

GUÍA TÉCNICA PARA TELETRABAJO EN AISLAMIENTO PREVENTIVO  
OBLIGATORIO

PRESENTADO POR:

LAURA VALERIA BÁEZ

VICTOR DANIEL BARLIZA

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

Asesor

LUISA FERNANDA BELTRÁN GAITÁN

UNIVERSIDAD ECCI

DIRECCIÓN DE POSGRADOS

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

BOGOTÁ D.C. 2020

GUÍA TÉCNICA PARA TELETRABAJO EN AISLAMIENTO PREVENTIVO  
OBLIGATORIO

LAURA VALERIA BÁEZ  
VICTOR DANIEL BARLIZA

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

Código de los estudiantes

95830

97124

UNIVERSIDAD ECCI  
DIRECCIÓN DE POSGRADOS  
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
BOGOTÁ D.C. 2020

## TABLA DE CONTENIDO

<b>INDICE DE FIGURAS</b>	<b>5</b>
<b>LISTA DE ANEXOS</b>	<b>5</b>
<b>1.TITULO</b>	<b>7</b>
<b>2.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>8</b>
2.1    Pregunta de investigación	9
2.2    Sistematización de la pregunta	9
<b>3.OBJETIVOS</b>	<b>10</b>
3.1    Objetivo general	10
3.2    Objetivos específicos	10
<b>4.JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIONES</b>	<b>11</b>
4.1    Justificación	11
4.2    Delimitaciones de la investigación	12
4.3    Limitaciones de la investigación	12
<b>5.MARCO DE REFERENCIA DEL PROYECTO</b>	<b>13</b>
5.1    Estado del arte	13
5.2    Marco teórico	17
<b>5.2.1    Generalidades del Teletrabajo</b>	17
<b>5.2.2    Concepto General del Teletrabajo</b>	18
<b>5.2.3    Características del Teletrabajo</b>	18
<b>5.2.4    Modalidades existentes</b>	19
<b>5.2.5    Sistema de contratación mediante teletrabajo en Colombia</b>	20
<b>5.2.6    Herramientas del teletrabajo.</b>	21
<b>5.2.7    Aspectos por reglamentar.</b>	21
<b>5.2.8    El perfil del teletrabajador.</b>	22
<b>5.2.9    Limitaciones del teletrabajo.</b>	23

	4
5.3 Marco Legal	23
<b>6.MARCO METODOLÓGICO</b>	<b>26</b>
6.1 Paradigma & Tipo de investigación	26
6.2 Fases de la Investigación	27
6.3 Población	28
6.4 Muestra	28
<b>6.4.1 Criterios de selección</b>	29
6.5 Instrumentos	30
6.6 Técnica de Análisis de los instrumentos	30
<b>6.6.1 Manejo y organización</b>	31
6.7 Fases de la Investigación	31
6.8 Cronograma	33
6.9 Presupuesto	34
<b>7.RESULTADOS</b>	<b>34</b>
7.1 Enfoque de la Guía: El teletrabajo en aislamiento preventivo obligatorio.	38
7.2 Criterios de la muestra.	39
7.2.1 Riesgos Laborales.	39
7.2.2 Normatividad	41
7.2.3 Responsables	41
<b>8.RECOMENDACIONES</b>	<b>45</b>
<b>9.REFERENCIAS</b>	<b>47</b>
<b>10. ANEXOS</b>	<b>51</b>
Anexo A. Fundamentos Normativos	51
Anexo B. Responsabilidades	52
Anexo C. Aspectos y efectos	55

Anexo D. Infografía Guía Técnica	56
Anexo E. Lista Verificación	58

### **INDICE DE TABLAS**

TABLA 1. CRITERIOS DE LA MUESTRA	29
TABLA 2. HERRAMIENTAS DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	31
TABLA 3. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN	33
TABLA 4. PRESUPUESTO.	34
TABLA 5. RIESGOS LABORES RELACIONADOS CON EL TRABAJO EN CASA.	39
TABLA 6. NORMATIVIDAD APLICABLE.	41
TABLA 7. DISTRIBUCIÓN DE RESPONSABILIDADES	41

### **INDICE DE FIGURAS**

FIGURA 1. INSTRUMENTOS APLICADOS	30
FIGURA 2. CICLO PHVA. EL CICLO PHVA Y SUS FASES, 18 ABRIL 2020.	35

### **LISTA DE ANEXOS**

ANEXO A. FUNDAMENTOS NORMATIVOS	51
ANEXO B. RESPONSABILIDADES	52
ANEXO C. ASPECTOS Y EFECTOS	55
ANEXO D. INFOGRAFÍA GUÍA TÉCNICA	56
ANEXO E. LISTA VERIFICACIÓN	58

## **ALCANCE**

La presente guía está orientada a identificar las condiciones requeridas desde el marco técnico y legal vigente dentro de un sistema de seguridad y salud en el trabajo, dando pautas para la adecuada implementación del teletrabajo debido al aislamiento preventivo obligatorio producto de la pandemia del virus SARS-Cov2. Esto con el fin de identificar cuales factores pueden convertirse en un riesgo y sus consecuencias a nivel físico, psicológico y social en los trabajadores.

Se busca generar un documento que sea de fácil comprensión, con un diseño llamativo que lleve al usuario a entender rápidamente cuales son los riesgos a los que estará expuesto al momento de realizar actividades a través del teletrabajo y bajo condiciones de confinamiento, escenario que modifica los actuales controles a los riesgos existentes y potencializa los peligros ya que, al estar en la comodidad del hogar, la aplicación de medidas y seguimiento adquiere una característica subjetiva.

## **1. TITULO**

Guía Técnica para Teletrabajo en Aislamiento Preventivo Obligatorio.

## 2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Coronavirus agrupa diversas familias de virus que pueden causar enfermedades en los seres humanos. Se sabe que varios de estos causan infecciones respiratorias como el síndrome respiratorio de oriente medio (MERS) y el síndrome respiratorio agudo severo (SRAS). El coronavirus que se ha descubierto más recientemente, SARS-COV-2 causa la enfermedad denominada COVID-19. (OMS, 2020)

El COVID-19 es una enfermedad infecciosa que puede causar fiebre, cansancio y tos seca. Algunos pacientes pueden presentar dolores, congestión nasal, dolor de garganta o diarrea. Éstas, pueden estar infectadas, pero no presentar ningún síntoma, alrededor del 80 % de los contagiados se recupera de la enfermedad sin la necesidad de realizar ningún tratamiento especial sobre el paciente. Alrededor de 1 de cada 6 personas que contraen la enfermedad desarrolla una enfermedad grave y tiende a sufrir dificultad para respirar. Los adultos mayores y las personas de cualquier edad que tienen afecciones subyacentes graves tienen más probabilidad de desarrollar una enfermedad grave. El 7 de marzo de 2020 se presenta en Colombia el primer caso confirmado de COVID-19 y el 10 de marzo del mismo año se detectó un caso en Medellín y Buga, razón por la cual se dispone desde el ministerio de justicia acciones para la prevención y alerta temprana para el virus. Una de las preocupaciones sociales más importantes en la actualidad es evitar la propagación del virus y la conservación de la vida. La implementación del teletrabajo surge como una solución para la prevención a la crisis de salud pública producto de la pandemia del virus SARS-COV-2. Así mismo, la urgencia de la situación ha llevado a que sean tomadas medidas de aislamiento sobre la marcha que no han tenido el suficiente análisis para asegurar el desarrollo de esta metodología con los controles suficientes, dejando de lado las limitaciones que implica llevar a cabo el trabajo en casa y subvalorando la potencialización de



los diferentes riesgos existentes una vez el colaborador se encuentra confinado y sin el debido acompañamiento desde el SG-SST.

