

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

**Diseño de una Metodología para la Gestión de Riesgos en la Modalidad de Trabajo en
Casa y teletrabajo de La Empresa Concalidad SAS**

Kely Yohana Guardo Carriazo, Claudia Mesa Acevedo y Diego Fernando Rico Ordoñez

Msc. Luz Marleny Moncada Rodriguez

Universidad ECCI

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

2021

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

**Diseño de una Metodología para la Gestión de Riesgos en la Modalidad de Trabajo en
Casa y teletrabajo de La Empresa Concalidad SAS**

Kely Yohana Guardo Carriazo, Claudia Mesa Acevedo y Diego Fernando Rico Ordoñez

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia
de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Msc. Luz Marleny Moncada Rodriguez

Universidad ECCI

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

2021

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

Tabla De Contenido

Resumen	11
Abstrac	12
Introducción	13
1. Planteamiento del problema	16
2. Objetivos de la investigación	22
3. Justificación y delimitación	23
4. Marco de referencia para la investigación	28
5. Marco metodológico de la investigación	72
6. Resultados	79
7. Análisis financiero (costo-beneficio)	114
8. Conclusiones y recomendaciones	116
9. Referencias bibliográficas	120
10. Anexos	124

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

Contenido De Tablas

Tabla 1 Deberes y derechos del teletrabajador y empleador	58
Tabla 2 Métodos para evaluación del riesgo psicosocial	65
Tabla 3 Diagrama Gantt	78
Tabla 4 Puestos de trabajo	85
Tabla 5 Distribución de diagnósticos	88
Tabla 6 Resultados de evaluación psicosocial	103
Tabla 7 Resultado ausentismos por causa médica	104
Tabla 8 Resultado ausentismo por otras causas	105
Tabla 9 Evaluación aplicabilidad de peligros GTC 45	107
Tabla 10 Resultados de investigación normatividad nacional e internacional	112
Tabla 11 Metodología y/o buenas prácticas de teletrabajo y trabajo en casa	116
Tabla 12 Característica de herramienta a proponer	118
Tabla 13 Recursos asignados al proyecto	123
Tabla 14 Multas en SMMLV	124

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

Contenido Figuras

Figura 1. Porcentaje empleados que ejecutan trabajo en casa en Concalidad SAS	24
Figura 2. Reporte de jornada laboral superior a 8 horas	25
Figura 3. Modalidades de teletrabajo	55
Figura 4. Diferencia entre teletrabajo y trabajo en casa	62
Figura 5. Fases de ejecución del proyecto	80
Figura 6. Consolidado de resultados de exámenes médicos 2019	85
Figura 7. Resultados de informe de condiciones de salud	87
Figura 8. Resultado 1 encuesta de riesgo de trabajo en casa	89
Figura 9. Características del puesto de trabajo	95
Figura 10. Descripción de metodología de gestión de riesgos	118

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

Contenido de Anexos

Anexo 1. Encuesta de riesgos	132
Anexo 2. Matriz de riesgos CONCALIDAD SAS.	136
Anexo 3. Metodología SST para gestión de riesgos de trabajo en casa y teletrabajo	137
Anexo 4. Validación de la herramienta	141

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

Dedicatoria

“Yo te pido que seas fuerte y valiente, que no te desanimes ni tengas miedo, soy yo por que tu Dios y te ayudaré por dondequiera que vayas” Josué 1:9

Dedico esta tesis a Dios por las oportunidades que me ha brindado en todos los aspectos de mi vida, en esta ocasión en el ámbito profesional y desarrollo personal; porque gracias a sus bendiciones y apoyo he podido alcanzar muchas victorias, llenándome fuerza interior que mi infunde con su infinito amor.

A mi madre Gloria Carriazo Mallarino, por ser mujer esforzada y valiente; apoyarme al ciento por uno en todo mi proceso académico y ser mi columna en todos los ámbitos de mi vida, a mi padre Francisco Guardo, mi hermana Sindy Guardo y mi amiga incondicional Dayana Chávez por creer en mi proceso y darme voz de aliento cuando pensé en desfallecer.

Kely Yohana Guardo Carriazo

Dedicatoria

“La motivación es el empuje al éxito, el éxito es la plenitud de la vida, la vida no sería vida, si no existiera la familia”

Por ellos con cariño y gratitud dedico esta tesis a Dios, a mi familia en general y muy especialmente a mis padres, esposo e hija, quienes impulsan mi vida continuamente en mis proyectos personales y profesionales, motivándome a mejorar continuamente y siendo un apoyo incondicional en todos los proyectos que emprendo.

Un agradecimiento a todas las personas que constantemente me apoyan y hacen que esta especialización sea un hecho.

Claudia Mesa Acevedo.

Dedicatoria

“El éxito en la vida no se mide por lo que se alcanza, si no por los obstáculos que se superan”

Por mi familia, quienes son mi motor y hacen que cada día valga la pena y a Dios especialmente, dedico esta tesis, por iluminar mi camino y permitir que esta meta que con esfuerzo y gran trabajo se está cumpliendo.

Gracias al universo por permitirme seguir cumpliendo sueños.

Diego Fernando Rico Ordoñez.

Nota de Aceptación

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

Resumen

Actualmente, la emergencia sanitaria del COVID-19 ha obligado a las compañías a reinventarse y adoptar nuevas metodologías de trabajo. Entre ellas metodologías el “trabajo en casa”, la cual esta siendo muy utilizada por las compañías a nivel nacional e internacional, dando resultados efectivos en términos de productividad y cumplimiento, sin embargo, para el caso de Colombia aún no se encuentra reglamentada (Ministerio de trabajo, 2020). Otra de las metodologías utilizadas es el Teletrabajo, que a diferencia del trabajo en casa esta si se encuentra reglamentada por la Ley 1221 de 2008 del Ministerio de Trabajo. El aumento en la gestión de actividades de trabajo, bajo estas modalidades, han generado un incremento en los riesgos de seguridad y salud en el trabajo (SST), lo cual ha está generando impacto en el bienestar y salud de los trabajadores y es reflejo en los indicadores de ausentismo, accidentalidad y enfermedad laboral. Así mismo está afectando la calidad de vida de los colaboradores y sus familias y el aumento significativo de diferentes riesgos entre ellos la carga laboral, manejo de horarios de trabajo, salud mental, relaciones interpersonales, interrelación de factores externos con las actividades laborales, entre otros. La finalidad de este trabajo es diseñar de una metodología SST para la gestión de riesgos de trabajo en casa y teletrabajo en la empresa, teniendo en cuenta que el 91% de los trabajadores actualmente labores bajo esta modalidad y puede generar probabilidad de migrar a teletrabajo. Para ello, se cuenta con diferentes fases de trabajo entre las cuales están el diagnóstico del estado de identificación de peligros y riesgos así como los controles definidos, la investigación de buenas prácticas y metodologías a nivel nacional e internacional para el control de riesgos y la generación y entrega de la metodología para la gestión riesgos para modalidades de trabajo en casa y teletrabajo.

Palabras claves: Teletrabajo, trabajo en casa, accidente de trabajo, enfermedad laboral, riesgo

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

Abstrac

Currently, the health emergency of COVID-19 has forced companies to reinvent themselves and adopt new work methodologies. Among them, “work at home” methodologies, which is being widely used by companies at a national and international level, giving effective results in terms of productivity and compliance, however, in the case of Colombia it is not yet regulated (Ministry of work, 2020). Another methodology used is Teleworking, which, unlike work at home, is regulated by Law 1221 of 2008 of the Ministry of Labor. The increase in the management of work activities, under these modalities, has generated an increase in occupational health and safety risks (OSH), which is generating an impact on the well-being and health of workers and is a reflection on indicators of absenteeism, accidents and occupational disease. Likewise, it is affecting the quality of life of employees and their families and the significant increase in different risks, including workload, management of work schedules, mental health, interpersonal relationships, interrelation of external factors with work activities, among others. . The purpose of this work is to design an OSH methodology for the management of risks of work at home and telework in the company, taking into account that 91% of workers currently work under this modality and can generate the probability of migrating to telework. For this, there are different phases of work among which are the diagnosis of the status of identification of hazards and risks as well as the defined controls, the investigation of good practices and methodologies at national and international level for the control of risks and the generation and delivery of the methodology for risk management for work at home and telework modalities.

Keywords: Telework, work at home, work accident, occupational disease, risk

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

Introducción

El coronavirus COVID-19 con todos los efectos negativos a nivel general que trajo consigo para la economía, sociedad, productividad del país y el mundo en general, ha generado oportunidades de mejoramiento, innovación, desarrollo y fortalecimiento para las empresas y mundo productivo en general. El Gobierno Nacional, antes de declarar y formalizar medida de aislamiento preventivo obligatorio, invitó a todas las compañías a realizar simulación de trabajo en casa, como ejercicio de prueba para las restricciones que se vendrían. Durante el desarrollo de la emergencia sanitaria estas nuevas metodologías de trabajo mantuvieron y garantizaron la continuidad en el desarrollo de las actividades económicas de muchas empresas y del sector productivo en general.

Actualmente y durante el desarrollo de la emergencia sanitaria, desde el marco legal se han generado algunos lineamientos para diferenciar el trabajo en casa o remoto del teletrabajo (Ministerio de trabajo, 2020), dando claridad de las regulaciones actualmente vigentes y ampliando las nuevas acciones de control en material laboral y de seguridad y salud en el trabajo (SST) que se enfrentan con la implementación y mantenimiento de dichas modalidades de trabajo.

En este orden de ideas, y según resultados de encuesta de conciliación de vida laboral, familiar y personal realizado por la ANDI y el Ministerio de trabajo en el mes de marzo y abril 2020, el 86,7% de las personas trabajan en casa, mientras que antes de la pandemia, el 52,3% de los encuestados dedicaba tiempo a realizar actividades laborales desde casa. Actualmente, solo un 13,3% de los encuestados no trabaja desde casa (ANDI & Ministerio de Trabajo, 2020). A lo cual se le suma que “la duración de las jornadas de trabajo en casa de estas personas es

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

de más de 8 horas diarias para el 57,5% de los encuestados” y que antes del aislamiento, el 21% de las personas dedicaban más de 8 horas diarias al uso de medios digitales para cumplir con sus labores. Actualmente, lo hace el 51,8% de los encuestados (ANDI & Ministerio de Trabajo, 2020). Esta situación pone de manifiesto el problema inicial de gestión de riesgos que las organizaciones se enfrentan en esta modalidad de trabajo al no estar regulada.

Adicional a lo anterior, de acuerdo a estudio realizado en julio de 2018 por el Ministerio TIC, la Corporación Colombia Digital y el Centro Nacional de Consultoría, en el 'Cuarto Estudio de Penetración del teletrabajo en Empresas Colombianas', se reveló que el país tenía para la fecha 122.278 teletrabajadores, lo cual demuestra el crecimiento en la implementación de esta metodología en las empresas colombianas, teniendo en cuenta un aumento de 400% con respecto a años anteriores. Pese a estar reglamentada, desde esta metodología también se presentan algunos problemas similares a los mencionados anteriormente desde la modalidad de trabajo en casa tales como el aumento del riesgo psicosocial, jornadas de trabajo que pueden extenderse, entre otros, situaciones de las que parte Fasecolda para generar recomendaciones en su “Guía de buenas prácticas de trabajo remoto para el sector asegurador” (Fasecolda, 2020)

Teniendo en cuenta lo anterior, desde el presente documento se estudiará el caso puntual para la empresa de servicios CONCALIDAD SAS, ubicada en la ciudad de Bogotá.D.C, en la cual se diseñará una metodología SST para la gestión de riesgos en la modalidad de trabajo en casa y teletrabajo, teniendo en cuenta que 91% del personal actualmente labora desde la modalidad de trabajo en casa y existe proyecciones a futuro de implementar el teletrabajo, para lo cual se genera en primera instancia un diagnóstico de la gestión de riesgos actual que tiene la compañía para estas modalidades en el 100% de su trabajadores, posteriormente se realizará una investigación de las herramientas adaptadas o utilizadas a

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

nivel nacional e internacional para la gestión de riesgos con enfoque de trabajo en casa lo cual va a permitir realizar una comparación y posible ajuste a la organización, y finalmente, la generación de una propuesta de diseño ajustado a la organización para validación, de modo que se logre la gestión efectiva de riesgos identificadas para el 91% del personal que ejecuta actualmente labores bajo estas modalidades de trabajo.

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

1. Planteamiento del problema

1.1. Descripción del problema

En el siglo XXI, los continuos avances tecnológicos y afectaciones ambientales al planeta tierra y en específico a Colombia, han cobrado partida, afectando el desempeño personal, social, económico y laboral. Situaciones ambientales como la pandemia generada por el coronavirus COVID 19-, ha obligado a la población en general a establecer e implementar medidas para prevenir y disminuir la probabilidad de contagio de este tipo de enfermedades infecciosas y específicamente al sector productivo a la adopción de nuevas metodologías de trabajo, generando así: el trabajo en casa y el teletrabajo, este último parcialmente regulado en Colombia, con el objetivo de mantener su productividad y posicionamiento en el mercado.

De acuerdo con la publicación de resultados de la encuesta de conciliación de vida laboral, familiar y personal realizada por la ANDI y el Ministerio de Trabajo en los meses de marzo y abril de 2020, el 86,7% de las personas trabajan en casa, y frente han sido estos los riesgos identificados (ANDI & Ministerio de Trabajo, 2020):

- Jornadas de trabajo largas. Generalmente el personal se ve obligado a desarrollar actividades fuera de la jornada laboral ordinaria, generando aumento en el riesgo psicosocial (horarios de trabajo, estrés, cansancio físico y mental, aumento en la responsabilidad, etc) y afectando consigo los tiempos en familia que antes de pandemia se tenían como beneficio para los trabajadores. Hecho que demuestra los resultados generados en la encuesta aplicada, donde el 57,5% de los encuestados tienen jornadas de trabajo de más de 8 horas.
- Problemas visuales y agotamiento en general. De acuerdo con el resultado

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

arrojado en la encuesta, antes del aislamiento, el 21% de las personas dedicaba más de 8 horas diarias al uso de medios digitales para cumplir con sus labores, actualmente, lo hace el 51,8% de los encuestados. Lo cual pone en evidencia el incremento en la exposición a radiaciones no ionizantes por parte del personal, así mismo, la afectación visual que puede generarse y el impacto en su salud visual. Sumado a este riesgo, se puede inducir la existencia de factores ambientales de sus lugares de trabajo en casa que contribuyen a esta afectación visual como lo son los niveles de iluminación deficientes o sobre iluminados, ruido, etc.

- Problemas sociales, diversión y ocio. Desde la encuesta se evidencia una reducción en el número de personas que realizan actividades sociales, culturales y de ocio, siendo actualmente solo el 50,1% quienes sacan tiempo para tal actividad, destacando que anteriormente se hablaba de un 90%, lo cual pone en evidencia la falta de relacionamiento social que está enfrentado el personal. Sumado a esto, se tiene la sobrecarga de responsabilidades externas como lo son actividades escolares de manera virtual de hijos y familiares y la sobre carga laboral de la pareja o familiares con los que se conviva.
- Estrés y preocupaciones. Si bien es cierto, el informe no habla puntualmente de estrés, podemos entonces considerar los siguientes escenarios como fuentes de preocupación y estrés en la vida de los colaboradores y su familia:
 - El 46% del personal ha experimentado un aumento en sus gastos personales, debiendo adquirir equipos de cómputo, planes de datos e internet (wifi), u otros elementos físicos para la adecuación de puestos de trabajo (escritorios, sillas, mesas etc) para ejecutar sus labores.
 - Dificultades en el uso de medios digitales. Entiéndase que el 52% del personal encuestado posee problemas con los medios digitales, que

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

incluyen: mala calidad de internet, no disponibilidad de recursos, falta de conocimiento y manejo de tecnologías, falta de recursos para adquirir elementos de trabajo entre otros, situaciones que sin lugar a duda representan preocupación por la afectación de la estabilidad laboral que pudiera tener la persona como consecuencia de estas dificultades.

Sumado a estos resultados, el periódico el tiempo da un respaldo a esta información y relaciona datos adicionales en cuanto a las problemáticas que se padece desde el trabajo en casa, así (tiempo, 2020):

- Se ha incrementado el riesgo de padecer lesiones osteomusculares, por las condiciones que adopta el colaborador al trabajar en sofá, camas etc, es decir, sitios que no tienen las condiciones ergonómicas de trabajo. Lo cual afecta los músculos de espalda, cervicales y generar túnel carpiano o epicondilitis, entre otras enfermedades.
- Problemas de convivencia con la familia. Teniendo en cuenta que el permanecer tanto tiempo en casa, pone en evidencia los problemas de convivencia al tener que compartir el mismo espacio todos los días, produciendo adicionalmente un desbalance entre la relación vida y trabajo.
- Problemas de ansiedad y depresión que se exacerban por el encierro y el estrés.

En este contexto, el problema de control de riesgos desde el trabajo en casa es totalmente demostrable, aunque el gobierno colombiano ha iniciado la documentación legal de la gestión de esta modalidad desde la Circular 21 de 2020 y la Circular 041 de 2020, no hay una normatividad específica para esta modalidad, que permita una regulación de actividades y gestión de peligros y riesgos asociados a estas nuevas metodologías que aunque han sido

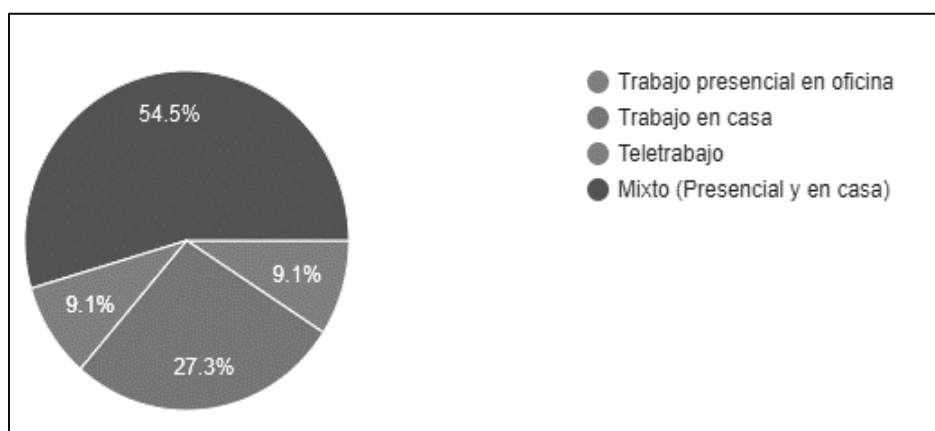
GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

efectivas en términos de productividad y cumplimiento, está impactando la vida en general de los colaboradores y sus familias.

En el caso puntual de Concalidad SAS, ha sido una organización que ha optado desde el inicio de pandemia, por generar la directriz de trabajo en casa para los colaboradores, hecho que demuestra los resultados de la siguiente encuesta aplicada en marzo de 2021:

Figura 1.

Porcentaje empleados que ejecutan trabajo en casa en Concalidad SAS



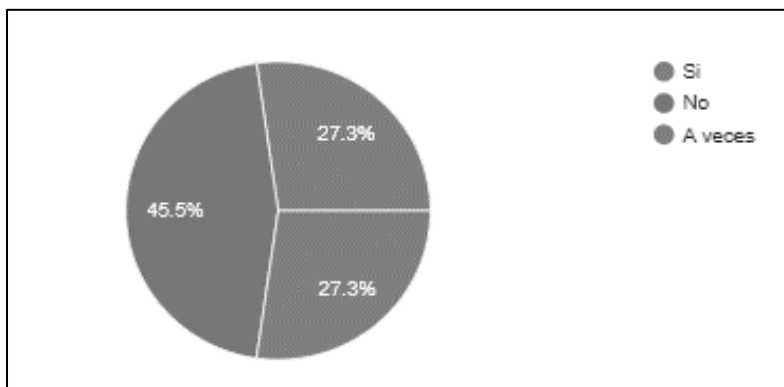
Fuente: Datos tomados de encuesta aplicada al personal Concalidad SAS, elaboración propia

Mediante la gráfica podemos observar que del 100% de personal: 54%, ejecuta actividades mixtas es decir trabajo en casa y presencial, 27,3% trabajo en casa y 9,1% teletrabajo, si procedemos a sumar considerando el mínimo común de “trabajo en casa” tendremos un resultado del el 91% del personal que realiza actualmente actividades de trabajo en casa. Adicional a ello, se evidencia desde los mismos resultados arrojados que un 27,3% del personal afirma que su jornada laboral supera las 8 horas diarias, y un 27,3% estima que a veces supera dicha jornada (ver figura 2) y desde el estudio de puestos de trabajo realizados se observan debilidades en cuanto al acondicionamiento de los lugares de trabajo desde casa.

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

Lo anterior, pone de manifiesto la necesidad de abordar la gestión de riesgos desde esta modalidad de trabajo por la empresa Concalidad SAS.

Figura 2. Reporte de jornada laboral superior a 8 horas



Fuente. Datos tomados de encuesta aplicada al personal de Concalidad SAS, elaboración propia.

Actualmente esta organización, no tiene ningún trabajador en modalidad de teletrabajo, sin embargo, no es una opción que descarte la alta dirección de la organización. El modelo de gestión de riesgos actual incluye solo algunos aspectos transversales de gestión de riesgos de teletrabajo y trabajo en casa, por lo que se hace necesario fortalecer dicha gestión logrando mantener el índice de accidentalidad y enfermedades labores en cero (0), cifra que se ha mantenido en los últimos tres (3) años, desde el modelo de trabajo presencial.

Formulación del problema

Desde la modalidad de teletrabajo y trabajo en casa, se han detectado problemas que afectan la salud y seguridad de los colaboradores, asociados a varios peligros, especialmente los relacionados con aspectos psicosociales, físicos, condiciones de seguridad y biomecánicos. La falta de control de estos riesgos aumenta la probabilidad de materialización de estos, lo cual se traduce en accidentes o enfermedades laborales, afectando directamente los indicadores SST de las organizaciones. Por lo anterior, se debe generar una metodología para la gestión

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

de riesgos, que permita a la empresa Concalidad SAS mantener los indicadores de accidentalidad y enfermedades laborales que se han mantenido en cero "0" y cuyo principal objetivo es continuar con resultados. Lo anterior, con el ánimo de poder dar respuesta a la siguiente pregunta problema:

¿Cómo mantener los indicadores de accidentalidad y enfermedad laboral en cero en el desarrollo de actividades de trabajo en casa y teletrabajo en la empresa Concalidad SAS?.

1.2. Delimitación o alcance del problema

El presente proyecto de investigación se desarrollará en Concalidad SAS identificada con NIT 800.162.124-1, cuya única sede se encuentra ubicada en la ciudad de Bogotá , Edificio calle Nova 125 N° 21^a-50, y en la que actualmente se cuenta con 11 empleados de los cuales un 54,5% se encuentra desarrollando actividades laborales mixtas, es decir, trabajo en casa y/o presencial. Esta última será la muestra tomada para la gestión de actividades en alineación con los objetivos definidos.

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

2 Objetivos de la investigación

2.1 Objetivo general

Diseñar una metodología de SST que permita identificar y generar controles efectivos para los factores de riesgo relacionados con el desarrollo de las actividades laborales en la modalidad de trabajo en casa y teletrabajo para los colaboradores de la empresa Concalidad SAS.

2.2 Objetivos específicos

- Diagnosticar la situación actual de actual de la empresa Concalidad SAS y los controles definidos para la ejecución de actividades por parte de los colaboradores en las modalidades de trabajo en casa y teletrabajo.
- Investigar buenas prácticas, metodologías, normatividad e información existente a nivel nacional e internacional, aplicadas para la identificación, evaluación y control de riesgos presentes para la modalidad de trabajo en casa y teletrabajo.
- Realizar análisis de la información investigada y situación actual de Concalidad SAS frente al control de riesgos en las modalidades de trabajo en casa y teletrabajo y definir características de la metodología para la gestión de riesgos de acuerdo con las necesidades de la organización frente a estas.
- Realizar y entregar propuesta de una metodología para la gestión de riesgos con énfasis en las modalidades de trabajo en casa y teletrabajo en Concalidad SAS.

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

3 Justificación y delimitación

3.1 Justificación

La seguridad y salud en el Trabajo (SST) tiene por objetivo “mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva a la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones” (Ministerio de trabajo, 2015). En este orden de ideas, la gestión SST de las organizaciones debe incluir cualquier espacio en el cual se ubique y permanezca el o los trabajadores(es) para el desarrollo de sus actividades, incluido: trabajo en casa y teletrabajo.

En este contexto, las actividades que se realizarán desde el presente documento, en el marco de “Diseñar una metodología de SST que permita identificar y generar controles efectivos para los factores de riesgos relacionados con el desarrollo de las actividades laborales en las modalidades de trabajo en casa y teletrabajo para los colaboradores de la empresa Concalidad SAS”, permitirá a la organización asegurar la constante identificación y control de riesgos y peligros, evitando la materialización de riesgos que puedan ocasionar accidentes o enfermedades laborales, proporcionando a la dirección general de la compañía la tranquilidad de control sobre las actividades del personal en términos de prevención y por ende, la garantía de prevención de riesgos como sanciones, demandas entre otros, lo cual termina afectando el flujo de caja y rentabilidad de la organización, su imagen y credibilidad en el mercado; en el personal proporcionará la garantía y el respaldo de que la organización tiene un compromiso de identificar, evaluar y controlar los riesgos que pueda tener en el desarrollo de las actividades, asegurando su bienestar e integridad, lo cual también tendrá un efecto secundario en la sociedad, proporcionando escenarios habituales de fomento de actividades de recreación y ocio, que hoy son factores importantes para aumentar la productividad. Adicional a

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

lo anterior, la presente investigación será un punto de partida para la implementación e inclusive la mejora de la herramienta que se diseñará para la identificación de peligros y riesgos en otras empresas que así lo considere.

Un factor importante a tener en cuenta como justificación a este proyecto de diseño son el diagnóstico, estadísticas y análisis de las condiciones de trabajo en modalidades de trabajo en casa y teletrabajo, reportes de inspecciones a puestos de trabajo, informes de condiciones de salud, evaluaciones médicas periódicas ocupacionales y sus recomendaciones, indicadores de accidentalidad y ausentismo, entre otros que pueden detallarse en el numeral 7.1 del presente trabajo.

