, por lo que los autores del estudio recomiendan un plan de acción para mejorar las condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo de los docentes. Aunque este estudio aporta información muy importante acerca de los riesgos y síntomas que pueden presentar los docentes por la realización de sus labores por teletrabajo, es necesaria la intervención de personal especializado en ergonomía y psicología, para que realicen valoraciones más puntuales y puedan dar mejor tratamiento a los afectados.(Armijos & Daniel, 2020)

#### **4.1.1.3 Prevalencia de trastornos musculoesqueléticos en docentes universitarios que realizan teletrabajo en tiempos de COVID-19.**

La investigación fue realizada por Elizabeth Emperatriz García Salirrosas, Raquel Amelia Sánchez Poma; publicada por la revista SciELO, en el año 2020. Estima que los trastornos musculoesqueléticos constituyen la patología más frecuente que afecta la salud de los teletrabajadores, la productividad en las organizaciones y generan discapacidad. Objetivo: Determinar la prevalencia de los trastornos musculoesqueléticos y los factores de riesgo ergonómico de los docentes universitarios que dictan en la modalidad de teletrabajo en diferentes universidades de Lima, Perú. Método: Estudio transversal, participaron 110 docentes a los que se les aplicó el cuestionario Nórdico de Kuorinka validado en el Perú. Resultados: La prevalencia de los trastornos musculoesqueléticos por segmento fue en el 100% (n=110) de la población encuestada. Se encontró con mayor frecuencia en la columna dorso-lumbar 67,2% (n=74) y en el

cuello 64,5% (n=71), en menor porcentaje en el hombro 44,5% (n=49), muñeca/mano 38,2% (n=42) y en el codo/antebrazo 19,1% (n=21). Los docentes relacionaron estos trastornos musculoesqueléticos a posturas prolongadas en el rango de 26,8% - 50% y 12,5% -26,8% a largas jornadas laborales. El grupo etareo predominante fue de 41 a 50 años 39,1% (n=43) y de 31 a 40 años 28,2% (n=31). El 70,9% (n=78) fueron varones y 29,1% (n=32) mujeres.

Conclusión: Existe una elevada prevalencia de trastornos musculoesqueléticos en los docentes universitarios estudiados, principalmente en la columna dorso-lumbar y cuello; y existe asociación de estos trastornos con factores de riesgo ergonómico como postura prolongada y largas jornadas laborales. (García-Salirrosas & Sánchez-Poma, s. f.)

#### **4.1.1.4 El trabajo a distancia durante la covid-19: un enfoque desde la prevención de riesgos laborales.**

Realizado por Daniel Goñi Álvarez; publicado por la Universidad Pública de Navarra, en el año 2020. Tiene como objeto de estudio analizar desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales, y en concreto desde los riesgos de índole psicosocial, la situación de trabajo a distancia que han experimentado millones de personas durante el confinamiento como consecuencia de la crisis sanitaria global provocada por la pandemia de la Covid-19. Ante la situación de emergencia sanitaria, muchas empresas e instituciones han optado por la adopción del teletrabajo con el objetivo de salvaguardar la actividad económica, al mismo tiempo que protegían la salud de sus empleados. Con el fin de realizar esta investigación sobre una base sólida, tanto teórica como empírica, se ha optado por elegir metodologías cualitativas.

Concretamente, por las siguientes técnicas para la recolección de datos: a) legislación, artículos, y datos secundarios para la realización del marco teórico; b) la realización de tres entrevistas de

carácter semi-estructurado. Finalmente, llegan a la conclusión que en el campo del teletrabajo y la prevención de riesgos laborales se ha podido observar muchas carencias. Al estar poco o nada regulado se observan fisuras en determinados planteamientos. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales es inoperante ante las nuevas formas de organización del trabajo. El empresario, como deudor del deber de seguridad debe controlar y evaluar el lugar donde se desempeña la actividad. Algo a todas luces muy complicado cuando la persona trabaja a distancia en su domicilio, aquí entra en juego diversos encajes de bolillos para solventar esta situación apelando al criterio de voluntariedad, pidiendo el consentimiento al trabajador para vigilar sus condiciones de trabajo u optando por el establecimiento de servicios telemáticos de contacto o la transferencia del deber de vigilar él mismo las condiciones, algo que a todas luces genera una merma en su situación de seguridad y salud, además de que se le traslada una obligación legal que para nada debería corresponder. La formación que se debe dar a los trabajadores a distancia se constituye como otra de las salidas para solventar ese esquema, siendo estos inmersos en las cuestiones propias de la prevención, pero cuya responsabilidad no debería caer sobre ellos. Además, se abren multitud de incógnitas al respecto de situaciones que, originadas por el trabajo a distancia, pueden constituirse como nuevos riesgos laborales emergentes. Se Podría hablar de la no separación entre el espacio laboral y el espacio del hogar, con la escasa conciliación que supone ya que siempre estás a medias tintas, la imposibilidad de discernir entre ellos al no cambiar de entornos, el caer en aislamiento fruto de la escasa retroalimentación entre la persona y el contexto laboral o la despersonalización de las relaciones profesionales y la pérdida de unidad de acción, del sentimiento de equipo y el compañerismo.(Goñi Álvarez, 2020)

#### **4.1.1.5. Evaluación Ergonómica mediante el método Rosa en docentes con teletrabajo en la UTEQ, 2020.**

Teniendo en cuenta que los docentes no solo se enfrentan a riesgos de ámbito psicosocial por el teletrabajo, Jean Carlos Vallejo, estudiante de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo en Ecuador, realizó el proyecto de grado centrando su atención en las posturas inadecuadas. Se encontró que los 166 docentes que realizan teletrabajo no estaban siendo monitoreados, y se identificaron riesgos físicos, psicosociales y ergonómicos. Por medio del método ROSA y la encuesta ergonómica en los domicilios encontró que las áreas usadas para el trabajo son sala, cuarto y comedor y pocos tienen un escritorio. Además, desarrollan su actividad en posturas inadecuadas frente al computador portátil o el uso del mouse. Este estudio arrojó que el 50% de los docentes requiere atención urgente por su alto riesgo, un 44% tiene riesgo alto con intervención necesaria, y solo un 6% estaba realizando su labor bajo condiciones idóneas. El 31% siente incomodidad respecto a la silla destinada para el trabajo, y además es tendiente a sufrir lumbalgias por antecedentes familiares. Las zonas del cuerpo más afectadas fueron cuello, espalda alta y baja. Como solución los autores de este proyecto han propuesto un plan de capacitación al equipo docente en uso de equipos físicos y adecuación de entorno de trabajo. Lo anterior es información de suma importancia para el desarrollo de nuestro proyecto, ya que en Colombia no se le ha dado la importancia necesaria al riesgo biomecánico por teletrabajo, y las cifras de este estudio dan una referencia de la urgencia de la vigilancia de los puestos de trabajo de los teletrabajadores. (Morán et al., 2020)

#### **4.1.2. Tesis Nacionales**

##### **4.1.2.1 Medidas implementadas por los empleadores y las ARL para la ejecución del trabajo en casa.**

La revista Legemissn pública en el año 2020 esta investigación realizada por Maritza Osorio Gutiérrez, imena Patricia Martínez Araujo y Pamela Mejía Sierra; cuyo objetivo describe cuáles son las medidas implementadas por los empleadores y las ARL para garantizar las condiciones adecuadas en la ejecución del trabajo en casa. Este trabajo se demuestra, por la especial relevancia que permite observar el manejo y la eficacia de la modalidad de trabajo en casa en comparación con otras modalidades de trabajo desde la perspectiva de los trabajadores, en un panorama de incertidumbre generado por la pandemia del covid-19. Asimismo, la metodología utilizada es la siguiente, el paradigma implementado es el empírico analítico; como enfoque el cuantitativo; como método el deductivo; como tipo el descriptivo; como técnica la encuesta y por último la población es intencional, debido a que son los trabajadores que han adoptado la modalidad de trabajo en casa, se realizaron 18 preguntas a 20 personas. Finalmente, dentro de los resultados se encontró que no se formaliza el cambio en el contrato, por ende, no existe acuerdo para que dicha modalidad se lleve a cabo; En segundo lugar, se desmejoran las condiciones de trabajo, ya que no hay una normativización que ampare al trabajador, por ende, no hay garantías o formalidades que exijan al empleador brindar a su trabajador los derechos fundamentales y las medidas mínimas, para propiciar una ambiente laboral idóneo; Finalmente, en tercer lugar, la ARL no brinda un acompañamiento al trabajador para impedir la posibilidad de que se presente un accidente o enfermedad de índole laboral. Por lo anterior, se evidencia que tanto las ARL como el empleador, no tiene en cuenta los riesgos y enfermedades laborales, desde un ámbito

psicosocial, ergonómico, mecánico, etc; es decir se están vulnerando los derechos en el código sustantivo del trabajo. Es de gran importancia aclarar en esta investigación que el teletrabajo y la modalidad de trabajo en casa no son sinónimos, según la ley del teletrabajo.(Gutiérrez et al., 2020)

#### **4.1.2.2 Evaluación de condiciones de trabajo y hábitos de autocuidado en los docentes de la especialización en gerencia de seguridad y salud en el trabajo - Universidad ECCI sede Bogotá que se encuentran en modalidad de trabajo en casa.**

El artículo elaborado por Jeraldine Sanabria Benavides y Yeimy Lorena López García; publicado por la Universidad ECCI, en el año 2021. Se evaluó por medio de una encuesta aplicada a docentes de la universidad ECCI sede Bogotá, la exposición a condiciones de trabajo y hábitos de autocuidado, dado que dicha modalidad no está regulada en Colombia se hizo necesario conocer la exposición a factores de riesgo físico, químico, biológico, de seguridad, carga física y psicosocial, ergonómico y hábitos de autocuidado y de esta modo proponer recomendaciones de prevención y mejora que generen un ambiente adecuado de trabajo en casa para los docentes. Se evidenció que, para el factor de riesgo físico, el ruido ambiental de fuentes internas y la exposición a radiación no ionizante, se presentan en los puestos de trabajo de los docentes. Referente al factor locativo y biológico, se destaca que las áreas de trabajo en casa para labor docente, cuentan con condiciones adecuadas en cuanto a infraestructura y servicios públicos, donde los docentes aplican buenas prácticas de orden y aseo. Debido al uso de sustancias químicas los docentes se encuentran expuestos a riesgo de incendio y/ o explosión, pero gran porcentaje de ellos cuentan con medios de extinción y además conocen los procedimientos para actuar si se presenta una emergencia. Para el riesgo psicosocial, el estrés

está presente en las actividades diarias de los docentes, pero esta situación se mitiga mediante pequeños cambios porque a pesar que los docentes tienen que atender varias tareas a la vez incluyen momentos de descanso en su rutina diaria. Se evidenció que las condiciones ergonómicas son buenas ya que los docentes afirmaron que cuentan con espacio adecuado que les permite realizar sus actividades de manera cómoda. Se destaca que los docentes mantienen buenos hábitos de autocuidado como lo son la práctica de actividad física, manejo de horarios para la alimentación y rutina de sueño. En general el cambio de modalidad no ha afectado de manera significativa y los docentes se han adaptado de manera favorable a esta nueva forma de trabajo. (Sanabria Benavides & López García, 2021)

#### **4.1.2.3 Seguimiento a las condiciones de trabajo de los empleados de la empresa Memory Corp S.a.s., en modalidad de Trabajo en Casa.**

Elaborado por Alba Milena León Cañaverl, Diana Restrepo Rivera, Jalennys Loraine Barreto Novoa, Karen Liseth Calderon Corredor, Nayibe Alejandra Melgarejo Serrano; de la universidad Uniminuto, en el año 2020. En esta investigación elaboraron una guía de seguimiento a las condiciones de trabajo en las que se desenvuelven los empleados y en la que se formulan estrategias de controles para mitigar los riesgos asociados a los peligros identificados. Dentro de los diferentes peligros identificados presentes en la nueva condición de trabajo y de acuerdo con la clasificación de la (Guía Técnica Colombiana GTC 45, 2012) se encontraron: psicosociales (condiciones de la tarea y jornada laboral), biomecánicos (posturas, esfuerzos y movimientos repetitivos), condiciones de seguridad (locativo, eléctrico) y físicos (iluminación, ruido, temperatura). Cabe resaltar, que los trabajadores enviados a realizar trabajo en casa no contaban con el espacio adecuado y con buenas condiciones para ejercer su labor

desde las inmediaciones de sus hogares, pues no tenían los elementos necesarios como una silla ergonómica, un escritorio, un descansa pies o espacio suficiente con buena iluminación, entre otros. Finalmente, Con los resultados obtenidos, después de aplicar el instrumento de recolección de datos y de la revisión de fuentes de información, se identificaron los peligros y se formularon estrategias para controlarlos y evitar que se convirtieran en una alta fuente de riesgo y con el propósito de evitar accidentes, incidentes o lesiones en los trabajadores que seguían trabajando desde un ambiente diferente al habitual.(Cañaveral et al., 2020)

#### **4.1.2.4 Diseño de un manual ergonómico para los trabajadores del área administrativa de la Red Century 21 en Bogotá en la modalidad de trabajo en casa por la emergencia del covid-19.**

La investigación presentada por Norvey Alfonso Amado Flórez, María Fernanda Ortega Pérez y Martha Lucía Salazar Arango; publicado por la Universidad ECCI, en el año 2021. Este proyecto fue enfocado en diseñar un manual ergonómico para los trabajadores del área administrativa de la Red Inmobiliaria Century 21 con sede en Bogotá, que sufren de problemas osteomusculares, debido a que están haciendo sus labores en casa por la emergencia del COVID-19 y no se tiene un sitio adecuado para realizar sus trabajos. Los trabajadores de esta organización han manifestado la incidencia de diferentes factores asociados a los peligros biomecánicos, por el desarrollo de sus funciones en el trabajo en casa que han repercutido en su salud, entorno familiar, laboral y social, tales como dolores osteomusculares en extremidades inferiores y superiores, espalda, y cuello; para ello es indispensable que la calidad de vida de los colaboradores se encuentre en óptimas condiciones, por esta razón, se debe realizar la correcta identificación de los factores de riesgo biomecánico para que puedan ser controlados y/o

mitigados en el mayor porcentaje posible minimizando los riesgos de enfermedades y accidentes laborales. Con esta investigación se busca identificar y evaluar las condiciones de los puestos de trabajo de los colaboradores del área administrativa en la modalidad de Trabajo en Casa, con el fin de disminuir la posibilidad de enfermedades de origen musculoesquelético; y mediante el manual ergonómico dar a conocer el grado de riesgo ergonómico y la forma de adoptar las posturas correctas en su actividad laboral. A partir de los resultados obtenidos, se recomienda a los empleadores realizar capacitaciones constantes para los trabajadores, de ser posible una vez al mes, en autocuidado de la salud e higiene postural que estén incluidas dentro del plan de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, utilizando como base el manual ergonómico que se desarrolló como objeto principal de este proyecto de investigación. (Amado Flórez et al., 2021)

#### **4.1.2.5 Trabajo en casa y calidad de vida: una aproximación conceptual.**

En la monografía presentada por los estudiantes Yolanda Sierra Castellanos, Sergio Escobar Sánchez, Alba Merlo Santana; publicada por la revista Cuadernos Hispanoamericanos De Psicología, en el año 2014. El “teletrabajo”, o “trabajo en casa”, no es una modalidad de trabajo nueva; en Colombia, ésta se encuentra en proceso de normatización. Ante la posibilidad de que cada día sean más las organizaciones que se sientan seducidas por su implementación, se requiere determinar su impacto en la salud y calidad de vida de las personas involucradas. Para iniciar, se establece la relación existente entre salud y trabajo, se amplía el concepto, los tipos y las características del teletrabajo; además, se presentan algunos estudios que dan cuenta de sus ventajas y desventajas. Posteriormente, se realiza un análisis de los factores de riesgo psicosocial que podrían afrontarse con esta modalidad de trabajo a la luz de la Resolución 2646 de 2008

(Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio del Trabajo). Por último, se presenta una propuesta para su manejo integral. (Castellanos et al., 2014)

## 4.2. Marco Teórico

### 4.2.1. *Información Internacional*

**4.2.1.1 Definición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio.** La organización internacional del trabajo define las siguientes modalidades de trabajo.

**4.2.1.1.1 Trabajo a distancia.** Actualmente no existe una definición estadística internacional de “trabajo a distancia”. No obstante, se puede utilizar este concepto para definir aquellas situaciones en que el trabajo se realiza plena o parcialmente en un lugar de trabajo alternativo distinto del lugar de trabajo predeterminado. El trabajo a distancia puede llevarse a cabo en diferentes ubicaciones posibles, las cuales podrían considerarse como una alternativa al lugar en el que normalmente se espera que se desempeñe el trabajo, teniendo en cuenta la profesión y la situación en la ocupación del trabajador. (Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio, 2020). Esto tiene diferentes consecuencias para los trabajadores dependientes y los trabajadores independientes:

- a. En el caso de los trabajadores dependientes, ello implica que el trabajo se realice en un lugar de trabajo distinto de:

- Los locales, las instalaciones o el emplazamiento de la unidad económica de la que depende el trabajador (por ejemplo, una oficina del empleador, una zona de obras, una granja o un taller)
- las instalaciones o el emplazamiento del cliente de la unidad económica de la que depende el trabajador (por ejemplo, el domicilio del cliente, una tienda, una oficina o una fábrica)
- un espacio público si, por la naturaleza de las tareas, estas deben desempeñarse en un espacio público (por ejemplo, en el caso de un vendedor ambulante, un conductor de autobuses o un oficial de policía que esté de patrulla).

Los trabajadores familiares auxiliares que trabajan para un negocio familiar que no tiene locales fijos para desempeñar el trabajo están excluidos del ámbito del trabajo a distancia. La modalidad para trabajar desde un lugar de trabajo alternativo debe ser aprobada por la unidad económica de la que depende el trabajador, esto es, el empleador en el caso de los empleados, el gerente-propietario del negocio familiar en el caso de los trabajadores familiares auxiliares, o la empresa, el negocio o la organización de que dependen en el caso de los contratistas dependientes. Tales lugares de trabajo alternativos podrían ser el propio domicilio del trabajador, espacios de cotrabajo, centros de teletrabajo, cafeterías u otros espacios que no estén bajo el control de la unidad económica de la que depende el trabajador o de sus clientes. (*Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio*, 2020)

- b. En el caso de los trabajadores independientes, ello implica que el trabajo se realice en un lugar de trabajo distinto de:

- los locales, las instalaciones o el emplazamiento que están bajo el control del trabajador independiente a los fines de llevar a cabo el trabajo (por ejemplo, la propia oficina del trabajador, una zona de obras, una granja o un taller). Si el trabajador independiente realiza la mayor parte del trabajo en su propio domicilio, se considerará que el domicilio equivale a los locales que están bajo el control del trabajador independiente a los fines de efectuar el trabajo.
- las instalaciones o el emplazamiento de un cliente (como el domicilio, una tienda, una oficina o una fábrica del cliente).
- un espacio público si, por la naturaleza de las tareas, estas deben desempeñarse en un espacio público (por ejemplo, en el caso de un vendedor ambulante, un taxista o un artista intérprete o ejecutante).

**4.2.1.1.2 Teletrabajo.** Al igual que ocurre en el caso del trabajo a distancia, actualmente el teletrabajo no entra en el ámbito de ninguna norma estadística internacional. (Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio, 2020) Los países han utilizado definiciones operativas ligeramente distintas, que normalmente se basan en dos componentes diferentes.

- El trabajo se realiza plena o parcialmente en una ubicación alternativa distinta del lugar de trabajo predeterminado. Este criterio se basa en la definición establecida previamente de “trabajo a distancia”.
- La utilización de dispositivos electrónicos personales, como una computadora, una tableta o un teléfono (móvil o fijo) para desempeñar el trabajo. La utilización de dispositivos electrónicos personales debe constituir una parte fundamental del desempeño

del trabajo. Los diferentes dispositivos o herramientas pueden utilizarse para comunicarse con colegas, clientes, etc., y para efectuar tareas específicas relacionadas con el trabajo, sin estar directamente en contacto con otras personas.

El teletrabajo, según la definición establecida previamente, es una subcategoría del concepto más amplio de “trabajo a distancia”, que engloba a los trabajadores que utilizan tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) o teléfonos fijos para desempeñar el trabajo remotamente. Al igual que ocurre en el caso del trabajo a distancia, el teletrabajo puede efectuarse en diferentes ubicaciones fuera del lugar del trabajo predeterminado. El teletrabajo constituye una categoría única debido a que el trabajo desempeñado remotamente entraña la utilización de dispositivos electrónicos personales. *(Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio, 2020)*

**4.2.1.1.3 Trabajo a domicilio.** Por “trabajo a domicilio” se entiende el trabajo que se efectúa plena o parcialmente en la propia residencia del trabajador. Así, la ubicación física en que se desempeña parte o todo el trabajo es el propio domicilio del trabajador. La categoría de trabajo a domicilio es independiente del lugar de trabajo predeterminado, pero podría coincidir cuando el domicilio del trabajador es a la vez el lugar en que se lleva a cabo el trabajo y los locales de la unidad económica (en el caso de un trabajador independiente que disponga de una oficina en su domicilio, por ejemplo). El trabajo a domicilio forma parte de la variable transversal “tipo de lugar de trabajo” de la Resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo (OIT 2018), mediante la cual se suministra información sobre el tipo de ubicación en que el trabajo se desempeña habitualmente. Sobre la base de la definición de tipo de lugar de trabajo que se establece en la Resolución, por trabajo a domicilio se entiende todo trabajo que se efectúe en el edificio residencial u otro tipo de vivienda en que resida normalmente el trabajador. Quedan excluidos de esta definición locales como tiendas minoristas o talleres de reparación anexos a la residencia que no formen parte integral de la residencia (en caso, por ejemplo, de que tengan entrada propia), y terrenos agrícolas o para jardinería, tierras de pastoreo o terrenos utilizados principalmente para el cultivo, la ganadería, la silvicultura, la pesca y la acuicultura. Sin embargo, las zonas exteriores inmediatamente adyacentes a la residencia, como patios y jardines, están incluidas en los locales del propio domicilio. El trabajo a domicilio es independiente de la situación en la ocupación, y tanto los trabajadores independientes como los dependientes pueden desempeñar trabajo a domicilio. (*Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio*, 2020)

**4.2.1.1.4 Trabajo basado en el domicilio.** En la Resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo, se define trabajadores a domicilio como “aquellos cuyo domicilio privado es su principal lugar de trabajo” En otras palabras, los trabajadores basados en el domicilio son aquellos que desempeñan habitualmente su trabajo en casa, independientemente de que su domicilio privado pueda considerarse como el lugar de trabajo predeterminado. Así, el trabajo basado en el domicilio es una subcategoría del trabajo a domicilio. (*Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio, 2020*)

**4.2.1.1.5 Teletrabajo.** Desde el domicilio Esta categoría engloba a los trabajadores que realizan un trabajo que corresponde a la definición de teletrabajo en su propia residencia. Al igual que en el caso del trabajo a distancia desde el domicilio, la ubicación física en que se desempeña el trabajo es el propio domicilio del trabajador, es decir, una ubicación alternativa al lugar de trabajo predeterminado, pero, además, el trabajador utiliza dispositivos electrónicos personales para llevar a cabo el trabajo. (*Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio, 2020*)

**4.2.1.1.6 Teletrabajo basado en el domicilio.** Esta categoría engloba a los trabajadores basados en el domicilio que realizan un trabajo que corresponde a la definición de teletrabajo. (*Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio, 2020*)

## **4.2.2. Información Nacional**

**4.2.2.1. Definición del Trabajo en Casa.** En Colombia el Trabajo en casa ha sido regulado en el presente año debido a la necesidad de imponer un control frente a los trabajadores y empleadores que tuvieron que adoptar esta forma de empleo en el marco de la emergencia sanitaria por Covid 19. Dicha regulación se aprueba mediante la Ley 2088 de 2021 que define al Trabajo en Casa como:

La habilitación del 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, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad (Ley 1288, 2021).

Como lo menciona su definición, esta forma de empleo solamente se puede tomar cuando por circunstancias especiales el trabajador no puede presentarse en su sitio de trabajo. Sin embargo, no perderá las garantías y derechos que le otorga la ley ante la existencia de un vínculo laboral.

