

Propuesta del modelo de teletrabajo y la adaptación del sistema de seguridad y salud en el trabajo en una organización de desarrollo de software.

Ana María Cortes Núñez

Miguel Santiago Guzmán Soto

Jeimmy Paola Torres Hernández

Asesor

Gonzalo Eduardo Yepes Calderón

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Dirección de Posgrados

Universidad ECCI

Bogotá D.C Septiembre, 2021

Propuesta del modelo de teletrabajo y la adaptación del sistema de seguridad y salud en el trabajo en una organización de desarrollo de software.

Ana María Cortes 00000101098

Miguel Santiago Guzmán Soto 00000101312

Jeimmy Paola Torres Hernández 00000101982

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Dirección de Posgrados

Universidad ECCI

Septiembre, 2021

Índice

1.	Planteamiento del problema.....	14
1.1.	Descripción del problema.....	14
1.2.	Pregunta de investigación.....	17
2.	Objetivo general	18
2.1.	Objetivos específicos	18
3.	Justificación	18
4.	Marco Referencial	20
4.1.	Estado del Arte.....	20
4.2	Marco Teórico.....	26
4.3	Marco Legal	42
4.3.1	Marco Legal Colombiano	42
4.3.2	Marco referencial internacional	46
5	Marco metodológico.....	47
5.1	Paradigma	47
5.2	Método.....	48
5.2.1	Tipo de investigación.....	48
5.2.2	Fases del estudio	49
5.3	Recolección de la información.....	51
5.4	Población	51

5.4.1	Muestra	52
5.5	Cronograma	52
5.6	Análisis de la información.....	55
5.7	Propuesta de solución.....	56
6	Resultados.....	57
6.1	Fase I: Diagnostico del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	
	57	
6.1.1	Evaluación del impacto de los cambios internos y externos del SG-SST.....	62
6.1.2	Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa.	
	63	
6.1.3	Verificación de aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores.....	64
6.1.4	Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	64
6.1.5	Acciones de mejora conforme a la revisión de la alta dirección.	65
6.2	Fase II: Identificar los recursos físicos, financieros, tecnológicos y humanos disponibles.	65
6.2.1	Recursos físicos	65
6.2.2	Recursos financieros	70
6.2.3	Recursos tecnológicos.....	72
6.2.4	Recursos humanos.....	75
6.3	Fase III: diseño de propuesta de modelo de teletrabajo.	76

6.3.1	Selección de personal para prueba piloto	76
6.3.2	Participación del personal	78
6.3.3	Consentimiento informado participación de prueba piloto	78
6.3.4	Identificación de condiciones de puestos de trabajo	78
6.3.5	Política de Teletrabajo	79
6.3.6	Reglamento interno de trabajo	80
6.3.7	Capacitación del personal.....	81
6.3.8	Autorreporte de condiciones	82
6.4	Fase IV: Prueba piloto	83
6.4.2.	Identificación de condiciones laborales.....	96
6.4.3.	Cierre de la prueba piloto.....	99
7.	Discusión de resultados.....	105
8.	Análisis financiero	109
9.	Conclusiones	114
10.	Recomendaciones	116

Lista de figuras

Figura 1 Teletrabajadores en Ciudades Principales de Colombia 2016 vs. 2018	29
Figura 2 Porcentaje de Teletrabajadores por Industria	34
Figura 3 Diferencias de edad en la población de teletrabajadores y no teletrabajadores.....	35
Figura 4 Fortalezas en el cumplimiento de criterios de evaluación Resolución 0312/2019...	58
Figura 5 Sabe usted que es el teletrabajo y su diferencia del trabajo en casa.	87
Figura 6 Argumentación de la pregunta anterior	87
Figura 7 Que aspectos negativos considera usted que tiene el teletrabajo o del trabajo a distancia.	89
Figura 8 Que aspectos positivos considera usted que puede traer el teletrabajo.	89
Figura 9 Como ha sentido el acompañamiento de la organización desde la implementación del trabajo en casa.....	90
Figura 10 Sabe cómo realizar un autorreporte de condiciones de su puesto de trabajo.....	91
Figura 11 Cuenta usted con las herramientas necesarias para realizar las actividades propias de su cargo.	92
Figura 12 Argumentación de la respuesta anterior	93
Figura 13 Usted como contribuiría a mejorar la comunicación con los miembros de la organización en modalidad de teletrabajo o a distancia.....	94
Figura 14 Usted cree que el teletrabajo a distancia puede contribuir a mejorar el rendimiento en sus actividades.....	95
Figura 15 ¿Se encuentra satisfecho con el desempeño de la prueba piloto?.....	101
Figura 16 ¿Siente que mejoró su calidad de vida?.....	101

Figura 17 ¿Siente que dispone para de tiempo para atender sus compromisos personales y familiares?.....	102
Figura 18 ¿Han disminuido sus costos personales?	103
Figura 19 Respuesta de perspectiva de aspectos negativos en comparación a la encuesta preliminar.....	103
Figura 20 aspectos positivos en comparación a la encuesta preliminar	104

Lista de tablas

Tabla 1 Cronograma de Actividades del Proyecto	52
Tabla 2 Consolidado evaluación de estándares mínimos Resolución 0312/2019.....	57
Tabla 3 Criterios de la autoevaluación ciclo PHVA.	59
Tabla 4 Consolidado general autoevaluación de estándares mínimos	60
Tabla 5 Criterios que no cumplen según los estándares mínimos.....	60
Tabla 6 Características generales de los puestos de trabajo de la organización	67
Tabla 7 Costos de operación y presupuesto de la organización – Sede Bogotá.....	70
Tabla 8 Costos financieros de operación y presupuesto de la organización -Sede Medellín..	71
Tabla 9 Definición de áreas y cargos de la organización de desarrollo de software.....	75
Tabla 10 Trabajadores definidos para prueba piloto según criterios de exclusión	77
Tabla 11 Trabajadores seleccionados por ciudad.....	77
Tabla 12 Cronograma de capacitaciones a teletrabajadores.....	81
Tabla 13 Resultados lista de chequeo de condiciones de seguridad	98
Tabla 14 Presupuesto de costo de viáticos del líder de SST a la ciudad de Medellín.....	110
Tabla 15 Presupuesto de costo de viáticos del líder de SST a la ciudad de Bogotá.	110
Tabla 16 Presupuesto viáticos del líder de SST a viviendas de trabajadores en C/marca	111
Tabla 17 Presupuesto adquisición herramientas para puestos de trabajo.....	112
Tabla 18 Tabla presupuestal por otros conceptos	113
Tabla 19 Tabla de presupuesto de recursos financieros	113

Dedicatoria

Este trabajo lo dedico principalmente a mi hija, quien es mi motor e impulso para seguir adelante y cumplir mis sueños con perseverancia, a mis padre por su apoyo incondicional y por siempre confiar en mí y darme impulso en los momentos más difíciles, a mi hermana, quien es mi ejemplo a seguir y una de las mujeres que más admiro y siempre me acompaña con sus infaltables consejo y a mi pareja que siempre me ha apoyado para salir adelante, a perseguir mis sueños, por mostrarme que todo es posible y que somos parte de un gran propósito y que todo es posible siempre que tengamos fe en que las cosas cuando se quieren, se conceden.

Agradecimientos y reconocimientos

Inicialmente agradecer a Dios por guiarnos en el camino para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en este trabajo de investigación, agradecemos a nuestros maestros, los cuales con sus conocimientos brindaron gran parte de las herramientas que fueron utilizadas para tener el resultado final de la especialización sustentado en el presente trabajo.

Finalmente agradecemos a nuestros padres, familiares y amigos que con sus consejos y compañía permanente estuvieron presentes en cada uno de los logros alcanzados durante la ejecución de esta especialización, que con su acompañamiento presencial y en la distancia, fueron un pilar fundamental para continuar cada día y darnos el apoyo necesario que nos recordar jamás rendirnos y que con esfuerzo, voluntad y disciplina todo es posible y no hay obstáculos imposibles cuando se tiene el deseo y la perseverancia para lograr un propósito y cumplir los sueños.

Introducción

La crisis del petróleo de los años 70 significó un fuerte golpe para la economía a nivel mundial, debido a esto muchas empresas hicieron una reorganización en sus procesos productivos con la intención de disminuir los costos por desplazamiento y el consumo de productos derivados del petróleo. Sin embargo, esta situación trajo consigo procesos de innovación, transformación y resiliencia para soportar los cambios el mercado; a partir de 1973 se utilizó por primera vez el término “teledesplazamiento” en definición al trabajo mediante el uso de las tecnologías de la comunicación, con el objetivo de ahorro en el consumo energético, este modelo permitía al trabajador realizar sus actividades desde su hogar sin la necesidad de desplazarse hasta las instalaciones de la empresa (Correa, 2015).

Este modelo fue revolucionario considerando el concepto de trabajo y productividad que había sido manejado desde entonces, la siguiente fase que permitió el desarrollo de este modelo de trabajo se desarrolló a partir del avance de las redes virtuales, la creación de redes locales de conexión a internet, el uso generalizado de los correos electrónicos, el desarrollo continuo de la telefonía móvil digital y la bajada de precio de los ordenadores portátiles (Pérez Sánchez, 2011).

Actualmente, el teletrabajo es un modelo de trabajo implementado en empresas de diversos sectores económicos, en 2020 Colombia superaba los 209.000 teletrabajadores según cifras del (MinTic, 2021) y según (Torres, 2021) en 2021 el teletrabajo habría aumentado más de un 80%, lo que supone un crecimiento exponencial, no solo en Colombia, sino en todo el mundo. Con la puesta en marcha de la ley 1221 de 2008, el gobierno aprobó la implementación del teletrabajo una modalidad de trabajo completamente legal y vigente, además con la llegada de la resolución 884 de 2012 la cual reglamenta las condiciones laborales que rigen el teletrabajo se dio inicio oficialmente a la ejecución de este modelo por parte de las empresas colombianas.

Con la llegada de la pandemia por COVID 19 al país desde el mes de marzo de 2020, muchas empresas optaron por establecer una modalidad de trabajo en casa conforme a las instrucciones del gobierno nacional. Sin embargo, muchos trabajadores vieron afectada su vida laboral y personal debido a la falta de orientaciones y recomendaciones para la interacción la vida personal y laboral: los horarios de trabajo se vieron extendidos en comparación al trabajo presencia, falta de herramientas y equipos óptimos para ejecutar sus actividades de una manera óptima y cómoda. Uno de los inconvenientes más relevantes fue la confusión respecto los términos de teletrabajo y trabajo en casa, considerando que estos términos traen consigo grandes diferencias como lo establece la Ley 2088 de 2021 donde se brindan los lineamientos que deben ser considerados para la modalidad de trabajo en casa y no teletrabajo.

Esta situación ha generado que se tenga un estigma sobre el trabajo a distancia y los beneficios para los teletrabajadores. El presente proyecto se basó en el desarrollo de una propuesta de un modelo de teletrabajo para una empresa de desarrollo de software, con uso permanente de TICS y desde el inicio de la pandemia, han estado ejecutando sus actividades bajo la modalidad de trabajo en casa. Sin embargo, la organización está de acuerdo en ejecutar un proceso permanente de teletrabajo, considerando los beneficios que podría traer consigo esta modalidad. En la presente investigación se darán los lineamientos para la implementación de un modelo de teletrabajo aplicable a las condiciones de la organización, identificando el estado actual del SG-SST, los recursos disponibles, la propuesta de implementación junto con una posterior ejecución de una prueba piloto para identificar la viabilidad de la propuesta y el visto bueno por parte de la organización.

Resumen/ Abstract

A partir del inicio de la pandemia por Covid19 y las recomendaciones establecidas por el gobierno nacional para implementar la modalidad de trabajo a distancia para reducir la propagación, las empresas de diferentes sectores económicos se vieron obligados a implementar estos mecanismos para continuar con sus procesos productivos. En el presente estudio se realizó la propuesta de implementación de un modelo de teletrabajo para una empresa de desarrollo de software, el cual fue establecido a través de la identificación y análisis de las características generales de la organización como lo fueron el estado actual del SG-SST y el cumplimiento de los estándares mínimos del sistema y la identificación de los recursos disponibles por parte de la organización para evaluar la viabilidad de un modelo de teletrabajo.

Posteriormente se procedió a establecer el plan de trabajo en donde se identificaron los requisitos, documentos para desarrollar el modelo de teletrabajo a través de una prueba piloto como lo recomienda el capítulo 4 del Libro Blanco del Teletrabajo, donde se contó con la participación de 21 trabajadores con diferentes roles y funciones dentro de la organización. Durante la ejecución se realizaron acciones de capacitación y formación a los teletrabajadores enfocados en medidas de autocuidado, identificación de riesgos y peligros, encuesta de percepción sobre la modalidad de trabajo a distancia medir las condiciones y el estado actual de su área y/o puesto de trabajo a través de listas de chequeo para evaluar las posibles necesidades de los mismos. Finalmente se procedió a realizar una encuesta final para validar la percepción de los trabajadores referente a esta modalidad y su opinión como participante, con lo cual se verificó si los mecanismos, documentos y capacitaciones fueron efectivas y por ende se consideren aptos para continuar con la implementación del teletrabajo dentro de la organización.

Palabras clave/ Keywords Teletrabajo, Prueba piloto, Libro Blanco del Teletrabajo,

Propuesta del modelo de teletrabajo y la adaptación del sistema de seguridad y salud en el trabajo en una organización de desarrollo de software.

1. Planteamiento del problema.

1.1. Descripción del problema

En Colombia el concepto de Teletrabajo ha mostrado un interés por parte de los entes gubernamentales y las organizaciones en los últimos 13 años, debido a sus beneficios de reducción de costos, mejora en la calidad de vida de las personas, promoción de la inclusión social, mejoramiento de la movilidad y reducción de los índices de contaminación y el impulso y apropiación de nuevas tecnologías (MinTic, 2017). A finales del año 2019 la OMS tuvo noticia por primera vez de la existencia de la COVID-19 el 31 de diciembre, al ser informada de un grupo de casos de neumonía vírica que se habían declarado en Wuhan (China) (OMS, 2020), posteriormente en el año 2020 en el mes marzo en Colombia se inicia y declara la emergencia sanitaria a través del Decreto 1550 de 2020 por causa del Coronavirus COVID-19 con el objeto de prevenir y controlar la propagación del virus en el territorio nacional Colombiano.

Teniendo en cuenta el aislamiento obligatorio que se tomó como medida para mitigar el impacto del Covid-19 en la salud de la población en Colombia, las empresas se vieron en la obligación de implementar el trabajo en casa o modalidad “Home Office” como consecuencia de la restricción de movilidad en el país, teniendo en cuenta que las empresas no podían dejar de generar ingresos, ya que estos procesos comprometían la estabilidad de la organización y de sus partes interesadas(empleados, contratistas, accionistas entre otros.) podría decirse que la transformación digital de la que se venía hablando desde hace varios años tuvo un proceso de aceleración, considerando el reto de validar si un trabajador no es productivo desde el hogar. De acuerdo al artículo de (El Espectador, 2020), el trabajo en casa a traído beneficios y

desigualdades, debido a que 90% de las empresas en Colombia son pymes y son quienes enfrentan dificultades en cuanto a capacidades gerenciales, técnicas (que les permitiría implementar trabajo en casa más fácilmente, por ejemplo), entre otras, si se les compara con compañías más grandes. La implementación de medidas como el trabajo en casa han permitido mantener empleos (o evitar que se destruyeran más), en específico, tres millones de puestos que se acomodaron al trabajo en casa. Una de las iniciativas más esperadas es la reglamentación de esta modalidad o la actualización (a la luz de las necesidades de hoy) de las normas de teletrabajo, un esquema creado por ley en 2008 y reglamentado en 2012.

A pesar de que el trabajo en casa ha sido un alivio, también es cierto que hay retos para las empresas relacionados con el ejercicio de los derechos laborales y el bienestar de los trabajadores: una jornada que no exceda las ocho o diez horas, la posibilidad de conciliar vida familiar y vida laboral, entre otros. La expectativa ahora es que estos sean ejes que se aborden desde el marco normativo que el Gobierno está por radicar en el Congreso de la República.

Como consecuencia de la implementación acelerada del trabajo en casa, se ha identificado que las condiciones de trabajo a las que los funcionarios tuvieron que adaptasen, ha sido un impacto directo sobre su estado de salud, puesto que más de tres (3) millones de trabajadores no contaban con un lugar apto en sus casas para desarrollar de manera segura y saludable sus funciones laborales, por ejemplo, contar con un escritorio, silla ergonómica o de oficina, mouse, teclado, reposapiés, luz adecuada, entre otros. No obstante, podría decirse que, por falta de elementos básicos de un puesto de trabajo, y la exposición continua que sus actividades laborales exigen al estar en un puesto no ergonómico, se puede suponer que el índice de síntomas o enfermedades relacionadas a la exposición laboral puede aumentar, ya sea por la falta de adecuación, seguimiento y recursos de las compañías en referencia a sus trabajadores. En Colombia en el

Marco jurídico del Teletrabajo se refleja ausencia en normatividad debido a que solo existe una Ley, un Decreto y una Resolución, que son las siguientes:

- Ley 1221 de 2008: establece el reconocimiento del Teletrabajo en Colombia como modalidad laboral en sus formas de aplicación
- Decreto 884 de 2012: que se basa en establecer las responsabilidades sobre las condiciones laborales que deben cumplir y brindar los empleadores, entidades públicas y privadas en relación a los Teletrabajadores
- Resolución 2886 de 2012: donde se define las entidades que hacen parte de la Red de Fomento del Teletrabajo y las obligaciones que les compete

Por último, el Ministerio de las TIC público el ABC del teletrabajo que busca facilitar el desarrollo de implementación de proyectos de teletrabajo en las organizaciones con guías en materia organizacional, tecnológica y jurídica. Sin embargo, se refleja que los documentos anteriormente nombrados nos dirigen al marco legal de las obligaciones en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo –SG/SST; Dec. 1443/2014, Dec. 1072/2015, Res. 0312/2019 entre otros.

A pesar que existe regulación sobre el teletrabajo y el Libro blanco a nivel nacional, la información para su implementación es limitada, además como lo describe (Serrano, 2020) “La adopción del teletrabajo es un proceso largo que requiere de una evaluación, estudio y valoración de riesgos laborales, procedimientos, entre otros” y en el contexto actual las empresas no cuentan con la experticia para su adecuación, ya sea por falta de asesoría o por falta de consideración para aplicarlo en sus procesos, además de evitarlo debido a la incertidumbre respecto a la productividad del trabajador adoptando este modelo, como se pueden observar en las PYMES.

El problema se acrecienta cuando se realiza la identificación de las condiciones de trabajo de los empleados y no se cuenta con la cobertura y alcance suficiente para la identificación de peligros a los que están expuestos los trabajadores en sus puestos de trabajo, los cuales presentan características particulares en su hogar generando así un desequilibrio entre los trabajadores presenciales y los teletrabajadores (inclusive, del mismo cargo). Además, las organizaciones ven una inversión inicial alta para realizar esta transición, en conjunto con el cumplimiento normativo y legal que deben tener con esta modalidad. Además, las organizaciones tienen incertidumbre respecto a la productividad y cumplimiento del trabajador adoptando este modelo, ya que las estrategias de seguimiento y control son distintas.

En este punto se refleja el vacío normativo para la contribución y compromiso para adaptar y establecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para quienes hoy en día trabajan en casa, ya sea de modo temporal en casa o como teletrabajador permanente; si bien existe la Ley, esta se enfoca sobre los conceptos básicos, su composición y sus beneficios, sin brindar una perspectiva más profunda sobre la relevancia e importancia del cumplimiento de la totalidad del Sistema de Gestión y no solo el cumplimiento de algunos ítems de los estándares Mínimos de seguridad y salud en el trabajo.

1.2. Pregunta de investigación

¿Cómo adecuar el SG-SST a las necesidades actuales de la organización de desarrollo de software en modalidad de teletrabajo dando cumplimiento con la normatividad vigente, aplicada en materia de seguridad, salud y riesgos laborales?

2. Objetivo general

Desarrollar la propuesta de un modelo de teletrabajo y la adaptación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en una organización de desarrollo de software.

2.1. Objetivos específicos

Diagnosticar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la organización de desarrollo de software con el fin de aplicar el modelo propuesto para la modalidad de teletrabajo.

Identificar los recursos físicos, financieros, tecnológicos y humanos disponibles, para implementar el modelo de teletrabajo en la organización.

Diseñar la propuesta del modelo de teletrabajo y la adaptación del sistema de seguridad y salud en el trabajo a la modalidad de teletrabajo.

Desarrollar prueba piloto del modelo propuesto al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, cumpliendo con los requisitos normativos actuales en modalidad de teletrabajo, con el fin de medir la efectividad y viabilidad de la propuesta.

3. Justificación

Como se explicó anteriormente, el teletrabajo se ha mostrado en los últimos años como una alternativa viable para el desarrollo económico de las organizaciones, mediante la reducción de costos de sus modelos operativos a través el uso de las TICS, generando una transformación que permite a las empresas brindar oportunidades laborales con inclusión. Como resultado, se evidenció un crecimiento de aproximadamente 32.000 teletrabajadores en el año 2012 a 122.000 en el año 2018 (MinTic, 2018). A causa de la pandemia las organizaciones optaron por implementar modelos de trabajo basados en la virtualidad y la distancia (modalidad de trabajo en casa) de manera temporal. Sin embargo, a medida que las restricciones establecidas por el gobierno nacional se extendían, se presentó la necesidad de involucrar en el establecimiento de

un modelo permanente de trabajo en casa sujeto a la normatividad vigente. Con la expedición de la Ley 2088 de 2021 que regula el trabajo en casa, se generaron alternativas sobre la modalidad virtual, sin embargo, esta norma es aplicable en “circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo” (EVA, 2021) por lo que las organizaciones carecen de una guía o un modelo de implementación basado en la normatividad vigente para la aplicación del teletrabajo.

La presente investigación tiene como fin establecer un modelo que permita a la organización de estudio tener una guía de implementación de teletrabajo, basado en la normatividad legal vigente en Colombia y las recomendaciones del Libro blanco del teletrabajo, estableciendo una muestra de colaboradores bajo unos criterios de inclusión para la participación en el proyecto de investigación, con el fin de realizar un aporte significativo a las estrategias organizacionales para mejorar las condiciones de trabajo de los colaboradores, brindando un equilibrio entre la disponibilidad laboral y familiar, obteniendo como resultado una mejora en la calidad de vida de los colaboradores y en la percepción del grupo familiar.

Estudios demuestran las posibles implicaciones perjudiciales de la modalidad de teletrabajo aplicado al 100% del tiempo, debido a la manifestación de nuevos factores de riesgos asociados a las condiciones individuales del domicilio del trabajador, la investigación desarrollará una propuesta adaptativa que involucre la aplicación del teletrabajo y la modalidad presencial, con el fin de brindar una alternativa laboral que reúna las ventajas de ambas modalidades, generando así un interés en el bienestar del trabajador y su relación con el compromiso organizacional.

De esta forma la empresa donde se desarrollará el proyecto logrará una transformación efectiva que busca un mayor rendimiento en el desarrollo de sus procesos, disminuyendo los costos operativos, la reducción de estos en un tiempo determinado y una mayor productividad

por parte del trabajador, permitiendo a la organización alcanzar una mejor adaptación a las condiciones actuales, la continua transformación del mercado y las necesidades globales, aportando al desarrollo y crecimiento económico del sector.

Adicionalmente, la formulación del modelo de teletrabajo servirá para ejecutar la adaptación y posterior transición del sistema de seguridad y salud en el trabajo de la organización, el cual se encuentra actualmente ajustado únicamente al trabajo de modalidad presencial, buscando así el cumplimiento con la normatividad vigente, los requisitos específicos de la organización y las necesidades que surjan con el paso del tiempo.

Finalmente, esta investigación brindará conocimientos sólidos sobre los requisitos a establecer para la aplicación e implementación de la modalidad de teletrabajo en las organizaciones, teniendo en cuenta que esta es una alternativa de trabajo reciente y en muchos casos las organizaciones no cuentan con el conocimiento ni la experiencia para aplicar de una manera sencilla el teletrabajo a sus necesidades internas; teniendo en cuenta la generalidad que tiene la normatividad referente al teletrabajo, por lo que puede ser insuficiente y no se adapta activamente a las condiciones específicas de cada organización, de manera que la presente investigación brinde un modelo de referencia para aquellas organizaciones que deseen implementar esta modalidad, adaptándose a diversos sectores económicos, evitando así la desconfianza por parte de las empresas, minimizando los reprocesos, la falta de planeación y retrasos por falta de conocimiento.

4. Marco Referencial

4.1. Estado del Arte

Para la construcción del estado del arte, se tuvo como referencia aquellas investigaciones enfocadas en la adaptación del sistema de la seguridad y salud en el trabajo para la

implementación de la modalidad de teletrabajo en diferentes organizaciones junto con los procesos llevados a cabo para su ejecución.

En la búsqueda de información, se han encontrado diversos documentos, tesis y artículos que dan criterios relevantes para entender cómo deben aplicarse los procesos para incorporar la modalidad de teletrabajo de manera efectiva, teniendo en cuenta que este es un proceso que debe ejecutarse de manera ordenada y lógica, generando con su implementación un impacto relevante en la cultura organizacional y el desarrollo de los procesos de la compañía y puede traer consigo una transformación según el método utilizado según las necesidades de la compañías. A continuación, se mencionan una serie de investigaciones relevantes que permitirán establecer el contexto actual de la implementación formal del teletrabajo en las organizaciones a nivel nacional e internacional, junto con los resultados encontrados por los autores con los que se determinará qué tan profundo es el conocimiento de este tema.

(Gallo Cubillos & Durán Buendía, 2018) Realizó una propuesta de teletrabajo para la empresa Esteban Cobos S.A.S debido a los sobrecostos de operación presentados desde el año 2017. El proyecto tuvo acompañamiento por parte del MinTic para su desarrollo, se optó por utilizar un modelo de 4 etapas: compromiso de la alta dirección, planeación general del proceso, autoevaluación de las condiciones actuales de la empresa y el desarrollo de una prueba piloto de 3 meses para observar la viabilidad del proyecto. Los resultados obtenidos mostraron que los índices de productividad fueron superiores frente al personal de planta (95% en el primer mes, 98% segundo mes) con una disminución en el último mes (88% respectivamente) junto con una percepción positiva en el aumento de la calidad de vida del 89% de una población de 19 personas y otros factores.