## **2.1 Pregunta de investigación**

¿Qué elementos deben tenerse en cuenta para la creación de una Guía para actividades de teletrabajo bajo condiciones de aislamiento preventivo producto de la crisis de salud pública producto de la pandemia del virus Sars CoV2?

## **2.2 Sistematización de la pregunta**

¿Qué factores de riesgo existen en la implementación del teletrabajo bajo el aislamiento preventivo obligatorio?

¿Cuál es el soporte legal con el que cuentan las organizaciones para evitar efectos negativos en la salud del trabajador a causa del aislamiento preventivo obligatorio?

¿Qué responsabilidad tiene la organización, el trabajador y las ARL en la implementación del teletrabajo?

¿Cuáles herramientas se encuentran disponibles para observar y atender las necesidades en materia de SST en el aseguramiento de las actividades de teletrabajo?

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1 Objetivo general**

Elaborar una Guía técnica, que permita el correcto desarrollo de actividades de oficina bajo la modalidad de trabajo en casa, en condiciones de aislamiento preventivo obligatorio.

#### **3.2 Objetivos específicos**

Establecer el contexto normativo que existe en torno a la identificación y control del riesgo psicosocial, al igual que de las actividades de teletrabajo.

Determinar los factores de riesgo que influyen en el desarrollo de las actividades bajo esta modalidad influenciadas por el aislamiento obligatorio e identificar las responsabilidades que tienen la organización, el trabajador y las ARL en la implementación y ejecución del teletrabajo.

Definir los aspectos a tener en cuenta y que durante su aplicación serán objeto de seguimiento permanente de parte del trabajador y de la Gestión en SST de las organizaciones.

## 4. JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIONES

### 4.1 Justificación

El teletrabajo en el mundo ha surgido como una respuesta dinámica al cambio global de los procesos laborales debido a diferentes factores organizacionales, ambientales o de salud pública. (Prada, 2013)

Según la organización internacional del trabajo (OIT), el teletrabajo está definido como: "Una forma de trabajo en la cual; (a) El mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y (b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación". (Martino V. D., 2004)

En Colombia el teletrabajo se contempla y se define 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 la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (Mintic, 2008)

Durante el presente año, el teletrabajo se ha incorporado en el país como una modalidad para desarrollar y planificar el trabajo en las diferentes organizaciones laborales. Esto se ha visto influenciado adicionalmente por el aislamiento preventivo obligatorio generado durante este tiempo, la evolución en las tecnologías de información y comunicación a nivel global ha permitido un cambio en la manera de trabajar, sin embargo, muchas de las organizaciones que están implementando esta modalidad de trabajo; carecen de la información suficiente para establecer los factores de riesgo que puedan impactar de manera positiva o negativa en los trabajadores. (Prada, 2013)

En la actual situación que enfrenta el mundo ante la aparición y propagación de la enfermedad producida por la pandemia del SARS-Cov2, las empresas han adoptado de manera urgente e inmediata esta modalidad de trabajo sin tener oportunidad en la mayoría de los casos, de revisar y/o generar medidas adecuadas que aseguren a los trabajadores una mínima afectación de su salud y el seguimiento correspondiente a la luz de la gestión en salud y seguridad en el trabajo.

#### **4.2 Delimitaciones de la investigación**

Para el desarrollo de la guía se tiene en cuenta la situación actual que se vive en la ciudad de Bogotá D.C. donde la gran mayoría de los trabajadores que ejecutan labores con características administrativas han sido remitidos a sus hogares como primera medida para disminuir la propagación del contagio en la ciudad. Se analizarán documentos y estudios realizados a la fecha, la normatividad legal vigente en materia de teletrabajo en el país a causa del aislamiento preventivo obligatorio y las experiencias en la implementación de otras guías referentes al teletrabajo y los riesgos psicosociales de este.

El tiempo estimado para la propuesta de elaboración de la guía técnica para teletrabajo en aislamiento preventivo obligatorio es de 8 meses que se desarrollaran en la ciudad de Bogotá D.C, para efectos del proyecto de tesis de grado se planteó dar inicio en el segundo trimestre del año 2020 y finalizando el primer trimestre del año 2021. Esta guía no se compromete a evaluar diferentes opciones para el desarrollo futuro de la pandemia producida por el Covid-19 y las reformas del derecho internacional que puedan surgir.

#### **4.3 Limitaciones de la investigación**

Algunas limitaciones que se puede tener en la elaboración la guía técnica para teletrabajo en aislamiento preventivo obligatorio fueron:

- La falta de información consistente emitida por empresas acerca del manejo de la modalidad del teletrabajo antes de la declaración de la medida de aislamiento preventivo obligatorio.
- La disponibilidad de tiempo para la comunicación de los integrantes del grupo para la elaboración del proyecto.
- Fallos en la conexión virtual y la no disponibilidad de la biblioteca virtual de la universidad ECCI y otras para la búsqueda de información pertinente al proyecto.
- Deficiencia de espacios adecuados para desarrollar el proyecto debido al aislamiento preventivo obligatorio.

## **5. MARCO DE REFERENCIA DEL PROYECTO**

### **5.1 Estado del arte**

*Efectos en la calidad de vida de los trabajadores de las organizaciones en el departamento del Quindío (Tesis de Maestría 2016).* En la actualidad, existe una modalidad de trabajo conocida como teletrabajo, relacionada directamente con la implementación de las tecnologías de la información. La primera mención de este concepto fue hecha en 1973 por el economista Jack Nilles, en EE. UU., cuando se refirió al *telecommuting*, es decir, teleconmutación, como una opción que permitiría ahorrar el combustible del desplazamiento del lugar de residencia al lugar de trabajo. En las organizaciones colombianas, el teletrabajo se encuentra actualmente en proceso de implementación, debido a las transformaciones de los entornos laborales, lo cual lo convierte en una alternativa que combina las políticas corporativas basadas en el cumplimiento de objetivos de la organización, en conjunto con los recursos tecnológicos para alcanzarlos; además, representa grandes beneficios para los trabajadores, los empleadores, el medio ambiente y la comunidad en general. **(Cuartas, 2016)**

*Teletrabajo y su Relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo (Artículo 2014).* El teletrabajo es una modalidad laboral que está siendo promovida e implementada en Colombia como estrategia de generación de empleo. Sin embargo, esta forma de flexibilización del trabajo exige que se den unas garantías mínimas en materia de protección a los trabajadores. Se busca mostrar cuales han sido los avances en investigación del teletrabajo particularmente lo relacionado con la Seguridad y Salud en el trabajo (**Liliana Andrea Bonilla Prieto, 2014**).

*El Teletrabajo, una oportunidad de inclusión laboral para la población vulnerable en Manizales (Tesis de Pregrado 2016).* La sociedad actual busca siempre elevar el nivel de bienestar de los seres humanos y se apoya en la tecnología y sus bondades, las cuales ya hacen parte de la vida cotidiana, donde es común encontrar computadores y celulares en las casas, como un electrodoméstico más y el uso del internet como si fuera otro servicio básico en los hogares, como el agua y la energía. (**Jurado & Parada, 2016**).

*Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones - Estudio de caso en un área de una organización financiera en Bogotá (Tesis de Maestría 2015).* Es así como se pretende determinar el impacto generado por la implantación del teletrabajo en los resultados de la gestión de las organizaciones, mediante el estudio de caso de un área de una organización del sector financiero de la ciudad de Bogotá en el año 2013, haciendo un paralelo entre el trabajo convencional y el teletrabajo. (**Ardila, 2015**).

*Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia (Artículo 2015).* Durante los últimos años, es indiscutible la labor que el estado y el empresariado colombiano ha estado desarrollando en la vía de incorporar una filosofía de trabajo vinculada al uso de las TIC (tecnologías de la Información y la

comunicación). Todo lo anterior apunta a una mejora paulatina del indicador de la productividad y, por ende, del desempleo del país (**Orlando E. Contreras, 2015**).

*Libro blanco, el ABC del trabajo en Colombia (Libro 2019)*. El proceso de implementación y adopción del modelo de teletrabajo incluye unas Fases con pasos definidos, la primera de ellas es el compromiso institucional que da calidad y los objetivos. La segunda es la planeación del proyecto en la cual se plantea una ruta para alcanzar los objetivos y los recursos para lograrlo. La tercera es la autoevaluación en materia jurídica y organizacional para iniciar el proceso de implementación. La cuarta es desarrollo de la prueba piloto que medirá la capacidad de adaptación de la organización en materia de teletrabajo, y por último la apropiación para establecer políticas que permitan desarrollar el teletrabajo de manera continua. (**Ministerio de TIC, Ministerio del Trabajo, 2013**)

*Efectos positivos y negativos del teletrabajo sobre la salud (Artículo 2018)*. En los últimos años ha habido un creciente interés en ir homogeneizando el concepto de teletrabajo y de estudiar sus efectos en los trabajadores. Sin embargo, la carencia de una definición universal de lo que se entiende por teletrabajo, así como la falta de datos en la materia, se han constituido en los principales desafíos con los que se encuentran los investigadores a la hora de establecer los beneficios o perjuicios del teletrabajo (**María Pilar Lampert Grassi, 2018**).

Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico-laboral (Tesis de Doctorado 2017). De la mano de las tecnologías basadas en la información, la comunicación y el trabajo simbólico, los nuevos procesos productivos avanzan en la adecuación a la flexibilidad de la demanda, y es el vehículo de producciones descentralizadas y procesos en red dentro de cadenas de valor globales o multipaís y del trabajo independiente. Es así que, en los últimos años, las TICs se han presentado como herramientas fundamentales de mejora continua aplicadas a los procesos

productivos centrados en el uso de recursos materiales, conocimiento y de desarrollo social.

Estas generan un nuevo entorno en el que se ven modificadas las practicas, los estilos de vida y fundamentalmente el mercado laboral y el ámbito empresarial. **(Sánchez, 2017)**

*El COVID-19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas (Comunicado OIT 2020).*

En la fase inicial del brote del COVID-19, diversos países han aplicado medidas eficaces para hacer frente a la propagación de la enfermedad y mitigar sus efectos adversos en la economía y el mercado laboral, con el fin de proteger al trabajador, fomentar la actividad económica, la demanda de mano de obra y apoyar el empleo para el mantenimiento de los ingresos

**(Organización Internacional del Trabajo, 2020)**

*Adaptación de las organizaciones a los cambios del entorno (Artículo 2015)* Es de ésta manera como la tendencia actual hacia enfocada al uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), genera nuevos escenarios de acoso y violencia en el lugar de trabajo, como consecuencia directa de la masificación de las herramientas tecnológicas y el uso de las mismas dentro del marco de lo que se conoce como “la Sociedad de la Información”, o como en el evento que nos ocupa, la obligación imposible de incumplir por nuestra salud, de trabajar desde la ya cuestionada comodidad de nuestros hogares.

*Una mirada a la figura del teletrabajo (libro, 2011).* El Teletrabajo ha sido uno de los temas que desde hace tiempo se debate en el marco de la creación de trabajo y la definición de su protección. Si bien la puesta en práctica del teletrabajo como alternativa laboral aún aparece poco extendida en Chile, existe cierto conocimiento de esta modalidad que, a merced de la extensión de las redes informáticas y tecnológicas, ha alcanzado un mayor auge en el marco del desarrollo empresarial mediante formas de trabajo a distancia.



*El disciplinamiento laboral y su impacto en la configuración de un nuevo orden laboral (Tesis, 2010)*. El objetivo general de este trabajo apunta a la contribución al campo complejo de los estudios del trabajo, se centra en evidenciar las transformaciones en la organización del trabajo y en los aspectos tecnológicos desarrollados.

## **5.2 Marco teórico**

### **5.2.1 Generalidades del Teletrabajo**

Para revisar el teletrabajo es necesario remontarnos al pasado, esta nueva modalidad surge a causa de la crisis económica del petróleo en 1973, esto llevo a una reestructuración en el personal operativo de las organizaciones (Romanik Fonseca, 2011).

En este contexto de inestabilidad para las empresas, se hicieron ajustes para generar nuevas estrategias para que el trabajador tenga una mayor flexibilidad y que las empresas pueden disminuir costos y diversificar la oferta laboral que se necesita. Esto implica transformaciones y el surgimiento de nuevas técnicas y tecnologías que permitan a las empresas generar nuevas formas de hacer las cosa, en este momento es donde surge la tecnología como una solución a los factores de comunicación y optimización de recursos (SORIA, 2010).

Los aspectos relacionados con la innovación se centraron en el desarrollo de tecnologías de la información y la comunicación (TIC's), de esta manera se eliminaron tiempos muertos que se constituían en costos adicionales para las organizaciones (República, 2008). De esta manera se llega al surgimiento del teletrabajo como una estrategia de productividad del nuevo modelo económico emergente.

Thibault Aranda (2001) manifiesta que el teletrabajo está definido por el lugar donde se ejecuta la actividad, de forma que el espacio físico determina el teletrabajo. En cuanto a los efectos, el teletrabajo va a seguir creciendo y abriendo espacios a las empresas para permitir el

trabajo desde las casas de sus empleados. Esto asociado directamente a la disminución de costos y la optimización de los tiempos labores (Camisón, 2008).

### **5.2.2 Concepto General del Teletrabajo**

El teletrabajo se entiende como una modalidad laboral a distancia que usa las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC's) para alcanzar sus objetivos. Aunque existen diversas definiciones derivadas especialmente de las legislaciones de los distintos países, para Colombia son válidas estas dos referencias:

**1.** La Organización Internacional de Trabajo (OIT) define teletrabajo como:

Una forma de trabajo en la cual:

a) El mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y,

b) La nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación”. (Martino V. D., 2004)

**2.** En Colombia, el teletrabajo se encuentra definido en la Ley 1221 de 2008 como:

“Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo” (Artículo 2, Ley 1221 de 2008) (Min TIC 2012).