Entre sus características encontramos las siguientes:

- Es temporal: El Trabajo en casa solo se otorgará en situaciones ocasionales y especiales, y solo será posible prorrogar por 2 periodos de tres meses. En el caso que este tiempo se cumpla y no sea posible que el trabajador regrese a la entidad, es posible continuar hasta que la situación termine.
- No es necesaria la modificación de los contratos de trabajo
- Abarca todas las labores que se puedan desempeñar en un lugar diferente al sitio de trabajo, así no sea necesario el uso de las TICS.
- Es diferente al teletrabajo

**4.2.2.2. Diferencias del Trabajo en Casa con el Teletrabajo.** La Ley 1221 de 2008 define al Teletrabajo 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”. (Ley 1221, 2008). La diferencia más relevante entre estas dos modalidades de empleo es que para el Teletrabajo se requiere el uso de las TICS, mientras que el trabajo en casa comprende cualquier actividad que se pueda desempeñar en un sitio diferente a la empresa o entidad. También es relevante la temporalidad, pues el teletrabajo no tiene periodo de terminación. Teniendo en cuenta la Ley 1221 de 2008 que regula el Teletrabajo, la Ley 1288 de 2021 que regula el trabajo en casa y la Circular 0041 de 2020 que establece los lineamientos para el trabajo en casa en medio de la emergencia sanitaria por Covid 19, se presenta a continuación el siguiente cuadro comparativo (Imagen 2):

**Imagen 2****Diferencias Teletrabajo y Trabajo en Casa**

	<b>Teletrabajo</b>	<b>Trabajo en casa</b>
<b>Definición</b>	Forma de organización laboral que permite la prestación personal de un servicio sin la necesidad de la presencia física, sino mediante el uso de tecnologías de información y comunicación.	Modalidad ocasional de trabajo en la que se autoriza el trabajo desde un lugar diferente al habitual dada una situación ocasional, temporal y excepcional. Las tecnologías de la información y las comunicaciones no son requeridas.
<b>Temporalidad</b>	Por lo menos tres veces por semana.	Ocasional
<b>Duración</b>	Indefinida	Máximo dos periodos de tres meses o hasta que termine la situación especial.
<b>Responsabilidades del empleador</b>	Reglamentadas en la Ley 1221 de 2008: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar el mantenimiento de equipos, conexiones, programas, valor de la energía y/o desplazamientos necesarios.</li> <li>- Encomendar labores que no sobrepasen la carga laboral del empleado</li> <li>- Contemplar el puesto de trabajo del empleador dentro del programa de salud ocupacional</li> <li>- Reconocimiento de horas extras, dominicales y festivos.</li> <li>- Registrar e informar vinculación a las entidades competentes.</li> </ul>	Circular 0041 de 2020 y Ley 1288 de 2021: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Respeto por el horario laboral</li> <li>- Reconocimiento de horas extra, dominicales y festivos.</li> <li>- Encomendar labores de acuerdo a la carga laboral del empleado.</li> <li>- Respeto por los días de descanso de los trabajadores</li> <li>- Inclusión en la evaluación de riesgos</li> <li>- Brindar retroalimentación constante a los trabajadores</li> </ul>
<b>Acuerdo</b>	Por escrito en contrato laboral	Acuerdo verbal
<b>Horario</b>	Flexible o fijo, teniendo en cuenta el máximo legal de 8 horas diarias y 48 semanales, y con los mismos reconocimientos de horario extra definidos por la ley.	Máxima legal: 8 horas diarias y 48 semanales. Pago de horas extra, dominicales y festivos de ser requerido por el empleador

Fuente: Autores

**4.2.2.3. Implementación del Trabajo en Casa.** Como lo indica la Ley 1288 de 2021, al ser el trabajo en casa una medida excepcional no requiere modificación de reglamento interno ni manual de funciones en la organización. (Artículo 13). Antes de ser implementado el trabajo en casa, se deben brindar las capacitaciones pertinentes en el uso de Tecnologías de la información y telecomunicaciones TICS o cualquier herramienta que se incluya para el desarrollo del trabajo en casa. Al momento de ser implementado en la organización como primera medida el empleador debe notificar por escrito al trabajador, y debe existir un común acuerdo.

**4.2.2.4. Partes Involucradas en el Trabajo en Casa.** En virtud de la Ley 1288 de 2021 y la Circular 0041 de 2020, se pueden identificar como partes involucradas para el correcto desarrollo del trabajo en casa al empleador, trabajador y la Administradora de Riesgos Laborales ARL. Así mismo, a lo largo de estas normas se mencionan los lineamientos que se deben atender y a continuación serán relacionados:

**4.2.2.4.1. Empleador.** El empleador no puede asignar cargas de trabajo mayores a las que desarrollaba de manera presencial, es importante que se respete la jornada laboral y el horario de trabajo, para lograr una armonía con la vida personal del trabajador, pues es de conocimiento de todos que bajo estas circunstancias el trabajador debe cumplir con los roles familiares y laborales en un mismo espacio. De igual manera si hay un acuerdo entre las dos partes y se requiere tiempo adicional para el cumplimiento de actividades adicionales, el empleador debe garantizar el pago de horas extra, recargos nocturnos, dominicales o festivos, según sea el caso. Además, el empleador debe hacer seguimiento sobre las condiciones de salud de sus empleados y las dificultades que puede presentar durante el desarrollo de su labor para buscar soluciones.

Respecto a los Riesgos Laborales, el empleador debe incluir el trabajo en casa dentro de las metodologías para la prevención de riesgos. “El empleador debe notificar a la Administradora de Riesgos Laborales la ejecución temporal de las actividades desde casa, indicando las condiciones de modo, tiempo y lugar” (Circular 041, 2020)

**4.2.2.4.2. Trabajador.** El Trabajador debe cumplir con las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo para la protección de su salud. También debe participar en las actividades de promoción y prevención de riesgos que defina la empresa, y realizar el reporte de cualquier novedad en seguridad y salud en el trabajo.

**4.2.2.4.3. Administradora de Riesgos Laborales.** Aunque en comparación con el teletrabajo la ARL no tiene las mismas obligaciones frente a los trabajadores en casa, la Circular 0041 de 2020 establece que el trabajo en casa debe ser incluido dentro de las actividades de promoción y prevención, y deben enviar al empleador recomendaciones sobre pausas activas, postura y ubicación de los elementos. La Ley 1288 de 2020 indica que la ARL debe promover programas que garanticen buenas condiciones de salud física, mental y de seguridad y salud en el trabajo. (Artículo 11) Administradoras de Riesgos Laborales - ARL

#### **4.2.2.4.3.1. ¿Qué son las Administradora de Riesgos Laborales?**

A través de la Ley 100 de 1993 se creó el Sistema de Seguridad Social Integral, dentro del cual se encuentra el Sistema General de Riesgos Profesionales. Este define los aspectos relacionados con la invalidez causada por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. Luego con el Decreto 1295 de 1994 se determinan los objetivos, características y funciones del Sistema General de Riesgos Profesionales, y ya se incluyen las Administradoras de Riesgos

Profesionales ARP como entidades encargadas de administrar las cotizaciones al Sistema. Sus funciones principales son:

Realizar actividades de prevención, asesoría y evaluación de riesgos profesionales, al igual que la prestación de servicios de salud y pago de prestaciones económicas a sus afiliados. La atención médica es usualmente subcontratada a instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) que, junto con las entidades promotoras de salud (EPS) son, en algunos casos, unidades de negocio de una misma entidad. (Lizarazo et al., 2021)

Posteriormente con la Ley 1562 de 2012, dicho sistema pasó a denominarse Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL), nombre que conserva en la actualidad. El SGRL es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencias del trabajo que desarrollan. (Ley 1562, 2012). Está conformado por:

- Las entidades encargadas de la Dirección, Control y Vigilancia del Sistema como el Ministerio de Salud y Protección Social, el Ministerio del Trabajo, el Consejo Nacional de Riesgos Laborales, la Superintendencia Nacional de Salud y la Superintendencia Financiera de Colombia. (MinSalud, 2013)
- Los empleadores
- Los trabajadores
- Las ARL, sigla de Administradoras de Riesgos Laborales.

Las Administradoras de Riesgos Laborales, son las entidades intermediarias entre el empleador y el SGRL, que tienen como objetivo identificar y controlar los riesgos existentes en los puestos de trabajo, para evitar la ocurrencia de accidentes de trabajo o enfermedades laborales. Se encargan de la afiliación y recaudo de las cotizaciones de los trabajadores al SGRL asesoría y capacitación en programas de prevención a realizar en las empresas, atención médica y de rehabilitación en caso de presentarse una enfermedad laboral o accidente de trabajo y reconocimiento de prestaciones económicas como incapacidades, pensiones de invalidez y sobrevivientes derivadas de una enfermedad laboral o accidente de trabajo. (Ministerio de Salud y Protección Social, 2013.) La afiliación a esta entidad la deben realizar de forma obligatoria según la Ley 1562 de 2012 los trabajadores dependientes, pensionados y estudiantes que realicen actividades con algún tipo de riesgo laboral, y trabajadores independientes con un nivel de riesgo alto. De forma voluntaria pueden afiliarse los trabajadores independientes o informales que no están obligados por el nivel de riesgo. (Artículo 13). Las cotizaciones a la ARL son proporcionales al salario del trabajador, en concordancia con los porcentajes que ya tiene definida la normatividad vigente.

#### **4.2.2.5. Lineamientos del Gobierno Sobre Trabajo en Casa y para Garantizar**

**Derecho a la Desconexión digital.** Cuando el trabajador desarrolla su función desde su domicilio o en lugar distinto a su sitio de trabajo, de forma ocasional y temporal, no es considerado como un teletrabajador, aun cuando realice sus funciones mediante tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), de manera que continúa con las mismas condiciones de su contrato laboral como si estuviera realizando su función de manera presencial.

Pese a que las condiciones contractuales no sufran modificaciones en la modalidad de trabajo en casa al ser esta una medida temporal, y teniendo en cuenta los múltiples retos que esta figura puede generar tanto a trabajadores como a empleadores, el Ministerio del Trabajo a través de la Circular 0041 del 2 de junio de 2020 estableció lineamientos básicos sobre el trabajo en casa para su correcto desarrollo y la protección de las partes involucradas. Dichos lineamientos deben ser considerados por trabajadores, empleadores y administradoras de riesgos laborales, así:

**4.2.2.5.1. Relaciones Laborales en el Trabajo en Casa.** En el Trabajo en casa permanecerá la relación de subordinación entre el empleador y trabajador, por lo que se podrá supervisar el trabajo. Sin embargo, el empleador debe respetar la jornada laboral del trabajador al momento de la asignación de actividades, para asegurar que sean disfrutados los tiempos de descanso y esparcimiento con su familia a los que tiene derecho y de igual forma garantizar su dignidad y privacidad. El trabajador conservará los mismos derechos y garantías que poseía en la presencialidad como el salario, la jornada, las prestaciones sociales; estos por ningún motivo pueden ser disminuidos.

**4.2.2.5.2. Elementos de trabajo.** El empleador en primera instancia es el encargado de proporcionar los equipos y herramientas necesarias para el desarrollo de la labor.

Sin embargo, si es de común acuerdo que el empleado utilice sus propios implementos también es posible.

**4.2.2.5.3. Jornada de trabajo.** La jornada máxima permitida para el trabajo en casa es de 8 horas diarias y 48 horas semanales. Las horas extras, diurnas o nocturnas, no podrán superar las 2 horas diarias ni las 12 horas semanales y estas deben ser reconocidas. Cuando se acuerde una jornada laboral de 10 horas diarias, no se podrá laborar el mismo día horas extras. El empleador debe asegurar la realización de pausas activas, y distribuir descansos entre la jornada laboral, los cuales se pueden modificar a la conveniencia de las partes. Respetando estos lineamientos respecto a las jornadas de trabajo se pretende evitar cargas laborales e impactos negativos en la salud emocional y mental de los trabajadores.

**4.2.2.5.4. Armonización con la vida familiar y personal.** Teniendo en cuenta que el trabajo en casa es una modalidad extraordinaria y temporal, es importante que el empleador tenga en cuenta los casos en los que los trabajadores tienen bajo su cuidado personas que requieran mayor atención, como lo son personas de la tercera edad, menores de edad o con alguna condición especial al momento de la asignación de actividades, esto con el fin de no imponer una carga laboral sobre el trabajador. De igual manera el empleador debe evitar el envío de correos electrónicos, llamadas o mensajes fuera del horario de trabajo, para no intervenir el espacio personal del trabajador. Este apartado está ligado a la jornada laboral, teniendo en cuenta que el empleador debe asegurar que las actividades asignadas puedan cumplirse dentro de los horarios del trabajador, sin afectar su tiempo libre.

**4.2.2.5.5. Riesgos laborales.** Haciendo referencia a los riesgos laborales, el gobierno Nacional en la Circular 0041 de 2020 establece que:

- a. El empleador debe incluir el trabajo en casa dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y realizar el debido proceso para la identificación y evaluación de peligros y riesgos bajo esta modalidad.
- b. El empleador deberá notificar a la administradora de riesgos laborales la ejecución temporal de actividades del trabajador desde su casa (modo, tiempo y lugar). (Circular 041 de 2020, 02 de junio)
- c. Las administradoras de riesgos laborales incluirán el trabajo en casa dentro de sus actividades de promoción y prevención. Así mismo, suministrarán soporte sobre la realización de pausas activas, de manera virtual (videos o videoconferencia).
- d. Las administradoras de riesgos laborales enviarán recomendaciones sobre postura y ubicación de los elementos utilizados para la realización de la labor del trabajador.
- e. El empleador realizará una retroalimentación constante con sus trabajadores sobre las dificultades que este tenga para el desarrollo de su labor y buscar posibles soluciones.
- f. El empleador deberá realizar un seguimiento a sus trabajadores sobre su estado de salud y las recomendaciones de autocuidado para prevenir el contagio del covid-19.
- g. Los trabajadores deben cumplir desde casa las normas, reglamentos e instrucciones de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa, procurar el cuidado integral de su salud, así como suministrar al empleador información clara, veraz y completa sobre cualquier cambio de su estado de salud que afecte o pueda afectar su capacidad laboral, la de otros trabajadores o la del empleador.

- h. El empleador debe contar e informar a los trabajadores los mecanismos de comunicación (correos electrónicos y líneas telefónicas) en las que estos puedan comunicar cualquier tipo de novedad derivada del desempeño de sus funciones en la modalidad de trabajo en casa, así como instruirlos acerca del reporte de accidentes o incidentes de trabajo.
- i. El comité de convivencia laboral debe contar con mecanismos que faciliten a los trabajadores el reporte de quejas. (Lineamientos del Gobierno sobre trabajo en casa y para garantizar derecho a la desconexión digital, s/f)

**4.2.2.6. Trabajo en casa y Riesgos Laborales.** El impacto que ha generado el Trabajo en Casa tanto para trabajadores como empleadores en el país, ha llamado la atención de los entes de control para velar por el bienestar de las partes involucradas. Ya es conocido que el gobierno nacional ha regulado el Trabajo en Casa y ha establecido lineamientos a cumplirse; uno de ellos es que dentro de los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo de las organizaciones debe incluirse la modalidad de trabajo en casa, y vigilar las condiciones de los trabajadores que la llevan a cabo. Bajo este lineamiento es importante conocer cuáles son los riesgos a los que se encuentra expuesto un trabajador cuando realiza sus actividades desde casa. De manera general, el Consejo Colombiano de Seguridad ha identificado los siguientes los aspectos a tener en cuenta para disminuir los riesgos del trabajo en casa:

- Como riesgo biológico actualmente se identifica el Covid 19, que aunque con el trabajo en casa disminuye la probabilidad de contagio requiere de medidas permanentes de autocuidado como el lavado de manos, desinfección de superficies y elementos, uso de tapabocas y distanciamiento social.
- Respecto al riesgo biomecánico, aumenta la posibilidad de presentarse alguna lesión lumbar o musculoesquelética al no tener certeza de que el trabajador disponga de un

puesto de trabajo que se adecúe a su cuerpo. En este caso es importante que el empleador y trabajador reciban asesoría sobre las condiciones ergonómicas correctas en el puesto de trabajo y de esta forma evitar lesiones futuras.

- Del trabajo en casa se derivan riesgos de tipo psicosocial, pues disminuye la interacción con las demás personas y se mezcla la vida personal con la familiar, aumentando la presión frente al cumplimiento de las labores. Además, si el empleador tiene una carga laboral mayor a la debida puede presentar patologías como estrés o depresión.
- El riesgo locativo también se puede presentar en el trabajo en casa, puede ser causado por el orden y aseo que se posee en el hogar, o el diseño de los espacios que tiene la casa y que pueden representar un peligro.

Adicional a los riesgos identificados por el Consejo Colombiano de Seguridad, es importante tener en cuenta como factores de riesgo físico la iluminación, temperatura y humedad, que también pueden tener influencia sobre el estado de salud de los trabajadores y su desempeño, causando dolores de cabeza, fatiga o molestias en la garganta.

**4.2.2.7. Intervención de las Administradoras de Riesgos Laborales para la prevención de Riesgos Laborales.** Ante este tema se ha pronunciado Fasecolda en su Webinar titulado El Sistema General de Riesgos Laborales y los retos del Teletrabajo y Trabajo en Casa. Refiere que las ARL han tenido modificaciones para la promoción y prevención de riesgos desde las siguientes medidas:

- Implementación de canales específicos de comunicación de apoyo psicológico y médico, a través de páginas web y líneas de atención telefónica, con el fin de aumentar la capacidad de respuesta ante la situación actual.

- Intensificación en la promoción de la salud y la prevención de los riesgos laborales en el teletrabajo y trabajo en casa.
- Asesoría en ergonomía e inspecciones virtuales de puestos de trabajo: teniendo en cuenta que se está trabajando desde casa y hay mayor probabilidad de que se estén ocupando más horas frente al computador.

Las ARL tienen un papel importante que implica generar conciencia del impacto que posee el trabajo en casa en la vida de los trabajadores, los aspectos positivos y negativos, la importancia del establecimiento de rutinas y horarios en casa y de esta forma prevenir los riesgos en la salud física y mental.

**4.2.2.8. Patologías Frecuentes en Docentes.** Al ser los docentes nuestra población objeto de estudio, se hace necesario conocer las enfermedades laborales que son reconocidas en la legislación colombiana. Cabe resaltar que Fasecolda ha identificado que el 15,1 % de las personas que se encuentran trabajando desde casa pertenecen al sector educativo. El Decreto 1477 de 2014 ha identificado que los maestros pueden padecer las siguientes enfermedades producto del desarrollo de su profesión:

- Depresión o episodios depresivos: Según la Organización Mundial de la Salud la depresión es una enfermedad común pero grave que interfiere con la vida diaria, con la capacidad para trabajar, dormir, estudiar, comer y disfrutar de la vida. La depresión es causada por una combinación de factores genéticos, biológicos, ambientales y psicológicos (*Depresión - OPS/OMS / Organización Panamericana de la Salud, s. f.*). En general la depresión se da a conocer porque la persona siente una tristeza constante, pero son más los síntomas que se derivan de ella y su gravedad varía en las personas de forma particular. La OMS menciona que algunos de estos síntomas son pérdida de energía;

cambios en el apetito; necesidad de dormir más o menos de lo normal; ansiedad; disminución de la concentración; indecisión; inquietud; sentimiento de inutilidad, culpabilidad o desesperanza; y pensamientos de autolesión o suicidio. (*Depresión - OPS/OMS / Organización Panamericana de la Salud*, s. f.). La ley colombiana incluye al sector educativo dentro de la población expuesta a esta enfermedad en el grupo IV de la Tabla de Enfermedades Laborales (trastornos mentales y de comportamiento). Esta patología puede ser provocada por agentes psicosociales como condiciones de la tarea, características del grupo social de trabajo, condiciones del medio ambiente de trabajo, jornada de trabajo, entre otros.

- Síndrome de Burnout: También llamado Síndrome de Agotamiento Profesional, o el Síndrome del quemado, se define como "una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse agotado" (Saborío Morales & Hidalgo Murillo, 2015). Esta enfermedad tiene múltiples causas, como lo son aburrimiento, crisis en el desarrollo de la carrera profesional, pobres condiciones económicas, sobrecarga laboral, falta de estimulación, pobre orientación profesional y aislamiento. Se han reconocido tres elementos característicos del Síndrome de Burnout que son cansancio o agotamiento emocional, que hace referencia a la disminución del estado de ánimo; la despersonalización, que se refiere a la defensa creada por el que padece la enfermedad hacia sentimientos de frustración, impotencia o indefinición; por último, el abandono de la realización personal, que consiste en la pérdida del valor que se poseía por el trabajo. La Organización Mundial de la Salud reconoce esta enfermedad como laboral, y en Colombia el gobierno incluye al sector educativo como población

expuesta a esta enfermedad, por lo que en medio del aislamiento preventivo obligatorio que originó el Covid – 19, y la posterior regulación del Trabajo en Casa, se hace importante la vigilancia y control de las condiciones de los docentes para que no sean afectados con esta patología, ahora que son más vulnerables. Recordemos que gran parte de la población docente está sometida a mayor carga laboral con el trabajo en casa.

- Laringitis crónica, pólipo de las cuerdas vocales, nódulos en las cuerdas vocales, disfonía: La laringitis es una patología que consiste en la inflamación prolongada de la laringe. Puede ser causada por el uso del tabaco, ingesta de alcohol hasta causar irritación o el abuso o mal uso vocal. Los pólipos en las cuerdas vocales son pequeñas formaciones redondeadas y benignas que se puede desarrollar en diferentes áreas de las cuerdas vocales. (*Topdoctors España*, s.f.). Los nódulos en las cuerdas vocales consisten en el crecimiento de las mismas. Estas enfermedades tienen como causa común el esfuerzo prolongado de la voz, por lo que se han incluido dentro de la Tabla de Enfermedades Laborales en Colombia, y los docentes están e incluidos como profesionales en riesgo.

- Reacciones a estrés grave: El estrés es la respuesta del cuerpo ante una tensión física o emocional. Hay dos tipos de estrés: el estrés agudo, que suele desaparecer rápidamente; y el estrés crónico, que dura por un periodo de tiempo prolongado. Con este último tipo de estrés, el cuerpo suele estar siempre en estado de alerta, desencadenando otros problemas de salud como hipertensión, diabetes, aumento de peso, problemas hormonales, problemas de la piel o daños cardiacos. En los docentes, el estrés podría ser causado por falta de recursos, falta de atención por parte de los alumnos o problemas de indisciplina, cambios educativos sin formación previa, mala relación con compañeros de trabajo. En este punto podremos observar que en la implementación inesperada del

trabajo en casa por Covid 19, se pudo percibir en muchos casos la falta de herramientas para brindar clases, el desconocimiento de las herramientas tecnológicas a utilizarse para las clases virtuales y la falta de atención por parte de los alumnos era mayor, causas por las que el estrés podría aumentar y requerir mayor atención. En la tabla de enfermedades laborales está incluida esta patología y para el caso de los docentes, las causas que reflejan son: agentes psicosociales referentes a las condiciones de tarea (tiempo insuficiente, complejidad, responsabilidad) o condiciones y medio ambiente de trabajo (agentes físicos como ruido, iluminación, ventilación); y diseño del puesto de trabajo.

- Entre las enfermedades del sistema musculo – esquelético encontramos la Dorsalgia, Lumbago con ciática y Lumbago no especificado, Cervicalgia y ciática, que son lesiones en la zona central de la espalda (dorsalgia), en la zona inferior de la columna vertebral (Lumbalgia), desde la columna hasta la parte posterior de la pierna (lumbago con ciática). De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud y con la tabla de enfermedades laborales del país, las lesiones lumbares y discales, dependiendo de las condiciones de cada persona, podrían tener su origen en ambientes o actividades laborales. (ARL Sura.com, s.f.). La causa que está relacionada con la docencia es la postura inadecuada por largos periodos de tiempo, tal vez por falta de un puesto de trabajo ergonómico.

Si bien es cierto que los docentes en clases presenciales son propensos a sufrir cada una de estas enfermedades, el riesgo se intensifica al realizarse desde casa, puesto que los docentes se encuentran en condiciones totalmente diferentes a las que estaban acostumbrados, y no todos poseen la misma capacidad de adaptación a los cambios. Con la implementación del trabajo en casa es importante que se realice una capacitación sobre las herramientas a utilizar, que sea evaluada la carga laboral y asegurarse de que el docente tenga un puesto de trabajo con las

condiciones de seguridad y salud en el trabajo adecuadas, así como un seguimiento a su salud mental.

### **4.3. Marco Legal**

La legislación colombiana sobre el trabajo en casa ha intentado cubrir la mayor parte de aspectos posibles para proteger los derechos de los trabajadores. A continuación, se da a conocer la normatividad internacional y nacional vigente que se ha tomado como referencia para el desarrollo del proyecto.

#### ***4.3.1. Internacionales***

- **Norma ISO 45001:** Norma internacional de gestión de seguridad y salud, además de la mejora continua en la organización.
- **Notas Técnicas de Prevención (NTP):** documentos elaborados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (I.N.S.H.T.), se tratan todas las áreas preventivas: seguridad, higiene, medicina, toxicología, psicología, formación, etc.
- **El Instituto Nacional para la Salud y Seguridad Ocupacional (NIOSH):** agencia federal encargada de hacer investigaciones y recomendaciones para la prevención de enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo.
- **Normas de la OSHA:** Protección en el lugar de trabajo, estas normas son reglas que describen los métodos que deben utilizar los empleadores para proteger a sus empleados contra peligros.

- **Convenio Núm. 155** sobre salud y seguridad en el trabajo y Recomendación Núm.164 (1981) y Protocolo Núm. 155 (2002). Disposiciones adicionales relativas a los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.
- **Convenio Núm.161** y Recomendación Núm.171 (1985) sobre los servicios de salud en el trabajo + Recomendación Núm.194 (2002) sobre la lista de Enfermedades profesionales
- **Convenio Núm. 121** y Recomendación Núm. 121 sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- **Convenio Núm. 187 (2006)** y Recomendación Núm. 197 (2006) sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

#### **4.3.2. Nacionales**

**4.3.2.1. Ley 1221 de 2008:** establece el reconocimiento del Teletrabajo en Colombia como modalidad laboral en sus formas de aplicación, las bases para la generación de una política pública de fomento al teletrabajo y una política pública de teletrabajo para la población vulnerable. Crea la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, con el fin de promover y difundir esta práctica en el país e incluye las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los Teletrabajadores.