De acuerdo con los resultados de la encuesta de conciliación de vida laboral, familiar y personal realizado por la ANDI y el Ministerio de trabajo en el mes de marzo y abril 2020, el 86,7% de las personas trabajan en casa, mientras que antes de la pandemia, el 52,3% de los encuestados dedicaba tiempo a realizar actividades laborales desde casa. Actualmente, solo un 13,3% de los encuestados no trabaja desde casa (ANDI & Ministerio de Trabajo, 2020). A lo cual se le suma que “la duración de las jornadas de trabajo en casa de estas personas es de más de 8 horas diarias para el 57,5% de los encuestados” y que antes del aislamiento, el 21% de las personas dedicaban más de 8 horas diarias al uso de medios digitales para cumplir con sus labores. Actualmente, lo hace el 51,8% de los encuestados (ANDI & Ministerio de Trabajo, 2020). Esta situación pone de manifiesto el problema inicial de gestión de riesgos que las organizaciones se enfrentan en esta modalidad de trabajo al no estar regulada.

Adicional a lo anterior, de acuerdo a estudio realizado en julio de 2018 por el Ministerio TIC, la Corporación Colombia Digital y el Centro Nacional de Consultoría, en el 'Cuarto Estudio de Penetración del teletrabajo en Empresas Colombianas', se reveló que el país tenía para la

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

fecha 122.278 teletrabajadores, lo cual demuestra el crecimiento en la implementación de esta metodología en las empresas colombianas, teniendo en cuenta un aumento de 400% con respecto a años anteriores. Pese a estar reglamentada, desde esta metodología también se presentan algunos problemas similares a los mencionados anteriormente desde la modalidad de trabajo en casa tales como el aumento del riesgo psicosocial, jornadas de trabajo que pueden extenderse, entre otros, situaciones de las que parte Fasecolda para generar recomendaciones en su “Guía de buenas prácticas de trabajo remoto para el sector asegurador” (Fasecolda, 2020)

Según una encuesta llevada a cabo en 2019 en algunos países de América Latina, Colombia es la nación con el mayor porcentaje de personas que tienen la posibilidad de trabajar de manera remota, con un 45% de los trabajadores encuestados. En Argentina y México, a un 44% y 39% de los trabajadores encuestados, respectivamente, sus empleadores les permiten trabajar a distancia pese a la emergencia sanitaria, muchos trabajadores encontraron que el teletrabajo tenía varias ventajas. En México, 57% de empleados encuestados dijeron sentir menos estrés al trabajar desde casa, y otros 74% dijeron haber ahorrado tiempo y dinero al no tener que transportarse a su oficina. Sin embargo, no todos tienen la posibilidad de teletrabajar. En América Latina el trabajo informal es una realidad latente, y en Perú más del 70% de encuestados dijeron no poder trabajar o estudiar desde sus hogares.

Teniendo en cuenta también lo analizado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) y el análisis realizado en septiembre de 2020 se puede señalar que mundialmente, entre el primer y segundo trimestre de 2020, el uso de aplicaciones aumentó en un 324% y se está relacionado directamente con las actividades de teletrabajo generado por

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

la emergencia sanitaria de COVID 19. Dentro de las plataformas principales que se han manejado están Zoom o Google Meets y dentro de los países con mayor uso esta Colombia, Brasil, México y Argentina.

A nivel internacional y de acuerdo con Boletín informativo del Instituto nacional de estadística de España, el análisis de la encuesta realizada por Eurofound de España y la publicación del periódico Cinco Días de España, se puede evidenciar que Bélgica tenía la tasa más alta de empleados con trabajadores de modalidad de trabajo en casa ya que el 52% de los trabajadores mencionaron que trabajaron desde casa durante toda la emergencia sanitaria del COVID 19, seguido por el 24% de trabajadores mencionaron que mantuvieron sus labores en instalaciones de la empresa.

Adicional a Bélgica, en otros países como Irlanda e Italia con un 47%, España con un 45% y Francia con un 43% también se puede evidenciar que las cifras de teletrabajo y trabajo en casa durante pandemia fueron significativas. Caso contrario evidenciado en países europeos como Croacia con un 19%, Polonia con un 21% u Holanda con un 23% y Suecia con un 24% lo cual reflejan porcentajes de trabajo en casa o teletrabajo durante este periodo de emergencia sanitaria.

El presente análisis también menciona que el 47% de los trabajadores bajo las modalidades de teletrabajo y trabajo en casa les fue suministrado por parte del empleador los equipos y herramientas de trabajo.

También es importante resaltar el análisis realizado a los requisitos legales aplicables en materia de teletrabajo y trabajo en casa tanto en Colombia descrita en el numeral 5.3 del presente documento y la Tabla 11 *Resultados de investigación normatividad nacional e internacional para trabajo en casa y teletrabajo* que incluye un muestreo de países de

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

Latinoamérica y países europeos.

3.2 Delimitación de la investigación

La presente investigación se desarrollará en un lapso aproximado de seis (6) meses, en los cuales desde el uso de herramientas tecnológicas y la cooperación del personal asignado al proyecto en el tiempo disponible se buscará dar cumplimiento a los objetivos establecidos, teniendo en cuenta que esta investigación fundamentará su gestión en la empresa CONCALIDAD SAS, como espacio seleccionado para el desarrollo de objetivos. Sin embargo, como referencia se tendrá en cuenta a nivel investigativo el contexto nacional e internacional relacionado con el tema.

3.3 Limitaciones

Teniendo en cuenta que el objeto de la presente tesis es el diseño de la herramienta de identificación y control de riesgos SST para modalidad de trabajo en casa y teletrabajo y no su implementación, no se destinarán recursos económicos de inversión. Adicionalmente, en el marco legal se tendrá en cuenta principalmente los requisitos vigentes aplicables establecidos en Colombia, por ser el país de ubicación de la empresa seleccionada para el desarrollo de esta tesis.

4 Marco de referencia para la investigación

4.1 Estado del arte:

En general son pocas las investigaciones realizadas relacionadas con la modalidad de trabajo en casa y teletrabajo. A continuación, se citan algunos de los estudios de mayor importancia para este proyecto:

4.1.1. Teletrabajo

4.1.1.1. Estudios nacionales.

4.1.1.1.1 *El teletrabajo: ¿una opción laboral acorde con las tendencias y exigencias del mercado o una figura con vacíos legislativos?, Universidad libre y norte, Fernando Rolón Nieto y Shirley Sánchez Barboza, 2018.*

Realizan un análisis de la normatividad del teletrabajo. Los autores inician la labor de reconocer y concientizar al lector de la importancia del factor “tecnologías de la información” en la ejecución de esta modalidad, incluyendo dentro de su labor investigativa los resultados de conectividad en Colombia en el año 2014, a partir del resultado del estudio generado por el MINTIC a través del informe de “Colombia vive, Colombia digital”, en el que si bien se demuestra avance en la conectividad desde los departamentos de Colombia, se pone de manifiesto el problema de “desproporcionalidad” en la conectividad entre estos, por ejemplo: Risaralda vs Vichada.

Lo anterior genera pautas para fortalecer el marco teórico y soporte en las etapas de análisis y diseño de la herramienta tecnológica propuesta para la implementación por parte de la empresa de la herramienta de prevención y control de riesgos.

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

Desde este contexto, se habla de lo que representa un problema de conectividad que posteriormente tendrá impacto, desde el desarrollo de la modalidad de teletrabajo en Colombia hacia el futuro, poniendo en evidencia la necesidad de que el gobierno tome medidas e invierta los recursos a nivel tecnológico necesarios para dar garantía del desarrollo integral y eficiente de esta modalidad de trabajo.

Adicionalmente, se habla de los vacíos legales que podría tener el teletrabajo a partir del análisis del concepto de “contrato”. Así:

- **Remuneración.** Desde el cual los autores hacen especial énfasis en el que Código Sustantivo del Trabajo (CST), no habla de términos remuneratorios ni forma de establecer las remuneraciones para alguna de las dos modalidades, presencial o virtual; Sin embargo, con ayuda de la interpretación de la ley se entiende que, si el empleado contratado bajo la modalidad de teletrabajo realiza las mismas actividades que el empleado que se encuentra las ocho horas laborando en las oficinas de la empresa, lo cual no debería generar diferencia. Pese a lo anterior, los autores buscan poner de manifiesto el vacío legal en este aspecto.
- **Dotación y suministro de elementos del teletrabajador.** Desde la ley colombiana, se obliga al empleador a dar dotación cuando el salario del colaborador es de hasta dos (2) salarios mínimos, pero no se hace claridad de la gestión desde la modalidad de teletrabajo, por lo que queda en manos de la interpretación del empleador la pertinencia o no de la dotación de uniformes para el empleado que labora desde su casa, lo cual va sumando a los vacíos generados en normatividad.
- **Desplazamiento y subsidio de transporte.** Desde este aspecto, los autores intentan demostrar que siguiendo los principios de favorabilidad, igualdad y Justicia retributiva (Ekmekdjian, M. A., 1994), la asignación de subsidio de transporte no es nula, teniendo

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

en cuenta que desde la Ley 1228 de 2008 se establece que no es necesario, pero en el Artículo 4 del mismo se cita la igualdad de condiciones que se deben mantener en el trabajo regular y el teletrabajo y de forma adicional en algunas modalidades referidas en la misma ley, el trabajador si se desplaza parcialmente a oficinas.

- **Riesgos laborales en teletrabajadores. Desde el ejemplo** “Aplicando algo de hermenéutica para comprender el tema, cualquier evento o suceso que en forma repentina sucediera y llegara a producir una lesión en el trabajador se podría catalogar como accidente de trabajo. Veamos un caso hipotético: una teletrabajadora que monitorea en tiempo real los pedidos que hacen los mercaderistas está en su casa y decide prepararse un café o una bebida caliente, por algún descuido (partiendo del principio de buena fe) sufre una quemadura de carácter considerable, ¿Sería este evento un accidente de trabajo? De serlo, ¿cómo se reportaría? ¿Qué plazo tendría para hacerlo? ¿Sería en los tiempos y plazos establecidos por la norma?”, se intenta dar una noción de que el contexto de gestión de riesgos laborales en esta modalidad no está 100% cubierto, y que, si bien la ley nos habla de incluir esta modalidad dentro de la gestión de riesgos, no es claro en establecer la metodología y los factores que se deben controlar desde el empleador e igualmente desde el teletrabajador.
- **Derechos de asociación.** En el cual se enmarca el derecho constitucional desde el teletrabajo, sin embargo, para las empresas que adoptan esta modalidad no se ha creado la necesidad de sindicalizarse, por tanto, los autores intentan dar alerta de posible impacto en la normatividad ante los primeros casos emergentes de asociación.

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

4.1.1.1.2 *Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones, Universidad militar, Carlos Orlando Ardila, (Ardila, 2015).*

Logra demostrar a través de encuestas y análisis de comportamiento e indicadores SST de una empresa en Bogotá que los teletrabajadores percibían el teletrabajo de manera ventaja por lo consiguiente: tienen más tiempo para compartir con la familia, mejoran la calidad de vida, ahorran tiempo y dinero en desplazamiento, adicionalmente desde el empleador y de acuerdo a la revisión de análisis del valor presente neto (VPN) se demuestra que pese a que se tiene un costo de infraestructura y ausentimos, se tiene un resultado favorable y positivo frente a la rentabilidad esperada desde esta modalidad , como también a la imagen de la organizaciones el impacto también ha sido positivo, toda vez que desde la implementación de esta modalidad de trabajo la empresa ha transmitido modernismo en sus procesos para sus clientes. Como parte de la investigación y la herramienta propuesta, se busca proporcionar condiciones de trabajos sanos y seguros para todos los trabajadores indiferentes de la modalidad de trabajo asignada mediante la adopción de controles dirigidos al bienestar y felicidad organizacional.

4.1.1.1.3 *Libro blanco - el ABC del teletrabajo en Colombia, Ministerio de Trabajo de Colombia y Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia, 2012.*

Desglosa y especifica el contenido de la Ley 1221 de 2008 mencionando aspectos principales como la definición de teletrabajo, condiciones, responsabilidades y obligaciones, proceso de implementación y casos de éxito, entre otros, lo que es de gran importancia para el diseño de la investigación y determinación de los requisitos legales aplicables a la metodología de teletrabajo.

Reiterando la definición de teletrabajo dada desde la Ley 1221 de 2008 “Por la cual se

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”, específicamente en el Artículo 2 se define el teletrabajo como la forma de organización laboral, que consiste desarrollar actividades remuneradas o por prestación de servicios, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para la interrelacionar el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física en un sitio específico de trabajo. En este contexto quien ejecuta y desarrolla esta función se le denomina “teletrabajador” y puede adoptar diferentes formas de ejecutar esta modalidad: suplementario (cuando se ejecutan actividades parciales (2-3 días) en casa y oficina); Móvil (cuando no hay un punto fijo para laborar) y Autónomos (cuando utiliza el domicilio o selecciona un lugar para desarrollar sus actividades).

Por lo anterior, las características del teletrabajo son (Ministerio de trabajo, 2008):

1. Actividad laboral fuera de la organización con centralización de todos los procesos.
2. La utilización de tecnologías de la información y comunicación son necesarias para facilitar la comunicación entre las partes sin estar en un lugar físico determinado para cumplir sus funciones. Es importante definir controles para riesgos informáticos.
3. Un modelo organizacional diferente al tradicional que replantea las formas de comunicación interna de la organización y en consecuencia genera nuevos mecanismos de control y seguimiento a las tareas. Frente a esto se expone el caso de “Siigo” y “Bancolombia” como empresas pioneras en la implementación de esta modalidad.

Desde el capítulo 4, del libro blanco-ABC del teletrabajo, deja ver la claridad en el marco de los deberes y derechos de las partes en el teletrabajo, así:

- Pago de la seguridad social.

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

- El empleador debe proporcionar equipos informáticos al teletrabajador y garantizar su mantenimiento. Sin embargo y en el marco del código sustantivo del teletrabajo, es posible que entre las partes se concilie que el empleado sea quien disponga de estos equipos, en todo caso debe quedar documentado. El empleador también debe asumir gastos energéticos asociados al uso de estos equipos informáticos y los desplazamientos ordenados por éste, en función de la labor.
- Al establecer el contrato laboral, se debe documentar los horarios que manejará el teletrabajador (de acuerdo con la jornada máxima legal establecida), esto permitirá aclarar responsabilidades al momento de un accidente laboral.
- El empleador debe asegurar la salud y seguridad del teletrabajo en su lugar de trabajo, por lo cual deberá revisar dicho sitio y tomar las acciones correspondientes.
- El empleador debe garantizar la igualdad laboral para los teletrabajadores, esto implica igualdad en: remuneración, formación, intimidad y privacidad, discriminación y en general derechos fundamentales, entre otros.

En el marco de la implementación del teletrabajo, una empresa debe:

- Tomar la decisión de implementar el teletrabajo de manera voluntaria.
- Documentar esta intención o decisión mediante contrato laboral o acuerdo (anexo al contrato laboral) y generar copia para el empleado. Para el sector público, por el contrario, se debe adaptar el manual de funciones y competencias laborales y posteriormente generar la resolución de implementación de esta modalidad.
- Ajustar el reglamento interno de trabajo, incorporando una sección para el teletrabajo y describiendo las reglas asociadas a este, derechos y deberes, uso

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

de equipos informáticos, capacitaciones entre otros. Para el sector público se deberá incluir en el sistema de capacitación y bienestar social y así garantizar la provisión y mantenimiento de equipos informáticos.

- De manera adicional, el sector público deberá generar una resolución individual para el funcionario - teletrabajador y se creará un mecanismo de evaluación al teletrabajador - funcionario.
- Finalmente, desde el sector público se implementará la afiliación al sistema de seguridad social integral.

Implementada esta modalidad de trabajo, el teletrabajador debe reportar las condiciones de trabajo, y el empleador en coordinación con la ARL coordinará los correctivos necesarios, sin embargo, los autores generan algunas pautas de control, dentro de ellas: orden y aseo (método 5s), riesgos eléctricos (programa de gestión del riesgo, mantenimientos e inspecciones), locativos (inspecciones de orden y aseo), público (capacitación y autocuidado), gestión de emergencias desde casa, hábitos y estilos de vida saludables, higiene postural, inspección de puestos de trabajo y relación con equipos entre otros (Ministerio de Tecnologías de la Información y las comunicaciones y Ministerio de Trabajo de la República de Colombia, 2012).

4.1.1.2. Teletrabajo estudios internacionales

4.1.1.1.4 *El Teletrabajo: Una opción en la era digital”, Universidad Carabobo, Lubiza Osio Havriluk, 2010, Venezuela.*

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

Se relacionan las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), como herramienta primordial de las organizaciones, que aportan competitividad y productividad a estas. Este estudio genera herramientas y respaldo al enfoque tecnológico que hace parte de la investigación y el diseño de la herramienta para la identificación y control de riesgo en modalidades de casa o teletrabajo.

En Europa y Estados Unidos, el teletrabajo es una de las herramientas de trabajo utilizadas desde hace más de 5 años y en América Latina, su introducción es reciente. No obstante, en Venezuela es poco conocido y mucho menos empleado. El uso de las TIC permite la creación de nuevas estructuras y metodologías las cuales impactan la calidad de vida, el bienestar, el medio ambiente, la salud y muchos otros aspectos de la vida de las personas.

Las personas que realicen trabajo bajo modalidad de tele trabajo, requieren del conocimiento y uso intensivo de las TIC para la ejecución de las actividades. Sin embargo otro factor importante a tener presente es que esta modalidad de trabajo para el desarrollo de las actividades es fuera o distante de las oficinas de la empresa con la que se tiene vinculo.

De acuerdo con lo anterior se puede entender el teletrabajo desde la siguiente fórmula:
Teletrabajo = Trabajo + Distancia + Uso intensivo de las TIC.

Por su parte, el CIDEA (2000: 7), plantea lo siguiente: “El teletrabajo ocurre cuando trabajadores asalariados realizan todo o parte regular u ocasionalmente de su trabajo fuera del sitio habitual de su actividad, normalmente desde el hogar, utilizando las Tecnologías de la Información y la Comunicación.” Es decir, que las actividades bajo la modalidad del teletrabajo son desempeñados desde una ubicación remota a la organización, donde el uso de herramientas tecnológicas son esenciales para el desarrollo de las actividades laborales y la comunicación entre el trabajador, la empresa y demás partes interesadas.

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

Así como tele trabajar trae consigo varias ventajas muy atractivas y también trae desventajas, tanto para el trabajador como para la empresa. Di Martino (2004:30), plantea que “los riesgos de salud y seguridad de los teletrabajadores desde el hogar incluyen todos aquellos que se encuentran en los entornos de oficina convencionales, agravados por el hecho de que las viviendas no fueron construidas para albergar actividades laborales extra-domésticas”. Aspecto que es fundamental, pues se debe entender que las personas que trabajan bajo esta modalidad en su mayoría trabajan desde el hogar y éste generalmente no cuenta con los recursos necesarios para las actividades a realizar y en el caso de contarlos los costos aumentaría para el trabajador en términos de aumento de consumos energéticos, consumos mayores de conexiones de internet y medios de comunicación, lo que representaría un desventaja para los trabajadores. Los autores también hacen especial énfasis en otras desventajas como: la disminución de la calidad de vida del tele trabajador por el sedentarismo, afectación de la cultura por la percepción externa de esta modalidad, riesgo psicosocial visto desde: aumento de carga laboral, falta de ambiente laboral, inseguridad laboral, conflictos de confidencialidad, falta de identidad laboral, falta de relacionamiento, etc

El teletrabajo es una modalidad de trabajo que es una opción tanto para las empresas como para los trabajadores. Esta metodología permite flexibilidad de horarios y así mismo ahorro de tiempos en traslados de los trabajadores. Claro está, que el teletrabajo requiere el uso de una infraestructura tecnológica, equipos, materiales y herramientas necesarias para el desarrollo de las actividades. Pero aun así, es un método de trabajo muy viable para las empresas y la economía en general, pues permite la generación de nuevos métodos de y estrategias de trabajo, fortaleciendo el capital intelectual, las posibilidades de transferencia tecnológica, del conocimiento y el posicionamiento del intelecto de los trabajadores.

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

4.1.2. Trabajo en casa

4.1.2.1 Estudios nacionales.

4.1.2.1.1 Proyecto de ley para trabajo en casa, Richard Aguilar Villa, 2020.

El documento en mención propone regulación para la modalidad de trabajo en casa, partiendo de sugerir la siguiente definición Trabajo en casa: prestación de las labores o funciones que son realizadas en un lugar distinto a las instalaciones de la empresa o entidad, de manera ocasional, temporal o excepcional, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite la realización de las mismas, siempre que su naturaleza lo permita. Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las telecomunicaciones, medios informáticos u 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”.

Desde este proyecto de ley, se proponen las siguientes responsabilidades para los empleadores:

- Comunicar por escrito al trabajador el tiempo en el que desarrollará sus actividades en esta modalidad, condiciones de seguridad, mecanismos de desarrollo, mecanismos de seguimiento de actividades, incluida la frecuencia de evaluación y retroalimentación de estas.
- Asignar recursos y garantizar el mantenimiento de los mismos.
- Formar al trabajador de acuerdo con sus actividades
- Integrar a su metodología de gestión de riesgos y peligros la modalidad de trabajo en casa, y notificar a la ARL este cambio
- Garantizar el cumplimiento de la jornada laboral de 48 horas semanales.

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

- Garantizar descanso de carácter creativo, recreativo y cultural, desde el derecho a la “desconexión laboral digital”.
- Asegurar el mantenimiento de las condiciones laborales pactadas inicialmente.
- Proporcionar y respetar licencias, incluidas las de maternidad y paternidad.
- Reconocer al trabajador los siguientes gastos administrativos
 - Porcentaje de energía eléctrica
 - Auxilio de compensación de gastos
 - Auxilio de conectividad, el cual se sugiere sea en proporción al auxilio de transporte.

Adicionalmente, se sugieren las siguientes responsabilidades para colaboradores:

- Cumplir lo establecido contractualmente
- Custodiar los elementos y recursos dados por el empleador, para la ejecución de la labor.
- Estar disponible para la coordinación laboral
- Usar de forma exclusiva los elementos de los cuales se ha dotado, teniendo en cuenta que estos deben ser devueltos al finalizar la relación contractual.

Pese a que se adelanta un proyecto de ley para reglamentar el tema de trabajo en casa, el sistema legislativo colombiano desde el Ministerio de trabajo ha buscado ir dando pautas del tema desde la expedición de circulares por parte del Ministerio de trabajo. Así se ha documentado la Circular 0021 de 2020, desde la cual se establecen las directrices de conservación de condiciones para el personal (vacaciones, jornadas laborales etc) y la clara diferencia existente entre teletrabajo y trabajo en casa. Adicionalmente y de manera complementaria se generó la circular 0041 de 2020, la cual desde un contexto un poco más específico se refiere a las condiciones en: jornada de trabajo, armonización de la vida laboral

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

con la vida familiar y personal, riesgos y relaciones laborales, lo cual de alguna u otra forma anticipa los resultados que se obtienen a partir de la encuesta realizada por el ANDI y el Ministerio de trabajo (ANDI & Ministerio de Trabajo, 2020), en la cual se generen hallazgos de especial importancia como lo son:

- Incremento de personas en la modalidad de trabajo en casa
- Afectación de la vida social y de ocio
- Exposición frecuente a medios digitales, y por tanto radiaciones ionizantes
- Extensión de la jornada de trabajo

Factores que impulsan al estado a fortalecer desde el área legislativa y de seguridad y salud en el trabajo los controles para minimizar las tasas de accidentalidad desde el trabajo en casa que están próximas a ser reveladas por las ARL. Sin embargo, temporalmente el ANDI y el ministerio de trabajo, generan recomendaciones puntuales frente a los hallazgos:

- Establecer horarios de reuniones y actividades que permitan a los colaboradores desarrollar en su normalidad labores domésticas y de cocina.
- Validar los recursos para mejorar la calidad de internet
- Establecer límites de tiempo para posibilitar el ejercicio de asuntos tanto laborales como familiares y sociales

Establecer programas que, desde las buenas prácticas y lecciones aprendidas, ayuden a controlar los riesgos presentes en la modalidad de trabajo en casa.

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

4.1.2.1.2 *Encuesta de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, ANDI & Ministerio de Trabajo, 2020.*

Dentro de los estudios realizados en la materia, por el ANDI y el Ministerio de trabajo en los meses de marzo y abril 2020, desde la cual en el marco de pandemia y las instrucciones dadas por el gobierno asociadas al trabajo en casa, se intenta desde una muestra representativa reconocer los factores de influencia a nivel de riesgos laborales y calidad de vida de las personas y generar recomendaciones parciales para su mitigación ante la inexistencia de una normatividad relacionada con dicha modalidad de trabajo. Con este estudio se demostró que: el personal que labora desde casa aumentó considerablemente respecto al año 2018, los riesgos psicosociales aumentaron por la falta de ejecución de actividades culturales y de ocio, el personal que labora desde casa trabaja en jornadas superiores a las 8 horas legales establecidas reduciéndose la ejecución de actividades sociales, se tienen problemas en el uso y disponibilidad de recursos informáticos teniendo en cuenta que las personas no tienen recursos para invertir en estos equipos o no saben manejarlos, al desarrollar actividades en casa los tiempos de labores domésticas se disminuyeron entre otros factores. Frente a lo cual el ANDI y el ministerio de trabajo, proponen lo siguiente:

- Establecer horarios de reuniones y actividades que permitan al personal el desarrollo de otras cargas que han aumentado o que deben realizar de manera cotidiana en el marco de la pandemia como la realización de labores domésticas y cocinar.
- Mejorar la calidad del internet
- Establecer límites de tiempo
- Redistribuir tareas domésticas
- consolidar metodologías al interior de las compañías que den muestra de los cambios que han tenido los trabajadores.