Sin embargo, la organización no evidenció una disminución en los costos de operación ya que no se suprimieron puestos, equipos y herramientas de trabajo debido a la temporalidad de la prueba. Los autores expresan que, aunque el Libro Blanco del MinTic es una herramienta indispensable para la implementación del teletrabajo, aún se presentan brechas respecto a la metodología a seguir cuando se tratan las condiciones específicas de cada organización. Aunque el proceso llevado a cabo por la compañía permitió obtener un avance relevante para considerar la implementación del teletrabajo en sus procesos, era necesario realizar una proyección enfocada a la disminución de costos por medio de simulación el periodo de la prueba piloto, teniendo en cuenta que se contaba con la información referente al costo promedio de cada puesto de trabajo, equipos y herramientas que estarían inactivos durante la prueba. Debido a esto no se pudo evidenciar la disminución de costos deseada, siendo este dato fundamental para la toma de decisiones por parte de la organización.

Por otro lado (Abril Martínez et al., 2019) realizó una investigación específica en relación al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo enfocado al teletrabajo autónomo. Este modelo fue realizado con base a los requisitos de la norma ISO 45001:2018, y el decreto 1072 de 2015 en relación con los capítulos 5 y 6 de teletrabajo y SST respectivamente. El trabajo en mención se buscó evidenciar el nivel de cumplimiento del SG-SST para la modalidad de teletrabajo y la satisfacción de los trabajadores según su percepción individual.

Para el estudio se realizó la recolección de información realizada a una muestra de 77 teletrabajadores de una compañía mediante encuestas para la medición de los instrumentos Calidad de Vida (CV), Madurez del SG-SST (EMA) y Condiciones de Trabajo (CT), con los cuales se deseaba determinar la percepción del trabajador basado en las preguntas realizadas y

así desarrollar un modelo de gestión para los colaboradores que están contratados en modalidad de teletrabajo.

Los resultados de la investigación mostraron que los instrumentos utilizados para realizar la medición de la madurez de la gestión de seguridad y salud en el trabajo son coherentes para determinar el modelo de gestión del SG-SST, los valores obtenidos de las encuestas dieron resultados superiores a 0,6 en una escala de coeficiente Alfa de Cronbach que establecen variables entre 0 y 1, donde los valores más cercanos a 1 son valores positivos y acordes al instrumento utilizado. El instrumento de condiciones de trabajo presentó valores inferiores a 0,4 de manera que se deben realizar modificaciones al instrumento en si y finalmente el instrumento de calidad de vida presentó valores superiores a 0,9, por lo tanto, los ítems seleccionados son adecuados para medir la satisfacción y percepción del teletrabajador. Finalmente se puede concluir que las condiciones de trabajo son significativas para mejorar la calidad de vida del trabajador, pero estas no tienen una incidencia relevante para determinar la madurez del sistema de gestión de SST, mientras que la madurez del sistema tiene una relación directamente proporcional a mejorar la calidad de vida de los trabajadores. De la investigación anterior se pueden tomar los criterios relevantes para establecer un modelo de teletrabajo efectivo y los requisitos que deben ser establecidos e investigados con mayor profundidad para la obtención de resultados positivos para la organización de estudio.

El desarrollo de investigaciones enfocadas a las necesidades de los teletrabajadores y las condiciones de sus puestos de trabajo se han incrementado desde el inicio de la pandemia como es el caso de la investigación realizada por (Ahumada & Gutiérrez, 2020) que realizó un análisis de las condiciones de trabajo de la modalidad “Home Office” considerando los requisitos del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo de la empresa ADCORE S.A.S, la cual tuvo que

adecuar su modelo de trabajo a la modalidad de home office debido a las restricciones establecidas por el gobierno nacional desde la declaración de pandemia en el territorio nacional, el equipo investigador realizó una investigación con un enfoque mixto a partir de entrevistas e inspecciones de los puestos de trabajo y los riesgos asociados a las actividades desarrolladas por el personal durante la jornada laboral.

Los resultados permitieron identificar condiciones negativas en cuanto los estilos de vida saludable de los trabajadores, debido al incremento del peso corporal en el 30% de la población de estudio, debido a acciones relacionadas con el sedentarismo que es propenso a generar obesidad en las personas. Los factores biomecánicos analizados permitieron identificar una falencia en la adecuación de puestos de trabajo y los requisitos para su óptimo funcionamiento. Debido a los resultados obtenidos en la anterior investigación se puede observar la necesidad urgente de adaptar los sistemas de gestión a la modalidad de teletrabajo para identificar de manera clara las necesidades de las empresas, debido principalmente a los riesgos a los que están expuestos y la falta de control de estos.

La implementación del teletrabajo no es una excepción de pequeñas o medianas empresas, grandes compañías multinacionales han decidido incorporar en sus procesos esta modalidad como lo describe (Bustamante, 2019) en su estudio de caso sobre la implementación teletrabajo en la empresa Telefónica Movistar en Ecuador a través de una prueba piloto, la estrategia establecida por Telefónica surgió con el objetivo de aumentar la productividad, comunicación e interacción social y brindar una mayor flexibilidad a los roles de cada empleado con la finalidad de prepararlos para poder ejercer sus labores desde cualquier lugar de trabajo y no limitarlo a un lugar físico, permitiendo así una mayor integralidad del trabajador.

La implementación dio inicio con la elaboración de la política bautizada “eWork” donde se definieron los lineamientos para la metodología de trabajo, posteriormente se realizó una prueba piloto con duración de 6 meses iniciando el 05 de febrero de 2018 y finalizando el 20 de junio del mismo año. Se conto con la participación de 150 empleados de diferentes áreas de la compañía, siendo escogidos con base a sus calificaciones de rendimiento y cumplimiento de logros (4.5/5.0) del año anterior (2017). Esta muestra correspondió al 13% del universo de la empresa (1.163 trabajadores). Para el seguimiento de la prueba piloto se contó con el trabajo en conjunto de 4 áreas de la compañía, responsables de la ejecución, control y manejo de la prueba y la muestra de resultados al comité directivo: Recursos humanos, Seguridad y Salud en el Trabajo, Tecnología de la información y Seguridad digital.

De la muestra escogida para la prueba piloto se tuvo la participación de 95 trabajadores, los cuales respondieron a la encuesta de 11 preguntas enviada a jefes y trabajadores. Los resultados obtenidos mostraron que un porcentaje considerable de los participantes estuvieron satisfechos con la metodología implementada (1 día de trabajo en casa y 4 días de trabajo presencial), con los medios tecnológicos entregados (90.53%), la mejora del desempeño por parte de los trabajadores (91.55%) y los jefes de área (83.33%). Adicionalmente los resultados obtenidos mostraron que los participantes sintieron que esta modalidad apporto a su bienestar social y familiar (95.79%) y buena comunicación con jefes y compañeros (77.90%). Así mismo también se obtuvieron algunas perspectivas negativas debido a la sensación de aislamiento y falta de colaboración (2.82%) lo que afectaba directamente el clima laboral.

La prueba permitió contemplar como esta modalidad impacta de manera positiva en el clima laboral (73%), a pesar que el estilo de liderazgo se mantuvo sin cambios considerables (78%). Cabe destacar que Telefónica es una compañía que invierte en el desarrollo de Tecnologías de la

Información y la Comunicación – TICS, debido a su actividad económica, el acceso a la información, sistemas informáticos, niveles de formación y capacitación informática lo hacen un candidato ideal para la implementación de una modalidad permanente de teletrabajo, en comparación de otras compañías de otros sectores económicos. Si bien la inversión en tecnología es fundamental para la implementación de una modalidad de teletrabajo, es igual o más importante el compromiso por parte de la compañía para implementar procesos que aporten en las dinámicas del trabajador, debido al cambio notorio en la ejecución de actividades.

Finalmente, los resultados obtenidos permitieron concluir que el 93.69% de los trabajadores se sintieron satisfechos con el plan piloto, además que esta modalidad tiene mayor acogida a partir del cumplimiento de metas y no del cumplimiento de un horario de trabajo (100% jefes de áreas y 90,14% trabajadores), conforme a estos resultados (en su mayoría positivos) se realizó la propuesta de 3 fases para la implementación del teletrabajo: adopción (implementación definitiva del teletrabajo), conformación de un equipo gestor (monitoreo y control de trabajadores de la modalidad) y estrategias de comunicación y seguimiento (mecanismos de comunicación, control y seguimiento a teletrabajadores para un acompañamiento permanente por parte de la compañía). El autor destaca el liderazgo proactivo y dinámico de la empresa de estudio para implementar con éxito estas pruebas de acercamiento a esta modalidad, a través del compromiso para dejar atrás los mecanismos de control y vigilancia sobre el trabajador, originando una cultura de confianza para el desarrollo efectivo de las tareas asignadas y velando por la autogestión, compromiso, proactividad, organización y disciplina como factor clave del desarrollo de habilidades de los colaboradores.

4.2 Marco Teórico

Antecedentes

Durante la década de 1970 en medio de la crisis del petróleo que generó un fuerte efecto inflacionario el físico Jack Nilles comenzó a pensar en formas de optimización de recursos no renovables, su idea fue llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo tras lo cual creó el concepto de Telecommunting. Gracias a los avances tecnológicos de mitad de la década de los 80 se configura el protocolo de transferencia de archivos FTP y un poco más tarde aparece la World Wide Web, durante la década de 1990 el internet comenzaba a masificarse, en donde se creaban plataformas como Google y Amazon, se inventó el correo electrónico y las primeras plataformas de chat como Messenger y ICQ, también comenzó a masificarse el uso de terminales móviles como los computadores portátiles y los teléfonos celulares. En Estados Unidos con los atentados de las torres gemelas ocurridos en septiembre de 2001 las compañías optaron por implementar el Teletrabajo como un plan de choque para seguir con las operaciones de sus negocios obteniendo resultados positivos.

En América Latina la fuerte crisis económica ocurrida en Argentina entre los años 1998 y 2002 generó una tasa de desempleo superior al 20% lo que permitió pensar en nuevas formas de organización laboral que permitiera disminuir costos a las compañías, para esa época el uso del internet venía en constante aumento a nivel mundial y muchas personas comenzaron a trabajar por su propia cuenta utilizando las herramientas que la red oficial les ofrecía. A raíz de esta crisis Uruguay un país que estaba muy focalizado en el mercado argentino se vio obligado a explorar otros mercados gracias al comercio electrónico y rápidamente gran cantidad de trabajadores independientes comenzaron a vender sus productos y servicios por internet en todo el mundo.

En 2006 España inició el Plan Concilia para regular e impulsar el Teletrabajo en la administración pública, en donde se establecieron medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de todos los empleados.

En el año 2008 el congreso de Colombia expide la Ley de Teletrabajo que define y regula esta modalidad laboral en el país.

En el 2010 el congreso de Estados Unidos expide la Ley de mejora del Teletrabajo para impulsar y regular esta tendencia en la administración.

(Ministerio TIC Colombia, 2016) El 1 de mayo de 2012 el presidente de Colombia Juan Manuel Santos firma el decreto 0884 de la Ley del Teletrabajo dando nacimiento a la comisión asesora del Teletrabajo integrada por el Ministerio de las TIC y Ministerio de Trabajo, en julio del 2012 se realizó la primera feria internacional de Teletrabajo en Bogotá, Colombia y casi cuatro (4) meses después en la ciudad de Medellín fue lanzado el libro blanco del teletrabajo.

(CNC, 2019) La iniciativa del Teletrabajo en Colombia se ejecuta desde MinTIC articuladamente con el Ministerio del Trabajo implementando un plan de acción, que busca lograr beneficios como son el contribuir a la transformación digital del país y a incrementar los niveles de productividad de entidades públicas y organizaciones privadas, generar una movilidad más sostenible, mejorar la calidad de vida de los trabajadores, lograr la promoción de la inclusión social y promover el uso efectivo de las TIC, mediante el desarrollo de cuatro (4) pilares que consiste en:

1. Regulación laboral para el teletrabajo
2. Acceso, uso y apropiación de TIC
3. Cultura del Teletrabajo
4. Generación de alianzas público – privadas.

El Teletrabajo ha sido y es una tendencia en el mundo no solo por su impacto estratégico sino también debido a la pandemia por causa del COVID-19, las empresas más productivas e innovadoras han encontrado en la tecnología un gran aliado para que sus organizaciones sean

más eficientes y rentables, desde el 2012 al 2018 a través de la iniciativa del Plan Nacional de Desarrollo, en Colombia se multiplicó por cuatro el número de Teletrabajadores en el país, superando así la meta trazada que se ubicaba en 120 mil empleados remotos.

Las ciudades con mayor número de teletrabajadores son Bogotá, que pasó de tener 55.848 trabajadores remotos en el 2016 a 63.995 en el 2018; Medellín, que pasó de 25.081 a 29.751 en el mismo periodo; Cali, que tuvo un crecimiento exponencial, pasando de 5.723 a 13.379; Bucaramanga, que quintuplicó su cifra en dos años, pasando de 869 a 4.992, y Barranquilla, que se mantuvo con 4.827 teletrabajadores, como se observa en la figura 1 (MinTic, 2018).

Figura 1 Teletrabajadores en Ciudades Principales de Colombia 2016 vs. 2018



Nota. Adaptado de Bogotá Concentra el Mayor Numero de Teletrabajadores, de Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, 2018 (<https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-75998.html>)

Para la vigencia 2019, se planteó en el país como una de las metas principales de la iniciativa masificar el Teletrabajo en Colombia, logrando impactar a más de 15.000 personas, asesorada de manera directa a por lo menos 7.500 trabajadores y triplicando la meta de teletrabajadores actuales a 2022, por medio de las estrategias de MinTIC realizando; fomentación de la cultura,

uso y aprovechamiento de las TIC en las organizaciones tanto públicas como privadas y personas independientes como alternativa innovadora en el ámbito laboral, para lo cual se consideró necesario realizar la recolección de la información necesaria que permita determinar y analizar el avance de la penetración y percepción actual del Teletrabajo en las entidades públicas como progreso y evidencia que permita involucrar e incentivar al sector privado a su implementación como una mejor para las organizaciones, sus empleados y la población en general del país.

Los resultados generales obtenidos a través de la recolección de información, indican que la penetración del teletrabajo en los últimos cinco (5) años se ha fortalecido y avanzado pues debido a la etapa de adopción e implementación es cercano a los dos (2) para ingresar a la etapa de madurez y la modalidad que opera en las entidades es suplementario, sin embargo el progreso de cobertura los resultados revelan que el promedio de teletrabajadores baja casi en un 50% por razones como la puesta en marcha del Teletrabajo trae consigo retos por parte del empleador y empleado, en algunos casos estos no se logran superar lo que conlleva a toma de decisiones basadas en los principios del esquema: Voluntariedad, reversibilidad e igualdad (MinTic, 2018).

Conforme el avance tecnológico es cada vez más acelerado, los métodos, herramientas y conceptos para definir e implementar el teletrabajo se ha transformado rápidamente. Para definir la efectividad o fracaso de una organización en la implementación del teletrabajo se deben tener en cuenta diversos factores que juegan un papel importante para el futuro de la organización. Los impactos relacionados con el teletrabajo son variados y complejos, trayendo en partes iguales ventajas e inconvenientes. Las organizaciones deben identificar el rol del trabajador, sus necesidades y sus capacidades para definir su capacidad de desarrollar teletrabajo de manera efectiva. La interdependencia del trabajador junto con otros miembros de la organización muestra un factor importante para el éxito de esta modalidad. Por ejemplo, aquellos trabajos en

los que el trabajador puede ser autónomo de sus actividades tendrán resultados positivos en la productividad, mientras que aquellos que requieran estrecha colaboración interna pueden ser menos adecuados. Es responsabilidad de las organizaciones brindar tecnología de calidad y una riqueza social para evitar el aislamiento social del teletrabajador y generar en este compromiso y responsabilidad. La formación, apoyo y seguimiento por parte de los supervisores puede facilitar la adaptación del trabajador a este esquema de trabajo.

Por otro lado (Havriluk, 2010) plantea que todos los trabajadores a distancia, ya sea desde su lugar de vivienda o establecimiento están expuestos a los mismos riesgos de seguridad y la salud que un trabajador con entorno de oficina convencional, con el adicional que los espacios utilizados por estos últimos no fueron diseñados concretamente para realizar actividades “extra-domesticas”. Por ejemplo, las viviendas no cuentan con la infraestructura requerida para realizar trabajos, estos espacios deben adaptarse conforme a las necesidades y entregas del empleador. El trabajador con modalidad “Home Office” cuenta inicialmente con un equipo de cómputo o dispositivo electrónico; sin embargo, para cualquier organización, adaptar el trabajo a las necesidades individuales del trabajador (herramientas, elementos y equipos) requiere de una elevada inversión inicial que puede generar conflictos financieros al interior de las compañías.

Otros factores que pueden afectar la efectividad del trabajador en modalidad de teletrabajo corresponden a la falta de interacción y relaciones con otros trabajadores, muchos de estos trabajadores consideran que no existe identidad laboral ya que las estrategias de integración de la organización no se evidencian en sus labores, el trabajador puede sentir inseguridad laboral debido a su ausencia física en la compañía y tienen tendencia a presentar sedentarismo por falta de movimiento y traslado, lo que genera una desmejora considerable en su calidad de vida

Las organizaciones también pueden mostrar inseguridad en la implementación del teletrabajo debido a la falta de control que pueden tener sobre trabajadores que no están presencialmente en las instalaciones de la compañía. Como lo describe nuevamente (Havriluk, 2010), las empresas pueden presentar dificultades para motivar a los teletrabajadores, generando pérdida en su fuerza corporativa. La supervisión puede ser complicada resultando en disminución en el rendimiento y cumplimiento de indicadores, generando así, mayores costos.

Sin embargo, una perspectiva distinta se observa en el análisis realizado por (Allen et al., 2015) que estudio diferentes investigaciones relacionadas con el trabajo, encontrando que el teletrabajo puede ser positivo para las organizaciones teniendo en cuenta la naturaleza del trabajador y las características del trabajador en sí. Este modelo de trabajo está altamente relacionado con el cumplimiento de indicadores y el rendimiento de las organizaciones, debido a los métodos utilizados por las organizaciones para la supervisión del trabajo, teniendo en cuenta que su aplicación debe llevarse a cabo de manera moderada y si este es complementado con el contacto presencial puede ser efectivo en términos de rendimiento y bienestar.

La satisfacción laboral es una variable que puede presentar diversos cambios en base a su relación con la cantidad de trabajo, siendo mayor cuando se presentan niveles bajos de teletrabajo, sin presentar insatisfacción cuando las cantidades de trabajo aumentan, por el contrario, estos niveles tienden a estabilizarse en comparación con el trabajo presencial. La relación entre el trabajo-familia y la comunicación con los compañeros de trabajo actúan como mediadores parciales que pueden incidir fuertemente entre el teletrabajador y su satisfacción laboral. Además, otros factores que juegan un papel importante en la percepción del trabajador corresponden al apoyo técnico y recursos humanos brindados por parte de la organización, incidiendo de manera positiva cuando estos evidencian un acompañamiento continuo y

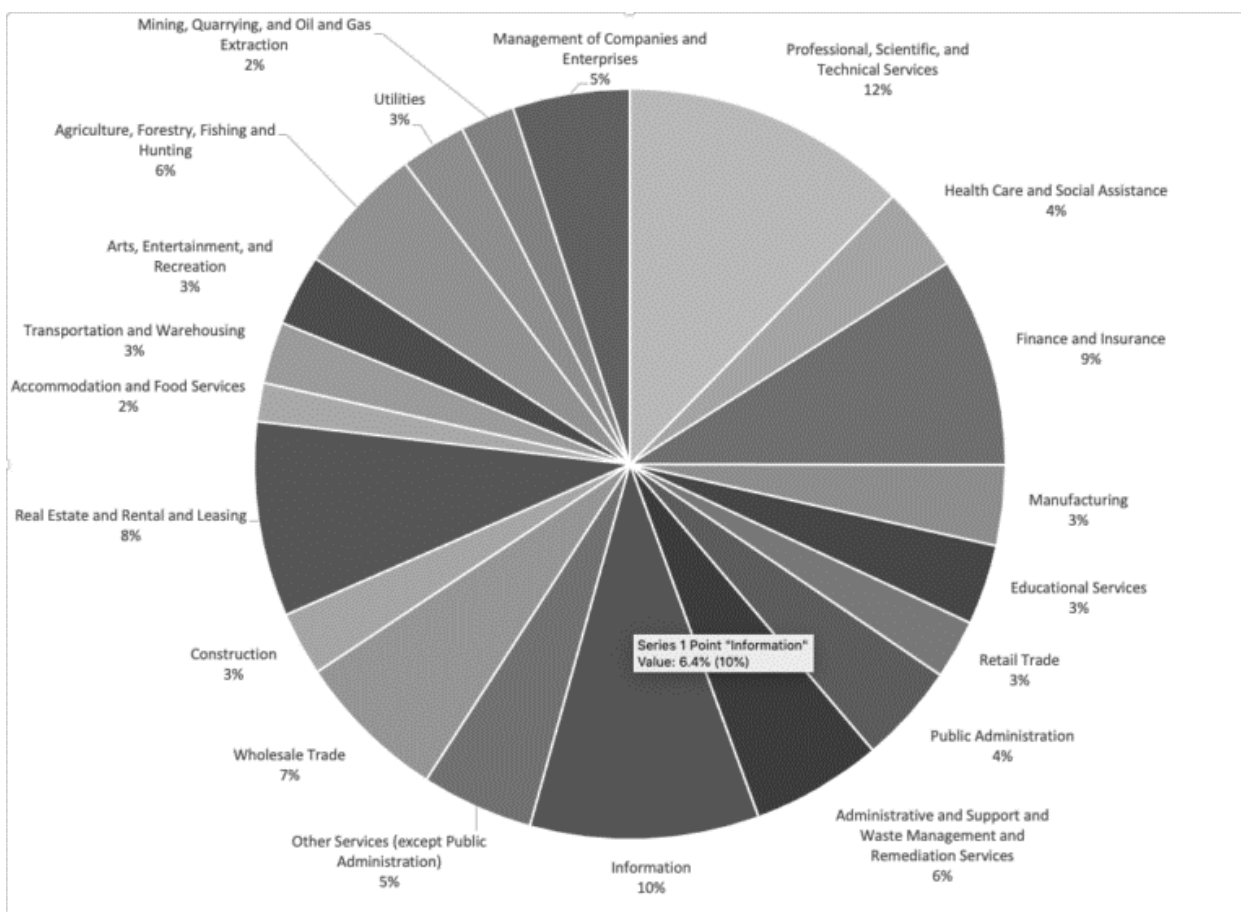
permanente, generando así una sensación de confianza, respaldo y seguridad por parte del trabajador. La capacitación continua al teletrabajador es fundamental para un óptimo desarrollo de sus actividades. Es necesario mencionar que la personalidad del trabajador juega también un papel importante en la percepción del trabajo: los teletrabajadores que presenta una tendencia al orden y a una mayor necesidad de autonomía reportan una mayor satisfacción laboral en comparación a aquellos que requieran menor necesidad de orden y autonomía. De la misma forma se evidencia que los individuos tienen diferentes motivaciones para querer trabajar a distancia, estas motivaciones están relacionadas con la productividad, la vida personal, reducir los costos del transporte y ayudar al medio ambiente, de manera que identificar estas motivaciones será fundamental para determinar la productividad del trabajador y si este puede aumentar la eficiencia y el rendimiento laboral.

(Diaz, 2018) describe la efectividad de la modalidad de teletrabajo en Estados Unidos (conocido como telecommuting en este país), a partir de leyes implementadas en diferentes estados, alentados por la necesidad de reducir el tránsito vehicular, evitando así el uso de vehículos particulares y transporte público, contribuyendo a la disminución de la contaminación ambiental generada por las emisiones del parque automotor. A partir de estudios y censos realizados a la población, se evidenció que el 9% de la población era teletrabajadora para el año 2009, un año después dicha cifra aumento al 20% y posteriormente en 2016 se evidencio un aumento del 43%, tal ha sido la recepción del teletrabajo que el sector público de la oficina de patentes de EEUU mantiene una población aproximada de 3.000 trabajadores en esta modalidad de 7.000 totales.

La disponibilidad de opciones de teletrabajo dependerá directamente del tipo de organización, siendo más probable que se presente en grandes empresas, ya que cuentan con solidos recursos

financieros y estructuras organizacionales maduras con amplia experiencia en el cumplimiento de objetivos y en la importancia del bienestar del trabajador. El teletrabajo no es un excepción de unos pocos sectores económicos, como lo demuestra (Messenger, 2019) en una investigación realizada a la población estadounidense en 2016. En la figura 2 se evidencio que diversos sectores económicos disponen o están dispuestos a brindar opciones de teletrabajo que se adapten a las necesidades del trabajador (tiempo completo, parcial o mixto)

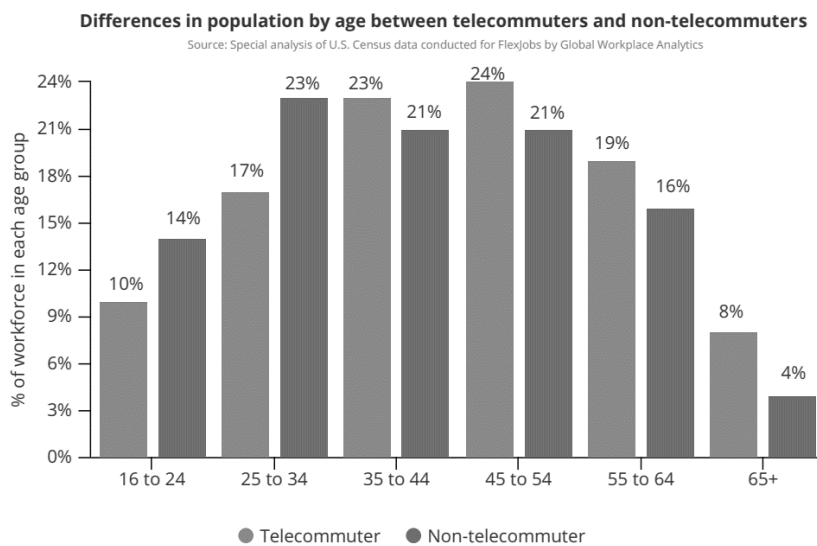
Figura 2 *Porcentaje de Teletrabajadores por Industria*



Nota. Reproducida de Percentage of People Who Work-At-Home by Industry, de Global Workplace Analytics, 2019 (<https://globalworkplaceanalytics.com/telecommuting-statistics>)

El trabajo conjunto realizado por (GWA, 2020) y la oficina de censo de Estados Unidos (United States Census Bureau) expuso que desde 2018, 5 millones de empleados trabajan en casa medio tiempo o más, el trabajo desde el hogar ha crecido aproximadamente un 173% desde 2005, en comparación con el trabajo regular desde las oficinas o lugares de trabajo (no teletrabajadores) con un aumento del 15%. Este estudio también muestra como el mayor porcentaje de teletrabajadores cuenta con educación universitaria, ganan en promedio 4.000 USD al año más que el trabajador regular, además se muestra como el teletrabajador típico es mayor que el empleado medio con una edad de 45 años en promedio (24% de la muestra), sin embargo los teletrabajadores con un rango de edad entre 35 y 44 años representan el 23% y los teletrabajadores entre 25 y 34 años el 17%, siendo una cantidad importante que ha venido en aumento durante los últimos años como se muestra en la figura 3.