**4.3.2.2. Decreto 884 de 2012:** Mediante este decreto se reglamenta la Ley 1221 de 2008, y se establecen las condiciones laborales en el teletrabajo. Comprende los lineamientos para ser considerada una modalidad de empleo como teletrabajo, requisitos contractuales, obligaciones del empleador y teletrabajador, la afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral.

En el artículo 9° se encuentra definida como obligación de las Administradoras de Riesgos Profesionales - ARP, (ahora llamadas Administradoras de Riesgos Laborales - ARL) de

promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias del teletrabajo. Para ello deben elaborar una guía de prevención y actuación en situaciones de riesgo, y difundirla al teletrabajador y empleador.

**4.3.2.3. Resolución 2886 de 2012.** Define las entidades que hacen parte de la Red de Fomento del Teletrabajo y las obligaciones que les compete. Que una de las acciones de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, prevista en el numeral 1 del artículo 12 del citado Decreto 0884 de 2012, es convocar la integración de mesas de trabajo considerado para ello aspectos tecnológicos, formativos, organizativos, legales y una mesa especial, sobre población vulnerable, las cuales deberán generar una agenda anual para el desarrollo de las políticas definidas en la Ley 1221 de 2008 en cuanto al fomento del Teletrabajo, generación de incentivos y en la políticas especial de Teletrabajo en la población vulnerable.

**4.3.2.4. Constitución Política de 1991.**

- Art. 53: Principios fundamentales en materia laboral extensibles al Teletrabajo.
- Art 54: Obligación del Estado y empleadores otorgar formación y habilitación profesional y técnica para los que lo requieran. Pertinente para Teletrabajadores.

**4.3.2.5. Código Sustantivo del Trabajo.** Todo aplicable al Teletrabajo con excepción del régimen de jornada.

**4.3.2.6. Ley 1341 de 2009.** En el Artículo 6 se encuentran definidas las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones TIC, requisito esencial y característico para el desarrollo del Teletrabajo.

**4.3.2.7. Ley 1429 de 2010.** Artículo 3; literal c establece la obligación del Gobierno de diseñar y promover programas de formación, capacitación, asistencia técnica y asesoría especializada que conduzca a la formalización y generación empresarial del Teletrabajo.

**4.3.2.8. Decreto 1072 de 2015.** Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo se encuentra la compilación de la normatividad vigente, entre ellos el Teletrabajo.

**4.3.2.9. Circular No. 0021 de 2020.** Del Ministerio del Trabajo para empleadores y trabajadores del sector privado sobre medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención del COVID-19 y de la declaración de estado de emergencia sanitaria. Para tal efecto, el documento recoge el ordenamiento jurídico colombiano en materia laboral, en la que expone alternativas como: el trabajo en casa, el teletrabajo, la jornada laboral flexible, las vacaciones anuales, anticipadas y colectivas y los permisos remunerados.

**4.3.2.10. Circular Externa No. 0027 de 2019.** Expedida en abril de 2019, por la cual se realizan unas precisiones a trabajadores y empleadores del sector público y privado y Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) sobre la implementación del teletrabajo. Al respecto de la revisión de puestos de trabajo cuando hay un contrato de teletrabajo, la citada circular expresa recomendaciones que deben ser tenidas en cuenta antes de la firma del contrato laboral (para empresas privadas) o la firma del acto administrativo (para empresas públicas).

**4.3.2.11. Circular 041 del 02 de junio de 2020.** Atención a la emergencia sanitaria del Covid-19, el Gobierno Nacional expidió la Circular 041 del 2 de junio de 2020 con el fin de establecer los lineamientos sobre el trabajo en casa, como modalidad ocasional, temporal y excepcional, que deben acatarse por parte de empleadores, empleados y administradores de riesgos laborales.

**4.3.2.12. Resolución 3310 de 2018.** Establece la obligación del empleador de diligenciar el formulario de afiliación y novedades que adoptó la misma resolución. Este contiene aspectos específicos relacionados con el teletrabajo, tales como

- Actividades que ejecutará el teletrabajador, el lugar y su respectivo horario
- Clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas, a la empresa o centro de trabajo.

## **5. Marco Metodológico de la Investigación**

El presente proyecto es de tipo documental, donde el objetivo es buscar información, analizarla e interpretarla. Se empleó una metodología descriptiva y exploratoria, ya que por medio de una investigación detallada de la normatividad legal vigente en Colombia aplicable al Trabajo en Casa, estudios relacionados con el trabajo en casa de forma general y en docentes, y el acompañamiento que las ARL han realizado sobre el trabajo en casa fue posible plantear una hipótesis respecto a la situación actual. Además, se lograron reunir los argumentos que permitirán la formulación de la encuesta que finalmente nos llevará a obtener conclusiones propias de la problemática planteada, dando aplicación con este método a la investigación mixta.

Como paradigma surgió la renuencia por parte de las ARL para proporcionar información sobre los métodos usados actualmente para prevenir los riesgos derivados del trabajo en casa. Sin embargo, se aplicaron encuestas a los docentes y representantes del área de Seguridad y Salud en el Trabajo de instituciones educativas para conocer la perspectiva de las tres partes y generar un análisis más interesante con la información obtenida.

### **5.1. Fases de Estudio**

#### **5.1.2. Investigación**

El objetivo de esta fase es identificar las patologías desarrolladas por los docentes, los mecanismos de intervención establecidos por las ARL frente al Trabajo en Casa y las responsabilidades que le atribuye la normatividad colombiana para la prevención de riesgos.

Con la búsqueda de esta información se pretende conocer la adecuación y pertinencia de los métodos de promoción y prevención usados por las ARL, respecto a las patologías que

desarrollan los docentes trabajando desde casa y las responsabilidades que refiere la Ley. Las actividades a desarrollar son las siguientes:

- Revisar información acerca de las estrategias adoptadas por las ARL objeto de estudio para la promoción y prevención de riesgos en el trabajo en casa
- Revisar la caracterización de las patologías más recurrentes frente al trabajo en casa desarrollado por los docentes
- Investigar la normatividad colombiana referente al Trabajo en Casa
- Investigar información nacional e internacional (libros, revistas indexadas, empresas) sobre el trabajo en casa en docentes, y la intervención de las ARL frente a los riesgos.
- Consultar información disponible para los usuarios en los canales de comunicación de las ARL objeto de estudio
- Elaborar una encuesta a representantes de diferentes ARL, acerca de los métodos de promoción y prevención de patologías de docentes por trabajo en casa
- Elaborar y aplicar una encuesta para representantes del área de Seguridad y Salud en el Trabajo de Instituciones Educativas, para conocer los métodos de intervención de las ARL para prevenir los riesgos del Trabajo en Casa.
- Elaborar y aplicar una encuesta a los docentes de instituciones educativas para conocer sus condiciones actuales, y el acompañamiento por parte del empleador y la ARL para la prevención de riesgos en el trabajo en casa.

### **5.1.3. *Análisis de Resultados***

El objetivo de esta fase es analizar la información obtenida en las fuentes de consulta y los resultados de las encuestas aplicadas a los representantes de diferentes ARL, sobre las condiciones de los docentes universitarios que se encuentran bajo la modalidad de teletrabajo, y

los métodos de cada una de ellas para la prevención de riesgos. Las actividades a realizar en esta fase son:

- Analizar y comparar las estrategias adoptadas por las ARL objeto de estudio para la promoción y prevención de riesgos en el trabajo en casa
- Analizar la normatividad consultada para comprobar el cumplimiento por parte de las ARL.
- Analizar información nacional e internacional, para establecer comparaciones y elaborar propuestas.
- Realizar una comparación entre las ARL, sobre la información disponible para los usuarios en los canales de comunicación
- Organizar y analizar información de las encuestas realizadas para realizar las respectivas conclusiones.

#### ***5.1.4. Elaboración de Propuesta***

En esta última fase el objetivo es presentar los resultados obtenidos del análisis realizado, por medio de un artículo científico que refleje los métodos de intervención de las ARL frente al teletrabajo. Las actividades asociadas a esta fase son:

- Presentación de conclusiones y/o recomendaciones
- Elaboración y presentación de un artículo científico que refleje los métodos de intervención de las ARL frente al trabajo en casa

En las imágenes 3 y 4 se puede observar el cronograma de actividades para la ejecución del presente proyecto.

**Imagen 3**

Diagrama Gantt Ejecución del Proyecto. Fase Investigación

DIAGRAMA DE GANTT EJECUCION DEL PROYECTO							
TITULO: Las ARL y sus Mecanismos de Prevención de Patologías en los Docentes bajo la modalidad de Trabajo en Casa							
Fases	Actividad	MES					
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN
INVESTIGACION	1.1. Revisar informacion acerca de las estrategias adoptadas por las ARL objeto de estudio para la promoción y prevención de riesgos en el Trabajo en casa	P					
		E					
	1.2. Revisar la caracterización de las patologias mas recurrentes frente al trabajo en casa desarrollado por los docentes	P					
		E					
	1.3. Investigar la normatividad colombiana referente al Trabajo en Casa.		P				
			E				
	1.4. Investigar informacion nacional e internacional ( libros, revistas indexadas, empresas) sobre el trabajo en casa en docentes, y la intervención de las ARL frente a los riesgos.		P				
			E				
	1.5. Consultar información disponible para los usuarios en los canales de comuncación de las ARL objeti de estudio		P	P			
				E			
	1.6. Elaborar de encuesta a representantes de las diferentes ARL, acerca de los métodos de promoción y prevención de patologías de docentes por trabajo en casa.			P	P		
					E		
	1.7. Elaborar y aplicar encuesta a representantes del área de Seguridad y Salud en el Trabajo de instituciones educativas para conocer los métodos usados por las ARL para la prevención de riesgos.					P	
							E
	1.8. Elaborar una encuesta a docentes de instituciones educativas para conocer sus condiciones actuales, el acompañamiento por parte del empleador y la ARL para la prevención de riesgos.					P	
							E

Fuente: Autores

**Imagen 4***Diagrama Gantt Ejecución del Proyecto. Fases Análisis y Realizar Propuesta*

Fases	Actividad	MES					
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN
ANÁLISIS DE RESULTADOS	2.1 Analizar y comparar las estrategias adoptadas por las ARL objeto de estudio para la promoción y prevención de riesgos en el trabajo en casa						P
							E
	2.2 Analizar la normatividad consultada para comprobar el cumplimiento por parte de las ARL.						P
							E
	2.3 Analizar información nacional e internacional, para establecer comparaciones y elaborar propuestas						P
							E
2.4 Realizar una comparación entre las ARL, sobre la información disponible para los usuarios en los canales de comunicación						P	
						E	
2.5 Organizar y analizar información de las encuestas realizadas para realizar las respectivas conclusiones.						P	
						E	
REALIZAR PROPUESTA	3.1 Presentación de conclusiones y/o recomendaciones						P
							E
	3.2 Elaboración y presentación de un artículo científico que refleje los métodos de intervención de las Arl frente al trabajo en casa.						P
							E

Fuente: Autores

## **5.2. Recolección de Información**

Para el desarrollo de la investigación, se utilizaron como fuentes primarias los coordinadores o responsables del área de Seguridad y Salud en el Trabajo de instituciones educativas, docentes que actualmente se encuentran trabajando desde casa y tienen afiliación a una Administradora de Riesgos Laborales, y las ARL que accedieron a brindar información.

Como fuentes secundarias se encontraron como apoyo las diferentes tesis que hacen parte del estado del arte, y que abordan las condiciones de los docentes trabajando en casa, y la intervención de las ARL para la prevención de riesgos.

### **5.2.1. Población**

La población objeto de estudio abarca las partes involucradas en el trabajo en casa de los docentes, siendo claramente los docentes, responsables de área de Seguridad y Salud en el Trabajo de instituciones educativas y representantes de las ARL. La población encuestada pertenece a la ciudad de Bogotá y municipios aledaños.

### **5.2.2. Materiales**

Para poder desarrollar este proyecto se requiere el uso de los siguientes materiales utilizados para esta investigación (Imagen 5)

**Imagen 5***Materiales para el Desarrollo del Proyecto*

Tipo de recurso	Descripción recurso	Cantidad
<b>De trabajo</b>	Capital Humano (Investigadores)	3
	Capital Humano (Asesores ARL Contactados) min	4
	Transporte para visitas a ARL e instituciones educativas	
<b>Materiales</b>	Tecnológicos (Equipos de Cómputo)	3
	Servicios Públicos para puestos de trabajo (Internet, Energía)	3
	Elementos de Oficina (Hojas, Lapiceros)	5
<b>Audiovisuales</b>	Diapositivas.	
	Documentales.	
	Videos o grabaciones	
<b>Informáticos</b>	Webs	
	Power point	
	Base de datos	
	Hojas de cálculo	
	Procesadores de texto	

Fuente: Autores

**5.2.3. Técnicas**

Las técnicas utilizadas para el desarrollo del proyecto son de forma cuantitativa y cualitativa:

- Investigación Bibliográfica: Se exploraron estudios científicos, normatividad legal vigente, tesis y demás fuentes con información relacionada con el trabajo en casa, con el fin de apoyar y sustentar de forma cualitativa el presente trabajo investigativo.
- Como técnica cualitativa también fue utilizada la búsqueda de información referente al trabajo en casa en los diferentes canales de comunicación de las diferentes ARL: línea

telefónica, páginas web, redes sociales, etc., para conocer qué tan accesible y suficiente es la información que brindan las ARL.

- Encuestas: Según los objetivos planteados en la investigación, se diseñaron tres encuestas dirigidas a las ARL, funcionarios del área de Seguridad y Salud en el Trabajo y Docentes, con el fin de recopilar información, analizar y comparar los datos obtenidos para fortalecer la propuesta investigativa.

#### **5.2.4. Procedimientos.**

En primer lugar, se realizó la investigación de la normatividad vigente en Colombia referente al trabajo en casa. Al conocer las responsabilidades de cada una de las partes respecto al trabajo en casa, seguidamente se investigó la situación actual de trabajo en casa en Colombia y el exterior por medio de fuentes como tesis, artículos de periódicos, estudios. El conocimiento de estos aspectos nos proporcionaría los fundamentos necesarios para realizar una hipótesis que por medio de las encuestas sería posible confirmar o replantear.

La encuesta de igual manera fue diseñada con base en la normatividad y aspectos relevantes del trabajo en casa en docentes. Dando aprovechamiento a la tecnología se dio uso a la herramienta Google Forms que permite difundir la encuesta por medio de un link para su diligenciamiento. En el Anexo 2 se encuentra la carpeta denominada “Modelos de Encuestas” donde aparecen cada una de las encuestas diseñadas, y a continuación se dan a conocer los respectivos links para cada una de las encuestas:

- Encuesta dirigida a Administradoras de Riesgos Laborales

<https://forms.gle/oZ6YpAtoajUBHUMt6>

- Encuesta dirigida a Representantes del Área de Seguridad y Salud en el Trabajo de Instituciones Educativas <https://forms.gle/NLSHEVmQjKszUdsw8>
- Encuesta dirigida a docentes que trabajan en casa y están vinculados a una ARL <https://forms.gle/yYfRrWVfxdJV7Si48>

Para establecer contacto con las diferentes partes se manejaron los siguientes métodos:

#### **5.2.4.1. Administradoras de Riesgos Laborales.** Las Administradoras de Riesgos

Laborales seleccionadas para la recolección de información fueron:

- Positiva Compañía de Seguros
- Sura
- Colmena ARL
- Axa Colpatria
- La Equidad Seguros
- Seguros Bolívar

El primer método para establecer comunicación con las ARL fue por medio de la línea de atención al cliente. Por este medio fue posible establecer comunicación con Positiva, Axa Colpatria, La Equidad Seguros y Seguros Bolívar. De las anteriores solo Axa Colpatria generó una respuesta negativa, las demás brindaron redireccionamiento por correo electrónico para generar la solicitud formal. En la carpeta anexa “Correos electrónicos enviados a ARL” (Anexo 1) se pueden observar los correos electrónicos enviados y las respuestas de dos ARL.

Al no obtener respuesta de los correos electrónicos se tomó como alternativa la visita a cada una de las oficinas de las ARL mencionadas. Por la emergencia sanitaria por Covid 19 las oficinas de Axa Colpatria, Sura y Seguros Bolívar no tienen a sus empleados trabajando en modalidad presencial, y desafortunadamente no se encontró la forma de establecer contacto con

el personal. En Positiva y La Equidad Seguros fue radicada la carta con la solicitud al área encargada. Colmena brindó un correo electrónico del área de Salud Ocupacional, donde se envió la solicitud formal.

Finalmente se logró la colaboración por parte de la ARL Positiva Compañía de Seguros, quien dio respuesta a las solicitudes en todos sus canales de comunicación, en un lapso menor a 3 días.

**5.2.4.2. Responsables del área de Seguridad y Salud en el Trabajo de instituciones educativas.** Para establecer contacto con las instituciones educativas se estableció comunicación de manera presencial y telefónica, y para el envío de la encuesta se utilizó la aplicación de mensajería instantánea Whatsapp.

**5.2.4.3. Docentes.** La comunicación con los docentes se efectuó en una parte por medio de las instituciones educativas, quienes difundieron la encuesta a sus docentes. También se realizó la difusión por medio de redes sociales y contacto directo por Whatsapp, para que pudieran diligenciarla en caso de ser docentes o difundirla a docentes conocidos.

## **6. Resultados**

### **6.1. Análisis e Interpretación de Resultados**

#### **6.1.1. Fase Investigación**

En esta fase inicial del proyecto se recopiló información sobre Trabajo en Casa: Normatividad existente, información nacional e internacional sobre el trabajo en casa y la prevención de riesgos laborales bajo esta modalidad, la situación de los docentes que realizan su labor desde casa y la labor de las Administradoras de Riesgos Laborales para la prevención de los riesgos existentes en casa. Todo esto con el fin de tener un contexto amplio del impacto que se ha generado con el trabajo en casa y realizar la posterior formulación de la encuesta que permitirá conocer el punto de vista de las partes involucradas.

**6.1.1.1. Revisar información acerca de las estrategias adoptadas por las ARL objeto de estudio para la promoción y prevención de los riesgos en el Trabajo en Casa.** La información sobre las medidas adoptadas por las ARL frente al trabajo en casa se encuentra en el numeral 4.2.2.7. Estas medidas son referidas por Fasecolda, teniendo en cuenta los aspectos positivos y negativos de esta modalidad de trabajo para la prevención de riesgos y, dando cumplimiento a las responsabilidades que le otorga la ley.

**6.1.1.2. Revisar la caracterización de las patologías más recurrentes frente al trabajo en casa desarrollado por los docentes.** Dicha información se encuentra en el numeral 4.2.2.8. Patologías frecuentes en docentes, donde está definida cada enfermedad laboral que puede padecer un docente con sus causas.

**6.1.1.3. Investigar la normatividad colombiana referente al trabajo en casa.** La normatividad consultada para el desarrollo del proyecto se encuentra en el marco legal, en el numeral 4.3.2. Normas nacionales.

**6.1.1.4. Investigar información nacional e internacional sobre el trabajo en casa en docentes y la intervención de las ARL frente a los riesgos.** La información obtenida de esta investigación se encuentra registrada en el estado de arte (numeral 4.1), donde por medio de 5 estudios nacionales y 5 internacionales se pudo conocer el estado de los docentes que trabajan desde casa, algunas enfermedades que se desarrollaron y las actividades que realizan las ARL para prevenir los riesgos derivados.

**6.1.1.5. Información disponible en los canales de comunicación.** Recordemos que las ARL seleccionadas para el presente proyecto son: Colmena, Sura, Axa Colpatria, Positiva Compañía de Seguros, Equidad Seguros y Seguros Bolívar. Al realizar un recorrido por la ciudad de Bogotá se pudo evidenciar que por la emergencia sanitaria por Covid 19 no hay atención presencial en las oficinas de Axa Colpatria, Sura y Seguros Bolívar. Ante esto es importante resaltar que en las líneas de servicio y páginas web no está actualizada dicha información. En las oficinas de La Equidad Seguros, Positiva y Colmena si hay atención presencial, con los debidos protocolos de bioseguridad. El menú de las líneas telefónicas de todas las ARL no permite que personas no vinculadas accedan a la información, por lo que no fue posible realizar una comparación respecto a este medio de comunicación.

En los canales digitales como páginas web y redes sociales, fue posible identificar la información que contienen cada una de las ARL acerca del trabajo en casa. En la imagen 6 se puede apreciar la información encontrada en las diferentes ARL:

## Imagen 6

### Información disponible sobre Trabajo en Casa en canales de comunicación ARL

ARL	Página web	Redes sociales
<b>Sura</b>	Recomendaciones para el trabajo en casa Guía de trabajo remoto Podcast Trabajo remoto Guía de preparación de emergencias en el hogar Atención de accidentes en casa Prevención de accidentes en el hogar	Videos para la prevención de riesgos en el trabajo en casa Videos de ergonomía en casa Conferencias para la prevención de riesgo ergonómico, psicosocial, entre otros
<b>Colmena</b>	Recomendaciones para la prevención del riesgo psicosocial por parte del empleador y trabajador. Infografía con recomendaciones adecuación puesto de trabajo Trabajo en casa Medidas preventivas adecuación puesto de trabajo en casa. Recomendaciones para aislamiento preventivo por covid 19.	Videos con las recomendaciones necesarias para el buen desarrollo del trabajo en casa: - Adecuación de puestos de trabajo - Organización de actividades. - Participación en programas de prevención establecidos por la ARL
<b>Axa Colpatria</b>	Recomendaciones sobre puesto de trabajo, postura y manejo de correo electrónico y reuniones virtuales desde casa Charlas sobre diferentes aspectos del trabajo en casa	Videos con las recomendaciones necesarias para el buen desarrollo del trabajo en casa: - Pausas activas - Organización de tareas
<b>Positiva</b>	Recomendaciones para mantener la salud muscular esquelética en el trabajo en casa Recomendaciones a empleadores para la implementación del trabajo en casa Cuentan con diferentes páginas para difundir información referente al trabajo en casa como Posipedia, Positiva Comunica, y APP Positiva	Videos sobre manejo del tiempo y organización de actividades para el trabajo en casa Videos sobre prevención de riesgos del trabajo en casa Conferencias brindadas por expertos para la prevención de riesgo ergonómico, psicosocial, entre otros
<b>Equidad Seguros</b>	La página contiene un ítem llamado Material educativo, que entre otros temas incluye recomendaciones para el trabajo en casa de manera segura: - Plan de emergencias en casa - Acondicionamiento de puesto de trabajo en casa - Prevención de riesgo eléctrico, locativo, biológico, psicosocial, biomecánico y físico en casa - Campañas de vida saludable en casa	No se encontró información referente al trabajo en casa
<b>Seguros Bolívar</b>	Información sobre la Ley del Trabajo en Casa Recomendaciones para ser más productivo en el trabajo en casa Recomendaciones sobre postura y puesto de trabajo en casa	Videos con recomendaciones para el trabajo en casa

Fuente: Autores

En general las ARL están difundiendo la información pertinente al trabajo en casa mediante publicaciones en sus páginas web, publicación de guías, recomendaciones y videos en redes sociales. Dentro de la información encontrada en las páginas web es de resaltar la diversidad de canales que posee la ARL Positiva, ya que mediante sus diferentes páginas publica constantemente información actualizada y referente al trabajo en casa, tanto para el trabajador como para el empleador. La Equidad Seguros como aspecto diferencial, posee en su página web una sección muy organizada dirigida exclusivamente al trabajo en casa, y además del material para la prevención de cada uno de los riesgos en el trabajo en casa, también contiene la promoción de hábitos saludables en casa. Sura también demostró innovación al publicar Podcast con recomendaciones de trabajo en casa.

Respecto a las redes sociales, son de resaltar las conferencias realizadas por las ARL Sura y Positiva, que son dictadas por personal experto y su objetivo es dar a conocer las diferentes formas de prevención de riesgos que pueden presentarse en el trabajo en casa. La Equidad Seguros es la única ARL de las estudiadas que no posee información de trabajo en casa en sus redes sociales.

**6.1.1.6. Elaboración de encuesta a representantes de las diferentes ARL, acerca de los métodos de promoción y prevención de patologías de docentes por trabajo en casa.** Luego de elaborar la encuesta por medio de Google Forms, se realizó gestión telefónica, presencial y por correo electrónico para establecer contacto con las diferentes Administradoras de Riesgos Laborales y lograr el diligenciamiento de la encuesta. A continuación se relaciona el respectivo enlace para que pueda ser visualizada: <https://forms.gle/oZ6YpAtoajUBHUMt6>

**6.1.1.7. Elaborar y aplicar encuesta a representantes del área de Seguridad y Salud en el Trabajo de instituciones educativas para conocer los métodos usados por las ARL para la prevención de riesgos.** El siguiente es el enlace de ingreso a la encuesta dirigida a representantes del área de SST: <https://forms.gle/NLSHEVmQjKszUsdw8>

**6.1.1.8. Elaborar una encuesta a docentes de instituciones educativas para conocer sus condiciones actuales, el acompañamiento por parte del empleador y la ARL para la prevención de riesgos.** Link de acceso a encuesta docentes <https://forms.gle/yYfRrWVfxdJV7Si48>

## **6.1.2. Fase Análisis de Resultados**

**6.1.2.1. Analizar y comparar las estrategias adoptadas por las ARL objeto de estudio para la promoción y prevención de riesgos en el trabajo en casa.** En el numeral 4.2.2.7 se presentan medidas que las ARL han adoptado para la promoción y prevención de riesgos asociados al trabajo en casa. Cabe mencionar, que en el numeral 6.1.2.5. correspondiente a la respuesta de las encuestas aplicadas a la ARL, solo se obtuvo la respuesta de la Aseguradora Positiva, la cual indico que incluyen medidas de promoción y prevención a los empleadores, por medio de correo electrónico, Capacitaciones mediante el uso de plataformas virtuales, publicación de información en página web, publicación de información en redes sociales.

