

Impacto en los horarios de trabajo en casa en los docentes del Programa de Administración en Salud Ocupacional de la Corporación Universitaria Minuto de Dios del Centro Regional de Buga, en el primer período del 2020.

Cáceres Vélez Johanna

Giraldo Rodríguez Daniela

Ocampo Arboleda Yulieth

Programa Administración en Salud Ocupacional, Corporación Universitaria Minuto de Dios
Unidad Ciencias Empresariales

NRC 1808: Opción de grado

Mg. Yessica Milena Clavijo Moreno

Septiembre, 1 de 2021

Página dedicatoria

Johanna Cáceres Vélez

Dedico esta tesis a Dios quien me guio en este camino, a mis padres ya que son la motivación que llena mi vida y mi corazón, gracias a sus sabios consejos y por todo su amor, a mi hermano por ser la fuente de inspiración para querer salir adelante, por su cariño y amor, a toda mi familia que siempre me acompañan en todos mis sueños y metas.

A mi esposo por apoyarme siempre, por estar ahí en momentos difíciles y por ser parte de mi vida, por todo ese amor que me demuestra cada día, gracias por estar a mi lado inclusive en aquellos momentos y situaciones difíciles, agradezco cada palabra motivadora y esperanzadora que me dabas cuando las cosas se ponían difíciles, agradezco el que siempre estuvieras dispuesto junto conmigo a encontrar una solución, gracias por querer estar a mi lado en este proceso que no fue sencillo pero que logre culminar con éxito y todo esto fue posible gracias a ti.

Daniela Giraldo Rodríguez

Este trabajo se lo quiero dedicar principalmente a Dios porque sin el nada sería posible, porque cada día me llena de bendiciones y sueños y sobre todo porque me llena de ganas y fuerzas para salir adelante.

A mis padres por ser quienes impulsaron mi carrera y quienes me han apoyado incondicionalmente en cada proyecto que quiero iniciar, porque ellos han sido mi inspiración y mi sustento cada día y porque cada meta que me propongo alcanzar es para retribuir su inmenso amor y bondad conmigo.

Se lo dedico también a mis hermanas quienes han visto mi proceso desde el principio y siempre me han brindado una voz de aliento para continuar, porque quiero ser ejemplo de

superación para ellas y vean a través de mí que todo lo que se desee con el corazón se puede lograr.

Yulieth Ocampo Arboleda

Este trabajo de investigación lo dedico principalmente a Dios por ser el motor principal de mi vida, por guiarme en este camino tan importante, por todas las bendiciones que día a día derrama sobre mí.

A mis padres por todo el amor, la dedicación y la motivación que siempre me brindaron, por estar ahí en cada una de mis alegrías y tristezas, por acompañarme en este proceso que sin ustedes no habría valido la pena, gracias por las enseñanzas que me han dado a lo largo de mi vida y sobre todo por el esfuerzo que día a día realizaron para que hoy este a un paso de cumplir tan anhelado sueño.

Se lo dedico a mis hermanas que son el motor que me inspiran cada día a ser mejor, porque quiero ser un ejemplo de superación, perseverancia y sobre todo que el amor por lo que se hace es la base fundamental para cumplir cualquier meta propuesta.

Página de agradecimiento

Johanna Cáceres Vélez

Primero que nada quiero agradecer a Dios por todas las bendiciones recibidas y por darme la oportunidad de poder hacer realidad mis sueños, agradezco a mis padres por el amor, por creer en mí y por toda la motivación que me han entregado a lo largo de este proceso de desarrollo, gracias por estar siempre a mi lado y ser mi fortaleza, porque son ellos quienes me impulsan a crecer cada día.

A mi esposo Carlos Andrés Acosta, quien ha sido mi gran apoyo, esa persona incondicional que siempre ha estado a mi lado acompañándome en mis desvelos, en mis tristezas y en mis felicidades, en todo este camino hacia mi vida profesional, gracias a sus palabras de motivación, quienes fueron las que me dieron ese impulso para trabajar por este sueño que hoy se hace realidad y le doy gracias por estar siempre a mi lado tomando mi mano y entregándome su amor para cumplir esta meta.

Así mismo, quiero agradecer a mis compañeras de trabajo y amigas Daniela Giraldo, Yulieth Ocampo, Jessica Madelein Fernández y Alejandra Piedrahita quienes con su dedicación, tenacidad y constancia hicieron posible que culmináramos este trabajo con gran éxito y hacer realidad este sueño que con dedicación y con esfuerzo hoy culminamos.

A toda mi familia que desde sus corazones siempre me impulsaron a cumplir mis sueños, apoyándome y motivándome con su amor para que lograr culminar esta meta.

A mis profesores, por guiarme durante este camino largo, por dar de su tiempo, su paciencia y todo de su conocimiento para que hoy pueda culminar una etapa importante en mi vida.

A la profesora Yessica Milena Clavijo, quien ha sido un apoyo importante en toda mi formación desde que inicie esta aventura en mi vida profesional, siempre ha estado presente con su dedicación, con su interés, con ese don de colaboración y entrega a sus estudiantes, gracias le doy por sus sabios consejos y sus enseñanzas porque gracias a ellos hoy podemos entregar un gran trabajo y en general gracias por acompañarme en este sueño y por andar este camino a mi lado dejándome hermosos aprendizajes que me servirán para la vida misma.

Daniela Giraldo Rodríguez

Quiero iniciar dando gracias a Dios por tantas bendiciones que con su infinito amor manda a mi vida, por cada oportunidad brindada y cada persona que a lo largo de este camino he podido conocer.

Agradecer infinitamente a mi madre Cenidia Rodríguez quien ha sido mi mayor ejemplo de perseverancia, constancia y disciplina, a mi padre Rubén Darío Giraldo por sembrar en mí ese espíritu de lucha constante y esfuerzo para alcanzar nuestros sueños, a ellos dos porque han sido, son y serán siempre mi inspiración, mi fortaleza y mi apoyo incondicional en cada etapa de mi vida.

A mis amigas y grupo de trabajo Yulieth Ocampo, Johanna Cáceres y Alejandra Piedrahita porque desde el inicio me han acompañado en este gran proceso, porque hemos fallado y triunfado pero sobre todo hemos aprendido y sorteado miles de obstáculos para llegar hasta acá y hoy en día las bendiciones son grandes.

A mi familia en general porque han estado pendientes de mi proceso y me han llenado de consejos sabios para cada día ser mejor persona.

A cada uno de los docentes que a lo largo de este camino fueron formando en mí una profesional con ética y amor por su profesión, agradezco porque cada uno dio lo mejor de sí

para que cada enseñanza llegara a nosotros de la manera más precisa y clara y esto sea el reflejo de una carrera profesional exitosa.

Finalmente quiero dar infinitas gracias a la profesora Yessica Milena Clavijo quien ha sido desde el inicio una excelente tutora que desde su conocimiento como persona y profesional nos ha orientado de la mejor manera para que este proceso culmine con éxito, gracias por ayudarnos a moldear nuestras ideas y a que estemos un paso más cerca de la meta.

Yulieth Ocampo Arboleda

Quiero iniciar agradeciéndole a Dios por cada una de las bendiciones que derramo en mí durante todo este proceso de aprendizaje.

A mis padres por su apoyo incondicional en todo este proceso de aprendizaje, porque fueron el motor que día a día me impulsaron a salir adelante y por la motivación que me brindaron para culminar esta etapa tan importante en mi vida, por estar presentes en cada uno de mis triunfos y en mis decepciones, para ellos solo tengo mucho amor y gratitud.

A mi equipo de trabajo y amigas Daniela Giraldo, Johanna Cáceres Vélez y Alejandra Piedrahita por estar presentes en cada momento afrontando todas las dificultades que se nos presentaron a lo largo de la carrera universitaria, porque fueron un apoyo incondicional para la culminación de esta etapa tan importante de nuestra vida.

A mi pareja Mauricio Soto Ramírez por estar presente en cada paso de mi vida, por acompañarme en este proceso tan importante, por tener siempre una palabra de motivación y enseñanza que me ayudaron a seguir luchando por lo que hoy es una meta cumplida.

A los docentes del Programa de Administración en Salud Ocupacional por su constante acompañamiento a lo largo de este proceso, en donde me brindaron las mejores herramientas

para ser una gran profesional, con espíritu de servicio y sobre todo por el amor a esta carrera tan maravillosa, por cada una de las enseñanzas brindadas, por la disciplina y exigencia que hoy nos permite estar a un paso de culminar esta etapa.

Finalmente agradezco a la profesora Yessica Milena Clavijo por el acompañamiento, las enseñanzas y la motivación que siempre nos brindó, por ser una profesora y profesional ejemplar que nos orientó de la mejor manera para culminar esta etapa de nuestras vidas.

Tabla de contenido

Página dedicatoria	2
Página de agradecimiento	4
Tabla de contenido	8
Resumen	13
Introducción	15
Problema	17
Descripción del problema	17
Formulación o pregunta problema	20
Objetivos.....	21
Objetivo general	21
Objetivos específicos.....	21
Justificación.....	22
Marco de referencia.....	26
Metodología	35
Diseño de la investigación	35
Enfoque de la investigación.....	36
Población estudio	36
Muestra y muestreo.....	37
Técnicas de recolección de datos.....	37
Instrumento de recolección de datos	38
Resultados.....	41

Presupuesto.....	59
Conclusiones	60
Recomendaciones	61
Referencias.....	62
Anexos.....	68

Lista de tablas

Tabla 1. Profesión de la población.	41
Tabla 2. Género de la población.	42
Tabla 3. Edad de la población.	43
Tabla 4. Tipo de contrato de la población.	44
Tabla 5. Horarios de trabajo de los docentes.	45
Tabla 6. Cantidad de horas de trabajo semanal.	46
Tabla 7. Antigüedad de los docentes en la empresa.	47
Tabla 8. Me gusta mi trabajo.	48
Tabla 9. Presupuesto trabajo de grado.	59

Lista de gráficos

Gráfico 1. Profesión de la población.....	42
Gráfico 2. Género de la población.....	43
Gráfico 3. Edad de la población.	44
Gráfico 4. Tipo de contrato de la población.....	45
Gráfico 5. Horarios de trabajo de los docentes.....	46
Gráfico 6. Cantidad de horas de trabajo semanal.	47
Gráfico 7. Antigüedad de los docentes en la empresa.	48
Gráfico 8. Me gusta mi trabajo.	49
Gráfico 9. Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco.	49
Gráfico 10. Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan....	50
Gráfico 11. Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen.	50
Gráfico 12. La iluminación de mi lugar de trabajo está bien regulada.....	51
Gráfico 13. La ventilación de mi lugar de trabajo está bien regulada.....	51
Gráfico 14. La temperatura de mi lugar de trabajo está bien regulada.	52
Gráfico 15. El entorno físico en que trabajo es satisfactorio.	52
Gráfico 16. La supervisión que ejercen sobre mi es satisfactoria.	53
Gráfico 17. Mi salario me satisface.	53
Gráfico 18. Estoy a gusto con la atención y frecuencia con que me dirigen.	54
Gráfico 19. Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea.	54
Gráfico 20. Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores.	55

Gráfico 21. Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son adecuados y satisfactorios.	55
Gráfico 22. Estoy satisfecho del ritmo a que tengo que hacer mi tarea.	56
Gráfico 23. Siente que el trabajo en casa le genera carga laboral adicional.....	56
Gráfico 24. Siente que se han visto afectado sus espacios familiares y personales desde que está realizando trabajo en casa.	57

Resumen

El principal objetivo de este proyecto de investigación es identificar el impacto que han sufrido los horarios de trabajo de los docentes del Centro Regional Buga por la modalidad de trabajo en casa, la cual se vieron obligados a adoptar por la contingencia sanitaria que se presentó por el virus del COVID-19. Para tal fin en la investigación nos basamos primeramente en hacer una revisión teórica y conceptual del tema tratado, posterior a esto mediante la encuesta aplicada a la población objeto de estudio se analizará la información obtenida con el fin de determinar si ha habido impacto o no a partir de la implementación del trabajo en casa.

Para este caso se trabaja con una población de 9 docentes que corresponden al área de Administración en Salud Ocupacional, los resultados obtenidos arrojan que a raíz de la implementación de trabajo en casa si se generaron impactos que afectaron sus labores, pues en la mayoría de los casos se incrementaron las cargas de trabajo generando insatisfacción por la cantidad de trabajo que recibieron durante el tiempo que realizaron trabajo en casa, por otro lado también se pudo evidenciar que los docentes están satisfechos ya que esta situación les permitió realizar otras actividades, además contaron con el acompañamiento de su empleador y pudieron adecuar sus espacios de trabajo de forma apropiada para el desarrollo de sus actividades.

A partir de la aplicación de la encuesta y los resultados obtenidos se hicieron una serie de recomendaciones que les brinda a los docentes condiciones adecuadas para el desarrollo de su trabajo de acuerdo a como lo expone Alcayaga (2016), donde hace referencia a que:

“las empresas pueden proveer de capacitaciones, incentivos diarios, descanso correspondiente, pausas activas y reconocimiento del trabajo; pequeños aportes que ayudan – de alguna u otra forma- a disminuir la sobrecarga laboral (párr 6).

Es decir que es responsabilidad del empleador brindar facilidades para que el trabajador se sienta cómodo desarrollando sus labores desde casa sin que se vea afectado su

rendimiento y su integridad física y emocional, por lo cual es también muy importante que el empleador tenga en cuenta lo que establece la ley 2088 de 2021, la cual regula el trabajo en casa y dictan otras disposiciones que garantiza la prestación del servicio en cualquiera de las situaciones descritas en la norma bajo el marco de una relación laboral.