Figura 3 *Diferencias de edad en la población de teletrabajadores y no teletrabajadores*



Nota. Reproducido de Differences in Population by Age Between Telecommuters and Non-Telecommuters, de Global Workplace Analytics. 2018 (<https://globalworkplaceanalytics.com/telecommuting-statistics>)

Adicionalmente, el teletrabajo demuestra que la participación en esta modalidad es aproximadamente igual entre géneros; 52% del porcentaje corresponde a mujeres y 48% a hombres. Esta estadística no ha variado mucho durante la última década.

(Pinto & Muñoz, 2020) toma como referencia datos de la Oficina de Estadísticas del Trabajo de EE. UU, donde se observa que en promedio 26 millones de estadounidenses teletrabajan, entre el 2005 y el 2015 el teletrabajo aumentó en un 115%, lo que sugiere que el teletrabajo está en pleno crecimiento en ese país. Las cifras alrededor del mundo, muestran que el 34% de las organizaciones ofrece teletrabajos a tiempo completo y el 88% ofrece alguna forma de teletrabajo (parcial o mixta). La crisis sanitaria desatada por el coronavirus permitió adoptar el teletrabajo como una forma de evitar el contagio evitando el desplazamiento de la población en países como Chile. El teletrabajo ofrece diversas condiciones donde los empleados desempeñan sus labores a tiempo completo o parcial fuera de su lugar de trabajo, usualmente a través de medios electrónicos. Esta modalidad tiene efectos positivos en la productividad de las empresas aplicado de manera efectiva. Sin embargo, existen algunos riesgos para el bienestar de los trabajadores: por ejemplo, la alta demanda de trabajo y la excesiva necesidad de responder a las solicitudes por vía electrónica; este fenómeno es conocido como telepresión.

Uno de los principales beneficios del teletrabajo es la disminución de los costos asociados al desplazamiento de los empleados, por otro lado, muchas organizaciones consideran que el teletrabajo puede reducir los costos de operación cuando este se realiza al 100% de manera remota. Algunas investigaciones muestran como los teletrabajadores están más satisfechos con su trabajo y sienten menos estrés y por ende menos probabilidad de sufrir síndrome de Burnout. En general, los beneficios del teletrabajo se darían con mayor fuerza en aquellos trabajadores que tienen una mayor necesidad de autonomía, es decir, la mayor satisfacción laboral y la reducción

del estrés depende de cuanta autonomía tiene cada persona en el desarrollo de sus actividades. Aunque una de las mayores preocupaciones corresponda a la percepción de los supervisores sobre la eficacia de los trabajadores de esta modalidad, se ha observado que los teletrabajadores exhiben un desempeño levemente superior en comparación con los trabajadores presenciales. Por ejemplo, (Gajendran & Harrison, 2007) mostraron en sus resultados que los teletrabajadores presentan un mejor desempeño entre el 3% y 9% en comparación al trabajador presencial. Los equipos de trabajo en esta modalidad también pueden tener un aumento en su desempeño.

El incremento en el desempeño laboral se puede deber al aumento en las horas trabajadas. Sin embargo, se debe aclarar que el teletrabajo expone a los trabajadores a la llamada inmediatez de las redes: estar disponible para responder correos electrónicos, llamadas, teleconferencias, entre otros, lo que puede generar problemas graves debido a “La falta de claridad sobre las expectativas del trabajo y la dificultad de algunas personas para poner límites razonables para trabajar desde casa y descansar puede generar un importante malestar subjetivo” (Pinto & Muñoz, 2020) lo que conlleva a la telepresión mencionada anteriormente. Debido a esto las empresas deben buscar un balance entre la productividad y el bienestar de los trabajadores, debido a que no todos los trabajos son aptos para aplicar al teletrabajo, es necesario identificar que roles pueden hacer parte de esta modalidad. El aislamiento social es otro problema común debido a la falta de oportunidades para compartir información y generar vínculos profesionales para reducir el impacto negativo del aislamiento, algunas empresas incentivan la interacción grupal por medio de actividades adicionales para que los empleados se junten en línea para crear lazos personales y relaciones profesionales productivas.

Teletrabajo, Salud y Bienestar

(García-Izquierdo, 2021) describe como podemos evidenciar situaciones que estamos viviendo la mayor parte de la población, si bien el teletrabajo es una medida beneficiosa para hacernos la vida un poco más cómoda, vemos que la mayoría de empresa están implementando trabajo en casa, pero no teletrabajo y esto conlleva a algunas situaciones desconocidas y que hemos venido adquiriendo y aprendiendo en el camino, la pandemia nos obligó a realizar ensayo y error, y estos tiempos son de gran importancia, porque a través de estas vivencias diarias llegaremos a los que sería deseable, implementación de teletrabajo con los empleados o funcionarios que por sus actividades diarias pueden tener más adherencia a esta modalidad.

Vemos que en medio de los beneficios ya mencionados también tenemos unas oportunidades de mejora ya que por la falta de planificación o el exceso de trabajo suelen vincularse con factores de riesgo relacionados con el tiempo de trabajo en términos de una mayor cantidad de horas de trabajo, la mala distribución y organización, un aumento de la intensidad del trabajo, la superposición entre la vida personal y laboral, el aislamiento y, finalmente, las inadecuadas condiciones del lugar y el equipo de trabajo.

También se observa que la exigencia en las actividades laborales aumentó, con el objetivo de asegurar que los trabajadores sean igual de productivos a distancia que a nivel presencial. La mayor parte del tiempo los trabajadores están conectados a dispositivos tecnológicos y con visualización permanente de pantallas, visualización de datos e información además de los efectos secundarios que pueden generarse, tales como: sedentarismo, reducción en la actividad física y periodos insuficientes de descanso y relajación.

Las consecuencias directas son los trastornos musculoesqueléticos que surgen del uso de dispositivos móviles (además del estrés, la depresión y los trastornos del sueño) y se concretan en dolor cervical y dolor en los tendones de muñecas y dedos y codo (eje mano-brazo-hombro-

trapecio-supraespinoso) y los problemas oftalmológicos, como la fatiga visual. El aumento del estrés es uno de los síntomas asociados a esta nueva práctica, por responder a altas exigencias de trabajo enfocadas a utilizar mayor cantidad de tiempo para ejecutar las actividades y tareas establecidas por las organizaciones.

El teletrabajo sustentable, un medio para la inclusión de personas con discapacidad en Colombia

Según (Sánchez & Liliana, 2020), en Colombia a raíz de la crisis sanitaria por el COVID – 19, ha incrementado la falta de oportunidades para los profesionales, las faltas de vacantes y la gran población de personas capacitadas profesionalmente, no es equivalente con el número de propuestas existentes. Aún más las personas con discapacidad sufren en mayor escala la brecha social, porque en la mayoría de veces las empresas no cumplen con la infraestructura necesaria para su movilización. Por estos motivos es indispensable hablar en este primer apartado sobre la definición de teletrabajo, la importancia de conocer y estudiar el tema y el pro y contra de la inclusión de personas en condición de discapacidad en el ámbito laboral a través de esta modalidad. 1. Teletrabajo e inclusión, aunque el concepto de teletrabajo es relativamente reciente en nuestra sociedad, se ha venido posicionando con fuerza gracias a su versatilidad, facilidad y accesibilidad; pero, realmente se sabe qué es, cuáles son sus características, para qué clase de personas está diseñado.

Son interrogantes que se develarán a continuación. El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicio a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación- TIC – para el contacto para el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (Mintic, Trabajo, Molano, & Rafael, 2012, pág. 10)

De acuerdo a la definición planteada en la cita anterior, la modalidad laboral del teletrabajo está diseñada para cualquier persona, sin especificaciones o necesidades especiales; aquel trabajador que maneje las tecnologías informáticas de comunicación puede desarrollar y cumplir con los requerimientos de este estilo de trabajo. En Colombia cada vez se hace más difícil la consecución de empleo por la gran oferta de profesionales que salen al mercado cada semestre, con nuevas competencias, se ha incorporado en las mentes de las personas que para ser competitivos en el mercado laboral se debe de contar con cierta experiencia laboral sumado con los grandes conocimientos que hacen que los profesionales cada vez se inscriban más en espacios de aprendizaje certificado, pero y la innovación y la creación de nuevas fuentes de empleo quedan sumergidas en solo la competitividad de preparación profesional y no en incursionar en nuevas alternativas.

¿qué sucede si no se cuenta con la habilidad del siglo XXI –ser capaces de innovar a través del uso de las TIC? ¿la única faceta indispensable para trabajar es la presencial? ¿Qué utilidad tiene el trabajo virtual? Dentro de la idiosincrasia colombiana se muestran aspectos preferibles en la búsqueda de trabajo; uno de ellos muestra la costumbre adquirida de horarios “normalmente” establecidos, rutas de transporte “mecánicas” que inducen a la mayoría a aceptar trabajos con condiciones similares a los de las personas que los rodean.

Basta que se incorporen nuevas técnicas como el teletrabajo, para que cada vez más y más empresas se sumen al desafío de su implementación. El teletrabajo consiste en desarrollar los entregables de ciertas labores bajo unos estándares de entrega, pero el uso de las TIC es fundamental para el alcance de estos objetivos.

No se cuenta con horarios de trabajo y no se tiene que estar en las oficinas de la organización para llevar a cabo estas actividades, pero tampoco se puede desligar del todo la relación entre empleado y empleador, ya que es necesario que las ambas partes salgan beneficiadas.

Aunque algunas empresas aún tienen el pensamiento arcaico de que las personas deben de cumplir horarios y estar en un sitio específico, para ser productivos, nacen nuevas tendencias que hacen visualizar esto como un mito. Teletrabajo» es, etimológicamente, una palabra compuesta que resulta de la unión del prefijo griego *tele*, que significa lejos, y la palabra latina *tripaliare*, que remite a una acción física o mental continuada y hecha con esfuerzo (de *tripalium*, instrumento de tortura). En Colombia, el teletrabajo se encuentra definido en la Ley 1221 de 2008 como: “Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”. (Ley 1221 de 2008). Después de comparar dos conceptos de teletrabajo, una imagen encontrada en el Libro blanco, El ABC del teletrabajo en Colombia, creado por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las comunicaciones, Gobierno Nacional, Vive digital Colombia, Ministerio de Trabajo y Colombia digital; muestra la necesidad creciente en nuestra población de facilitar imágenes de lo que no es el teletrabajo y de esta manera cimentar no solamente apropiación del concepto; sino aclaración para los posibles teletrabajadores, las empresas que pueden requerir esta modalidad laboral y los clientes potenciales que se ven abocados a ser atendidos por teletrabajadores.

4.3 Marco Legal

La lista de normas mencionadas a continuación, están basadas en su relación con la el teletrabajo y los requisitos y necesidades para su implementación. Teniendo en cuenta la extensión de los temas relacionados y la necesidad de contar con un soporte normativo sólido, se han tenido en cuenta todas aquellas normas o referencias normativas a nivel nacional e internacional, las cuales permitirán tender un mayor conocimiento de los avances del teletrabajo a nivel global.

4.3.1 Marco Legal Colombiano

Ley 100 de 1993

Ley que establece la creación del sistema de seguridad social, el cual busca garantizar todas las prestaciones a las que tiene derecho todos aquellos trabajadores que tengan algún vínculo laboral con los empleadores en relación con un contrato de trabajo remunerado. Teniendo en cuenta que la modalidad de trabajo está regulada, las disposiciones aquí mencionadas sobre el Sistema General de Pensiones (Libro I, Título I. Capítulo I), Sistema General de Seguridad Social en Salud (Libro II, Título I, Capítulo 1) y el Sistema General de Riesgos Laborales (Libro III, Capítulo I).

Código Sustantivo del Trabajo (Decreto-Ley 3743 de 1950)

El código sustantivo tiene como objeto el lograr la justicia en base a las relaciones que surjan entre empleadores y trabajadores siempre que esta se ejecute sobre un contrato de trabajo, independiente de su naturaleza. Teniendo en cuenta la generalidad el documento, para los teletrabajadores aplican principalmente aquellos requisitos referentes a tipo de contrato laboral, duración de la jornada laboral y todos aquellos temas en los que se pueda ver afectada la integridad de la persona en condición de trabajador. Cabe aclarar que todo este documento ha

tenido muchas reformas, por lo que se tendrán en cuenta para su aplicación todas aquellas que hallan modificado al texto original.

Ley 1221 de 2008

Esta ley establece las normas que promueven y regulan el teletrabajo en el territorio colombiano que consiste en el desarrollo de actividades laborales remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación - TICS. En este documento se establecen las definiciones más relevantes en relación con el teletrabajo, adicionalmente se aprueba la formulación de una política pública del teletrabajo (aún en proceso) de manera que se dé cumplimiento a lo establecido en esta ley. Finalmente, se establecen todas aquellas garantías laborales que deben brindarse a los teletrabajadores para evitar que estos estén desprotegidos y sean sometidos a excesivas cargas de trabajo.

Ley 1562 de 2012

Modifica el sistema de riesgos laborales y dicta otras disposiciones en salud ocupacional (actualmente seguridad y salud en el trabajo), brinda las definiciones básicas relacionadas con riesgos laborales y dicta disposiciones relacionadas con la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales procurando el mejoramiento de las condiciones de trabajo a partir de las actividades de promoción y prevención a ejecutar dentro de las organizaciones. Si bien el termino teletrabajo no se especifica en esta norma, se debe tener en cuenta que esta hace alusión y énfasis a todos los trabajadores que estén expuestos por ocasión o consecuencia del trabajo que desarrollan, por lo cual las actividades del teletrabajador hacen parte de las protecciones mencionadas en esta norma. Las disposiciones aquí mencionadas hacen parte integral del sistema general de riesgos laborales (Decreto 1295 de 1994).

Decreto 884 de 2012

Reglamenta los mecanismos establecidos en la Ley 1221 de 2008, se establecen las condiciones laborales especiales que regirán entre los empleadores y los teletrabajadores del sector público y privado, las características del contrato o vinculación laboral que deben tenerse en cuenta, se aclara que el trabajo es una forma de organización laboral, con un uso permanente de las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el empleador y el trabajador y no se requerirá obligatoriamente la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. Además, se establecen las obligaciones del empleador referentes a la afiliación de los trabajadores al sistema de seguridad social, salud, pensiones y riesgos laborales.

Decreto 1072 de 2015

Establece las directrices generales del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Libro II. Parte 2. Título 4. Capítulo 6. Artículo 2.2.4.6.1) y la aplicación de estas por parte de los empleadores públicos y privados. Estas directrices deben tener cobertura a todos los trabajadores a nivel nacional, sin discriminar por el tipo de contrato o vinculación existente con el empleador. Se compilan todas aquellas normativas relacionadas con el sistema de riesgos laborales (afiliación, cobertura y pago de aportes). Adicionalmente, este decreto compila los requisitos y mecanismos establecidos en el Decreto 884 de 2012 (Libro II. Parte 2. Título I, Capítulo 5: Teletrabajo)

Resolución 2400 de 1979

El estatuto de higiene y seguridad industrial establece las disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo, se aplican a nivel general sin afectar las consideraciones o reglamentaciones que se tengan establecidas a nivel interno de las organizaciones, buscado preservar la salud física y mental, además de prevenir accidentes y enfermedades laborales con el fin de mejorar las condiciones de los trabajadores en base a las

actividades que realicen. Este reglamento establece las obligaciones del empleador para el empleador en cuanto al cumplimiento con lo establecido en la presente resolución y demás normas referentes a medicina., higiene y seguridad industrial, por lo cual, todas aquellas disposiciones en referencia a Seguridad y Salud en el Trabajo deben ser cumplidas por el trabajador.

El empleador debe tener o desarrollar su propia reglamentación y debe dar cobertura a todos los trabajadores para su cumplimiento, por lo que aquellos trabajadores teletrabajadores deberán cumplir las medidas que se establezcan para mejorar las condiciones de los lugares de trabajo y las actividades ejecutadas.

Resolución 0312 de 2019

Esta resolución hace referencia a los estándares mínimos que deben tener los empleadores en cumplimiento con los requisitos normativos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Estos requisitos son de obligatorio cumplimiento para todas las personas naturales o jurídicas en función de empleadores y contratantes mediante las cuales se verifican y controlan las condiciones básicas en materia técnico-administrativa para el funcionamiento, ejecución y desarrollo de las actividades del sistema de gestión.

Los estándares mínimos mencionados anteriormente serán distintos en consideración a la naturaleza de las empresas en relación a la cantidad de empleados y la clase de riesgo a la que pertenezcan las actividades que desarrollan. Debido a que estas miden el desempeño del sistema de gestión, se debe incluir a los teletrabajadores, ya que estos hacen parte de la compañía, independientemente de la modalidad a la que estén vinculados. Por lo cual la valoración de los estándares mínimos tendrá que incluir el cumplimiento que se de en la misma forma con los teletrabajadores.

Libro Blanco del Teletrabajo

Corresponde a un diseño metodológico orientado a la aplicación e implementación de modelos laborales que aprovechen y hagan uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación – TICS y en simultánea provean a las organizaciones una serie de beneficios que cubren los ámbitos organizacionales, productivos, financieros, técnicos y de equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados.

Este documento está dividido en 4 capítulos que permiten conocer el contexto del teletrabajo en el país y como aplicarlo a su organización en base a sus necesidades. La primera parte presenta las generalidades del teletrabajo, sus principales características, ventajas, retos, elementos que lo integran, así como los diferentes tipos de modalidades existentes y los requerimientos generales para teletrabaja. La segunda parte describe la metodología necesaria para incorporar las cinco etapas para la implementación del modelo del teletrabajo para las organizaciones públicas y privadas (compromiso institucional, planeación, autoevaluación, prueba piloto y apropiación).

La tercera parte analiza las soluciones tecnológicas y herramientas disponibles para que las organizaciones puedan aplicarlas según los recursos existentes, las necesidades de la implementación y las expectativas de la organización.

Finalmente, la cuarta parte incluye las recomendaciones jurídicas y de promoción y salud en riesgos laborales asociadas al teletrabajo y las relaciones entre organizaciones sindicales y la organización en sí (MinTic, 2017)

4.3.2 Marco referencial internacional

Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo

Este manual de buenas prácticas en teletrabajo es producto de las experiencias y recomendaciones surgidas del Programa Piloto de Seguimiento y Promoción del Teletrabajo en Empresas Privadas (PROPET), liderado por la Coordinación de Teletrabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación de Argentina, que ha facilitado el teletrabajo en las empresas.

El objetivo de este manual es promover el teletrabajo en un contexto adecuado desde el punto de vista normativo, de la salud, la seguridad, la privacidad, confidencialidad, el cuidado del medio ambiente y las condiciones laborales en la modalidad de teletrabajo, de manera que se puedan generar nuevas oportunidades de trabajo decente y equitativo en busca de aumentar la productividad de las organizaciones empresariales buscando formas i innovadores para la organización del trabajo. En la elaboración del presente manual se tuvieron en cuenta consideraciones, opiniones y vivencias de las personas entrevistadas durante la labor previa, en representación de las organizaciones empresariales, sindicales, de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, del sector académico y del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

5 Marco metodológico

5.1 Paradigma

El presente estudio contempla un paradigma de carácter mixto, debido a que combina un enfoque cuantitativo y cualitativo, al incluir herramientas estadísticas, numéricas y de análisis de información, a través de listas de chequeo para la identificación de las condiciones actuales de SG-SST sobre los requisitos establecidos en el Decreto 1072/2015 y el cumplimiento de los estándares mínimos de SST de la organización y de tipo cuantitativo definiendo el estudio de variables, características y cargos de la población, así mismo los parámetros de estudio

sociodemográfico y los riesgos asociados al lugar de trabajo, entre otros, junto con la orientación de los lineamientos establecidos y recomendados en el Libro blanco del Teletrabajo.

5.2 Método

El proyecto está basado en un método inductivo, ya que realizaremos la construcción de un modelo del sistema de gestión en teletrabajo a partir de la observación sistemática, que está basada en guías, informes, normatividad nacional, pruebas pilotos, proyectos de investigación, entre otros y a través de las vivencias propias de la organización de estudio, teniendo en cuenta el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo - SST actual en “modalidad presencial”.

5.2.1 Tipo de investigación

El proyecto consiste en la realización de una investigación descriptiva, debido a que se especifica a la población, el contexto o situación alrededor de la investigación y por lo que pretende brindar una propuesta de solución. En este tipo de investigaciones se pretende brindar información relacionada al qué, cuándo, cómo y porqué referente a la descripción de problema, este tipo de investigación no se centra en brindar respuesta al por qué ocurre dicho problema (Jervis, 2020) Dentro del contexto de la investigación se tendrán en cuenta las condiciones físicas de la organización y los sitios de trabajo propios del colaborador, ya que en estos lugares se presentan las circunstancias actuales del problema de estudio. Además, las variables a estudiar se observan y se describen de manera natural, lo que permitirá estructurar el estudio a través de procesos tales como describir, clasificar, catalogar o caracterizar el objeto de estudio. Adicionalmente, se utiliza también un método explicativo - experimental, ya que se ofrece respuesta al porqué de los hechos, estableciendo relaciones de causa-efecto entre las variables aplicadas a la investigación.

Finalmente, en el desarrollo de la investigación se ejerció control de los fenómenos y variables del proyecto, a través del desarrollo cuantitativo y el análisis de los datos como herramienta general.

5.2.2 Fases del estudio

Fase 1: Diagnosticar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa de software con el fin de aplicar el modelo propuesto para la modalidad de teletrabajo.

Para realizar el diagnóstico se realizó la verificación del estado actual del sistema a través de la lista de chequeo establecida en la resolución 0312 de 2019 sobre los estándares mínimos, evaluando los 61 ítems que componen la tabla de valores y calificación, teniendo en cuenta que estos son aplicables a la organización con base a su tamaño y actividad económica.

Posteriormente se realizó la verificación mediante la autoevaluación en cada uno de los procesos de la organización estableciendo el porcentaje de cumplimiento normativo aplicable al SG-SST.

Fase 2: Identificar los recursos físicos, financieros, tecnológicos y humanos disponibles, para implementar el modelo de teletrabajo en la organización.

La destinación de los recursos como el talento humano, equipos tecnológicos, entre otros, serán recolectados a través de la información proporcionada por la organización, determinando así el grado de dificultad que puede tener la implementación del teletrabajo dentro de la organización, buscando la forma más óptima de realizar la transición de modalidad presencial a teletrabajo.

Fase 3: Diseñar el modelo de teletrabajo y la adaptación del SG-SST a la modalidad propuesta.

Una vez definido el estado actual del SG-SST y los recursos presentes en la organización, se procederá a realizar el diseño de implementación del teletrabajo con el objetivo de plantear las

actividades a realizar a la población escogida; teniendo en cuenta la disponibilidad por parte de la organización para ejecutar estas actividades y el alcance que se podrá suministrar a partir de sus recursos. Posteriormente, se realizará una mesa de trabajo con los responsables de la organización para definir fecha de inicio de la prueba piloto para hacer seguimiento y control a las actividades propuestas en el modelo mencionado. Previo a la realización de esta prueba se elaborará una encuesta para conocer la perspectiva de la población de estudio y líderes de proceso sobre las condiciones actuales del trabajo al interior de la compañía.

Fase 4: Desarrollar prueba piloto del modelo propuesto al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, cumpliendo con los requisitos normativos actuales en modalidad de teletrabajo, con el fin de medir la efectividad y viabilidad de la propuesta.

Finalmente, se realizará la prueba piloto a la población escogida por la organización y el equipo investigador, con el fin de verificar la viabilidad de esta modalidad para disminuir los costos operativos, la optimización y sistematización de los procesos, buscando el bienestar y mejora en la calidad de vida de los trabajadores y el fortalecimiento de la cultura organizacional. Durante el desarrollo de la prueba, se realizará un seguimiento y control permanente a cada una de las actividades establecidas en la propuesta para disminuir los riesgos que puedan surgir durante la prueba.

Al finalizar, se realizará una nueva encuesta a participantes para conocer su perspectiva sobre la prueba realizada y comparar estos resultados con la encuesta realizada previamente al inicio de la prueba y así obtener los resultados de la implementación.

5.3 Recolección de la información

Para esta investigación se han tenido en cuenta diversas fuentes de información que han permitido complementar y reforzar las ideas de origen para la presente investigación. Entre las fuentes más relevantes se encuentran:

Fuentes primarias son aquellas que contienen información original que ha sido publicada por primera vez y no ha sido evaluada por algún otro investigador (UDG, 2021). Se crean a partir de una investigación creativa, son fundamentales ya que proporcionan datos de primera. Los documentos utilizados que corresponde a fuente primarias utilizadas fueron artículos científicos, libros (fragmentos o secciones), tesis de investigación y documentos de instituciones nacionales como MinTrabajo (normatividad colombiana), MinTic (Libro blanco del teletrabajo) y organismos internacionales como la OIT, ISO, entre otras.

Las fuentes secundarias son documentos que contienen información organizada y elaborada a partir del análisis de fuentes primarias, entre las fuentes secundarias utilizadas podemos mencionar bases de datos, sitios web de revistas científicas, instituciones universitarias, empresas de consultoría y proyectos de investigación.