### **5.2.3 Características del Teletrabajo**

Estas características nos permiten tener una visión más amplia de lo que es el teletrabajo (Libro Blanco del teletrabajo en Colombia), estas son:

- Actividad laboral que se lleva a cabo fuera de la organización en la cual se encuentran centralizados todos los procesos.
- La utilización de tecnologías para facilitar la comunicación entre las partes sin la necesidad de estar presentes en un lugar físico.
- Un modelo organizacional diferente al tradicional que replantea las formas de comunicación interna de la organización y que en consecuencia genera nuevos mecanismos de control.

#### **5.2.4 Modalidades existentes**

No es posible pensar en teletrabajo sin tecnologías y estas deben ser seleccionadas considerando los recursos disponibles de la organización y las necesidades particulares de cada perfil que teletrabaja.

Las soluciones tecnológicas para el teletrabajo varían de acuerdo a las situaciones, tipo de entidad, modalidad y perfil del teletrabajador. Las respuestas a cada necesidad se encuentran disponibles en el mercado a través de diversas herramientas tecnológicas en diferentes versiones: libres, públicas, de bajo costo, de alto costo, con licencia temporal, con licencia indefinida, etc. (Ley 1221 de 2008).

Es así como esta Ley establece tres modalidades de teletrabajo o tipo de teletrabajador, que responden a los espacios de ejecución del trabajo, las tareas a ejecutar y el perfil del trabajador:

**Teletrabajo autónomo:** Trabajadores independientes o empleados que se valen de las TIC (tecnologías de la información y la comunicación) para el desarrollo de sus tareas ejecutándolas desde cualquier lugar elegido por ellos.

**Teletrabajo suplementario:** Trabajadores con contrato laboral que alternan sus tareas en distintos días de la semana entre la empresa y un lugar fuera de ella utilizando las TIC para dar cumplimiento. Se entiende que teletrabajan al menos dos días a la semana.

**Teletrabajo móvil:** Trabajadores que utilizan dispositivos móviles para ejecutar sus tareas. Su actividad laboral les permite ausentarse con frecuencia de la oficina. No tienen un lugar definido para ejecutar sus tareas.

### **5.2.5 Sistema de contratación mediante teletrabajo en Colombia**

Una de las inquietudes a las cuales se enfrentan los teletrabajadores y los empleadores está definida a la forma en cómo se debe desarrollar el tipo de contratación con el teletrabajador. Este tipo de contrato debe cumplir con las mismas condiciones de un contrato laboral, de acuerdo con el decreto establecido y respaldado por el ministerio de trabajo.

#### **5.2.5.1 Obligaciones y derechos de las partes en el Teletrabajo.**

La reglamentación de la Ley 1221 de 2008, mediante el Decreto 884 de 2012, dio las bases para que las entidades públicas y privadas del país implementen el teletrabajo con la debida seguridad jurídica. A continuación, se desglosan los derechos y obligaciones de los teletrabajadores y empleadores:

*Aportes al sistema de seguridad social integral:* Los teletrabajadores deben estar afiliados al sistema de seguridad social integral. El pago de los aportes se debe realizar, tal como se establece en el Artículo 7 del Decreto 884 de 2012.

*Suministros de equipos informáticos:* De acuerdo con el artículo 6 de la ley 1221 de 2008, los empleadores deben suministrar y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones y programas; Así mismo el valor de la energía y los desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones.

*Costos asociados a los servicios públicos:* El empleador no puede trasladar los costos de funcionamiento de la empresa al teletrabajador. En este sentido, debe reconocer al trabajador el costo asociado al servicio de energía y conexiones cuando haya lugar.

*Jornada laboral de los teletrabajadores:* El artículo 3 del decreto 884 de 2012 establece que el contrato o vinculación que se genera a través del teletrabajo debe indicar los días y los horarios en que el teletrabajador realizara sus actividades.

*Riesgos laborales en el teletrabajo:* El empleador es el responsable de la salud y seguridad del teletrabajado, por lo tanto, debe verificar que el sitio establecido para el teletrabajo cumpla con las condiciones para ejecutar las actividades.

*Derechos de los teletrabajadores:* la igualdad de trato es un principio vital del teletrabajo, el teletrabajador tiene los mismos derechos y garantías laborales que alguien que se encuentra en las instalaciones de la empresa. El teletrabajo no implica un desmejoramiento de las condiciones laborales ni mucho menos la desmejora de las condiciones laborales actuales. Derechos y obligaciones de las partes en el Teletrabajo. **(Libro Blanco del teletrabajo en Colombia)**

### **5.2.6 Herramientas del teletrabajo.**

No es posible pensar en teletrabajo sin tecnologías y estas deben ser seleccionadas considerando los recursos disponibles de la organización y las necesidades particulares de cada perfil que teletrabaja.

Las soluciones tecnológicas para el teletrabajo varían de acuerdo a las situaciones, tipo de entidad, modalidad y perfil del teletrabajador. Las respuestas a cada necesidad se encuentran disponibles en el mercado a través de diversas herramientas tecnológicas en diferentes versiones: libres, públicas, de bajo costo, de alto costo, con licencia temporal, con licencia indefinida, etc.

### **5.2.7 Aspectos por reglamentar.**

Claramente el Teletrabajo en Colombia es una modalidad que apenas inicia, éste, se encontraba sin muchas novedades desde el año 2008, pero recientemente se ha evidenciado algún mayor interés en promover y reglamentar esta figura, principalmente en razón de los beneficios multilaterales (Estado, empleador, trabajador) que conlleva dicha institución y dentro de los cuales se resaltan la generación de empleo, el aumento de la formalización laboral, la reducción de costos operacionales, el mejor aprovechamiento del tiempo y la mejora en la calidad de vida de los trabajadores, por mencionar algunos.

Estos beneficios son ideales compatibles con el objeto de coordinación económica y equilibrio social que reviste las normas laborales y por lo tanto debe en conjunto promoverse el desarrollo, la proliferación y la verdadera reglamentación de esta figura.

#### **5.2.8 El perfil del teletrabajador.**

El perfil ideal para una persona que desea trabajar a distancia es que sea independiente, es decir, que no necesite la presión de sus superiores para realizar lo encomendado y que además pueda resolver sus problemas de manera autónoma. **(Humano, 2016)**

Las personas que deciden trabajar bajo esta modalidad deben organizar su vida familiar, tener disciplina con horarios, una agenda de trabajo y saber utilizar las TICs y medios de comunicación que maneje la empresa. Se debe contar con al menos éstas 6 características:

*-Capacidad del individuo.*

*-Autonomía frente a los problemas.*

*-Perseverancia.*

*-Organización.*

*-Responsabilidad*

*-Capacidad de ser oportuno.*

*-Disciplina.*

*-Proactividad.*

### **5.2.9 Limitaciones del teletrabajo.**

Existen circunstancias que limitan las tareas a desarrollar por los trabajadores:

*-La novedad de su nuevo entorno de trabajo.*

*-Abordaje de nuevas y distintas tecnologías.*

*-La situación familiar que posea el trabajador con hijos o personas a cargo.*

*-El aislamiento social y confinamiento.*

*-Vulnerabilidad informática.*

*-El manejo de sentimientos de miedo e incertidumbre laboral y socioeconómica.*

*-La sobrecarga laboral como consecuencia del manejo del tiempo*

*-Discapacidades existentes.*

*-El espacio donde se desarrolla la actividad, condiciones de salud y seguridad.*

*-Los recursos existentes y su disponibilidad en los hogares, así como las condiciones de cobertura y capacidad de los mismos.*

## **5.3 Marco Legal**

**Constitución Política de Colombia, 1991: Título II – De los derechos, las garantías y los deberes, Capítulo 2 – De los derechos sociales, económicos y culturales. Artículos 53:**

Expedición del estatuto de trabajo y Artículo 54: principios, formación y habilitación extensibles al Teletrabajo.