Introducción

El trabajo en casa como resultado de la contingencia sanitaria que se vivió a nivel mundial fue adoptado como una medida de respuesta momentánea que surgió para evitar mayor afectación a la economía y frenar de cierta manera el contagio desbordado que afectaba a miles de personas diariamente. Es por esto que se vio la necesidad de conocer como un grupo de trabajadores perteneciente al sector educativo vivieron el impacto de esta modalidad de trabajo, sin estar preparados y sin contar con las condiciones necesarias para realizar su tarea, de acuerdo a esto encontraremos en el presente documento los siguientes capítulos:

En el primer capítulo se desarrolló el planteamiento del problema que hace referencia a la idea principal de este trabajo y su impacto en diferentes ámbitos, teniendo en cuenta lo que se tenía como referente hasta el momento ya que esta situación se presentó de manera imprevista.

En el segundo capítulo se definió el objetivo general y los objetivos específicos acorde a lo que se quería buscar con este tema de investigación, apegados a una estructura coherente que nos permitió desarrollar este trabajo investigativo.

En el tercer capítulo esta la justificación que detalla las razones y la importancia de la realización de este trabajo, en el cuarto capítulo encontramos el marco de referencia donde planteamos unos teóricos que hacen referencia al trabajo en casa y también un marco conceptual donde resaltamos los conceptos principales sobre el tema a tratar, para tal fin se realizaron consultas en diferentes fuentes bibliográficas que permitieran conocer el estado de este nuevo tema en el país, así como su reglamentación en cuanto al trabajo en casa que nos diera una perspectiva frente a esta situación.

En el quinto capítulo tenemos la metodología que hace referencia a la aplicación de la encuesta, basada en el cuestionario de satisfacción laboral S21/26 a la población docente del Programa de Administración en Salud Ocupacional de la Corporación Universitaria Minuto de Dios del Centro Regional de Buga, para conocer desde sus puntos de vista cual fue el impacto que les generó esta nueva modalidad a la que se tuvieron que adaptar.

En el capítulo sexto tenemos los resultados donde encontramos el análisis de cada una de las respuestas, se obtuvieron resultados positivos como buena adecuación de puestos de trabajo en sus hogares, acompañamiento de su empleador y además de esto posibilidad de realizar otras actividades que les gusta y en cuanto a los resultados negativos hicieron referencia a la insatisfacción por la cantidad de trabajo exigido durante la realización de trabajo en casa y el incremento de la carga laboral que esta les representaba bajo esta modalidad.

En el séptimo capítulo encontramos el presupuesto necesario en la realización de este trabajo de investigación, donde se detalla los equipos y herramientas utilizados durante el desarrollo del mismo, en el octavo capítulo tenemos las conclusiones que dan respuesta a cada uno de los objetivos planteados en este trabajo.

Finalmente, en el noveno capítulo se encontrará las recomendaciones que a partir de los resultados fueron propuestas con el fin de contribuir con el mejoramiento de las condiciones de trabajo que se ofrecen a los docentes que laboran bajo esta modalidad, para esto se tuvo en cuenta la normatividad vigente que regula el trabajo en casa bajo ciertos parámetros y lineamientos que garantizan el desarrollo de esta actividad realizada en casa.

Problema

Descripción del problema

El trabajo en casa se ha venido implementando a raíz de la aparición del virus del COVID 19 a nivel mundial, ya que después de que se empezaran a reportar cientos de casos en diferentes zonas fue declarado como una pandemia como lo cita Service, (2020):

"La OMS estima que el COVID-19 puede ser caracterizado como una pandemia", declaró el director general de la OMS, Tedros Adhanom Ghebreyesus, tras subrayar que hay más de 118.000 casos de coronavirus en 114 países y que el número de muertes es de 4.291 (párr 2).

A causa de esto, los sectores económicos y en general la población mundial se vio obligada a tomar medidas acordes con la situación que se estaba presentado, incluyendo cambios en su estilo de vida, como también en el entorno laboral.

En Colombia la pandemia ha generado diferentes problemáticas y retos que se han ido modificando según las necesidades de la población, uno de estos es la modalidad de trabajo desde casa a la cual se debieron adaptar miles de empleados dependientes e independientes para poder sobrevivir y suplir todas sus necesidades básicas, sin embargo no fue el caso de todos pues hubieron diferentes sectores económicos que debido a sus actividades comerciales no pudieron continuar con sus labores desde casa, lo que ha generado un quebranto en la economía colombiana, uno de los sectores que ha referenciado mayor actividad de trabajo en casa es el sector educativo, pues ha sido difícil trasladar los métodos de enseñanza a espacios virtuales y todo lo que conlleva con ello, como por ejemplo el uso de nuevas herramientas tecnológicas, las conexiones a internet, limitación de espacios, nuevos métodos de enseñanza, adecuación de hábitos, entre otros factores que influyen directamente en el desarrollo de la enseñanza y aprendizaje.

El gran reto que han asumido los docentes se centra en adaptar su espacio familiar en una zona de trabajo sin que esto genere un conflicto entre los dos escenarios pues esta es la mejor alternativa ante la opción de regresar a las aulas y exponerse al riesgo de contagio del virus que aún sigue latente, riesgo que no solo enfrentarían ellos como docentes sino también la comunidad estudiantil.

Caso particular es el de los docentes del Programa de Administración en Salud Ocupacional de la Corporación Universitaria Minuto de Dios del Centro Regional de Buga, los cuales se vieron obligados a trasladar su lugar de trabajo y modificar su estructura de enseñanza a sus hogares, asumiendo con ello factores económicos como aumento en el consumo de energía, mayor cobertura y tarifas de conexión, más horas de trabajo, mayor carga laboral y demás, pues en las condiciones de trabajo no se habían contemplado medidas de cobertura para estos casos. Contrario como le sucede a los que realizan teletrabajo donde el empleador garantiza una serie de condiciones especiales para mantener la formalidad del trabajo realizado desde casa, tal y como lo menciona Marmor (2020) en su artículo “los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones” (párr 1).

Es por esto por lo que se presentó la necesidad de implementar una normativa que reglamentara el trabajo en casa y que ofreciera condiciones igualitarias para aquellas personas que tuvieron que implementar esta modalidad de trabajo el senado y la cámara de representantes han venido trabajando para regular el trabajo en casa y por lo cual:

“El senador ponente, Carlos Fernando Mota, resaltó la aprobación en las comisiones séptimas de ambas corporaciones y aseguró que este es un proyecto que otorgará derecho a la desconexión laboral, un auxilio de

conectividad y dará garantías que responden a la nueva realidad de trabajadores” (Pais, 2020, párr 3).

Con esto el gobierno busca regular esta modalidad de trabajo que día a día asumen los docentes mejorando las relaciones laborales y las condiciones de esta pues se asume que esta es una nueva rutina que aún puede durar mucho porque las condiciones así lo requieren.

Además es preocupante ver como a esto se le suma otro factor alarmante y es que bajo esta modalidad se han incrementado las horas de trabajo así lo dejo ver una encuesta de Conciliación de Vida Laboral y Personal, que presentaron la Asociación Nacional de Industriales (Andi) y el Ministerio del Trabajo, en la cual se mostró que una gran cantidad de encuestados aseguran que su jornada laboral ha incrementado considerablemente, “el 57 por ciento de los encuestados aseguraron que sus jornadas laborales se habían incrementado, y trabajaban más de las 8 horas diarias” (Arbelaez, 2020, párr 1). Lo que significa un reto grande para las empresas colombianas y el gobierno que deben velar por que se cumplan las condiciones de trabajo con las que normalmente se venía trabajando.

Como consecuencia de esta problemática también se ha visto afectada la parte física de los docentes pues debido a los horarios extendidos de su trabajo están presentando lesiones musculo esqueléticas, como también se ha afectado su parte emocional a causa del estrés, agotamiento y depresión que se genera por la situación actual de la pandemia, además de esto su entorno familiar en donde ya no tienen el mismo tiempo para compartir con su familia así estén laborando desde casa.

Así mismo uno de los factores donde se vio mayor afectación en la población docente fue en la carga laboral que a raíz de la implementación de esta modalidad de trabajo empezaron a experimentar mayor carga de trabajo así lo afirma Gillen et al (2021):

“La mayoría de los docentes afirma experimentar sobrecarga, con horarios laborales no establecidos, que se extienden por una gran cantidad de horas diarias, resolución de dudas de los alumnos o padres fuera de su jornada laboral, sumado a las responsabilidades del hogar que también deben realizar” (párr 18).

De acuerdo a esto es notorio que los docentes han tenido un incremento en sus responsabilidades laborales derivadas de la contingencia por el virus del COVID 19, pues el trabajar de forma virtual implica dedicar tiempo extralaborales debido a las necesidades de atención que sus estudiantes requerían ya que no contaban con un espacio físico que hiciera la comunicación más fluida y entendible.

Formulación o pregunta problema

Pregunta problema

¿Cuál fue el Impacto de los horarios de Trabajo en Casa en los docentes del Programa de Administración en Salud Ocupacional de la Corporación Universitaria Minuto de Dios del Centro Regional Buga, en el primer periodo del 2020?

Objetivos

Objetivo general

Identificar el Impacto de los horarios de trabajo en casa de los docentes del Programa de Administración en Salud Ocupacional de la Corporación Universitaria Minuto de Dios del Centro Regional Buga, en el primer periodo del 2020.

Objetivos específicos.

- Aplicar la encuesta a los docentes del Programa de Administración en Salud Ocupacional del Centro Regional Buga.
- Analizar la información que se obtuvo en la encuesta realizada a los docentes del Programa de Administración en Salud Ocupacional.
- Recomendar estrategias frente al impacto de los horarios de los docentes durante el trabajo en casa, en el primer periodo del 2020.

Justificación.

Ante la situación que se está presentando actualmente en todo el mundo por el virus del COVID-19 que ha propiciado cambios drásticos en la humanidad como la forma de adaptarse a los métodos de autocuidado, las alternativas para seguir trabajando, las maneras de saludar, de convivir con otras personas incluyendo la familia, los límites para salir de casa y acceder a otros lugares y en general una lucha constante por sobrevivir a esta pandemia y acoplarse a las necesidades del contexto que se presentó.

Resulta importante reconocer que hubieron muchos cambios en el ritmo y estilo de vida y que por supuesto con esto también llegó la necesidad de implementar nuevas formas de cumplir con los compromisos laborales para subsistir y poder continuar con nuestras vidas cotidianas; una de estas es la modalidad de realizar el trabajo desde casa por medios netamente virtuales-tecnológicos ya que es una de las alternativas que actualmente resulto ser muy útil para que se pueda responder a esa necesidad laboral que demanda el país sin tener que salir a exponerse al peligro que aún sigue latente.

Todos los sectores económicos se vieron directamente afectados por esta problemática mundial, pero nos enfocaremos en el sector educativo, más puntualmente en los docentes del Programa de Administración en Salud Ocupacional de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, para dar a conocer como ha impactado en ellos la implementación de esta nueva modalidad de trabajo, teniendo en cuenta que su modalidad normalmente es distancia tradicional con un soporte virtual conforme a los servicios ofertados por la universidad. A raíz de esta problemática surge la necesidad de saber cómo de cierta manera esto ha afectado o beneficiado los ritmos de vida que normalmente llevaban antes de generarse la pandemia y optar por distintos modelos de enseñanza, además que consecuencias pueden presentarse al realizar sus labores en un ambiente laboral que no va ser el adecuado debido a muchos factores desfavorables que se pueden ir presentando en el transcurso de su jornada laboral,

pues aunque estén en sus propias casas estos no son espacios adecuados para llevar a cabo responsabilidades laborales lo que significa un reto más grande al que se enfrentan día a día.

Con esta investigación se pretende conocer cómo han impactado estos cambios que se han generado en los trabajos de los docentes, especialmente en sus horarios laborales y que de tal manera se pueda evidenciar esa falta latente por modificar y mejorar estos nuevos modelos de trabajo que durante la pandemia resultaron ser la única opción para la comunidad trabajadora y así no ser afectados en una totalidad por el virus del COVID-19. Pues esta forma de trabajo implica que empleen más tiempo del que normalmente desempeñaban en su jornada laboral de manera presencial para poder cumplir con cada una de las actividades asignadas en su trabajo y es que esto es algo que han venido manifestando docentes de cada uno de los niveles educativos lo que deja ver un panorama preocupante y al cual se hace necesario que intervengan para que mejoren sus condiciones, dice Infobae (2021):

“Dominar la enseñanza a distancia impuesta por la pandemia de COVID-19 fue un desafío para muchos maestros pues experimentaron niveles de estrés medio a alto, según revela un reciente informe. Más del 50% de ellos ha pasado más de cuatro horas diarias en la enseñanza a distancia, y los maestros de escuelas secundarias experimentaban mucho más estrés y trabajaban más horas al día que los maestros de educación especial” (párr 2).

Estudios como estos revelan la realidad a la que se enfrenta este gremio día a día a la cual se han tenido que amoldar casi de manera forzosa pues aún no se ha controlado el peligro que representa la pandemia como para garantizar un retorno a clases presenciales sin que se genere el riesgo de contagio. Con esto también se pueden identificar los métodos de control que ayuden a garantizar las condiciones necesarias para un buen desempeño y mantener un ambiente laboral aceptable aun desde casa sin que esto altere el trascurso de su vida normal y además no afecte su salud física y mental.

Se han realizado varios estudios sobre aquellas personas que realizan los trabajos en casa y los riesgos o consecuencias que se pueden generar a causa de estos y se evidencia que los docentes son unos de los más afectados pues pueden sufrir cargas mentales, estrés y depresión, esto debido al aumento en las cargas de trabajo, también se empiezan a presentar dificultades familiares a causa de factores internos y externos como la presencia de niños, visitas inesperadas, vendedores ambulantes o en general la interferencia con actividades de otras personas que también conviven en el mismo lugar y que también debieron modificar su estilo de vida a causa de la pandemia, además que los lugares que han escogido como puesto de trabajo no se acomodan a las condiciones ergonómicas de cada docente.