5.4 Población

La población escogida para realizar la presente investigación para implementar un modelo de teletrabajo corresponde a los colaboradores de la empresa de desarrollo de software, que actualmente cuentan con 65 trabajadores. Actualmente todos los asociados se encuentran en modalidad de trabajo en casa, siendo solamente 3 trabajadores los que turnan esta modalidad debido al rol que desempeña cada trabajador como lo son: el área de IT, Facilities y HSE.

5.4.1 Muestra

De acuerdo a la población de estudio identificada, se realizará proceso con una muestra del 30% del total de trabajadores vinculados a la organización, correspondiente a 21 trabajadores.

Para la muestra, se tuvo en cuenta el siguiente factor de inclusión:

Los trabajadores que tengan un mínimo de antigüedad de 3 años a partir de la firma de contrato directo con la compañía teniendo en cuenta que el tiempo de servicio demuestra un desempeño sobresaliente para el cumplimiento de las metas de la organización.

Los trabajadores cuyos domicilios se encuentren fuera de la ciudad y sus desplazamientos a las instalaciones de la compañía sean extensos.

Los trabajadores serán escogidos de manera proporcional con base al género (50% hombres y 50% mujeres en promedio) para permitir en la investigación una participación equitativa del personal.

Los factores mencionados anteriormente se escogieron como características diferenciales de la población, los trabajadores escogidos serán de las diferentes áreas y dependencias de la organización (ingeniería y administración). Si la muestra resultante es mayor a la cantidad deseada (21 trabajadores) se realizará la selección de manera aleatoria hasta completar la cantidad requerida para el grupo de estudio.

5.5 Cronograma

Tabla 1 *Cronograma de Actividades del Proyecto*

Cronograma de Actividades Trabajo de Investigación							
Actividad	Descripción de la actividad	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct

Adaptación de la lista de chequeo de la Resolución 0312/2019	Realizar adaptación de la lista de chequeo para la autoevaluación del SG-SST teniendo en cuenta la tabla de valores y calificación de la Resol 0312/2019
Autoevaluación del estado actual del SG-SST de la organización	Evaluar el nivel de cumplimiento del sistema de gestión de la organización, por medio del formato adaptado de autoevaluación de los estándares mínimos.
Revisar guías nacionales e internacionales para la implementación del teletrabajo)	Analizar la información consignada en el Libro blanco del teletrabajo para conocer las recomendaciones e información relevante para implementar el modelo de teletrabajo, con base en las características de la organización.
Analizar la información recopilada	Utilizar la información obtenida para establecer los elementos necesarios para implementar un modelo de teletrabajo con las mejores prácticas de acuerdo a las recomendaciones establecidas en la normatividad y Libro Blanco del Teletrabajo.
Identificar el presupuesto del SG-SST para implementar el modelo de teletrabajo	Obtener los datos correspondientes al presupuesto del SG-SST de la organización para el año 2021 con el fin de identificar las acciones que pueden llevarse a cabo durante el desarrollo de la investigación.
Establecer los recursos físicos, tecnológicos y humanos para el modelo del teletrabajo	Relacionar los recursos disponibles que la organización dispone para el SG-SST con la finalidad de establecer un plan de trabajo y propuestas efectivas que sean viables para la implementación del modelo de teletrabajo
Identificación de población organizacional	Identificar los perfiles laborales de los trabajadores para establecer los participantes el grupo de estudio de la muestra

Seleccionar la muestra de participantes de la investigación	Realizar la selección formal de los trabajadores y brindar el consentimiento informado para su participación
Identificar las condiciones físicas de los sitios de trabajo y el alcance del SG-SST	Realizar la revisión de los sitios de trabajo de cada participante, teniendo en cuenta las condiciones físicas y herramientas presentes para el desarrollo óptimo de las actividades laborales.
Autoevaluación para determinar condiciones y viabilidad para desarrollo de prueba piloto	Recolectar la información obtenida de los lugares de trabajo de la población participante para determinar la viabilidad para el desarrollo de la prueba piloto e identificar condiciones de mejora
Formular política interna de teletrabajo	Con la información recolecta desarrollar una política interna del teletrabajo a utilizar para formalizar las actividades que serán realizadas durante la ejecución de la prueba piloto
Desarrollar formato de autorreporte de condiciones laborales del teletrabajador	Definir las condiciones de SST (locativas, mecánicas, ergonómicas) que el trabajador debe reportar al empleador para el seguimiento y control de novedades presentes durante la jornada laboral.
Desarrollar la identificación de peligros y valoración de riesgos para teletrabajadores	Realizar la identificación de los riesgos y peligros con base a la información obtenida de los sitios de trabajo.
Adaptar el Reglamento Interno de trabajo	Incluir dentro del reglamento interno de trabajo las obligaciones, derechos y deberes del teletrabajador para formalizar su participación dentro de las políticas generales de la organización.

Establecer procedimiento para medición del desempeño de los teletrabajadores	Desarrollar en colaboración con los líderes de proceso la metodología para el seguimiento y control del desempeño de los teletrabajadores a través de indicadores.
Ejecutar encuesta de percepción laboral a participantes	Realizar una encuesta a los trabajadores previa al inicio de la prueba piloto para identificar la perspectiva sobre el modelo de teletrabajo.
Realizar capacitación previa a la prueba piloto	Realizar capacitación a los participantes sobre riesgos laborales, políticas generales, uso de herramientas tecnológicas, entre otros, acordes a las condiciones de teletrabajo.
Ejecutar la prueba piloto	Dar inicio a la prueba piloto realizando seguimiento y control de las condiciones, actividades y novedades presentes durante la prueba.
Realizar el cierre de la prueba piloto	Realizar el cierre formal de la prueba piloto en conjunto con la dirección.
Realizar encuesta a trabajadores posterior a la finalización de la prueba	Se realizará una encuesta de perspectiva laboral a los trabajadores para identificar sus conclusiones y opiniones durante la ejecución de la prueba.
Resultados de la prueba piloto	Definir la viabilidad del modelo de teletrabajo a través de los resultados obtenidos durante la ejecución de la prueba y encuestas realizadas a los trabajadores

Nota. Las actividades establecidas dentro del cronograma están basadas en el cumplimiento de cada uno de los objetivos específicos y fases para el desarrollo del proyecto de investigación

5.6 Análisis de la información

Toda la información requerida para el desarrollo del proyecto se dispondrá únicamente por medios magnéticos, el proceso a desarrollar se realizará conforme a las etapas establecidas en el Libro Blanco del Teletrabajo, como una guía para la obtención de la información, la recolección

y análisis de la misma, basado en la metodología del ciclo PHVA para el desarrollo de los objetivos del proyecto de investigación.

Por políticas internas de la organización las reuniones del equipo de trabajo y las partes interesadas (Manager de la organización) que sean necesarias se ejecutarán por medio de la plataforma Microsoft Teams. Las encuestas o cuestionarios asociados a los trabajadores se realizarán por medio de la plataforma Microsoft Forms, con la cual se procesará la información para exportar a Microsoft Excel, en donde se utilizará conforme a los requisitos y necesidades de las fases del proyecto para elaborar cuadros comparativos, gráficos, tablas, porcentajes, entre otras herramientas estadísticas.

5.7 Propuesta de solución

A partir de los resultados que se presentarán durante la ejecución de la investigación se pretende formular una propuesta de modelo de teletrabajo que permita a la compañía cumplir con los requisitos legales que establece la normatividad colombiana y la coordinación con el SG-SST implementado al interior de la compañía, con la propuesta a realizar se espera obtener resultados favorables que permita a la organización de estudio incorporar de manera oficial y aprobada por parte de la alta dirección una política de teletrabajo que permita optimizar los procesos de la compañía, a través de la reducción de costos, aumento en la eficiencia de los procesos, cumplimiento de objetivos e indicadores, y satisfacción de las partes interesadas a nivel interno y externo y en especial mejoras en el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores de la organización.

Los resultados obtenidos serán mostrados a la organización para que puedan tener una línea base del proceso realizado, de manera que ellos tengan las herramientas necesarias para poder

continuar estructurando el modelo de teletrabajo a partir de sus necesidades, generando así un proceso de mejora continua acorde a los requisitos y necesidades de su sistema de gestión.

6 Resultados

6.1 Fase I: Diagnostico del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El diagnóstico realizado en la organización de desarrollo de software se elaboró a partir de la Resolución 0312 de 2019 sobre los Estándares Mínimos del SG-SST, para lo cual se aplicó una lista de chequeo construida a través de los lineamientos de la resolución en mención.

La lista de chequeo se encuentra en el Anexo I “Tabla de valores y calificación resolución 0312 de 2019 - estándares mínimos del SG-SST”.

Los resultados obtenidos de la evaluación realizada sobre el cumplimiento a los estándares mínimos del SG-SST evidencia un cumplimiento del 82,25% del resultado general de la lista de chequeo. De acuerdo a lo establecido en la resolución, este valor corresponde a un cumplimiento “moderadamente aceptable” con un total de 60 ítems, de los cuales 48 ítems cumplen totalmente, 9 ítems no cumplen debido a la inexistencia de la información documentada requerida por obligatoriedad del requerimiento legal de la resolución y, 3 ítems no aplicables por justificación: 1) debido a la actividad económica de la organización no cuentan con trabajadores de alto riesgo, 2) La organización no cuenta con medico ocupacional, por lo cual no se hace custodia de historial clínico y 3) como una compañía dedicada a la prestación de servicios no requiere en su operación el uso y/o manejo de sustancias cancerígenas. En la Tabla 2 se observa el consolidado general de los resultados obtenidos.

Tabla 2 Consolidado evaluación de estándares mínimos Resolución 0312/2019

	Estándar	Resultado	Max	%
P	Recursos	11,00	11	100%
P	Gestión Integral del SG-SST	9,00	14	64%

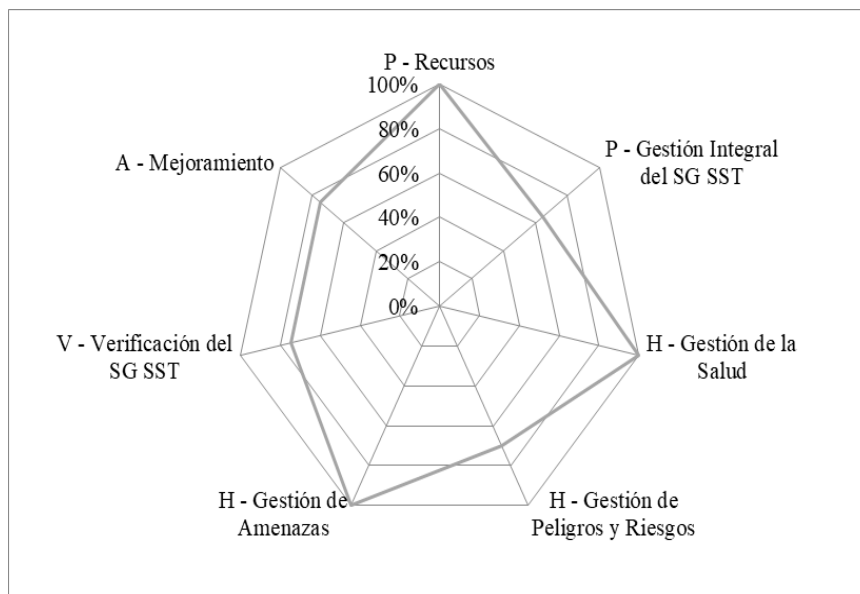
H	Gestión de la Salud	20,00	20	100%
H	Gestión de Peligros y Riesgos	21,00	30	70%
H	Gestión de Amenazas	10,00	10	100%
V	Verificación del SG-SST	3,75	5	75%
A	Mejoramiento	7,50	10	75%
Total		82,25	100	82%

Nota: Los resultados obtenidos en la tabla están basados de acuerdo a la estructura del ciclo Deming (Planear – Hacer – Verificar – Actuar).

La tabla se encuentra subdividida en 7 estándares generales que agrupan 60 criterios que evalúa la resolución 0312 de 2019. El resultado obtenido en la tabla evidencia que la organización cumple en un 100% los estándares de: recurso (11 criterios), gestión de salud (20 criterios) y gestión de amenazas (10 criterios). Por consiguiente, el estándar con mayor número de criterios evaluados corresponde a gestión de la salud; debido a la cantidad de ítems, el cumplimiento de este estándar es fundamental para la calificación general de la evaluación.

En la Figura 4 se observa un gráfico radial que evidencia de manera esquemática el nivel de cumplimiento de cada uno de los estándares mencionados en la tabla 2.

Figura 4 Fortalezas en el cumplimiento de criterios de evaluación Resolución 0312/2019



Nota: El diagrama radial permite observar de manera dinámica el nivel de cumplimiento de cada estándar de la evaluación de la resolución 0312 de 2019.

Teniendo en cuenta que el SG-SST está basado en una estructura PHVA, es coherente que la evaluación se realice bajo estos mismos criterios. Como se evidenció en la Figura 4, el mayor porcentaje de cumplimiento está establecido en los procesos de Hacer, evidenciando un cumplimiento promedio del 90%. Como acción de mejora se determina realizar seguimiento para cumplir con los estándares de recursos, gestión del SG-SST, peligros y riesgos, gestión de amenazas y gestión en salud respectivamente.

En la tabla 3 se complementan la información anterior al establecer la cantidad de criterios pertenecientes a cada una de las fases del ciclo PHVA

Tabla 3 *Criterios de la autoevaluación ciclo PHVA.*

Ciclo PHVA	Resultado	Max	%
Planear	20	25	80%
Hacer	51	60	85%
Verificar	3,75	5	75%
Actuar	7,50	10	75%

Nota: el mayor porcentaje de criterios de la autoevaluación de estándares mínimos se encuentran establecidos en las etapas de planear y hacer del ciclo Deming.

En la tabla 4 se identifican los criterios evaluados, distribuidos así: 48 criterios que cumple la compañía, de los cuales 3 no aplican debido a su actividad económica y 9 criterios que no cumplen en su totalidad, por lo cual es necesario realizar una verificación de estos ítems para dar cumplimiento a lo establecido en la resolución. A continuación, se observa el porcentaje de cumplimiento de aquellos ítems que cumplen y son aplicables a la organización.

Tabla 4 Consolidado general autoevaluación de estándares mínimos

Ítems	Resultado	Valor	% cumplimiento de aplicables
Cumple	48	82,25	
No cumple	9	17,75	
Subtotal	57	100	82,3%
Aplican			
No aplica	3	0	

Nota: Los ítems o criterios que no aplican con justificación no se cuentan en la sumatoria total. Estos quedan fuera de los procesos de sumatoria ya que su incorporación en los resultados diario un valor incorrecto.

Los criterios que no se cumplen dentro de la organización se mencionan en la tabla 5.

Tabla 5 Criterios que no cumplen según los estándares mínimos

Numeral	Criterio	Modo de verificación	Calificación	Evidencias/Observaciones
2.6.1	Rendición sobre el desempeño	Rendición realizada por parte del responsable del SG SST (Coordinador HSE) a través de un informe al finalizar el año	0	No se tienen establecida la rendición de cuentas para los directores o supervisores que tienen personal a cargo y que tienen responsabilidad con el SGSST y sus empleados a cargo

verificado por la alta dirección				
2.9.1	Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST		0	No se cuenta con un documento estandarizado en el que se establezcan los requerimientos a proveedores y contratista
2.10.1	Evaluación y selección de proveedores y contratistas		0	No se cuenta con un documento estandarizado en el que se establezcan los requerimientos a proveedores y contratista
2.11.1	Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Documento de Gestión del cambio (no establecido)	0	Se evidencia que la organización desarrolla informes de gestión del cambio, sin embargo no se tiene establecido un procedimiento o manual de gestión del cambio
4.1.2	Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	La organización realiza el respectivo proceso de identificación de peligros sin embargo los trabajadores no participan en el procedimiento	0	Los trabajadores no participan en el procedimiento de identificación de peligros
4.2.2	Verificación de aplicación de medidas de prevención y		0	No se realiza verificación por parte de los trabajadores

	control por parte de los trabajadores			
4.2.6	Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas		0	No se cuenta con los soportes de las entregas de EPP para los contratistas (seguridad y aseo)
6.1.3	Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	Se realiza revisión anual por parte de la alta dirección sin embargo no se cuenta con soporte documental	0	No se cuenta con soportes de participación
7.1.2	Acciones de mejora conforme a revisión de la alta dirección	La alta gerencia no ha generado acciones de mejora	0	

Nota: Los numerales mencionados anteriormente corresponden a los ítems establecidos en los estándares mínimos que no se están cumpliendo al interior de la organización.

De la información anterior se debe aclarar que no todos los criterios evaluados afectan directamente la propuesta para implementar el teletrabajo en la organización, ya que estos están enfocados en otros procesos del sistema de gestión. A continuación, se hace una descripción de los criterios que pueden impactar al interior de la organización durante la implementación del modelo de teletrabajo.

6.1.1 Evaluación del impacto de los cambios internos y externos del SG-SST

La organización maneja la creación de informes como soporte de los cambios generados en el SG-SST, sin embargo, no se cuenta con un procedimiento o manual de gestión del cambio que permita estandarizar el método con que se recolecta la información y como es adecuado como

soporte documental. Teniendo en cuenta que la modalidad de teletrabajo representa un cambio en la dinámica operativa de la organización, se debe evaluar continuamente como la modalidad de teletrabajo puede afectar positiva o negativamente a las partes interesadas, con el fin de identificar debilidades y oportunidades que se presenten en el camino; si la empresa decide establecer el teletrabajo como una modalidad permanente al interior de sus procesos.

6.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa.

El resultado obtenido de este criterio muestra que no existe participación de los trabajadores para la identificación de peligros, actualmente la organización cuenta con una plantilla llamada “Autorreporte de Condiciones y Actos Inseguros” la cual brinda un mecanismo de participación para identificar condiciones que puedan afectar el desarrollo de las actividades de los trabajadores. Sin embargo, este proceso no se realiza de manera continua por parte de los trabajadores, de manera que el autorreporte de condiciones es limitado y la organización depende permanentemente de otras estructuras para la identificación de peligros.

Teniendo en cuenta que la normatividad establece que, en cualquier modalidad de teletrabajo, el teletrabajador debe realizar el autorreporte de condiciones de trabajo, considerando que las actividades se ejecutan en cualquier lugar distinto a las instalaciones de la organización. Por lo tanto, es fundamental que los futuros teletrabajadores aprendan a identificar condiciones que puedan representar riesgos o peligros para su seguridad y de esta forma la organización pueda tomar las medidas respectivas para implementar las correcciones pertinentes.

Considerando lo establecido en los Anexos del Libro Blanco del Teletrabajo, donde se recomienda incorporar el formato de autorreporte de condiciones para la identificación de peligros y riesgos en los sitios de trabajo (Anexo 4), se debe implementar con prioridad durante

los procesos de inducción y capacitación, temas relacionados con el reporte de condiciones de seguridad en teletrabajo, de manera que se pueda crear autonomía por parte del trabajador con el objetivo de disminuir los riesgos que puedan afectar su desempeño durante la ejecución de labores.

6.1.3 Verificación de aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores

Debido a que las actividades laborales se desarrollaran gran parte del tiempo fuera de las instalaciones de la organización, es necesario establecer medidas de control que permitan validar si los trabajadores ejecutan las recomendaciones dadas por la empresa para disminuir la prevalencia de riesgos y peligros. Dentro de la propuesta de implementación del teletrabajo se deben determinar las medidas a adoptar para asegurar la participación y el cumplimiento de los mecanismos de prevención y control que determine la organización. Si los futuros teletrabajadores no siguen las recomendaciones dadas por la empresa (pausas activas, mitigar actos inseguros, identificación de condiciones inseguras) pueden aumentar los riesgos al interior de su puesto de trabajo, teniendo en cuenta que existe una reducción de la supervisión del teletrabajador, siendo esta limitada para este modelo laboral, por lo que es necesario fortalecer la cultura del autocuidado entre los trabajadores de la organización.

6.1.4 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría

Inicialmente, se debe garantizar al interior de la organización que los procesos de auditoría estén soportados documentalmente, lo que permita acreditar los procesos llevados a cabo para la mejora continua. Como lo establece la norma ISO 9001:2015 en el capítulo IX, subtítulo 9.2.2 evaluación del desempeño, referente a la auditoría interna: “La organización debe conservar

información documentada como evidencia de la implementación del programa de auditoría y de los resultados de las auditorías”.

Dicho lo anterior y conforme al alcance en futuros procesos de auditoría, la organización debe establecer parámetros para la medición en el modelo de teletrabajo con el fin de evaluar el desempeño del mismo. Teniendo en cuenta la viabilidad de la propuesta, se considera un factor fundamental la evaluación de procesos a implementar en el modelo de teletrabajo, con el fin de establecer estrategias de mejora continua que beneficien a la organización y a los teletrabajadores.

6.1.5 Acciones de mejora conforme a la revisión de la alta dirección.

La alta dirección siendo el principal interesado en la mejora continua del SG-SST de la organización, debe realizar acompañamiento permanente para la vigilancia y control en la ejecución de mejoras a partir de procesos de evaluación como lo son las auditorías internas, rendición de cuentas, entre otros, además de participar en la generación de propuestas que permitan lograr la madurez del SG-SST, de esta manera, dentro de la estrategia de la propuesta a implementar, se buscará el compromiso y participación permanente de la alta dirección para contribuir al desarrollo del modelo de teletrabajo y alcanzar los objetivos establecidos en el proyecto.

6.2 Fase II: Identificar los recursos físicos, financieros, tecnológicos y humanos disponibles.

6.2.1 Recursos físicos

Infraestructura

Actualmente la compañía cuenta con dos sedes a nivel nacional, una en la ciudad de Bogotá y otra en la ciudad de Medellín, siendo la sede principal la que está ubicada Bogotá.

En Bogotá las instalaciones se encuentran ubicadas en el piso 17 de una torre empresarial, dicho piso tiene un área de 490 m² que está a disposición total de la organización (no es compartido con otras empresas), las oficinas se encuentran en arriendo y tienen una capacidad para adecuar 60 puestos de trabajo, conforme a la cantidad de empleados contratados actualmente por la compañía.

La oficina en la ciudad de Bogotá cuenta con baños privados y baños públicos o comunes para el personal, divididos en 4 baños para hombres y 3 para mujeres, cumpliendo con lo establecido en el Decreto 2400 de 1979. Capítulo II. Servicios de Higiene. Artículo 17. “Los establecimientos de trabajo donde exista alcantarillado público, deben instalar un inodoro, un lavamanos, un orinal en relación 1 por cada 15 trabajadores, separados por sexos y dotados de todos los elementos indispensables para su servicio”.

Las instalaciones cuentan con una sala de lactancia para madres lactantes cumpliendo con lo establecido en la Resolución 2423 de 2018 “Por el cual se establecen los parámetros técnicos para la operación de la estrategia de Salas Amigas de la Familia Lactante en el Entorno Laboral”, las oficinas gerenciales cuentan con salas de reuniones dotadas con todos los elementos requeridos para su funcionamiento y operación.

Por su parte, las oficinas de Medellín son menos robustas debido a la cantidad de empleados presupuestados para este lugar, el edificio cuenta con capacidad para 30 personas y por ende cuenta con 30 puestos de trabajo, se encuentra dividido en dos oficinas y dos salas para reuniones, hay cafetería con servicio de microondas y acceso a agua potable; cuentan con un baño que es de uso compartido (hombres y mujeres). Algunos puestos de trabajo presentan problemas por exceso de iluminación debido a la ubicación de las lámparas instaladas en las oficinas.

Adicionalmente el edificio cuenta con escaleras internas de acceso y escaleras externas para emergencias.

Puestos de trabajo

Los puestos de trabajo cuentan con todas las condiciones y prestaciones a nivel ergonómico y de confort para los trabajadores, las condiciones generales de los puestos se describen en la tabla 6:

Tabla 6 *Características generales de los puestos de trabajo de la organización*

Elementos de trabajo existentes					
Superficie de trabajo	Equipo de computo	Pantalla de mesa	Elementos complementarios Periféricos	Equipo de comunicación	Adicionales
Escritorio de 1,20 cm * 80 cm	Computador portátil	Cuenta con pantalla de mesa con brazo ecualizable	Teclados y mouse inalámbricos y diademas dúos especializadas	Teléfonos IP empresariales	Apoyapiés de 3 alturas

Nota: Algunos elementos descritos en la tabla son especializados según el cargo y funciones del empleado, por lo tanto, algunos pueden no estar presentes en el área de trabajo. Para facilidad del lector no se mostró un inventario general de elementos de cada uno de los puestos, sino que se generalizaron para entender la permanencia de estos para el uso de los trabajadores.

Las sillas de los puestos de trabajo son de tipo ergonómica con apoyabrazos ecualizables, permitiendo graduar la altura y el ángulo en que se encuentran ubicados, cuentan con espaldar ergonómico que permite el óptimo apoyo de la espalda del trabajador sin generar incomodidad durante periodos prolongados de trabajo, cuentan con cilindros neumáticos para regular la altura de la silla conforme a las dimensiones del trabajador. Para mantener las condiciones de ergonomía los computadores portátiles están dotados de pantalla o monitor con brazo ecualizable

para regular la altura del mismo y evitar la inclinación del cuello manteniendo la recomendación del borde superior a la altura de los ojos.

Como complemento adicional los puestos de trabajo cuentan con un “DockStation” que corresponde a una estación de acoplamiento de conexión de dispositivos que permite convertir un computador portátil en un equipo de sobremesa al ampliar la capacidad de conexión de dispositivos a al equipo, debido a la limitación nativa con la que cuentan los mismos.

Condiciones ambientales

Las instalaciones cuentan en su totalidad con luces tipo LED de bajo consumo de luz blanca fría utilizadas principalmente por su capacidad de iluminación, en cuando al sistema eléctrico se cuenta con la certificación RETIE (Reglamento Técnico de Instalaciones Eléctricas) expedido a partir de la NTC 2050, en el cual se dictan los parámetros más importantes que se deben tener en cuenta para la instalación, adecuación, y modificación de las instalaciones eléctricas en el territorio nacional (RIG, 2020). Se cuenta con aire acondicionado distribuido en todas las oficinas para ofrecer confort térmico, las ventanas cuentan con sistemas “Blackout” para evitar el exceso de luz al interior de las instalaciones.