**Ley 9 de 1979:** Por la cual se dictan medidas sanitarias y se expide el Código Sanitario Nacional.

**Ley 776 de 2002:** Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales

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

**Ley 1341 de 2009:** Por la cual se definen Principios y conceptos sobre la sociedad de la información y la organización de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - TIC-, se crea la Agencia Nacional del Espectro y se dictan otras disposiciones.

**Ley 1562 de 2012:** Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

**Decreto 1295 de 1994:** por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

**Decreto 884 de 2012:** Especifica las condiciones laborales que rigen el teletrabajo en relación de dependencia, las relaciones entre empleadores y Teletrabajadores, las obligaciones para entidades públicas y privadas, las ARLs y la Red de Fomento para el teletrabajo. Así mismo establece los principios de voluntariedad, igualdad y reversibilidad que aplican para el modelo.

**Decreto 1072 de 2015:** Regula el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. La implementación del SG-SST es de obligatorio cumplimiento. Las empresas, sin importar su



naturaleza o tamaño, deben implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Decreto 52 de 2017:** Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

**Decreto 417 de 2020:** Por el cual se declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el Territorio Nacional.

**Decreto Legislativo 539 de 2020:** Por el cual se adoptan medidas en materia de creación y expedición de los protocolos que sobre bioseguridad se requieran para todas las actividades económicas, sociales y sectores de la administración pública.

**Resolución 2400 de 1979:** Por el cual se establecen disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad industrial en los establecimientos de trabajo.

**Resolución 2886 de 2012:** Por la cual se definen las entidades que harán parte de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

**Resolución 380 de 2020:** Por la cual se adoptan Medidas preventivas sanitarias en el país, por causas del coronavirus - COVID-2019 y se dictan otras disposiciones.

**Resolución 385 de 2020:** por la cual se declara la emergencia sanitaria por causa del coronavirus COVID-19 y se adoptan medidas para hacer frente al virus.

**Resolución 450 de 2020:** Por la cual se modifican los numerales 2.1 y 2.2 del artículo 2 de la Resolución 385 de 2020 en relación con la limitación del número de personas en actividades o eventos.

**Sentencia C-337 de 2011 de la Corte Constitucional:** Con relación a la protección integral en materia de seguridad social del trabajador.

**Circular Externa No. 019 de 2020:** Estrategias de detección temprana del SARS CoV-2 e instrucciones de la emergencia sanitaria y el orden público.

**Circular No. 0021 de 2020:** Medidas para proteger el empleo con ocasión de la fase de contención de Covid-19 y de la declaración de emergencia sanitaria. Ministerio del Trabajo.

**Circular No. 0041 de 2020:** Lineamientos respecto del trabajo en casa. Ministerio del Trabajo.

**Convenio 155 de 1981 (Organización Internacional del Trabajo):** Sobre la seguridad y salud de los trabajadores.

**Recomendación 176 de 1988:** (Organización Internacional del Trabajo): Sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo.

## 6. MARCO METODOLÓGICO

### 6.1 Paradigma & Tipo de investigación

El paradigma de esta investigación es de tipo Histórico-Hermeneúatico de enfoque cualitativo, lo anterior dado que se llevó a cabo un análisis del contexto normativo existente relacionado con los riesgos laborales y al desarrollo de trabajo en casa para de esta forma saber en qué situación se encuentran las actividades que actualmente se desarrollan bajo las medidas del Aislamiento Preventivo Obligatorio. Esto, permitió tener una amplia visión de cómo el desarrollo de labores bajo condiciones de confinamiento está relacionado con la probabilidad de que los factores de riesgo psicosocial afecten en mayor medida a los trabajadores que hoy en día desde sus hogares desempeñan estas funciones y las responsabilidades que tienen todos los actores relacionados en este contexto (organización, trabajador y ARL). Una vez hecho esto, se pudieron definir estrategias

técnicas que llevarán a mejorar el desempeño del teletrabajo en las nuevas condiciones de aislamiento preventivo obligatorio. **(Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014)**

Teniendo en cuenta que en las características que tiene este estudio debemos tener presente la cualidad mixta que posee, se destaca que “el enfoque cuantitativo puede concebirse como un conjunto de prácticas interpretativas que hacen al mundo “visible”, lo transforman y convierten en una serie de representaciones en forma de observaciones, anotaciones, grabaciones y documentos. Es naturalista (porque estudia los fenómenos y seres vivos en sus contextos o ambientes naturales y en su cotidianidad) e interpretativo (pues intenta encontrar sentido a los fenómenos en función de los significados que las personas les otorguen). **(Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014)**.

## **6.2 Fases de la Investigación**

Está fundamentada en las siguientes Fases:

*Fase 1.* Identificar el nivel de cumplimiento en materia de normatividad referente al trabajo en casa y el aislamiento preventivo obligatorio.

*Fase 2.* Planificar las actividades que definirán la Guía técnica para teletrabajo en aislamiento preventivo obligatorio.

*Fase 3.* Ejecutar las actividades planificadas en la Fase 2, tanto las que permiten conocer los términos y riesgos relacionados con el teletrabajo, como la normatividad definida para dar cumplimiento con los requisitos legales.

*Fase 4.* verificar la realización de las actividades para el cumplimiento del proyecto, enfocados en la elaboración de la Guía. técnica para teletrabajo en aislamiento preventivo obligatorio.

*Fase 5.* Implementar planes de mejora para el desarrollo del teletrabajo, con la documentación e información recolectada, formular la Guía técnica para teletrabajo en aislamiento preventivo obligatorio.

### **6.3 Población**

Una vez encauzados los objetivos del proyecto, se identificó la población objeto de estudio, para ello se escogió entre la documentación existente las siguiente:

- a. Normatividad
- b. Tratados
- c. Acuerdos
- d. Estudios

### **6.4 Muestra**

Dado que actualmente existe diversa información en lo que tiene que ver con las medidas de confinamiento, el desarrollo de trabajo en casa, el teletrabajo y sus diferentes factores de riesgo, se buscó aclarar las diferencias entre el teletrabajo y la ejecución del trabajo en casa.

Fue así, como la muestra de la información a analizar tuvo unos criterios, que estuvieran enfocados al cumplimiento de los objetivos, que al mismo tiempo permitieran conocer a

profundidad acerca de la temática de estudio y conllevaran a responder la pregunta de investigación.

Es así como en la Tabla 1 se presentan los criterios bajo los cuales se enmarcó la muestra:

**Tabla 1. Criterios de la muestra**

Población	Ubicación			Vigencia	
	Latinoamérica y España	Colombia	Bogotá	Menor a 3 años de publicación	No Derogada
<b>1. Riesgos laborales</b>	•			•	
<b>2. Teletrabajo (<i>Trabajo en casa</i>)</b>			•	•	
<b>3. Aislamiento obligatorio</b>		•		•	
<b>4. Normatividad</b>		•			•
<b>5. Estudios y publicaciones</b>	•			•	

*Fuente: Elaboración propia 2020.*

Dentro de los criterios de búsqueda para el Teletrabajo, se tuvo en cuenta la modalidad de Trabajo en Casa – que hace referencia a las actividades que en este momento debido a las medidas de aislamiento preventivo obligatorio que rigen desde marzo de 2020, han llevado a que se realicen desde el interior de los hogares.