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

4.1.2.1.3 *Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH, Alonso y Cifre, 2002.*

Si bien es cierto que la modalidad de trabajo más formalizada ha sido el teletrabajo, desde el artículo realizado en el 2002, de la “indican que más del 10% de la población consultada señala que trabaja desde su hogar, lo cual pone en evidencia la existencia aunque no documentada de la modalidad de trabajo en casa que no es precisamente teletrabajo, pero que se ha convertido en una modalidad informal de este, desde el cual se clasifican los tipos de teletrabajo en: (a) trabajo desde casa, bien sea tiempo parcial o tiempo completo; (b) teletrabajo combinado, en el cual la persona asiste al lugar de trabajo del empleador determinados días a la semana; (c) teletrabajo móvil, en el cual la persona puede trabajar desde cualquier lugar, con el requisito que esté en permanente contacto con el empleador; y (d) centros de trabajo, los cuales representan una oficina satélite. Con base en lo anterior podemos sustentar que el trabajo en casa, aunque no esté reglamentado si es una opción de trabajo adoptada por muchas empresas y con más auge se está viendo reflejado a causa de la emergencia sanitaria COVID 19.

Desde este contexto, los autores toman el trabajo en casa como una modalidad de teletrabajo y están función trabajan su artículo. Por lo anterior y teniendo en cuenta el concepto de salud como estado de bienestar físico, mental y social (OMS), se hace especial énfasis en las ventajas y desventajas que estas modalidades de trabajo generan, destacando entre ellas:

Ventajas: Le ayuda al individuo a conciliar su vida laboral con la persona, debido a la flexibilización de los horarios de trabajo y la reducción en los tiempos de desplazamiento, con la consecuente reducción a la exposición de este tipo de estresores; reducción en los gastos de operación a nivel de infraestructura (López, Fondevila y Sainz, 2009), optimización del espacio físico (Madero, Zambada, 2009), incentivos en Colombia; reducción en la contaminación,

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

derivada de la disminución de los desplazamientos de las personas a su lugar de trabajo, la inclusión a la vida laboral de personas con discapacidades y el fortalecimiento del desarrollo tecnológico, herramienta fundamental del teletrabajo (Castillo, 2010).

Desventajas: Extensión de jornadas laborales (Lenguita, 2005) Lo anterior, según lo manifestado por Gálvez y Pérez (2004), explicaría por qué los teletrabajadores refieren sobrecarga de actividades durante el día y la noche, situación derivada de un mal uso de la autonomía en cuanto al manejo del tiempo; El aislamiento social, la dificultad para determinar los factores de riesgo (ergonómicos, desórdenes en horarios) a los cuales están expuesto Alonso y Cifre (2002).

Los resultados de una investigación adelantada por Pinilla (2010) en España, a través de una encuesta sobre el uso de las TIC y comercio electrónico en 2008, se encontró que, de 30.000 empresas, el 14.7% reportaba tener teletrabajadores que hacían uso de las TIC como medio laboral; y de ellos, el 80,7% trabajaba desde el hogar. Con respecto a los efectos de las jornadas laborales, se encontró que los individuos referían tener mayor autonomía para manejar su horario de trabajo, pero el hecho de estar conectados permanentemente con sus empresas mediante las TIC les implicaba niveles de intromisión elevados en sus tiempos de descanso por parte de sus jefes y compañeros de trabajo; de hecho, el porcentaje de intromisiones semanales fluctuaba entre un 18% y un 25%. Para el caso de CONCALIDAD SAS se puede evidenciar que el 100% del personal activo en la empresa, actualmente están desarrollando trabajo en casa y aunque en Colombia esta modalidad de trabajo no está reglamentada como tal, dentro de la planificación y control de riesgos ya se ha iniciado con un diagnóstico de condiciones de trabajo como línea basal para determinación de controles.

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

Este mismo estudio encontró que las personas que desempeñan labores desde su domicilio trabajaban más de 10 horas diarias, e incluso el 37% también laboraba los domingos. De otro lado, el estudio identificó que las tareas asignadas a los teletrabajadores en España suponen una alta carga mental y emocional; esto llevó a que las personas reportaran desórdenes de salud: cefaleas en un 49,4% de los casos, problemas de visión en un 34,6%, problemas estomacales en un 18,6%, cansancio general en un 54,9%, dolor muscular en un 56,1%, insomnio en 32,9%, y altos niveles de irritabilidad en el 34,6% de los casos.

A estas situaciones y en el contexto del artículo, se suma el riesgo psicosocial desde el cual: la gestión organizacional y características de la tarea, ponen de manifiesto y ratifican el problema de demandas de carga mental, estrés, sensación de aislamiento, afectaciones generales a la salud para los trabajadores etc.

En este global, los autores concluyen que el conjunto de estas situaciones ponen en evidencia la necesidad de que las organizaciones que decidan implementar un programa de “trabajo en casa” o “teletrabajo” Cartwright y Cooper (1999), el cual debe ser integral a los programas de vigilancia epidemiológica, análisis ocupacionales de los cargos, éste último definido como un proceso consistente que permite describir y registrar la naturaleza de un puesto de trabajo, sus funciones y responsabilidades, esfuerzos y condiciones bajo las cuales se realiza a Dolan, Valle Cabrera, Jackson y Schuler (2003).

4.1.2.2 Estudios Internacionales.

4.1.2.2.1 *Trabajo en casa y calidad de vida: una aproximación conceptual, Universidad del Bosque, Sergio Escobar Sánchez, Alba Merlo Santana y Yolanda Sierra Castellanos, 2014.*

Según estudio realizado en el 2014, el trabajo en casa y teletrabajo, no son

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

modalidades de trabajo que surgen en la actualidad, por el contrario, se generan a partir de situaciones como la crisis petrolera originada en la década de los 70, donde el teletrabajo se convierte en una oportunidad para disminuir los costos de producción, ya que al ubicar a los trabajadores cerca a sus casas se disminuían los desplazamientos y por tanto el consumo de combustible. En este orden de ideas y desde la línea de tiempo trazada por los autores, el estado de California inicia desde 1988 la labor de documentar el teletrabajo como una modalidad de trabajo formal, creando así el primer programa piloto de teletrabajo; posteriormente, en el año 1990 la OIT genera una definición inicial de teletrabajo como una forma de trabajo caracterizada por los siguientes aspectos: 1. Ejecución de actividades desde ubicación remota, separando así al trabajador del contacto personal como tradicionalmente sucede en métodos de trabajo presenciales. 2. El uso de la tecnología hace posible el desarrollo de esta modalidad de trabajo, pues facilita la comunicación” citando tres (3) modalidades asociadas: telecentros comunitarios, oficinas satélites y call center. Desde el punto de vista de la adopción de otras modalidades de trabajo para la empresa CONCALIDAD SAS, es la primera vez que se adoptan como métodos de trabajo el trabajo en casa y teletrabajo siendo estos beneficiosos para la productividad y cumplimiento de acuerdos de trabajo con los clientes, sin embargo, estos han representado un cambio en la cultura organizacional, mentalidad de producción, administración y control de riesgos para el personal trayendo consigo la adopción de diferentes metodologías teóricas, prácticas y tecnológicas.

En Colombia, sólo hasta el año 2008 se documenta y avala la ley 1221 la cual reglamenta el teletrabajo como una modalidad formal de trabajo, desde la cual se adquiere el mismo derecho de acceso a seguridad social y los aspectos dispuestos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo.

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

4.1.2.2.2 *El Manual de trabajo remoto: ¿Cómo trabajar a distancia manteniendo la cercanía*, Facultad de comunicaciones pontificia de la Universidad Católica de Chile (Halperm & Castro, 2020), Daniel Halpern y Carolina Castro, 2018.

El teletrabajo y trabajo en casa, desde la productividad y el aporte que dan a la organización y al empleado, reconociendo como problema el hecho de que la productividad del empleado se ve mucho más perturbada cuando está en casa que cuando está en oficina, reconociendo la importancia de desarrollar estrategias para disminuir y focalizar las distracciones y por tanto desarrollar habilidades en el empleado que le permitan enfrentar los desafíos de forma autónoma. Por lo anterior se relaciona como estrategias sugeridas: estructurar nuestra jornada de forma estratégica, esto implica desarrollar pruebas para medir la productividad y acompañar esta estrategia con el cambio del chip en los jefes, quienes según los autores deben medir al personal por resultados y no por tiempo. Este estudio es fundamental para la estructuración y diseño de la herramienta para la identificación y valoración de riesgos para trabajo en casa adoptada por la empresa CONCALIDAD SAS. Adicionalmente, los autores generan tips para liderar equipos: accesibilidad, establecer protocolos, trabajar en modo voz alta, desarrollo de confianza, abordar los conflictos, desarrollar la empatía. Y dentro de la modalidad remoto complementar con las siguientes; utilizar la palabra por qué, establecer límites de tiempo, asignar responsabilidades, seis pasos para aumentar el compromiso (pedir que lo repitan, establecer marco temporal, desarrollar una obligación, mostrar un dejo de estrés, confirmar la acción, mostrar agradecimiento), emails directos, cortos y claros, establecer un espacio, estructurar el día antes de comenzar, animales, pensemos sobre cómo nos deberíamos comunicar antes de actuar, fitness de forma grupal, prevenir interrupciones y visualizar el trabajo para priorizar.

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

4.1.2.2.3 Trabajar en casa...sobre el espacio doméstico; cuando la casa es el lugar de trabajo, Berio, Del castillo y Lamoglie (Berio , Del castillo, & Lamoglie, 2018, Uruguay.

En Países como Uruguay el estudio de teletrabajo y trabajo en casa ha sido propio de arquitectos, quienes desde la implementación de estas modalidades de trabajo y partiendo de la necesidad que tienen los empleadores y teletrabajadores de adaptar su casa al trabajo, han buscado la opción de incorporar desde el diseño de la casa el espacio necesario para labores.

En este estudio los autores parten de la demanda creciente en el trabajo en casa, y plantean desde la construcción de un edificio en Montevideo, Uruguay, el aprovechamiento de zonas comunes para generar espacios de labores en el modelo de oficinas para el desarrollo de jornada laboral de los habitantes. Como parte del diagnóstico inicial realizado por la empresa CONCALIDAD SAS se incluyen criterios de valoración de espacios que permiten identificar condiciones de trabajo acordes y seguras para todos los trabajadores.

4.2 Marco Teórico

Para el desarrollo del presente documento, se realizó una labor investigativa de la historia y avance de las modalidades de trabajo en estudio y los conceptos de mayor impacto en estas.

4.2.1 Concepto de teletrabajo

La Seguridad Industrial nació reflejada como un simple esfuerzo individual más que un sistema organizado, son estrategias que vienen desde el inicio del ser y la preservación de la integridad del individuo.

Esta situación a partir de 1940 fue evolucionando muy lentamente hasta 1970 en donde ya existía un enfoque de Seguridad y protección desde el punto de vista integrado, mediante

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

las estructuras organizadas de la empresa, liderado por un enfoque gerencial y administrativo, pero sobre todo por una cultura del autocuidado, que tenía como objetivo, no solamente la reducción de los eventos con daño personal, sino cualquier evento que generara pérdidas humanas, económicas, de tiempo, etc. por tal motivo, la Seguridad quedó ligada de manera transversal a todos los procesos de una organización y así lograr una integralidad de controles y actividades de prevención y corrección.

En el siglo XXI los continuos avances tecnológicos y afectaciones ambientales al planeta tierra y en específico a Colombia, cobraron partida, afectando el desempeño personal, social, económico y laboral. Es entonces cómo a partir de la década de los 70, y teniendo en cuenta la crisis petrolera y como consecuencia el efecto inflacionario, personas como el físico Jack Nilles, intentan buscar una solución de optimización de recursos y terminan en la opción de poder llevar el trabajo al colaborador en este tiempo “trabajador”, denominándose esta modalidad como telecommuting (Ministerio TIC Colombia, 2016), para lo cual empiezan a generarse desarrollos tecnológicos desde la década de los 80, y que posteriormente entraría a denominarse “telehomeworking” .

Según previo estudio realizado por Yolanda Sierra Castellanos , Sergio Escobar Sánchez y Alba Merlo Santana en el artículo *“Trabajo en casa y calidad de vida: una aproximación conceptual”* en el año 2014, el trabajo en casa y teletrabajo, no son modalidades de trabajo que surgen en la actualidad, por el contrario, se generan a partir de situaciones como la crisis petrolera originada en la década de los 70, donde el teletrabajo se convierte en una oportunidad para disminuir los costos de producción, ya que al ubicar a los trabajadores cerca a sus casas se disminuían los desplazamientos y por tanto el consumo de combustible. En este orden de ideas y desde la línea de tiempo trazada por los autores, el estado de California inicia desde 1988 la labor de documentar el teletrabajo como una modalidad de

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

trabajo formal, creando así el primer programa piloto de teletrabajo; posteriormente, en el año 1990 la OIT genera una definición inicial de teletrabajo como una forma de trabajo caracterizada por los siguientes aspectos: 1. Se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina. 2. La nueva tecnología hace posible esta separación, pues facilita la comunicación” citando tres (3) modalidades asociadas: telecentros comunitarios, oficinas satélites y call center.

En el año 1990, la OIT desde aclara el término definiéndolo como (Ministerio de Tecnologías de la Información y las comunicaciones y Ministerio de Trabajo de la República de Colombia, 2012):

Una forma de trabajo caracterizada por los siguientes aspectos:

1. Se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina.

2. La nueva tecnología hace posible esta separación, pues facilita la comunicación”.

Países como EEUU y Argentina, intentan garantizar la continuidad de procesos u operaciones incentivando esta modalidad y utilizando el internet como aliado, generando impactos positivos. Así mismo, países como Uruguay incentivan el comercio electrónico. Finalmente, España es el primer país que intenta generar un plan concilia para regular este concepto e incentivar la aplicación del mismo, incluyéndose el tema de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de los empleados. Seguidamente, Colombia genera la Ley 1221 de 2008, en la cual establece como definición de teletrabajo la siguiente (Ministerio de trabajo, 2008):

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

“Es 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 la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.”

4.2.2 Modalidades de teletrabajo

De acuerdo con la Ley 1221 de 2008, se establecen tres modalidades de teletrabajo así:

1. Teletrabajo Autónomo: Son aquellos trabajadores independientes o empleados que se valen de las TIC para el desarrollo de sus tareas, ejecutándose desde cualquier lugar elegido por ellos
2. Teletrabajo Suplementario: Son aquellos trabajadores con contrato laboral que alternan sus tareas en distintos días de la semana entre la empresa y un lugar fuera de ella usando las TIC para dar cumplimiento. Se entiende que teletrabajan al menos dos días a la semana
3. Teletrabajo Móvil: Son aquellos trabajadores que utilizan dispositivos móviles para ejecutar sus tareas. Su actividad laboral les permite ausentarse con frecuencia de la oficina. No tienen un lugar definido para ejecutar sus tareas.

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

Figura 3

Modalidades de teletrabajo



Fuente. Tomado del libro blanco teletrabajo versión 3. (Ministerio de trabajo & Ministerio de la tecnología de la comunicación, 2020)

4.2.3 Características del teletrabajo y derechos y deberes del teletrabajador

Son aspectos propios del teletrabajo según se ha definido en la Ley 1221 de 2008, los siguientes:

1. Una actividad laboral que se lleva a cabo fuera de la organización en la cual se encuentran centralizados todos los procesos.
2. Uso de tecnologías para facilitar la comunicación entre las partes sin necesidad de estar en un lugar físico determinado para cumplir sus funciones.
3. Modalidad de trabajo diferente al tradicional que replantea las formas de comunicación interna de la organización y en consecuencia genera nuevos

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

mecanismos de control y seguimiento a las tareas.

4. La jornada laboral de la modalidad de teletrabajo, establece que el contrato o vinculación que se genere a través del teletrabajo deberá indicar los días y los horarios en las cuales la persona realizará las actividades, con el objetivo de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada laboral. El Artículo 3° del Decreto 884 de 2012. Y en la flexibilidad del horario laboral, éste siempre debe darse en el marco de la jornada máxima legal, evitando la sobrecarga de trabajo y consecuente reducción de los beneficios de esta modalidad laboral.

La ley 1221 de 2008 también determina unos criterios para garantizar la igualdad de trato entre el teletrabajador y trabajador con el objetivo de fomentar:

1. El derecho de constituir o afiliarse a las organizaciones que escojan.
2. Protección en materia de Seguridad Social
3. Remuneración.
4. Acceso a la formación.
5. Protección de la maternidad.
6. Respeto a la intimidad y privacidad del trabajador

Adicional la legislación de esta modalidad de trabajo determina principios de igualdad de trato, controles para evitar la discriminación laboral, cumplimiento de requisitos legales asociados a la seguridad social, edades mínimas para el trabajo, etc. Finalmente, el Artículo 4° del Decreto 884 de 2012, establece que: “El empleador debe promover la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

demás derechos fundamentales laborales, entre teletrabajadores y demás trabajadores de la empresa privada o entidad pública” Enfatizando así que de acuerdo con las necesidades del empleador - empleado, se definirán las diferentes modalidades que se adoptaran a la organización. Sin embargo, independientemente de la modalidad seleccionada o combinación de estas, el empleado y empleador deben asegurar el cumplimiento de los siguientes derechos y deberes:

Tabla 1

Deberes y derechos del teletrabajador y empleador.

Garantías	Empleado	Empleador
Derechos	<ul style="list-style-type: none"> • Salario no inferior al que se pague por la misma labor, esto es remuneración justa. • Descanso de carácter creativo, recreativo y cultural. • Constituir o afiliarse a las organizaciones que escoja. • Protección de la discriminación en el empleo. • Protección por regímenes legales de seguridad social; • Acceso a la formación; • Protección de la maternidad, incluida la licencia correspondiente. • Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador. • Pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento que a cualquier empleado. • Solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional.

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

Garantías	Empleado	Empleador
Deberes	<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar el uso exclusivo de los elementos y medios suministrados por el empleador. • Restituir los objetos entregados para la ejecución de sus actividades, en buen estado, salvo el deterioro natural. • Auto cuidarse, suministrar información clara, veraz y completa de su estado de salud, participar en la prevención de riesgos laborales entre otros deberes estipulados en el decreto 1072 de 2015, resolución 312 de 2019 y las que las modifiquen. • Realizar autorreporte de condiciones de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones • Contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional, así mismo debe contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando. Esto incluye el suministro de EPP acordes a la actividad e informar los riesgos de la actividad. • Asegurar que el teletrabajador, realice el auto reporte de condiciones de salud. • Reportar a la ARL la condición de teletrabajo. • Incorporar en el reglamento interno del trabajo o mediante resolución, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en la empresa privada o entidad pública. • Informar al teletrabajador sobre las restricciones de uso de equipos y programas informáticos, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y en general las sanciones que puede acarrear por su incumplimiento.

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

Garantías	Empleado	Empleador
		<ul style="list-style-type: none"> • Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo

Fuente. Información construida según lo dispuesto en la ley 1221 de 2008 y el decreto 884 de 2012

Todo lo relacionado con la gestión, control y prevención de riesgos laborales en la modalidad de teletrabajo son responsabilidad del empleado. Teniendo en cuenta esto es importante se de cumplimiento con las condiciones mínimas de seguridad para el desarrollo de las actividades asignadas. Previo a la implementación de la modalidad de teletrabajo en una empresa, el empleador debe consultar con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) sobre la prevención de riesgos del teletrabajo e incluir dentro del Sistema de seguridad y salud en el trabajo

4.2.4 Trabajo en casa

Actualmente, la emergencia sanitaria por COVID-19 ha obligado a adoptar nuevas metodologías de trabajo como: el trabajo en casa, la cual hasta hoy continúa siendo una metodología “no reglamentada” totalmente diferente al teletrabajo. La gestión de actividades de actividades bajo esta modalidad ha creado un aumento en los riesgos existentes, generando: jornadas de trabajos largas, problemas de convivencia, ansiedad y depresión, lesiones osteomusculares y problemas visuales; y la aparición de otros factores de riesgos, que actualmente no están siendo identificados ni gestionados por el empleador y en algunos casos por el mismo colaborador. Lo cual ha terminado por generar impacto en los indicadores ATEL (accidentes y enfermedades laborales), ausentismo laboral, disminución de la calidad de vida

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

de los trabajadores y aumento del riesgo psicosocial e Impacto en la producción de la empresa (indicadores de gestión).

Con el surgimiento de la pandemia por COVID 19, se llevó no sólo a los colombianos sino a todas las personas a permanecer en aislamiento y en casa, por lo cual surge el concepto de trabajo en casa (Ministerio de trabajo, 2020):

“...alternativa viable y enmarcada en el ordenamiento legal, para el desarrollo de las actividades laborales en el marco de la actual emergencia sanitaria”

El Gobierno Nacional en la Circular 0021 de 2020 generó y documentó las diferencias que tienen el desarrollo de actividades bajo modalidad de teletrabajo y trabajo en casa, teniendo en cuenta las situaciones generadas por la emergencia sanitaria de COVID 19, de acuerdo con lo anterior se aclaró que el trabajo en casa no está alineado a los requisitos ya establecidos por la modalidad de trabajo con teletrabajo.

En continuidad con la situación actual a la que se enfrenta el mundo y en el marco de la Circular 041 de 2020, se generan directrices y condiciones para el trabajo en casa, así:

- Se mantiene la relación subordinante entre empleado y empleador, y así mismo, las garantías laborales, sindicales y de seguridad social.
- No se debe generar disminuciones salariales
- Las tareas o labores deben ser desarrolladas de modo que el trabajador tenga el descanso necesario y pueda compartir con su núcleo familiar. Adicionalmente, no se debe solicitar ejecutar labores por fuera del horario laboral establecido con el trabajador, manteniéndose el procedimiento disciplinario previamente

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

acordado.

- Se debe garantizar la dignidad humana (igualdad en trato, acceso a la información, intimidad y privacidad)
- El empleador debe promover los espacios de pausas activas, higiene, protección a la salud, descanso mínimo entre reuniones, y en este caso el empleado también debe garantizar su autocuidado.
- El empleador debe incluir el trabajo en casa en su metodología de gestión de peligros y riesgos, generar recomendaciones de postura y ubicación de elementos, propiciar espacios de retroalimentación asociados a las dificultades y soluciones que se pueden tener en el trabajo en casa, disponer y comunicar métodos de reporte y comunicaciones SST activos, incluido el comité de convivencia laboral para reporte de quejas.
- El empleador debe notificar a la ARL la ejecución de actividades de trabajo en casa
- Se debe realizar seguimiento sobre el estado de salud y autocuidado de los empleados.

En teoría, resulta fácil comparar los factores de influencia entre ambas modalidades, y concluir que las condiciones de identificación, intervención, control y seguimiento son muy similares entre estas. Por lo cual podemos inferir que al tener un avance de gestión de riesgos desde la modalidad de trabajo en casa se tiene un gran avance en la gestión de la modalidad de teletrabajo, por lo que resultaría más fácil pasar a esta última.

Pese a lo anterior, la gestión de actividades desde casa ha generado un aumento en los riesgos existentes y la aparición de otros factores, que actualmente no están siendo

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

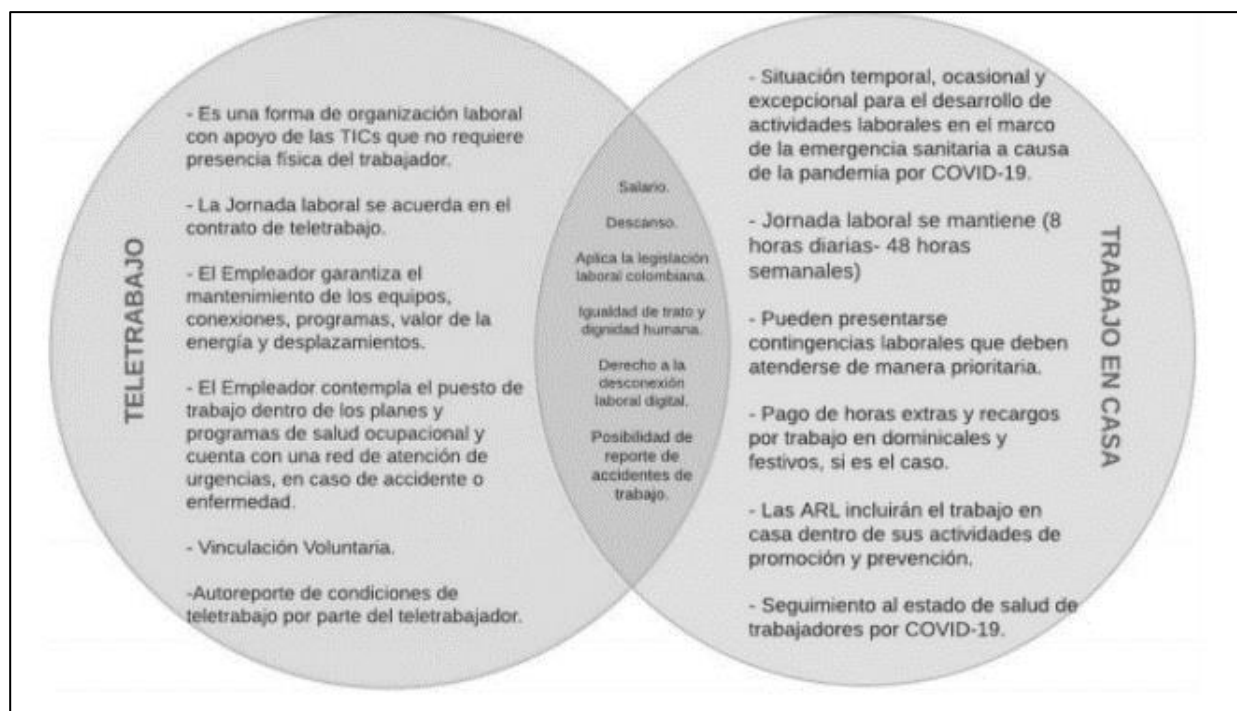
identificados ni gestionados por el empleador y en algunos casos por el mismo colaborador, quien asume el riesgo al no tener recursos para su tratamiento. Lo cual ha terminado por generar: Impacto en los indicadores de ATEL (accidentes y enfermedades laborales), Impacto en los indicadores de ausentismo laboral, Disminución de la calidad de vida de los trabajadores y aumento del riesgo psicosocial e Impacto en la producción de la empresa (indicadores de gestión).

4.2.5 Diferencias entre teletrabajo y trabajo en casa

Desde el marco legal, FASECOLDA establece las diferencias entre trabajo en casa y teletrabajo.