Adicional a esto se suman también factores económicos que pueden convertirse en una problemática dentro de esta modalidad y nueva forma de vida, como por ejemplo sobrecostos en servicios que deben incorporar en el desarrollo de su trabajo (internet, energía y demás). Según revelo una encuesta realizada por la Asociación Colombiana de Universidades los docentes universitarios se sienten más cansados y con más ocupaciones, por lo que, Portafolio (2020) afirma que “los maestros respondieron a varios aspectos relacionados con el ejercicio de su labor en medio de la pandemia, pasando por factores económicos, emocionales, de salud y profesionales” (párr 1).

A partir de esta encuesta el dato que más resalto fue el de la carga laboral que manifiestan sentir los docentes universitarios desde que se implementó la modalidad de trabajo desde casa, lo que nos hace pensar que se han visto muy comprometidos sus horarios laborales y que han tenido que aumentar más horas de las que antes utilizaban para desarrollar sus labores, lo que también les está generando una nueva problemática pues esto a grandes rasgos nos indica que puede invadir espacios que antes dedicaban a su hogar, a su familia, a actividades personales y demás. Factores como estos resaltan la importancia de buscar alternativas y estrategias que mejoren las condiciones bajo las cuales se da esta modalidad de

trabajo y que garanticen igualdades para todos los trabajadores sea cual sea la forma a través de la cual estén realizando sus labores.

Marco de referencia.

Desde diferentes puntos de vista se ha buscado comprender mejor cómo funciona el modelo de trabajo en casa y como ha impactado en los horarios de aquellos trabajadores que se vieron obligados a adoptar esta opción de trabajo, para partir desde un punto de referencia primeramente será importante definir algunos términos que son claves para este tema de estudio. Entre estos conceptos tenemos diferentes puntos de vista que han definido algunos autores de conceptos como: Trabajo, trabajo en casa, horarios de trabajo, carga laboral, teletrabajo, y algunas de las desventajas que se han identificado a lo largo de esta revisión por la modalidad de trabajo en casa que se viene desempeñando.

Marco Teórico

Para iniciar desde un punto de referencia que nos encamine a conocer más de cerca la problemática objeto de estudio en esta investigación empezaremos hablando del trabajo como aquella utilización de unas variables como es la parte intelectual y el esfuerzo físico o corporal que tiene como finalidad el de ganar un sustento y por su parte debe ser ejecutada mediante un contrato de trabajo, en este orden (Blanch, 1996, como se citó en Vilela, 1998, párr 43) “define el trabajo como “la inversión consciente e intencional de una determinada cantidad de esfuerzo, para la producción de bienes, la elaboración de productos, o la realización de servicios con los que satisfacer algún tipo de necesidades humanas”.

Por su parte, Marx (1973) dice “El trabajo es, en primer término, un proceso entre la naturaleza y el hombre, proceso en que éste realiza, regula y controla mediante su propia acción su intercambio de materias con la naturaleza” (p. 126). Este autor también consideraba que el trabajo era una manera en la cual el hombre se diferencia de los animales, pues al momento de que este empieza a producir sus medios de vida y a producir su propia vida material se distingue inmediatamente de ellos, otro concepto del trabajo según Jardim (2008):

El trabajo es la expresión del logro humano, es la expresión pura y espontánea del vínculo entre las personas y el entorno, así también entre las personas y la sociedad; como se deduce, el trabajo tiene una naturaleza biunívoca, inicia procesos a la vez los refuerza, el trabajo en la evolución filogenética del hombre representa el salto cuanti-cualitativo hacia la hominización y, por consiguiente, la construcción social de la humanidad (párr 7)

A partir de estas definiciones podemos decir que todos coinciden en que el trabajo es ese esfuerzo que realiza el hombre con el fin de cambiar condiciones de vida a su favor y que este ha estado inmerso en la vida del ser humano desde los inicios, pues a través de él se fue forjando avances que lo han llevado a superar su propia imaginación y le han garantizado condiciones de vida que satisfacen sus necesidades y expectativas, más allá del esfuerzo que demanda el trabajo también representa ese valor de satisfacción para quien lo realiza al sentirse útil y capaz de aportar a la sociedad. De tal manera el trabajo hace parte fundamental de la vida de las personas y por esto se ha convertido en un derecho, nuestra legislación colombiana del Código Sustantivo del Trabajo (1951), lo define como “toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo” (párr 6).

Por consiguiente se hace necesario abordar también una nueva modalidad de trabajo que ha surgido a raíz de la contingencia vivida mundialmente, misma que ha llevado a miles de personas a adoptar una nueva forma de laborar, esta modalidad hace referencia al trabajo en casa que se ha venido denominando de diferentes maneras, una de estas es la que menciona Delgado, 2020:

“trabajar en casa no es lo mismo que el teletrabajo a menos que una resolución individual le de esa condición al trabajador, es la única diferencia, porque en el

momento actual la mayoría de los colombianos estamos trabajando desde casa continuamente no esporádicamente y hasta con mayor carga laboral, convirtiéndose ese momento de crisis de corto plazo a un largo plazo” (párr 22)

Por su parte Diana Jiménez, jefe del Área de Derecho Laboral y docente de la Universidad Libre afirma que se hace necesario que se establezca una norma que regule y establezca las condiciones necesarias para realizar trabajo en casa, pues a falta de esto “No está claro quién asume los gastos: ¿el empleador o el trabajador? Y mucho menos, ¿cómo van a ser los horarios?” que menciono en el artículo Semana (2020). Además también señala que con la invasión a lo privado que implican estas formas de trabajo, la actividad laboral de muchas personas se ha incrementado cuatro horas adicionales, afectando, en su mayoría, al género femenino.

Por lo anterior se hace notable la falta de apropiación del término en Colombia, es decir ya que esta es una modalidad de trabajo que actualmente utilizan miles de trabajadores debería estar mejor estipulada bajo parámetros que favorezcan el cumplimiento de esta y que además garantice condiciones adecuadas a los trabajadores bajo términos legales, por ejemplo el caso del teletrabajo que se viene implementando desde hace varios años atrás y que aunque se pueda confundir con la misma modalidad del trabajo en casa es totalmente diferente, ya que esta si ofrece condiciones a los trabajadores para realizar sus labores desde casa con las herramientas y adecuaciones que normalmente ofrece el empleador en el puesto de trabajo, además de estar regulada en la legislación colombiana.

Esta modalidad es utilizada favoreciendo y aprovechando el uso de herramientas tecnológicas que permiten al trabajador laborar desde lugares diferentes a una oficina tal y como lo señala Mejía (2007) “el teletrabajo es una forma de organización del trabajo, que implica la prestación del servicio en un lugar distinto a la empresa y utiliza como herramienta fundamental las tecnologías de la información”.

De acuerdo a lo anterior se hace necesario también conocer cómo surgen los horarios de trabajo que se establecen con el fin de poner límites dentro de los cuales las personas desempeñaran su labor cada día, es por esto que a raíz del nacimiento de la organización internacional de trabajo, se veía como una prioridad la aplicación de las jornadas laborales esto con el fin de mejorar las condiciones de los trabajadores, para Bernal et al (2019):

“la reglamentación de las horas de trabajo y la fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, para agregarse más adelante una expresa referencia a la necesidad de adoptar la jornada de ocho horas a la semana de 48 horas (p. 19)

De tal manera los horarios de trabajo se implementaron debido a la necesidad de cuidar el bienestar de los trabajadores y minimizar la explotación laboral sobre el incremento de las jornadas laborales, por eso la Organización Internacional del Trabajo (2017), en su artículo indico que “la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana” (párr 6), sin embargo existen algunos trabajadores que laboran medio tiempo de acuerdo a su tipo de contratación, aun así el empleador deberá garantizar las mismas condiciones de trabajo que le brinda a los trabajadores que laboran tiempo completo, es decir el hecho de que en el contrato este estipulado trabajar por menos tiempo, representa una disminución en las responsabilidades frente a los otros.

Según Páucar (2014) “establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos, para aquellos sectores y trabajos que por sus peculiaridades así lo requieran” (p. 10).

Por lo tanto, existen diferentes tipos de modalidades de horarios que se establecen dependiendo del tiempo empleado, así lo determina la Secretaria del Senado (2017):

“El trabajo diurno es aquel que se realiza en un periodo comprendido entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiún horas (9:00 p.m.), el trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las veintiún horas (9:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.)” (párr 1)

Por lo anterior podemos observar la importancia de los horarios de trabajo que fueron establecidos para que los trabajadores conocieran los límites bajo los cuales debían desarrollar sus actividades y así no excederse largas jornadas con su trabajo.

Hablar de trabajo en casa supondría como primera medida una alternativa cómoda y conveniente para aquellos trabajadores que por diversos motivos les resulte más fácil realizar sus labores desde el hogar, pero más allá de eso resulta necesario saber qué factores empiezan a surgir a raíz de esta modalidad y a generar desventajas frente al modelo tradicional de realizar los trabajos en lugares acondicionados para estos.

Es por esto que “Las personas que trabajan a distancia pueden tener problemas para desconectarse del trabajo y de la tecnología que lo permite, lo que contribuye a las consecuencias perjudiciales de la disminución del tiempo cara a cara y las interacciones personales” (Renstrom, 2020, párr 9).

Según Renstrom el uso de las tecnologías para llevar a cabo actividades laborales están generando un abismo social, pues se ha reemplazado las interacciones personales por pantallas que nos sacan de la necesidad momentánea de interactuar con los demás y que a su vez se puede llegar a convertir en un reemplazo definitivo para todo aquello que antes requería de la presencialidad de las personas.

Así mismo la doctora Mariana Bargsted, directora del Magister de Habilidades Directivas de la escuela de Psicología de la Universidad Adolfo Ibáñez, dice que para realizar trabajo desde casa se debe contar con lugares físicos adecuados para llevar a cabo esta labor, de lo

contrario los horarios de trabajo podrían sufrir cambios drásticos en cuanto a su número de horas, y es que en cierta medida este ha sido uno de los puntos que más afectación presenta pues combinar las responsabilidades del hogar y de la familia con lo laboral ha significado un mayor reto y ha generado que los trabajadores sienta mayor carga que la que presentaban antes, por lo tanto la doctora Bargsted señalo “Estamos exigidos a realizar lo mismo que antes, pero con un tiempo y recursos diferentes, así es difícil cumplir”. (capitalhumano, 2020, párr. 7).

Además el trabajo en casa también puede generar afectaciones psicológicas como sensaciones de aislamiento, ansiedad y estrés por cumplir con sus obligaciones, para esto es importante aprender a definir los tiempos para el trabajo y los espacios personales, a esto se le suma como se mencionaba anteriormente la importancia de establecer relaciones cara a cara con nuestro equipo de trabajo pues “cuando nos comunicamos con la gente, cara a cara, esto puede ayudar a hacernos más resistentes a los efectos del estrés a largo plazo” (García-Bullé, 2020, párr 7) señala la Dra. María Cohut, en un artículo para Medical News Today.

Es decir que aunque trabajar desde casa represente hasta cierto punto comodidad para las personas porque reduce tiempos de transporte y exposición a factores de riesgo externos, también implica que se presenten desventajas que se pueden ir notando con el paso del tiempo, el hecho de trabajar más horas para no sentir ese sentimiento de culpa de no rendir en sus actividades está generando afectaciones psicológicas y familiares que se deben empezar a intervenir tempranamente y así mismo con todas aquellas situaciones desfavorables que se presentan.

Marco conceptual

Trabajo

El trabajo según Tania Z (2018) dice que “La voz trabajo proviene del latín trabs, trabis = traba, dificultad, impedimento. El trabajo, que desde el ángulo puramente fisiológico es una actividad, un quehacer, un desgaste de energías, puede ser estudiado desde distintos puntos de vista” (p. 4). Desde ahí el concepto de trabajo se ha ido formando a través de la historia bajo distintas definiciones que se le han asignado pero que siempre han apuntado a referir toda actividad humana que se realice con el propósito de alcanzar un objetivo.

Es por esto que “desde una postura sociológica, el trabajo se distingue como una actividad propia del ser humano, la que, a su vez, hace una distinción entre quién lo debe realizar y la forma en la cual lo debe hacer” (Arendt, 2005, como se cito en, Caraballo, 2017, p. 121)

Trabajo en casa

Para hablar de trabajo en casa, término que ha venido tomando fuerza desde el inicio de la pandemia por el COVID-19 empezaremos por la definición que se le dio recientemente en términos normativos bajo la circular 041 de 2020 del Ministerio de Trabajo (2020) el cual señala que “El trabajo en casa no puede equipararse al teletrabajo, en efecto el trabajo en casa no contiene los elementos, requisitos y formalidades establecidas en la ley 1221 de 2008 y sus normas reglamentarias” (párr 6) de tal manera el trabajo en casa es solo aquel que se realiza de manera ocasional bajo los términos establecidos en el contrato de trabajo y es que se hace necesario conocer en qué condiciones se da esta modalidad que puede llegar a confundirse con el teletrabajo que si está reglamentado por una resolución.

En el espectador, Perdomo (2020) menciona en su artículo que “Según el Ministerio del Trabajo, sería una “modalidad ocasional de trabajo”, en la que en cualquier sector de la

economía el empleador autoriza el trabajo en casa, dada la situación ocasional, temporal y excepcional” (párr 5).

Horarios de trabajo

Los horarios de trabajo se conocen normalmente como aquel tiempo durante el cual una persona desempeña sus actividades laborales en una organización tal como lo indica Lazaro , 2014):

“Entendemos el horario de trabajo como la distribución de los períodos de trabajo y descanso de la jornada laboral, con indicación de las horas de principio y fin del trabajo. En otras palabras, es aquella fijación de las horas de entrada y salida del centro de trabajo, que previamente es establecido por el empresario para su cumplimiento por parte del trabajador, es decir, es el aspecto distributivo de la jornada diaria” (p. 9).