**6.1.2.2. Analizar la normatividad consultada para comparar el cumplimiento por parte de la ARL.** En el numeral 4.2.2.5 se considera como a nivel nacional el gobierno, las ARL, los empleadores y empleados, se deben acoger a la ley 1288 de 2021 y Circular 0041 del 2 de junio de 2020 que establece lineamientos básicos sobre el trabajo en casa para su correcto desarrollo y la protección de las partes involucradas (trabajadores, empleadores y administradoras de riesgos laborales), además, se presenta las responsabilidades y obligaciones para la prevención de riesgos laborales.

Por otro lado, en el numeral 6.1.2.5. según los resultados de las encuestas aplicadas a cada parte involucrada, se puede observar como las ARL, empleadores y trabajadores, responden frente al cumplimiento de los lineamientos establecidos en la normatividad vigente.

**6.1.2.3. Analizar información nacional e internacional, establecer comparaciones y elaborar propuestas.** En el numeral 4.2.1.1. se presenta como a nivel internacional se define y diferencia el teletrabajo, trabajo a distancia, trabajo a domicilio y el trabajo basado a domicilio; asimismo, en el numeral 4.2.2.1 se puede observar cómo a nivel nacional se define y la diferencia de trabajo en casa con teletrabajo.

**6.1.2.4. Realizar una comparación entre las ARL, sobre la información disponible para los usuarios en los canales de comunicación.** Esta comparación se realizó en el numeral 6.1.1.5 información disponible para los usuarios, mediante una tabla en la que se refleja la gestión realizada por cada ARL en sus distintos canales de comunicación. (Tabla 3)

**6.1.2.5. Organizar y analizar información de las encuestas realizadas para realizar las respectivas conclusiones**

**6.1.2.5.1. Resultados de la encuesta aplicada a ARL.** Dentro del desarrollo de la ejecución del proyecto de grado, pese a los esfuerzos realizados únicamente por parte de una sola

ARL se pudo obtener el resultado de la encuesta de Intervención de administradoras de riesgos laborales (ARL) para la prevención de riesgos laborales de docentes bajo la modalidad de trabajo en casa. Esta fue contestada por la Gerencia de Investigación y Control del Riesgo, de la ARL Positiva. La encuesta consta de 16 preguntas algunas de elección libre, elección cerrada o múltiple. A continuación, se detalla el resultado obtenido:

- Pregunta 1. De acuerdo al incremento trabajadores que se estiman bajo la modalidad de Trabajo en Casa actualmente, y según los lineamientos de la Circular 041 de 2020 ¿Considera que los empleadores si están realizando el debido reporte ante la Administradora de Riesgos Laborales de la ejecución temporal de actividades del trabajador desde casa, indicando las condiciones de modo, tiempo y lugar?

Al contestar se manifestó por parte de la Gerencia de Investigación y Control del Riesgo de la ARL Positiva, que no se viene informando por parte de los empleadores de una forma correcta, las personas que se encuentran laborando bajo la modalidad de Trabajo en Casa; no se reporta el lugar donde lo desempeña y el tiempo que está ocupando cada docente que labora bajo esta modalidad.

- Pregunta 2. Justifique la respuesta anterior.

La Gerencia de Investigación y control de Riesgo de la ARL POSITIVA, indicó que: *“El Trabajo en Casa no tiene la misma regulación de la ley 1221 que si tiene para el Teletrabajo”*. Sin embargo, esta respuesta es cuestionable teniendo en cuenta que la Circular 041 de 2020 expresa que las obligaciones son de obligatorio cumplimiento mientras se siga realizando el trabajo en casa en el marco de la emergencia sanitaria.

- Pregunta 3. ¿La ARL realiza seguimiento a la recepción de la información por parte de las empresas?

La respuesta obtenida por parte de la Gerencia de Investigación y control de Riesgo de la ARL Positiva, fue afirmativa. Es decir que si se realiza algún seguimiento por parte de la ARL, de la información recibida por los empleadores.

- Pregunta 4. Si la respuesta anterior es Si, ¿Bajo qué periodo se realiza este control?

Según indicó la Gerencia de Investigación y Control de Riesgo de la ARL Positiva, en la respuesta a la encuesta: *“Anualmente para la orientación de los planes de inversión en Promoción y Prevención de los Riesgos Laborales”*

- Pregunta 5. Mencione las estrategias que ha utilizado la ARL para aumentar los reportes los trabajadores desde casa ante la entidad.

Ante esta pregunta la Gerencia de Gerencia de Investigación y Control de Riesgo de la ARL Positiva, respondió en la encuesta: *“El Trabajo en Casa no tiene la misma regulación de la ley 1221 que si tiene para el Teletrabajo”*. Es de nuestro conocimiento que el Trabajo en Casa y el Teletrabajo tienen normatividad distinta, pero dado que la Circular 041 de 2020 de hace énfasis en que los empleadores deben reportar a las ARL las condiciones de modo, tiempo y lugar de los trabajadores en casa, se esperaría que a pesar de ser una modalidad ocasional sean controladas las condiciones de trabajo en casa para evitar accidentes de trabajo o enfermedades laborales.

- Pregunta 6. ¿La Administradora de Riesgos Laborales brinda soporte y asesoría a las instituciones educativas sobre la realización de pausas activas para trabajo en casa?

La Gerencia de Gerencia de Investigación y Control de Riesgo de la ARL POSITIVA, respondió en la encuesta: “SI”

- Pregunta 7. ¿La Administradora de Riesgos Laborales envía recomendaciones sobre postura y ubicación de los elementos utilizados para la realización de la docencia desde casa?

La Gerencia de Gerencia de Investigación y Control de Riesgo de la ARL POSITIVA, respondió en la encuesta: “SI”

- Pregunta 8. ¿La Administradora de Riesgos Laborales ha incluido el Trabajo en Casa dentro de sus actividades de promoción y prevención?

La Gerencia de Gerencia de Investigación y Control de Riesgo de la ARL Positiva, respondió en la encuesta: “SI”

- Pregunta 9. ¿Cuáles son los métodos que la Administradora de Riesgos Laborales utiliza para la difusión de actividades de promoción y prevención para el trabajo en casa? (Puede seleccionar varias opciones)

La Gerencia de Gerencia de Investigación y Control de Riesgo de la ARL Positiva, respondió en la encuesta: “*Envío de información por correo electrónico, Capacitaciones mediante el uso de plataformas virtuales, Publicación de información en página web, Publicación de información en redes sociales*”.

- Pregunta 10. ¿La Administradora de Riesgos Laborales ajustó los FURAT (Formato Único de reporte de presunto accidente de trabajo) para incluir la posibilidad de ejecución del trabajo en casa en el reporte de accidentes de trabajo?

La Gerencia de Gerencia de Investigación y Control de Riesgo de la ARL Positiva, respondió en la encuesta: “NO”, No se realizó ninguna clase de ajuste. Es importante actualizar estos formatos porque el trabajo en casa ya es una modalidad de empleo regulada en Colombia, y claramente puede existir el riesgo de un accidente de trabajo o enfermedad laboral. Además, en la Circular 041 se establece esta directriz.

- Pregunta 11. ¿La Administradora de Riesgos Laborales promueve programas que permitan garantizar condiciones de salud física, mental, y de Seguridad y Salud en el Trabajo para el trabajo en casa para los docentes?

La Gerencia de Gerencia de Investigación y Control de Riesgo de la ARL Positiva, respondió en la encuesta: “SI”

- Pregunta 12. Mencione los programas

La Gerencia de Gerencia de Investigación y Control de Riesgo de la ARL Positiva, respondió en la encuesta: “*Programas de promoción y Prevención en Factores Psicosociales y Salud Mental*”

- Pregunta 13. ¿La ARL ha aumentado las campañas de prevención de riesgo psicosocial, teniendo en cuenta el aislamiento preventivo derivado del Covid 19?

La Gerencia de Gerencia de Investigación y Control de Riesgo de la ARL Positiva, respondió en la encuesta: “SI”

- Pregunta 14. ¿La ARL ha implementado mejoras en sus canales de atención al cliente para dar respuesta a los requerimientos, debido a la disminución de atención presencial por Covid - 19?

La Gerencia de Gerencia de Investigación y Control de Riesgo de la ARL Positiva, respondió en la encuesta: “SI”

- Pregunta 15. ¿Cuáles Son Los Medios De Comunicación Habilitados Por La ARL Para Atención Al Cliente Actualmente? (Puede Seleccionar Varias Opciones)

La Gerencia de Gerencia de Investigación y Control de Riesgo de la ARL Positiva, respondió en la encuesta: “*Línea de atención al cliente, Página web, Redes sociales, Correo electrónico*”

- Pregunta 16. ¿Cuáles Son Las Principales Molestias O Patologías Que Son Reportadas A La ARL Por Los Docentes Que Trabajan Desde Casa? (Puede Seleccionar Varias Opciones)

La Gerencia de Gerencia de Investigación y Control de Riesgo de la ARL Positiva, respondió en la encuesta: “*Estrés, Fatiga, Molestias o lesiones musculoesqueléticas, Túnel del Carpo, Síndrome de Burnout, No necesariamente para los docentes, los trabajadores en general*”.

Al solo tener una sola respuesta de encuesta no podemos tener un punto de comparación o evaluación de cómo las demás ARL se comportan frente al seguimiento del trabajo en casa desarrollado por los docentes.

**6.1.2.5.3. Resultados de la encuesta aplicada a responsables de SST.** Para poder tener la perspectiva de las partes involucradas en el desarrollo, control y seguimiento del trabajo en casa en las instituciones educativas, era necesario conocer la percepción y el trabajo que han venido desarrollando los encargados o responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, pese a los esfuerzos realizados únicamente recibimos el apoyo

y ayuda del responsable SST de la Universidad Ecci. Se pudo obtener el resultado de la encuesta: Responsables SST - Intervención de las Administradoras de Riesgos Laborales - ARL frente a la prevención de riesgos laborales en la modalidad de trabajo en casa. Esta fue contestada por la Profesional en Seguridad y salud en el Trabajo, Maria Rosalba Ramírez Gómez. La encuesta consta de 15 preguntas, algunas de elección libre, o elección cerrada o múltiple. A continuación, se detalla el resultado obtenido:

1. ¿El empleador reportó ante la Administradora de Riesgos Laborales la ejecución de actividades del trabajador desde casa, indicando las condiciones de modo, tiempo y lugar?

La Profesional SST de la Universidad Ecci, respondió en la encuesta: “SI”

2. ¿La Administradora de Riesgos Laborales suministró soporte a la entidad sobre la realización de pausas activas desde casa?

La Profesional SST de la Universidad Ecci, respondió en la encuesta: “SI”

3. ¿La Administradora de Riesgos Laborales envió recomendaciones sobre postura y ubicación de los elementos utilizados para la realización de la labor del trabajador desde casa?

La Profesional SST de la Universidad Ecci, respondió en la encuesta: “SI”

4. ¿La Administradora de Riesgos Laborales ha incluido el Trabajo en Casa dentro de sus actividades de promoción y prevención?

La Profesional SST de la Universidad Ecci, respondió en la encuesta: “SI”

5. ¿Cuáles son los métodos que la Administradora de Riesgos Laborales utiliza para las actividades de promoción y prevención en el trabajo en casa?

La Profesional SST de la Universidad Ecci, respondió en la encuesta: “*Capacitaciones mediante el uso de plataformas virtuales*”

6. ¿La Administradora de Riesgos Laborales ajustó los FURAT (Formato único de reporte de presunto accidente de trabajo) para incluir la posibilidad de ejecución de trabajo en casa en el reporte de accidentes de trabajo?

La Profesional SST de la Universidad Ecci, respondió en la encuesta: “*No*”

7. ¿La Administradora de Riesgos Laborales promueve programas que permitan garantizar condiciones de salud física, mental, y de Seguridad y Salud en el Trabajo en casa?

La Profesional SST de la Universidad Ecci, respondió en la encuesta: “*SI*”

8. ¿El empleador realiza seguimiento a sus trabajadores sobre su estado de salud y las recomendaciones de autocuidado para prevenir el COVID-19, conforme a los lineamientos establecidos en los protocolos de bioseguridad?

La Profesional SST de la Universidad Ecci, respondió en la encuesta: “*SI*”

9. ¿El empleador informa a los trabajadores los mecanismos de comunicación a través de los cuales se podrá reportar cualquier tipo de novedad derivada del desempeño de sus labores en trabajo en casa?

La Profesional SST de la Universidad Ecci, respondió en la encuesta: “*SI*”

10. ¿Cómo califica la atención brindada por las ARL en sus diferentes canales de comunicación?

La Profesional SST de la Universidad Ecci, respondió en la encuesta: “*BUENO*”

11. ¿Los trabajadores cuentan con las mismas garantías pactadas al comienzo de la relación laboral (jornada laboral, pago de horas extras, pago de recargo nocturno, dominical o festivo, la asignación salarial y el pago de prestaciones sociales) establecidas en la contratación de la modalidad presencial?

La Profesional SST de la Universidad Ecci, respondió en la encuesta: “SI”

12. ¿Los trabajadores conocen los riesgos asociados al trabajo desde casa?

La Profesional SST de la Universidad Ecci, respondió en la encuesta: “SI”

13. ¿Los trabajadores participan en la prevención de los riesgos laborales, reportando accidentes de trabajo, incidentes, e incapacidades, participan en los programas y actividades virtuales de promoción de la salud y prevención de la enfermedad laboral, realizadas por el empleador o la ARL?

La Profesional SST de la Universidad Ecci, respondió en la encuesta: “SI”

14. ¿Cuáles son las patologías o molestias que son más reportadas por los trabajadores desde casa? (Puede seleccionar varias opciones)

La Profesional SST de la Universidad Ecci respondió en la encuesta: “*Molestias musculoesqueléticas*”

15. ¿La ARL ha aumentado las campañas de prevención de riesgo psicosocial, teniendo en cuenta el aislamiento preventivo derivado del Covid 19?

La Profesional SST de la Universidad Ecci, respondió en la encuesta: “SI”

A pesar de que se pudo contestar por un solo responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de una sola institución educativa, no se puede obtener un punto de comparación con las demás ARL, pero podemos decir que existen factores importantes a analizar cómo las patologías que informa el profesional SST en el diligenciamiento de la encuesta. Así mismo se puede evidenciar que se tiene un seguimiento y atención por parte de la Universidad ECCI hacia sus docentes. Sin embargo, no se puede llegar a algo más concluyente, debido a la falta de información.

**6.1.2.5.2. Resultados de la encuesta aplicada a docentes.** Conforme a la aplicación obtenida de la encuesta, teniendo en cuenta las dificultades que se presentaron por la falta de participación o interés de las ARL, se logró obtener la participación de 33 docentes de diferentes instituciones que contribuyeron al desarrollo del estudio. Producto de la aplicación de las encuestas se obtuvieron las siguientes distribuciones según corresponda:

En cuanto al sexo de las 33 personas que participaron el 79% son del sexo femenino que corresponde a 26 mujeres, mientras que del sexo masculino se contó con un 21% participación que corresponde a 7 hombres que contestaron la encuesta.

Durante la recolección de los datos se evaluó la distribución por instituciones participantes en la encuesta desarrollada, pese a la falta de cooperación de algunas entidades o la falta de interés en la participación de la misma se obtuvo que 33.33 % de los encuestados corresponde al Gimnasio Integral Genios del Zipa, seguido del Colegio Australiano Campestre con el 21.21% de participación, la Universidad ECCI contó con un 18,18% de participación.

(Ver Tabla 1 e imagen 7)

**Tabla 1***Participación de instituciones educativas en encuesta a docentes*

<b>Institución Educativa</b>	<b>% Participación</b>	<b>Cantidad encuestados</b>
Gimnasio Integral Genios del Zipa	33,33%	11
Colegio Australiano Campestre	21,21%	7
Universidad ECCI	18,18%	6
Liceo psicopedagógico Marco Fidel Suárez	12,12%	4
Universidad de Pamplona	6,06%	2
Colegio de La Contraloría	3,03%	1
La Esperanza IED	3,03%	1
<b>SDIS</b>	<b>3,03%</b>	<b>1</b>
<b>Total</b>		<b>33</b>

Fuente: Autores

**Imagen 7***Porcentaje de participación de instituciones educativas*

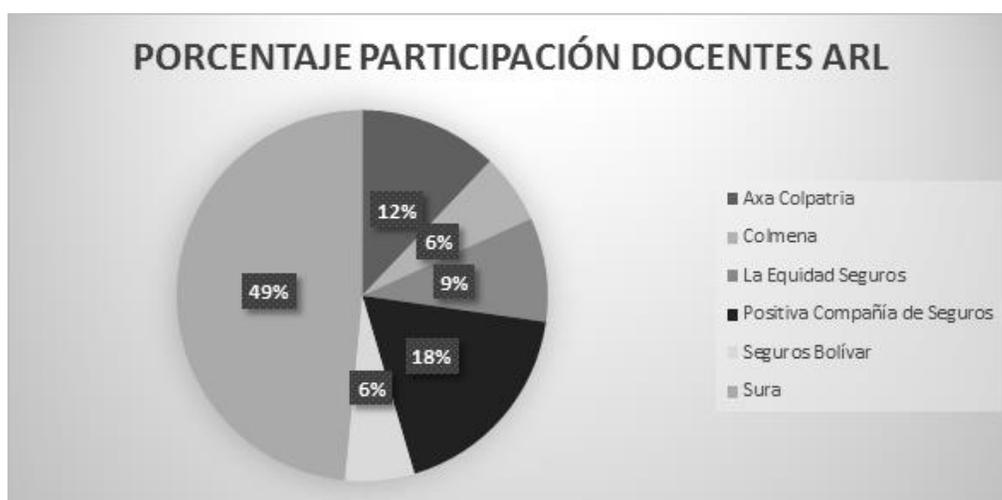
Fuente: Autores

En cuanto a la distribución por parte de las docentes de instituciones educativas la distribución de las afiliaciones a las ARL se encuentra: el 48,48% están afiliados a la ARL Sura,

el 18,18% pertenece a Positiva Compañía de Seguros, Axa Colpatría 12,12 %, la Equidad Seguro 9,09%, el 6,06% Colmena y Seguros Bolívar (Ver imagen 8)

### Imagen 8

*Porcentaje de vinculación ARL docentes*



Fuente: Autores

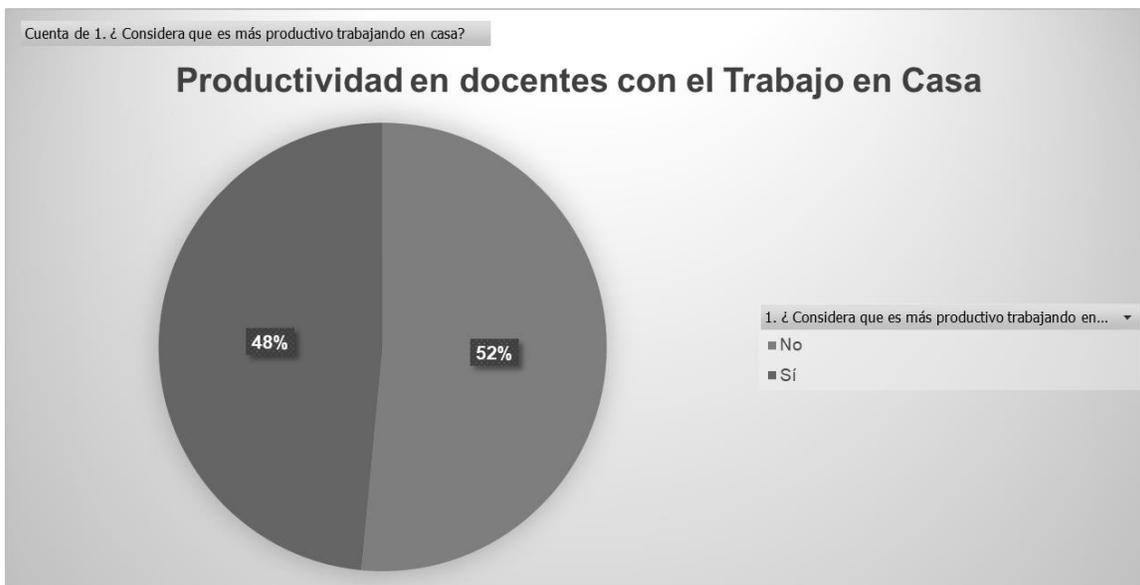
A continuación, se mostrarán los resultados de cada pregunta.

- Pregunta 1. ¿Considera que es más productivo trabajando en casa?

Se obtuvo el siguiente resultado del 51,52% considera que no es productivo trabajar en casa, que corresponde a 17 docentes que respondieron la encuesta, mientras que un 48,48% dice que si es más productivo. (Imagen 9)

**Imagen 9**

*Productividad de docentes con el Trabajo en Casa.*



Fuente: Autores

- Para la pregunta 2. ¿Qué aspectos positivos puede destacar del trabajo en casa?

Como aspectos positivos del trabajo en casa 22 docentes encontraron tiempo para compartir en familia, 20 sienten comodidad, 7 sienten que han mejorado su desempeño en casa y 3 docentes no ven ningún aspecto positivo de este modo de empleo. (Imagen 10)

**Imagen 10**

*Aspectos positivos del trabajo en casa, valores por opción*

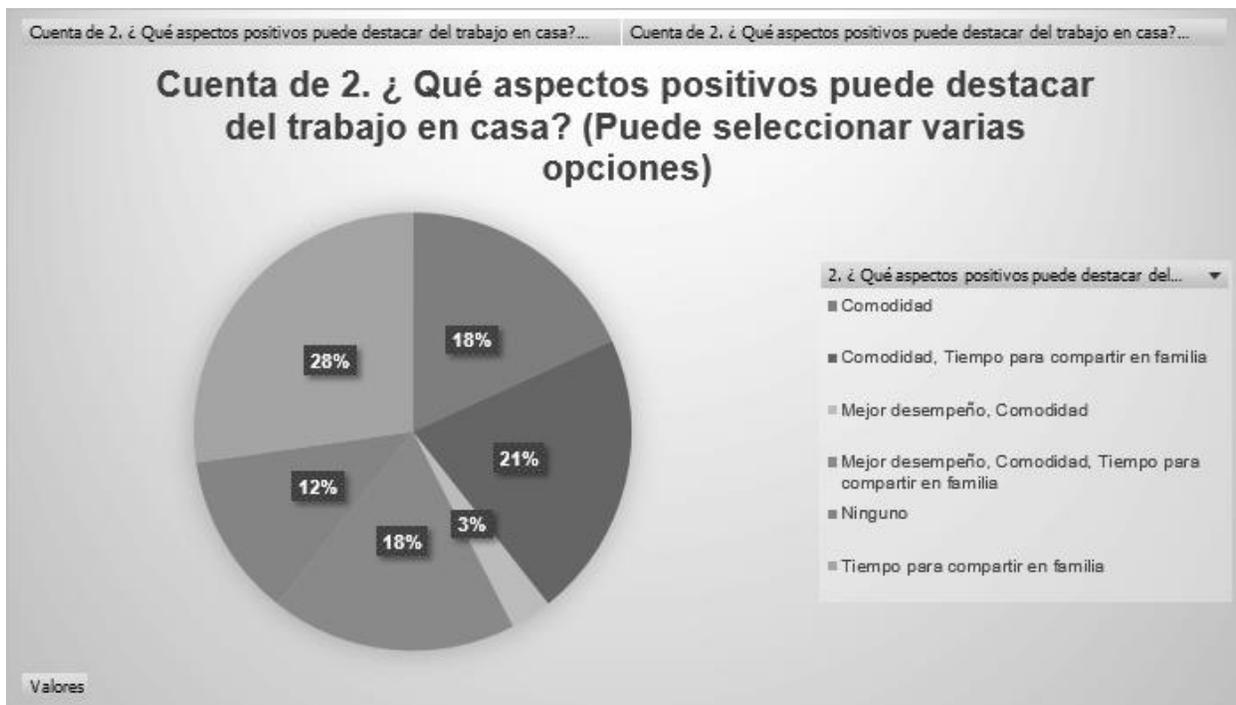


Fuente: Autores

Como se puede observar esta es una pregunta en la que se pueden elegir varias opciones. La comodidad es el aspecto positivo que más se encuentra en las respuestas, pero el aspecto individual que tuvo mayor votación fue el tiempo para compartir en familia con 9 respuestas. La comodidad como único aspecto positivo lo consideran 6 docentes, lo que equivale al 18%; esta misma cantidad seleccionó como aspecto positivo la comodidad, mejor desempeño y tiempo para compartir en familia. Comodidad y tiempo para compartir en familia fueron seleccionadas por el 21% de los encuestados, es decir 7 docentes; mejor desempeño y comodidad solamente un docente lo ha percibido (3%). (Imagen 11)

### Imagen 11

*Aspectos positivos del trabajo en casa, selección de varias opciones*



Fuente: Autores

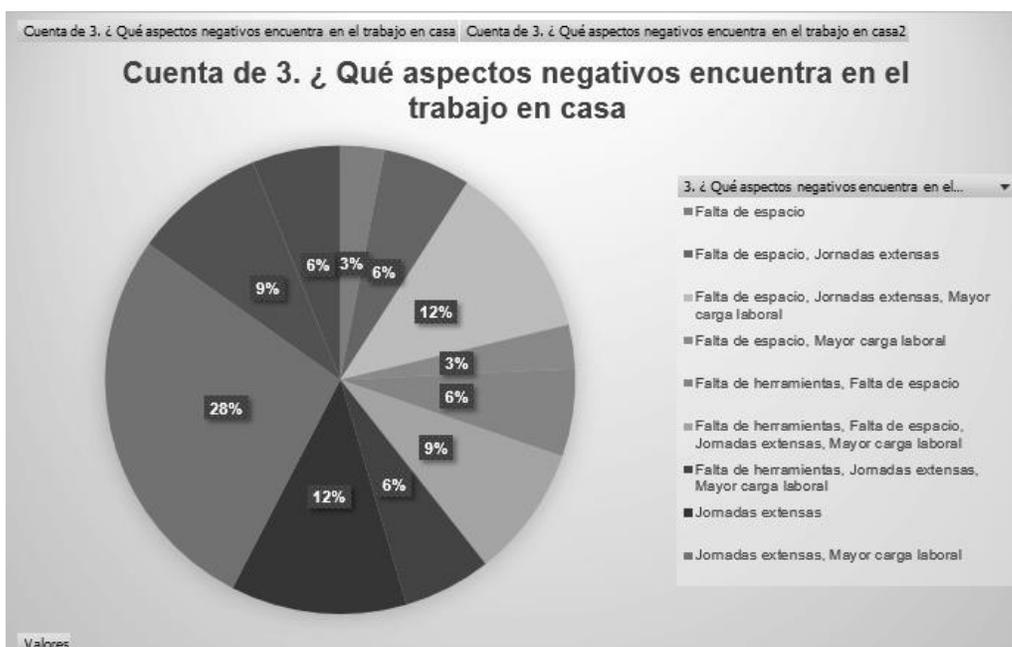
- Pregunta 3 ¿Qué aspectos negativos encuentra en el trabajo en casa?