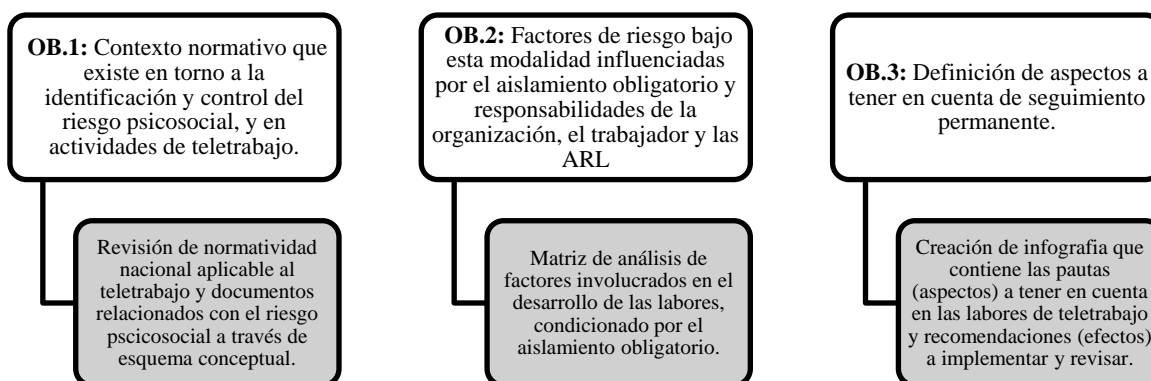
#### **6.4.1 Criterios de selección**

Se establecieron aquellos no probabilísticos, debido a que el desarrollo de la guía requiere comprender diferentes connotaciones de forma paralela, Es así como es preciso obtener fuentes de datos actualizados, validados y/o pertenecientes a empresas o sectores productivos que hayan incursionado en el teletrabajo como estrategia laboral.

## 6.5 Instrumentos

Siendo el objetivo principal del estudio la elaboración del documento que recogiera de forma breve y práctica las pautas y recomendaciones de las actividades laborales dentro de la modalidad del Teletrabajo, se fragmentó esta idea a través de alternativas de obtención de datos, estableciendo las herramientas que en cada paso facilitaron la construcción de la guía mediante el cumplimiento de los objetivos específicos así:

**Figura 1. Instrumentos aplicados**



**Fuente:** Elaboración propia (2020).

## 6.6 Técnica de Análisis de los instrumentos

Una vez revisada la información de acuerdo con los criterios escogidos, se requirió procesarla y categorizarla de acuerdo a los componentes del objetivo, respondiendo al interrogante que se planteó al comienzo del estudio, de forma que pudiese dividirse en:

*Categoría 1:* Fundamentos normativos




*Categoría 2:* Aspectos de seguridad y salud en el trabajo

*Categoría 3:* Componentes de bienestar

### 6.6.1 Manejo y organización

Para la generación de la Guía, se plantean herramientas de texto como se muestran en la Tabla 2:

**Tabla 2. Herramientas de procesamiento de la información**

		
<u><b>GoConqr:</b></u>	<u><b>Microsoft Excel:</b></u>	<u><b>Canva:</b></u>
<p>Entorno de estudio personalizado online y gratuito que te ayuda a mejorar tu aprendizaje. GoConqr incluye herramientas de aprendizaje que te permiten crear, compartir y descubrir Mapas Mentales, Fichas de Estudio, Apuntes Online y Test.</p>	<p>Procesador de texto, hoja de cálculo desarrollada por Microsoft para Windows, y otros sistemas operativos. Cuenta con opciones para cálculo, herramientas gráficas, tablas calculares, entre otros.</p>	<p>Software y sitio web de herramientas de diseño gráfico simplificado. Cuenta con diversas herramientas digitales y de creación de contenido académico.</p>

*Fuente: Elaboración propia 2020.*

## 6.7 Fases de la Investigación

Para un óptimo desarrollo del estudio éste se compuso de tres (3) fases, las cuales presentamos a continuación:

**Fase 1. Recolección de información y datos.** Esta Fase se realizó a través de la búsqueda y análisis de documentos, libros, tesis y artículos sobre el teletrabajo, la normatividad vigente local aplicada tanto al teletrabajo como al aislamiento preventivo obligatorio producto del Virus COVID-19. Posteriormente se realizó la selección de los documentos teniendo en cuenta el contenido aplicado a los objetivos propuestos en el trabajo y que permitieron el desarrollo de este. Finalmente se organizó dicha información y se evidencia en el marco teórico anteriormente presentado.

**Fase 2. Proposición de estrategias.** A partir de la información y la documentación seleccionada, se identificaron los riesgos psicosociales del teletrabajo y se identificaron los requisitos que las organizaciones deben implementar para cumplir con la normatividad en materia de teletrabajo.

**Fase 3. Elaboración de la Guía.** Con toda la información identificada, la Guía se definió a partir de una estructura lógica de pasos secuenciales para la implementación del teletrabajo en aislamiento preventivo obligatorio, con el fin de dar cumplimiento a la normatividad legal vigente e informar a los trabajadores acerca de los riesgos psicosociales a los cuales están expuestos durante el desarrollo de sus actividades.



Esta guía está compuesta por cinco Fases: Identificar, planear, Hacer, Verificar y Actuar, tomando como base el esquema del ciclo PHVA, en cada una de estas Fases se evidencian los aspectos y características esenciales para el desarrollo del proyecto.

## 6.8 Cronograma

En la Tabla 3. Cronograma de ejecución, se pueden evidenciar las actividades que se llevaron a cabo durante el proceso de elaboración del proyecto y la construcción de la Guía Técnica para Teletrabajo en aislamiento preventivo obligatorio.

**Tabla 3. Cronograma de ejecución**

No	Actividad	2020																																			
		Abr				May				Jun				Jul				Ago				Sep				Oct				Nov				Dic			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Definición del tema	■	■	■	■																																
2	Definición del título de investigación					■	■	■	■																												
3	Planteamiento del problema									■	■	■	■																								
4	Objetivos													■	■	■	■																				
5	Justificación y delimitación																	■	■	■	■																
6	Marco de referencia del proyecto																					■	■	■	■												
7	Marco Metodológico																									■	■	■	■								
8	Análisis Financiero																													■	■	■	■				
9	Resultados																																	■	■	■	■
10	Conclusiones																																				
11	Recomendaciones																																				
12	Bibliografía																																				
13	Creación de contenido Guía	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

Fuente: Elaboración propia 2020.

## 6.9 Presupuesto

La elaboración de la guía técnica para teletrabajo en aislamiento preventivo obligatorio requirió de la investigación, tiempo y recursos tecnológicos que se describe a continuación en la Tabla 4..