Carga laboral

La carga laboral se refiere a una postura o cantidad de trabajo que debe realizar un trabajador en un determinado tiempo y que puede generar consecuencias físicas, psicológicas y emocionales, como lo señala Rivera (2017) “la carga de trabajo incluye esfuerzo físico y mental a los que un sujeto se ve sometido en un determinado periodo de tiempo; está relacionada directamente con el rendimiento, se considera un factor de riesgo en el ámbito laboral” (p. 5). De acuerdo con esto el bienestar del trabajador está directamente relacionado con la cantidad de trabajo que le es asignado por lo tanto es conveniente que las cargas sean equilibradas para no afectar su rendimiento.

Por su parte Alcayaga (2016) asegura que:

“La carga de trabajo se define como el grupo de requerimientos psicofísicos a los que se somete un trabajador en su jornada laboral. Antiguamente, solo se

medía el esfuerzo físico y ahora también se evalúa el esfuerzo mental, que genera fatiga” (párr 3).

Teletrabajo

Es una de las modalidades de trabajo que permite realizar sus actividades laborales de forma independiente en espacios que el trabajador destine para ello y también esta modalidad está amparada bajo los parámetros legales de la normatividad así como lo define el Ministerio de Trabajo (2012):

“el teletrabajo es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC - para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.” (Párr 7).

Una característica importante de esta modalidad de trabajo es que permite al trabajador realizar de forma cómoda y autónoma sus labores (Oviedo & Vásquez, 2014) “El teletrabajo es una modalidad laboral que actualmente se utiliza más en las organizaciones, debido a que contribuye, en una buena parte, a satisfacer las necesidades de los trabajadores” (p. 41).

Metodología

La metodología es la manera de llevar a cabo un proceso de investigación mediante la recolección de datos que permiten interpretar y dar un diagnóstico sobre el tema que está siendo objeto de estudio.

Francisco Balbastre Benavent (2013), dice que la metodología:

“hace referencia a todas las decisiones que el investigador toma para alcanzar sus objetivos, las cuales se enfocan en aspectos tales como el diseño de la investigación, la estrategia a utilizar, la muestra a estudiar, los métodos empleados para recoger los datos, las técnicas seleccionadas para el análisis de los resultados y los criterios para incrementar la calidad del trabajo, entre otras (p. 1).

Dado que el objetivo del estudio será Identificar el Impacto de los horarios de trabajo en casa de los docentes del Programa de Administración en Salud Ocupacional de la Corporación Universitaria Minuto de Dios del Centro Regional de Buga en el primer periodo del 2020, se optó por la realización de un diseño no experimental el cual se aplicará de forma cuantitativa, ya que la información acerca del tema es reciente y muy limitada es complejo poder identificar esta problemática sobre el impacto en los horarios de trabajo en casa de los docentes, lo que convierte esta búsqueda en un reto desafiante.

Diseño de la investigación

Para Sampieri et al. (2006) “En la investigación no experimental estamos más cerca de las variables formuladas hipotéticamente como "reales" y, en consecuencia, tenemos mayor validez externa (posibilidad de generalizar los resultados a otros individuos y situaciones comunes) (p. 163), esto se hace con el fin de conocer variables que pueden ser aplicadas en otras situaciones similares a las del objeto de estudio principal.

Este trabajo estará basado en el planteamiento metodológico del enfoque cuantitativo, ya que se acopla perfectamente a el tema de investigación que se determinó en este proyecto, cuenta con las características necesarias para que se lleve a cabo una buena investigación y se cumpla con la meta esperada.

Enfoque de la investigación

El enfoque cuantitativo está definido como etapas que no se pueden interrumpir o saltar, y que deben llevar un lineamiento de acuerdo con cada fase, según Sampieri (2014):

“Parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se traza un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones.” (p. 4).

Del enfoque aplicaremos la técnica de encuesta para identificar el Impacto de los horarios de trabajo en casa de los docentes del Programa de Administración en Salud Ocupacional de la Corporación Universitaria Minuto de Dios del Centro Regional de Buga, para realizar la encuesta tomaremos toda la población docente, con el fin de recolectar los datos que nos permitirá acercarnos a los resultados de nuestra investigación.

Población estudio

Nuestra población objeto de estudio está conformada por 9 docentes del Programa de Administración en Salud Ocupacional y que se encontraban laborando en dicho momento en la modalidad de trabajo en casa a raíz de la pandemia por el virus del COVID 19, situación que ha desencadenado para ellos condiciones aparentemente desfavorables en su entorno laboral.

Muestra y muestreo

Afirma, Vivanco (2005) que “una muestra es más precisa en la estimación de los valores poblacionales que un censo” (p. 19), ya que los muestreos permiten con exactitud conocer el número exacto de las respuestas que se van a obtener y de esta manera podremos trabajar de forma más organizada y precisa.

Se determinó que para este trabajo utilizaremos el muestreo sistemático, ya que nos permite de forma exacta obtener los resultados de los cuales comprobaremos si hay algún impacto en los horarios de los docentes, de esta forma podremos clasificar las respuestas obtenidas dándonos un panorama más claro sobre cuál ha sido el mayor impacto durante la implementación de esta modalidad de trabajo en casa.

El procedimiento mediante el cual se aplicará la encuesta a los docentes estará basado en la divulgación y participación voluntaria de la población en este estudio, posterior a esto se procederá a definir la fecha para dar solución a la encuesta, se acordará la fecha y se compartirá por los canales establecidos que se acomoden mejor a cada uno de ellos.

Técnicas de recolección de datos

Cano (2021) afirma que “Las técnicas de recolección de datos son mecanismos e instrumentos que se utilizan para reunir y medir información de forma organizada y con un objetivo específico” (párr 1), lo que quiere decir que existen varias formas de obtener información necesaria para una tarea en específico que permita desarrollar un proyecto eficaz con un resultado esperado, considerando que existen diversos tipos de técnicas y que podemos aplicar la que más se adapte a nuestras necesidades y también de cierto modo facilitar el trabajo según el tipo de investigación que se esté desarrollando y llegar al punto esperado.

Sabino (1992) dice que “Un instrumento de recolección de datos es en principio cualquier recurso de que pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y

extraer de ellos información (p. 88). En consecuencia a esto para ejecutar el desarrollo de la investigación es necesario que se cuente con la información suficiente que nos permita acercarnos cada vez más a lo que se quiere lograr en el rol investigativo, para tal fin es prescindible utilizar los instrumentos que nos permitan contar con todas las variables necesarias que complementen todo el proceso en donde se pueda dar un diagnóstico y así poder definir el impacto que les genera a los docentes los extensos horarios de trabajo a raíz de la modalidad de trabajo en casa.

Instrumento de recolección de datos

Para tal motivo el instrumento que se aplicara en este trabajo de investigación es el cuestionario de satisfacción laboral S21/26, que fue elaborado por el profesor Josep L. Meliá en la Universidad de València (1998), esta encuesta está basada bajo la modalidad de preguntas dicotómicas que consta de una serie de preguntas que evalúan el estado físico y mental que determinaran las condiciones en la que se encuentra cada una de las personas encuestadas y así se podrá evaluar todos los componentes y llegar a una determinación.

La encuesta de preguntas dicotómica es un instrumento que nos permite medir los datos obtenidos donde podremos evaluar aquellas experiencias y obtener opiniones más claras, de esta forma hacer una valoración acerca del tema que está siendo objeto de estudio en nuestro trabajo de investigación, las preguntas dicotómicas de acuerdo Fernández Núñez (2007):

Pueden ser dicotómicas (dos alternativas de respuesta) o incluir varias alternativas de respuesta. Su elaboración requiere cierto tiempo, ya que hay que pensar cada pregunta y las posibles respuestas, pero posteriormente su análisis es relativamente rápido. Este tipo de preguntas requieren de un menor esfuerzo por parte de los encuestados, ya que éstos no tienen que escribir o verbalizar

pensamientos, sino simplemente seleccionar la alternativa que describa mejor su respuesta (párr 11)

De esta manera podremos conocer la postura de los docentes del Programa de Administración en Salud Ocupacional frente a las condiciones dadas durante el desarrollo de trabajo en casa.

Para conocer el impacto en los horarios que genera el trabajo en casa en los docentes aplicaremos una encuesta de preguntas dicotómicas, este cuestionario estará dividido en dos secciones, la primera consta de preguntas de carácter sociodemográfico donde vamos a conocer características de la población y en la segunda sección se presentaran quince preguntas estipuladas en el cuestionario de satisfacción laboral S21/26, con esta encuesta se busca distinguir experiencias u opiniones como también cualidades de las personas encuestadas, este cuestionario solo tiene dos posibles respuestas como es:

- Si
- No

Del cuestionario de satisfacción laboral S21/26, se tomaron 24 preguntas que permitirá acercarnos y obtener respuestas que nos llevaran a cumplir con el objetivo de este trabajo de investigación, así mismo fueron descartadas 15 preguntas que no nos aportaban la suficiente información que nos permitiera identificar el impacto de los horarios de trabajo en casa de los docentes del Programa de Administración en Salud Ocupacional. También fueron incluidas 2 preguntas que se consideraron importantes y que complementaran la información que se quiere obtener de dicha encuesta, estas preguntas fueron formuladas bajo los parámetros establecidos por el cuestionario de satisfacción laboral S21/26.

Para el procesamiento de los datos obtenidos se implementará la estadística descriptiva que

“se define como un método cuyo objetivo es describir numéricamente, en forma resumida, información de conjuntos numerosos de datos. Otro aspecto muy importante a tener en cuenta es que de los datos estadísticos no se pueden sacar conclusiones concretas y precisas” (Lücken, 2018, párr 4).

Hay que tener en cuenta que una vez obtenidos los datos podremos ver el panorama frente a la situación que vivió cada docente y desde su perspectiva conocer la experiencia que presentaron en los últimos meses por la implementación del trabajo desde casa que se originó a raíz de la pandemia por el virus del COVID-19. Para ejecutar esta encuesta y tabular los datos generados a partir de la misma que será realizada a los docentes de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, se usará un formulario de Google que es de fácil diligenciamiento y eficiente para aplicar las preguntas acordes al tema de investigación, el cual se podrá enviar y ser recibido de forma inmediata para la comodidad de las personas encuestadas.

Con esta metodología pretendemos llevar a cabo de forma eficiente, estructurada y organizada el proceso de investigación, a partir de esto los resultados obtenidos encaminarlos de tal forma que nos lleven a identificar condiciones que apunten a nuestro objetivo principal dándonos las respuestas necesarias para poder describir el impacto que genera este nuevo modelo de trabajo implementado a partir de la problemática mundial que se vive hoy en día por causa del coronavirus y que surgió como necesidad para poder seguir con el ritmo de vida laboral de muchos trabajadores y así dar respuesta a las responsabilidades que diariamente deben cumplir por parte de sus trabajos.

Resultados

Se aplicó un instrumento de medición a los docentes del Programa de Administración en Salud Ocupacional del Centro Regional Buga, está basada en el cuestionario de satisfacción laboral S21/26 y consta de 24 preguntas que nos permitió conocer el impacto que les generó a los docentes el trabajo en casa en el primer periodo de 2020, la primera sección comienza con 8 preguntas que están basadas en medir las características básicas sociodemográficas las cuales nos permitieron conocer la población encuestada y en la segunda sección nos permitió conocer las condiciones laborales bajo las cuales estaban trabajando los docentes, en esta se destacan preguntas relacionadas con el entorno físico, la carga laboral, los horarios de trabajo y la satisfacción sobre el apoyo que les brindaba su empleador, los resultados obtenidos son los siguientes:

Tabla 1

Profesión de la población.

	Cantidad
Contadora Pública	1
Administrador en salud ocupacional	2
Fisioterapeuta	2
Profesional en Salud Ocupacional	4
Total	9

Tabla 1. Se identificó en la población objeto de estudio las profesiones de cada docente en el programa.

Gráfico 1

Profesión de la población.

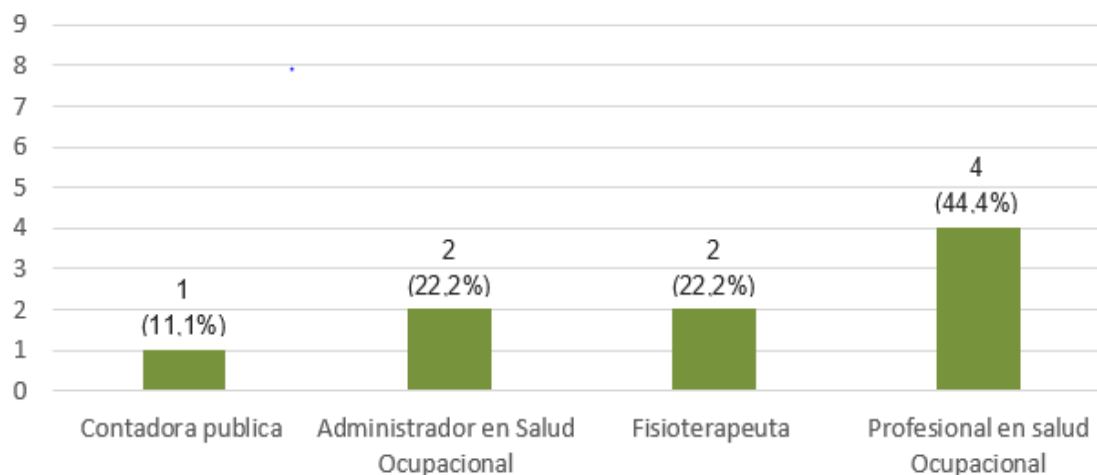


Gráfico 1. Se observa que la mayoría de la población indico que son profesionales en Administración en Salud Ocupacional y se desempeñan como docentes.

Tabla 2

Género de la población.

Sexo	Cantidad
Masculino	5
Femenino	4
Total	9

Tabla 2. Se describe que entre la población docente hay 5 personas de género masculino y 4 de género femenino.

Gráfico 2

Género de la población.