Así como se evaluaron los beneficios que ofrece la modalidad de trabajo en casa, así mismo es importante para nosotros en la investigación saber cuáles son los impactos negativos que produce esta modalidad de trabajo, cuyo resultado principal que indicaron las personas encuestadas, es que se tienen Jornadas laborales extensas, una mayor carga laboral y algunas personas cuentan con falta de espacio, y ausencia de herramientas adecuadas para el desarrollo del trabajo en casa, que corresponde al 51,52%, a las tres primeras respuestas dadas por los docentes participantes en el estudio. El 42,42% se encuentra distribuido en 7 respuestas dadas por los participantes en donde se manifiestan de manera múltiple factores prevaecientes como como falta de herramientas, falta de espacio, jornada laboral extensa. Mientras que el 6,06%

manifiesta que no ve ningún efecto negativo en esta modalidad de trabajo. A continuación se evidencia la imagen 12, con la gráfica de comportamiento:

### Imagen 12

#### *Aspectos negativos del trabajo en casa*



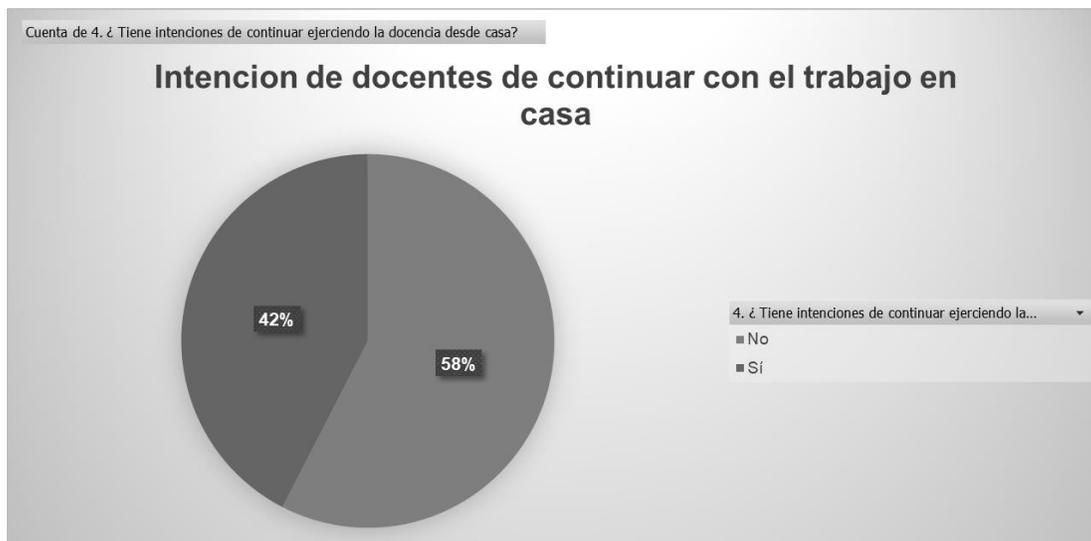
Fuente: Autores

- Pregunta 4 ¿Tiene intenciones de continuar ejerciendo la docencia desde casa?

Del total de los encuestados manifestaron que no continuarán en la modalidad de trabajo en casa con un porcentaje del 57,58%, mientras que el 42,42% si tiene intenciones de continuar laborando bajo esta modalidad. Esto derivado a la sobrecarga de trabajo, a las jornadas de trabajo extensas y demás factores enunciados en la pregunta anterior. En la gráfica de la Imagen 13 se evidencia el comportamiento de las personas encuestadas.

### Imagen 13

*Intenciones de los docentes de continuar con el trabajo en casa*



Fuente: Autores

- Pregunta 5. ¿Cuáles son las patologías o molestias que se le han presentado en el trabajo desde casa?

Al preguntar a las personas encuestadas sobre cuáles son las patologías relacionadas con la modalidad de trabajo en la que se encuentran actualmente, esta pregunta era de múltiple respuesta, se puede constatar en los resultados de forma recurrente se manifiesta que el Cansancio, Estrés y Molestias o desórdenes musculoesqueléticos, prevalecen siempre en las respuestas obtenidas. Sin embargo, el cansancio y estrés se encuentra como primera respuesta obtenida, como se evidencia en la siguiente tabla de resultados (imágenes 14 y 15)

**Imagen 14***Patologías padecidas por los docentes*

Descripción	% Participación	Cantidad encuestados
Cansancio, estrés	21,21%	7
Cansancio, estrés, molestias musculoesqueléticas	15,15%	5
Cansancio, estrés, molestias musculoesqueléticas, Túnel del Carpo	9,09%	3
Molestias musculoesqueléticas	9,09%	3
Cansancio, estrés, molestias musculoesqueléticas, depresión	6,06%	2
Cansancio, estrés, Síndrome de Burnout	6,06%	2
Estrés	6,06%	2
Estrés, molestias musculoesqueléticas	6,06%	2
Cansancio	3,03%	1
Cansancio, estrés, depresión	3,03%	1
Cansancio, molestias musculoesqueléticas	3,03%	1
Cansancio, molestias musculoesqueléticas, Túnel del Carpo	3,03%	1
Estrés, molestias musculoesqueléticas, Túnel del Carpo		
Estrés, Túnel del Carpo	3,03%	1
Ninguna	3,03%	1

Fuente: Autores

### Imagen 15

*Patologías identificadas por los docentes. Selección Múltiple*



Fuente: Autores

Al representar las patologías de manera individual, es posible observar lo siguiente en la Tabla 2

**Tabla 2**

*Patologías presentadas por los docentes*

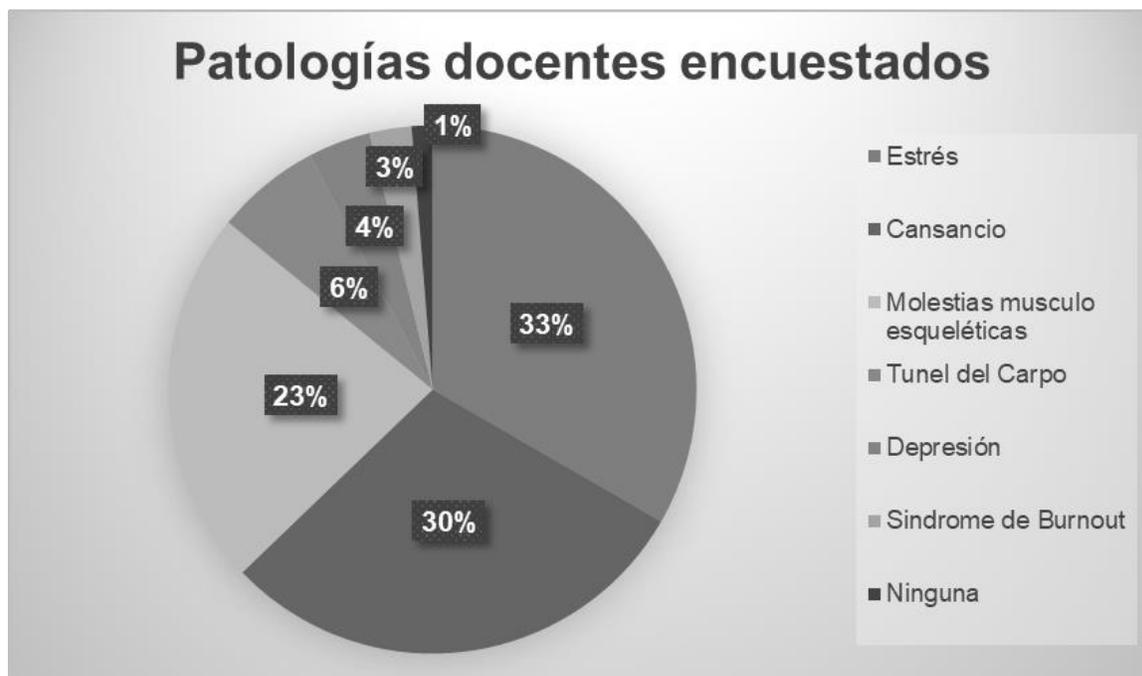
Patología	Cantidad	Porcentaje
Estrés	26	78,79%
Cansancio	23	69,70%
Molestias musculo esqueléticas	18	54,55%
Túnel del Carpo	5	15,15%
Depresión	3	9,09%
Síndrome de Burnout	2	6,06%
Ninguna	1	3,03%

Fuente: Autores

En la tabla es posible observar con preocupación que de 33 docentes 26 están padeciendo de estrés, 23 de cansancio, lo que puede ser originado por jornadas de trabajo extensas o con grados altos de complejidad. 18 docentes también sienten molestias musculoesqueléticas, que pueden ser causadas por una mala postura en el lugar de trabajo. Enfermedades laborales como tal, se manifiestan 5 docentes con Túnel del Carpo, 2 con Síndrome de Burnout que hace referencia al estrés y agotamiento físico y mental por unas condiciones laborales no adecuadas. Es importante que se realice una intervención sobre los docentes con estrés y cansancio, para que no desencadenen una enfermedad laboral. De los 33 docentes encuestados solo 1 manifestó no padecer alguna patología; estos valores son relevantes e importantes para que se realice un control sobre las condiciones de trabajo de los docentes. Esta información también se encuentra representada por el gráfico de la imagen 16:

### Imagen 16

*Patologías docentes encuestados. Tabulación por opción individual*



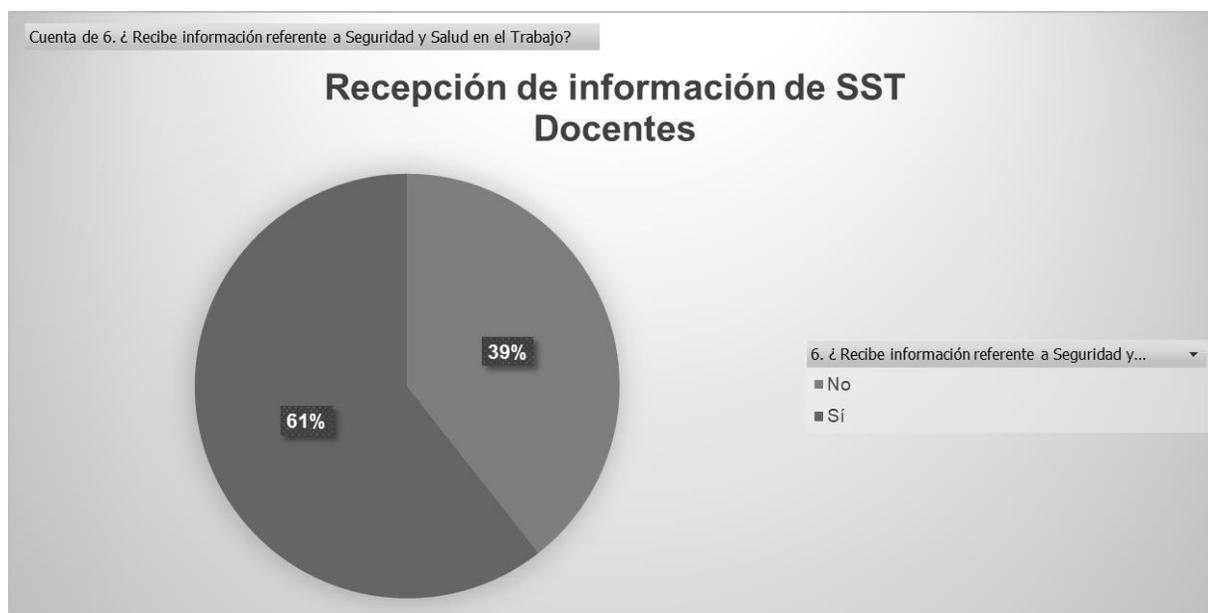
Fuente: Autores

- **Pregunta 6. ¿Recibe información referente a Seguridad y Salud en el Trabajo?**

Con esta pregunta se inició a evaluar la gestión de información o la cobertura referente a Seguridad y Salud en el trabajo. El resultado indica que 20 docentes, que equivalen al 60,61% de los encuestados si reciben información, mientras que los 13 restantes, es decir el 39,39% indicaron que no reciben ninguna información. (Imagen 17). Sobre las 13 personas que no recibieron información en Seguridad y Salud en el Trabajo se destaca que 9 pertenecen a la ARL Sura.

### **Imagen 17**

*Recepción de información SST docentes*



Fuente: Autores

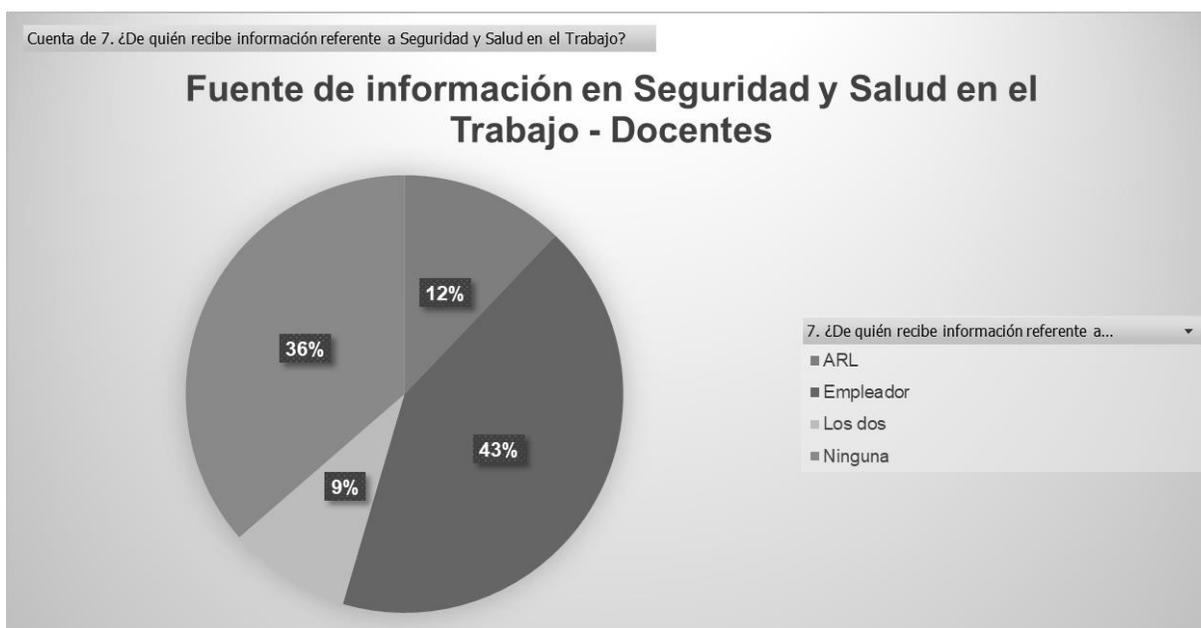
- **Pregunta 7. ¿De quién recibe información referente a Seguridad y Salud en el Trabajo?**

Al evaluar la fuente de donde se origina la información que se comparte a los docentes se tiene que el 42,42% inicialmente es el empleador, mientras que el 36,36% indica que no recibe ninguna clase de información de parte del Empleador o ARL; nuevamente se destaca que de las

12 personas que no recibieron información en Seguridad y Salud en el Trabajo, 8 pertenecen a la ARL Sura. De parte de las ARL el 12,12% de los encuestados manifiesta que recibe alguna información relacionada con Seguridad y Salud en el Trabajo de dichas entidades; el porcentaje que se puede ver es bajo pues teniendo en cuenta que todos los encuestados pertenecen a alguna ARL, lo cual se puede interpretar como que hay muy poco acompañamiento de parte de estas entidades. En la gráfica se puede evidenciar el comportamiento de las fuentes de información:

### **Imagen 18**

*Fuente de información a docentes sobre Seguridad y Salud en el Trabajo*



Fuente: Autores

- Pregunta 8. ¿Cuáles son los medios por los que la ARL y/o el empleador envían información para prevenir riesgos laborales desde casa?

Al indagar más acerca del medio por el cual los docentes encuestados reciben la información relacionada a la Prevención de Riesgos laborales en el trabajo en casa se pudo evidenciar que el 33,33% manifiesta que no recibe información por ningún medio de

comunicación, mientras que el 21,21% recibe tanto correos electrónicos como capacitaciones por medio de plataformas virtuales.

El 15,05% solo recibe correos electrónicos al igual que el otro 15,05% solo es capacitado de forma virtual, mientras que el 6,06% es contactado por medio telefónico.

### Imagen 19

#### *Medios de comunicación de ARL con docentes*



Fuente: Autores

- Pregunta No. 9 ¿La Administradora de Riesgos Laborales o el empleador, envió recomendaciones sobre postura y ubicación de los elementos utilizados para la realización de la labor desde casa?

Al evaluar si las ARL o el empleador envían información relacionada con las recomendaciones posturales o higiénicas para el desarrollo de la labor de trabajo en casa por parte de los docentes encuestados, se pudo evidenciar que el 60,61% no cuenta con dicha

información, mientras que el 39,39% indica que si se le ha enviado en algún momento (imagen 20). Sin embargo, el porcentaje más alto de los docentes encuestados corresponde a los 20 que no recibieron información, lo que puede potencializar la presencia de patologías encontradas en esta encuesta por la falta de seguimiento por parte de las ARL o Empleadores.

### Imagen 20

*Envío de recomendaciones de postura e higiene en el puesto de trabajo de docentes*



Fuente: Autores

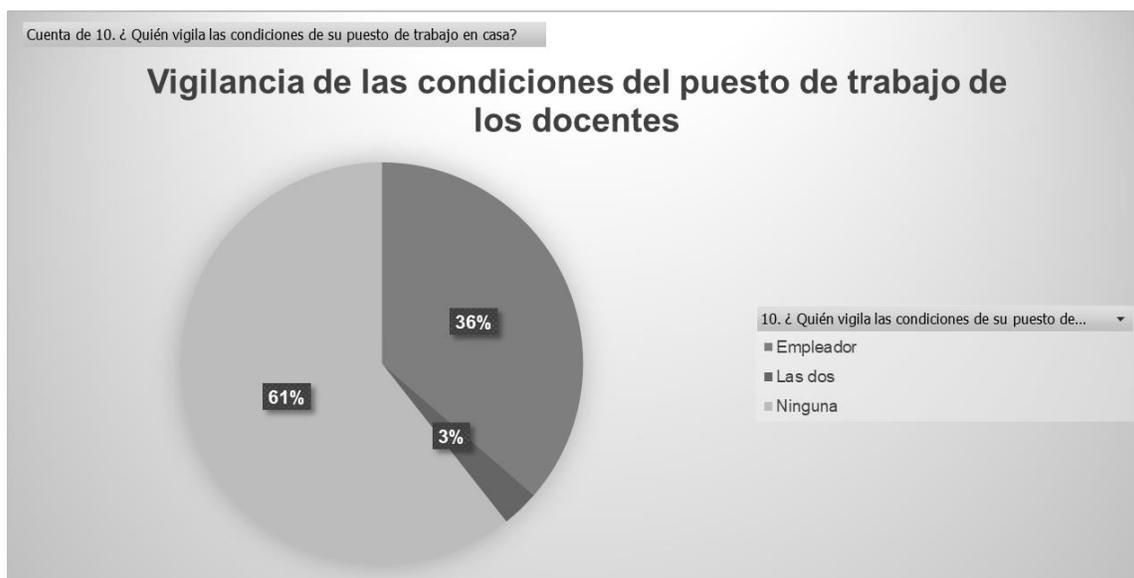
- **Pregunta 10 ¿Quién vigila las condiciones de su puesto de trabajo en casa?**

Al evaluar con los docentes encuestados sobre quién vigila las condiciones en las que se desarrolla el trabajo en casa por parte de estos se puede evidenciar a través del resultado obtenido que el 60,61% manifiesta no tener vigilancia en el trabajo desarrollado en casa por ninguna entidad, mientras que el 36,61% manifiesta que si se realiza alguna clase de seguimiento por parte del empleador. El 3,03% contestó que se realiza un seguimiento por la ARL y empleador

de manera conjunta (imagen 21). Teniendo en cuenta este porcentaje se puede evidenciar una falencia existente por parte de las ARL y Empleador pues los 20 docentes a los que no se les ha vigilado su puesto de trabajo en aproximadamente 15 meses de trabajo en casa, puede transformarse en la potencialización de las patologías manifestadas por parte de los docentes.

### Imagen 21

*Vigilancia de condiciones de puesto de trabajo en los docentes*



Fuente: Autores

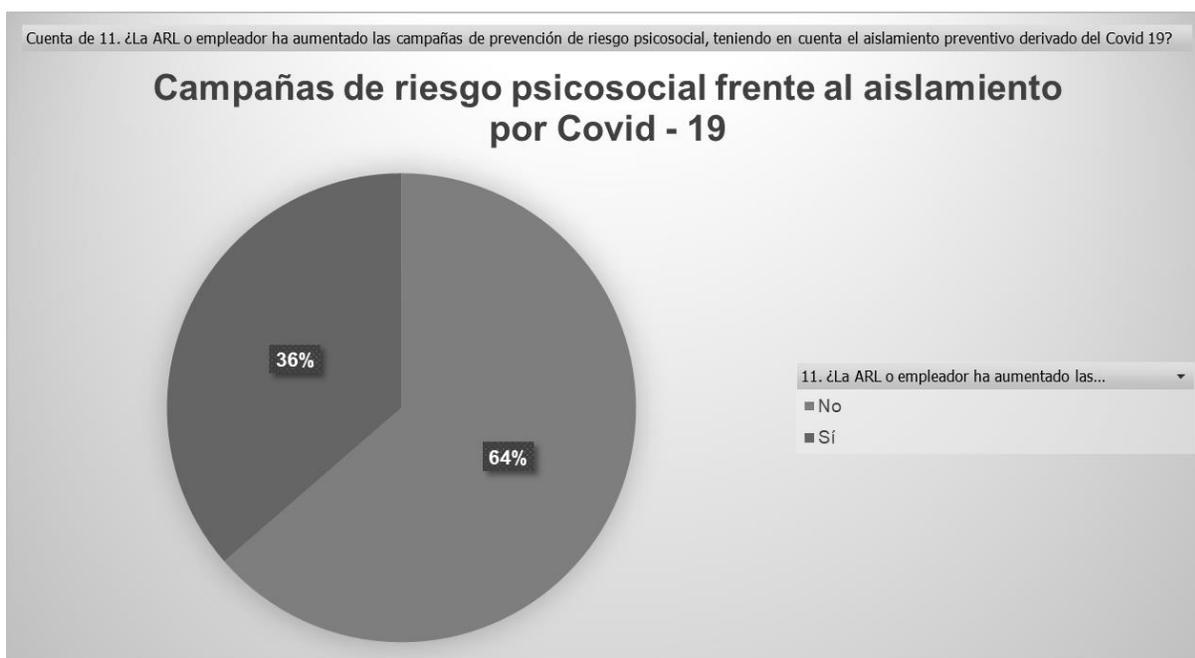
- Pregunta 11. ¿La ARL o empleador ha aumentado las campañas de prevención de riesgo psicosocial, teniendo en cuenta el aislamiento preventivo derivado del Covid 19?