Figura 4

Diferencias entre teletrabajo y trabajo en casa



Fuente. Tomado de guía de buenas prácticas de trabajo remoto para el sector asegurado (Julio 2020).

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

4.2.6 Riesgo psicosocial

Desde la modalidad de trabajo en casa, el riesgo psicosocial resulta ser uno de los de mayor impacto y constancia en los colaboradores, entendiendo que estos se: *“derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión”* (Agencia europea para la seguridad y la salud en el trabajo, 2021). Teniendo en cuenta lo anterior, y de acuerdo a la Resolución 2646 de 2008, un factor de riesgo psicosocial es *considerado como las “Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”* (Ministerio de la protección social, 2008), complementando lo anterior se puede afirmar que aspectos como carga laboral, aumento en horarios de trabajo, manejo de relaciones interpersonales, control y manejo directo de personal a cargo pueden llegar a generar afectación a la salud del individuo.

4.2.7 Metodologías y buenas prácticas de teletrabajo y trabajo en casa

Desde el Libro de factores de riesgos y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas de la universidad autónoma de Madrid, realizado por el catedrático Bernardo Moreno Jiménez y la investigadora Carmen Báez León en noviembre del año 2010, se establece que los factores psicosociales constituyen un factor de mucha importancia para la gestión de teletrabajo y trabajo en casa, por lo cual citan las siguientes metodologías:

Tabla 2

Métodos para evaluación del riesgo psicosocial internacionales

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

Método	Descripción
Método de evaluación de riesgos psicosociales FPSICO	Tiene el objetivo de evaluar las condiciones psicosociales en las organizaciones y la identificación de riesgos. Otros documentos complementarios de interés son los de Meseguer y colaboradores (2007) y Nogareda (2006).
Método PREVENLAB - PSICOSOCIAL	Es un método de evaluación de riesgos psicosociales (Peiró, 1999b; 2003) elaborado en la Universidad de Valencia que se basa en el modelo AMIGO (Modelo de Análisis Multifacético para la Intervención y Gestión Organizacional) (Peiró, 1999a)
Métodos del Instituto Navarro de Salud Laboral (INSL)	En él se estudian 4 factores: participación, implicación y responsabilidad, formación, información y comunicación, gestión del tiempo, cohesión del grupo.
Método MARC-UV	Es el Método de Evaluación de Riesgos Psicosociales y comportamentales, elaborado en la Universidad de Valencia, formado por dos baterías que se complementan que se pueden usar por separado. Son la batería Valencia PREVACC y la Batería de Factores Psicosociales de Salud Laboral (BFPSL).
Métodos del Instituto de Ergonomía MAPFRE (INERMAP)	La actual metodología INERMAP desarrollada por el instituto MAPFRE se basa en el trabajo realizado por Gracia Camón en 2003 que tiene como objetivo evaluar riesgos psicosociales partiendo de la idea de evaluación de puestos. (Gracia Camón, 2003; 2006)
Método ISTAS-21	Se evalúan desde 5 factores: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones del trabajo y doble presencia.
	Este método implica la evaluación y además la intervención

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

Método	Descripción
Metodología WONT/ Cuestionario RED	y el asesoramiento. Se basa en factores como demandas psicosociales, recursos laborales, recursos personales.
Cuestionario multidimensional DECORE	Mediante 44 ítems evalúan 4 tipos de riesgos psicosociales: <ul style="list-style-type: none"> • Demandas cognitivas cuantitativas y cualitativas Recompensas • Apoyo organizacional • Control del trabajador sobre el tipo de tarea, método y lugar de trabajo
Batería MC Mutual-UB	La metodología se apoya en 3 puntos: la entrevista, el check list y el cuestionario. El cuestionario compuesto por 47 ítems junto con la entrevista evalúa 7 dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación. • Organización del tiempo de trabajo. • Formación y desarrollo. Participación. • Contenido del trabajo. • Efectos sociales. • Exigencias de la tarea y del entorno de trabajo.

Fuente. Tomado de (Jimenez & Baez León, 2010)

Adicional a lo anterior, España ha generado algunos tips para el trabajo en casa y de forma complementaria la ARL SURA en Colombia, ha generado un documento titulado “Recomendaciones para realizar trabajo remoto en casa como medida de seguridad y salud frente al Coronavirus (COVID-19) por ARL SURA”. Para lo cual y desde el marco legal internacional investigado se han consolidado así las buenas prácticas establecidas (Ver tabla N°10).

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

En Colombia desde la Resolución 2404 del 2019, se establece como herramienta de evaluación de dicho factor la “batería de riesgo psicosocial” desde la cual se obliga a los empleadores a aplicar a sus colaboradores, para determinar la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, así como los efectos en la salud de los trabajadores o en el trabajo. Esta batería, se compone principalmente de:

- Cuestionario de factores de riesgo intralaborales. Los factores de riesgos intralaboral se encuentran asociados a:
 - Demandas de trabajo (cuantitativas, de carga mental, emocionales, ambientales, de esfuerzo físico, de la jornada de trabajo, exigencias de responsabilidades del cargo, consistencia del rol e influencia de lo laboral sobre lo extralaboral).
 - Control (autonomía, oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas, participación en el cambio, claridad del rol y capacitación).
 - Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo (características del liderazgo, relaciones sociales, retroalimentación del desempeño y relación con los subordinados)
 - Recompensa (reconocimiento, compensación y recompensas)
- Cuestionario de factores de riesgo extralaborales. Los factores de riesgos intralaboral se encuentran asociados a:
 - Tiempo fuera del trabajo
 - Relaciones familiares
 - Comunicación y relaciones interpersonales
 - Situación económica del grupo familiar
 - Vivienda y entorno

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

- Influencia de lo extralaboral sobre el trabajo
- Desplazamiento de la vivienda al trabajo y viceversa
- Cuestionario de evaluación de estrés, los cuales se encuentran muy asociados a factores individuales:
 - Información sociodemográfica (sexo, edad, estado civil, grado de escolaridad, ocupación o profesión, lugar de residencia, estrato, tipo de vivienda y número de personas a cargo)
 - Información ocupacional (lugar de trabajo, antigüedad, nombre y tipo de cargo, dependencia, tipo de contrato, horas de trabajo diarias y modalidad de pago).
- Fichas de datos generales (sociodemográfico y ocupacional)

4.2.8 Riesgos

Desde la guía técnica colombiana GTC 45 (Segunda actualización) (ICONTEC, 2012) se habla en su mayoría de dos términos ampliamente utilizados como lo son peligro y riesgo, entendiendo este primero como fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas o una combinación de estos y el último como Combinación de la probabilidad de que ocurra un(os) evento(s) o exposición(es) peligroso(s), y la severidad de lesión o enfermedad, que puede ser causado por el (los) evento(s) o la(s) exposición(es).

En esta sección y a lo largo del presente documento, hemos hablado de la gestión de riesgos como un pilar fundamental que se pretende incluir en la propuesta a presentar. Pero ¿qué incluye este término?

Partiendo de los dos conceptos anteriormente citados, la gestión de peligros y riesgos asociada a la organización comprende diferentes fases:

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

- *Identificación de riesgos:* Proceso para reconocer si existe un peligro y definir sus características. (ICONTEC, 2012)

Para la identificación de peligros existen diferentes mecanismos empleados por las organizaciones: cuestionario de condiciones de salud, encuestas de condiciones de trabajo, evaluación de puestos de trabajo, visitas en campo entre otros. Sin embargo y en todos los escenarios, de acuerdo con lo que establece la GTC 45:2012, se debe dar respuesta a las siguientes preguntas: ¿existe una situación que pueda generar daño?, ¿quién (o qué) puede sufrir daño?, ¿cómo puede ocurrir el daño?, ¿cuándo puede ocurrir el daño? (ICONTEC, 2012)

En este orden ideas, la guía proporciona un listado de posibles peligros desde su anexo A, que permitirán orientar al empleador y empleado en este proceso.

- *Análisis de riesgos.* Proceso para comprender la naturaleza del riesgo y para determinar el nivel de riesgo. (ICONTEC, 2012)

En esta etapa se valida:

- ¿cuáles son los efectos posibles en términos de salud y seguridad al materializarse el peligro identificado?
- ¿Qué tipo de controles existen para eliminar, mitigar o controlar el riesgo, considerando: fuente, individuo o medio?
- *Evaluación de riesgos.* Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado a la probabilidad y el nivel de consecuencia. (ICONTEC, 2012). Como parte de este proceso, se determina si el riesgo es o no aceptable, generando los controles necesarios para su eliminación o mitigación.
 - Dentro de la valoración del riesgo se incluye:
 - a) la evaluación de los riesgos, teniendo en cuenta la suficiencia de los controles existentes.

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

b) la definición de los criterios de aceptabilidad del riesgo

c) la decisión de si son aceptables o no, con base en los criterios definidos.

- *Aceptabilidad del riesgo:* Proceso para determinar el nivel de aceptabilidad de los riesgos, es una determinación de la empresa con base en los siguientes criterios:
 - No aceptable: nivel de riesgo 1
 - No aceptable o aceptable con control específico: nivel de riesgo 2
 - Aceptable: nivel de riesgo 3

- *Criterios para determinar controles:* Si existe una identificación de los peligros y valoración de los riesgos en forma detallada es mucho más fácil para las organizaciones determinar qué criterios necesita para priorizar sus controles; sin embargo, en la práctica de las empresas en este proceso deberían tener como mínimo los siguientes tres (3) criterios:
 - Número de trabajadores expuestos
 - Peor consecuencia
 - Existencia requisito legal asociado

Por lo cual, el presente proyecto intentará dar solución a los aspectos mencionados anteriormente, de manera que se asegure el ciclo de tratamiento y control los peligros y riesgos asociados a la modalidad de trabajo en casa y teletrabajo para la empresa CONCALIDAD SAS.

Aunque hay muchos riesgos que se deben valorar de manera cualitativa, existen algunos que no se pueden valorar de manera objetiva, bien porque hay una legislación que

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

indica unos valores máximos, bien porque existe una normativa nacional o internacional sobre la cual comparar los resultados obtenidos. Esto permite definir unos rangos de comparación, pudiendo definir unos valores máximos e incluso, si se quiere, ser más restrictivo que la normatividad.

Para Colombia se toman los valores emitidos por la ACGIH (American Conference of Governmental Industrial Hygienists) como los valores límites permisibles para cualquier riesgo higiénico, es decir que pueda producir una enfermedad.

Existen varias propuestas para la aplicación de los VLP en la categorización de la exposición a peligros químicos, entre otras: - OSHA (Occupational Safety and Health Administration): como una guía de orientación para categorizar el grado de exposición, establece el concepto de "Nivel de Acción". El concepto del valor límite de acción (VLA), en higiene ocupacional corresponde al 50% del TLV para el producto evaluado (concentración en ppm o mg/m³).

El modelo propuesto por Rock J (Beverly S. Cohen and Susanne V. Hering. ACGIH. 1995) establece cinco (5) rangos de exposición utilizando escalas semi-cuantitativas, teniendo en cuenta las mediciones ambientales y la frecuencia de exposición: no exposición, exposición baja, moderada, alta y muy alta.

De acuerdo con lo anterior, se podrá revisar la viabilidad y aplicabilidad de valorar los riesgos higiénicos asociados a las actividades de la empresa CONCALIDAD SAS bajo esta metodología.

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

4.3 Marco Legal Nacional

4.3.1 *Constitución Política de Colombia de 1991.*

Título II, Capítulo 1, Artículo 25: Trabajo digno y justo. Mediante lo cual se establece que, sin importar las modalidades de trabajo aplicadas en la labor, el trabajo el empleador y quien lo vigila debe asegurar características de dignidad y justicia para el empleado.

4.3.2 *Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 (Código Sustantivo del trabajo).*

Título I, Capítulo V. Obligaciones del empleador y empleados. En el marco de una labor de trabajo, se dictan los deberes del empleador y empleado teniendo en cuenta los intereses entre ambos y la característica de justicia y dignidad.

4.3.3 *Ley 1221 de 2008.*

Todo el requisito. Se constituye el documento que contempla la definición, modalidad, requisitos y derechos del empleador y teletrabajador, en la ejecución de la labor, de modo que se den garantía de protección en salud, seguridad, información y finanzas entre ambos.

4.3.4 *Resolución 2646 de 2008.*

Todo el requisito legal. Mediante la cual se establece por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

4.3.5 Sentencia C-337 de 2011.

Protección integral en materia de Seguridad Social del teletrabajador. En la que, a través de un caso demandante por parte del teletrabajador en la inasistencia del subsidio familiar dentro de la seguridad social, se aclaran las obligaciones del empleador para con el teletrabajador.

4.3.6 Decreto Reglamentario 0884 de 2012.

Art.4, 5, 7, 8. Obligaciones en las partes en seguridad y previsión de riesgos profesionales desde la igualdad de trato con no teletrabajadores.

4.3.7 Guía técnica colombiana GTC 45:2012.

Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional y desde la cual se establecen listado de peligros que se pudiesen generar o presentar en la organización.

4.3.8 Decreto 1072 de 2015.

1 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, Art. 2.2.4.6.3. Se define la Seguridad y Salud en el Trabajo incluyendo dentro de su alcance “trabajadores” y no limitando la modalidad de contratación

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

4.3.9 GATISST-2015.

GATISST N°4,5 y 6. En la cual se generan recomendaciones puntuales para hombro doloroso, dolor lumbar inespecífico y DME.

4.3.10 Resolución 312 de 2019

Capítulo I, II y III. Define los estándares mínimos del SG-SST para empresas, dentro de los cuales también se debe incluir a los teletrabajadores y su medio laboral

4.3.11 Resolución 2404 de 2019

Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones.

4.3.12 Circular 0021 de 2020.

Establece las diferencias entre trabajo en casa y teletrabajo, lo que permite desde el marco investigativo y objetivo del trabajo, establecer la generación de la herramienta para la gestión de riesgos a partir de esta diferencia

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

4.3.13 Circular 041 de 2020

Establece los lineamientos respecto al trabajo en casa. Desde esta circular se establece un punto de partida para determinar las condiciones laborales y relación empleador-trabajador en esta modalidad.

4.3.14 Proyecto de ley (2020)

Art. 3-4-6-7-8-10-11. Disposiciones reglamentarias para el trabajo en casa y garantía de la salud y seguridad del trabajador

A nivel internacional se cuenta con una regulación dividida para las modalidades de trabajo en casa y teletrabajo en diferentes países se Suramérica y países de Europa, Ver Tabla 9. Resultados de investigación normatividad nacional e internacional para trabajo en casa y teletrabajo

4.4 Marco legal internacional

4.4.1 Ley Federal del Trabajo (LFT) diciembre 2014 – México.

Por el cual se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII de la Ley Federal en materia del teletrabajo.

Adicional se determinan los criterios para la regulación del teletrabajo y trabajo en casa en México.

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

4.4.2 Modificación de artículo 311 diciembre 2020, Ley Federal del Trabajo (LFT) – México.

Clasifican las modalidades de teletrabajo y trabajo a domicilio y establecen las diferentes características de cada modalidad de trabajo y las condiciones laborales y salariales para cada una de estas.

4.4.3 Ley 30036 de mayo de 2015 - Perú

Regula el teletrabajo, como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC), en las instituciones públicas y privadas, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo

4.4.4 Ley 5408 junio 2020 - Perú

Modifica la Ley N° 30036 y determina regulación para el teletrabajo en las instituciones públicas y privadas y promover políticas para el cumplimiento de estas directrices para los trabajadores bajo esta modalidad.

4.4.5 Ley 27.555 enero de 2021 - Argentina

Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo y se establecieron los presupuestos legales mínimos para su regulación en aquellas actividades.

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

4.4.6 Resolución 54 febrero de 2021 - Argentina

Determina la entrada en vigencia de la modalidad de trabajo de Teletrabajo entrará luego de 90 días de emitida la presente Resolución. Determina su definición y criterios de cumplimiento para esta modalidad de trabajo.

4.4.7 Real Decreto Ley 28 septiembre de 2020 - España

Regula la modalidad de trabajo a distancia y el teletrabajo en España.

5 Marco metodológico de la investigación

5.1 Recolección de la información

Concalidad SAS, es una organización cuya actividad económica principal es la prestación de servicios de consultoría, con 29 años de experiencia en el mercado. Actualmente cuenta con una planta de colaboradores de 11 personas, incluyendo dentro de estas 2 personas que se encuentran vinculadas mediante la modalidad de contrato por prestación de servicios. Por lo anterior, el presente proyecto considerará esta cantidad de trabajadores como el valor de referencia para el diagnóstico, análisis y toma de acciones correspondientes.

En el desarrollo del presente documento, se utilizan fuentes primarias y secundarias de información, adicional a la obtenida principalmente en la organización mediante la aplicación de encuestas, informes previamente expedidos por ARL, IPS que practica la evaluación de exámenes médicos ocupacionales y aquellos desarrollados por la organización dentro de la gestión de prevención y control de peligros y riesgos en SST.

Como parte de la planificación y desarrollo del proyecto, se define el siguiente diagrama GANTT para el establecimiento de las actividades puntuales a realizar, con el objetivo de hacer seguimiento al cumplimiento de los objetivos planteados.

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

Tabla 3

Diagrama Gantt Proyecto

Etapa	Actividad	2020		2021					
		NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO
1. DIAGNOSTICO	1.1. Diseñar y aplicar encuesta de identificación y exposición de riesgos para todo el personal.	P							
		E							
	1.2. Revisar informe de condiciones de y recomendaciones emitidas en las evaluaciones médicas ocupacionales realizados en el último año.				P				
					E				
	1.3 Aplicar inspección a los puestos de trabajo actuales y generar recomendaciones correspondientes					P			
						E			
	1.4. Revisar informe de la batería de riesgo psicosocial en los últimos 3 años					P			
						E			
	1.5 Revisar estadísticas ATEL, ausentismo, morbilidad y mortalidad en el último año.					P			
						E			
	1.6. Revisar auto reporte de salud y perfil sociodemográfico					P			
						E			
	1.7. Revisar matriz de Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos de la empresa.					P			
		<ul style="list-style-type: none"> Revisar los controles determinados para modalidades de teletrabajo y trabajo en casa. 				E			

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

Etapa	Actividad	2020		2021					
		NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO
	4.3 Realizar entrega la herramienta de identificación, evaluación, registro y seguimiento de peligros y riesgos para modalidades de trabajo en casa y teletrabajo parametrizada y aprobada para la empresa Concalidad SAS.								P
									E

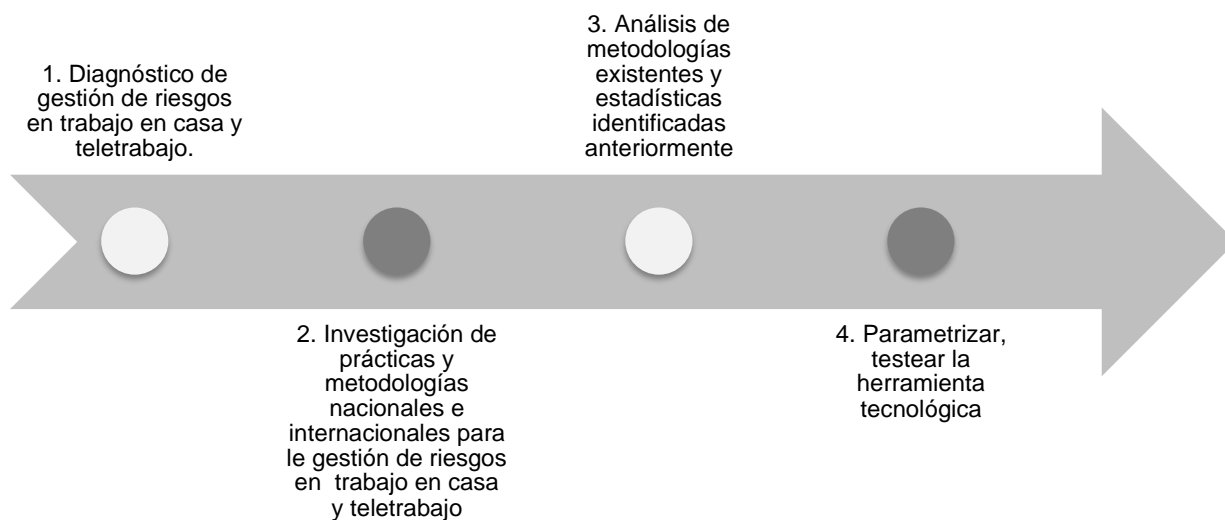
Fuente. Elaboración propia

5.2 Fases del proyecto

Para el cumplimiento del objetivo general propuesto dentro de la empresa CONCALIDAD SAS, se abarcó el proyecto desde las siguientes fases:

Figura 5

Fases de ejecución del proyecto



Fuente. Elaboración propia

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

Las fases definidas para el proyecto son:

5.2.1 Fase N° 1. Diagnóstico de gestión de riesgos en trabajo en casa y teletrabajo.

Esta etapa esta basada principalmente en realizar un reconocimiento de las diferentes variables en materia de SST incluyendo el cumplimiento de requisitos legales asociados como las evaluaciones medicas ocupacionales, informe de condiciones de salud, informe de perfil sociodemográfico, identificación y control de los riesgos asociados a las actividades en general y la gestión correspondiente a aquellos riesgo prioritarios, entre otros.

El objetivo de esta fase es plantear la aplicación de diferentes actividades para obtener un diagnostico aterrizado a la actualidad de los trabajadores, modalidades de trabajo y las condiciones de trabajo asociadas a estas que permitan tomar acciones puntuales para el planteamiento, parametrización y estructuración de la herramienta de identificación, control, registro y seguimiento de riesgos, principalmente para modalidades de trabajo en casa y teletrabajo.

En resumen esta etapa lo que busca es conocer a fondo las características y condiciones de trabajo de cada individuo de la empresa con el fin de garantizar una adecuada y eficaz herramienta de control de peligros y riesgos en SST para el desarrollo de las actividades de la empresa CONCALIDAD SAS.

5.2.2 Fase N° 2. Investigación de prácticas y metodologías nacionales e internacionales para la gestión de riesgos en trabajo en casa y teletrabajo

Esta fase tiene el enfoque primordial de identificar, conocer y buscar la aplicabilidad de aquellos requisitos legales que están asociados a las modalidades de trabajo en casa y teletrabajo en Colombia y los cuales deben ser pilares para la construcción de la metodología para la identificación y control de peligros y riesgos para la empresas CONCALIDAD SAS.

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

Es importante resaltar que la investigación de metodologías y requisitos legales a nivel internacional, son tomados como marco de referencia para la planificación y desarrollo del presente proyecto ya que permiten soportar los requisitos mínimos y sustentar la incorporación de requisitos adicionales que sean de necesidad para garantizar el control efectivo de los peligros y riesgos asociados a las actividades desarrolladas por los trabajadores de CONCALIDAD SAS.

5.2.3 Fase N° 3. Análisis de metodologías existentes y estadísticas identificadas anteriormente

Dentro del planteamiento del proyecto para la construcción de la herramienta tecnológica para la identificación, control, registro y seguimiento a los peligros y riesgos en SST para CONALIDAD SAS, es de suma importancia poder conocer los antecedentes que a nivel nacional e internacional se identifiquen en cuanto a las modalidades de trabajo en casa y teletrabajo, ya que esto permite ampliar la contextualización que se tienen sobre estas modalidades de trabajo que aunque no son nuevas para el país hasta hace poco tiempo han sido legisladas y reguladas.

Como segundo aspecto a tener presente en esta fase, es poder conocer metodologías ya existentes que soporten la aplicabilidad y viabilidad en la construcción de herramientas de este tipo y generen mayor confiabilidad en la empresa donde se implementara y se logre una contribución a la gestión de prevención y control de accidentes y enfermedades laborales.

5.2.4 Fase N° 4. Parametrizar, testear la herramienta tecnológica

Con base en las etapas de diagnóstico, reconocimiento, investigación y

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

contextualización planteadas anteriormente, lo que se busca en esta etapa final del proyecto es conseguir una parametrización justa de acuerdo a las actividades propias de la empresa CONCALIDAD SAS y a sus necesidades, como también conseguir y asegurar que la aplicación sea eficaz, arroje los resultados esperados y permita realizar un control permanente de los peligros y riesgos específicamente para las modalidades de trabajo en casa y teletrabajo.

Como segundo aspecto a tener en cuenta en esta fase se realizará una prueba piloto de la implementación ya que dentro del alcance planteado del proyecto solo está el diseño. Dicha prueba piloto lo que busca es garantizar el funcionamiento adecuado de la herramienta construida y así posteriormente realizar entrega formal de la herramienta para ser implementada como parte de la gestión de riesgos propia de CONCALIDAD SAS.

6 Resultados

6.1 Análisis de la información

6.1.1 Fase N°1. Para conocer el estado actual de la gestión de riesgos en la modalidad de trabajo en casa de los colaboradores de Concalidad SAS, fue necesario diagnosticar el estado de trabajo del personal, sus reportes en cuanto condiciones, los resultados de exámenes médicos, indicadores de ausentismos así:

6.1.1.1 Validar resultados de evaluación de puestos de trabajo para el personal que actualmente se encuentra realizando actividades bajo la modalidad de trabajo en casa.

Desde el COPASST de la organización se solicitó a cada uno de los colaboradores la remisión de fotografías de puestos de trabajos, a partir de los cuales se evidenció que por cada 9 trabajadores encuestados:




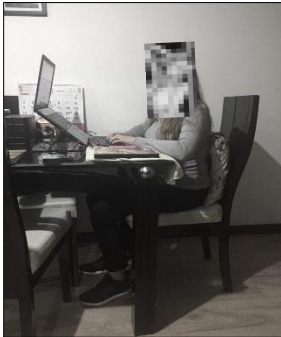
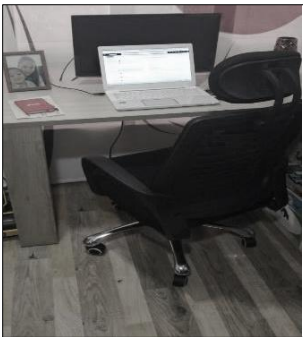


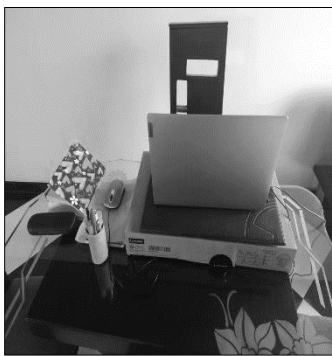
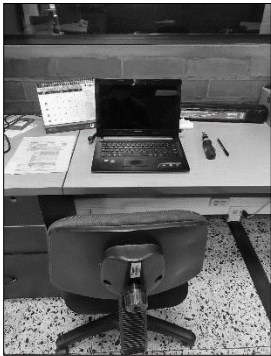
- Cuatro (4) personas no cuentan con sillas ergonómicas correspondientes y necesarias para la labor.
- Cinco (5) personas no manejan la altura correspondiente en relación con su equipo de cómputo
- Una (1) se evidencia destellos de luz
- Una (1) tiene problemas con la altura del escritorio

Es importante destacar, que el desarrollo de esta etapa se realizó en el mes de noviembre 2020, periodo en el cual no se tenía personal por prestación de servicios.