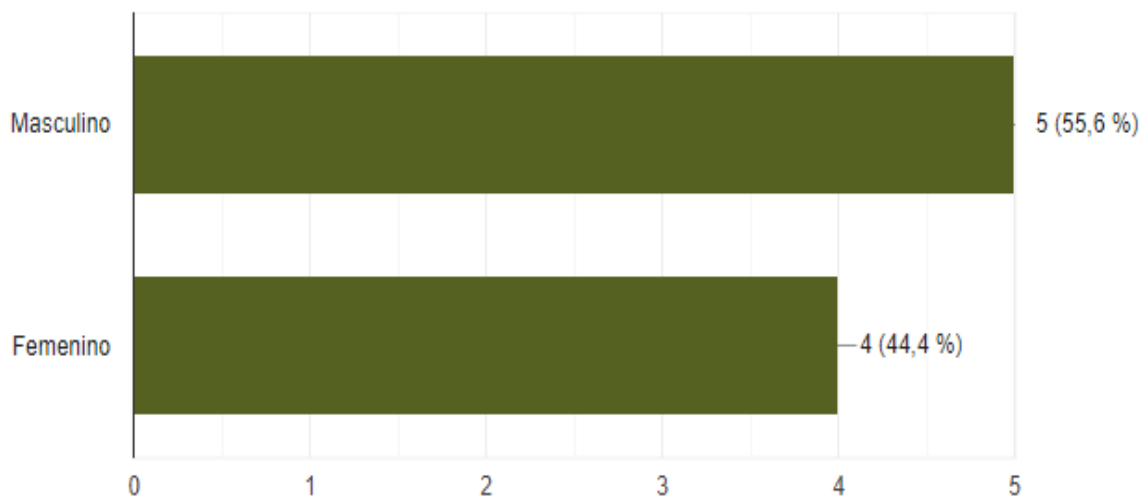


Gráfico 2. Se identifica que de la población docente el 55.6% es masculino y el 44.4% es femenino.

Tabla 3

Edad de la población.

Edad	Cantidad
30 a 40 años	5
41 a 50 años	3
51 a 60 años	1
Mas de 60 años	0
Total	9

Tabla 3. Se identificó que el rango de edades de la población docente oscila entre los 30 años a los 60 años.

Gráfico 3

Edad de la población.

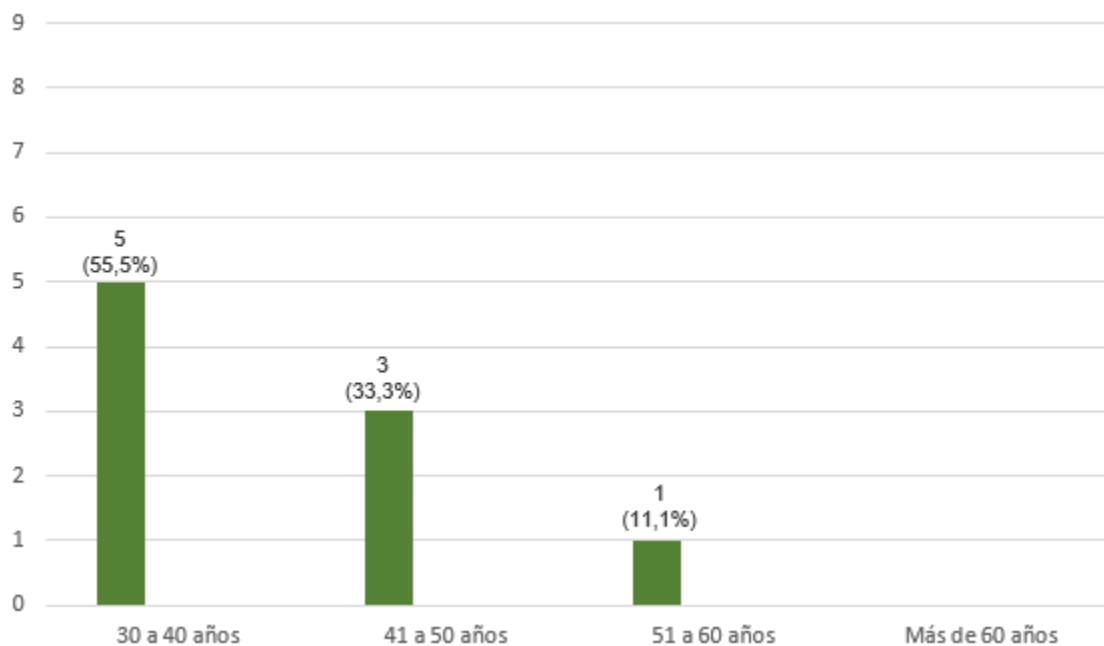


Gráfico 3. Se identifica que el 55% de la población no es mayor a 40 años y el 44% está entre los 41 y 60 años.

Tabla 4

Tipo de contrato de la población.

Tipo de contrato	Cantidad
Anualizado	3
Semestral	6
Total	9

Tabla 4. Se identificó en la población docente que la mayoría cuenta con contrato semestral.

Gráfico 4

Tipo de contrato de la población.

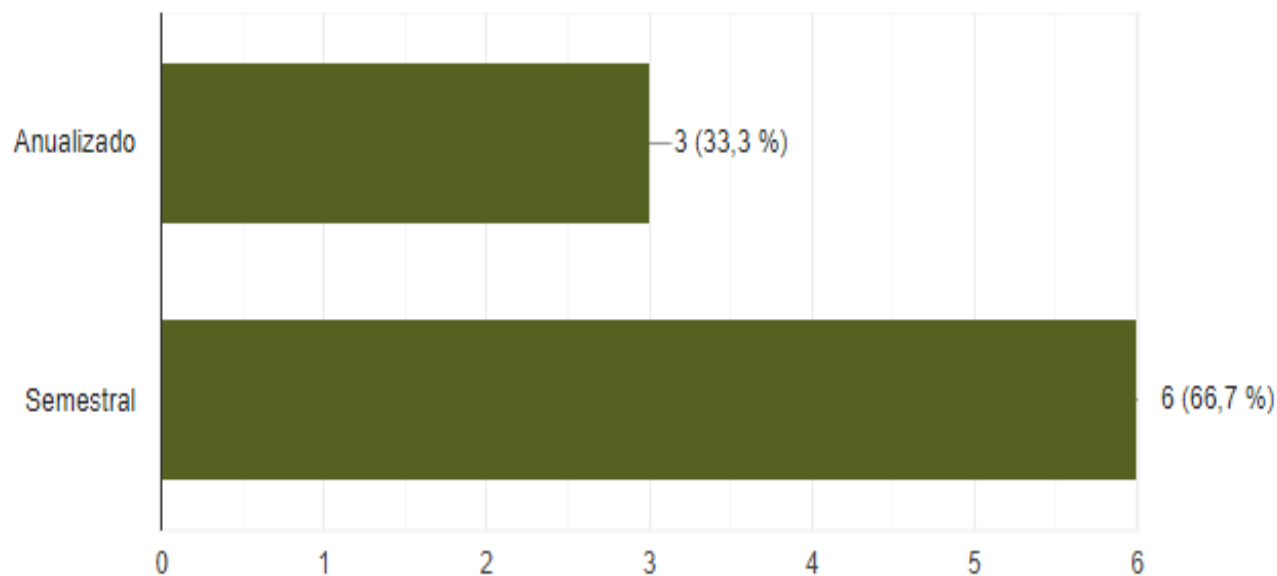


Gráfico 4. En la población docente se puede identificar el 66,7% está bajo contrato semestral y tan solo el 33,3% están con contrato anualizado.

Tabla 5

Horarios de trabajo de los docentes.

Horarios	Cantidad
Tiempo completo	5
Medio tiempo	4
Hora catedra	0
Total	9

Tabla 5. Se identifica que la mayoría de los docentes trabajan tiempo completo y el resto de la población medio tiempo.

Gráfico 5

Horarios de trabajo de los docentes.

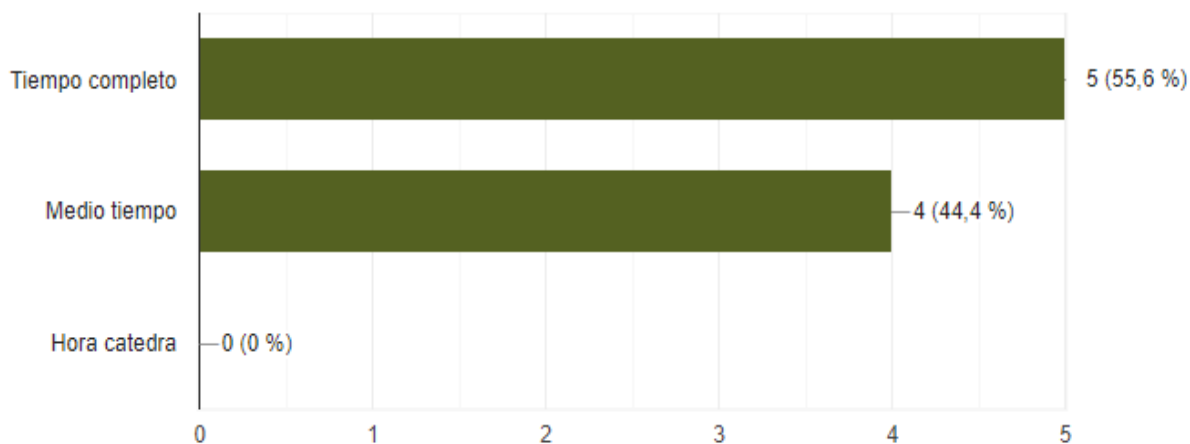


Gráfico 5. Se puede observar que el mayor porcentaje representado con el 55,6% de los docentes laboran durante tiempo completo y el 44,4% solo laboran medio tiempo.

Tabla 6

Cantidad de horas de trabajo semanal.

Horas semanales	Cantidad
24 a 35 horas	3
36 a 48 horas	1
48 a 50 horas	2
Mas de 50 horas	3
Total	9

Tabla 6. Un tercio de la población manifiesta trabajar mas de 50 horas y los dos tercios restantes laboran dentro de un rango de 24 a 50 horas semanales.

Gráfico 6

Cantidad de horas de trabajo semanal.

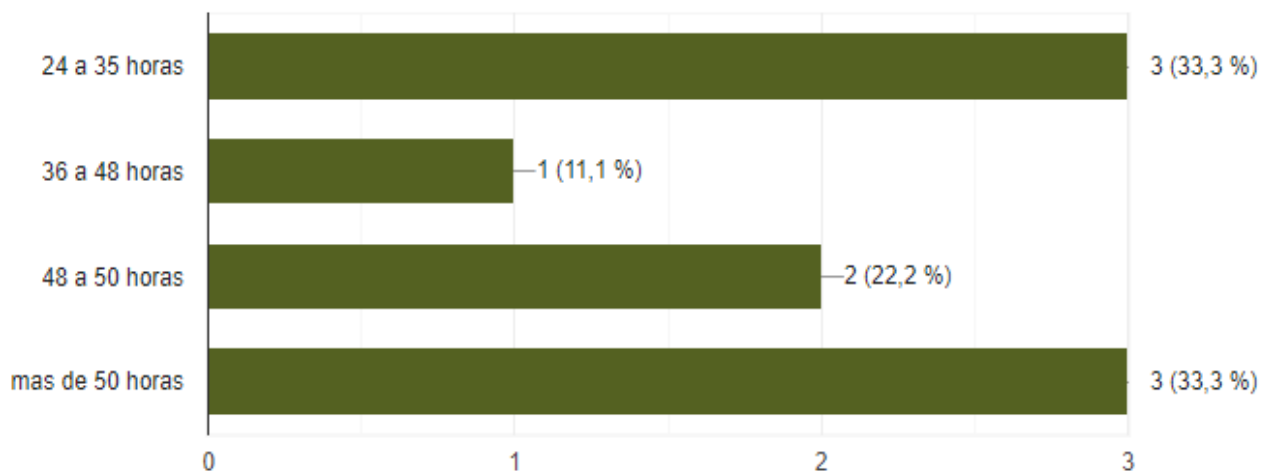


Gráfico 6. Se puede identificar que el 33,3% trabajan entre 24 a 35 horas y el 33,3% trabajan más de 50 horas y el 33,3% restante laboran en un rango de 36 a 50 horas semanales.

Tabla 7

Antigüedad de los docentes en la empresa.

Antigüedad	Cantidad
1 mes a 2 años	0
2 años a 4 años	1
4 años a 8 años	8
8 años o más	0
Total	9

Tabla 7. La mayoría de la población manifestó tener una antigüedad en la empresa mayor a 4 años.

Gráfico 7

Antigüedad de los docentes en la empresa.

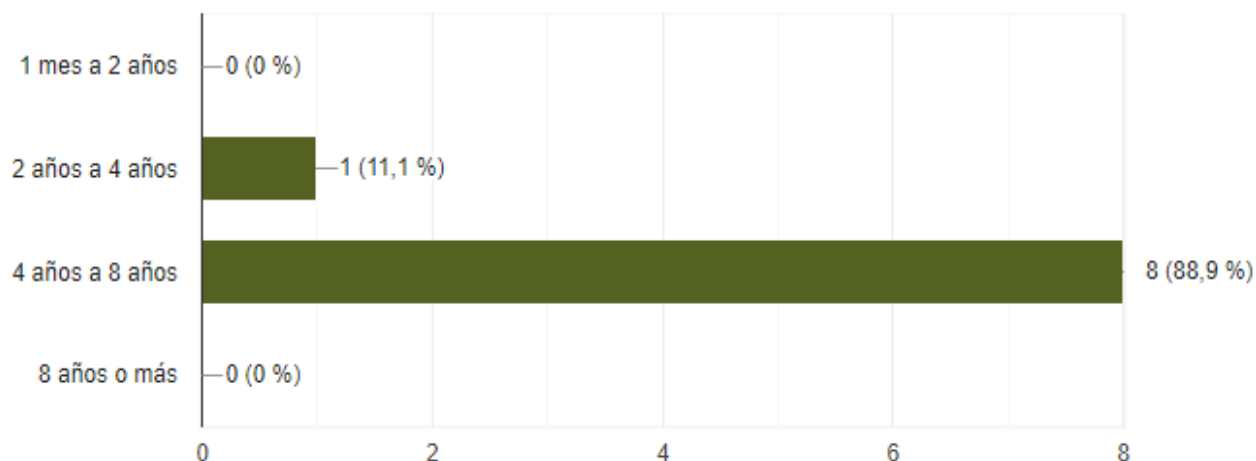


Gráfico 7. El 88,9% de la población docente manifestó tener una antigüedad entre los 4 a 8 años en la empresa y tan solo el 11,1% una duración de 2 a 4 años.