Al evaluar a los docentes encuestados si por parte de las ARL o empleadores se ha realizado algún aumento de información relacionado con campañas de prevención del Riesgo Psicosocial en el momento del aislamiento por Covid – 19, se obtuvo como resultado que 21 docentes, es decir el 63,64% no ha recibido ninguna clase de información relacionada con la prevención de este riesgo en la modalidad de trabajo en casa, mientras que el 36,36% que corresponde a 12 docentes del total encuestado indicó que si se ha aumentado la presencia de las

ARL o Empleadores frente a la prevención del riesgo psicosocial en el desarrollo de sus actividades de trabajo en casa (Imagen 22). Sin embargo, sigue primando que es muy alto el porcentaje en donde se evidencia que las ARL o empleadores realizan muy poco o ninguna clase de seguimiento. De los 21 docentes que no han recibido información destacamos que 11 pertenecen a la ARL Sura, 3 pertenecen a Positiva, 3 a Axa Colpatria, 2 a Seguros Bolívar y 2 a Equidad Seguros.

### Imagen 22

*Campañas de riesgo psicosocial por aislamiento por Covid - 19*



Fuente: Autores

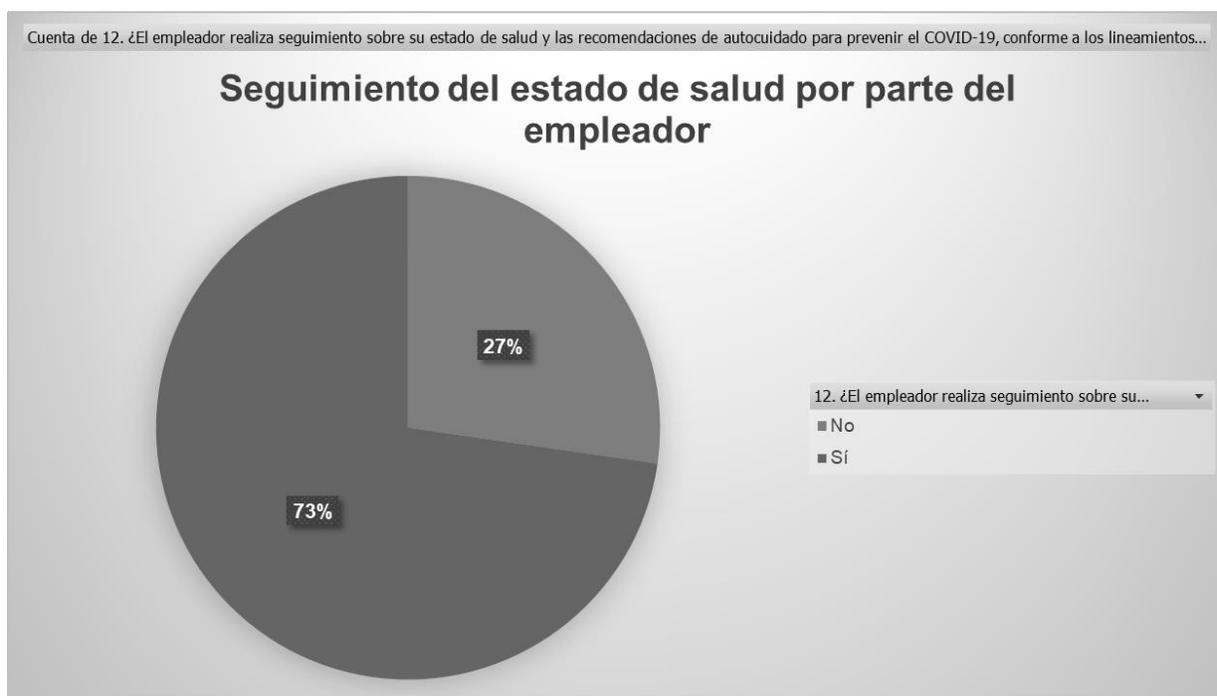
- Pregunta 12. ¿El empleador realiza seguimiento sobre su estado de salud y las recomendaciones de autocuidado para prevenir el COVID-19, conforme a los lineamientos establecidos en los protocolos de bioseguridad?

El 72,73% de los encuestados manifiesta que si se realiza seguimiento de las condiciones de salud y autocuidado con el fin de prevenir el contagio por COVID 19, y que se tiene

establecido algún tipo de protocolo de bioseguridad al cual se realiza seguimiento. Mientras que el 27,27% manifiesta que no se desarrolla ninguna clase de seguimiento. (Imagen 23)

### **Imagen 23**

*Seguimiento del estado de salud por parte del empleador*



Fuente: Autores

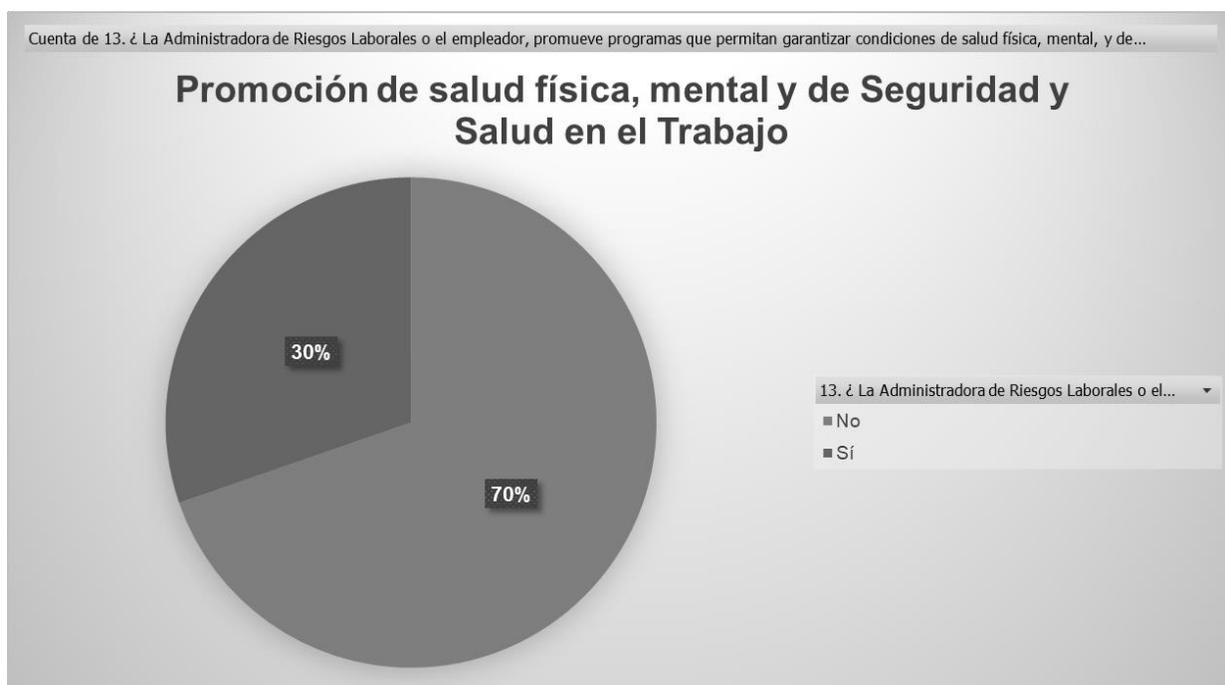
- **Pregunta 13** ¿La Administradora de Riesgos Laborales o el empleador, promueve programas que permitan garantizar condiciones de salud física, mental, y de Seguridad y Salud en el Trabajo?

Al preguntar sobre si las ARL o empleadores desarrollan o promueven programas que tengan que ver con mantener las condiciones físicas, mentales y de seguridad de los docentes en el marco de desarrollo del trabajo en casa, el 69,79% manifestó que no se desarrolla ninguna gestión en este tema. Mientras que el 30,30% indicó que si se desarrolla alguna actividad (Imagen 24). Esto deja ver nuevamente que existen falencias de seguimiento que son

coadyuvantes a la potencialización de patologías al no hacer ninguna clase de seguimiento. A continuación se muestra la gráfica de comportamiento.

#### Imagen 24

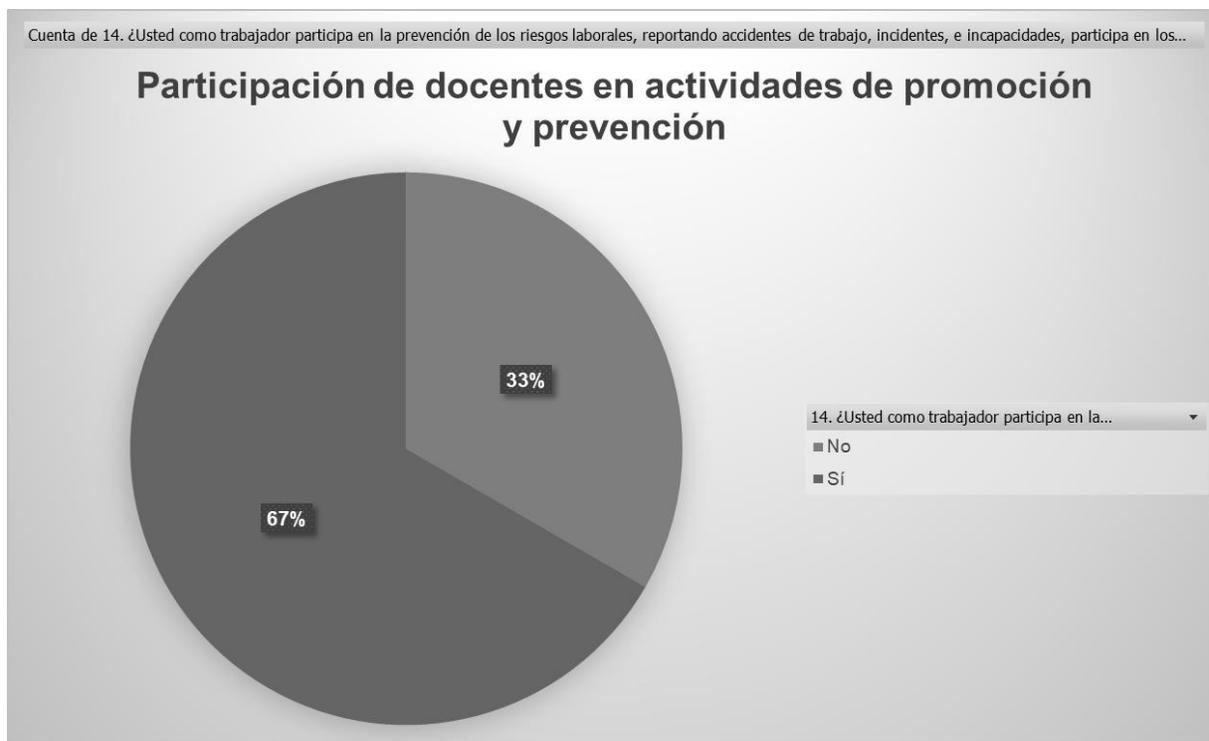
*Promoción de la salud física, mental y de Seguridad y Salud en el Trabajo*



Fuente: Autores

- Pregunta 14 ¿Usted como trabajador participa en la prevención de los riesgos laborales, reportando accidentes de trabajo, incidentes, e incapacidades, participa en los programas y actividades virtuales de promoción de la salud y prevención de la enfermedad laboral, realizadas por el empleador o la ARL?

Al evaluar la posición de participación de los docentes encuestados frente a la participación en las actividades que desarrolle tanto el empleador como las ARL, se tiene presente que el 66,67% contestó que si participa en el momento que estén programadas las actividades, mientras que el 33,33% No participa. (imagen 25)

**Imagen 25***Participación de docentes en actividades de promoción y prevención*

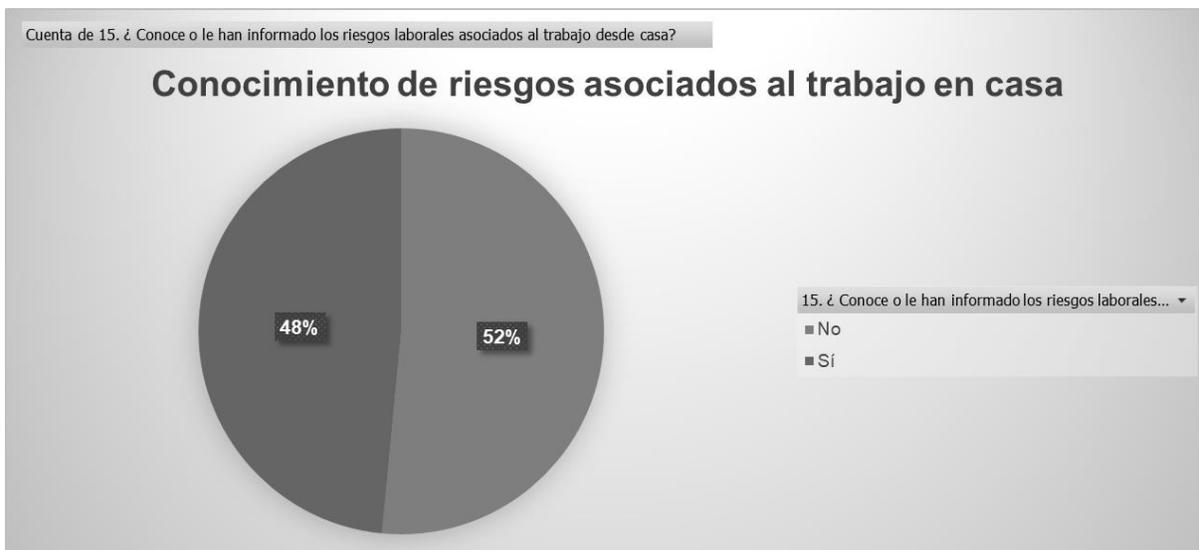
Fuente: Autores

- Pregunta 15. ¿Conoce o le han informado los riesgos laborales asociados al trabajo desde casa?

Al indagar acerca de si por parte de las ARL o empleador le han comunicado los riesgos asociados al desarrollo de la actividad en trabajo en casa se pudo constatar que al 51,52% de los encuestados No se les ha comunicado, informado o socializado los riesgos laborales asociados al desarrollo del trabajo en casa, sin embargo el 48,48% si conoce estos riesgos ya que en algún momento fueron comunicados por la ARL o por el trabajador. (imagen 26)

**Imagen 26**

*Conocimiento de riesgos asociados al trabajo en casa*



Fuente: Autores

- Pregunta 16. ¿Conoce los mecanismos de comunicación a través de los cuales podrá reportar cualquier tipo de novedad derivada del desempeño de sus labores en trabajo en casa?

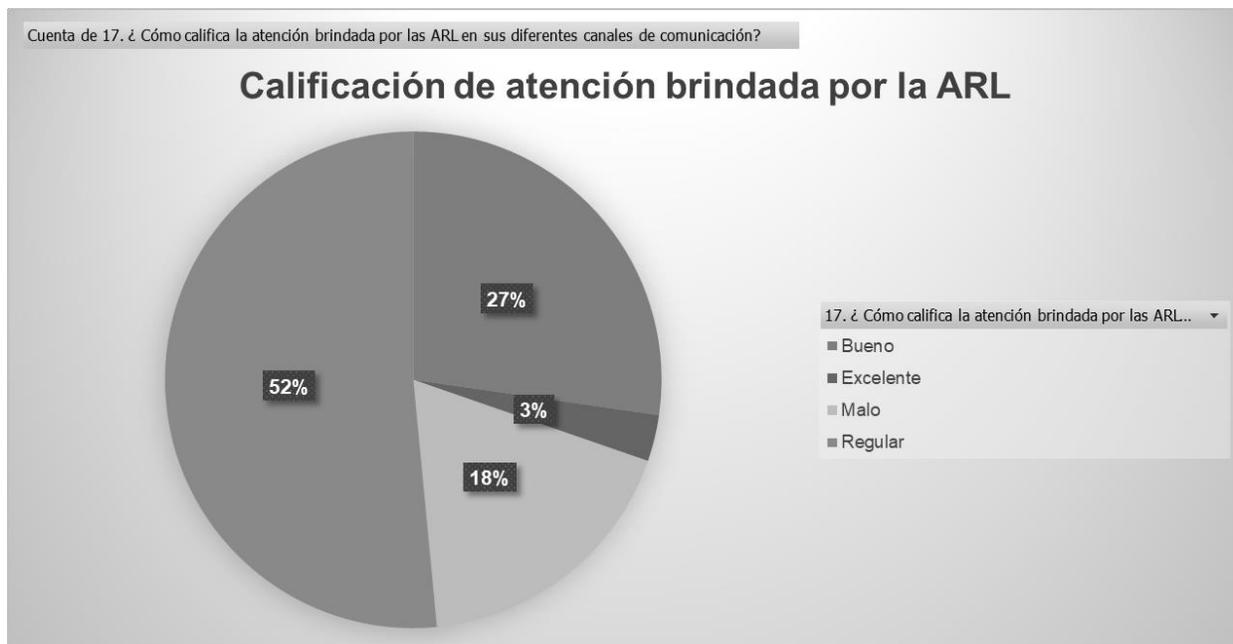
A través del análisis del resultado de esta pregunta se puede evidenciar que pese a la falta de comunicación, contacto o seguimiento en algún momento por parte de la ARL o el empleador los docentes encuestados manifiestan a través del 57,58% que si conocen los mecanismos para el reporte de novedades (accidentes o incidentes) asociados con el desarrollo de la actividad de trabajo en casa. Sin embargo el 42,42% indica que no conoce los mecanismos pertinentes que se encuentran establecidos para el reporte de novedades relacionados con el desarrollo del trabajo en casa. (imagen 27)

**Imagen 27***Conocimiento de mecanismos para reporte de novedades*

Fuente: Autores

- Pregunta 17 ¿Cómo califica la atención brindada por las ARL en sus diferentes canales de comunicación?

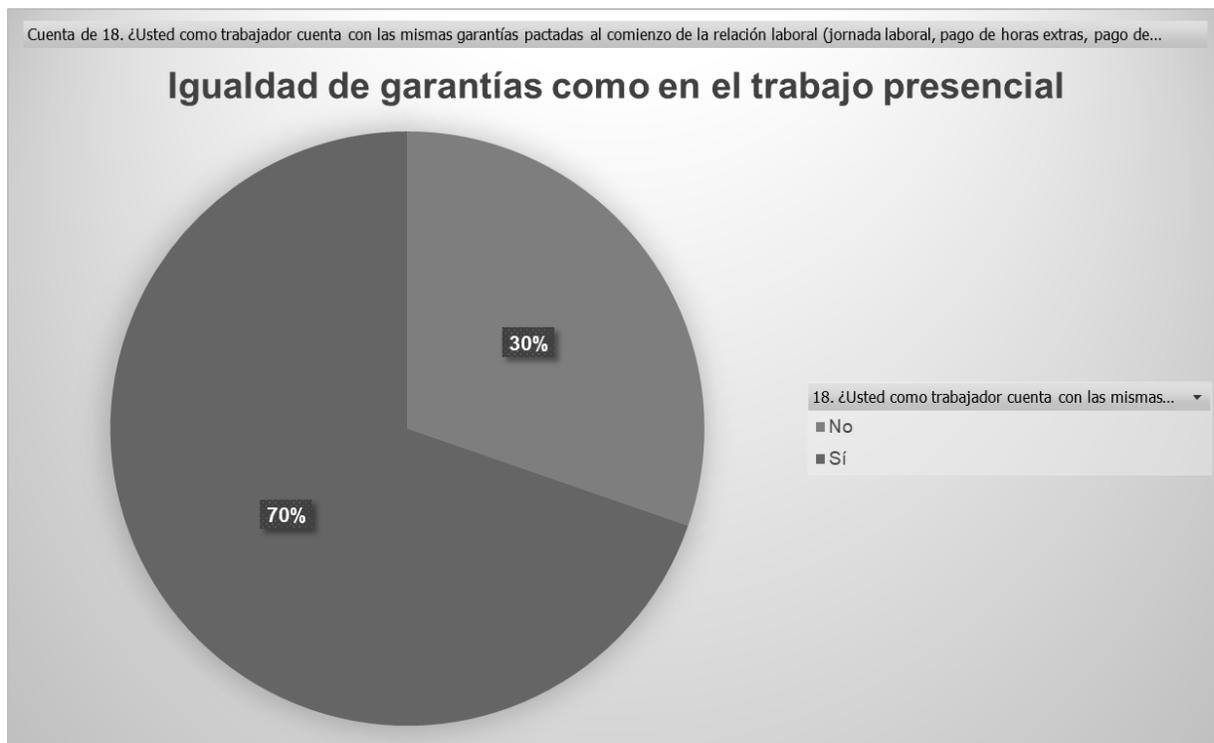
Al preguntar a los encuestados acerca de la atención brindada por parte de las ARL frente al seguimiento del trabajo en casa, el 69,07% califica la gestión entre malo y regular. Las actividades de seguimiento e intervención realizada por estas entidades, vs un 30,30% que califica la gestión como buena y excelente. (imagen 28)

**Imagen 28***Calificación a la atención de las ARL*

Fuente: Autores

- Pregunta 18. ¿Usted como trabajador cuenta con las mismas garantías pactadas al comienzo de la relación laboral (jornada laboral, pago de horas extras, pago de recargo nocturno, dominical o festivo, la asignación salarial y el pago de prestaciones sociales) establecidas en la contratación en la modalidad presencial?

Finalmente, para nosotros es importante conocer si las condiciones laborales de las personas encuestadas cuentan con las garantías de ley necesarias o sin dichas condiciones fueron desmejoradas en el marco del desarrollo del trabajo en casa. En donde se evidencio que el 69,70% de los encuestados manifiesta que si cuenta con las mismas condiciones laborales que la modalidad presencial, mientras que el 30,30% indicó que no le fueron mantenidas las mismas condiciones. (imagen 29)

**Imagen 29***Igualdad de garantías como en el trabajo presencial*

Fuente: Autores

**6.1.3. Fase realizar propuesta**

**6.1.3.1. Presentación de conclusiones y/o recomendaciones.** En esta última fase la información es presentada en el numeral 8.

**6.1.3.2. Elaboración y presentación de artículo científico que refleje los métodos de intervención de las ARL frente al trabajo en casa.** El artículo científico muestra los resultados obtenidos en la investigación y se encuentra en el apartado Anexos.

**6.2. Discusión**

Como se pudo observar en el cuadro comparativo de los canales de comunicación de las diferentes ARL, cada una tiene variedad de material que el usuario puede consultar y de esta forma conocer los riesgos referentes al Trabajo en Casa. Los videos cortos publicados en redes

sociales permiten un aprendizaje rápido de un tema de forma dinámica. Las guías y todo el material documental también está creado para enseñar de manera clara y concisa los diferentes riesgos del trabajo en casa y sus métodos de prevención. En este punto aparecería la incertidumbre del porqué existen docentes que no reciben información en Seguridad y Salud en el Trabajo, si las ARL poseen el material para difundir. Recordemos que en la encuesta de 33 docentes, 13 no han recibido información de seguridad y Salud en el Trabajo.

Para esta inquietud que ha surgido, se pueden revisar las cifras de los medios por los cuales los docentes reciben información de Prevención de Riesgos en el trabajo en casa. El porcentaje más alto de las respuestas apunta a que los docentes no reciben ningún tipo de información; entre estos docentes la mayoría pertenecen a la ARL Sura. Teniendo en cuenta esta cifra, se nota la importancia de que las ARL fortalezcan el envío de información a trabajadores, y si es el caso de que el empleador es el encargado, debe velar porque el empleador difunda la información a sus empleados y se prevengan los riesgos. Así mismo, se detectaron docentes que no reciben información sobre postura, adecuación del puesto de trabajo, información para prevenir el riesgo psicosocial, entre otros riesgos; por lo que es importante que se fortalezca la difusión de estos temas y por parte del empleador y la ARL que den a conocer sus canales de comunicación para que todo este material pueda tener el alcance esperado y contribuya a la prevención de riesgos, teniendo en cuenta las alarmantes cifras de docentes que padecen estrés, cansancio, y molestias musculoesqueléticas, y que pueden desencadenar una enfermedad laboral por falta de información y vigilancia. También que el empleador y ARL fortalezcan el interés en sus empleados por tener un puesto de trabajo en condiciones óptimas y quiera estar al tanto de los temas que tienen influencia en Seguridad y Salud en el Trabajo.

### 6.3. Propuesta de Solución

Las ARL tienen como función brindar asesoría e información pertinente para prevenir los riesgos que se puedan presentar en el trabajo. Frente al trabajo en casa es muy importante su apoyo para los empleadores y trabajadores ya que es un tema nuevo para la mayoría y pueden pasar por alto factores importantes por no dimensionar los riesgos presentes en el hogar, en medio de la pandemia. Por esto se propone que las ARL en general y con el objetivo de proteger a los trabajadores, realicen un seguimiento más riguroso del estado de los trabajadores en casa y del alcance que está teniendo la información que difunden, tanto por búsqueda de un trabajador como por parte del empleador. Porque así como existen organizaciones que transmiten la información a sus empleados, hay otras que no, y realmente no sería efectiva la gestión, porque las campañas de promoción y prevención no llegan al trabajador.