Emergencias

Se cuenta con extintores de tipología ABC multipropósito y CO2 divididos en cada una de las áreas del piso, Los extintores multipropósito se encuentran ubicados en las áreas comunes de tránsito de empleados y/o visitantes y los extintores de CO2 se encuentran ubicados en las áreas de concentración de equipos eléctricos y electrónicos. Las áreas en general cuentan con todas las condiciones de iluminación, señalización fotoluminiscente en caso de falla del sistema de energía, pulsadores de alarma contra incendios, sensores de humo, equipo DEA (Desfibrilador Externo Automático), botiquines tipo B (Resolución 705 de 2007), además de brigadas de

emergencias; adicionalmente se cuenta con 12 luces de emergencia distribuidas en las áreas del piso en caso de falla del sistema eléctrico.

Los elementos con los que se cuenta corresponden a rociadores de agua en caso de incendios, debido a la infraestructura actual del edificio en general que no contempla su instalación ya que estos deben estar conectados a una red individual del sistema de acueducto para su funcionamiento; camillas de emergencias tampoco están instaladas, debido a la ubicación y espacios de las salidas de emergencia no se contempla viable la evacuación de personas en camilla en caso de emergencia.

La oficina de Medellín cuenta con un botiquín (Tipo A) y extintores de tipo CO2 y ABC multipropósito, ubicados en el piso dos del edificio.

Seguridad

El edificio cuenta con servicio de seguridad privada durante las 24 horas, el cual consta de 1 guardias por turno. Adicionalmente el piso donde están las oficinas cuenta con su propio guardia de seguridad encargado de la vigilancia y custodia exclusiva del piso, este servicio también se encuentra establecido 24/7.

Servicios públicos y bienestar

Se cuenta con servicio de acueducto y alcantarillado el cual es ofrecido por la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – EAAB y servicio de energía eléctrica por Enel Codensa. Las instalaciones cuentan con áreas de bienestar para el personal (cafetería) para la toma de alimentos, esta área cuenta con servicio de microondas, dispensadores de agua potable, además de una máquina expendedora de bebidas calientes (chocolate, café, aromática, etc.).

6.2.2 Recursos financieros

La información relacionada con los recursos financieros fue proporcionada por el área de contabilidad de la organización. Teniendo en cuenta que el presupuesto anual trae consigo un alto volumen de información, los datos solicitados se delimitaron principalmente a aquellos recursos referentes a inversión para el SG-SST y aquellos relacionados a la adquisición de bienes y servicios para la mejora de las áreas y puestos de trabajo de la organización. En la tabla 7 se muestran los costos financieros establecidos dentro de la organización de desarrollo de software:

Tabla 7 Costos de operación y presupuesto de la organización – Sede Bogotá

Costos financieros Bogotá	
Actividad	Costo
Mantenimientos Preventivos	
UPS diagnóstico de estado y revisión de partes	\$ 3.391.500
Aires acondicionados confort mantenimiento	\$ 1.073.335
Limpieza y revisión de partes de sillas de trabajo ergonómicas	\$ 1.446.296
Mantenimiento y recarga de extintores	\$ 135.660
Sistema de desinfección	\$ 687.840
Extensión año garantía UPS Backup IT	\$ 4.757.620
Renovación de la garantía del aire principal del cuarto IT - incluye mantenimiento	\$ 14.227.478,16
Desinfección por nebulización	\$ 250.000
Luminarias	\$ 2.142.000
Mantenimientos Correctivos	
Pintura muro para instalación de RIT	\$ 237.381
Adecuaciones eléctricas (acometida y tableros)	\$ 8.270.500
Servicio para organizar cableado y puntos de gabinete de datos	\$ 3.915.100
Adecuaciones de puestos de trabajo	\$ 300.000
Reparación válvula de baño de caballeros	\$ 78.000
Suministro e instalación de asiento sanitario para el baño	\$ 160.000
Tapizado de caucho para pared de flexbooths	\$ 51.000
Instalación cenefa protectora para pared para oficina IT Jaime R	\$ 85.000
Arreglos locativos varios	\$ 1.361.200
Panel control de incendio	\$ 7.800.000
Adquisiciones de mejora	
Señalización de emergencia	\$ 4.533.654
Diseño y fabricación señalización COVID	\$ 2.277.967

Alquiler maquina dispensadora de agua caliente y fría	\$ 1.446.051
Branding - códigos de conducta	\$ 1.279.550
Controles de acceso con medición de temperatura	\$ 38.689.732
Cambio de griferías toucheless	\$ 9.553.388
UPS SRT5KRMXL T - 5KTF que reemplaza 3KVA	\$ 12.551.208
Suministro e instalación de abre puertas YALE para cafetería	\$ 160.000
Tapete desinfectante de zapatos	\$ 2.200.000
Papelera pedal 22 It cuadrada roja colplast	\$ 82.348

Nota: Los datos anteriores corresponden a los costos de operación referentes a manejo de equipos de cómputo, adquisiciones y adecuaciones en puestos de trabajo.

De la misma forma, la organización cuenta con su base individual de costos y presupuesto para la sede de la ciudad de Medellín. En la tabla 8 se muestra la tabla de costos en mención:

Tabla 8 *Costos financieros de operación y presupuesto de la organización -Sede Medellín*

Costos financieros Medellín	
Actividad	Costo
Mantenimientos Preventivos	
Limpieza de alfombra	\$ 566.503
Mantenimientos Correctivos	
Intervención aires acondicionados	\$ 10.566.000
Mantenimiento impresor	\$ 700.000
Otros mantenimientos a equipos de oficina	\$ 5.625.000
Adquisiciones de mejora	
Cambio cerrojo para puertas iniciales	\$ 90.000
Branding	\$ 1.329.550
Remodelación sala (incluye mobiliarios y conexiones a redes)	\$ 2.424.065
Instalación de 3 sanitizantes dispensadores	\$ 233.177
Diseño y fabricación señalización COVID	\$ 2.000.720
Alquiler maquina dispensadora de agua caliente y fría	\$ 1.509.025
Cambio de griferías toucheless	\$ 306.000
UTO- unidad de tratamiento oxidativa para AC	\$ 14.206.500
Tapete desinfectante de zapatos	\$ 1.100.000
Papelera pedal 22 it cuadrada roja colplast	\$ 41.174

Nota: Los datos anteriores corresponden a los costos de operación referentes a manejo de equipos de cómputo, adquisiciones y adecuaciones en puestos de trabajo.

6.2.3 Recursos tecnológicos

Además de los elementos y equipos mencionados en la tabla 6 “Elementos de trabajo existentes” a continuación se mencionan criterios adicionales referente a los equipos e infraestructura tecnológica:

Los computadores portátiles y periféricos (mouse, teclados, diademas, dockstation entre otros) son propios de la compañía; por políticas de seguridad estos equipos no se encuentran en proceso de arrendamiento debido a la confidencialidad y sensibilidad de la información manejada. Los computadores portátiles son reemplazados con una periodicidad aproximada de tres años o antes en caso de falla o daño, estos cambios se realizan de manera preventiva para evitar que los equipos puedan presentar fallas en cuanto a software y hardware debido a los programas y aplicativos utilizados, los cuales reducen la vida útil de los ordenadores debido al rendimiento exigido para funcionar de manera óptima, por lo tanto, está establecida la periodicidad mencionada anteriormente.

Una vez realizado el proceso de cambio, estos continúan a un proceso de destrucción y dada de baja de equipos.

El medio de comunicación formal establecido por la organización corresponde al uso de la plataforma Microsoft Outlook, este es utilizado para el envío de correos y procesos de comunicación interna por parte de todos los miembros de la compañía. El acceso a esta plataforma está limitado a todos los colaboradores que cuenten con usuario y contraseña definido por el área de IT (Tecnología).

También se usan los servicios de Microsoft Teams para realizar reuniones, chats y videoconferencias, además se cuentan con licencias oficiales de producto que proporcionan permisos y características adicionales para empresas.

El uso de herramientas como Microsoft SharePoint también está permitido, para el almacenamiento de información, documentos, registros, archivos, entre otros relacionados, utilizados por parte de las áreas de la compañía.

Seguridad de la información

Teniendo en cuenta el contexto de la organización y el alto flujo de información que se maneja diariamente, se ha incorporado a las herramientas digitales de uso diario la plataforma DocuSign el cual es una herramienta de gestión de acuerdo electrónico especializada en documentación digital, es utilizada en más de 180 países, permite realizar procedimientos de firma electrónica de manera segura, los documentos manejados al interior de la plataforma se encuentran cifrados, lo que mantiene la información segura sin vulnerar el contenido y la sensibilidad de la misma. Esta plataforma automatiza todos los procesos relacionados con contratos, acuerdos y documentos que requieren firmas electrónicas, puede ser manejado en cualquier dispositivo (Tablet, ordenador, celular) autorizado por la organización y el área de IT. Debido a la necesidad de proteger la información de clientes y demás partes interesadas, DocuSing cuenta con certificación ISO 27001 (Seguridad de la información) por lo que cumple y satisface las necesidades de cada uno de los procesos de la organización, dando cumplimiento al requisito de firma, evitando el riesgo de suplantación o falsificación.

Actualmente esta plataforma se está utilizando para la firma de documentos específicos, no ha sido utilizada dentro de todos los procesos de la organización, debido al costo de que generan las licencias de uso de esta aplicación.

La organización cuenta con conexiones VPN, que funcionan como conexiones seguras entre los usuarios y la internet, donde todo el tráfico de datos se transmite a través de un túnel privado y cifrado, por lo que no puede ser visto por parte de terceros (Kaspersky, 2021).

La organización maneja su propio software y aplicativos para el manejo de la información, verificación y acceso para validar el acceso a las páginas y aplicativos de la organización, adicionalmente, además de limitar y establecer el acceso a internet para evitar el uso de sitios web que puedan generar riesgo a la información confidencial de la organización. El área de IT es la encargada de manejar toda la información concerniente a los aplicativos, seguridad, redes, conexiones entre otras y son los únicos autorizados para habilitar permisos de usuario conforme al cargo y rol de los trabajadores, con lo cual se asegura el manejo de información. Los protocolos y filtros de seguridad mencionados anteriormente están aprobados y regulados mediante las políticas internacionales de la organización para el uso y manejo de la información electrónica.

Permisos de ingreso

En las oficinas de Bogotá el ingreso se valida mediante el uso de scanner de reconocimiento de iris, debido a los protocolos de bioseguridad establecidos por medio de la emergencia generada por el Covid19, el reconocimiento facial fue deshabilitado ya que este no era muy preciso debido el uso de mascarilla facial; mediante el reconocimiento por iris se valida la identidad de una persona con o sin mascarilla facial puesta. Para el caso de las oficinas de Medellín el ingreso a las instalaciones se realiza mediante el uso de tarjetas de control y acceso de personal.

6.2.4 Recursos humanos

Actualmente la organización cuenta una población total de 65 trabajadores los cuales están divididos en 3 áreas principales: gerencial, administrativa y de ingeniería. En la tabla 9 se especifican los cargos a nivel general de las áreas mencionadas.

Tabla 9 Definición de áreas y cargos de la organización de desarrollo de software

Área	Cargos	Cantidad
Gerencial	Country Manager	1
	Gerencia Financiera	2
	Gerencia de Recursos Humanos	1
	Gerencia de ventas	2
Gerentes generales	Managers	5
	Director de beneficios	1
Ingeniería	Ingenieros	48
	Facilities	1
	IT	1
	Administrativa	Finanzas
	Contabilidad	2
	HSE	1

Nota. Los cargos mencionados en la tabla se han descrito para facilitar la interpretación de los roles y cargos con los que cuenta la organización. Estos no corresponden al organigrama oficial de la organización.

La distribución de personal en cada una de las áreas se encuentra establecida por 9.2% en el área gerencial, 9.2% en el área de gerentes generales, 73.8 % en el área de ingeniería y 9.2 % del área administrativa. De la población de trabajadores mencionada, 20% están en la ciudad de Medellín (14 trabajadores) y 80% en la ciudad de Bogotá (52 trabajadores)

Los cargos descritos en la tabla anterior, requieren en su totalidad el uso de las TICS para la ejecución de sus actividades. Los cargos de IT, Facilities y HSE no pueden realizar de manera

remota sus labores permanentemente, debido a sus funciones de su cargo, deben realizar trabajo presencial ocasional en las instalaciones de la organización.

Con base a la información anterior referente a las características de la población total de trabajadores de la organización, se puede establecer que un 95,3% de los trabajadores desarrollan sus actividades mediante el uso permanente de las TICS y además pueden realizar sus actividades en lugares distintos a los puestos de trabajo, mediante la adecuación de las herramientas necesarias para estar conectados a los aplicativos de la organización.

6.3 Fase III: diseño de propuesta de modelo de teletrabajo.

Las fases I y II se utilizaron para realizar la evaluación de las condiciones de la organización y viabilidad para la implementación de un modelo de teletrabajo. Los resultados obtenidos permitieron evidenciar que la compañía cuenta con las condiciones y recursos necesarios para la ejecución de la propuesta del modelo de teletrabajo. Teniendo en cuenta que desde el mes de marzo de 2020, el 100% los trabajadores iniciaron el desarrollo de actividades en modalidad de trabajo en casa y hasta la fecha muchos de ellos continúan realizando sus funciones a través de esta modalidad, se corrobora la viabilidad para implementar la modalidad de teletrabajo, de manera que se formalice el trabajo a distancia esta modalidad a través del cumplimiento normativo que la rige y se pueda ofrecer condiciones aún más favorables a los trabajadores y a la organización. A continuación, se definen cada uno de los conceptos y requisitos que se ejecutarán para estructurar el modelo de teletrabajo en la organización de desarrollo de software:

6.3.1 Selección de personal para prueba piloto

A través de lo establecido en la identificación de recursos humanos en la fase II de la presente investigación, se determinó que los trabajadores aptos y viables para participar en la prueba piloto para el teletrabajo corresponde a un total de 21 trabajadores (32.3%), conforme a los

criterios de inclusión mencionados en la muestra de la población (numeral 6.4.1). Debido a confidencialidad de la información como requisito por parte de la organización, los nombres de las personas participantes del proyecto no se mencionarán durante la ejecución del proyecto. Con base a lo anterior, en la Tabla 10 se establecen los cargos y número de trabajadores propuestos para participar de la prueba piloto.

Tabla 10 *Trabajadores definidos para prueba piloto según criterios de exclusión*

Cargo o Area	Cantidad de trabajadores	Criterio de inclusión		
		Antigüedad ≥ 3 años	Fuera de la ciudad	Distancia de desplazamiento
Servicio al cliente	3			
Facilities	1			
Contabilidad y Finanzas	2	5	8	8
Manager	1			
Ingenieros	14			
Total	21			

Nota: Los criterios de inclusión permite reducir considerablemente la población total de la organización para obtener la muestra de estudio deseada para el presente trabajo. Los criterios de inclusión fueron escogidos a partir de compromiso por parte de los trabajadores y condiciones que pueden disminuir la calidad de vida del mismo.

En la Tabla 11 se observa la distribución de los trabajadores según la ciudad de residencia.

Tabla 11 *Trabajadores seleccionados por ciudad*

Ciudad	Cantidad
Bogotá	17
Medellín	4
Total	21

Nota: El mayor porcentaje de la población laboral de la organización se encuentra en la ciudad de Bogotá. Sin embargo, se ha contado con la participación de los trabajadores de Medellín, para un proceso de inclusión de la muestra final.

6.3.2 Participación del personal

Con la población de estudio establecida se realizó una reunión con los trabajadores escogidos con el aval de la organización. En esta reunión se realizó de manera virtual por medio de la plataforma Microsoft Teams, en la cual se informó al personal sobre el objetivo de la prueba piloto y la participación de ellos, se mencionaron los criterios a evaluar durante la ejecución de la prueba piloto y la información requerida por parte de cada uno de ellos referente a las condiciones de los puestos de trabajo y del lugar donde se desarrollarían las funciones referentes a su cargo. En el Anexo II se encuentran establecidos los temas tratados a los trabajadores de la organización y el registro de asistencia de los mismos.

6.3.3 Consentimiento informado participación de prueba piloto

El consentimiento informado corresponde a un documento formal en el cual el trabajador acepta compromiso en participar de la prueba piloto y autoriza el tratamiento de sus datos, con el conocimiento pleno por parte de la organización. Este documento fue enviado a cada uno de los trabajadores para expresar su deseo o no de participar de en la prueba piloto en mención. El documento se encuentra adjunto al final del presente trabajo.

Los consentimientos informados diligenciados por parte de los trabajadores se encuentran en el Anexo III. Como parte del cumplimiento del manejo de la información y confidencialidad de los datos personales, en el anexo se han censurado el texto en donde se ha mencionado el nombre de la compañía, nombre y documento de identidad y la firma del trabajador.

6.3.4 Identificación de condiciones de puestos de trabajo

Parte de los requisitos establecidos para dar inicio con la prueba piloto corresponde a la identificación de condiciones de puestos de trabajo para establecer los posibles riesgos y peligros

a los que se encuentra expuesto el trabajador en el domicilio o en el lugar establecido para realizar sus actividades laborales. La identificación se realizará de manera virtual con la ayuda de videoconferencias en donde se podrán observar las condiciones del área de trabajo a utilizar por parte del teletrabajador. En el Anexo IV se establece el formato “Lista de verificación de condiciones de seguridad de teletrabajo”.

A continuación, se establecen las condiciones identificadas en los puestos de trabajo de cada teletrabajador y las recomendaciones o mejoras que se encontraron durante la ejecución de la inspección:

6.3.5 Política de Teletrabajo

Con base a los requisitos y recomendaciones establecidos en el Libro Blanco del Teletrabajo el proceso de adopción del teletrabajo debe estar soportado y apoyado por parte de la alta dirección como compromiso para brindar iniciativa a todas las áreas de la organización para conseguir apoyo durante todo el proceso. A partir del sistema de gestión de la compañía de desarrollo de software, se determinó establecer la política de teletrabajo como un anexo de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo – SST.

A continuación, se establece el anexo mencionado referente a la política de teletrabajo

La compañía de desarrollo de software en cumplimiento con el marco normativo de la Ley 1221 del 2008 y con lo establecido en la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo incorpora como anexo las siguientes responsabilidades organizacionales para el desarrollo adecuado de funciones de los teletrabajadores, las cuales están alineadas a la estructura sistema de gestión que aplica a nivel general para los trabajadores y los teletrabajadores.

En tal sentido, los teletrabajadores se comprometen a acatar y adoptar las siguientes responsabilidades para la ejecución de sus actividades:

Procurar por el cuidado integral de su salud, suministrando información clara, completa y veraz con respecto al estado y condiciones de salud al área de HSE

Informar oportunamente acerca de los peligros y riesgos latentes en el sitio de trabajo a través del Autorreporte de condiciones de puesto de trabajo con una periodicidad semestral.

Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del SG-SST.

Informar al responsable del sistema y/o al COPASST sobre las condiciones y/o acciones inseguras en los lugares de trabajo y presentar sugerencias de corrección.

Participar activamente en las charlas, capacitaciones y actividades desarrolladas en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Participar en el COPASST y Comité de Convivencia.

Reportar accidentes e incidentes de trabajo.

Participar en la investigación de accidentes e incidentes según corresponda.

Cumplir con las condiciones establecidas del cargo de acuerdo a la modalidad de teletrabajo pactada.

6.3.6 Reglamento interno de trabajo

Como parte del cumplimiento de los requisitos legales y de acuerdo a lo establecido en los artículos 5 y 8 del decreto 884 de 2012 se establece como obligación del empleador la incorporación en el Reglamento Interno de Trabajo las condiciones especiales y los mecanismos de operación del teletrabajador al interior de la organización.

En el Anexo V se encuentra establecido El Título adicionado de Teletrabajo en el Reglamento Interno de la compañía de desarrollo de software.

6.3.7 Capacitación del personal

Teniendo en cuenta que el teletrabajo se caracteriza por el desarrollo de las funciones a distancia sin requerir que los trabajadores estén 100% presencial en las instalaciones de la compañía, se requiere en gran medida que la organización brinde mecanismos y herramientas para que los teletrabajadores cumplan en cabalidad los requerimientos que les exige la organización, como la responsabilidad de mantener los lugares de trabajo adecuados, participar en la identificación de factores de riesgo que puedan poner en peligro su seguridad y salud, y por ende, generar autonomía en el reporte de condiciones inseguras y en la identificación de peligros y/o factores de riesgos.

Se ha desarrollado un cronograma de capacitaciones para el personal, el cual permitirá fortalecer sus habilidades desde el trabajo a distancia y así reducir el riesgo de accidentes y enfermedad laboral,

brindando conocimientos en diversos campos y así dar cumplimiento y cubrimiento a lo exigido en la Resolución 0312 de 2019 y las recomendaciones establecidas en el Libro Blanco del Teletrabajo. En la tabla 12 se presenta el cronograma de capacitación a desarrollar a los colaboradores de la empresa de estudio:

Tabla 12 *Cronograma de capacitaciones a teletrabajadores*

CAPACITACIONES		
Actividad	Fecha	Observaciones
¿Qué es teletrabajo? Definiciones y modalidades	23/06/2021	
Autorreporte de condiciones de trabajo / actos y condiciones inseguras	07/07/2021	Cada sesión: 30 minutos
Pausas activas, hábitos y estilos de vida saludables	18/08/2021	

Nota: Los temas de capacitación escogidos se tuvieron en consideración como temas relevantes para el desarrollo de actividades en lugares de trabajo a distancia, en donde el trabajador debe ser autónomo de la disminución del riesgo y procesos de mejora en su puesto de trabajo.

Las fechas planteadas en la tabla anterior corresponden a las capacitaciones que se realizarán durante la ejecución de la prueba piloto.

6.3.8 Autorreporte de condiciones

Como lo define el Libro blanco del teletrabajo, el Autorreporte “Es el proceso mediante el cual el teletrabajador reporta por escrito al empleador las condiciones de seguridad y salud que pueden presentarse y que son identificadas en su lugar de trabajo”. Este paso es fundamental para asegurar la efectividad de la prueba piloto y la propuesta del teletrabajo, ya que la identificación de las condiciones del lugar de trabajo, permite disminuir el riesgo a los trabajadores de presentar incidentes, accidentes y/o aparición de enfermedad laboral.

Para alcanzar este objetivo se requiere de un alto compromiso por parte del teletrabajador ya que este debe gestionar todas las condiciones de SST que ocurren en su entorno. Según (Abril Martínez et al., 2019) de la autogestión depende la identificación de peligros, la implementación de controles y la verificación de los mismos. El anexo 4 del Libro Blanco teletrabajo establece un formato recomendado para el reporte de condiciones de trabajo; este formato será utilizado para el uso durante la ejecución de la prueba piloto. En el Anexo VI se encuentra el formato de autorreporte de condiciones laborales del puesto de trabajo.

Durante el proceso de divulgación y capacitación del personal se realizará el proceso de inducción para el uso del formato por parte del teletrabajador, si bien en el ítem 7.3.4 se realizó una identificación previa de los puestos de trabajo y sus condiciones actuales, el Autorreporte es un proceso autónomo que se realizará continuamente conforme se encuentren novedades o hallazgos reportados por cada trabajador de manera individual.

6.4 Fase IV: Prueba piloto

El modelo del teletrabajo escogido para la ejecución de la prueba piloto corresponde a un modelo de “Teletrabajo autónomo”, que consiste en utilizar el domicilio o lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones, en el cual se hará uso de las TICS para el desarrollo de las actividades laborales según la Ley 1221 de 2008.

Esta modalidad de teletrabajo fue escogida para la prueba piloto debido a las recomendaciones establecidas por el gobierno nacional de Colombia en referencia a trabajar en casa debido a la emergencia sanitaria declarada en el territorio nacional, y así mismo por decisión corporativa de la compañía no está permitido que los trabajadores desarrollen sus funciones actualmente (año 2021) en las instalaciones de la compañía. Inicialmente la modalidad programada para la prueba consistía en la modalidad de teletrabajo suplementario que consiste en el desarrollo de las funciones en las instalaciones de la compañía y en el lugar escogido por el teletrabajador, es decir 3 días en cada y 2 días en las oficinas según la Ley 1221 de 2008.

Antes del inicio de la prueba piloto se ejecutó una reunión de socialización con los trabajadores de la organización el día 09 de junio de 2021. La reunión se ejecutó con las personas preseleccionadas anteriormente como participantes para brindar la información general de la actividad a realizar (prueba piloto), duración, requisitos y temas a evaluar durante la ejecución de la prueba; posteriormente se realizó la divulgación y envío del documento “Consentimiento Informado” para ser diligenciado por aquellos que voluntariamente desearan ser parte de la prueba piloto. Con el diligenciamiento del consentimiento informado, el cual fue enviado a toda

la muestra trabajadores preseleccionados y posteriormente se dio inicio a la prueba piloto el día 15 de junio de 2021.

6.4.1 Encuesta inicial de perspectiva de trabajo a distancia

La encuesta inicial se ejecutó como la primera actividad al inicio de la prueba piloto con la cual se busca evidenciar la perspectiva de cada trabajador, sus expectativas y conocimientos sobre la modalidad de teletrabajo. A partir de esta encuesta se espera identificar fortalezas y debilidades en el conocimiento de los trabajadores para reforzar durante la ejecución de la prueba a través de jornadas de capacitación e inducción virtual. Las preguntas realizadas a los trabajadores en la encuesta preliminar se muestran a continuación:

1. Sabe usted que es el teletrabajo y que lo diferencia del trabajo en casa.

SI __ NO __

Argumete su respuesta _____

2. Que aspectos negativos considera usted que tiene el teletrabajo o trabajo a distancia.
 - A. Dificultad para separar la vida personal de la vida laboral.
 - B. Falta de contacto presencial con otros trabajadores de la organización.
 - C. Dificultad para concentrarse en las actividades laborales.
 - D. Aumento de la carga laboral y horarios extendidos de trabajo.
 - E. Sedentarismo.
 - F. Ninguna de las anteriores.
 - G. Todas las anteriores
3. Que aspectos positivos considera usted que puede traer el teletrabajo.
 - A. Conciliación entre la vida personal y laboral.
 - B. Ahorro de dinero debido a la reducción de costos por desplazamiento.

- C. Mayor flexibilidad de horarios.
 - D. Aumento en la productividad.
 - E. Mejorar su salud física y laboral.
 - F. Ninguna de las anteriores
 - G. Todas las anteriores
4. Como ha sentido el acompañamiento de la organización desde la implementación de trabajo en casa.
- A. Excelente
 - B. Bueno
 - C. Regular
 - D. Malo
5. Sabe usted como realizar un autorreporte de condiciones de su puesto de trabajo.