**Tabla 4. Presupuesto.**

ÍTEM	CANT	UND	CONCEPTO	VALOR UNITARIO (COP)	VALOR TOTAL (COP)
1	320	Horas	Investigación y análisis de información sobre el teletrabajo y sus riesgos psicosociales	\$ 20.000	\$ 6.400.000
2	50	Horas	Investigación y análisis de información sobre COVID-19	\$ 20.000	\$ 1.000.000
3	80	N/A	Definición de objetivos, Metodología y elaboración de la propuesta de tesis	\$ 20.000	\$ 1.600.000
4	84	Horas	Elaboración de la guía técnica para teletrabajo en aislamiento preventivo obligatorio.	\$ 20.000	\$ 1.680.000
5	18	Horas	Elaboración de la presentación de la tesis	\$ 60.000	\$ 1.080.000
6	12	Horas	Asesoría en la revisión del documento	\$ 20.000	\$ 240.000
7	1	Global	Papelería	\$ 300.000	\$ 300.000
8	1	Global	Recursos tecnológicos y comunicación	\$ 250.000	\$ 250.000
<b>TOTAL</b>					<b>\$ 12.550.000</b>

*Fuente: Elaboración propia (2020).*

## 7. RESULTADOS

El objetivo general del proyecto de tesis es la estructuración de la Guía técnica para el teletrabajo en aislamiento preventivo obligatorio, la cual consta de introducción, objetivos, las Fases de desarrollo y documentos complementarios que guiaran a las organizaciones a implementar y mantener el programa de acuerdo con la normatividad legal vigente (ver capítulo 5.3).

La Guía está planteada en un orden lógico tomando como base fundamental dar cumplimiento a los requisitos legales básicos en materia de teletrabajo, esto les permitirá a las organizaciones articular la guía, con el programa de manejo de riesgo psicosocial y estilos de vida saludables.

El diseño metodológico de la Guía está planteado en 5 Fases consecutivas para su implementación, basadas en el principio del ciclo Deming el cual se puede aplicar en sistemas de gestión. además de los 4 pasos del ciclo Deming como se conoce (PHVA), le antecede la Fase Identificar”, la cual brindara a las organizaciones una línea base para establecer un modelo de teletrabajo en aislamiento preventivo obligatorio dentro de las organizaciones.



**Figura 2. Ciclo PHVA. El ciclo PHVA y sus fases, 18 abril 2020.**

Fuente: Recuperado de <https://dianhoy.com/que-es-el-ciclo-phva>

En la **Fase 1. Identificar**, El resultado de este paso debería ser la voluntad por parte de la alta dirección de la organización por adoptar modelos de teletrabajo que sirvan de base para las Fases siguientes, una vez la alta dirección de la entidad se ha decidido por realizar el proyecto de implementación del modelo de teletrabajo, es necesario la conformación de un equipo que lidere y que coordine el proceso. El equipo de trabajo será el encargado de implementar el modelo de trabajo, el programa de capacitaciones, la identificación de requisitos legales, la identificación de

peligros y valoración de riesgos, hasta el cumplimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

En el orden del ciclo Deming, en la **Fase 2. Planear**, Se requiere de una planificación que oriente las acciones hacia el logro de los objetivos que se proponen, garantice los recursos necesarios y mitigue los riesgos posibles para la organización y las partes interesadas. En esta Fase, la administradora de riesgos laborales (ARL) juega un papel indispensable como actor responsable en el apoyo, asesoría y desarrollo de actividades de educación, prevención de riesgos laborales y promoción de la salud y seguridad.

En esta Fase se definirá el responsable de seguridad y salud en el trabajo, el equipo designado y miembros del Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST, las actividades de intervención, población objeto y los responsables.

En la **Fase 3. Hacer**, Se deben identificar los cargos aptos para teletrabajar y áreas las cuales podría aplicarse este modelo de trabajo, estimar los costos del proyecto y la disponibilidad de los recursos. En esta Fase se llevarán a cabo las actividades definidas en la planeación procurando dar cumplimiento a los objetivos (socialización, capacitación y sensibilización) y garantizar la cobertura del personal al 100%.

La **Fase 4. Verificar**, Se enfoca en medir el nivel de implementación del modelo de teletrabajo mediante indicadores de estructura, procesos y resultados. En esta Fase se debe medir y ajustar las acciones realizadas en las Fases anteriores, en un periodo de tiempo y de esta manera verificar el cumplimiento de los objetivos propuestos. Uno de los criterios más importantes dentro de esta Fase es evaluar la toma de conciencia de los trabajadores, su contribución dentro del desarrollo del modelo de teletrabajo, la importancia de su rol y su trabajo dentro de la organización.

Por ultima, la **Fase 5. Actuar**, En esta Fase se harán los ajustes definitivos al plan general de trabajo y a los documentos que sustentarán esta modalidad de trabajo al interior de la organización, se garantizara el mantenimiento y mejora del programa, la ejecución de las actividades y los resultados de la Fase de verificación.

La guía es un instrumento útil, asequible y fácil de desarrollar por las organizaciones, tanto para la alta gerencia como para el equipo de trabajo encargado de la implementación, además se puede adaptar a cualquier tipo de organización permitiendo la participación del personal en el desarrollo de la modalidad de teletrabajo a lo largo de las Fases y la realización de las actividades de capacitación y sensibilización.

Las organizaciones que adopten la guía durante el proceso de implementación de la modalidad de teletrabajo, pueden trabajar conjuntamente con la ARL en el desarrollo de las actividades preventivas, mediante planes de capacitación participativa, con actividades de educación y sensibilización en todas las áreas donde se implemente el teletrabajo, para brindar información básica y puntual sobre los riesgos y la calidad de vida personal y laboral, permitiendo así a los trabajadores adoptar estilos de vida más saludables dentro y fuera del ámbito laboral.

La Guía esta complementada por cinco (5) anexos como material de apoyo que servirá a las organizaciones como base para la construcción de los soportes documentales que requiere el desarrollo del modelo de teletrabajo. este material está compuesto por:

- **Categoría 1 (*Fundamentos Normativos*):** Mapa conceptual de la normativa aplicable al Teletrabajo y el aislamiento preventivo obligatorio en Colombia (**Anexo A**).

- **Categoría 2 (*Aspectos de seguridad y salud en el trabajo*):** Matrices que contienen la identificación de responsabilidad (**Anexo B**), riesgos identificados, consecuencias y controles del Teletrabajo (**Anexo C**).
- **Categoría 3 (*Componentes de bienestar*):** Infografía que al divulgarse contiene las pautas a tener en cuenta en las labores de Teletrabajo y recomendaciones a implementar durante el aislamiento obligatorio (**Ver Anexo D**), Listado de verificación y seguimiento condiciones laborales (**Anexo E**), que permite un acercamiento a la situación inicial de la organización frente a la implementación de la modalidad.

### **7.1 Enfoque de la Guía: El teletrabajo en aislamiento preventivo obligatorio.**

En comparación con el teletrabajo a título ocasional en circunstancias normales, el trabajo en casa durante la pandemia de COVID-19 posee más dificultades porque es obligatorio, no tiene una normatividad definida y tiende a verse que su manejo es el mismo que se le da al Teletrabajo que se encuentra normalizado o regulado en otras latitudes. Uno de los conflictos más importantes a los que se enfrentan los trabajadores durante la pandemia es aquel entre el trabajo y la vida personal, que están experimentando debido a que los límites entre estas dos áreas son borrosos. Estudios han demostrado que el trabajo en casa aumenta la intensidad del trabajo, la disponibilidad y la interferencia entre el trabajo y el hogar; Esto provoca efectos adversos en el bienestar y los niveles de estrés de los teletrabajadores (OIT, 2020).