Teniendo en cuenta la población docente, los riesgos a los que está expuesta y la respuesta de algunas ARL que no accedieron a brindar la encuesta porque no tienen información puntual sobre esta profesión, también se podría recomendar que tengan en cuenta al sector educativo de forma particular para la prevención de riesgos, porque este sector está más expuesto a enfermedades características de su profesión como la Depresión, Estrés y Síndrome de Burnout y afectaciones en sus cuerdas vocales, que al no ser tenidas en cuenta para sus campañas de prevención podrían desencadenar enfermedades laborales o la muerte, si entran en estados de depresión críticos. Los maestros podrían recibir capacitaciones para manejo del estrés, especialmente si es educación de niños y adolescentes, organización de tiempo, cuidados de la voz, entre otros.

## **7. Análisis Financiero**

El análisis financiero de este proyecto está enfocado en las contribuciones económicas que deben realizar el empleador y ARL en caso de presentarse una enfermedad laboral.

Recordemos que en el caso de los docentes, las enfermedades que pueden presentarse son Síndrome de Burnout, depresión o trastornos depresivos, afecciones en la laringe como laringitis, nódulos o pólipos en las cuerdas vocales; lesiones en la espalda como dorsalgia, lumbalgia o lumbago con ciática y reacciones a estrés grave.

### **7.1. Prestaciones Económicas por parte de la Administradora de Riesgos Laborales.**

La Ley 776 de 2002 establece los montos de las prestaciones económicas a las que el empleado tiene derecho cuando se produce una enfermedad laboral. Dichas prestaciones deben ser pagadas por la Administradora de Riesgos Laborales de la siguiente forma:

Cuando se presente una incapacidad temporal el empleado recibe el 100% del salario base de cotización durante el tiempo de la incapacidad. El tiempo máximo es de 180 días, prorrogables a máximo 180 días más. (Artículo 3). Si el producto de la enfermedad laboral es una incapacidad permanente parcial, es decir, la pérdida de la capacidad laboral de un 5% a un 50%, se debe pagar una indemnización entre dos y veinticuatro salarios base de liquidación. (Artículo 7). Si por una enfermedad laboral un empleado pierde más del 50% de su capacidad laboral, se considera estado de invalidez; en este caso, le corresponde entre el 60% y el 75% del salario base de liquidación según sea el caso. En el caso de que muera un empleado como consecuencia de una enfermedad laboral, la prestación económica correspondiente es la pensión

de sobrevivientes que la Ley 100 de 1993 en su artículo 48 establece que debe ser entre el 45% y el 75% del salario base de liquidación del empleado, y adicional a esto debe cubrir el auxilio funerario.

## **7.2. Sanciones a la Administradora de Riesgos Laborales**

El Decreto 1295 de 1994 en el artículo 84 establece que la Superintendencia Bancaria (Ahora Superintendencia Financiera) es la encargada de ejercer la vigilancia y control de las ARL. El artículo 91 numeral d establece que: “Las entidades administradoras de riesgos profesionales que incurran en conductas tendientes a dilatar injustificadamente el pago de las prestaciones de que trata el presente decreto, o impidan o dilaten la libre escogencia de entidad administradora, o rechacen a un afiliado, o no acaten las instrucciones u órdenes de la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, serán sancionadas por la Superintendencia Bancaria, en el primer caso, o por la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales, en los demás, con multas sucesivas hasta de 1.000 salarios mínimos legales mensuales vigentes, sin perjuicio de las demás previstas en la ley o en este decreto.

Sin perjuicio de la aplicación de las demás sanciones que puede imponer la Superintendencia Bancaria en desarrollo de sus facultades legales, cuando las administradoras de riesgos profesionales incurran en defectos respecto de los niveles adecuados de patrimonio exigidos, la Superintendencia Bancaria impondrá, por cada incumplimiento, una multa por el equivalente al tres punto cinco por ciento (3.5%) del valor del defecto mensual, sin exceder, respecto de cada incumplimiento, del uno punto cinco por ciento (1.5%) del monto requerido para dar cumplimiento a tal relación.

En adición a lo previsto en los incisos anteriores, la Superintendencia Bancaria impartirá todas las órdenes que resulten pertinentes para el inmediato restablecimiento de los niveles adecuados de patrimonio o de la reserva de estabilización, según corresponda.” (Decreto 1295, 1994)

### 7.3. Sanciones al empleador

El Decreto 0472 del 2015 contiene los criterios de graduación de multas por infringir las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales. En el artículo 4 exactamente, se pueden resaltar la ausencia o deficiencia en actividades de promoción y prevención, el incumplimiento de los correctivos y recomendaciones de las actividades de promoción y prevención por parte de las ARL o Ministerio de Trabajo. Las sanciones varían dependiendo del tamaño de la empresa, y están representadas en la imagen 30.

#### Imagen 30

*Sanciones por incumplimiento en las normas de seguridad y salud en el trabajo*

Tamaño de empresa	Numero de trabajadores	Activos totales en número de SMMLV	Art 13, inciso 2 Ley 1562 (de 1 a 500 SMMLV)	Art 30, Ley 1562 (de 1 a 1000 SMMLV)	Art 13, inciso 4 de la Ley 1562 (de 20 a 1000 SMMLV)
			Valor Multa en SMMLV		
Microempresa	Hasta 10	< 500 SMMLV	De 1 hasta 5	De 1 hasta 20	De 20 hasta 24
Pequeña empresa	De 11 a 50	501 a < 5.000 SMMLV	De 6 hasta 20	De 21 hasta 50	De 25 hasta 150
Mediana empresa	De 51 a 200	100.000 a 610.000 UVT	De 21 hasta 100	De 51 hasta 100	De 151 hasta 400
Gran empresa	De 201 o más	> 610.000 UVT	De 101 hasta 500	De 101 hasta 1000	De 401 hasta 1000

Fuente: Decreto 472 de 2015, Artículo 5.

## **7.4. Costo Beneficio**

De acuerdo con Artículo 3 de la Ley 1562 de 2012 un Accidente de Trabajo (AT) es: “Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.” En este orden de ideas, si el trabajador sufre un accidente durante la ejecución de una actividad que se relaciona directamente con la labor que desempeña o se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, es considerado Accidente de trabajo. Asimismo, las responsabilidades relacionadas con los accidentes de trabajo en Colombia parten de la definición de los mismos, establecida en el mencionado artículo 3 de la Ley 1562 de 2012, para determinar si se trata o no de un accidente de trabajo y si se produjo en desarrollo o no del contrato de trabajo o de la relación laboral que se tiene con el trabajador.

### ***7.4.1. Costos de un accidente de trabajo***

#### **7.4.1.1. Las empresas o empleador**

Haciendo referencia a los costos generados por las enfermedades laborales y accidentes de trabajo, ya es conocido que las ARL brindan prestaciones económicas y asistenciales que varían dependiendo de la gravedad del trabajador. Pero, ¿cuáles son los costos que asume el empleador cuando se presentan estos casos?

**7.4.1.1.1. Costos directos.** Inicialmente se debe tener en cuenta que un trabajador con una incapacidad o enfermedad de origen laboral va a estar ausente mientras requiera sus prestaciones asistenciales, por lo que el empleador debe asumir el costo del reemplazo de un trabajador que puede incluir: capacitación, entrega de implementos de trabajo, afiliación al Sistema de Seguridad Social y pago de nómina adicional. Las ARL generan el pago de las

prestaciones económicas y asistenciales que establece la ley tomando como base el salario base del trabajador; pero el pago de las demás prestaciones sociales (prima, vacaciones, caja de compensación, cesantías, etc) lo debe asumir el empleador. Además, de manera específica se pueden ver afectaciones en cuanto a la calidad de la educación brindada por el docente que está efectuando el reemplazo, al no conocer todo el proceso con los estudiantes.

Si el empleador no afilia a sus trabajadores a una ARL legalmente constituida y autorizada, tendrá que responder directamente por las prestaciones económicas que incluyen:

- Pago de la incapacidad temporal
- Pago de la Indemnización por incapacidad permanente o parcial
- Pago de la pensión de invalidez
- Pago de la pensión de sobreviviente
- Pago del auxilio funerario, demostrada la evasión o elusión del empleador.

Adicional a estos costos, existe la posibilidad de que el trabajador tome acciones legales por no respetar el derecho a la Seguridad Social, y por el incumplimiento de las normas en Seguridad y Salud en el Trabajo pueden tener sanciones que varían de 1 a 1000 SMMLV o el cierre definitivo de la empresa, de acuerdo al tamaño de la misma y a norma exacta que fue infringida. Es importante mencionar, que los accidentes laborales en una pequeña empresa, traen gastos que puede suponer una crisis financiera o la quiebra del negocio y la responsabilidad puede ir más allá de lo meramente monetario

#### **7.4.1.1.2. Costos indirectos**

- Tiempo perdido de la jornada laboral

- Daños causados en instalaciones, maquinaria o equipo
- Pérdida en materia prima
- Deterioro de la imagen corporativa
- Pérdida de clientes o riesgos psicosociales en la organización

#### **7.4.1.2. Los trabajadores**

##### **7.4.1.2.1. Costos directos.**

- Pérdida de ingresos
- Posible falta del empleo
- Gastos que acarrearán la atención médica.

##### **7.4.1.2.2. Costos indirectos**

- Dolor y el padecimiento de la lesión o la enfermedad
- Pérdida de capacidad de trabajo
- Sufrimiento de la familia
- Marginación social del incapacitado.

#### **7.4.1.3. Las ARL**

**7.4.1.3.1. Costos directos.** Para los docentes que se encuentran vinculados en instituciones privadas, la normatividad aplicable es la establecida en la Ley 776 de 2002 como trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales. En esta ley se reconocen las prestaciones asistenciales y económicas a las que tiene derecho un trabajador que sufre un accidente de trabajo o enfermedad laboral, y sus montos dependen de la gravedad y las secuelas

que tenga el accidente o enfermedad en el trabajador. Estos montos se encuentran de la siguiente forma:

- Incapacidad temporal: El empleado recibirá un subsidio del 100% de su salario desde el día siguiente del accidente de trabajo hasta su rehabilitación. En el caso de una enfermedad laboral, este mismo monto aplica desde el día siguiente de iniciada la incapacidad.
- Incapacidad permanente parcial: Si presenta una disminución de la capacidad laboral entre el 5% y el 50%, tiene derecho a una indemnización entre 2 y 24 salarios base liquidación dependiendo de la gravedad.
- Pago de pensión por invalidez (Cuando la invalidez es superior al 50 % e inferior al 66 % tendrá derecho a una pensión de invalidez, equivalente al 60 % del ingreso base de liquidación. Cuando la invalidez sea superior al 66 % tendrá derecho a una pensión de invalidez, equivalente al 75 % del ingreso base de liquidación. Cuando el pensionado por invalidez requiere del auxilio de otra u otras personas para realizar las funciones elementales de su vida, el monto de la pensión se incrementa en un 15 %.)
- Pago de pensión de sobrevivientes: Tras la muerte de un trabajador por un accidente de trabajo o enfermedad laboral, los familiares que tengan derecho a la pensión de sobrevivientes pueden recibir un equivalente al 75% del salario base en caso de que el trabajador haya sido un afiliado, o del 100% del valor recibido en caso de ser pensionado por invalidez.
- Prestaciones asistenciales, como servicios médicos, rehabilitación funcional, medicamentos, etc

**7.4.1.4. Costos para educadores al servicio del Estado.** La normatividad para los docentes afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio la establece el Decreto 1655 de 2015, dentro de la sección 6 Tabla de Enfermedades Laborales y Manual de Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral Artículo 2.4.4.3.6.1. Tabla de Enfermedades Laborales, el cual indica: La determinación del carácter de enfermedad laboral de los educadores activos se realizará conforme a la Tabla de Enfermedades Laborales que se adopta mediante el presente Capítulo, la cual forma parte integral del mismo (Anexo Técnico 1).

Artículo 2.4.4.3.7.4. Reconocimiento económico por incapacidad temporal de origen laboral y accidente de trabajo. Cuando un educador activo sufra un accidente de trabajo o presente una enfermedad de origen laboral, tendrá derecho a un reconocimiento económico por parte del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio hasta por ciento ochenta (180) días.

El reconocimiento económico durante toda la incapacidad será del 100% del salario que esté devengando el educador en el momento de generarse la incapacidad. Con base a lo anterior se presenta el siguiente análisis costo beneficio donde se evidencia que la inversión en medidas preventivas si es viable en términos económicos evaluada por un año:

### Imagen 31

*Salario anual promedio de un docente*

SMMLV 2021 EN COLOMBIA DOCENTE LICENCIADO O PROFESIONAL LICENCIADO	
Salario Promedio	\$ 2.885.962,25
Meses	12
<b>Total salario año</b>	<b>\$ 34.631.547,00</b>

*Tomado de Decreto 1016 de 2019*

Fuente: Autores

**Imagen 32***Costo anual empresa sin implementar medidas de prevención*

**Costo total anual sin implementar medidas preventivas**

CONCEPTO	CANTIDAD	UNIDAD COSTO	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Costo de accidentalidad anual	12	meses	\$ 2.885.962,25	\$ 34.631.547,00
Costo de la enfermedad laboral anual	12	Meses	\$ 2.885.962,25	\$ 34.631.547,00
Multas asociadas al incumplimiento de Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo	1000	SMMLV	\$ 908.526,00	\$ 908.526.000,00
<b>TOTAL, COSTO ANUAL SIN IMPLMENTAR MEDIDAS DE PREVENCIÓN</b>				<b>\$ 977.789.094,00</b>

Fuente: autores

**Imagen 33***Costo de implementación de medidas preventivas*

CONCEPTO	CANTIDAD	UNIDAD DE COSTO	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL AÑO
Salario Profesional HSE	12	MES	\$ 2.500.000,00	\$ 30.000.000,00
Capacitaciones mensuales HSE	12	MES	\$ 180.000,00	\$ 2.160.000,00
Avisos de señalización	12	AVISOS	\$ 9.000,00	\$ 108.000,00
Dotación (EPP) x trabajador x año*	4	UNIDAD	\$ 120.000,00	\$ 480.000,00
Difusión y toma de conciencia de lecciones aprendidas*	3	Meses	\$ 180.000,00	\$ 540.000,00
Arreglos locativos	12	Meses	\$ 1.000.000,00	\$ 12.000.000,00
Actividades varias HSE (recreaciones, celebraciones, etc.) *	12	Meses	\$ 20.000,00	\$ 240.000,00
Equipo computo, software, demás insumos	12	Meses	\$ 1.000.000,00	\$ 12.000.000,00
Exámenes médicos periódicos*	1	Empleado	\$ 60.000,00	\$ 60.000,00
Campañas de prevención de ATEL	12	Meses	\$ 180.000,00	\$ 2.160.000,00
<b>TOTAL, COSTO IMPLEMENTANDO MEDIDAS PREVENTIVAS</b>				<b>\$ 59.748.000,00</b>

Fuente: autores

En Colombia, los costos estimados de los accidentes y enfermedades laborales pueden ascender al 3 ó 4 por ciento del producto interno bruto nacional. Además, es complejo saber realmente el precio total de los accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo porque, además de los costos directos más patentes, hay multitud de costos indirectos que son difíciles de evaluar. De acuerdo a los indicadores del Sistema General de Riesgos Laborales, para el año 2021 en los meses julio, agosto, septiembre, se pudo constatar que de 1.750.212 de trabajadores afiliados al SGRL, se han encontrado cerca de 363 casos de enfermedades laborales y cerca de 2.640 accidentes laborales, cifras considerables pues en promedio mensual se reportan unos 121 casos de enfermedad laboral y al año unos 1452 casos aproximadamente, cifras que pueden ser controladas con los beneficios que conlleva el cumplimiento de las normas de seguridad y salud vigentes.

Es importante resaltar que la gestión realizada por las Administradoras de Riesgos Laborales es fundamental para la prevención de riesgos. De acuerdo a la ley 1295 de 1994, las Administradoras de Riesgos Laborales son entidades que forman parte del sistema general de riesgos laborales las cuales están encaminadas a proteger y asegurar la vida de los empleados en las empresas, son las que tienen contacto directo con el empleador.

Según el Ministerio de Salud y Protección social, las ARL son las encargadas del recaudo de las cotizaciones de las empresas por sus empleados, la asesoría para los programas de prevención que se realicen en las empresas, atención médica y rehabilitación de las personas que se accidenten o enfermen a causa del trabajo o en el mismo, el pago de incapacidades, pensiones de invalidez y cualquier otra condición que se pueda presentar como consecuencia de un accidente laboral o de alguna condición específica del trabajo de la persona.

Las intervenciones realizadas por la ARL tienen como beneficio: mejorar su calidad de vida laboral del trabajador a través del seguimiento en la implementación del SGSST y programas saludables, además, de tener derecho a la cobertura integral del 100% del valor reportado de su ingreso base de cotización mensual en caso de incapacitarse por accidente o enfermedad laboral. Este reconocimiento lo recibe durante el tiempo de duración del contrato. La ARL cancela el porcentaje correspondiente a los sistemas de salud y pensiones durante la incapacidad. Si el contrato es a término indefinido y la incapacidad es permanente, se acude a pensión por invalidez, responsabilidad que recae en otras entidades.

En caso de fallecimiento del trabajador por un evento de origen laboral, la prestación económica a que tendrán derecho los beneficiarios legales será el pago de una pensión de sobrevivencia del 75% del ingreso base de liquidación (IBL), sin importar el tiempo que haya estado afiliado y conforme a la normatividad vigente.

## **8. Conclusiones y Recomendaciones**

### **8.1. Conclusiones**

El proyecto desarrollado ha sido muy satisfactorio para nuestro grupo de trabajo, ya que se logró conocer todos los aspectos que rodean al trabajo en casa en cuanto a normatividad, riesgos asociados, enfermedades laborales que pueden presentar los docentes como nuestra población objeto de estudio, el impacto que ha tenido esta modalidad de empleo en el país y en el mundo con la implementación inesperada por el Covid 19, y la importancia que representa la Seguridad y Salud en el Trabajo en las organizaciones.

Para Colombia ha sido un avance que se regulara el Trabajo en Casa como modalidad de empleo, ya que va a permitir que todos los trabajadores que están desde casa puedan tener garantía de que se sigan respetando sus derechos contractuales, y que se reconozcan los riesgos que pueden tener para que se brinde la atención adecuada. De igual forma a los empleadores les favorecerá dicha regulación para evitar problemas futuros. La Ley que regula el Trabajo en Casa en Colombia aclara que esta es una modalidad de trabajo ocasional, pero puede tener periodos de tres meses o hasta que desaparezca la situación que lo ocasionó, por lo cual es importante que exista una normatividad más completa que permita que sea más vigilada en cuanto a Seguridad y Salud en el Trabajo, todo con el fin de atender oportunamente los requerimientos de los trabajadores y lograr en ellos un estado de bienestar que además favorecerá a las organizaciones.

Las ARL han intentado adaptarse a los cambios que ocasionó el Covid 19 y la inclinación de las personas por el uso de herramientas digitales. Debido a la falta de atención presencial en muchas oficinas, las ARL fortalecieron canales de comunicación telefónicos y digitales para

aumentar el cubrimiento de la atención a sus afiliados. Frente al contenido que maneja en las páginas web y redes sociales acerca del trabajo en casa, es de resaltar la variedad de material que contienen las diferentes ARL para que sus afiliados puedan reconocer los riesgos existentes en el trabajo en casa. Se pudo observar material didáctico, de fácil aprendizaje y de poca extensión, lo que aumenta la posibilidad de que el usuario los lea.

Con relación al cumplimiento de los lineamientos establecidos en las circulares 0021 y 0041 de 2020, es importante resaltar que no todas las ARL están incluyendo la modalidad de trabajo en casa en los FURAT para que sea posible el reporte de accidentes de trabajo desde casa. Este es un factor importante a tener en cuenta porque puede estar ocasionando dificultad a un trabajador en caso de presentarse un accidente de trabajo y se requiera de prestaciones asistenciales o económicas.

Respecto a la encuesta dirigida a las ARL desafortunadamente no se obtuvo la colaboración esperada, a pesar de intentar establecer comunicación por todos los medios y elaborar solicitudes formales. Pese a que se tenía una encuesta de fácil acceso y se estableció comunicación con todas, no se recibió respuesta en unos casos y en otros fue negativa, por no ser afiliados.

Los hallazgos identificados por medio de las encuestas y otros estudios confirman la mayoría de los docentes que están bajo la modalidad del Trabajo en Casa no están conformes con las condiciones en las que se encuentran desde casa. En las encuestas se evidenció que las molestias que más manifiestan los docentes son: Estrés, cansancio, molestias musculoesqueléticas. Estas se pueden reflejar por dificultades en el desarrollo de las clases, un sitio de trabajo inadecuado que les haga realizar mayor esfuerzo o posturas inadecuadas o la

dificultad para manejar situaciones laborales y familiares que se presenten de manera simultánea, lo que evidencia que así se lleve a cabo el trabajo en casa por algunos meses puede traer problemas en la salud de los trabajadores, por lo que requieren acompañamiento y vigilancia de sus condiciones físicas y mentales y de esta forma evitar que se desarrolle una enfermedad laboral. También es importante resaltar que las ARL no están asegurándose de que el empleador aplique las recomendaciones que recibe en cuanto a Seguridad y Salud en el Trabajo, no es solamente difundir la información sino realizar labores de vigilancia y control. Lo anterior debido a que, en algunos casos se manifestó en la encuesta que los docentes no recibían información sobre seguridad y salud en el trabajo, pero el empleador si la poseía gracias a la gestión de la ARL.

## **8.2. Recomendaciones**

Se considera importante seguir investigando y extender los estudios expuestos en esta investigación de cómo las ARL intervienen en la prevención de patologías de los trabajadores que se encuentran bajo la modalidad de trabajo en casa, en los diferentes sectores económicos públicos y privados.

Trabajar en mejorar las encuestas aplicadas a las ARL, empleadores y trabajadores, según las responsabilidades, obligaciones y lineamientos establecidos por la normatividad nacional vigente.

Se recomienda a las ARL mejorar la interacción con los usuarios y el tiempo de respuesta a las solicitudes presentadas. Asimismo, a los empleadores o encargados del área de SST de las instituciones.

Además, se le enfatiza a las ARL mayor interés y colaboración a los estudios realizados por las instituciones educativas, ya que estos permiten conocer, comprender, analizar y mejorar los sistemas, actividades, procesos, desempeño, etc, en las organizaciones.

También, se recomienda a las ARL y empleadores, mejorar los mecanismos de intervención con los trabajadores que se encuentran bajo la modalidad de trabajo en casa, con el fin de prevenir patologías y riesgos laborales.

Se sugiere a los trabajadores en el caso de no recibir información, medidas de promoción y prevención de riesgos laborales enfatizados al trabajo en casa, por parte de las ARL o empleadores, notificar o reportar las quejas, inquietudes y peticiones ante las líneas de atención de las empresas o de las aseguradoras a las que se encuentran vinculados.

Se debe impulsar a los empleadores por parte de las ARL, a desarrollar todas las actividades de promoción y prevención, esto con el fin de proteger y cuidar a los trabajadores de la organización manteniendo y mejorando su estado de salud mental y física.

Es importante que los trabajadores sigan las recomendaciones y/o lineamientos establecidos por los empleadores o ARL para prevenir patologías y riesgos laborales asociados al trabajo en casa.

Finalmente, se recomienda a las ARL y empleadores que brinden la misma importancia y atención en cuanto información, capacitación y prevención de riesgos, a los trabajadores que se encuentran realizando trabajo en casa, como a los que laboran por teletrabajo y de modo presencial; cabe mencionar, que es importante no pasar por alto la adecuación del puesto de trabajo, elementos de trabajo, jornadas laborales, etc.

## 9. Referencias

- Asociación de Educadores del Magisterio Adem. (2016, 31 agosto). Decreto 1655 del 20 de agosto de 2015. Adem. Recuperado 9 de noviembre de 2021, de <http://www.adem.org.co/index.php/prestaciones-y-salud/normatividad-salud/40-decreto-1655>
- Amado Flórez, N. A., Ortega Pérez, M. F., & Salazar Arango, M. L. (2021). *Diseño de un manual ergonómico para los trabajadores del área administrativa de la red Century 21 en Bogotá en la modalidad de trabajo en casa por la emergencia del Covid-19*. <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/920>
- Arl Sura. (s. f.). Dolor lumbar y enfermedad laboral. Sura Arl. Recuperado 29 de octubre de 2021, de <https://www.arlsura.com/index.php/noticias/173-noticias/2017-dolor-lumbar-y-enfermedad-laboral&Itemid=130>
- Armijos, T., & Daniel, R. (2020). *Evaluación de la fatiga laboral por teletrabajo del personal docente de la Unidad Educativa Carlos Freile Zaldumbide ante la emergencia sanitaria del COVID-19 Tabacundo, Ecuador 2020*. <http://localhost:8080/xmlui/handle/123456789/3855>
- Asociación Colombiana de Universidades. (2021, junio). Percepciones universitarias: desde la perspectiva de los docentes. <https://ascun.org.co/noticias/detalle/percepciones-universitarias-desde-la-perspectiva-de-los-docentes-792>
- Cantó, M. Á. S., Bernabeu, E. P., & Vitoria, T. B. (s. f.). Nuevas perspectivas en la docencia y el teletrabajo. 7.