Tabla 8

Me gusta mi trabajo.

Satisfacción laboral	Cantidad
Si	9
No	0
Total	9

Tabla 8. La totalidad de la población docente encuestada se siente satisfecho en su actividad laboral.

Gráfico 8

Me gusta mi trabajo.

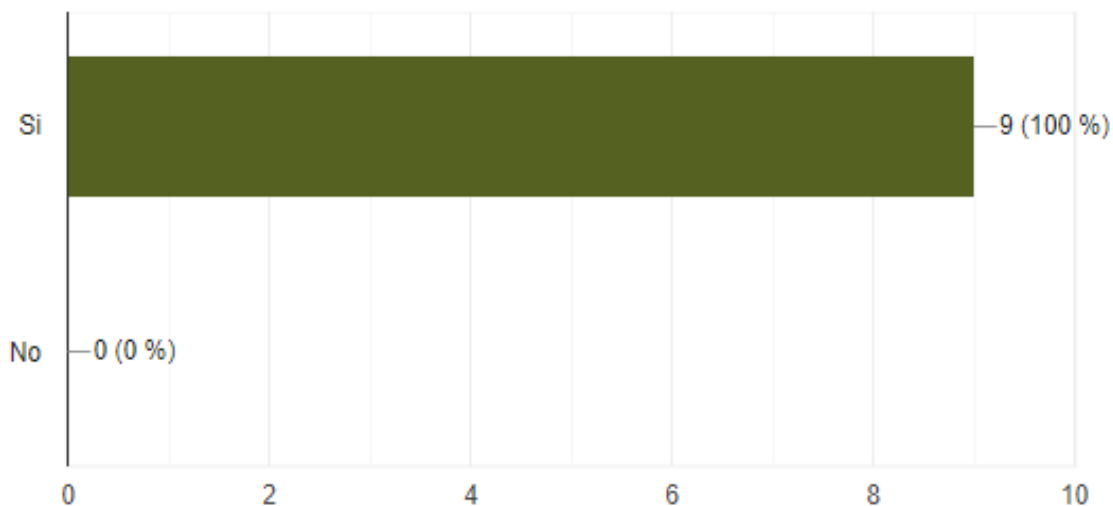


Gráfico 8. El 100% de la población docente manifiesta estar satisfecho con su actividad laboral.

Gráfico 9

Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco.

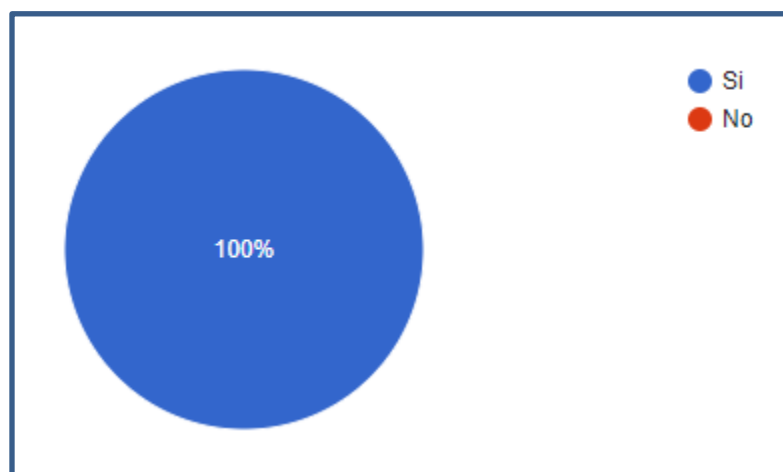


Gráfico 9. El 100% de la población docente encuestadas manifestaron estar satisfechos con las posibilidades que le ofrece su trabajo.

Gráfico 10

Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan.

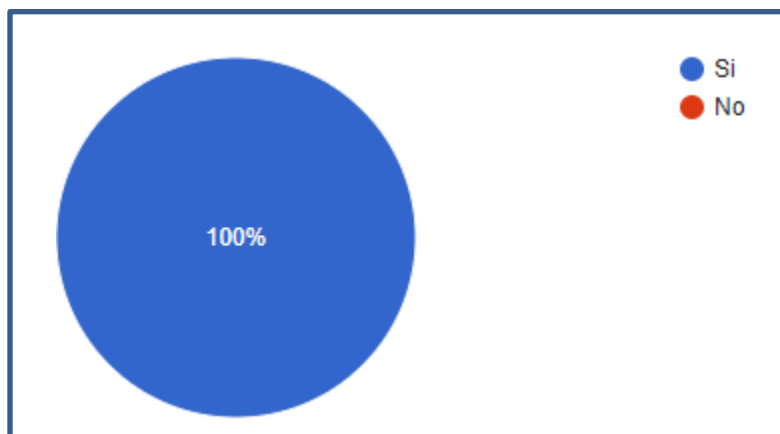


Gráfico 10. El 100% de la población docente encuestada manifestaron estar satisfechos con su trabajo porque les permite hacer cosas que les gusta.

Gráfico 11

Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen.

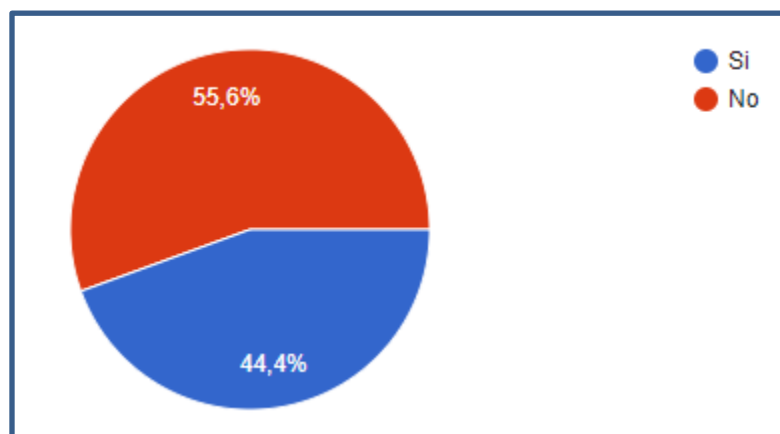


Gráfico 11. El 55,6% de los docentes dicen estar insatisfechos con la cantidad de trabajo que les exigen durante sus labores, mientras que el 44,4% se muestran satisfechos.

Gráfico 12

La iluminación de mi lugar de trabajo está bien regulada.

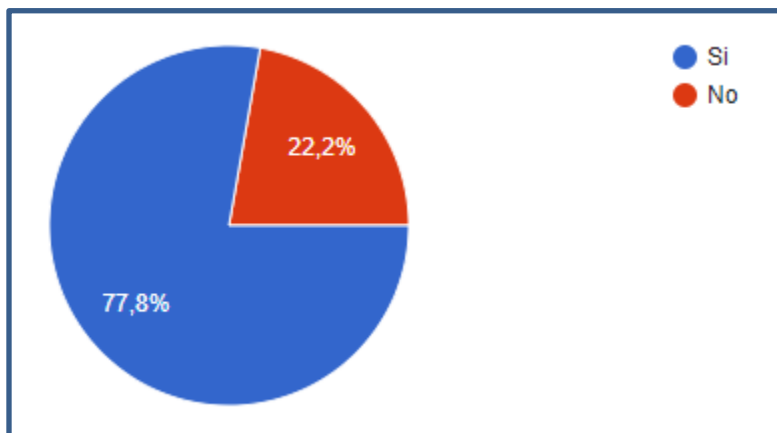


Gráfico 12. El 77,8% de la población encuestada dio como respuesta afirmativa el contar con buena iluminación en su lugar de trabajo y el 22,2% dicen que no.

Gráfico 13

La ventilación de mi lugar de trabajo está bien regulada.

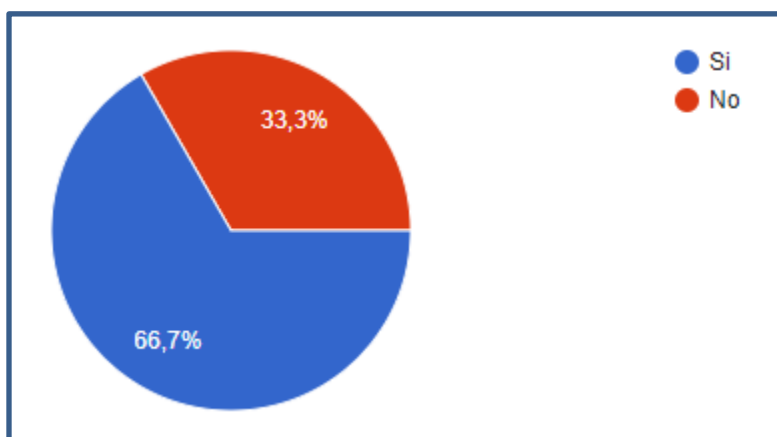


Gráfico 13. De la totalidad de encuestados el 66,7% manifestaron estar conforme con la ventilación de su lugar de trabajo y el 33,3% dijeron no contar con buena ventilación.

Gráfico 14

La temperatura de mi lugar de trabajo está bien regulada.

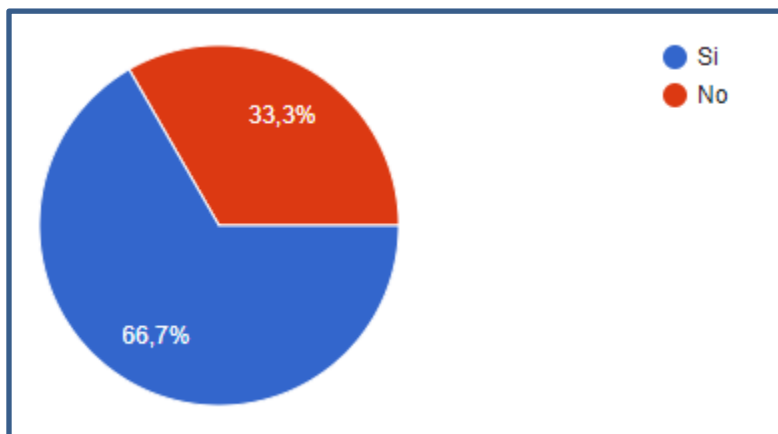


Gráfico 14. El 66,7% de los encuestados manifestaron que la temperatura de su lugar de trabajo se encontraba regulada y el 33,3% de la población manifestaron lo contrario.

Gráfico 15

El entorno físico en que trabajo es satisfactorio.

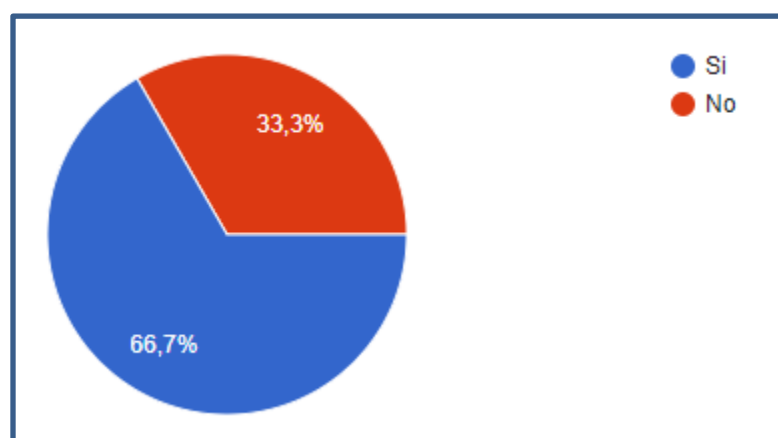


Gráfico 15. Con respecto al entorno físico en el que trabajan los docentes el 66,7% dicen que si es satisfactorio y el 33,3% dicen que no lo es.

Gráfico 16

La supervisión que ejercen sobre mi es satisfactoria.

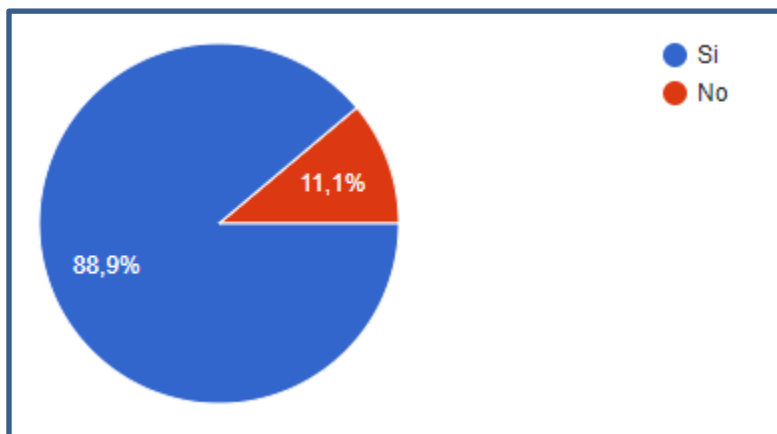


Gráfico 16. El 88,9% de los docentes dicen que la supervisión que ejercen sobre su trabajo es satisfactoria y el 11,1% dicen lo contrario.

Gráfico 17

Mi salario me satisface.