SI ___ NO ___

Si su respuesta es sí, mencione como realiza este autorreporte

6. Cuenta usted con todas las herramientas necesarias para realizar las actividades propias de su cargo.

SI ___ NO ___

Si su respuesta es no, mencione que herramientas siente usted que faltan para desarrollar correctamente sus actividades

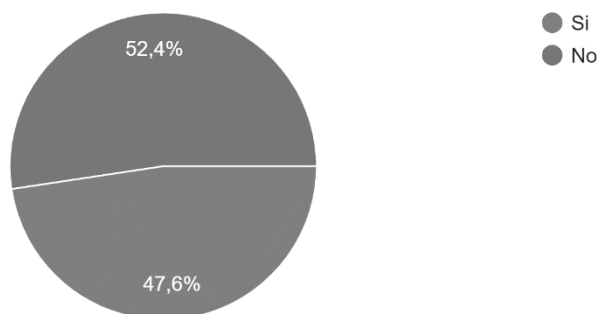
7. Usted como contribuiría a mejorar la comunicación con los miembros de la organización en la modalidad de teletrabajo o a distancia.

8. Usted cree que el teletrabajo o trabajo a distancia puede contribuir a mejorar el rendimiento en sus actividades
- A. Considerablemente
 - B. Regularmente
 - C. Levemente
 - D. No aporta cambios relevantes
9. Como contribuye usted para que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo sea efectivo en la modalidad de teletrabajo.
- A. Evitando realizar actos inseguros
 - B. Reporto las condiciones de trabajo que pueden afectarme
 - C. Realizo pausas activas de manera regular (periódica)
 - D. Todas las anteriores
 - E. Ninguna de las anteriores
10. ¿Dispongo de un espacio adecuado para tener una oficina en casa?
- SI ___ NO ___

La encuesta preliminar de perspectiva de trabajo a distancia realizada a los trabajadores se ejecutó de manera virtual mediante el uso de la plataforma Google Forms. La encuesta preliminar permitió obtener los siguientes resultados:

Figura 5 *Sabe usted que es el teletrabajo y su diferencia del trabajo en casa.*

1. Sabe usted que es el teletrabajo y que lo diferencia del trabajo en casa.
21 respuestas



Nota: Grafica obtenida de la encuesta preliminar de perspectiva del teletrabajo aplicada en formato de Google Forms.

Como se observa en la figura 5 el 52.4% (11 trabajadores) respondieron que si saben que es el teletrabajo frente al 47.6% (10 trabajadores) que no saben, lo que corresponde aproximadamente a la mitad de la población que pueden tener un conocimiento general del mismo. Para verificar la validez de esta respuesta y conocer las diferencias que mencionan los trabajadores sobre teletrabajo y trabajo en casa en la pregunta número 2 se solicita la argumentación de las respuestas afirmativas como se observa en la figura 5

Figura 6 *Argumentación de la pregunta anterior*

2. Si su opción anterior fue afirmativa, argumente su respuesta.

Es una modalidad de trabajo en donde se realizan las funciones laborales desde la casa.

El trabajo en casa es que ciertas funciones se pueden desarrollar en casa, pero no implica que sea permanentemente en casa.

Teletrabajo es una modalidad legalizada, el trabajo en casa es por una situación de emergencia

El teletrabajo implica la utilización de herramientas tecnológicas en específico, el trabajo en casa, incluye otras actividades

Trabajo desde casa es una modalidad en la cual se permite al trabajador laborar ciertos días desde casa

Se indica que el teletrabajo es cuando se utilizan herramientas electrónicas que facilitan como tal labor y trabajo en casa es cualquier labor o tarea que no necesariamente se necesita algún dispositivo y se puede hacer en casa sin estar dentro de las instalaciones de la empresa

Una en casa y otra por fuera de ella

Trabajo en casa se notifica al funcionario. El tele trabajo necesita el consentimiento del funcionario

La regulación que ampara el teletrabajo y las condiciones que una empresa debe cumplir para poder teletrabajar son mucho más complejas que el trabajo en casa. Esta medida de trabajo en casa se masifico como medida de emergencia al generarse la pandemia y el gobierno otorgo la posibilidad a las compañías a aplicar el trabajo en casa.

La diferencia es que en el teletrabajo el empleador debe asegurar todas las condiciones del puesto de trabajo en casa del colaborador.

Nota: Grafica obtenida de la encuesta preliminar de perspectiva del teletrabajo aplicada en formato de Google Forms.

Como se observa en la figura anterior, muchas de las respuestas están relacionadas con el concepto que el teletrabajo se realiza única y directamente desde la casa del trabajador, así como también menciona el uso de herramientas tecnológicas para la ejecución de labores. Si bien todas las respuestas manejan conceptos diversos y varios de estos correctos, no todos establecen las diferencias puntuales entre teletrabajo y trabajo en casa. Teniendo en cuenta las respuestas obtenidas en la pregunta 1 y la cantidad de argumentos de la pregunta 2, aunque 10 trabajadores contestaron que, si conocían la diferencia, se pueden establecer que son más los trabajadores que no conocen la diferencia o no tienen claridad del mismo.

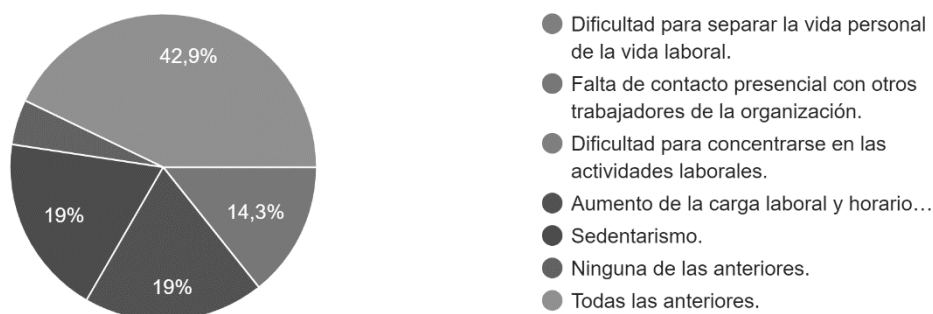
Esta respuesta evidencia la necesidad de capacitar al personal prioritariamente sobre la definición de teletrabajo y trabajo en casa y sus diferencias. Por lo cual este será el tema primario

a tratar en el cronograma de inducción y capacitación del personal durante la ejecución de la prueba piloto.

Figura 7 *Que aspectos negativos considera usted que tiene el teletrabajo o del trabajo a distancia.*

3. Qué aspectos negativos considera usted que tiene el teletrabajo o trabajo a distancia.

21 respuestas



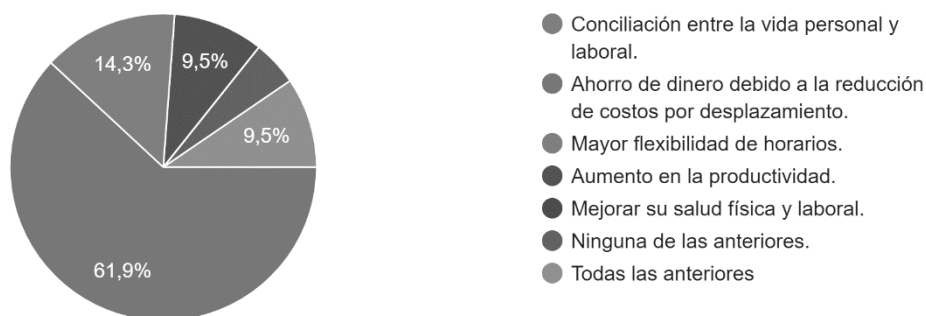
Nota: Grafica obtenida de la encuesta preliminar de perspectiva del teletrabajo aplicada en formato de Google Forms.

Las respuestas de la pregunta 3 evidencian una variabilidad en los aspectos negativos seleccionados por los participantes, en donde se observan dos datos relevantes: el 42.9% (9 trabajadores) considera todos los aspectos negativos de la selección como aquellos que pueden tener las personas que realicen teletrabajo; mientras que el 4.8% (1 trabajador) considera que no traer consigo ninguno de los ítems mencionados. Como se ha visto durante el desarrollo del trabajo, la modalidad de teletrabajo busca mejorar las condiciones laborales y personales de los teletrabajadores, por lo cual es importante asegurar que, durante la ejecución de la prueba piloto los aspectos negativos que se evidenciaron en esta encuesta puedan reducirse conforme se realizan actividades en términos de SST.

Figura 8 *Que aspectos positivos considera usted que puede traer el teletrabajo.*

4. Qué aspectos positivos considera usted que puede traer el teletrabajo.

21 respuestas



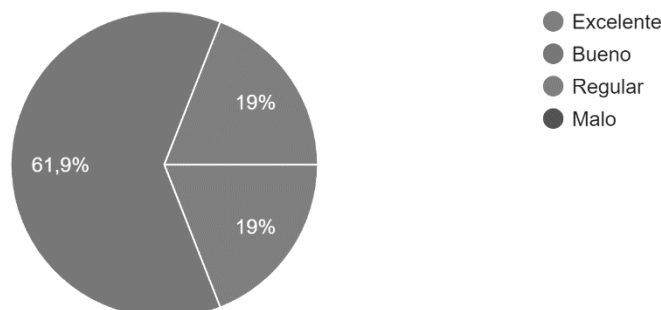
Nota: Grafica obtenida de la encuesta preliminar de perspectiva del teletrabajo aplicada en formato de Google Forms.

En la figura 8 se puede observar la perspectiva de los participantes de la prueba, referente a los beneficios o aspectos positivos que puede traer consigo el teletrabajo, de estos resultados se puede destacar que el 61.9% (13 trabajadores) consideran aspecto positivo el ahorro de dinero por costos de desplazamiento, seguido de la flexibilidad de horarios con un 14.3% (3 trabajadores). Además, los resultados también permiten evidenciar que un 9.5% (2 trabajadores) consideran que los beneficios pueden estar en todos los aspectos mencionados en la pregunta. Con base a esto, es importante indicar durante la ejecución de la prueba estrategias que pueden adoptar los teletrabajadores para fortalecer estos aspectos y no limitarlo únicamente al ahorro financiero.

Figura 9 Como ha sentido el acompañamiento de la organización desde la implementación del trabajo en casa

5. Cómo ha sentido el acompañamiento de la organización desde la implementación de trabajo en casa.

21 respuestas



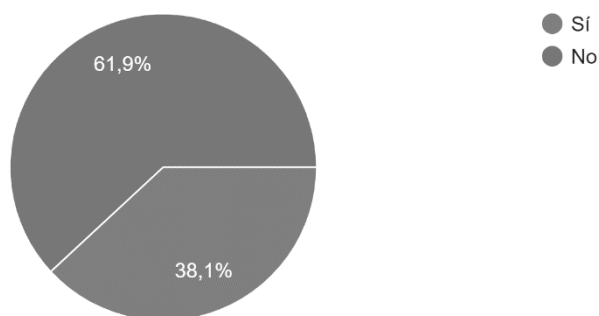
Nota: Gráfica obtenida de la encuesta preliminar de perspectiva del teletrabajo aplicada en formato de Google Forms.

Como se puede observar en la figura 9, el 61,9% (13 trabajadores) considera que el acompañamiento de la empresa ha sido bueno desde que dio inicio con la modalidad de trabajo en casa, seguido de un 19% (4 trabajadores) que consideran que ha sido regular y por su parte el otro 19% considera que ha sido excelente. Es de resaltar que ningún trabajador mencionó que el acompañamiento haya sido malo, lo que demuestra que las estrategias establecidas por la empresa durante el trabajo en casa han sido favorables y deben mejorar durante la ejecución de la prueba piloto.

Figura 10 *Sabe cómo realizar un autorreporte de condiciones de su puesto de trabajo.*

6. Sabe usted cómo realizar un autoreporte de condiciones de su puesto de trabajo

21 respuestas



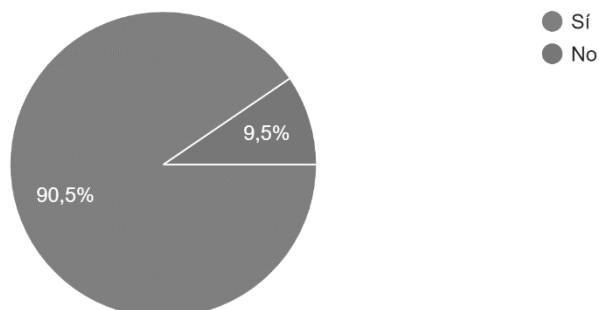
Nota: Grafica obtenida de la encuesta preliminar de perspectiva del teletrabajo aplicada en formato de Google Forms.

La grafica anterior nos muestra que un 61,9% (13 trabajadores) no saben cuál es el proceso para realizar un autorreporte de condiciones del puesto de trabajo frente a un 38,1% (8 trabajadores) que mencionan que si sabe cómo realizarlo. Teniendo en cuenta que más de la mitad de la población no tiene conocimiento sobre el procedimiento es fundamental reforzar el conocimiento del trabajador mediante la divulgación del Autorreporte de condiciones de trabajo, la cual se encuentra incluido el cronograma de capacitaciones.

Figura 11 Cuenta usted con las herramientas necesarias para realizar las actividades propias de su cargo.

7. Cuenta usted con todas las herramientas necesarias para realizar las actividades propias de su cargo.

21 respuestas



Nota: Grafica obtenida de la encuesta preliminar de perspectiva del teletrabajo aplicada en formato de Google Forms.

En la figura 11 se evidencia que el 90,5 % de los participantes (19 trabajadores) considera que cuenta con las herramientas necesarias para la ejecución de sus actividades, mientras que el 9,5% (2 trabajadores) considera que no. A partir de la lista de verificación de condiciones laborales (Anexo IV) se corroborará aquellas condiciones que puedan hacer falta en los puestos de trabajo de cada teletrabajador y tomar las respectivas acciones de mejora de los puestos de trabajo de los participantes.

Figura 12 Argumentación de la respuesta anterior

8. Si su respuesta es no, mencione qué herramientas considera usted que faltan, para desarrollar correctamente sus actividades.

3 respuestas

N/A.

Una parte técnica con quien se puedan validar fallas en el funcionamiento de equipos

Silla. Escritorio

Nota: Grafica obtenida de la encuesta preliminar de perspectiva del teletrabajo aplicada en formato de Google Forms.

Como complemento de la pregunta 7 y en la figura 11 se evidencia la respuesta de los dos trabajadores que consideran que no cuentan con todas las herramientas para el desarrollo de sus funciones. A partir de estas respuestas, se realizará seguimiento para validar las medidas de control que debe implementar la organización.

Figura 13 *Usted como contribuiría a mejorar la comunicación con los miembros de la organización en modalidad de teletrabajo o a distancia.*

9. Usted como contribuiría a mejorar la comunicación con los miembros de la organización en la modalidad de teletrabajo o a distancia.

Realizando actividades en conjunto
Participando de las reuniones grupales
Participando en las actividades y respondiendo oportunamente a las solicitudes de todas las áreas
Llevando un cronograma de tareas diarias.
Utilizando métodos de integración del personal
Horarios más flexibles
Uso de otros medios de comunicación
creería que a través de reuniones con el equipo de trabajo para validar el desempeño de las funciones y como se están llevando a cabo las labores asignadas
Proponiendo la Generación de espacios virtuales extralaborales para compartir actividades de integración con los demás compañeros
Mayor circulación de la información
Actividades de integración
Teniendo una comunicación muy asertiva ya que al trabajar a distancia hace que más socialicemos en las horas de trabajo y esto conlleva a tener una muy buena relación a nivel laboral y lenguaje asertivo para poder dar a entender ideas conceptos y llegar a un buen resultado de trabajo en grupo
Con reuniones semanales que permitan conocer las inconformidades de cada persona
Implementar actividades diferentes para evitar el sedentarismo
Por medio de reuniones por chat
Mejoramiento de herramientas tecnológicas

Fomentando la participación en actividades didácticas tales como: conciertos digitales, concursos, rifas actividades con las cuales las personas se sientan cómodas y puedan hablar de forma relajada un poco olvidándose del trabajo

Por medio de una comunicación constante con el equipo de trabajo

Estableciendo espacios para retroalimentación

Participando en todas las actividades grupales

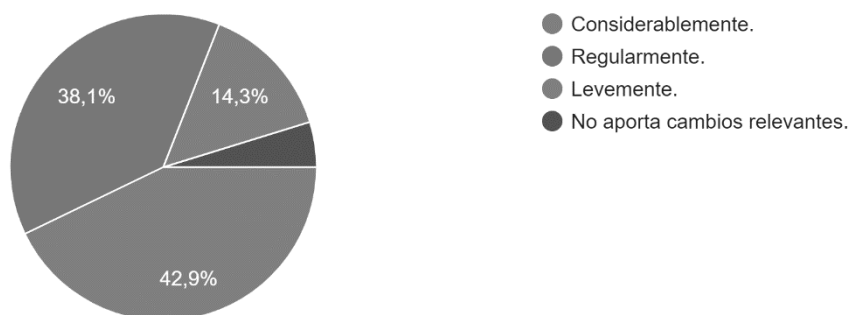
Nota: Grafica obtenida de la encuesta preliminar de perspectiva del teletrabajo aplicada en formato de Google Forms.

La pregunta 9 permitio identificar las opiniones individuales de cada participante respecto a la mejora de la comunicación con la organización, considerando que estos no estarán dentro de las instalaciones. Muchas de las respuestas mencionadas tienen relación con la participación en actividades, manejo de horarios, generación de espacios para la retroalimentación e interacción considerando el trabajo en equipo. Estas estrategias deben ser consideradas dentro de los procesos internos de la organización y las estrategias organizacionales.

Figura 14 *Usted cree que el teletrabajo a distancia puede contribuir a mejorar el rendimiento en sus actividades.*

10. Usted cree que el teletrabajo o trabajo a distancia puede contribuir a mejorar el rendimiento en sus actividades.

21 respuestas



Nota: Grafica obtenida de la encuesta preliminar de perspectiva del teletrabajo aplicada en formato de Google Forms.

Finalmente, en la pregunta número 10 se evidenció que los participantes consideran que el teletrabajo puede contribuir a mejorar el rendimiento en sus actividades, siendo el mayor porcentaje el de 42,9% (9 trabajadores) lo que manifiesta que se lograría considerablemente, seguido de regularmente con un 38,1% (8 trabajadores). De estas estadísticas se puede destacar que 20 trabajadores consideran mejoras con esta modalidad y solamente el 4,8% (1 trabajador) consideró que no habría cambios significantes.

6.4.2. Identificación de condiciones laborales

La identificación de condiciones laborales se estableció como un mecanismo para establecer las necesidades requeridas en los puestos de trabajo de cada uno de los participantes de la prueba piloto, para esta identificación se realizaron sesiones por videoconferencia con los teletrabajadores con una duración de 30 a 40 minutos en promedio en donde se aplicó la lista de chequeo establecida en el Anexo IV. Lista de verificación de condiciones de seguridad.

Las listas realizadas a cada uno de los participantes se presentan como anexos de la investigación. Los resultados obtenidos permitieron identificar las condiciones de trabajo que debían ser intervenidas para mejorar el estado de los puestos de trabajo de los teletrabajadores. Las condiciones encontradas y planes de acción a ejecutar se muestran a continuación.

De acuerdo a las inspecciones realizadas a la muestra correspondiente de 21 colaboradores, se evidenció que la compañía suministra herramientas de trabajo con el propósito de mejorar las condiciones de puesto de trabajo en las viviendas de cada colaborador para lo cual el 100% de la población cuenta con diadema dúo, teclado y mouse inalámbrico. El 76% se le suministra sillas ergonómicas, para el 24% restante de la población ya contaban con sillas de oficina o ergonómicas que cumplen con los parámetros básicos de ergonomía por lo cual la organización no requirió enviar estos recursos.

El 33% de colaboradores la organización les suministro escritorio, el 48% ya contaba con escritorio propio, el 1% no cuenta con espacio adicional para el escritorio que la organización suministra y el 14% no cuenta con escritorio o mesa de trabajo idónea para desarrollar sus labores adecuadamente, por lo que se sugiere a la organización contemplar la adquisición o recursos para el suministro de esta herramienta.

El 26% de población cuenta con reposapiés ya que por las dimensiones y características del puesto de trabajo no requieren de esta herramienta.

Al 43% se le suministro pantallas tipo LCD con brazos ecualizables y/o bases, el 19% ya contaban con pantalla externas propias. De acuerdo a la disponibilidad de activos solo fue posible entregar pantallas tipo LCD al 43% de la población, teniendo en cuenta que por la actividad económica que se desarrolla (servicios) es necesario que todos los colaboradores cuenten con pantalla tipo LC ya que las pantallas de los portátiles no brindan un confort visual debido a su tamaño.

Con respecto al ítem valorado en lista de verificación de condiciones de seguridad se pudo identificar que en el ítem 31 correspondiente a ¿Conoce el procedimiento para uso y manejo de extintores? el 76% de la población respondió que no conocían los procedimientos ni el manejo de uso de extintores en sus viviendas lugar destinado para el desarrollo de las actividades laborales como teletrabajadores por lo que se recomienda fortalecer los conocimientos en referencia.

Durante el proceso de identificación de las condiciones de trabajo, el 48% de la población presentó novedades en sus áreas de trabajo referente a las condiciones de organización de materiales y equipos; se observó falta de orden y aseo debido al estado del cableado de los equipos electrónicos, durante la inspección estos se encontraron desorganizados y sin

mecanismos de organización (canaletas o espirales) y en algunos casos obstruyendo la circulación y zona de trabajo (espacio en donde se ubican los miembros inferiores) siendo esto un riesgos a nivel locativo y eléctrico, por lo cual durante la sesión, se enfatizó al colaborador la importancia de realizar jornadas de orden y aseo para reorganizar el cableado expuesto y con esto garantizar la seguridad de la persona.

Finalmente, con base a los resultados generados en las inspecciones de seguridad de puestos de teletrabajadores aplicando la lista de verificación de condiciones de seguridad de teletrabajo, se pudo determinar que el 67% de la población obtuvo un puntaje aceptable en referencia a los criterios que, si aplicaban a sus puestos de trabajo, con un rango entre 91 a 95 puntos y el 33% con un resultado sobresaliente correspondiente a un rango de 98 y 100 puntos.

Con base a lo anterior, se puede evidenciar que las condiciones de puestos de trabajo a nivel general son positivas a partir de los parámetros evaluados. Estos resultados fueron posibles ya que la organización ha brindado a sus colaboradores las herramientas adecuadas para la ejecución de las actividades desarrolladas en el trabajo a distancia.

Se debe mencionar que estos resultados aportan positivamente al SG-SST, a la gestión del cambio, a la gestión de la organización y a su experiencia para implementar positivamente herramientas y mecanismos de teletrabajadores, de manera que facilita la implementación de la modalidad de teletrabajo. En la tabla 13 se observa la puntuación final resultante de las inspecciones de condiciones laborales realizadas a la población participante.

Tabla 13 *Resultados lista de chequeo de condiciones de seguridad*

# De colaboradores	Puntaje obtenido
2	91
5	93

7	95
5	98
2	100
Clasificación de la puntuación	
<90%	No Cumple
90% - 95%	Aceptable
>95%	Sobresaliente

Nota: Para determinar el cumplimiento, se determinó un rango de clasificación para calificar el cumplimiento a través de la cantidad de puntos obtenidos en la inspección de cada teletrabajador.

6.4.3. Cierre de la prueba piloto.

Durante el desarrollo de la prueba piloto se ejecutaron las actividades recomendadas en el Libro Blanco del Teletrabajo, teniendo en cuenta los procesos de identificación de condiciones de trabajo, mecanismos para autorreporte de condiciones, capacitaciones realizadas al personal con enfoque de seguridad y salud durante todo el proceso de la prueba. El cierre formal de la prueba se realizó el día 24 de agosto de 2021, informando a los participantes de la finalización de la actividad. Finalmente, el día 25 de agosto se hizo el envío de la encuesta final de perspectiva de teletrabajo, con el fin de conocer la opinión de los participantes sobre el proceso llevado a cabo durante la ejecución de la prueba y en contraste con la primera encuesta realizada al inicio de la prueba. La totalidad de respuestas de los 21 participantes se recibió el día 27 de agosto de 2021. El listado de preguntas enviado a los participantes se muestra a continuación.

1. Se encuentra satisfecho con el desempeño de la prueba piloto
 - A. Nada satisfecho
 - B. Poco satisfecho
 - C. Algo satisfecho
 - D. Satisfecho

- E. Muy satisfecho
2. ¿Siente que mejoró su calidad de vida?
- SI ____ NO ____
3. Siente que dispone de tiempo para atender a sus compromisos personal y familiares.
- A. Ha aumentado
- B. Permanece igual
- C. Ha disminuido
4. ¿Han disminuido sus costos personales?
- SI ____ NO ____
5. Con respecto a la encuesta inicial ¿Cuáles son los aspectos negativos que considera que siguen produciendo el teletrabajo?
- A. Dificultad para separar la vida personal de la vida laboral.
- B. Falta de contacto presencial con otros trabajadores de la organización.
- C. Dificultad para concentrarse con las actividades laborales.
- D. Aumento de carga laboral y horario.
- E. Sedentarismo.
- F. Todas las anteriores.
6. Respecto a la encuesta inicial ¿Cuál de los aspectos positivos considera que sigue produciendo el teletrabajo?
- A. Conciliación entre la vida personal y laboral.
- B. Ahorro de dinero debido a la reducción de costos por desplazamiento.
- C. Mayor flexibilidad de horarios.
- D. Aumento en la productividad.