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

Tabla 4

Puestos de trabajo

		
Colaborador 1	Colaborador 2	Colaborador 3
		
Colaborador 4	Colaborador 5	Colaborador 6
		
Colaborador 7	Colaborador 8	Colaborador 9

Fuente Elaboración Propia.

La información relacionada en la tabla N° 4 es confidencial y las imágenes de las personas fueron ocultadas como mecanismo de protección de datos.

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

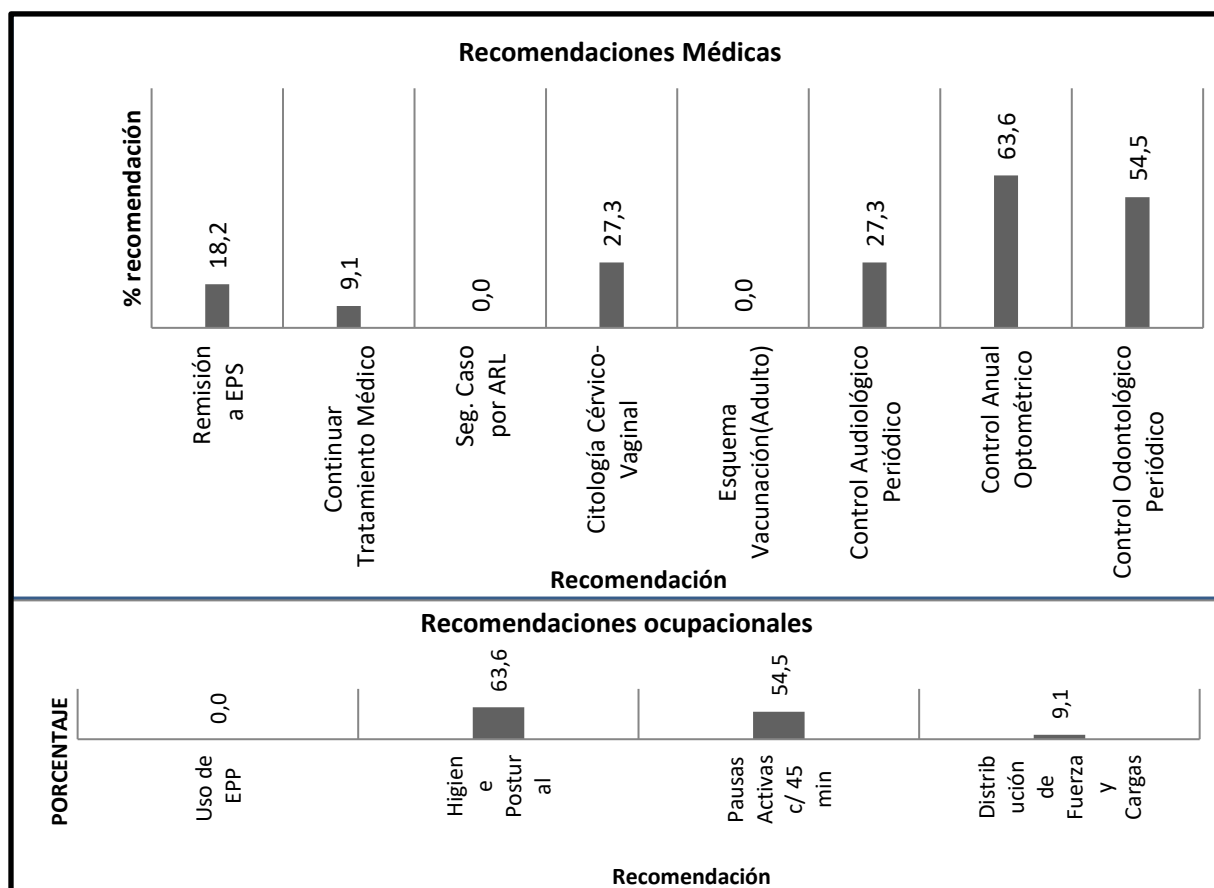
6.1.1.2 Revisar resultados de exámenes médicos ocupacionales aplicados y el informe de condiciones de salud con el fin de conocer las recomendaciones en términos de seguimiento, control y vigilancia.

Para la ejecución de esta fase, se estudiaron los resultados de exámenes médicos durante los últimos tres años: 2019, 2020 y 2021. Obteniéndose los siguientes resultados:

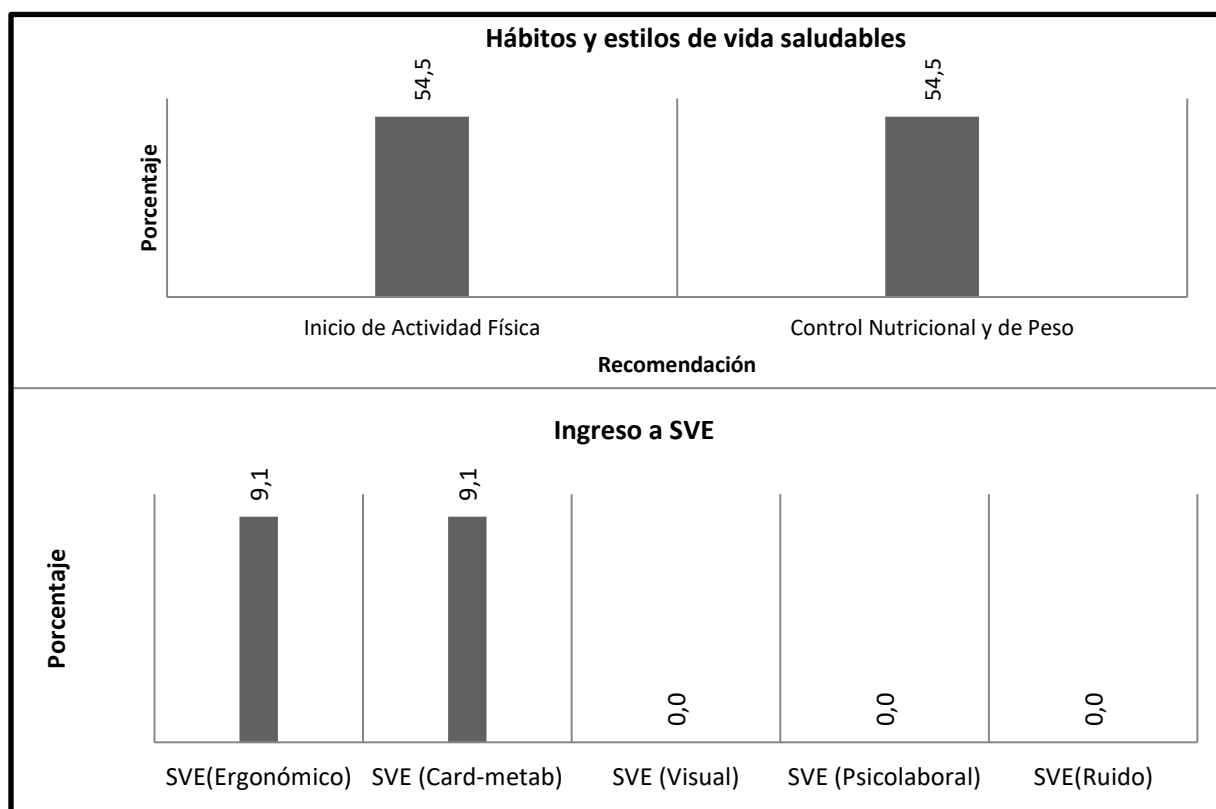
- **Año 2019**

Figura 6

Consolidado de resultados de exámenes médicos 2019



GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO



Fuente: Elaboración propia

Las anteriores gráficas, permiten concluir que para el año 2019 las recomendaciones con mayor relevancia fueron: Control anual optométrico 90.9 % y citología cervicovaginal con un 72.7% e higiene postural 81,8% y pausas activas 81,8% para el ámbito médico y ocupacional respectivamente. Básicamente desde los hábitos saludables las dos recomendaciones se asocian básicamente a: actividad física, control nutricional de peso. Y finalmente y por las condiciones de salud, se sugiere ingresar al 9,1% del personal al SVE ergonómico y cardiovascular, respectivamente.

- **Año 2020**

Teniendo en cuenta la situación de pandemia, no se ejecutan evaluaciones médicas ocupacionales para el periodo. Se toman los correctivos necesarios utilizando la telemedicina

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

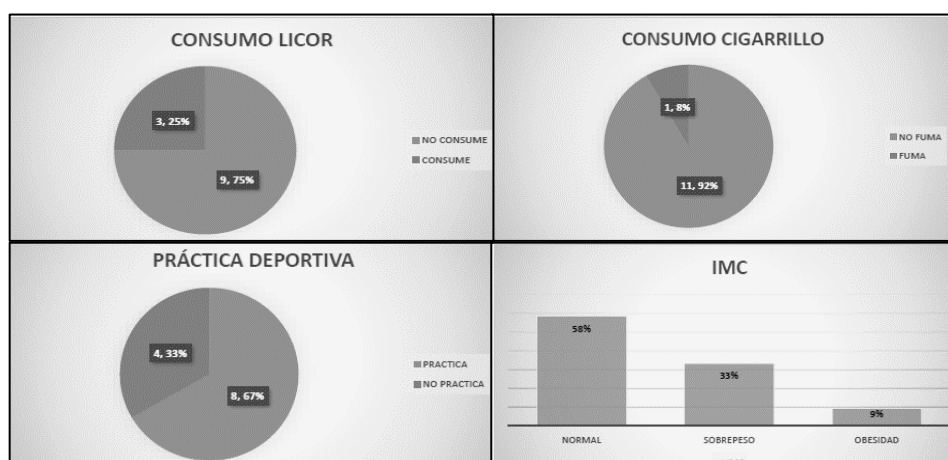
para el año 2021 en el periodo de febrero.

- **Año 2021**

De acuerdo con el informe de condiciones de salud remitido por la organización, y considerando un número de 12 trabajadores del cual el 92% es de género femenino:

Figura 7

Resultados de informe de condiciones de salud



Fuente. Información consolidada por centro médico (febrero 2021)

Tabla 5

Distribución de diagnósticos

Sistema O Grupo	Diagnóstico	N.
Visual	Estrabismo	1
	Queratocono	1
	Trastorno De La Refracción	6
Metabólico	Aumento Anormal De Peso	5
	Hiperlipidemia	1
	Hiperprolactinemia	1
Otros	Psoriasis	1

Fuente. Información consolidada por centro médico (febrero 2021)

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

Teniendo en cuenta la información consolidada se pudo concluir que:

- Se observó que el 92% de los trabajadores eran no fumadores, mientras que el otro 25% si consumen licor ocasionalmente, lo cual es un dato importante para reforzar las actividades de prevención para factores de riesgo cardiovasculares.
- el 33% de los trabajadores evaluados eran sedentarios, lo cual es un dato importante para la implementación de acciones preventivas y correctivas que incentiven la realización de la actividad física.
- Es indispensable el diseño de un programa preventivo para riesgo cardiovascular, especialmente los relacionados con sobrepeso y obesidad, teniendo en cuenta las cifras de 33% y 9% respectivamente, respecto a la muestra de 12 colaboradoras.
- Debe iniciarse el desarrollo de un sistema de vigilancia epidemiológico para riesgo psicosocial que cumpla no solo con la legislación para la detección de enfermedades de origen laboral
- Es importante resaltar que las condiciones del riesgo psicosocial son factores que influyen de una manera importante en la generación y agravamiento de alteraciones osteomusculares.
- Es importante realizar un seguimiento, no sólo médico, sino del puesto de trabajo y de los factores de riesgo a los que se encuentra expuesto el empleado.

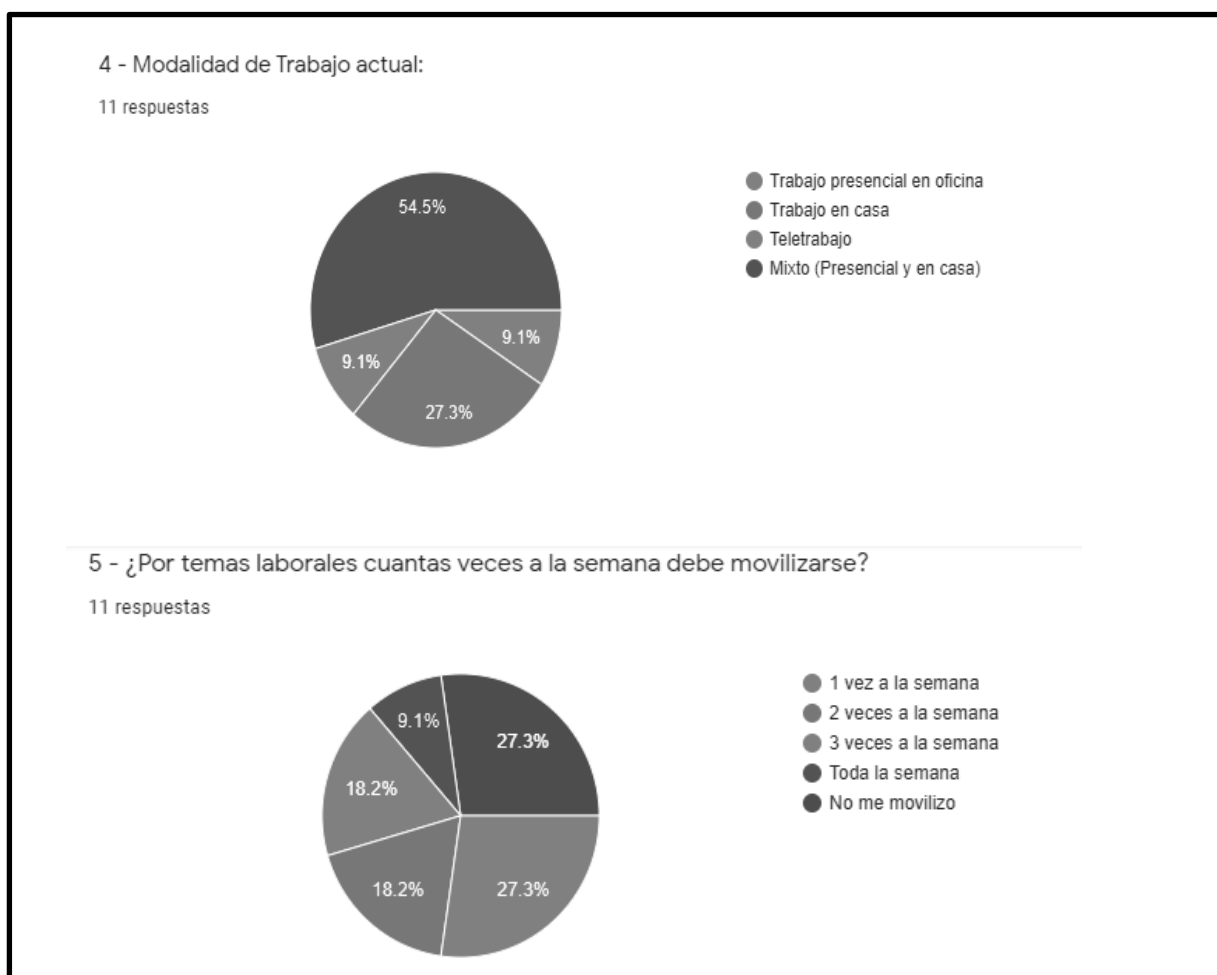
GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

6.1.1.3 Aplicar encuesta de exposición de riesgos al personal donde se incluyan todos los factores de riesgo asociados a las actividades económicas. Incluida en estos informes de aplicación de batería de riesgo psicosocial en los tres últimos años.

Como parte del proceso realizado, el equipo de trabajo diseñó una encuesta desde la herramienta Google forms (Ver anexo 1), en la que se incluyeron preguntas puntuales redactadas en el marco de los riesgos definidos en la GTC 45:2012, específicamente en el anexo C de dicha guía. Los resultados se muestran a continuación:

Figura 8

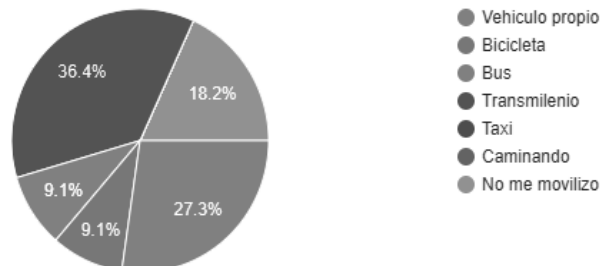
Resultado 1 encuesta de riesgo de trabajo en casa



GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

6 - ¿Su medio de movilización es?

11 respuestas



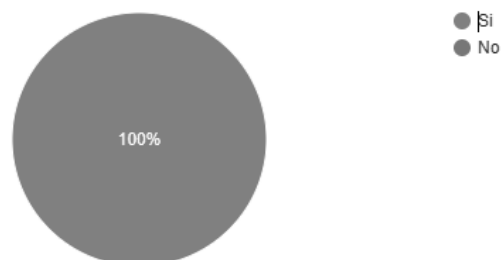
7- ¿Cuenta con un lugar de trabajo específico para realizar las actividades laborales en casa?

11 respuestas



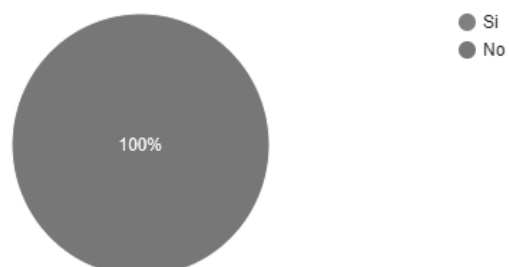
10- ¿Las conexiones eléctricas de su lugar de trabajo se encuentran en buen estado?

11 respuestas



11- ¿Hay cables atravesados en su lugar de trabajo?

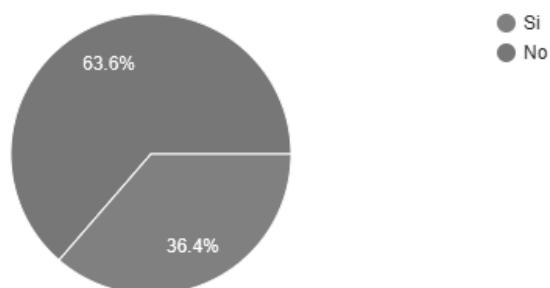
11 respuestas



GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

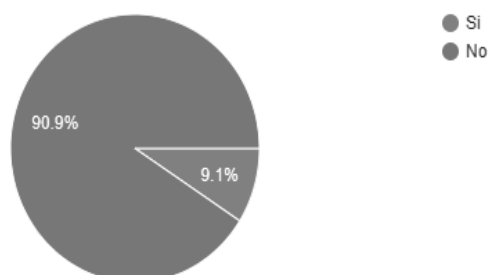
12 - ¿Su área de trabajo es compartida con familiares?

11 respuestas



14 - ¿La carga laboral de su trabajo ha afectado el relacionamiento y/o tiempo con su familia?

11 respuestas



15 - ¿La modalidad de trabajo en casa ha generado alguna novedad en su condición de salud?

11 respuestas



16 - ¿Durante la modalidad de trabajo en casa ha presentado alguna incapacidad medica por enfermedad laboral?

11 respuestas



GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

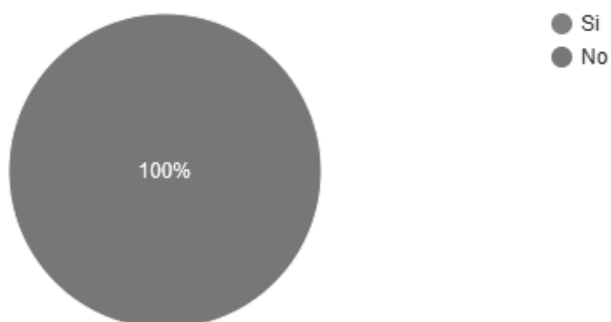
17 - ¿Durante la modalidad de trabajo en casa ha presentado alguna incapacidad medica por accidente de trabajo?

11 respuestas



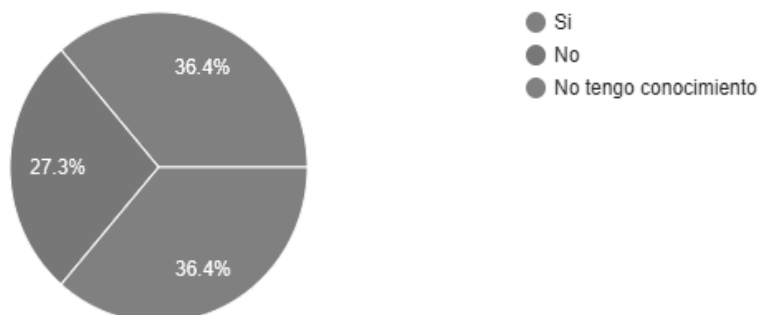
19 - ¿En el ultimo año, en su residencia o en su localidad se han presentado emergencias como incendios, explosiones, cortos electricos, atentados, azonadas?

11 respuestas



20 - ¿En los últimos 6 meses, en su residencia, edificio o conjunto cerrado se han presentado casos positivos de COVID 19?

11 respuestas



GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

De la anterior información, se pudo generar las siguientes interpretaciones:

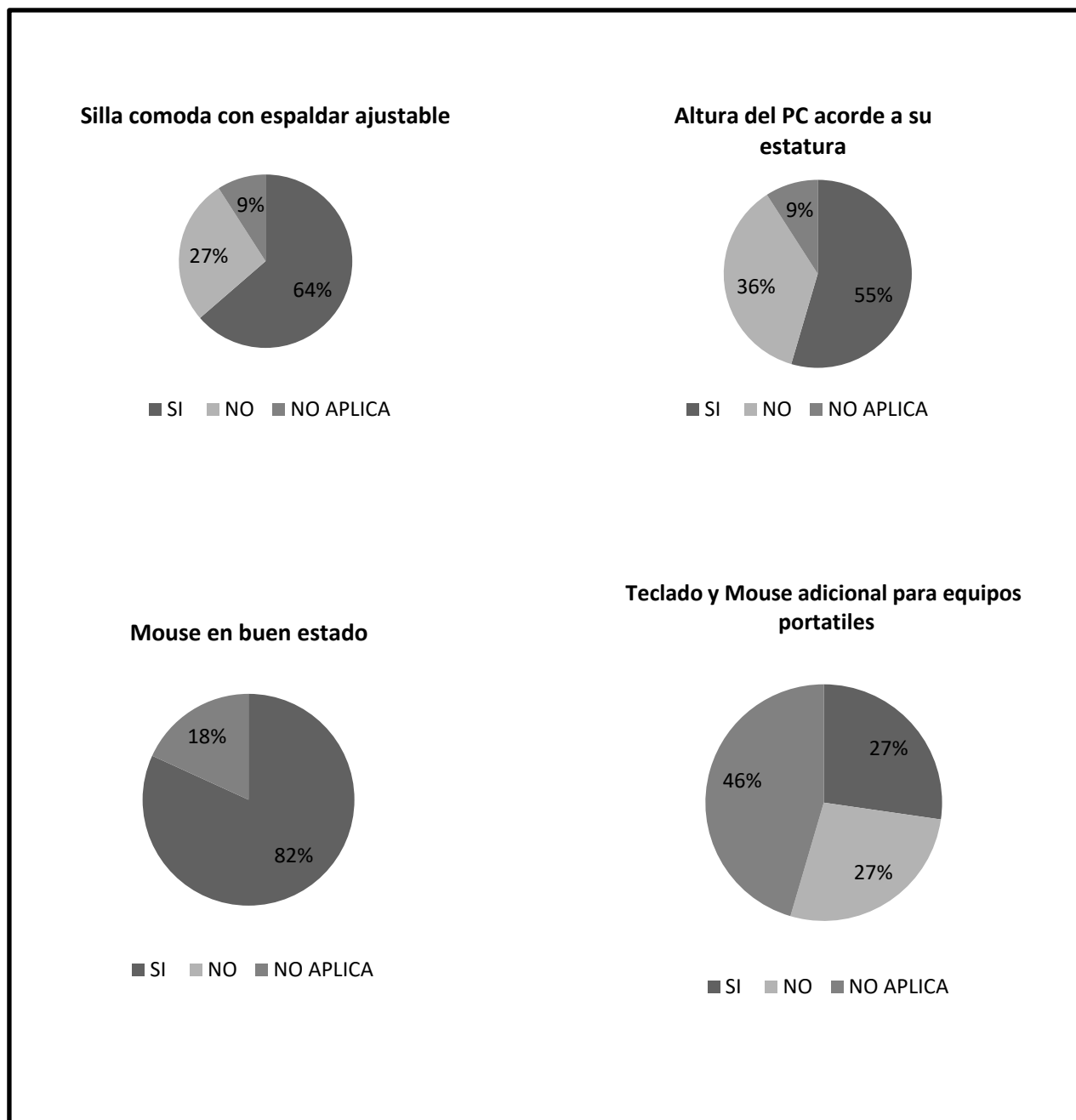
- El 90,9% del personal utiliza el trabajo en casa como una modalidad de trabajo en casa, toda vez que sumado a un 27,3% de personal que asegure que su trabajo en casa es del 100%, un 9,1% asegura que este forma parte de sus actividades, pero también desarrollan labores en oficinas y otro 9,1% justifica que realiza teletrabajo, sin embargo, Concalidad SAS no ha definido dentro de sus modalidades de trabajo esta.
- Un 27,3% no se movilizan, por tanto, su riesgo público es inferior. Para el resto del personal este riesgo se incrementa por los desplazamientos realizados.
- Un 90,9% ha definido un lugar específico para el desarrollo de sus labores. Lo cual es muy buen punto de partida para estudio específico de riesgos.
- Ningún colaborador tiene problemas de conexiones eléctricas y falta de orden y aseo desde los cables eléctricos que pudiesen estar atravesados en su lugar de trabajo produciendo alguna situación de riesgos.
- El 36,4% del personal comparte su lugar de trabajo con familiares, lo cual posiblemente puede ser una fuente de riesgo psicosocial.
- Un 90,9% confirmó que las labores de trabajo en casa no ha impactado su vida social. Sin embargo, un 9,1% confirmó que sí.
- Un 90,9% manifiesta no tener ninguna condición de salud generada por el trabajo en casa, ni haber presentado incapacidades producto de esta.
- Un 36,4% manifiesta que en su lugar de residencia se han presentado casos positivos por COVID 19, lo cual actualmente representa un mayor factor de riesgo respecto al 27,3% que asegura que no se han presentado.