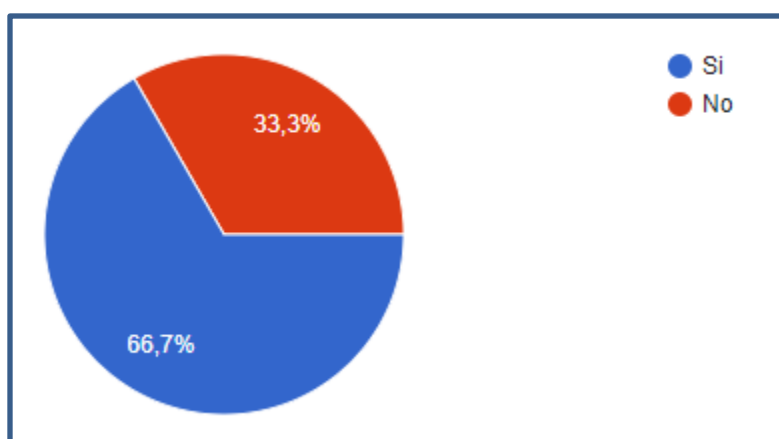


Gráfico 17. El 66,7% de la población docente manifestó estar satisfecho con su salario, mientras el 33,3% manifestaron que no lo están.

Gráfico 18

Estoy a gusto con la atención y frecuencia con que me dirigen.

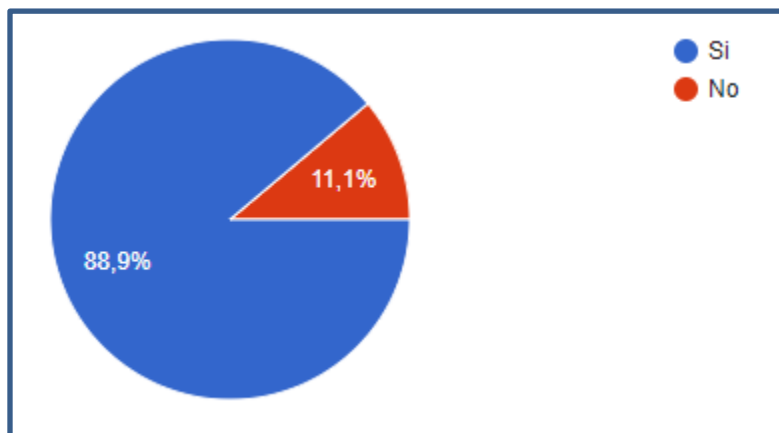


Gráfico 18. El 88,9% de la población encuestada se siente a gusto con la atención y frecuencia con que los dirigen y el 11,1% dice no estarlo.

Gráfico 19

Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea.

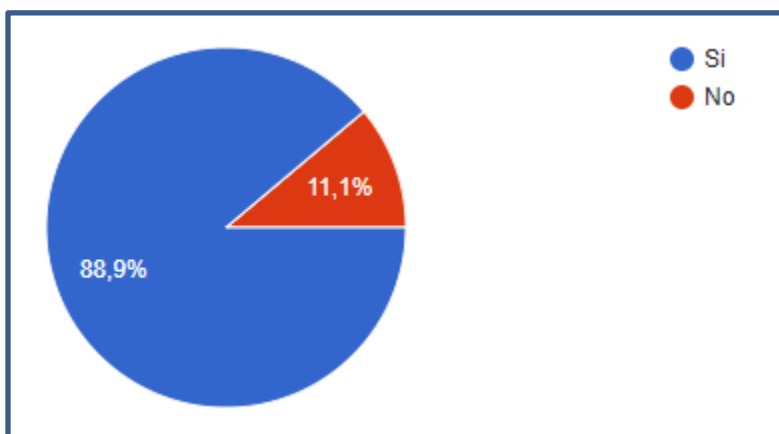


Gráfico 19. El 88,9% de la población encuestada se sienten satisfechos de la manera como juzgan su tarea y el 11,1% dice no estarlo.

Gráfico 20

Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores.

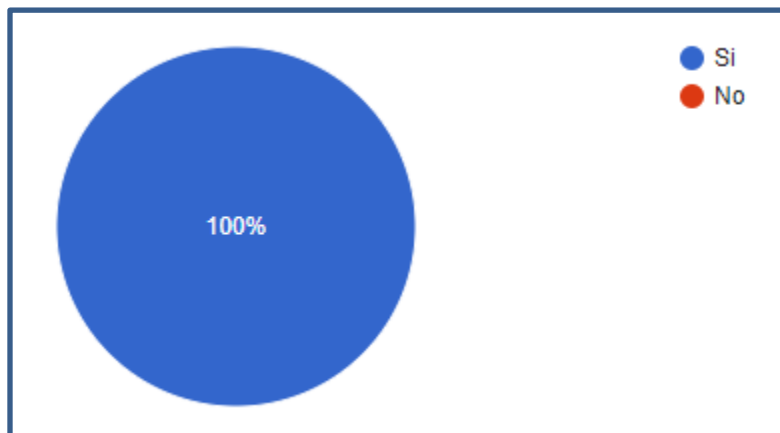


Gráfico 20. La totalidad de la población manifestaron estar contentos del apoyo que recibe de sus superiores.

Gráfico 21

Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son adecuados y satisfactorios.

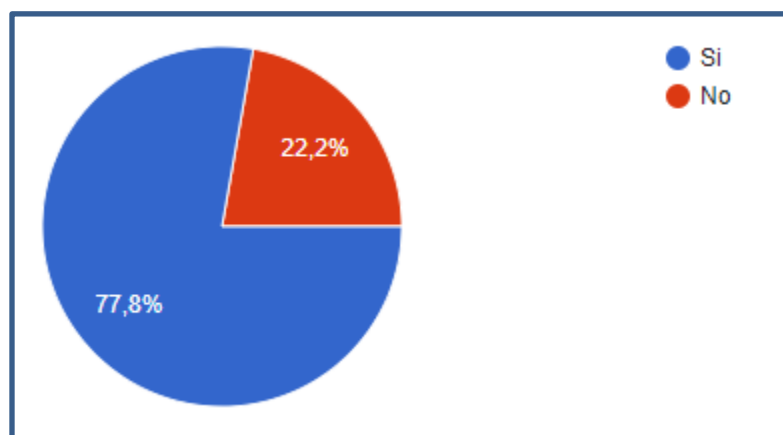


Gráfico 21. El 77,8% de los encuestados afirman que cuentan con los medios materiales adecuados para realizar su trabajo y el 22,2% aseguran que no.

Gráfico 22

Estoy satisfecho del ritmo a que tengo que hacer mi tarea.

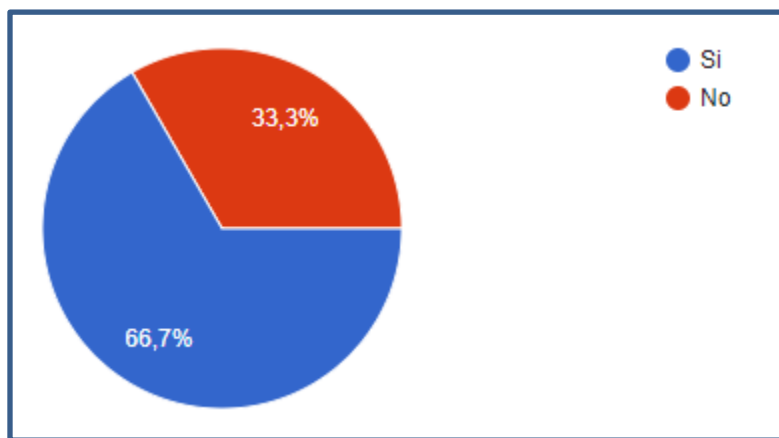


Gráfico 22. De los encuestados el 66,7% respondieron estar satisfechos del ritmo al que realizan sus tareas laborales y el 33,3% dicen no estarlo.

Gráfico 23

Siente que el trabajo en casa le genera carga laboral adicional.

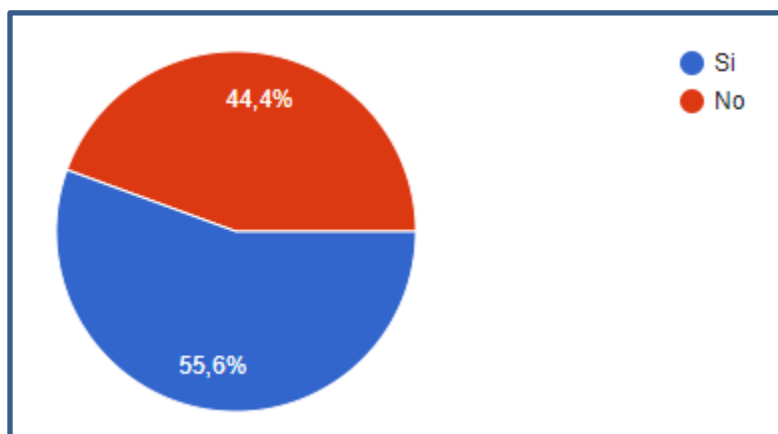


Gráfico 23. El mayor porcentaje de los docentes encuestados afirmaron sentir mayor carga laboral al realizar trabajo en casa, contrario al 44,4% que negaron sentir esta situación.

Gráfico 24

Siente que se han visto afectado sus espacios familiares y personales desde que está realizando trabajo en casa.

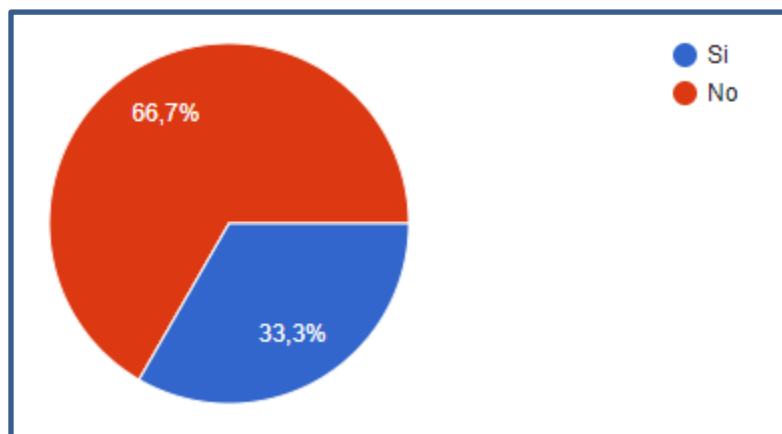


Gráfico 24. El 66,7% referencian que no se ha visto afectado sus espacios familiares y personales desde que está realizando trabajo en casa, mientras que el 33,3% afirmaron que si se han visto afectados por esta situación.

De acuerdo a las respuestas obtenidas a partir de la encuesta se pudo evidenciar que existió afectación laboral en cuanto la carga de trabajo, pues un mayor porcentaje de docentes afirmaron sentir mayor cantidad de trabajo a partir de la implementación de trabajo en casa, pues a pesar de que su modalidad para laborar normalmente ha sido distancia tradicional y de cierta manera han estado acostumbrados a trabajar de forma virtual si se evidencia un impacto negativo por el exceso de trabajo que debían realizar durante su jornada desde sus hogares y sin exceder el tiempo establecido para su cumplimiento en la empresa.

Sin embargo también se obtuvieron respuestas donde se evidencio que los docentes están satisfechos y a gusto con su trabajo, pues refieren que les permite realizar otras actividades y que además cuentan con el apoyo y acompañamiento por parte de su empleador, otro punto a favor es que a pesar de que debieron trasladar sus puestos de trabajo a sus

hogares lograron adecuarlos de forma apropiada para su bienestar y su comodidad lo que de cierta forma nos muestra un panorama con condiciones adecuadas para que los docentes desarrollaran su trabajo durante la pandemia.

Presupuesto

Tabla 9

Presupuesto trabajo de grado

Tipo	Categoría	Recurso	Detalle	Cant.	Fuente	Monto semanal	Monto final		
Recursos necesarios	Soportes	Equipos	Computadores	3	Personal	N/A	N/A		
			Celulares	3		N/A	N/A		
		Vehículo	Traslados para reuniones en la elaboración de trabajo de grado	2		N/A	N/A		
	Gastos de campo	Internet	Recurso necesario para la investigación	N/A		\$ 10.000	\$ 80.000		
		Gasolina	Traslados	2		\$ 20.000	\$ 160.000		
		Refrigerios	Durante reuniones para la elaboración de trabajo de grado	3		\$ 18.000	\$ 144.000		
		Energía	Necesario para la carga de equipos e internet	N/A		\$ 5.000	\$ 40.000		
	Total						\$ 424.000		

Tabla 9. Presupuesto necesario en la realización del trabajo de grado. Elaboración propia

Conclusiones

Se aplicó el cuestionario de satisfacción laboral S21/26 a los docentes del Programa de Administración en Salud Ocupacional del Centro Regional Buga, donde se plantearon diferentes preguntas encaminadas a conocer las características principales asociadas con su actividad laboral para determinar el impacto que les generó la implementación del trabajo en casa durante la pandemia del COVID 19.

De acuerdo a los resultados que se obtuvieron en la encuesta se analizó la información en donde nos arrojó que si hubo un impacto en los docentes por realizar trabajo en casa, se pudo determinar que un alto porcentaje de los docentes encuestados manifestaron sentir mayor carga laboral e insatisfacción por la cantidad de trabajo asignado dentro de sus labores que a causa de la situación se fueron incrementando a tal punto de afectar su vida laboral.

Por otro lado se pudo determinar también un alto porcentaje de satisfacción de los docentes frente a su actividad laboral realizada desde casa, ya que algunos les permitía desarrollar actividades que les gusta y además recibían un acompañamiento de calidad de parte de su empleador mientras estaban bajo esta modalidad. También cabe resaltar que a pesar de la situación lograron adecuar los espacios y ambiente de trabajo facilitando la enseñanza y conservando sus condiciones físicas y mentales durante sus jornadas laborales.

Finalmente se propusieron algunas recomendaciones con el fin de garantizar condiciones adecuadas para los docentes que de cierta manera contribuya a disminuir el exceso de carga laboral durante el trabajo en casa, teniendo en cuenta las disposiciones establecidas en la Ley 2088 de 2021 como lo público Función Pública, (2021).

Recomendaciones

De tal manera se recomienda que durante el trabajo en casa se revise que las actividades estén acordes con lo estipulado en el manual de funciones de los docentes para que estas no sobrepasen los límites de asignación y generen mayor carga.