E. Mejorar su salud física y laboral

F. Ninguna de las anteriores

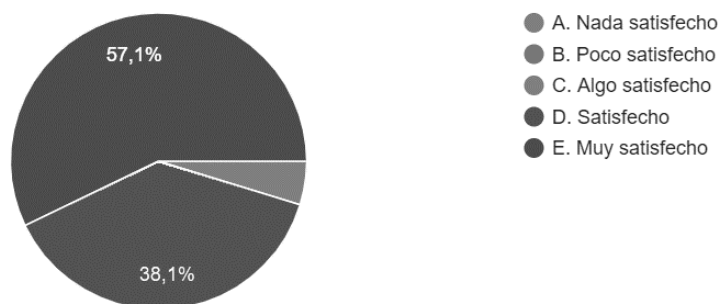
G. Todas las anteriores

A partir de las preguntas relacionadas en la encuesta se obtuvieron las siguientes respuestas:

Figura 15 *¿Se encuentra satisfecho con el desempeño de la prueba piloto?*

1. Se encuentra satisfecho con el desempeño de la prueba piloto.

21 respuestas



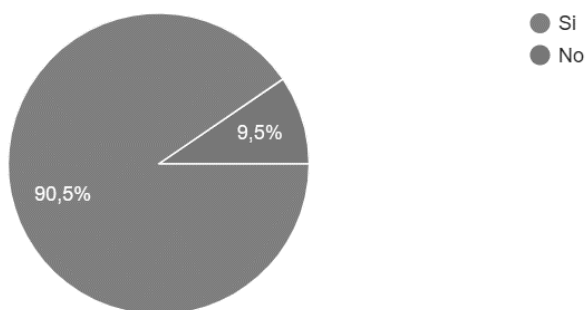
Nota: Grafica obtenida de la encuesta final de satisfacción de la prueba piloto de teletrabajo aplicada en formato de Google Forms.

La pregunta evidenciada en la figura 15 tiene como fin medir el desempeño de la prueba piloto desarrollada en lo largo de estos tres meses con respecto al trabajo desarrollado en la organización, vemos que de los 21 empleados 12 se encuentran muy satisfechos, 8 personas satisfechas y 1 persona respondió algo satisfecho; con estos resultados podemos ver que se obtuvo un impacto positivo con el trabajo realizado.

Figura 16 *¿Siente que mejoró su calidad de vida?*

2. Siente que mejoró su calidad de vida.

21 respuestas



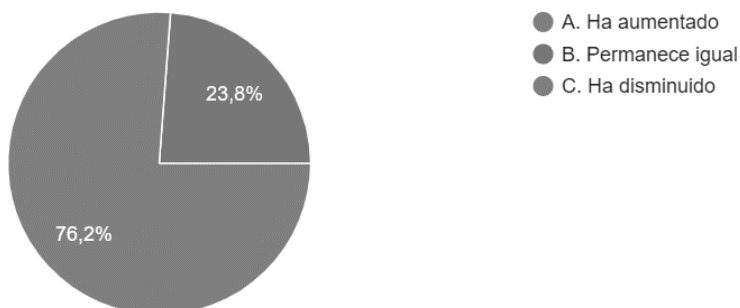
Nota: Grafica obtenida de la encuesta final de satisfacción de la prueba piloto de teletrabajo aplicada en formato de Google Forms.

Con esta pregunta se buscaba medir el impacto que puede generar el teletrabajo en la vida de los colaboradores de la organización, vemos que el haber implementado esta modalidad genera un impacto positivo en mejorar su calidad de vida 19 personas expresan que ha cambiado de forma positiva, mientras solo 2 personas sienten que no mejoró.

Figura 17 ¿Siente que dispone para de tiempo para atender sus compromisos personales y familiares?

3. Siente que dispone para de tiempo para atender sus compromiso personales y familiares.

21 respuestas



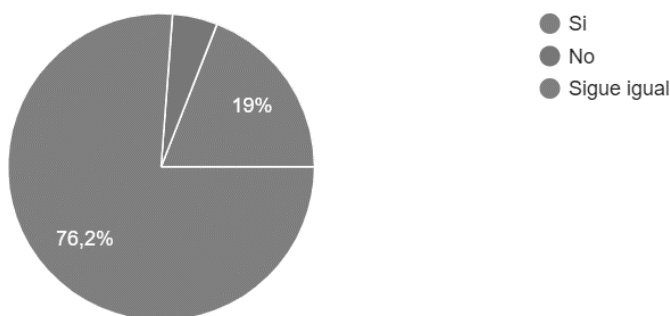
Nota: Grafica obtenida de la encuesta final de satisfacción de la prueba piloto de teletrabajo aplicada en formato de Google Forms.

EL reducir los tiempos de desplazamiento hacen que se pueda optimizar los mismos de forma que no se dependa todo el día del trabajo sino por el contrario se logre un balance entre la vida personal y la vida laboral, esto lo podemos visualizar en esta pregunta donde 16 trabajadores expresaron que tienen tiempo disponible para sus compromisos familiares y solo 5 personas contestaron que sigue igual.

Figura 18 *¿Han disminuido sus costos personales?*

4. Ha disminuido sus costos personales.

21 respuestas



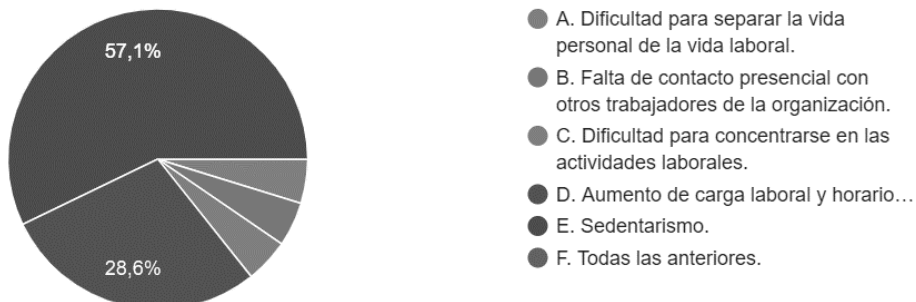
Nota: Grafica obtenida de la encuesta final de satisfacción de la prueba piloto de teletrabajo aplicada en formato de Google Forms.

Al estar en teletrabajo notamos que los colaboradores tienen un impacto positivo en materia de costos, al reducir el valor de los desplazamientos diarios al lugar de trabajo, en esta pregunta 16 colaboradores contestaron que disminuyeron sus costos personales y 5 que siguen igual, porque su medio de transporte era la bicicleta.

Figura 19 *Respuesta de perspectiva de aspectos negativos en comparación a la encuesta preliminar*

5. Con respecto a la encuesta inicial cuál de los aspectos negativos considera que sigue produciendo el teletrabajo.

21 respuestas



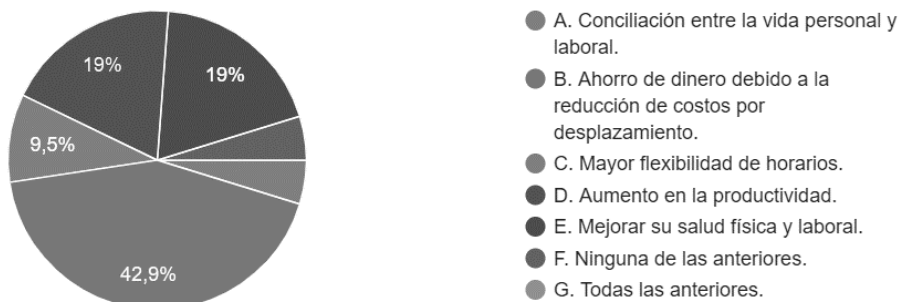
Nota: Grafica obtenida de la encuesta final de satisfacción de la prueba piloto de teletrabajo aplicada en formato de Google Forms.

Esta es una de las preguntas que se realizó en la encuesta inicial con respecto los aspectos negativos que generan la modalidad de teletrabajo, en esta ocasión vemos un poco más de claridad en las respuestas al ver que la mayor prevalencia negativa es el sedentarismo con una participación de 12 personas, el continuo aumento de carga laboral y horario con una participación de 6 personas, 1 con dificultad para concentrarse, 1 con falta de contacto presencial con otros trabajadores y finalmente 1 con dificultad para separar a vida personal de la vida laboral. Aquí se toma acciones como capacitación en pausas activas, al notar que el sedentarismo es un factor de riesgo considerable para aumentar las enfermedades laborales.

Figura 20 *aspectos positivos en comparación a la encuesta preliminar*

6. Con respecto a la encuesta inicial cuál de los aspectos positivos considera que sigue produciendo el teletrabajo.

21 respuestas



Nota: Grafica obtenida de la encuesta final de satisfacción de la prueba piloto de teletrabajo aplicada en formato de Google Forms.

Con respecto a esta pregunta notamos que el aspecto positivo con mayor impacto en la modalidad teletrabajo es el ahorro de dinero debido a la reducción de transporte ya que no se requiere mayor afluencia de visita al lugar de trabajo 9 personas contestaron en esta opción, le sigue aumento de productividad y mejora en la salud física y laboral con 4 colaboradores y 2 colaboradores contestaron que mayor flexibilidad en los horarios.

7. Discusión de resultados

A partir de los resultados obtenidos en la investigación, se observaron diversas características acordes a los autores y citas utilizadas en relación a la aplicación del teletrabajo en las organizaciones. Cabe destacar que el modelo de teletrabajo aplicado en la organización de desarrollo de software a través del desarrollo de la prueba piloto, obtuvo resultados positivos a nivel general como se observa en los resultados anteriores, la mayor parte de la población evidencio cambios relevantes con la aplicación del mismo, lo que puede ser corroborado a través de los resultados de las encuestas preliminar y posterior realizadas a los 21 trabajadores participantes de la prueba piloto.

El teletrabajo según lo descrito por (Moreno, 2014) tiene resultados satisfactorios brindando como principal aporte la participación de los trabajadores para la toma de decisiones respecto a las tareas que realiza junto con la autonomía que supone la virtualidad y la posibilidad de decidir la dinámica manera con la cual ejecutar el trabajo. En contraste con los resultados de la investigación, se puede observar que más de la mitad de los participantes están de acuerdo con que el teletrabajo ha ayudado a aumentar su productividad, además de influir en otros aspectos relacionados con lo mismo como lo son el aumento del bienestar físico y mental, junto con la flexibilidad del manejo de los horarios de trabajo, los cuales son factores decisivos para mantener la eficiencia en las actividades desarrolladas por los teletrabajadores, además que como lo continúa describiendo el autor los teletrabajadores cuanto más autónomos y autosuficientes son, mejores resultados obtienen durante la ejecución de sus actividades. Los trabajadores de la organización de desarrollo de software han demostrado obtener buenos resultados a través de esta metodología de trabajo a distancia, considerando que muchos iniciaron esta metodología antes de la aplicación de la prueba piloto; de este proceso se puede destacar que la ejecución de la prueba permitió medir la perspectiva y opinión por parte de los teletrabajadores referente a su rendimiento con resultados acordes a lo esperado de la prueba y en concordancia con lo establecido por parte del autor citado.

Los resultados obtenidos mostraron que la mayoría de los participantes evidenciaron que los costos personales habían disminuido en relación al trabajo presencial, esto se desarrolla principalmente por la reducción en costos de transporte, tiempos de desplazamiento y gastos externos generales. Según lo mencionado por (Bustamante, 2019) en la investigación realizada para la empresa Telefónica, la ejecución de la prueba piloto permitió evidenciar la reducción de costos a nivel organizacional junto con el beneficio económico para cada uno de los

colaboradores. Por su parte (Ahumada & Gutiérrez, 2020) también establece que uno de los factores de mejora que son evidenciables por parte del teletrabajo corresponde a la percepción de los empleados referentes a una reducción de costos en transportes, además de otros factores como lo son las mejoras en la alimentación y en la salud a nivel general de los empleados. A partir de los resultados de las encuestas realizadas a los participantes de la prueba piloto se evidenció que efectivamente la perspectiva de los trabajadores referente a la reducción de costos es positiva y es acorde a los resultados obtenidos en otras investigaciones similares. Además, es importante identificar en los próximos avances en la ejecución del modelo de teletrabajo la reducción de costos por desplazamiento de los trabajadores en comparación con el posible aumento en los costos personales en domicilio, dados principalmente por el aumento en el consumo de energía doméstica, mercado y gastos personales, de manera que se pueda en contraste

Por su parte, es importante destacar que hubo factores esenciales que permitieron obtener los resultados anteriores, la implementación de un modelo de teletrabajo está determinado por el compromiso por parte de la dirección de una organización y sobre todo por la identificación de cargos y presupuesto que permitan la ejecución del mismo, en donde se pueda obtener un punto de equilibrio que determine la rentabilidad o no del trabajo distancia, para la presente investigación se pudo realizar al interior de una organización de desarrollo de software, que por ende cuenta con procesos, líneas de negocio dedicados al manejo permanente de TICS, estas características propias de la organización permitieron que la ejecución de la prueba piloto y posterior adopción del modelo planteado tuviese un mayor porcentaje de éxito, en contraste con organizaciones que ejecuten actividades económica distintas. Debido a esto, es correcto mencionar que no todas las empresas pueden adaptarse o adoptar un modelo de teletrabajo de

manera rápida y en muchos casos no podrá desarrollarse esta modalidad debido al sector económico al que pertenezca. Sin embargo, el tipo de organización no es el único factor afectante para el diseño y desarrollo de un modelo de teletrabajo, por ejemplo, el compromiso de la organización y de los participantes es fundamental para la obtención de resultados. Como lo menciona (Gutierrez, 2020) existen restricciones que pueden impedir la implementación como, por ejemplo: la cultura organizacional y el estilo de liderazgo desarrollo al interior de las empresas, el personal que tenga altas necesidades de relaciones personales, el entorno familiar y la capacidad para adoptar un equilibrio entre el trabajo y la familia, además de la inversión para la creación de un lugar de trabajo. La bibliografía consultada muestra que gran parte de las empresas que han implementado el teletrabajo en sus procesos productivos hace uso permanente de las TICS, entre estas podemos destacar: empresas de telecomunicaciones, consultorías, cobros de cartera, entre otros; lo que demuestra una común denominador de aquellas organizaciones que deciden realizar la implementación de modelos de teletrabajo y es que estas desarrollan actividades propias con el uso continuo de estas TICS, por lo cual el costo beneficio de desarrollar estos modelos de trabajo son más rentables, en comparación con organizaciones cuyo uso de estas tecnologías puede ser más limitado.

Es importante destacar que el compromiso institucional es el factor más importante para una implementación exitosa de un modelo de teletrabajo, como es el caso de la empresa objeto del presente estudio, ya que como se ha podido observar durante el desarrollo del documento, han contado con los recursos humanos, financieros, tecnológicos y físicos necesarios para la implementación del modelo de teletrabajo planteado para el desarrollo de la organización.

8. Análisis financiero

Actualmente la compañía de Desarrollo de Software, cuenta con un presupuesto dirigido al cumplimiento de los objetivos del SG-SST a través de los procesos y actividades desarrollados dentro del sistema. Conforme a las necesidades de la organización las solicitudes para adquisición de bienes se ejecutan al centro de costos del área responsable (Facilities, IT y HSE). Los gastos fijos son controlados por parte del área de Facilities, entre estos gastos se pueden destacar aquellos de tipo locativo (mantenimiento correctivo y preventivo de zonas, pisos, ventanas, lámparas, escritorios, electricidad, señalización, entre otros). Por su parte, el área HSE maneja el presupuesto de las actividades que deben ser ejecutadas por cumplimiento legal y normativo (actividades de prevención y promoción; capacitaciones, entrenamiento, pausas activas, procesos de emergencia; insumos de botiquín, DEA, brigada y EPP); así mismo los procesos relacionados con el proceso de adquisición de elementos para la adecuación de puestos de trabajo, tales como apoyapiés, sillas, mouses, teclados, accesorios ergonómicos, y por último los gastos de cumplimiento legal: exámenes ocupacionales, de ingreso, periódicos, egreso, como parte de la responsabilidad de HSE.

Por su parte, el área de IT se encarga de manejar las herramientas específicas a la parte de tecnología: computadores, adaptadores multipuestos, aplicativos, dispositivos móviles, teléfonos, licencias.

Para realizar el proceso de identificación, valoración y análisis de los riesgos y peligros es necesario que el líder de seguridad y salud en el trabajo se dirija al domicilio de cada colaborador que se encuentre en modalidad de teletrabajo con el fin de realizar dicho proceso de manera adecuada, sin llegar a omitir información que pueda afectar al estado real del área de trabajo del colaborador. Estas inspecciones tienen como objetivo final la adquisición de los elementos

necesarios para mejorar las condiciones de los puestos de trabajo de los teletrabajadores a través de la compra y adquisición de elementos tales como: Pantallas tipo LCD, apoyapiés, atriles para portátiles, regletas de electricidad RETIE, Pad mouse.

Teniendo en cuenta la información anterior se presenta el respectivo análisis financiero de las necesidades y costos de la implementación del teletrabajo:

Tabla 14 *Presupuesto de costo de viáticos del líder de SST a la ciudad de Medellín.*

Item	Valor Unidad	Unidades	Total
Tiquetes BOG - MDE / MDE - BOG	\$ 140,000	2	\$ 280,000
Alimentación	\$ 200,000	1	\$ 200,000
Transporte Aeropuerto	\$ 139,000	1	\$ 139,000
Transporte lugar inspección (vivienda)	\$ 60,000	3	\$ 180,000
Total			\$ 799,000

Nota: Información y tabla desarrollada por los autores del proyecto.

El presupuesto que se establece en la tabla 14 se realizó con base a los costos que la compañía maneja en las políticas de viáticos con respecto a los valores asignados por concepto de tiquetes, alimentación diaria, y transportes, en este caso se realiza la proyección para un día ya que se debe realizar únicamente 3 inspecciones en la ciudad de Medellín, Antioquia. Este rubro es proyectado anualmente debido que el proceso de identificación y valoración de riesgos y peligros debe realizarse por lo menos una (1) al año o en su defecto cada que haya algún cambio, en este caso aplicaría si el asociado cambia de sitio de vivienda designada para el teletrabajo.

Tabla 15 *Presupuesto de costo de viáticos del líder de SST a la ciudad de Bogotá.*

Item	Valor Unidad	Unidades	Total
Alimentación	\$ 80,000	4	\$ 320,000
Transporte lugar inspecciónn (vivienda)	\$ 60,000	11	\$ 660,000
Total			\$ 980,000

Nota: Información y tabla desarrollada por los autores del proyecto.

El presupuesto que se establece en la tabla 15 se realizó con base a los costos que la compañía maneja en las políticas de viáticos con respecto a los valores asignados por concepto de alimentación diaria y transportes, en este caso se realiza la proyección para un cuatro (4) días ya que se debe realizar once (11) inspecciones distribuidas en la ciudad de Bogotá D.C. Este rubro es proyectado anualmente debido que el proceso de identificación y valoración de riesgos y peligros debe realizarme por lo menos una (1) al año o en su defecto cada que haya algún cambio, en este caso aplicaría si el asociado cambia de sitio de vivienda designada para el teletrabajo.

Tabla 16 *Presupuesto viáticos del líder de SST a viviendas de trabajadores en C/marca*

Item	Valor Unidad	Unidades	Total
Alimentación	\$ 80,000	3	\$ 240,000
Transporte lugar inspección (vivienda)	\$ 120,000	8	\$ 960,000
Total			\$ 1,200,000

Nota: Información y tabla desarrollada por los autores del proyecto.

El presupuesto que se establece en la tabla 16 se realizó con base a los costos que la compañía maneja en las políticas de viáticos con respecto a los valores asignados por concepto de alimentación diaria y transportes, en este caso se realiza la proyección para un cuatro (3) días ya que se debe realizar ocho (08) inspecciones distribuidas en la Cundinamarca; Chía (1), Cota (1), Soacha (1), Mosquera (2), Tenjo (1) Cajicá (2). Este rubro es proyectado anualmente debido que el proceso de identificación y valoración de riesgos y peligros debe realizarme por lo menos una

(1) al año o en su defecto cada que haya algún cambio, en este caso aplicaría si el asociado cambia de sitio de vivienda designada para el teletrabajo.

Tabla 17 *Presupuesto adquisición herramientas para puestos de trabajo*

Herramientas puestos de trabajo			
Item	Valor Unidad	Unid ades	Total
Pantallas LCD 13 pulgadas	\$ 150,000	7	\$ 1,050,000
Reposapiés	\$ 95,000	14	\$ 1,330,000
Atriles para portátiles	\$ 92,000	21	\$ 1,932,000
Multitoma regleta RETIE	\$ 38,000	21	\$ 798,000
Pad Mouse Corporativo	\$ 10,000	10	\$ 100,000
Escritorios	\$ 300,000	3	\$ 900,000
Servicio de mensajería BOG	\$ 30,000	11	\$ 330,000
Servicio de mensajería CUN	\$ 40,000	8	\$ 320,000
Servicio de mensajería MDE	\$ 80,000	3	\$ 240,000
Total			\$ 7,000,000

Nota: Información y tabla desarrollada por los autores del proyecto.

Con el fin de garantizar que todos los teletrabajadores cuenten con las mismas herramientas de trabajo y en favor de la salud de los trabajadores a través de la creación de lugares y puestos de trabajo seguros para la reducción de los riesgos, se realizó la proyección de compra de activos para los asociados quienes aún no cuentan con todas las herramientas, las unidades de cálculo se realizaron mediante los resultados obtenidos por las encuestas de la lista de verificación de condiciones de seguridad del teletrabajo, en donde el objetivo es suministrar a los asociados pantallas LCD, reposapiés, atriles, pad mouse y escritorios, esto con la finalidad de garantizar

que se aplique una adecuada higiene postural con base a la antropología de cada asociado vs el puesto de trabajo, con esto asegurar prevenir la materialización de enfermedades laborales por causa de condiciones de puesto de trabajo, así mismo la compra de multitomas bajo certificación RETIE con la finalidad de controlar el riesgo eléctrico por causa de exceso o sobre calentamiento de extensiones.

Tabla 18 *Tabla presupuestal por otros conceptos*

Otros			
Item	Valor Unidad		Total
Plan corporativo minutos + internet	70,000	18	1,260,000
Bono servicios publicos energia + agua	60000	21	1,260,000
Improvistos 10% del presupuesto total	1249900	1	1,249,900
Total			\$ 2,520,000

Nota: Información y tabla desarrollada por los autores del proyecto.

Este presupuesto se establece teniendo en cuenta lo dispuesto por la Ley 1221 de 2008 Artículo 6 en donde se establecen las responsabilidades en donde la compañía en su rol de empleador debe llegar a un acuerdo con los colaboradores y así mismo garantizar la conectividad y comunicación continua para el adecuado desarrollo del trabajo, se presupuesta un plan corporativo de minutos más conectividad para mantener la operación y un bono para solventar el consumo de energía y agua, estos gastos se representarían de maneta mensual fija por cada teletrabajador, 21 asociados. Por último, se proyecta un rubro de improvistos, este se hace con base al 10% del total del presupuesto proyectado de implementación y continuidad.

Tabla 19 *Tabla de presupuesto de recursos financieros*

Item	Total	Nota
	\$	
Total viaticos BOG + MDE + CUN	2,979,000	Presupuesto fijo anual
	\$	
Compra de herramientas	7,000,000	Presupuesto unico asignado
	\$	
Rubro imprevistos para operación	2,520,000	Presupuesto fijo mensual
	\$	
Total Recursos financieros	12,499,000	

Nota: Información y tabla desarrollada por los autores del proyecto.

En la presenta tabla 19 se proyecta los recursos financieros para la implementación y continuidad del proyecto de modalidad teletrabajo.

9. Conclusiones

Los modelos de teletrabajo desde sus inicios se han mostrado como una alternativa innovadora para la generación de empleo y desarrollo económico de las organizaciones, si bien estos no pueden ser aplicados a todos los trabajadores de los diferentes sectores económicos, es posible considerar su implementación en áreas o procesos puntuales para la reducción de costos operativos generados por el alquiler de espacios de trabajo, consumo de recursos naturales, arreglos locativos, entre otros. Es fundamental que las organizaciones que consideren la implementación de trabajo como parte de sus estrategias de desarrollo organizacional, desarrollen procesos efectivos de planeación y el mecanismo a ejecutar para la adopción de este modelo de trabajo a distancia, considerando que la planeación es el proceso más relevante para la reducción del riesgo y aumentar la probabilidad de éxito de esta modalidad.

Las organizaciones deben implementar procesos de seguimiento y desarrollo para la incorporación de los teletrabajadores en las actividades de capacitación, bienestar y desarrollo organizacional, debido a que se ha vuelto común la practica reducir la atención que requieren los

teletrabajadores ya que estos solo acuden a las instalaciones de una organización en circunstancias extraordinarias; por lo tanto, los empleadores deben considerar la ejecución de estrategias que vinculen a los teletrabajadores junto a los trabajadores presenciales para fortalecer el compromiso de los mismos, el cumplimiento de objetivos y metas, el trabajo en equipo a través de la cultura organizacional y el desarrollo de un buen clima laboral.

El libro blanco del teletrabajo es una herramienta que surgió posteriormente a la implementación de la ley 1221 de 2008 y la resolución 884 de 2012 las cuales se establecen regulan y especifican los aspectos que deben llevarse a cabo para la formalización del teletrabajo, este documento se establece como una guía fundamental para el desarrollo y la posterior ejecución del teletrabajo en organizaciones de diversas condiciones, teniendo en cuenta que los sectores económicos son cambiantes y tienen necesidades distintas conforme a sus procesos de operación. A pesar de esto es importante que aquellas organizaciones que deseen implementar un modelo de teletrabajo puedan utilizar dicho documento debido a la versatilidad que ofrece, teniendo en cuenta que son muchas las organizaciones que tiene dudas sobre cómo dar inicio a una modalidad laboral a distancia fundamentada en el uso permanente y continuo de las TICS.

Finalmente, es importante destacar el crecimiento exponencial que ha tenido el teletrabajo en los últimos años y si bien el teletrabajo son muchas las empresas que han decidido adoptar este modelo de forma permanente en sus procesos, es importante aclarar que no todas las organizaciones podrán establecer un modelo de teletrabajo al interior de sus procesos, ya sea por la obligatoriedad que requieren los empleadores de su mano de obra para la ejecución de actividades laborales o por el uso y manejo de las TICS, el cual puede ser aún limitado en muchas empresas, teniendo en cuenta además que las organizaciones deben contar con una

capacidad financiera sólida, debido a la inversión inicial que se debe realizar para la instalación de una infraestructura tecnológica que cumpla con las necesidades mínimas de la organización. La adopción de un modelo de teletrabajo efectivo y exitoso requiere dedicación y del compromiso general de todos los que componen a la organización, además de las partes interesadas que habrán de incidir de diversas maneras en el desarrollo y fortalecimiento de este modelo.