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

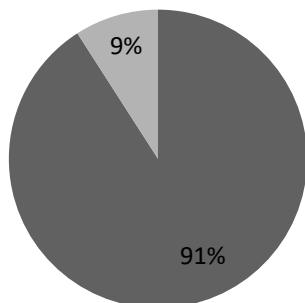
Adicionalmente, se realizaron preguntas asociadas a riesgos específicos del área de trabajo así:

Figura 9

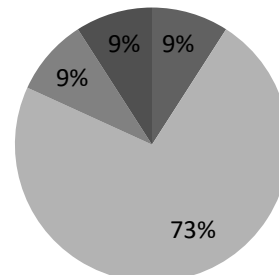
Características del puesto de trabajo



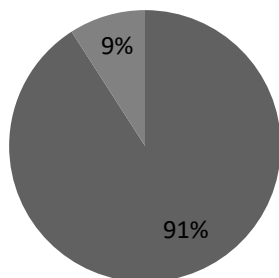
GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

Niveles de ruido altos

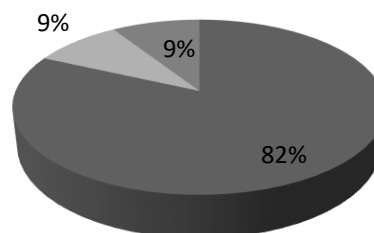
■ NO ■ NO APLICA

Deficiencia/ausencia de luz natural o artificial, evidenciando algunas sombras al escribir o ejecutar actividades

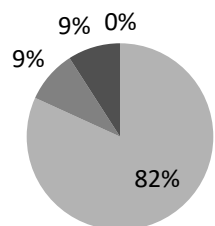
■ SI ■ NO ■ A VECES ■ NO APLICA

Teclado en buen estado

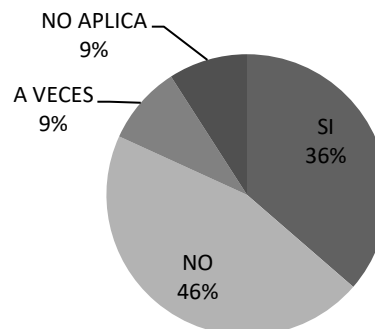
■ SI ■ NO ■ NO APLICA

Escritorio acorde a su altura

■ SI ■ NO ■ NO APLICA

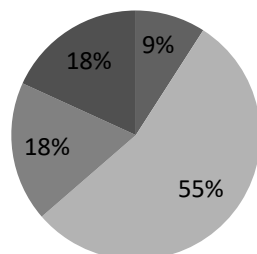
Presenta problemas de audición, es decir, de acercarse a distancia de 0,5 o 1m para escuchar

■ SI ■ NO ■ A VECES ■ NO APLICA

¿El tiempo de exposición a radiaciones no ionizantes supera las 6 horas diarias por jornada?

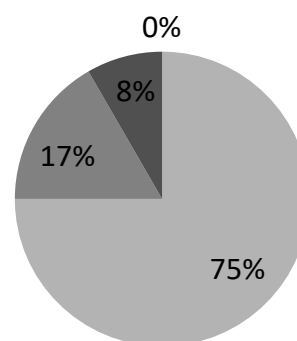
GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

¿Percibe calor o frío luego de permanecer 5 minutos o de manera inmediata en el sitio de trabajo.?



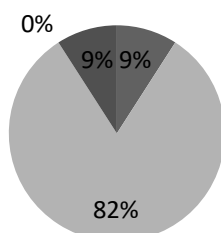
■ SI ■ NO ■ A VECES ■ NO APLICA

¿Percibe vibraciones en el puesto de trabajo?



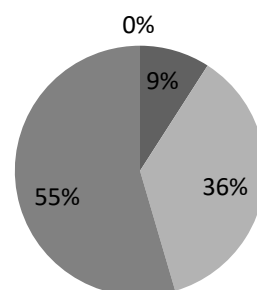
■ SI ■ NO ■ A VECES ■ NO APLICA

¿Ha presentado algún tipo de lesión musculoesquelética?



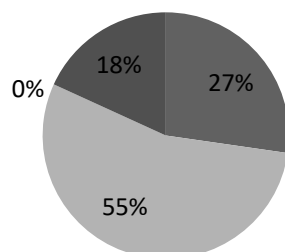
■ SI ■ NO ■ A VECES ■ NO APLICA

¿Su nivel de estrés es constante en la labor?



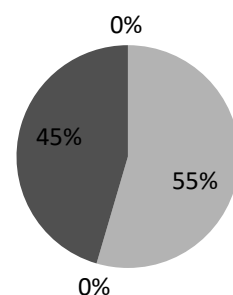
■ SI ■ NO ■ A VECES ■ NO APLICA

¿En su actividad tiene movimientos rápidos, frecuentemente y de manera continua?



■ SI ■ NO ■ A VECES ■ NO APLICA

¿El uso de químicos es frecuente por su actividad?



■ SI ■ NO ■ A VECES ■ NO APLICA

Fuente. Elaboración propia

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

Respecto a la información anterior, y considerando los puntos claves, se puede concluir:

- Existe un factor asociado al uso de sillas con espaldar no ajustable y no ajustable en general, toda vez que el 27% del personal manifiesta no disponer de silla con espaldar ajustable y otro 36% del personal evaluado confirma que la silla que usa para sus labores no es ajustable.
- El 36% del personal actualmente se desempeña en un lugar de trabajo en el que deben realizar esfuerzos no recomendables desde su vista y cuello, teniendo en cuenta que la altura de pc no corresponde a su estatura.
- Un 27% del personal asegura que no posee teclado y mouse adicional al del portátil, lo cual también podría estar constituyendo un riesgo de lesión músculo esquelética.
- Una persona (9%) asegura que la altura de su escritorio no corresponde a su altura, lo que sin duda también representa una lesión osteomuscular.
- El personal no manifiesta tener riesgo de exposición a ruidos. Sin embargo, un 9% del personal presenta problemas de audición, es decir, debe acercarse a distancia de 0,5 o 1m para escuchar.
- Un 18% del personal manifiesta tener problemas con la iluminación de su lugar de trabajo: el 9% del personal manifiesta que “a veces” presentan deficiencia/ausencia de luz natural o artificial, evidenciando algunas sombras al escribir o ejecutar actividades y otro 9% manifiesta tener de manera permanente este problema.
- Un 25% del personal manifiesta que en sus actividades de trabajo en casa siente vibraciones.
- Una persona manifiesta tener lesiones músculo esqueléticas, por lo cual se

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

hace necesario validar condición y generar plan de acción correspondiente.

- Existe un riesgo de movimientos repetitivos en el personal.
- El 55% del personal manifiesta “a veces” sentir estrés como producto de la labor y un 9% de manera permanente, lo cual pone de manifiesto el factor de riesgo psicosocial al que se encuentra expuesto más del 50% del personal.

Pese a esta condición, el 90,9% del personal manifiesta que planifica sus actividades incluyendo el aspecto personal.

Refiriéndonos al factor de riesgo psicosocial como predominante desde la modalidad de trabajo en casa, Concalidad SAS realizó un estudio psicológico en apoyo con la ARL, en la cual se obtiene una calificación de 66,89%, distribuida así:

Tabla 6

Resultados de evaluación psicosocial

Item evaluado	% Calificación Real	Valor Ponderado [%]	% Implementación
Intralaboral	63.36	25.0	15.84
Extralaboral	87.5	25.0	21.88
Individual	50.0	25.0	12.5
Otros aspectos normativos	66.67	25.0	16.67
% Total implementación			66.89

Fuente. Generado por ARL SURA

Referente a lo cual, y de acuerdo con la evaluación realizada se generan entre otras las siguientes recomendaciones:

- Identificar los cargos con altas demandas de formación y actualización permanente y asegurar la satisfacción del trabajador con los planes de formación desarrollados.

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

- Proyectar y realizar la medición de clima laboral
- Facilitar espacios de integración social, y dejar registro de sus realización y objetivos
- Capacitar en habilidades sociales a los empleados con baja calificación en las mismas
- Implementar programa de vigilancia epidemiológica
- Identificar los cargos que son objeto de mayor demanda de la carga mental y emocional
- Desarrollar actividades de prevención de la sobrecarga emocional
- Desarrollar actividades de prevención de la fatiga
- Contar con espacios de pausas dentro de la jornada laboral
- Levantar una base de datos con información extralaboral de los trabajadores donde se incluya aspectos sobre el acceso a los servicios de salud desde el lugar de vivienda

6.1.1.4 *Revisar estadísticas ATEL, ausentismo, morbilidad, mortalidad en el último año*

- Accidentes de trabajo y enfermedades laborales
 - No se originan accidentes de trabajo durante el año 2020. No se generan accidentes de trabajo mortales.
 - No se originan enfermedades laborales durante el año 2020.
- Ausentismos por causa médica

La siguiente tabla, muestra el resultado mes a mes del año 2020:

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

Tabla 7

Resultado ausentismo por causa médica

PERÍODO	DESCRIPCIÓN
Enero	En el mes se perdió 23,8 % de días programados de trabajo por incapacidad médica de 5 días por accidente de tránsito.
Febrero	En el mes se perdió 0 % de días programados de trabajo por incapacidad médica
Marzo	En el mes se perdió 0 % de días programados de trabajo por incapacidad médica
Abril	En el mes se perdió 0 % de días programados de trabajo por incapacidad médica
Mayo	En el mes se perdió 0 % de días programados de trabajo por incapacidad médica
Junio	En el mes se perdió 0 % de días programados de trabajo por incapacidad médica
Julio	En el mes se perdió 45,5 % de días programados de trabajo por incapacidad médica de 10 días
Agosto	En el mes se perdió 0 % de días programados de trabajo por incapacidad médica
Septiembre	En el mes se perdió 0 % de días programados de trabajo por incapacidad médica
Octubre	En el mes se perdió 71,4 % de días programados de trabajo por incapacidad médica de 15 días
Noviembre	En el mes se perdió 36,8 % de días programados de trabajo por incapacidad médica de 7 días
Diciembre	En el mes se perdió 0% de días programados de trabajo por incapacidad médica

Fuente. Elaboración propia

Las incapacidades médicas generadas, se encuentran asociadas a personal embarazo e intervención de cirugía. Por lo cual podemos concluir que en el año 2020 no se presentaron diagnósticos asociados al trabajo en casa.

- Ausentismos por otras causas

Tabla 8

Resultado ausentismo por otras causas

PERÍODO	DESCRIPCIÓN
Enero	Se presentaron 0 % ausencias por otras causas

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

Febrero	Se presentaron 0,7 % ausencias por otras causas 2 horas de ausentismo
Marzo	Se presentaron 0 % ausencias por otras causas
Abril	Se presentaron 0 % ausencias por otras causas
Mayo	Se presentaron 5,3 % ausencias por otras causas un día de ausentismo
Junio	Se presentaron 0 % ausencias por otras causas
Julio	Se presentaron 0 % ausencias por otras causas
Agosto	Se presentaron 0 % ausencias por otras causas
Septiembre	Se presentaron 4,5 % ausencias por otras causas un día de ausentismo
Octubre	Se presentaron 0 % ausencias por otras causas
Noviembre	Se presentaron X % ausencias por otras causas
Diciembre	Se presentaron X % ausencias por otras causas

Fuente. Elaboración propia

Los ausentismos generados se deben a permisos para trámites personales del personal. Por lo cual podemos concluir que en el año 2020 no se presentaron diagnósticos asociados al trabajo en casa.

6.1.1.5 **Revisar auto reporte de salud y perfil sociodemográfico**

- Perfil sociodemográfico

Al revisar perfil sociodemográfico del personal no se encuentran información relevante, de la que no se haya hecho mención desde el informe de condiciones de salud del personal, en el cual se presenta la distribución de sexo, vicios e intervenciones de este. Frente a los diagnósticos generados y registrados en la tabla N°2 relacionada en este documento, se pudo analizar los siguientes:

- *Diagnóstico Visual.* Según se registran los problemas visuales e intervenciones a las que se han sometido el personal y los trastornos de

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

refracción que padecen, se encuentran relacionados con el uso de lentes, por lo cual este debe ser un factor de vigilancia de la organización y cumplimiento del empleador.

- *Diagnóstico Metabólico.* Desde el reporte realizado por 7 personas las afectaciones metabólicas que se están padeciendo requieren mayor incentivo de hábitos saludables.
 - *Diagnóstico Psoriasis.* Al ser una afectación directa en la piel, requiere mayor cuidado de los rayos no ionizantes, incluido el sol; por lo cual la persona que lo padece dentro del grupo colaborador debe ser cuidadoso en el uso de ropa adecuada. Adicionalmente, se relaciona el estrés como factor causante de ataque de psoriasis o hacer que sea más difícil de tratar.
-
- Reporte de condiciones de salud

Desde el reporte de condiciones de salud 2020-2021, no se relacionan reportes negativos para el 90,9% del personal, sin embargo, es válido anotar que una persona durante el año tuvo COVID 19, lo cual se evidencia desde el reporte de síntomas realizado para el periodo.

6.1.1.6 Validar matriz de Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos bajo la metodología de la GTC 45 con enfoque en la modalidad de trabajo en casa.

Para la gestión de riesgos, Concalidad SAS ha definido una metodología propia, actualizada en febrero 2021 y desde la cual ha identificado algunos riesgos y controles (Ver

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

anexo 2).

Teniendo en cuenta GTC 45, el equipo de trabajo ha realizado el siguiente check list para validación de riesgos y controles que se pueden considerar en el trabajo en casa:

Tabla 9

Evaluación aplicabilidad de peligros GTC 45

N°	Riesgo	Clasificación	Inclusión riesgos Concalidad			Controles			Observación
			Si	No	No aplica	Cumple	Fortalecer	No cumple	
1	Biológico	Virus	x			x			
2		bacterias	x			x			
3		Hongos	x			x			
4		Rickettsias	x			x			
5		Parásitos	x			x			
6		Picaduras	x			x			
7		Mordeduras	x			x			
8		Fluidos o excrementos			X				
9	Físico	Ruido (de impacto, intermitente, continuo)	x				x		Incluir alcance a casa cuando aplique
10		Iluminación (luz visible por exceso o deficiencia)	x				x		Aclarar estudio de trabajo en casa
11		Vibración (cuerpo entero, segmentaria)	x			x			
12		Temperaturas extremas (calor y frío)	x			x			

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

N°	Riesgo	Clasificación	Inclusión riesgos Concalidad			Controles			Observación
			Si	No	No aplica	Cumple	Fortalecer	No cumple	
13		Presión atmosférica (normal y ajustada)			x				
14		Radiaciones ionizantes (rayos x, gama, beta y alfa)	x				x		Validar jornada laboral
15		Radiaciones no ionizantes (láser, ultravioleta, infrarroja, radiofrecuencia, microondas)	x				x		Validar jornada laboral
16	Químicos	Polvos orgánicos inorgánicos	x			x			
17		Fibras			x				
18		Líquidos (nieblas y rocíos)	x			x			
19		Gases y vapores	x			x			
20		Humos metálicos, no metálicos			x				
21		Material particulado	x			x			
22	Psicosocial	Gestión organizacional (estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de cambios).	x				x		Incluir batería de riesgo psicosocial Espacios de relacionamiento
23		Características de la organización del trabajo (comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor).	x				x		

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

N°	Riesgo	Clasificación	Inclusión riesgos Concalidad			Controles			Observación
			Si	No	No aplica	Cumple	Fortalecer	No cumple	
24		Características del grupo social de trabajo (relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo)	x				x		
25		Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía, etc.)	x				x		
26		Interfase persona - tarea (conocimientos, habilidades en relación con la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía y reconocimiento, identificación de la persona con la tarea y la organización).	x				x		
27		Jornada de trabajo (pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos)	x				x		
28	Biomecánico	Postura (prolongada mantenida, forzada, antigravitacional)	x				x		Definir controles para trabajo en casa
29		Esfuerzo	x				x		
30		Movimiento repetitivo	x				x		
31		Manipulación manual de cargas			x				
32	Condiciones de seguridad	Mecánico (elementos o partes de máquinas, herramientas, equipos, piezas a trabajar, materiales proyectados sólidos o fluidos)	x				x		Validar uso de elementos en casa, inspecciones, generar tips
33		Eléctrico (alta y baja tensión, estática)	x			x			Inspección y acondicionamiento de puesto de

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

N°	Riesgo	Clasificación	Inclusión riesgos Concalidad			Controles			Observación
			Si	No	No aplica	Cumple	Fortalecer	No cumple	
34		Locativo (sistemas y medios de almacenamiento), superficies de trabajo (irregulares, deslizantes, con diferencia del nivel), condiciones de orden y aseo, (caídas de objeto)	x				x		trabajo
35		Tecnológico (explosión, fuga, derrame, incendio)	x				x		
36		Accidentes de tránsito	x			x			
37		Públicos (robos, atracos, asaltos, atentados, de orden público, etc.)	x			x			
38		Trabajo en alturas			x				
39		Espacios confinados			x				
40	Fenómenos naturales	Sismo	x			x			Se dispone de un plan de emergencias con el componente en casa Validar cumplimiento
41		Terremoto	x			x			
42		Vendaval	x			x			
43		Inundación	x			x			
44		Derrumbe	x			x			
45		Precipitaciones	x			x			

Fuente. Elaboración propia teniendo en cuenta la GTC 45 (ICONTEC, 2012)

De acuerdo a la anterior tabla, es posible concluir que la organización tiene identificados el 100% de peligros aplicables para el trabajo en casa, sin embargo, los controles definidos deben ser aterrizados a esta modalidad y fortalecerse, con el fin de poderlos controlar desde casa y evitar accidentes o enfermedades laborales en el personal. Adicional a lo anterior, se deben incluir actividades de seguimiento, control y vigilancia al establecimiento de los controles para poder garantizar efectividad en las actividades propuestas, así como también asignación de responsabilidad y recursos necesarios.

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

6.1.2 **Fase N°2. El equipo realiza investigación nacional e internacional de las metodologías y buenas prácticas implementadas para la gestión de riesgos en la modalidad de trabajo en casa y teletrabajo, generando así los siguientes resultados:**

6.1.2.1 **Investigar la normatividad nacional e internacional aplicable para trabajo en casa y teletrabajo.**

Tabla 10

Resultados de investigación normatividad nacional e internacional para trabajo en casa y teletrabajo

MODALIDAD	NACIONAL	INTERNACIONAL
TRABAJO EN CASA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Decreto Reglamentario 0884 de 2012. Art.4, 5, 7, 8. Obligaciones en las partes en seguridad y prevención de riesgos profesionales desde la igualdad de trato con no teletrabajadores 2. Circular 0021 de 2020: diferencias entre trabajo en casa y teletrabajo, lo que permite desde el marco investigativo y objetivo del trabajo, establecer la generación de la herramienta para la gestión de riesgos a partir de esta diferencia 3. Circular 041 de 2020, se generan directrices y condiciones para el trabajo en casa. 4. Proyecto de ley (2020), disposiciones reglamentarias para el trabajo en 	<p>Muestreo Sur América:</p> <p>México:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ley Federal del Trabajo (LFT), en materia de home office artículo 311 del año diciembre 2014 2. Modificación de artículo 311 diciembre 2020, Ley Federal del Trabajo (LFT) <p>Perú:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. No se tiene legislación referente <p>Argentina:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. No se tiene legislación referente <p>Muestreo Europa:</p>

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

MODALIDAD	NACIONAL	INTERNACIONAL
	<p>casa, garantías de la salud y seguridad del trabajador.</p>	<p>España</p> <p>1. No se tiene legislación referente</p> <p>Alemania:</p> <p>1. No se tiene legislación referente</p> <p>Francia:</p> <p>1. No se tiene legislación referente</p>
TELETRABAJO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ley 1221 de 2008. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. 2. Decreto 884 de 2012: Especifica las condiciones laborales que rigen el teletrabajo en relación de dependencia, las relaciones entre empleadores y Teletrabajadores, las obligaciones para entidades públicas y privadas, las ARLs y la Red de Fomento para el teletrabajo. Así mismo establece los principios de voluntariedad, igualdad y reversibilidad que aplican para el modelo. 3. Resolución 2886 de 2012: define las entidades que hacen parte de la Red de Fomento del Teletrabajo y las obligaciones que les compete. 	<p>Muestreo Sur América:</p> <p>México:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ley Federal del Trabajo (LFT), en materia de teletrabajo artículo 311 del año diciembre 2014 2. Modificación de artículo 311 diciembre 2020, Ley Federal del Trabajo (LFT) <p>Perú:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ley 30036 (15-05-2015), que regula el teletrabajo, como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC), en las instituciones públicas y privadas, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo 2. Ley 5408 (junio 2020), modifica la Ley N° 30036

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

MODALIDAD	NACIONAL	INTERNACIONAL
		<p>Argentina:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ley 27.555 (19-01-2021), Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo y se establecieron los presupuestos legales mínimos para su regulación en aquellas actividades. 2. Resolución 54 (03-02-2021) Teletrabajo entrará en vigor luego de 90 días <p>España:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Real Decreto Ley 28 (22-09-2020) <p>Alemania:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. No se encuentra regulado, se manejan convenios sectoriales y por empresas. <p>Francia: Ley 133 (21-07-2017)</p>

Fuente. Elaboración propia

6.1.2.2 Investigar herramientas aplicadas a nivel nacional e internacional para identificar buenas prácticas que aporten valor para la valoración y establecimiento de controles asociados al teletrabajo o trabajo en casa

En el trabajo investigativo realizado, se encontró el siguiente material, asociada básicamente a recomendaciones en el desarrollo de la modalidad de trabajo en casa:

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

- 1- Libro de factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas de la universidad autónoma de Madrid, realizado por el catedrático Bernardo Moreno Jiménez y la investigadora Carmen Báez León en noviembre del año 2010. Este texto es importante resaltar las buenas prácticas definidas sobre estrés laboral, acoso laboral, síndrome burnout, desequilibrio vida personal - laboral, trabajo emocional, entre otros. (Jimenez & Baez León, 2010)
- 2- Podcast, Nuevo modelo de teletrabajo en España. (Audit, 2020)
- 3- Tips de 10 recomendaciones para trabajar desde casa para ser efectivo y guía de salud ocupacional y prevención de los riesgos en el teletrabajo. (Ministerio de trabajo y seguridad social, 2020)
- 4- Recomendaciones para el teletrabajador por ARL SURA. (ARL SURA, 2019)
- 5- Recomendaciones para realizar trabajo remoto en casa como medida de seguridad y salud frente al Coronavirus (COVID-19) por ARL SURA. (ARL SURA, 2021)
- 6- Guía para la preparación y atención de emergencias en casa por ARL SURA
- 7- Podcast. ¿Trabajo desde casa o vivo en el trabajo? (HUB, 2020)

De acuerdo con lo anterior, se realiza un análisis basado en 4 pilares fundamentales que permitirán identificar las buenas prácticas o metodologías de acuerdo con cada requisito o necesidad que se tendría para cubrir todos los escenarios de posibles peligros y riesgos presentes en el desarrollo de actividades bajo modalidad de trabajo en casa.

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

Tabla 11

Metodologías y/o buenas prácticas en teletrabajo y trabajo en casa

PILAR	REQUISITO	BUENA PRÁCTICA
JORNADA LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> ● No mayor a 8 horas ● Notificación y reconocimiento de horas extras (no > 2 horas diarias) ● Pausas activas ● Cumplimiento de horarios de almuerzo ● Pago de auxilios económicos 	<ul style="list-style-type: none"> ● Contratos de trabajo ● Asignación de responsabilidad y autoridades ● Cumplimiento de objetivos y metas por periodos (diarias, semanales, mensuales, etc.) ● Inducciones laborales ● Reporte de horas extras en cuadro acumulado y autorización del jefe ● Reconocimiento de auxilios por conectividad, pago de servicios públicos, transporte, etc.
ARMONIZACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR CON LA LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> ● No asignar labores en días festivos o dominicales ● No uso del Whatsapp fuera de horarios laborales ● Generación de espacios para compartir en familia (día de la familia, actividades de bienestar e integración, etc.) ● Programa de bienestar ● Análisis de riesgo psicosocial 	<ul style="list-style-type: none"> ● Políticas de regulación de horarios y medios de comunicación ● Programas de bienestar o celebración de fechas especiales ● Incentivos que incluyan a la familia.
SEGURIDAD INDUSTRIAL	<ul style="list-style-type: none"> ● Identificación de peligros en casa ● Valoración de riesgos ● Análisis de recursos para trabajo en casa ● Análisis de emergencias en casa ● Plan de emergencias en casa (PONS) ● Bioseguridad en casa ● Programa de capacitación 	<ul style="list-style-type: none"> ● Visitas a residencias para validación de condiciones. ● Encuestas en línea, con tabulación y graficación. ● Registros fotográficos reales ● Capacitaciones virtuales ● Reuniones virtuales ● Comunicación de tips de prevención por grupos masivos

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

PILAR	REQUISITO	BUENA PRÁCTICA
	<ul style="list-style-type: none"> • Comités (COPASST / CCL) • Reporte de ATEL 	<ul style="list-style-type: none"> • Autorreporte de condiciones de trabajo
MEDICINA PREVENTIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento de síntomas • Aplicación de batería de riesgo psicosocial. • Indicadores de ausentismo, ATEL • Indicadores de incidencia y prevalencia • Continuidad implementación del PVE • Programa de estilos de vida saludable • Valores médicos ocupacionales 	<ul style="list-style-type: none"> • Encuestas en línea. • Programa de prevención del riesgo psicosocial • Informes compartidos en nube • Registros fotográficos reales • Capacitaciones virtuales • Reuniones de bienestar virtuales • Comunicación de tips de prevención por grupos masivos

Fuente. Elaboración propia a partir de las fuentes de consulta

La implementación de estas recomendaciones ha permitido en general a las organizaciones reducir e inclusive mantener niveles de accidentalidad y enfermedad laboral.