Valorar los puestos de trabajo para que según las necesidades de cada docente se les brinde las condiciones adecuadas para que desarrolle sus actividades de forma óptima y segura.

Tener en consideración una persona que sirva como apoyo a los docentes, es decir que aquellos docentes que tenían a cargo más responsabilidades puedan ceder parte de estas nivelando de forma equitativa las cargas laborales durante el trabajo en casa.

Brindar capacitaciones sobre técnicas de organización de tiempo que les permita planear y estructurar sus actividades de la semana dentro de rangos de tiempo sin extralimitar la disponibilidad horaria de trabajo y se vean invadidos otros espacios para de esta manera garantizar el cumplimiento de los objetivos.

Establecer un canal de comunicación que les permita a los docentes manifestar aquellas insatisfacciones frente a su trabajo para que el empleador conforme a esto tome las medidas necesarias que le brinde a los docentes soluciones oportunas para mantener buen ambiente laboral.

Destinar espacios u horarios para realizar pausas activas que les permita a los docentes breves descansos, minimizando así el riesgo de la aparición de distintas enfermedades.

Seguir trabajando en pro del mejoramiento de la convivencia y las relaciones interpersonales de los docentes impulsado a través del comité de convivencia laboral conformado en la empresa.

Referencias

- Alcayaga , A. (23 de 05 de 2016). *newsletter-uss*. Recuperado el 14 de 09 de 2021, de <https://www.uss.cl/newsletter-uss/2016/05/23/1661/>
- Arbelaez, M. F. (26 de Septiembre de 2020). El teletrabajo y el trabajo en casa llegaron para quedarse: La rutina de los trabajadores ha cambiado por este modelo. El Gobierno ya adelanta la regulación al respecto, teniendo en cuenta la nueva realidad. *El Tiempo; Bogotá*. Recuperado el 17 de febrero de 2121, de <https://search-proquest-com.ezproxy.uniminuto.edu/internationalnews1/docview/2446335825/citation/8413B2184E714DEAPQ/1?accountid=48797>
- Bernal et al , A. C. (2019). *repository*. Obtenido de repository: http://repository.ucc.edu.co:8082/bitstream/20.500.12494/8476/1/2019_jornada_trabajo_colombia_evolucion.pdf
- Cano, L. (2021). 7 Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos. *Lifeder.com*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/tecnicas-instrumentos-recoleccion-datos/>
- capitalhumano*. (17 de abril de 2020). Recuperado el 11 de marzo de 2021, de capitalhumano: <https://capitalhumano.emol.com/13219/horarios-teletrabajo-experta-trabajadores/>
- Caraballo, M. P. (08 de 2017). *scielo*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v34n2/2011-7485-psdc-34-02-00120.pdf>
- Codigo Sustantivo del Trabajo. (07 de 06 de 1951). *secretariasenado.gov.co*. Obtenido de secretariasenado: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html#:~:text=DEFINICION%20DE%20TRABAJO.,de%20un%20contrato%20de%20trabajo.
- Delgado, R. M. (25 de abril de 2020). *LaboralDía*. Obtenido de LaboralDía: <https://www.laboraldia.com/2020/04/el-teletrabajo-es-lo-mismo-que-el.html>
- Fernández Núñez, L. (08 de 03 de 2007). *biblioteca.udgvirtual*. Obtenido de <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/1222/1/C%c3%b3mo%20s>

e%20elabora%20un%20cuestionario.pdf

- Francisco Balbastre Benavent, N. U. (2013). *Investigación cuantitativa e Investigación cualitativa: buscando las ventajas de las diferentes metodologías de Investigación*. Costa Rica: Creative Commons Reconocimiento.
- Funcion Pública. (12 de 05 de 2021). *funcionpublica.gov.co*. Recuperado el 23 de 09 de 2021, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162970>
- García-Bullé, S. (26 de marzo de 2020). *observatorio*. Obtenido de observatorio: <https://observatorio.tec.mx/edu-news/teletrabajo-bienestar>
- Gillen et al . (11 de 03 de 2021). Carga laboral en un grupo latinoamericano de docentes durante la pandemia de COVID-19. *Scielo*. Obtenido de https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S2215-34702021000200223&script=sci_arttext&tlng=es
- Infobae. (24 de Enero de 2021). Un estudio indagó en el nivel de estrés de los docentes durante la pandemia a raíz de la educación a distancia. *Infobae; Buenos Aires*. Recuperado el 17 de febrero de 2021, de <https://search-proquest-com.ezproxy.uniminuto.edu/newspapers/un-estudio-indagó-en-el-nivel-de-estrés-los/docview/2480611576/se-2?accountid=48797>
- Jardim, L. P. (abril de 2008). *SciELO*. Obtenido de SciELO: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972008000100004
- Lazaro , E. (01 de 05 de 2014). Obtenido de http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/58027/1/ELIZABETH%20LAZARO%20PAUCAR_TFG.pdf
- Lücken, L. D. (16 de octubre de 2018). Día Internacional de la Estadística. Recuperado el 24 de febrero de 2021, de <https://search-proquest-com.ezproxy.uniminuto.edu/blogs,-podcasts,-websites/día-internacional-de-la-estadística/docview/2122751196/se-2?accountid=48797>

Marmor. (15 de 06 de 2020). Los derechos en el teletrabajo, lejos de los del trabajo en casa:

Una de las diferencias, por la emergencia, es que en la mayoría de casos el empleador no asume costos de energía, conexión y similares. Recuperado el 16 de 02 de 2021, de <https://search-proquest-com.ezproxy.uniminuto.edu/newspapers/los-derechos-en-el-teletrabajo-lejos-de-del/docview/2412773489/se-2?accountid=48797>

Marx, K. (1973). e-torredebabel.com. En K. Marx, *El capital* (pág. 126). Libro dot.com.

Recuperado el 09 de marzo de 2021, de e-torredebabel.com: <https://www.e-torredebabel.com/Historia-de-la-filosofia/Filosofiacontemporanea/Marx/Marx-Trabajo.htm#:~:text=Karl%20Marx%20%2D%20marxismo%20%2D%20Filosof%C3%A1nea%20%2D%20Trabajo&text=Actividad%20por%20la%20que%20el,como%20una%20activid>

Mejía, M. R. (enero de 2007). *SciELO*. Obtenido de SciELO:

http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972007000100002

Ministerio de Trabajo . (02 de 06 de 2020). *mintrabajo.gov*. Obtenido de

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60876961/Circular+0041-2020.PDF/98d19065-352d-33d2-978e-9e9069374144?t=1591222484807>

Ministerio de Trabajo. (30 de 04 de 2012). *suin-juriscol.gov.co*. Obtenido de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1183842>

Mintrabajo. (s.f.). Recuperado el 9 de marzo de 2021, de Mintrabajo:

https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/mintrabajo-es-noticia/2020/-/asset_publisher/AMpybeMfARzU/content/colombianos-con-trabajo-en-casa-pero-no-teletrabajando

Organización Internacional del Trabajo. (2017). *NORMLEX*. Recuperado el 11 de Marzo de 2021, de NORMLEX:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CO DE:C001

- Oviedo, A., & Vásquez, N. (04 de 10 de 2014). *Revista Nacional de Administración*. Recuperado el 16 de 09 de 2021, de <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/744/650>
- Pais, E. (12 de 12 de 2020). Proyecto para regular trabajo en casa pasó primer debate en el Senado y la Cámara. Recuperado el 16 de 02 de 2021, de <https://search-proquest-com.ezproxy.uniminuto.edu/newspapers/proyecto-para-regular-trabajo-en-casa-pasó-primer/docview/2469751484/se-2?accountid=48797>
- Páucar, E. L. (01 de mayo de 2014). *diposit*. Obtenido de diposit:
http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/58027/1/ELIZABETH%20LAZARO%20PAUCAR_TFG.pdf
- Perdomo, A. T. (16 de 06 de 2020). Teletrabajo vs. trabajo en casa. *El Espectador*. Recuperado el 16 de 03 de 2021, de <https://www.elespectador.com/noticias/nacional/teletrabajo-vs-trabajo-en-casa/>
- Portafolio, B. (11 de julio de 2020). La carga laboral de profesores aumentó. Recuperado el 17 de febrero de 2021, de <https://search-proquest-com.ezproxy.uniminuto.edu/trade-journals/la-carga-laboral-de-profesores-aumentó/docview/2422380704/se-2?accountid=48797>
- Renstrom, J. (17 de marzo de 2020). *Trabajar desde casa es un salvavidas, y un gran peligro*. Recuperado el 11 de marzo de 2021, de <https://cnnespanol.cnn.com/2020/03/17/trabajar-desde-casa-es-un-salvavidas-y-un-gran-peligro/>
- Rivera, A. B. (2017). *repository.unimilitar.edu.co*. Recuperado el 14 de 09 de 2021, de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16216/RiveraSanche?sequence=1>
- Sabino, C. (1992). *El Proceso de investigación*. Caracas: Ed. Panapo. Recuperado el 23 de 02 de 2021, de http://paginas.ufm.edu/sabino/ingles/book/proceso_investigacion.pdf
- Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc Graw Hill Education.

- Sampieri et al. (2006). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc Graw Hill Interamericana Editores, SA DE C.V.
- Secretaria del Senado. (2017). *Secretaria del Senado* . Recuperado el 11 de marzo de 2021, de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1846_2017.html
- Semana. (2020). Teletrabajo y trabajo en casa, dos conceptos muy distintos. *Semana*.
 Obtenido de <https://www.semana.com/hablan-las-marcas/articulo/teletrabajo-y-trabajo-en-casa-dos-conceptos-muy-distintos/305284/>
- Service, E. N. (11 de 03 de 2020). La OMS declara que el coronavirus se ha convertido en una pandemia: CORONAVIRUS OMS (ampliación) (actualización). *La OMS declara que el coronavirus se ha convertido en una pandemia: CORONAVIRUS OMS (ampliación) (actualización)*. Recuperado el 16 de 02 de 2021, de <https://search-proquest-com.ezproxy.uniminuto.edu/wire-feeds/la-oms-declara-que-el-coronavirus-se-ha/docview/2375953576/se-2?accountid=48797>
- Teletrabajo y trabajo en casa, dos conceptos muy distintos. (30 de octubre de 2020). *Semana*.
 Obtenido de <https://www.semana.com/hablan-las-marcas/articulo/teletrabajo-y-trabajo-en-casa-dos-conceptos-muy-distintos/305284/>
- Universidad de València . (1998). *Universidad de València*. Recuperado el 23 de 08 de 2021, de https://www.uv.es/~meliajl/Research/Cuest_Satisf/S21_26.PDF
- Vilela, L. D. (noviembre de 1998). *Idiazvi.webs*. Recuperado el 09 de marzo de 2021, de [Idiazvi.webs: https://ldiazvi.webs.ull.es/pstro.pdf](https://ldiazvi.webs.ull.es/pstro.pdf)
- Vivanco , M. (2005). *Muestreo Estadístico Diseño y Aplicaciones*. Santiago de Chile: Edirtorial Universitario. Obtenido de https://books.google.com.co/books?id=-_gr5l3LbpIC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false
- Z, T. (2018). *Bencomo.vp*. Recuperado el 9 de marzo de 2021, de [Bencomo.vp: https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/download/9555/11586#:~:text=El%20trabajo%20es%20una%20actividad,u](https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/download/9555/11586#:~:text=El%20trabajo%20es%20una%20actividad,u)

n%20hecho%20social%20e%20hist%C3%B3rico.

Anexos.



Sección 1 de 2

Encuesta sobre el impacto de los horarios de trabajo en casa en los docentes durante la pandemia por COVID 19

El presente cuestionario es con el fin de conocer el impacto de los horarios de trabajo en casa en los docentes en el primer periodo del año 2020, esta encuesta está basada en el Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26 J. L. Melià (1998).

Preguntas sociodemográficas

Descripción (opcional)

1. ¿Cuál es su profesión? *

Texto de respuesta corta

2. Sexo: *

Masculino

Femenino

3. Edad. (Escriba su edad en años). *

Texto de respuesta corta

Act
Ve a

4. Tipo de contrato *

- Anualizado
- Semestral

5. ¿Qué tipo de horario tiene usted en su trabajo? *

- Tiempo completo
- Medio tiempo
- Hora catedra

6. ¿Qué cantidad de horas le dedica cada semana a su trabajo? *

- 24 a 35 horas
- 36 a 48 horas
- 48 a 50 horas
- mas de 50 horas

7. ¿Cuál es su antigüedad en la empresa? Años y Meses *

- 1 mes a 2 años
- 2 años a 4 años
- 4 años a 8 años
- 8 años o más

Act

Sección 2 de 2

Responda falso o verdadero según corresponda



Descripción (opcional)

8. Me gusta mi trabajo *

 Sí No

9. Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco *

 Sí No

10. Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan *

 Sí No

11. Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen *

 Sí No

12. La iluminación de mi lugar de trabajo esta bien regulada. *

 Sí No

Act

13. La ventilación de mi lugar de trabajo esta bien regulada. *

- Si
- No

14. La temperatura de mi lugar de trabajo esta bien regulada. *

- Si
- No

15. El entorno físico en que trabajo es satisfactorio. *

- Si
- No

Act

16. La supervisión que ejercen sobre mi es satisfactoria * ⋮

- Si
- No

17. Mi salario me satisface *

- Si
- No

18. Estoy a gusto con la atención y frecuencia con que me dirigen *

- Si
- No

Act
Ve a

19. Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea *

- Si
- No

20. Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores *

- Si
- No

21. Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son adecuados y satisfactorios *

- Si
- No

Act

22. Estoy satisfecho del ritmo a que tengo que hacer mi tarea *

- Si
- No

23. Siente que el trabajo en casa le genera carga laboral adicional *

- Si
- No

24. Siente que se han visto afectado sus espacios familiares y personales desde que esta realizando trabajo en casa *

- Si
- No

Act
Ve a