10. Recomendaciones

De acuerdo a la ejecución de la prueba piloto y los resultados obtenidos junto con la percepción por parte de los trabajadores participantes, se sugiere a la compañía implementar el modelo de teletrabajo a través de la continuación de la prueba piloto con el objetivo de implementar el teletrabajo de manera progresiva, para observar el comportamiento de los trabajadores y su adaptabilidad a este modelo por un periodo de 4 a 6 meses aproximadamente. Se debe tener en cuenta que las estrategias implementadas estuvieron enfocadas al cumplimiento e incorporación del SGSST en modalidad de teletrabajo, por lo que debe realizarse por parte de la compañía estrategias de medición para el adecuado seguimiento y control de los trabajadores con el fin de garantizar la productividad y la eficacia de las actividades labores de los teletrabajadores, teniendo en cuenta que hasta ahora se ha desarrollado la modalidad de tipo autónoma, lo que representa que los trabajadores trabajaran la totalidad del tiempo en sus lugares de vivienda.

Por lo tanto, el desarrollo del teletrabajo y sus asociados deberá estar acompañado de un procedimiento de medición y seguimiento sólido, que permita a la organización cumplir sus objetivos estratégicos y los empleados ejecutar sus actividades laborales en la distancia de una

manera responsable y eficiente, complementándola con su vida personal con el fin de aumentar el bienestar de los trabajadores.

Con los resultados obtenidos, la organización ha mostrado interés en adoptar esta metodología de manera oficial en sus procesos, por lo que se recomienda adecuar a los teletrabajadores a través del otro sí del contrato laboral para aquellos trabajadores vinculados y la creación de un contrato de trabajo para aquellos que ingresen posteriormente a la organización que especifique la modalidad en la que estará laborando, teniendo en cuenta que esto es un requisito según lo descrito en la resolución 884 de 2012, artículo 3, referente al contrato o vinculación de teletrabajo. Estos documentos son fundamentales para asegurar que la modalidad de teletrabajo sea efectiva al interior de la compañía, ya que aquí es donde se establecen las responsabilidades del cargo, obligaciones y deberes del teletrabajador y el empleador, además de ser el mecanismo donde se establecen todas las garantías referentes a al tipo de vinculación, afiliaciones a salud y riesgos laborales. De esta manera la organización establecerá garantías para el teletrabajador, en cumplimiento de la normatividad vigente, protegiéndose de posibles acciones legales por incumplimiento de las normas aplicables.

Se recomienda para brindar seguimiento y continuidad al proceso ejecutado a través de la prueba piloto desarrollar procesos de capacitación y entrenamiento a los trabajadores que actualmente se encuentran en modalidad de trabajo en casa en relación con riesgos laborales, identificación de peligros, Autorreporte y autocuidado, ya que como se ha reiterado durante el desarrollo de este proyecto, gran parte del posible éxito de la modalidad de teletrabajo corresponde al compromiso del teletrabajador para hacer de su lugar de trabajo un espacio seguro, reduciendo la probabilidad de sufrir accidentes y enfermedades laborales, identificando aquellas condiciones que puedan aumentar dicho riesgo. Adicionalmente, los procesos de

capacitación sobre riesgos laborales deben estar acompañados de capacitaciones de bienestar, entornos y hábitos de vida saludable, los cuales buscan reducir la incidencia de enfermedades por parte de los teletrabajadores a nivel físico y mental, con el objetivo de concientizar a los mismos sobre la importancia del cuidado de la salud física y mental

El proceso de implementación del teletrabajo en la organización no debe realizarse de manera individual, por lo que debe ejecutarse en colaboración de aliados estratégicos, tales como la ARL, los cuales tienen la obligación de brindar acompañamiento al cliente según sus necesidades en relación a la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores. Por otro lado la asistencia por parte de otras instituciones como cajas de compensación familiar, EPS, entre otros, de manera que se puedan promover e incentivar acciones enfocadas en la salud y bienestar de los teletrabajadores, de la promoción de espacios deportivos, nutrición y salud mental con la participación periódica del personal para reducir la incidencia y la aparición de hábitos sedentarios en la población trabajadora, teniendo en cuenta que este factor fue considerado por los trabajadores a través de los resultados de las encuestas realizadas a la población.

Referencias Bibliográficas

- Abril Martínez, L. P., Abril Martínez, M. C., & Abril Martínez, S. C. (2019). *Modelo de gestión de seguridad y salud en el trabajo para teletrabajo autónomo en Colombia*.
<https://repository.usta.edu.co/handle/11634/16788>
- Ahumada, E. M., & Gutiérrez, K. (2020). *Análisis de las condiciones de trabajo home office teniendo en cuenta lo requerido en el sistema de seguridad y salud en el trabajo para ADCORE S.A.S*. <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/788>
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Bustamante, O. (2019). *Estudio de la implementación del teletrabajo del plan piloto en la empresa de telecomunicaciones Telefónica Movistar*.
<http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7173>
- CNC, C. N. de C. (2019, diciembre 10). *Medición del teletrabajo en Entidades Públicas*.
<https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-144782.html>
- Correa, F. (2015). *El Teletrabajo: Una Nueva Forma de Organización del Teletrabajo* [Tesis de Pregrado de Derecho, Universidad de Piura].
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2177/DER_016.pdf;sequence=1
- Díaz, V. L. (2018). *Teletrabajo y neurotecnología: Una guía imprescindible para gestionar el trabajo 4.0*. Ediciones Granica.
- El Espectador. (2020, agosto 20). *Trabajo en casa en Colombia durante la pandemia | EL ESPECTADOR*. El Espectador. <https://www.elespectador.com/economia/lo-que-nos-dice-el-trabajo-en-casa-sobre-empresas-y-trabajadores-article/>

EVA. (2021, mayo 12). *Ley 2088 de 2021—EVA - Función Pública*. [Funcionpublica.gov.co. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162970](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162970)

Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>

Gallo Cubillos, A. C., & Durán Buendía, J. F. (2018). Formulación de un modelo de teletrabajo para la empresa Esteban Cobo S.A.S ECSAS. *2019*, 107.

Garcia-Izquierdo, A. (2021, febrero 4). *Género y salud en el teletrabajo*.

Gutierrez, P. (2020, mayo 30). *El teletrabajo como estrategia empresarial sostenible en una empresa de servicios de consultoría*.

<https://www.proquest.com/openview/f51077de8db38762eff03d6bbabd5f6e/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1006393>.

GWA, G. W. A. (2020, marzo 13). Latest Work-at-Home/Telecommuting/Mobile Work/Remote Work Statistics. *Global Workplace Analytics*. <https://globalworkplaceanalytics.com/telecommuting-statistics>

Havriluk, L. O. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 3(5), 93-109.

Jervis, T. M. (2020, agosto 27). Investigación descriptiva: Características, técnicas, ejemplos. *Lifeder*. <https://www.lifeder.com/investigacion-descriptiva/>

Kaspersky. (2021, julio 19). *¿Qué es una VPN y cómo funciona? | Kaspersky*. <https://latam.kaspersky.com/resource-center/definitions/what-is-a-vpn>

Messenger, J. (2019). *Telework in the 21st century: An evolutionary perspective* (Jon C. Messenger). Edward Elgar Publishing.

https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_723395/lang--en/index.htm

Ministerio TIC Colombia. (2016, octubre 5). *Historia del teletrabajo*.

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

MinTic. (2021, septiembre 2). *Colombia superó los 209.000 teletrabajadores en 2020:*

Ministerio de las TIC - Colombia superó los 209.000 teletrabajadores en 2020: Ministerio de las TIC. MINTIC Colombia. <http://www.mintic.gov.co/portal/715/w3-article-179742.html>

MinTic, M. de las T. de la I. y las C. (2017, diciembre 1). *EL LIBRO BLANCO EL ABC DEL TELETRABAJO EN COLOMBIA*.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/red/publicaciones/documento-funcional----el-libro-blanco-el-abc-del-teletrabajo-en-colombia>

MinTic, M. de las T. de la I. y las C. (2018, julio 1). *El Teletrabajo se consolida en Colombia con más de 122.200 trabajadores remotos*. <https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-75998.html>

Moreno, M. J. A. (2014). El teletrabajo en las organizaciones: Análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas. *Cuadernos de Gestión de Información*, 4, 172-187.

OMS. (2020, octubre 10). *Información básica sobre la COVID-19*. Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/es/news-room/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19>

Pérez Sánchez, C. (2011). Teleworking: More freedom or a new form of slavery for workers? *IDP Revista de Internet Derecho y Política*, 0(11). <https://doi.org/10.7238/idp.v0i11.1023>

Pinto, A., & Muñoz, G. J. (2020). *Teletrabajo: Productividad y bienestar en tiempos de crisis*.

- RIG. (2020, julio 17). ¿Qué es el RETIE?, y porque es obligatoria la NTC 2050. *Retie Ingeniería y Gestión*. <https://www.retieingenieriaygestion.com/que-es-el-retie/>
- Sanchez, V., & Liliana, S. (2020). *El teletrabajo: El teletrabajo sustentable, un medio para la inclusión de personas con discapacidad en Colombia*.
<http://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/36376>
- Serrano, A. (2020, abril 6). El teletrabajo y sus dificultades en tiempos de crisis. *AEPSAL*.
<https://www.aepsal.com/el-teletrabajo-y-sus-dificultades-en-tiempos-de-crisis/>
- Torres, G. (2021, abril 1). *Teletrabajo, una oportunidad de crecimiento para ciudades intermedias del país*. Diario La República. <https://www.larepublica.co/especiales/mis-documentos-semana-santa-2021/teletrabajo-una-oportunidad-de-crecimiento-para-ciudades-intermedias-del-pais-3147781>
- UDG. (2021, mayo 5). *Clasificación general de las fuentes de información | Biblioteca Virtual del Sistema de Universidad Virtual [Universitaria]*. Universidad de Guadalajara.
<http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/portal/clasificacion-general-de-las-fuentes-de-informacion>

Anexo III.

Consentimiento informado participación en prueba piloto del proyecto de investigación “propuesta del modelo de teletrabajo y la adaptación del sistema de seguridad y salud en el trabajo en una organización de desarrollo de software”

Nombre del participante: _____

Edad: _____

Cargo: _____

Documento: CC __ CE__ No _____

El grupo de investigación de la Universidad ECCI del Programa de Especialización en Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo – Modalidad virtual conformado por los estudiantes Ana María Cortes identificado con CC 1.018.495.126 de Bogotá, Miguel Santiago Guzmán Soto con CC 1.012.425.278 de Bogotá y Jeimmy Paola Torres con CC 1.023.897.077 de Bogotá informa que realizará un proyecto de investigación con el título de **“PROPUESTA DEL MODELO DE TELETRABAJO Y LA ADAPTACIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN UNA ORGANIZACIÓN DE DESARROLLO DE SOFTWARE”** el cual requiere la cooperación y participación del personal de la empresa de desarrollo de software de aquí en adelante como LA ORGANIZACIÓN) para conseguir los resultados que darán por aprobado el proyecto en mención. Por lo cual el trabajador (de aquí en adelante como EL PARTICIPANTE) ha sido escogido en calidad de participante de esta investigación.

La investigación mencionada busca desarrollar un modelo de teletrabajo que será aplicable a las condiciones de LA ORGANIZACIÓN para comprobar su viabilidad para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, disminuir los costos operativos y continuar con el cumplimiento de los objetivos organizacionales, a través de la ejecución de una prueba piloto con duración de tres (2) dos en la cual se requiere la colaboración y compromiso de EL PARTICIPANTE.

En la prueba mencionada se requiere hacer uso de los datos personales de EL PARTICIPANTE con carácter estrictamente educativo para el desarrollo del proyecto de investigación, los datos requeridos por parte del grupo de trabajo son:

- Datos básicos del trabajador (nombre, edad, genero, cargo, etc.).
- Datos sociodemográficos (dirección, ciudad, barrio, nivel de escolaridad, tipo de vivienda, núcleo familiar).
- Datos del trabajador (Roles, funciones, antigüedad en la compañía, área, características del equipo de trabajo)
- Características y composición de puesto de trabajo en casa (herramientas de trabajo).
- Características de la vivienda (riesgos y peligros) y lugares aledaños.
- Datos e información complementaria sobre seguridad, salud y riesgos laborales.

Antes de la ejecución de la prueba piloto EL PARTICIPANTE será informado de:

- Lineamientos y políticas generales de LA ORGANIZACIÓN para el teletrabajo.
- Prevención y salud de riesgos laborales (autoreporte de condiciones del lugar de trabajo).
- Manejo y cambio de competencias para teletrabajar (comunicación con líderes equipo de trabajo y cumplimiento de actividades).
- Uso y manejo de las herramientas tecnológicas - TICS.

Durante la ejecución de la prueba piloto EL PARTICIPANTE podrá:

- Ser contactado para complementar la información.
- Reportar cambios en las condiciones del lugar de trabajo.
- Comunicarse con el grupo de investigación para resolver dudas e inquietudes.

A EL PARTICIPANTE no le será solicitado ningún tipo de información sensible y que pueda vulnerar la integridad como trabajador. Los nombres de EL PARTICIPANTE no serán objeto de publicaciones dentro del documento de entrega del proyecto de investigación, por lo que su identidad será de carácter anónimo, siendo mencionado únicamente a través de su cargo.

Al finalizar el periodo de ejecución de la prueba el grupo de investigación informará a LA ORGANIZACIÓN y a EL PARTICIPANTE sobre su terminación, solicitando como último requisito el diligenciamiento de una encuesta con preguntas relacionadas exclusivamente el desarrollo de la prueba piloto y su participación.

EL PARTICIPANTE está en su libre derecho de hacer parte del proyecto de investigación de manera voluntaria y por otro lado interrumpir su participación en el proceso en cualquier etapa del mismo, dando aviso oportuno al grupo de investigación y a LA ORGANIZACIÓN, detallando de manera personal y confidencial la decisión por la cual decide dimitir de la misma.

Conforme a la información mencionada anteriormente y a través del presente documento y en forma libre y en pleno uso de mis facultades mentales, sin limitaciones o impedimento de carácter legal entiendo la información que se me ha suministrado en este documento por lo cual autorizo al grupo de investigación de la Universidad ECCI del Programa de Especialización en Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo – SST para emplear mi información para el desarrollo del proyecto de investigación.

Así mismo, reconozco haber sido informado que los datos requeridos, se recogen con fines estrictamente educativos para el desarrollo del proyecto de investigación y que la información recolectada será tratada con confidencialidad.

De conformidad con lo establecido en Ley 1581 de 2012 de protección de datos personales, confirmo que he sido informado del proceso relacionado con la participación en el proyecto de investigación y por lo tanto Si ___ No ___ doy mi autorización para participar en el proyecto en mención.

Nombre del trabajador

Cedula:

Cargo:

Ana María Cortés

CC 1.018.495.126

Grupo de investigación Universidad ECCI

Miguel Santiago Guzmán Soto

CC 1.012.425.278 de Bogotá D.C

Grupo de investigación Universidad ECCI

Jeimmy Paola Torres Hernández

CC 1.023.897.077

Grupo de investigación Universidad ECCI

Anexo IV. Reglamento interno de trabajo - RIT

Título_____

Aspectos laborales del teletrabajo

Adición al Reglamento Interno de Trabajo adoptado por la Empresa de Desarrollo de Software incorporando lo dispuesto en la Ley 1221 de Julio 16 de 2008, reglamentada por el Decreto 0884 del 30 de abril de 2012 respecto al Teletrabajo.

Capítulo I

Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1. El presente apartado tiene como objeto la regulación de la modalidad de teletrabajo en la Empresa de Desarrollo de Software. Este reglamento hace parte de los acuerdos individuales de teletrabajo, celebrados o que se celebren con todos los teletrabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo, solo pueden ser favorables al teletrabajador.

Capítulo II

Definiciones

Artículo 2. Según la normatividad colombiana vigente con respecto al teletrabajo, se tienen en cuenta las siguientes definiciones:

- **Teletrabajo.** Es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC -para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.
- **Teletrabajador.** Es la persona que en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad, laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

Capítulo III

Objetivos

Artículo 3. Todo programa de teletrabajo en La Empresa de Desarrollo de Software se guiará por los siguientes objetivos:

- Conciliar la vida personal y familiar de los trabajadores a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio, lugar o estación de teletrabajo, todo ello garantizando la cantidad y calidad del servicio y el bienestar de los teletrabajadores.

- Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos y no de tiempo de presencial en el lugar de trabajo.
- Aumentar el compromiso, identidad, fidelidad y el nivel de motivación del personal para con la organización y las labores desempeñadas.
- Desarrollar habilidades en los trabajadores para la identificación de riesgos y peligros que puedan afectar al trabajador reduciendo la incidencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales
- Disminuir el absentismo laboral.
- Mejorar los procesos laborales en La Empresa de Desarrollo de Software.
- Facilitar el acceso al teletrabajo a las personas discapacitadas, con cargas familiares, problemas de movilidad, o en general con problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Capítulo IV

Condiciones de acceso al programa de teletrabajo

Artículo 4. Los empleados de La Empresa de Desarrollo de Software podrán solicitar su participación en el programa de teletrabajo si cumplen con las siguientes disposiciones:

- La permanencia mínima de 2 años en la empresa como trabajador para ser admitido como teletrabajador.
- Diligenciar el formato de solicitud de inscripción al teletrabajo.
- Haber superado el proceso de evaluación de la solicitud y de definición de las características específicas en las cuales se va a desarrollar el teletrabajo, así como la definición previa de los objetivos y mecanismos de control acordados conjuntamente con el manager del área.
- Haber superado la inspección de la estación o puesto de trabajo realizado por el empleador propuesta en el formato “Lista de Verificación de Condiciones de Seguridad de Puesto de Trabajo”.
- Cumplir con los requisitos estipulados en el presente reglamento y las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen al mismo.

Capítulo V

Órgano de coordinación y evaluación del programa de teletrabajo

Artículo 5. Con el fin de evaluar continuamente y realizar acciones de mejora que permitan la adopción de buenas prácticas en esta modalidad laboral no presencial, se creará un equipo lider, formado por personas que mantengan relaciones fluidas con los responsables directos de todas las áreas de la empresa, que gestionen, entre otros, aspectos como la evaluación y autorización de ingreso de empleados a dicha modalidad, así como los relacionados con las comunicaciones, las relaciones laborales, las tecnologías de la información y la comunicación, o la prevención de riesgos laborales.

A continuación, se mencionan los miembros que conformarán el equipo líder, quienes podrán variar en función de las circunstancias:

- Country Manager.
- Miembros de la Alta Gerencia.
- Coordinador HSE.
- Área de Facilities.
- Área de IT.
- Un representante de los teletrabajadores.
- Un máximo de 2 empleados seleccionados por la gerencia.

ARTÍCULO 6. Una vez constituido este equipo líder, se procederá a definir el reglamento del equipo donde constará su alcance, la periodicidad de las reuniones, los mecanismos de selección y conducto regular para atender a las situaciones propias de esta modalidad y los demás temas que se consideren pertinentes para ser dirimidos por tal órgano de control.

Capítulo VI

Contrato o vinculación de teletrabajo

Artículo 7. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa de Desarrollo de Software como teletrabajador deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 39 del Código Sustantivo de Trabajo y de la Seguridad Social; para los trabajadores particulares aplican las condiciones establecidas en el Artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, y el Decreto 884 de 2012.

El acuerdo de teletrabajo o contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo deberá indicar de manera especial:

- Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos, y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo, y si es posible, de espacio.
- Los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
- Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
- Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

PARÁGRAFO: En caso de contratar por primera vez a un teletrabajador, éste no podrá exigir posteriormente realizar sus actividades en las instalaciones del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso, dejaría de ser teletrabajador.

Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente artículo y será anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del empleado.

Capítulo VII

Igualdad de trato

Artículo 8. Los trabajadores y teletrabajadores de la Empresa Desarrollo de Software tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías. El teletrabajador no perderá ningún derecho, por ostentar tal condición. La igualdad de trato abarca:

- El derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades.
- La protección de la discriminación en el empleo.
- La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen, o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales.
- La remuneración.
- La protección por regímenes legales de seguridad social.
- El acceso a la formación.
- La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad. Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.

Capítulo VIII

Equipos y programas informáticos

Artículo 9. Las necesidades técnicas del teletrabajador estarán dadas en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo requisitos mínimos, los siguientes:

- Un computador personal con las condiciones adecuadas para realizar las tareas encomendadas, que puede o no ser suministrado por la empresa, dependiendo si el teletrabajador suministra un equipo personal para tal fin.
- Una conexión de banda ancha con una velocidad adecuada y suficiente para las tareas que se lleven a cabo.
- Una cuenta de correo electrónico.
- El resto de condiciones técnicas necesarias para desempeñar el teletrabajo.

Artículo 10. A continuación se listan los compromisos de las partes referente a los equipos, aplicaciones, documentación y suministros entregados por la empresa:

- La empresa brindará las herramientas específicas (hardware /software) que considere necesarias para el desarrollo de las funciones e implementará las correspondientes medidas de control y acceso, con el fin de garantizar la protección de datos y de los mismos equipos y aplicaciones entregadas. De igual forma, el teletrabajador deberá respetar lo contemplado en las leyes colombianas así como las instrucciones por escrito que reciban de sus supervisores o jefes inmediatos.

- El teletrabajador no podrá comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita del empleador, o por orden de las autoridades competentes, la información que tenga sobre su trabajo, cuyo origen provenga del uso de tecnologías de la información que le haya suministrado su empleador, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada y/o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa o a las personas a quienes se les presta el servicio, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- De igual forma, el teletrabajador no podrá compartir los usuarios y/o contraseñas personales de la empresa que le hayan sido entregados con ocasión del teletrabajo contratado.
- El teletrabajador deberá conservar, mantener y devolver en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, en el momento en que la empresa lo solicite, los instrumentos, equipos informáticos y los útiles que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios.

Capítulo IX

Aportes al Sistema de Seguridad Social Integral

Artículo 11. Los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes -PILA-.

Los teletrabajadores en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, serán afiliados por parte la empresa al sistema de seguridad social, salud, pensiones y riesgos laborales, de conformidad con lo establecido en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan, o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.

Capítulo X

Obligaciones de las partes en seguridad y previsión de riesgos laborales

Artículo 11. Serán obligaciones de las partes en materia de riesgos laborales en el teletrabajo:

Del empleador:

- El empleador debe realizar la verificación de las condiciones del centro destinado al teletrabajo, para el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
- Incorporar en el Reglamento Interno de Trabajo las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en la empresa privada.

- Realizar y firmar acuerdo de teletrabajo o dependiendo del caso, contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo, incorporando las condiciones establecidas en el Artículo 3° del Decreto 884 de 2012.
- Contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.
- Establecer las horas del día y los días de la semana en que el teletrabajador debe estar accesible y disponible para la empresa en el marco de la Jornada Laboral.
- Implementar los correctivos necesarios con la asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales que se presenten en el lugar de trabajo del teletrabajador.
- Las obligaciones en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SGSST-, definidas en la normatividad vigente, de conformidad con el Parágrafo 2°, Artículo 26, Ley 1562 de 2012.
- Suministrar a los teletrabajadores equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados para la tarea a realizar, y garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
- Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el teletrabajo.
- Verificar que las condiciones locativas e higiénicas del lugar en que se va a desarrollar el teletrabajo cumplan con las condiciones mínimas establecidas por la ley.

Del teletrabajador:

- Diligenciar el formato de Autorreporte de Condiciones de Trabajo con el fin de determinar los peligros presentes en el lugar de trabajo, sobre los cuales el empleador implementará los correctivos necesarios, con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la empresa y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por la Administradora de Riesgos Laborales.
- Referente al teletrabajo, las obligaciones del teletrabajador en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), son las definidas por la normatividad vigente de conformidad con el Artículo 27 de la Ley 1562 de 2012.
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores.
- Participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, o como vigías ocupacionales.
- Reportar los accidentes de trabajo de acuerdo con la legislación vigente.
- Utilizar los equipos y herramientas suministrados en forma adecuada, y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.
- En general cumplir con todas las obligaciones establecidas en el artículo 22 del Decreto 1295 de 1994.

Capítulo XI

Obligaciones y responsabilidades especiales de la empresa

Artículo 12. Son responsabilidades de Empresa Desarrollo de Software:

- La seguridad del teletrabajador conforme a la legislación vigente.
- El suministro a los teletrabajadores de equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados para la tarea a realizar, y garantizar que los teletrabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
- Incluir al teletrabajador dentro del Sistema Gestión de Seguridad y salud en el trabajo y permitirle la participación en las actividades del comité paritario.
- Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo.
- Definir la unidad de causación del salario (hora, día, mes, obra).

Anexo VI. Política de Teletrabajo

Con base a los requisitos y recomendaciones establecidos en el Libro Blanco del Teletrabajo el proceso de adopción del teletrabajo debe estar soportado y apoyado por parte de la alta dirección como compromiso para brindar iniciativa a todas las áreas de la organización para conseguir apoyo durante todo el proceso. A partir del sistema de gestión de la compañía de desarrollo de software, se determinó establecer la política de teletrabajo como un anexo de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo – SST.

A continuación, se establece el anexo mencionado referente a la política de teletrabajo

La compañía de desarrollo de software en cumplimiento con el marco normativo de la Ley 1221 del 2008 y con lo establecido en la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo incorpora como anexo las siguientes responsabilidades organizacionales para el desarrollo adecuado de funciones de los teletrabajadores, las cuales están alineadas a la estructura sistema de gestión que aplica a nivel general para los trabajadores y los teletrabajadores.

En tal sentido, los teletrabajadores se comprometen a acatar y adoptar las siguientes responsabilidades para la ejecución de sus actividades:

- Procurar por el cuidado integral de su salud, suministrando información clara, completa y veraz con respecto al estado y condiciones de salud al area de HSE
- Informar oportunamente acerca de los peligros y riesgos latentes en el sitio de trabajo a través del autorreporte de condiciones de puesto de trabajo con una periodicidad semestral.
- Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del SG-SST.
- Informar al responsable del sistema y/o al COPASST sobre las condiciones y/o acciones inseguras en los lugares de trabajo y presentar sugerencias de corrección.

- Participar activamente en las charlas, capacitaciones y actividades desarrolladas en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Participar en el COPASST y Comité de Convivencia.
- Reportar accidentes e incidentes de trabajo.
- Participar en la investigación de accidentes e incidentes según corresponda.
- Cumplir con las condiciones establecidas del cargo de acuerdo a la modalidad de teletrabajo pactada.