Cañaveral, A. M. L., Rivera, D. R., Novoa, J. L. B., Corredor, K. L. C., & Serrano, N. A. M. (2020). Seguimiento a las condiciones de trabajo de los empleados de la empresa Memory Corp S.a.s., en modalidad de trabajo en casa. 130.

Caribe, C. E. para A. L. y el. (2020). Universalizar el acceso a las tecnologías digitales para enfrentar los efectos del COVID-19. CEPAL.

<https://www.cepal.org/es/publicaciones/45938-universalizar-acceso-tecnologias-digitales-enfrentar-efectos-covid-19>

Castellanos, Y. S., Sánchez, S. E., & Santana, A. M. (2014). Trabajo en casa y calidad de vida: Una aproximación conceptual. Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología, 14(1), 57-72. <https://doi.org/10.18270/chps..v14i1.1345>

Castro, C. G., & Muñoz, A. M. (2013). Salud y Trabajo de docentes de instituciones educativas distritales de la localidad uno de Bogotá. Avances en enfermería, 31(2). <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v31n2/v31n2a04.pdf>

Circular 021 de 2020. [Ministerio del Trabajo]. Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención del Covid-19 y de la declaración de emergencia sanitaria. 17 de marzo de 2020.

Circular 041 de 2020 [Ministro del Trabajo]. Lineamientos respecto del trabajo en casa. 02 de junio de 2020.

Congreso de Colombia. (2002, 17 diciembre). *Ley 776 de 2002*. Arl Sura. Recuperado 9 de noviembre de 2021, de [https://www.arlsura.com/files/ley776\\_2002.pdf](https://www.arlsura.com/files/ley776_2002.pdf)

Consejo Colombiano de Seguridad CCS. (2020, 24 marzo). *Medidas de protección de seguridad y salud para trabajo en casa*. Consejo Colombiano de Seguridad. Recuperado 10 de

octubre de 2020, de [https://ccs.org.co/medidas-de-proteccion-de-seguridad-y-salud-para-trabajo-en-casa/?doing\\_wp\\_cron=1630613366.2525210380554199218750](https://ccs.org.co/medidas-de-proteccion-de-seguridad-y-salud-para-trabajo-en-casa/?doing_wp_cron=1630613366.2525210380554199218750)

Decreto 884 de 2012. [Ministerio del Trabajo]. Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones. 30 de abril de 2012.

Decreto 1477 de 2014. [Ministerio del Trabajo]. Por la cual se expide la Tabla de enfermedades Laborales. 05 de agosto de 2014.

Decreto 472 de 2015. [Ministerio del Trabajo]. Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones. 17 de marzo de 2015.

Decreto 457 de 2020. [Ministerio del Interior] Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19 y el mantenimiento del orden público.

Decreto 1295 de 1994. [Ministerio de Gobierno de la República] Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Recuperado de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=2629#>

Decreto 1016 de 2019. (2019, 6 junio). Sistema Único de Información Normativa. Recuperado 9 de noviembre de 2021, de [http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30036554#ver\\_30191752](http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30036554#ver_30191752)

Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio. (2020, julio 22). [Publicación].

[http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/publications/WCMS\\_758333/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/publications/WCMS_758333/lang-es/index.htm)

Depresión—OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud. (s. f.). Recuperado 25 de agosto de 2021, de <https://www.paho.org/es/temas/depresion>

Diccionario de cáncer del NCI. (2011, February 2). Cancer.Gov.

<https://www.cancer.gov/espanol/publicaciones/diccionarios/diccionario-cancer/def/estres>

Editorial La República S.A.S. (2019, 27 agosto). *Conozca qué es una ARL, cuales con sus funciones y que ley las regula en Colombia*. Diario La República. Recuperado 9 de noviembre de 2021, de <https://www.larepublica.co/especiales/especial-salud-agosto-2019/conozca-que-es-una-arl-cuales-con-sus-funciones-y-que-ley-las-regula-en-colombia-2901676>

Educación en tiempos de pandemia. Condiciones laborales y percepciones sobre el trabajo docente virtual en la ciudad de Bahía Blanca (Argentina). (s. f.). Recuperado 26 de junio de 2021, de <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/122867>

El próximo 20 de julio MinTrabajo radicará proyecto de ley que busca regular el trabajo en casa—Ministerio del trabajo. (s. f.). Recuperado 11 de mayo de 2021, de <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2020/julio/el-proximo-20-de-julio-mintrabajo-radicara-proyecto-de-ley-que-busca-regular-el-trabajo-en-casa>

¿Estrés docente? Causas que lo generan y posibles soluciones - educaweb.com. (2010, 22 marzo). Educaweb. Recuperado 29 de octubre de 2021, de <https://www.educaweb.com/noticia/2010/03/22/estres-docente-causas-generan-possibles-soluciones-4155/>

Función Pública. (2015, 1 diciembre). Ley 1562 de 2012 - EVA - Función Pública. EVA Función Pública. Recuperado 10 de octubre de 2020, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48365>

Fasecolda. (2021, 25 mayo). #WebinarFasecolda sobre los retos del teletrabajo y el trabajo en casa. Sala de Prensa. Recuperado 29 de octubre de 2021, de <https://fasecolda.com/sala-de-prensa/fasecolda-en-linea/noticias/abril/reviva-el-webinarfasecolda-sobre-los-retos-del-teletrabajo-y-el-trabajo-en-casa/>

FEUSO-Encuesta-Teletrabajo.pdf. (s. f.). Recuperado 27 de junio de 2021, de <http://www.feuso.es/images/FEUSO-Encuesta-Teletrabajo.pdf>

García-Salirrosas, E. E., & Sánchez-Poma, R. A. (s. f.). Prevalencia de trastornos musculoesqueléticos en docentes universitarios que realizan teletrabajo en tiempos de COVID-19. 7.

Garzón, G. (2019, 24 mayo). Salario mensual en Colombia para un profesor | Superprof. Superprof CO. <https://www.superprof.co/blog/cuanto-gana-profesor-colombia/>

Goñi Álvarez, D. (2020). El trabajo a distancia durante la Covid-19: Un enfoque desde la prevención de riesgos laborales. <https://academicae.unavarra.es/xmlui/handle/2454/38335>

Gutiérrez, M. O., Araujo, J. P. M., & Sierra, P. M. (2020). Medidas implementadas por los empleadores y las ARL para la ejecución del trabajo en casa. *Legem*, 6(2), 1-22.

Iom, O. I.-. (2017, 3 marzo). *Laringitis crónica, síntomas y tratamientos. Instituto ORL IOM en Madrid*. Instituto ORL-IOM. Recuperado 29 de octubre de 2021, de <https://www.institutoorl-iom.com/laringitis-cronica/>

Ley 100 de 1993. [Congreso de la República]. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. 23 de diciembre de 1993.

Ley 776 de 2002. [Congreso de la República]. Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. 17 de diciembre de 2002.

Ley 1221 de 2008. [Congreso de la República]. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

Ley 1562 de 2012. [Congreso de la República]. Por medio de la cual se modifica el sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. 11 de julio de 2012.

Ley 2088 de 2021. [Congreso de Colombia]. Por la cual se regula el Trabajo en Casa y se dictan otras disposiciones. 12 de mayo de 2021.

*Lineamientos del Gobierno sobre trabajo en casa y para garantizar derecho a la desconexión digital*. (2020, 4 junio). *Ámbito Jurídico*. Recuperado 10 de septiembre de 2020, de <https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/lineamientos-del-gobierno-sobre-trabajo-en-casa-y-para-garantizar-derecho-la>

- Lizarazo, C., Fajardo, J., Berrio, S., & Quintana, L. (2021). Breve historia de la salud ocupacional en Colombia.
- McEwen, B., & Sapolsky, R. (2006). El estrés y su salud. *The Journal of Clinical Endocrinology and Metabolism*, 91(2), 0–0.
- Medidas de protección de seguridad y salud para trabajo en casa. (s/f). Org.co. Recuperado el 25 de octubre de 2021, de [https://ccs.org.co/medidas-de-proteccion-de-seguridad-y-salud-para-trabajo-en-casa/?doing\\_wp\\_cron=1630613366.2525210380554199218750](https://ccs.org.co/medidas-de-proteccion-de-seguridad-y-salud-para-trabajo-en-casa/?doing_wp_cron=1630613366.2525210380554199218750)
- Ministerio de Salud y Protección Social. (s. f.). Indicadores de riesgos laborales. Minsalud. Recuperado 9 de noviembre de 2021, de <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/indicadores.aspx>
- Morán, J. C. V., Molina, I. T. B., Porro, E. M., & Leon, E. C. C. (2020). Evaluación ergonómica mediante el método ROSA en docentes con teletrabajo de la UTEQ, 2020. *Ingeniería e Innovación*, 8(22), Article 22. <https://doi.org/10.21897/23460466.2330>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (s/f). *Preguntas Frecuentes*. ¿Cuáles son las funciones de las Administradoras de Riesgos Laborales? Recuperado el 25 de junio de 2021, de <https://www.minsalud.gov.co/lists/faq/disppform.aspx?id=834>
- Negocios, E. Y. (2020, 8 abril). *El 90 % de teletrabajadores no tuvo soporte de su ARL para cuarentena*. El Tiempo. Recuperado 10 de septiembre de 2020, de <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/coronavirus-al-90-de-teletrabajadores-su-arl-no-les-dio-soporte-para-la-cuarentena-482354>

*Pólipos en cuerdas vocales: qué es, síntomas y tratamiento.* (s. f.). *Top Doctors*. Recuperado 29 de octubre de 2021, de <https://www.topdoctors.es/diccionario-medico/polipos-en-cuerdas-vocales>

Preguntas Frecuentes—¿Quiénes conforman el SGRL? (s. f.). Recuperado 25 de junio de 2021, de <https://www.minsalud.gov.co/Lists/FAQ/DispForm.aspx?ID=836>

Rango Lopera, V., & Preciado Álvarez, D. (2021). Teletrabajo y trabajo en casa: Diferencias y posibilidades en el marco de la pandemia por Covid-19. <http://repository.eafit.edu.co/handle/10784/27447>

Revista Fasecolda, & Ponce, G. P. (s. f.). *Los avances del teletrabajo y el trabajo en casa en Colombia*. Fasecolda. Recuperado 29 de octubre de 2021, de <https://revista.fasecolda.com/index.php/revfasecolda/article/view/744/711>

Saborío Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. F. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina legal de Costa Rica*, 32(1), 119–124.

Sanabria Benavides, J., & López García, Y. L. (2021). Evaluación de condiciones de trabajo y hábitos de autocuidado en los docentes de la especialización en gerencia de seguridad y salud en el trabajo—Universidad ECCI sede Bogotá que se encuentran en modalidad de trabajo en casa. <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/937>

*Tabla de enfermedades laborales.* (2019, julio 21). Safetya.co. <https://safetya.co/tabla-de-enfermedades-laborales/>

## Anexos

### Anexo 1. Modelo de Encuesta a Administradoras de Riesgos Laborales

#### ENCUESTA ARL: INTERVENCIÓN DE ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES (ARL) PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE DOCENTES BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

La presente encuesta tiene como objetivo conocer la gestión realizada por las ARL para mejorar las condiciones y puesto de trabajo de los docentes que se encuentran bajo la modalidad de Trabajo en Casa, de conformidad con las responsabilidades establecidas por la Circular 0041 de 2020 y la Ley 2088 de 2021.

\*Obligatorio

1. Correo \*

---



2. NOMBRE ARL \*

Marca solo un óvalo.

- Positiva Compañía de Seguros
- Sura
- Colmena
- Axa Colpatría
- Seguros Bolívar
- Equidad Seguros

3. NOMBRE FUNCIONARIO \*

---

4. CARGO \*

---

5. TELEFONO \*

---

6. CIUDAD \*

---

**Nota: Este archivo completo se encuentra en PDF en un soporte anexo.**

## Anexo 2. Modelo encuesta responsables SST Instituciones Educativas

### RESPONSABLES SST: INTERVENCIÓN DE LAS ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES - ARL FRENTE A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

La presente encuesta tiene como objetivo conocer la gestión realizada por las ARL para mejorar las condiciones y puesto de trabajo de los docentes que se encuentran bajo la modalidad de Trabajo en Casa, de conformidad con las responsabilidades establecidas por la Circular 0041 de 2020 y la Ley 2088 de 2021, desde el punto de vista del Coordinador o responsable del área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la organización.

\*Obligatorio

1. Correo \*

---



#### DATOS DEL ENCUESTADO

2. NOMBRE \*

---

3. CARGO \*

---

4. NOMBRE DE INSTITUCIÓN \*

---

5. ARL A LA CUAL ESTÁ VINCULADA LA INSTITUCIÓN \*

Marca solo un óvalo.

- Positiva Compañía de Seguros
- Sura
- Colmena
- Axa Colpatría
- Seguros Bolívar
- Equidad Seguros

6. CIUDAD \*

---

#### Preguntas

A continuación encontrará una serie de preguntas de selección múltiple. Por favor elija la opción teniendo en cuenta la gestión realizada por la ARL de la organización donde usted labora.

7. 1. ¿El empleador reportó ante la Administradora de Riesgos Laborales la ejecución de actividades del trabajador desde casa, indicando las condiciones de modo, tiempo y lugar? \*

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

**Nota: Este archivo completo se encuentra en PDF en un soporte anexo.**

### Anexo 3. Modelo encuesta Docentes

#### DOCENTES: GESTIÓN DE LAS ARL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS DERIVADOS DEL TRABAJO EN CASA.

La presente encuesta tiene como objetivo conocer las condiciones y puesto de trabajo de los docentes que se encuentran bajo la modalidad de Trabajo en Casa y la gestión realizada por las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), de conformidad con las responsabilidades establecidas por la Circular 0041 de 2020 y la Ley 2088 de 2021.

\*Obligatorio

1. Correo \*

---



2. NOMBRE \*

---

3. EDAD (Solo número) \*

---

4. SEXO \*

Marca solo un óvalo.

Masculino

Femenino

5. INSTITUCIÓN \*

---

6. ARL A LA QUE SE ENCUENTRA VINCULADO(A) \*

Marca solo un óvalo.

Positiva Compañía de Seguros

Colmena

Sura

Axa Colpatría

La Equidad Seguros

Seguros Bolívar

ASPECTOS RELACIONADOS CON SUS CONDICIONES DE SALUD

**Nota: Este archivo completo se encuentra en PDF en un soporte anexo.**

## Anexo 4. Radicado solicitud diligenciamiento de encuesta ARL Seguros Bolívar

28/6/2021 Tu Servicio ARL es: [Solicitud: 23307751] - luisaf.martinezr@ecci.edu.co - Correo de Universidad ECCI

 Q Buscar correo   

---

**Redactar**

Recibidos  
Destacados  
Pospuestos  
Enviados  
Borradores  
Más

**Meet**

Nueva reunión  
Mis reuniones

**Hangouts**

 LUISA FERNAN +

No hay chats recientes  
Iniciar uno nuevo

---

**Tu Servicio ARL es: [Solicitud: 23307751]** Externo Recibidos x

 **Tu Servicio Seguros Bolívar ARL** <servicioarl2@segurosbolivar.com> mié, 16 jun 16:27 (ha)  
para mí



Respetado(s) Señor (es)

LUISA FERNANDA MARTINEZ RODRIGUEZ

**Tipo de servicio:** 35 Otro Tipo de Solicitud

Queremos informarle que su solicitud fue recibida y está siendo tramitada bajo el caso Caso N°: 23307751

La cual sera atendida con fecha máxima el **2021-06-30**

En ARL Bolívar estaremos atentos siempre a lo que pueda requerir

## Anexo 5. Solicitud diligenciamiento encuesta Colmena Seguros

### Solicitud - Diligenciamiento de encuesta



**LUISA FERNANDA MARTINEZ RODRIGUEZ** <luisaf.martinezr@ecci.edu.co>  
para servicioalcliente

jue, 27

Buen día, mi nombre es Luisa Martínez, estudiante de la Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en la Universidad

Atendiendo las indicaciones brindadas por la línea telefónica, me permito adjuntar un oficio para solicitar apoyo a Colmena Seguros con el diligenciamiento de la encuesta "Intervención de Administradoras de Riesgos Laborales ARL para la prevención de riesgos laborales de docentes bajo la modalidad de teletrabajo" del proyecto de grado que estoy llevando a cabo.

Agradezco su atención y quedo atenta a su respuesta.

Cordialmente,

*Luisa Martínez*

Estudiante Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo  
Universidad ECCI  
Teléfono: 3105890867



## Anexo 6. Solicitud diligenciamiento encuesta Positiva Compañía de Seguros

### Solicitud Positiva ARL diligenciamiento de encuesta - Estudiantes Universidad ECCI



**LUISA FERNANDA MARTINEZ RODRIGUEZ** <luisaf.martinezr@ecc.edu.co>  
para servicioalcliente

mié, 16 jun 13:49 (ha)

Buen día,

Mi nombre es Luisa Fernanda Martínez, estudiante de la Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en la Universidad

Me permito adjuntar oficio con la solicitud al área de Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo de Positiva Compañía de Seguros, p encuesta *INTERVENCIÓN DE LAS ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES (ARL) PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORA MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA*, que contribuirá con el desarrollo del proyecto de grado que estoy llevando a cabo.

A continuación se encuentra el link para acceder a la encuesta: <https://forms.gle/oZ6YoAtoajlJBHlUMt8>

Si se presenta el caso en el que la ARL no maneje segmentación por docentes, agradecemos el diligenciamiento de la encuesta de manera gei observaciones pertinentes.

Agradezco su atención y quedo atenta a su respuesta.

Cordialmente,

*Luisa Martínez*

Estudiante Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Universidad ECCI

Teléfono: 3105890867

Correo electrónico personal: [luisa.1693@gmail.com](mailto:luisa.1693@gmail.com)

## Anexo 7. Radicado solicitud diligenciamiento encuesta Positiva Compañía de Seguros

25 de 161

### Respuesta Radicado VICEPRESIDENCIA DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN Nro SAL-2021 01 005 281053 #MID\_36918584 Externo Recibidos x

 **correspondencia@positiva.gov.co**  
para LUISAF.MARTINEZR

mié, 16 jun 11:02 (hace 12 días)

**Estimado usuario, MARTINEZ RODRIGUEZ LUISA FERNANDA**

Atendiendo a las políticas de Positiva Compañía de Seguros S.A. Se adjunta comunicado a su solicitud con radicado número ENT-2021 11 011 004429 para su conocimiento, gestión o trámite.

Si el documento presenta contraseña debe ingresar el número documento o NIT del usuario que se menciona en esta comunicación.

Por favor no responder a este correo electrónico, para dirigir sus inquietudes lo invitamos a consultar nuestros canales de atención en el portal web [www.positiva.gov.co](http://www.positiva.gov.co)

**\*Antes de imprimir piensa en tu compromiso con el medio ambiente, Responsabilidad Social\***

 Línea gratuita: 01-8000-111-170, Bogotá: 330-7000 / Portal Web: [www.positiva.gov.co](http://www.positiva.gov.co)

Mostrar el panel lateral



## Anexo 8. Solicitud diligenciamiento de encuesta Axa Colpatría ARL

### Solicitud Axa Colpatría ARL- Diligenciamiento de encuesta estudiantes Universidad I



**LUISA FERNANDA MARTINEZ RODRIGUEZ** <luisaf.martinezr@ecci.edu.co>  
para arlcolpatría

17 jun 2021 10:58 (ha

Buen día,

Mi nombre es Luisa Martínez, estudiante de la Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en la Universidad ECCI.

Me permito adjuntar oficio con la solicitud a Axa Colpatría ARL, para el diligenciamiento de la encuesta *INTERVENCIÓN DE LAS ADMINISTRACIONES LABORALES (ARL) PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE DOCENTES BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA*, que es parte del proyecto de grado que estoy llevando a cabo.

A continuación se encuentra el link para acceder a la encuesta: <https://forms.gle/oZ6YpAtoajUBHUMt6>

Si se presenta el caso en el que la ARL no maneje segmentación por docentes, agradecemos el diligenciamiento de la encuesta de manera general y agregar las observaciones pertinentes.

Agradezco su atención y quedo atenta a su respuesta.

Cordialmente,

*Luisa Martínez*

Estudiante Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo  
Universidad ECCI  
Teléfono: 3105890867

## Anexo 9. Solicitud diligenciamiento de encuesta Colmena Seguros

Solicitud diligenciamiento de encuesta - Estudiantes Universidad ECCI Externo Recibidos

---

 **LUISA FERNANDA MARTINEZ RODRIGUEZ** mar, 15  
Buen día, Mi nombre es Luisa Martínez, estudiante de la Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en la Univers

---

 **Fernando Miranda Acosta** mié, 16 jun 8:49 (ha)  
para mí

Buenos días Luisa

Los colaboradores que tenemos con trabajo en casa únicamente corresponden a profesionales que laboran con fines de atención al cumplii que fueron contratados, atender el objeto social de la compañía. En este orden de ideas no se tienen cargos que correspondan especificam

Lamentamos no poder atender su solicitud.

Cordialmente,

**Fernando Miranda Acosta**  
Coordinador de Salud Integral  
Gerencia de Bienestar Integral y Cambio  
UNIDAD DE ACTIVIDADES  
COMPARTIDAS DE TALENTO HUMANO

Carrera 7 # 77 -65 Bogotá, Colombia  
TEL: (57) 313 2274 11 51 11 22 22

## Anexo 10. Solicitud diligenciamiento de encuesta Equidad Seguros

### Solicitud La Equidad Seguros ARL- Diligenciamiento de encuesta Equidad Seguros



**LUISA FERNANDA MARTINEZ RODRIGUEZ** <luisaf.martinezr@ecci.edu.co>  
para diana.martin

mié, 16 jun 13:55 (ha)

Buen día,

Mi nombre es Luisa Martínez, estudiante de la Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en la Universidad ECCI.

Me permito adjuntar oficio con la solicitud al ARL Equidad Seguros, para el diligenciamiento de la encuesta *INTERVENCIÓN DE LAS ADMINISTRACIONES LABORALES (ARL) PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE DOCENTES BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA*, que es parte del proyecto de grado que estoy llevando a cabo.

A continuación se encuentra el link para acceder a la encuesta: <https://forms.gle/oZ6YpAtoajUBHUMt6>

Si se presenta el caso en el que la ARL no maneje segmentación por docentes, agradecemos el diligenciamiento de la encuesta de manera general y cualquier observación pertinente.

Agradezco su atención y quedo atenta a su respuesta.

Cordialmente,

*Luisa Martínez*

Estudiante Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo  
Universidad ECCI  
Teléfono: 3105890867

## Anexo 11. Artículo científico “El PAPEL DE LAS arl FRENTE AL Trabajo en Casa en Docentes”

### El papel de las ARL frente al Trabajo en Casa en Docentes

Su importancia y métodos de gestión.

**Resumen:** Este artículo, tiene como objetivo conocer el papel de las ARL frente al trabajo en casa en docentes, su importancia y métodos de gestión; bajo lineamientos basados en la normatividad vigente para el trabajo en casa por la emergencia sanitaria por Covid 19, y la que reglamenta el trabajo en casa en Colombia. Asimismo, por medio de estudios relacionados con el trabajo en casa de forma general y en docentes, y el acompañamiento que las ARL han realizado sobre el trabajo en casa fue posible plantear una hipótesis respecto a la situación actual. Además, se logró reunir argumentos que permiten la formulación de encuestas las cuales son aplicadas a docentes, responsables SST, y ARL. Estas finalmente nos llevan a obtener los resultados descritos en este artículo.

**Palabras clave:** Trabajo en casa, Administradoras de riesgos laborales, patologías, enfermedad laboral, normatividad.

*Luisa Martínez, Karen Casas & Eduardo Sierra.*

*28 de junio de 2020*

#### Introducción

Desde el mes de marzo de 2020 las organizaciones colombianas tuvieron que implementar inesperadamente el trabajo en casa por la emergencia sanitaria que originó el Covid-19, y tuvieron que cambiar sus estrategias para permanecer en el mercado. Esta nueva modalidad de empleo trae consigo riesgos de tipo laboral por los que surge la necesidad de conocer las condiciones de los trabajadores que se encuentran desde sus casas, teniendo en cuenta además el grado de incertidumbre que poseen por la existencia de la pandemia, el riesgo de contagio, el aislamiento, la falta de herramientas para trabajar en sus casas y la

Administradoras de Riesgos Laborales, pues estas entidades se encargan de brindar la asesoría e información pertinente a los empleadores y trabajadores para prevenir y controlar los posibles riesgos en el trabajo; siendo esta una modalidad nueva para muchos empleadores, es fundamental la intervención de las ARL como entidades asesoras.

La normatividad que fue aprobada hace apenas un mes en Colombia para regular el trabajo en casa, surgió de la necesidad de establecer control sobre los trabajadores en casa y garantizar el cumplimiento de sus derechos; de este modo

**Nota:** El documento completo se encuentra en formato Pdf como documento soporte.