6.1.3 Fase N°3. De acuerdo con los resultados anteriores se procede a determinar según resultados de diagnóstico e investigación característicos de la herramienta a proponer a la organización.

En la relación de los resultados de diagnóstico e investigaciones realizadas en el marco nacional e internacional, podemos concluir que la herramienta que se le debe proponer a Concalidad SAS, debe cumplir al menos con las siguientes características:

Tabla 12

Características de herramienta a proponer

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

N°	ETAPA	CARACTERÍSTICA
1	IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS	Permitir la fácil identificación de riesgos por parte del personal y que a la vez sea de fácil consolidación.
		Considerar la validación de puestos de trabajo por parte de profesional y estar alineado a los riesgos definidos en la GTC 45 y la guía dada por el ministerio frente al teletrabajo.
		Permitir reportar cualquier cambio de la condición laboral de la persona en casa o teletrabajo.
		Debe evaluar también los riesgos en la salud del empleado, incluido el diagnóstico previo de alguna enfermedad y la necesidad de controles desde el trabajo.
		Considerar factores como: <ul style="list-style-type: none"> ● Intra, extra e individuales en la identificación de riesgos psicosociales ● Factores del entorno para la identificación de amenazas y emergencias.
2	EVALUACIÓN DE RIESGOS	Evaluación de los riesgos de acuerdo con los criterios de probabilidad y exposición de la GTC 45:2012.
		Determinación de un nivel de riesgo individual y grupal por factor de riesgo.
3	CONTROL DE RIESGOS	Determinación de controles acordes a las actividades y factores de riesgo reportados. Determinar frecuencias para el seguimiento a la implementación de controles Evaluación de la eficacia en los controles implementados

Fuente. Elaboración propia

6.2 Propuesta de solución

Teniendo en cuenta los resultados de diagnóstico, investigación y análisis previamente realizada, se genera la siguiente estructura para la herramienta a proponer:

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

Figura 10

Descripción metodología de gestión de riesgos



Fuente. Elaboración propia

- *Encuesta on line Google forms.* A través de cuestionario Google forms, y teniendo en cuenta como punto de partida las preguntas de auto reporte de condiciones de trabajo enmarcadas en el teletrabajo, se diseña encuesta para aplicación individual a cada colaborador, en la cual se incluye:
 - Calificación cualitativa.
 - Calificación cuantitativa. A partir del cual y teniendo en cuenta el inventario de riesgos, el colaborador deberá calificar en el marco de la GTC 45: 2012:
 - Nivel de probabilidad.
 - Nivel de exposición
 - Nivel de consecuencia
 - Nivel de riesgo
- *Base de datos con valoración automática.* Posterior a la aplicación del cuestionario, el

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

COPASST o líder SST con licencia, validara (n) los riesgos y sus calificaciones, según información recolectada y fotografía del puesto de trabajo, registrando este resultado en Excel propuesto.

Posteriormente, y según se finalice la validación de información por personal, se determinarán los controles efectivos para mitigar o eliminar el riesgo identificado. Esta información la asignará el COPASST y/o líder SST, con posterior validación de la dirección general.

- *Determinación de controles para prevención de riesgos SST.* El equipo de trabajo ha establecido desde un Excel un inventario de controles de acuerdo al riesgo evaluado, lo cual permitirá al equipo asignado por la empresa asignar control de acuerdo al hallazgo. Sin embargo, lo anterior no significa que la organización se debe limitar a esta información, toda vez que podrá sumar controles según normatividad establecida.

La anterior información se muestra en el anexo 3.

6.3 Validación de la herramienta

Como parte de la validación realizada a la herramienta, se escoge un caso de manera aleatoria entre los trabajadores con el fin de realizar todo el proceso de identificación, registro y valoración de los riesgos con el objetivo de validar el funcionamiento y parametrización de la herramienta.

Los criterios de validación a considerar en esta etapa son:

- Estructuración de encuesta de peligros y riesgos en la herramienta Google Forms

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

- Formulación de la herramienta en los diferentes campos cuantitativos
- Formulación y asignación del nivel de riesgo
- Despliegue de las opciones a responder
- Compatibilidad en la inserción de imágenes y registros de puestos de trabajo dentro de la herramienta de registro y valoración de riesgos.
- Parametrización de escala de colores de acuerdo a niveles de riesgos calculados (semaforización)
- Aplicabilidad de todos los campos incluidos en la herramienta.
- Facilidad y conveniencia en el registro de la herramienta.

Para el ejercicio de validación se escoge a la trabajadora Silvia Juliana Zarate Delgado quien desempeña actualmente el cargo de Consultor y está trabajado bajo la modalidad en trabajo en casa.

Como resultados obtenidos posteriores a la validación se puede evidenciar:

- Facilidad y conveniencia en el registro de la herramienta
- Parametrización cuantitativa conforme a los requisitos determinados en la metodología GTC 45:2012.
- Validación de la asignación de criterios cuantitativo y cualitativos para el nivel de riesgo y su aceptabilidad
- Se evidencia errores en la parametrización de colores y semaforización de los niveles de riesgos calculados
- Se evidencia la necesidad de incluir criterios para el seguimiento y control de las acciones determinadas como responsables y fechas de cumplimiento.

Las novedades encontradas en la validación fueron ajustadas de manera inmediata en

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

la herramienta y realizando una nueva prueba para garantizar su corrección total.

Los resultados obtenidos de la validación se pueden evidenciar en el anexo 4 del presente documento.

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

7 Análisis financiero (costo-beneficio)

La herramienta para la identificación de peligros y valoración de riesgos asociados a las modalidades de trabajo de teletrabajo y trabajo en casa tiene el objeto y alcance correspondiente a la estructuración y diseño para la empresa CONCALIDAD SAS.

La fase de implementación es responsabilidad exclusiva de la empresa CONCALIDAD SAS.

Los recursos necesarios para la estructuración y diseño de la herramienta son:

Tabla 13

Recursos asignados al proyecto

RECURSOS	UND	HORAS DE TRABAJO	VALOR TOTAL
DISEÑO DE LA HERRAMIENTA			
PLATAFORMA TECNOLÓGICA: ** Google Forms	1	80	\$ 1.000.000
PARAMETRIZACIÓN Y VALIDACIÓN DE LA HERRAMIENTA			

Fuente. Elaboración propia

Desde la implementación de la herramienta, permitirá a Concalidad SAS reducir los costos de accidentalidad y enfermedades laborales en los que tenga que incurrir por causa de materialización de riesgos por trabajo en casa o teletrabajo; los cuales tienen un componente humano y económico. Desde el componente humano Concalidad SAS podría eliminar: dolor o sufrimiento físico, pérdida de capacidad de trabajo, sufrimiento de la familia del accidentado,

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

marginación social del incapacitado y desde el componente económico: podría eliminar la posibilidad de incurrir en indemnización y por ende un sobreesfuerzo para recuperar este gasto de accidente “no planeado”, estas multas serán graduales y corresponderá al ministerio del trabajo imponerlas.

Con relación a lo anterior, es posible que, materializado algún caso de accidente y enfermedad laboral, esta situación tenga relación con la falta de cumplimiento de responsabilidades del empleador, por lo cual se podría sumar multas según se ha establecido en el artículo 2.2.4.11.5 del Decreto 1072 de 2015:

Tabla 14

Multas en SMMLV

MULTAS EN SMMLV					
Tamaño de la Empresa	Número de trabajadores	Activos totales en número de SMMLV	art. 13 inciso 2, ley 1562 de 2012 de 1 a 500 SMMLV por incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo	art. 30, ley 1562 de 2012 de 1 a 1000 SMMLV Por incumplimiento en el reporte de accidente o enfermedad laboral:	art. 13 inciso 4, ley 1562 de 2012 de 20 a 1000 SMMLV Por incumplimiento que dé origen a un accidente mortal:
Pequeña empresa	De 11 a 50	501 a < 5000 SMMLV	de 6 hasta 20	de 21 hasta 50	de 25 hasta 150

Fuente. Tomado del Decreto 1072 de 2015

8 Conclusiones y recomendaciones

8.1 Conclusiones

- El 90,9% del personal utiliza el trabajo en casa como una modalidad de trabajo en casa, toda vez que sumado a un 27,3% de personal que asegure que su trabajo en casa es del 100%, un 9,1% asegura que este forma parte de sus actividades, pero también desarrollan labores en oficinas y otro 9,1% justifica que realiza teletrabajo.
- En promedio el 18% del personal padece de algún reporte negativo asociado a su condición de trabajo en casa, incluida: factores de iluminación, exceso de jornada laboral, falencias en el puesto de trabajo entre otros.
- La herramienta para la identificación de peligros y valoración de riesgos asociados a las modalidades de trabajo de teletrabajo y trabajo en casa propuesta permite a la empresa CONCALIDAD SAS generar una consolidación de información en tiempo real, ya que está diseñada mediante plataforma digital y on line.
- La plataforma tecnológica on line que respalda la herramienta de identificación y prevención de riesgos en SST, garantiza los criterios de conservación, consolidación y confidencialidad de la información recolectada de cada uno de los trabajadores.
- La herramienta de identificación y prevención de riesgos en SST, permite la interrelación y enlace con el Sistema de Gestión de SST implementado por la empresa CONCALIDAD SAS, permitiendo así una actualización oportuna desde el punto de vista

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

individual y general de las actividades desarrolladas por cada uno de los trabajadores, garantizando así una actualización y ajuste eficaz, dando cumplimiento a las necesidades de la empresa y los requisitos legales aplicables.

- Consolidación, análisis e interpretación de datos, desde el enfoque individual y personalizado, hasta el enfoque colectivo y general de toda la operación de la empresa y sus trabajadores.
- Determinación de controles individuales y colectivos que permiten tener mayor control de los peligros y riesgos en SST para las modalidades de trabajo en casa y teletrabajo en la empresa CONCALIDAD SAS.
- Permite establecer líneas base para la determinación o alimentación de programas de gestión de actividades o peligros críticos, así como también para programas de vigilancia epidemiológicos para la organización.

8.2 Recomendaciones

Se recomienda a la empresa CONCALIDAD SAS:

- Disponer de los recursos necesarios en tiempo y talento humano para realizar la implementación adecuada y eficaz de la herramienta que permita obtener los resultados esperados y construir a las metas de SST determinadas por la organización.

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

- Generar estrategias para facilitar espacios de integración social, y dejar registro de su realización y objetivos.
- Incluir en el plan de trabajo anual actividades de prevención de la sobrecarga emocional y desarrollar actividades de prevención de la fatiga.
- Implementar cuestionario de peligros con una frecuencia inferior a un (1) año, con la finalidad de identificar factores de riesgos adicionales para cada cargo o puesto de trabajo.
- Proyectar y realizar la medición de clima laboral y aplicación de batería de riesgo psicosocial, según se ha establecido desde el marco legal.
- Incluir dentro de la programación de simulacros, la simulación de emergencias en casa, toda vez que esto prepara al personal frente a la materialización de peligros y riesgos.
- Establecer y gestionar como programas de vigilancia epidemiológica prioritarios los siguientes: psicosocial y biomecánico.
- Articular esfuerzos entre COPASST y comité de convivencia laboral, con fines de hacer frente y controlar los riesgos psisociales y mecánicos.
- Incluir dentro de las actividades de control, visitas periódicas residenciales para validar condiciones del puesto de trabajo.

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

- Establecer políticas de regulación de horarios y medios de comunicación, con fines de garantizar el control sobre la jornada laboral y minimizar el impacto de este factor de riesgo en la seguridad y salud de los colaboradores.
- Pese a que en su mayoría el personal ejecuta sus labores desde casa, es importante considerar los colaboradores que de manera “mixta” ejecutan estas actividades, es decir, realizan trabajo en casa y fuera de esta. Lo anterior, con la finalidad de garantizar la cobertura del 100% del personal y por tanto de los riesgos de estos.
- Se sugiere tomar como buena práctica la socialización de lecciones aprendidas de otras organizaciones en la ejecución de la modalidad de trabajo en casa y teletrabajo.
- Alternar telemedicina y medicina desde la ejecución de exámenes médicos, lo anterior con la finalidad de garantizar la mayor objetividad posibles en los procesos de chequeo médicos ocupacionales.

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

9 Referencias bibliográficas

Academia Internacional de Teletrabajo - Capítulo América Latina y el Caribe. ITALAC (2017).

Informe sobre el Estado del Teletrabajo en América Latina y el Caribe.

[https://cidtt.org/wp-content/uploads/2018/03/Estado-del-Teletrabajo-en-](https://cidtt.org/wp-content/uploads/2018/03/Estado-del-Teletrabajo-en-Am%C3%A9rica-Latina.pdf)

[Am%C3%A9rica-Latina.pdf](https://cidtt.org/wp-content/uploads/2018/03/Estado-del-Teletrabajo-en-Am%C3%A9rica-Latina.pdf)

Agencia europea para la seguridad y la salud en el trabajo. (01 de 03 de 2021). *Los riesgos*

psicosociales y el estrés en el trabajo. Obtenido de

<https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

ANDI & Ministerio de Trabajo. (2020). *Más Equidad Resultados Encuesta de conciliación de*

vida laboral, familiar y personal 2020. Bogotá.

Ardila, C. O. (2015). *Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de la gestión de las*

organizaciones. Bogotá.

ARL SURA. (2019). *ARL SURA*. Obtenido de

[https://www.arlsura.com/index.php/recomendaciones-de-sst-](https://www.arlsura.com/index.php/recomendaciones-de-sst-teletrabajador#:~:text=Evitar%20tocar%20con%20las%20manos,firme%2C%20nunca%20halando%20del%20cable.)

[teletrabajador#:~:text=Evitar%20tocar%20con%20las%20manos,firme%2C%20nunca%](https://www.arlsura.com/index.php/recomendaciones-de-sst-teletrabajador#:~:text=Evitar%20tocar%20con%20las%20manos,firme%2C%20nunca%20halando%20del%20cable.)

[20halando%20del%20cable.](https://www.arlsura.com/index.php/recomendaciones-de-sst-teletrabajador#:~:text=Evitar%20tocar%20con%20las%20manos,firme%2C%20nunca%20halando%20del%20cable.)

ARL SURA. (05 de 2021). *ARL SURA*. Obtenido de

[https://www.segurossura.com.co/documentos/comunicaciones/covid-](https://www.segurossura.com.co/documentos/comunicaciones/covid-19/empresas/trabajo-remoto-casa.pdf)

[19/empresas/trabajo-remoto-casa.pdf](https://www.segurossura.com.co/documentos/comunicaciones/covid-19/empresas/trabajo-remoto-casa.pdf)

Audit, F. (26 de 03 de 2020). *Nuevo modelo de teletrabajo - Confinamiento obligado vs*

teletrabajo convencional. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=tLVcdhJQVQI>

Berio , H., Del castillo, A., & Lamoglie, G. (2018). *trabajar en casa...sobre el espacio doméstico,*

cuando la casa es el lugar de trabajo. Uruguay: Facultad de arquitectura, diseño y

urbanismo UDELAR.

Congreso de la Republica. (2013). Ley 30036 de 2013, el teletrabajo, como una modalidad

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC), en las instituciones públicas y privadas, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo en Perú.

Editorial Errepar. (2021). Teletrabajo: la ley comenzará a regir el 1 de abril de 2021. Argentina.

Blog digital <https://blog.errepar.com/teletrabajo-entrada-vigencia/>

El auditor. (2020). El Teletrabajo en Latinoamérica: leyes, decretos y reformas en medio de la pandemia. https://elauditor.info/actualidad/teletrabajo-en-latinoamerica--leyes--decretos-y-reformas-en-medio-de-la-pandemia_a5ec2e4fa32e6121a348c7671

Fasecolda. (2020). *Guía de buenas prácticas de trabajo remoto para el sector asegurador*.

Bogotá.

Folha de S.Paulo. (2020). El teletrabajo es un nuevo indicador de desigualdad económica en

Brasil. Tomado del <https://www1.folha.uol.com.br/internacional/es/economia/2020/08/el-teletrabajo-es-un-nuevo-indicador-de-desigualdad-economica-en-brasil.shtm>

Geovictoria Workforce Management. (2020). Teletrabajo en Latinoamérica: ¿cómo opera por cada país? Tomado de <https://www.geovictoria.com/cl/teletrabajo-latinoamerica-por-pais/>

Halperm, D., & Castro, C. (2020). *Manual de trabajo remoto: ¿Cómo trabajar a distancia manteniendo la cercanía?* Chile: Tren digital.

Halpern, D., & Castro, C. (2020). *Manual de trabajo remoto*. Chile: Tren digital, Facultad de comunicaciones pontificia universidad católica de chile.

Havriluk, L. O. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio laboral revista venezolana*, 93-109.

HUB, E. (2020). ¿Trabajo desde casa, o vivo en el trabajo?

ICONTEC. (2012). *GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS PELIGROS Y LA VALORACIÓN*. Bogotá: ICONTEC.

Instituto Nacional de la Administración Pública INAP. (2020). El teletrabajo en Europa. El caso

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

de Francia: definiciones y desafíos. Francia.

Jimenez, B. M., & Baez León, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Ministerio de trabajo e inmigración

Ministerio de la protección social. (2008). *RESOLUCIÓN 002646 DE 2008*. Bogotá.

Ministerio de Tecnologías de la Información y las comunicaciones y Ministerio de Trabajo de la República de Colombia. (2012). *ABC del teletrabajo en Colombia*. p12. Colombia.

Ministerio de trabajo. (2008). *Ley 1221 de 2008. Por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones*. Bogotá.

Ministerio de trabajo & Ministerio de la tecnología de la comunicación. (2020). Libro Blanco: El ABC del teletrabajo. Obtenido de Libro Blanco: El ABC del teletrabajo:

https://teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf

Ministerio de trabajo. (2015). *Decreto 1072 de 2015*. Bogotá.

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, Regulación del teletrabajo en Perú mediante la Ley N° 30036. Tomado del <https://teletrabajo.gov.co>.

Ministerio de trabajo. (2020). Circular 0021 de 2020. En M. d. trabajo, *Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de Covid 19 y de la declaración de emergencia sanitaria*. Bogotá.

Ministerio de trabajo. (2020). *Circular 0021 de 2020. Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de Covid 19 y de la declaración de emergencia sanitaria*. <https://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/circulares/2020>. Colombia.

Ministerio de trabajo y seguridad social. (2020). *MTSS*. Obtenido de https://www.cso.go.cr/documentos_relevantes/manuales_guias/guias/Guiadesaludocupacionalypreenciondelosriesgosenelteletrabajo.pdf

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2020). Ley 27.555 de 2020, Ley de Teletrabajo en Argentina.

Ministerio de trabajo & Ministerio de la tecnología de la comunicación. (2020). Libro Blanco: El

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

ABC del teletrabajo. Obtenido de Libro Blanco: El ABC del teletrabajo:

https://teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf

Ministerio TIC Colombia. (05 de 10 de 2016). *Ministerio TIC Colombia*. Obtenido de

<https://www.youtube.com/watch?v=keKFJUieQwU>

Revista Redacción Gestión del Perú. (2021). "Trabajo remoto y emociones durante la pandemia en Perú".

Revista Panoramica. (2017). ¿Cómo es el teletrabajo en Francia?.

<https://www.panoramical.eu/mercados/tele-trabajo-francia/>

Ripani, L. (2020). Coronavirus: un experimento de teletrabajo a escala mundial. Blog digital

<https://blogs.iadb.org/trabajo/es/coronavirus-un-experimento-de-teletrabajo-a-escala-mundial/>

Sierra Castellanos, Y., Escobar Sánchez, S., & Merlo Santana, A. (2014). Trabajo en casa y

calidad de vida: una aproximación conceptual. Cuadernos Hispanoamericanos De Psicología, <https://doi.org/10.18270/chps.v14i1.1345>. 14(1), 57-72.

tiempo, E. (17 de 05 de 2020). Riesgos del teletrabajo ¿No hay lugar como el hogar? *Riesgos*

del teletrabajo ¿No hay lugar como el hogar?, pág. 1.

Villa, R. A. (2020). *Proyecto de ley No. _____ de 2020 Senado. "Por medio de la cual se regula*

el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones". . Bogotá.

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

10 Anexos

Anexo 1. Encuesta de riesgos (Google Forms)

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS EN CASA

Como parte del Sistema Único de Gestión (SUG) de CONCALIDAD S.A.S, solicitamos su colaboración diligenciando la presente encuesta, la cual nos permitirá contextualizarnos de los peligros y riesgos existentes en sus lugares de trabajo bajo la modalidad de trabajo en casa.

*Obligatorio



1. 1-Nombre completo *

2. 2-Cargo *

3. 3- Proyecto *

4. 4 - Modalidad de Trabajo actual: *

Marca solo un óvalo.

- Trabajo presencial en oficina
- Trabajo en casa
- Teletrabajo
- Mixto (Presencial y en casa)

5. 5 - ¿Por temas laborales cuantas veces a la semana debe movilizarse? *

Marca solo un óvalo.

- 1 vez a la semana
- 2 veces a la semana
- 3 veces a la semana
- Toda la semana
- No me movilizo

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

6. 6 - ¿Su medio de movilización es?

Marca solo un óvalo.

- Vehículo propio
 Bicicleta
 Bus
 Transmilenio
 Taxi
 Caminando
 No me movilizo

7. 7- ¿Cuenta con un lugar de trabajo específico para realizar las actividades laborales en casa? *

Marca solo un óvalo.

- Si
 No
 No me aplica modalidad de trabajo en casa

8. 8 - Su puesto de trabajo en casa, cuenta con las siguientes características:

Selecciona todas las opciones que correspondan.

	Silla cómoda con espaldar ajustable	Silla ajustable	Escritorio acorde a su altura	Altura del PC acorde a su estatura	Teclado en buen estado	Mouse en buen estado	Teclado y Mouse adicional para equipos portátiles	Niveles de ruido altos
SI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
NO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
NA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. 9 - Identifique las situaciones de riesgo presente en su puesto de trabajo en casa

Selecciona todas las opciones que correspondan.

	Deficiencia/ausencia de luz natural o artificial, evidenciando algunas sombas al escribir o ejecutar actividades	Presenta problemas de audición, es decir, debe acercarse a distancia de 0,5 o 1m para escuchar	¿El tiempo de exposición a radiaciones no ionizantes supera las 6 horas diarias por jornada?	¿Percibe calor o frío luego de permanecer 5 minutos o de manera inmediata en el sitio de trabajo.?	¿Percibe vibraciones en el puesto de trabajo?	¿Ha presentado algún tipo de lesión muscoloesquelética?	¿El uso de químicos es frecuente por su actividad?	¿En su actividad tiene movimientos rápidos, frecuentemente y de manera continua?	¿Su nivel de estrés es constante en la labor?
SI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
NO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A VECES	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
NO APLICA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. 10- ¿Las conexiones eléctricas de su lugar de trabajo se encuentran en buen estado? *

Marca solo un óvalo.

- Si
 No

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

11. 11- ¿Hay cables atravesados en su lugar de trabajo? *

Marca solo un óvalo.

- Si
 No

12. 12 - ¿Su área de trabajo es compartida con familiares? *

Marca solo un óvalo.

- Si
 No

13. 13 - ¿Su horario laboral es superior a las 8 horas diarias de trabajo? *

Marca solo un óvalo.

- Si
 No
 A veces

14. 14 - ¿La carga laboral de su trabajo ha afectado el relacionamiento y/o tiempo con su familia? *

Marca solo un óvalo.

- Si
 No

15. 15 - ¿La modalidad de trabajo en casa ha generado alguna novedad en su condición de salud? *

Marca solo un óvalo.

- Si
 No
 No realiza trabajo de modalidad en casa

16. 16 - ¿Durante la modalidad de trabajo en casa ha presentado alguna incapacidad medica por enfermedad laboral? *

Marca solo un óvalo.

- Si
 No
 No realiza trabajo de modalidad en casa

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

17. 17 - ¿Durante la modalidad de trabajo en casa ha presentado alguna incapacidad medica por accidente de trabajo? *

Marca solo un óvalo.

- Si
 No
 No realiza trabajo de modalidad en casa

18. 19 - ¿En el ultimo año, en su residencia o en su localidad se han presentado emergencias como incendios, explosiones, cortos electricos, atentados, azonadas? *

Marca solo un óvalo.

- Si
 No

19. 20 - ¿En los últimos 6 meses, en su residencia, edificio o conjunto cerrado se han presentado casos positivos de COVID 19? *

Marca solo un óvalo.

- Si
 No
 No tengo conocimiento

20. 21 - ¿Cuenta con una organización del día a día incluyendo las actividades personales? Descríbala *

Los datos aquí consignados serán tratados según lo establecido POLÍTICA PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES de acuerdo con el Decreto 1377 de 2013 y la Ley 1581 de 2012.

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

Anexo 3. Metodología SST para gestión de riesgos de trabajo en casa y teletrabajo

Encuesta de identificación de peligros en modalidad trabajo en casa

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS EN CASA

Como parte del Sistema Único de Gestión (SUG) de CONCALIDAD S.A.S, solicitamos su colaboración diligenciando la presente encuesta, la cual nos permitirá contextualizarnos de los peligros y riesgos existentes en sus lugares de trabajo bajo la modalidad de trabajo en casa.

***Obligatorio**



1- Nombre completo *

2- Cargo *

3- Proyecto *

4 - Modalidad de Trabajo actual: *

Marca solo un óvalo.

- Trabajo presencial en oficina
- Trabajo en casa
- Teletrabajo
- Mixto (Presencial y en casa)

5 - ¿Por temas laborales cuantas veces a la semana debe movilizarse? *

Marca solo un óvalo.

- 1 vez a la semana
- 2 veces a la semana
- 3 veces a la semana
- Toda la semana
- No me movilizo

6 - ¿Su medio de movilización es?

Marca solo un óvalo.

- Vehículo propio
- Bicicleta
- Bus
- Transmilenio
- Taxi
- Caminando
- No me movilizo

7- ¿Cuenta con un lugar de trabajo específico para realizar las actividades laborales en casa? *

Marca solo un óvalo.

- Si
- No
- No me aplica modalidad de trabajo en casa

8 - Su puesto de trabajo en casa, cuenta con las siguientes características:

Selección todas las opciones que correspondan.

	Si es cómoda con espaldar ajustable	Si es ajustable	Escritorio acorde a su altura	Altura del PC acorde a su estatura	Teclado en buen estado	Mouse en buen estado	Teclado y Mouse adicional para equipos portátiles	Niveles de ruido altos
SI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
NO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
NA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9 - Identifique las situaciones de riesgo presente en su puesto de trabajo en casa

Selección todas las opciones que correspondan.

	Deficiencia/ausencia de luz natural o artificial, evidenciando algunas sombras al escribir o ejecutar actividades	Presenta problemas de audición, es decir, debe acercarse a distancia de 0.5 o 1m para escuchar	¿El tiempo de exposición a radiaciones no ionizantes supera las 6 horas diarias por jornada?	¿Percebe calor o frío luego de permanecer 5 minutos o de manera inmediata en el sitio de trabajo?	¿Percebe vibraciones en el puesto de trabajo?	¿Ha presentado algún tipo de lesión musculoesquelética?	¿El uso de quiniolas es frecuente por su actividad?	¿En su actividad tiene movimientos rápidos, frecuentemente y de manera continua?	¿Su nivel de estrés es constante en la labor?
SI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
NO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A VECES	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
NO APLICA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10- ¿Las conexiones eléctricas de su lugar de trabajo se encuentran en buen estado? *

Marca solo un óvalo.

- Si
- No

11- ¿Hay cables atravesados en su lugar de trabajo? *

Marca solo un óvalo.

- Si
- No

12 - ¿Su área de trabajo es compartida con familiares? *

Marca solo un óvalo.

- Si
- No

13 - ¿Su horario laboral es superior a las 8 horas diarias de trabajo? *

Marca solo un óvalo.

- Si
- No
- A veces

14 - ¿La carga laboral de su trabajo ha afectado el relacionamiento y/o tiempo con su familia? *

Marca solo un óvalo.

- Si
- No

15 - ¿La modalidad de trabajo en casa ha generado alguna novedad en su condición de salud? *

Marca solo un óvalo.

- Si
- No
- No realiza trabajo de modalidad en casa

16 - ¿Durante la modalidad de trabajo en casa ha presentado alguna incapacidad médica por enfermedad laboral? *

Marca solo un óvalo.

- Si
- No
- No realiza trabajo de modalidad en casa

17 - ¿Durante la modalidad de trabajo en casa ha presentado alguna incapacidad médica por accidente de trabajo? *

Marca solo un óvalo.

- Si
- No
- No realiza trabajo de modalidad en casa

18 - ¿En el último año, en su residencia o en su localidad se han presentado emergencias como incendios, explosiones, cortos eléctricos, atentados, azonadas? *

Marca solo un óvalo.

- Si
- No

19 - ¿En los últimos 6 meses, en su residencia, edificio o conjunto cerrado se han presentado casos positivos de COVID 19? *

Marca solo un óvalo.

- Si
- No
- No tengo conocimiento

20 - ¿Cuenta con una organización del día a día incluyendo las actividades personales? Describa *

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

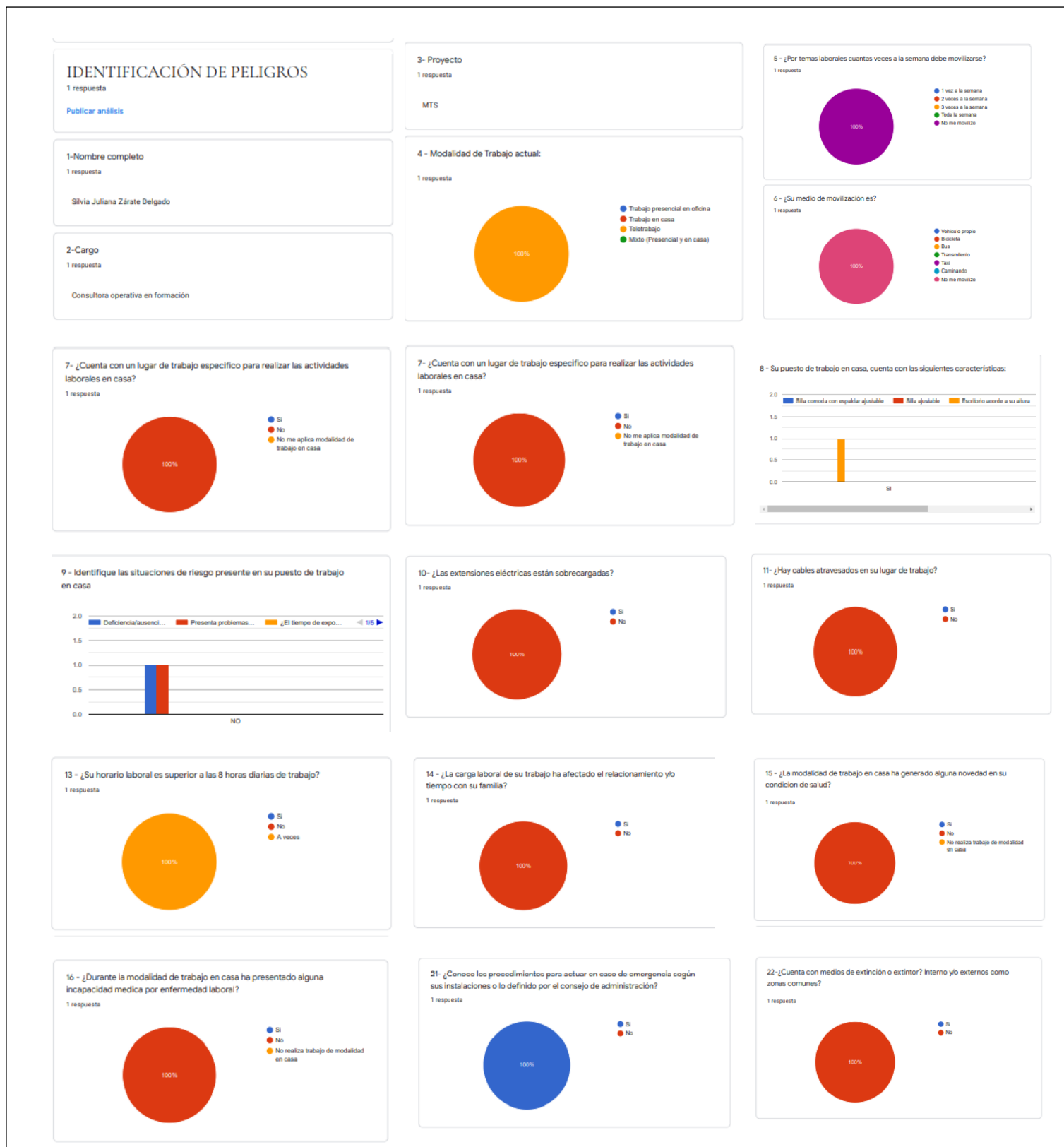
Relacione el nivel de riesgos según corresponda [Estrés]	Relacione el nivel de riesgos según corresponda [Carga mental alta]	Relacione el nivel de riesgos según corresponda [Jornadas de trabajo extensas]	Relacione el nivel de riesgos según corresponda [Acoso psicológico]	Relacione el nivel de riesgos según corresponda [Síndrome burnout]	Relacione el nivel de riesgos según corresponda [Depresión Laboral]	Relacione el nivel de riesgos según corresponda [Conflicto trabajo -familia]	Relacione el nivel de riesgos según corresponda [Violencia física y verbal]	COMENTARIOS	VALIDADO POR:	ROL DEL VALIDADOR	CONTROLES DETERMINADOS	FECHA DE IMPLEMENTACIÓN DADA POR LA EMPRESA	RESPONSABLE DE LA IMPLEMENTACIÓN	RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN	ESTADO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE CONTROLES
															EN PROCESO

Ver reporte completo de validación en el Anexo 4

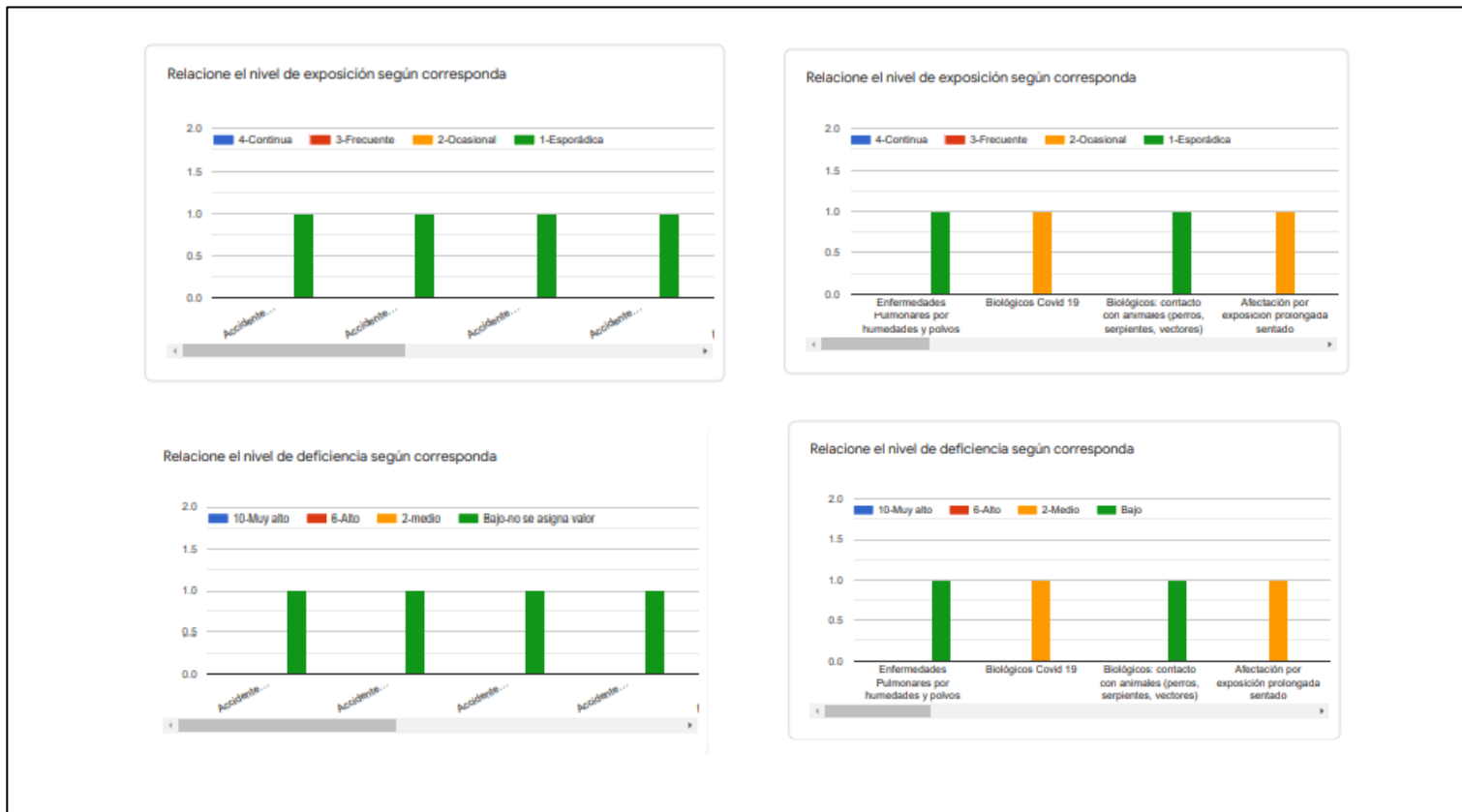
GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

Anexo 4. Validación de la herramienta

- Validación de herramienta en Google Forms



GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO



Ver reporte completo de validación en el Anexo 4.1

- Validación herramienta de registro e identificación y control de peligros y riesgos

Datos básicos y de reconocimiento:

6/16/2021 17:30:16	Marca temporal
Silvia Juliana Zárate Delgado	1.Nombre completo
Consultora operativa en formación	2.Cargo
MTS	3. Proyecto
Teletabajo	4. Modalidad de Trabajo actual:
No me movillo	5. ¿Per temas laborales cuantas veces a la semana debe movilizarse?
No me movillo	6. ¿Su medio de movilización es?
No	7. ¿Cuenta con un lugar de trabajo específico para realizar las actividades laborales en casa?
Escritorio acorde a su altura	8 - Su puesto de trabajo en casa, cuenta con las siguientes características: [SI]
Silla comoda con espaldar ajustable, Silla ajustable	8 - Su puesto de trabajo en casa, cuenta con las siguientes características: [NO]
NA	8 - Su puesto de trabajo en casa, cuenta con las siguientes características: [NA]
NA	9 - Identifique las situaciones de riesgo presente en su puesto de trabajo en casa [SI]
Deficiencia/ausencia de luz natural o artificial, evidenciando algunas sombras al escribir o ejecutar actividades. Presenta problemas de audición, es decir, debe acercarse a distancia de 0.5 o 1m para escuchar	9 - Identifique las situaciones de riesgo presente en su puesto de trabajo en casa [NO]
NA	9 - Identifique las situaciones de riesgo presente en su puesto de trabajo en casa [A VECES]
NA	9 - Identifique las situaciones de riesgo presente en su puesto de trabajo en casa [NO APLICA]
No	10. ¿Las extensiones eléctricas están sobrecargadas?
No	11. ¿Hay cables atravesados en su lugar de trabajo?
No	12. ¿Su área de trabajo es privada?
A veces	13. ¿Su horario laboral es superior a las 8 horas diarias de trabajo?
No	14. ¿La carga laboral de su trabajo ha afectado el relacionamiento y/o tiempo con su familia?
No	15. ¿La modalidad de trabajo en casa ha generado alguna novedad en su condición de salud?
No	16. ¿Durante la modalidad de trabajo en casa ha presentado alguna incapacidad médica por enfermedad laboral?
No	17. ¿Durante la modalidad de trabajo en casa ha presentado alguna incapacidad médica por accidente de trabajo?
No	19. ¿En el último año, en su residencia o en su localidad se han presentado emergencias como incendios, explosiones, cortos eléctricos, atentados, zoonosis?
No	20. ¿En los últimos 6 meses, en su residencia, edificio o conjunto cerrado se han presentado casos positivos de COVID 19?
Si	21. ¿Conoce los procedimientos para actuar en caso de emergencia según sus instalaciones o lo define por el Consejo de administración?
No	22. ¿Cuenta con medio de extinción o extintor? Interno y/o externos como zonas comunes?
Organización según jefe inmediato	23. ¿Cuenta con una organización del día a día incluyendo las actividades personales? Describala

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

Cargue de registro Fotográfico:

Registro lateral derecho (con trabajador)	Registro lateral izquierdo (con trabajador)	Registro lateral frontal (con trabajador)	Registro fotográfico de puesto de trabajo con elementos de uso del trabajador (sin trabajador)
			

Reporte de peligros y riesgos:

1-Esporádica	Relacione el nivel de exposición según corresponda. [Accidentes de caídas a nivel]
1-Esporádica	Relacione el nivel de exposición según corresponda. [Accidentes de caídas a diferente nivel]
1-Esporádica	Relacione el nivel de exposición según corresponda. [Accidentes de tránsito o viajes]
1-Esporádica	Relacione el nivel de exposición según corresponda. [Accidentes de orden público]
1-Esporádica	Relacione el nivel de exposición según corresponda. [Accidentes por desorden de cables]
1-Esporádica	Relacione el nivel de exposición según corresponda. [Accidentes de tipo de objetos u obstáculos]
1-Esporádica	Relacione el nivel de exposición según corresponda. [Accidentes por manipulación de herramientas o equipos]
1-Esporádica	Relacione el nivel de exposición según corresponda. [Accidentes por incendios]
1-Esporádica	Relacione el nivel de exposición según corresponda. [Accidentes de emergencias naturales]
1-Esporádica	Relacione el nivel de exposición según corresponda. [Enfermedades Pulmonares por humedades y polvos]
2-Ocasional	Relacione el nivel de exposición según corresponda. [Biológicos Covid 19]
1-Esporádica	Relacione el nivel de exposición según corresponda. [Biológicos: contacto con animales (perros, serpientes, vectores)]
2-Ocasional	Relacione el nivel de exposición según corresponda. [Afectación visual por exposición prolongada al viento]
1-Esporádica	Relacione el nivel de exposición según corresponda. [Afectación visual por exposición prolongada de pie]
1-Esporádica	Relacione el nivel de exposición según corresponda. [Afectación auditiva por levantamiento de cargas]
1-Esporádica	Relacione el nivel de exposición según corresponda. [Afectación visual por ruido permanente o mayor a 90 db]
2-Ocasional	Relacione el nivel de exposición según corresponda. [Afectación auditiva por exposición a radiaciones]
2-Ocasional	Relacione el nivel de exposición según corresponda. [Afectaciones visuales por iluminación]
1-Esporádica	Relacione el nivel de exposición según corresponda. [Lesiones espaldas por levantamiento de cargas]
3-Frecuente	Relacione el nivel de exposición según corresponda. [Lesiones espaldas por posturas prolongadas]
2-Ocasional	Relacione el nivel de exposición según corresponda. [Lesiones en miembros superiores por movimientos repetitivos]

Ver reporte completo de validación en el Anexo 4.2

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

Valoración cualitativa de riesgos

2-medio	Relacione el nivel de deficiencia según corresponda [Accidentes de emergencias naturales]
Bajo	Relacione el nivel de deficiencia según corresponda [Enfermedades Pulmonares por humedades y polvos]
2-Medio	Relacione el nivel de deficiencia según corresponda [Biológicos Covid 19]
Bajo	Relacione el nivel de deficiencia según corresponda [Biológicos: contacto con animales (perros, serpientes, vectores)]
2-Medio	Relacione el nivel de deficiencia según corresponda [Afectación visual por exposición prolongada sentado]
Bajo	Relacione el nivel de deficiencia según corresponda [Afectación visual por exposición prolongada de pie]
Bajo	Relacione el nivel de deficiencia según corresponda [Afectación visual por levantamiento de cargas]
Bajo	Relacione el nivel de deficiencia según corresponda [Afectación visual por ruido permanente o mayor a 88 dB]
2-Medio	Relacione el nivel de deficiencia según corresponda [Afectaciones a la piel por exposición a radiaciones]
2-Medio	Relacione el nivel de deficiencia según corresponda [Afectaciones visuales por iluminación]
2-Medio	Relacione el nivel de deficiencia según corresponda [Lesiones espaldas por levantamiento de cargas]
Bajo	Relacione el nivel de deficiencia según corresponda [Lesiones espaldas por posturas prolongadas]
2-Medio	Relacione el nivel de deficiencia según corresponda [Lesiones en miembros superiores por movimientos repetitivos]
2-Medio	Relacione el nivel de deficiencia según corresponda [Cáncer]
2-Medio	Relacione el nivel de deficiencia según corresponda [Carga mental alta]
Bajo	Relacione el nivel de deficiencia según corresponda [Jornadas de trabajo extenuas]
Bajo	Relacione el nivel de deficiencia según corresponda [Acoso psicológico]
Bajo	Relacione el nivel de deficiencia según corresponda [Síndrome burnout]
Bajo	Relacione el nivel de deficiencia según corresponda [Depresión Laboral]
Bajo	Relacione el nivel de deficiencia según corresponda [Conflicto trabajo-familia]
Bajo	Relacione el nivel de deficiencia según corresponda [Violencia física y verbal]

Ver reporte completo de validación en el Anexo 4.2

Valoración cuantitativa de riesgos:

4	Relacione el nivel de probabilidad de ocurrencia de accidentes según corresponda [Accidentes eléctricos]
8	Relacione el nivel de probabilidad de ocurrencia de accidentes según corresponda [Accidentes de caídas a nivel]
2	Relacione el nivel de probabilidad de ocurrencia de accidentes según corresponda [Accidentes de caídas a diferente nivel]
2	Relacione el nivel de probabilidad de ocurrencia de accidentes según corresponda [Accidentes de tránsito o vías]
2	Relacione el nivel de probabilidad de ocurrencia de accidentes según corresponda [Accidentes de orden público]
20	Relacione el nivel de probabilidad de ocurrencia de accidentes según corresponda [Accidentes por desorden de cables]
4	Relacione el nivel de probabilidad de ocurrencia de accidentes según corresponda [Accidentes por desorden de objetos u obstáculos]
40	Relacione el nivel de probabilidad de ocurrencia de accidentes según corresponda [Accidentes por manipulación de herramientas o equipos]
2	Relacione el nivel de probabilidad de ocurrencia de accidentes según corresponda [Accidentes por incendios]
8	Relacione el nivel de probabilidad de ocurrencia de accidentes según corresponda [Accidentes de emergencias naturales]
2	Relacione el nivel de probabilidad de ocurrencia de enfermedades según corresponda [Enfermedades Pulmonares por humedades y polvos]
20	Relacione el nivel de probabilidad de ocurrencia de enfermedades según corresponda [Biológicos Covid 19]
8	Relacione el nivel de probabilidad de ocurrencia de enfermedades según corresponda [Biológicos: contacto con animales (perros, serpientes, vectores)]
40	Relacione el nivel de probabilidad de ocurrencia de enfermedades según corresponda [Afectación por exposición prolongada sentado]
No aplica	Relacione el nivel de probabilidad de ocurrencia de enfermedades según corresponda [Afectación por exposición prolongada de pie]
2	Relacione el nivel de probabilidad de ocurrencia de enfermedades según corresponda [Afectación por levantamiento de cargas]
20	Relacione el nivel de probabilidad de ocurrencia de enfermedades según corresponda [Afectación por ruido permanente o mayor a 88 dB]
8	Relacione el nivel de probabilidad de ocurrencia de enfermedades según corresponda [Afectaciones a la piel por exposición a radiaciones]
20	Relacione el nivel de probabilidad de ocurrencia de enfermedades según corresponda [Afectaciones visuales por iluminación]
2	Relacione el nivel de probabilidad de ocurrencia de enfermedades según corresponda [Lesiones espaldas por levantamiento de cargas]
40	Relacione el nivel de probabilidad de ocurrencia de enfermedades según corresponda [Lesiones espaldas por posturas prolongadas]

Ver reporte completo de validación en el Anexo 4.2

GESTIÓN DE RIESGOS: TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

Valoración del riesgo y semaforización de valores

Relacione el nivel de riesgos según corresponda [Accidentes eléctricos]	100
Relacione el nivel de riesgos según corresponda [Accidentes de caídas a nivel]	200
Relacione el nivel de riesgos según corresponda [Accidentes de caídas a diferente nivel]	20
Relacione el nivel de riesgos según corresponda [Accidentes de tránsito e viajes]	20
Relacione el nivel de riesgos según corresponda [Accidentes de orden público]	20
Relacione el nivel de riesgos según corresponda [Accidentes por desorden de cables]	500
Relacione el nivel de riesgos según corresponda [Accidentes de desorden de objetos u obstáculos]	100
Relacione el nivel de riesgos según corresponda [Accidentes por uso de herramientas o equipos]	400
Relacione el nivel de riesgos según corresponda [Accidentes por incendios]	120
Relacione el nivel de riesgos según corresponda [Accidentes de emergencias naturales]	800
Relacione el nivel de riesgos según corresponda [Enfermedades transmitidas por humedades y polvo]	20
Relacione el nivel de riesgos según corresponda [Biológicos Covid 19]	2000
Relacione el nivel de riesgos según corresponda [Biológicos contacto con animales (perros, serpientes, vectores)]	2000
Relacione el nivel de riesgos según corresponda [Afectación por exposición prolongada sentado]	400
Relacione el nivel de riesgos según corresponda [Afectación por exposición prolongada de pie]	No aplica
Relacione el nivel de riesgos según corresponda [Afectación por levantamiento de cargas]	20
Relacione el nivel de riesgos según corresponda [Afectación visual por ruido permanente o mayor a 80 dB]	500
Relacione el nivel de riesgos según corresponda [Afectaciones por exposición a radiaciones]	200
Relacione el nivel de riesgos según corresponda [Afectaciones visuales por iluminación]	500
Relacione el nivel de riesgos según corresponda [Lesiones espalda por levantamiento de cargas]	20

Ver reporte completo de validación en el Anexo 4.2

Definición de controles y campos para control y seguimiento a la implementación:

VALIDACIÓN DE INFORMACIÓN			COMENTARIOS	VALIDADO POR:	ROL DEL VALIDADOR	CONTROLES DETERMINADOS	FECHA DE IMPLEMENTACIÓN DADA POR LA EMPRESA	RESPONSABLE DE LA IMPLEMENTACIÓN	RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN	ESTADO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE CONTROLES
			Riesgos prioritarios: *Psicosocial: condiciones de la tarea *Biomecánicos-Posturas (sentada prolongada) Físico-afectación visual por iluminación, exposición a radiaciones, Exposición a ruidos permanentes. Condiciones de seguridad- falta de orden y aseo (cableado) Riesgo biológico-Covid 19 y mordeduras de perros Fenómenos naturales-Riesgo natural	Kely Guardo	COPASST- Representante trabajadores	Intensificar pausas actividades: Realizar seguimiento y vigilancia en la ejecución de estas. Adecuar puesto de trabajo: dotar silla ergonómica, base de computador, validar mejor ubicación del puesto de trabajo en casa. Reorganizar cableado, de modo que este no sea un obstáculo al momento de que el colaborador se levante de su puesto de trabajo. Validar y gestionar aplicación cuadro de vacunación. Continuar con control de síntomas y asegurar vacunación según tiempos definidos. Generar recomendación de adquirir extintor/botiquin como buena práctica. Socializar PONS para emergencias en casa y participar en simulacro.	30/09/2021	Director general COPASST Responsable SG-SST	COPASST Responsable SG-SST	EN PROCESO

Ver reporte completo de validación en el Anexo 4.2