La Guía para el teletrabajo en aislamiento preventivo obligatorio consta de una infografía con medidas que pueden ayudar a mejorar el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada de los empleados que trabajan bajo esta modalidad, permitiéndoles desempeñarse de forma sana y dentro del marco del bienestar al ejecutar sus actividades en casa debido al aislamiento

preventivo obligatorio decretado a través de la Resolución 385 del 12 de marzo de 2020 en todo el territorio nacional.

## 7.2 Criterios de la muestra.

Esta investigación partió del interés por describir las afectaciones que se derivan del trabajo reorganizado por la pandemia del COVID-19 sobre la calidad de vida laboral, para lo cual se analizaron dimensiones como la normatividad, los riesgos laborales y los responsables de la seguridad en el trabajo para el desarrollo de la guía. A continuación, se muestran los criterios más importantes:

### 7.2.1 Riesgos Laborales.

Producto del procesamiento de la información obtenida en cuanto a riesgos laborales, se encontraron y determinaron los siguientes en la Tabla 5:

**Tabla 5. Riesgos labores relacionados con el trabajo en casa.**

Riesgo	Descripción	Consecuencias
Psicosociales	Deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trastornos emocionales: miedo, fobias, apatía, depresión</li> <li>• Estrés laboral</li> <li>• Insomnio</li> <li>• Agotamiento o Burn-out</li> <li>• Problemas de concentración</li> <li>• Enlentecimiento del trabajo</li> <li>• Incertidumbre por posible falta de continuidad en los proyectos a llevar a cabo</li> <li>• Ansiedad</li> </ul>

---

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Depresión</li> <li>• Ira</li> <li>• Aumento del ritmo cardíaco</li> <li>• Aumento de la presión arterial.</li> </ul>
Biomecánicos	Adopción de posturas forzadas, Realización de trabajos repetitivos, la inadecuada manipulación manual de cargas y la incorrecta aplicación de fuerzas durante las tareas laborales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trastornos musculoesqueléticos, es decir lesiones de tipo inflamatorio o degenerativo de músculos, tendones.</li> <li>• Disminución de la agudeza visual</li> </ul>
Locativos	Constituyen una condición permanente en la labor, se pueden generar por: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de orden y aseo, escaleras, escalas y rampas dañadas.</li> <li>• Almacenamiento inadecuado, Superficies irregulares o dañadas.</li> <li>• Fugas, escapes, filtraciones de agua y otras sustancias.</li> <li>• Superficies de trabajo defectuosas, techos defectuosos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Caídas.</li> <li>• Golpes.</li> <li>• Intoxicaciones, alergias e irritaciones.</li> <li>• Quemaduras</li> <li>• Incendios y explosiones.</li> <li>• Electrocución.</li> <li>• Asfixia respiratoria.</li> <li>• Heridas.</li> <li>• Accidentes automovilísticos</li> </ul>
Eléctricos	Sobre carga de tomas eléctricas, extensiones en mal estado, caída de líquidos en puntos eléctricos, dispositivos eléctricos en mal estado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El paso de la corriente eléctrica a través del cuerpo puede provocar distintas lesiones que van desde las quemaduras hasta la fibrilación ventricular y la muerte.</li> </ul>

---

*Fuente: Elaboración propia 2020.*



## 7.2.2 Normatividad

**Tabla 6. Normatividad aplicable.**

*Fuente: Elaboración propia 2020.*

<b>Norma</b>	<b>Contenido</b>
<b>Ley 9 de 1979</b>	Código Sanitario Nacional.
<b>Resolución 2400 de 1979</b>	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
<b>Decreto 1295 de 1994</b>	Organización y Administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
<b>Ley 776 de 2002</b>	Administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.
<b>Ley 1221 de 2008</b>	Por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
<b>Sentencia C-337 de 2011</b>	Protección Integral en materia de Seguridad Social del teletrabajador.
<b>Decreto 884 de 2012</b>	Por la cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se toman otras disposiciones.
<b>Ley 1562 de 2012</b>	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
<b>Circular Externa No. 019 de 2020</b>	Estrategias de detección temprana del SARS CoV-2 e instrucciones de la emergencia sanitaria y el orden público.
<b>Circular No. 0021 de 2020</b>	Protección del empleo con ocasión de la fase de contención de Covid-19 y de la declaración de emergencia sanitaria.
<b>Circular No. 0041 de 2020</b>	Lineamientos respecto del trabajo en casa.

## 7.2.3 Responsables

**Tabla 7. Distribución de responsabilidades**

<b>Empleador</b>	<b>Administradora de riesgos laborales</b>	<b>Colaborador</b>
<b>- ARL</b>		
<b>Afiliar al trabajador al sistema de seguridad social integral</b>	Desarrollar programas, campañas y acciones de educación y prevención.	Reportar sus condiciones de trabajo, para lo cual puede

		diligenciar el formato de Autorreporte de Condiciones de Trabajo
<b>Verificar las condiciones del lugar destinado para realizar el trabajo</b>	Ofrecer capacitación básica para el montaje de la brigada de emergencias, primeros auxilios y el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.	Procurar el cuidado integral de su salud.
<b>Asegurar que el trabajador realice el autorreporte de las condiciones de trabajo</b>	Desarrollar programas regulares de prevención y control de riesgos laborales	Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
<b>Garantizar los equipos de trabajo suministrados a los teletrabajadores</b>	Las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), asesorarán al empleador para promover y divulgar las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo según las características propias del teletrabajo.	Utilizar los equipos y herramientas suministrados en forma adecuada.
<b>Reportar todo accidente de trabajo de conformidad con la legislación vigente</b>	Capacitar a los miembros del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo en aquellas empresas con un número mayor de 10 trabajadores	Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas con los empleadores.

*Fuente: Elaboración propia 2020.*

## CONCLUSIONES

La Guía técnica para el teletrabajo en aislamiento preventivo obligatorio puede ser adoptada en cualquier tipo de organización y sirve para identificar las debilidades y oportunidades de mejora en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

La Guía es netamente preventiva e informativa con el fin de promover hábitos saludables, buscando que los trabajadores modifiquen sus actitudes y conductas, a partir de la información y capacitación de las consecuencias y riesgos generados por el teletrabajo.

La creación de la Guía, así como su implementación requiere del compromiso permanente de todas las áreas que conforman la organización, dado que la ejecución remota de labores, así como el bienestar de sus colaboradores debe monitorearse de forma diaria, de manera que puedan detectarse afectaciones en la salud y disminución del desempeño laboral.

El aporte de las Aseguradoras de Riesgos Laborales es claramente indispensable en la sinergia del proceso de la implementación de la Guía y éxito de la modalidad del Teletrabajo en los procesos que la Organización requiera, esto hará que las empresas vean mejor reflejado el desempeño de estas entidades y de sus aportes económicos.

Consideramos que la salud en todas sus esferas requiere de un acompañamiento constante y bajo el marco del aislamiento preventivo obligatorio, las patologías de base pueden verse afectadas, así como el diagnóstico de otros cuadros médicos que con el acompañamiento del empleador ayudará a disminuir el impacto psicológico en los colaboradores.

Está claro que la preparación de los diversos sectores económicos y sus empresas en Colombia frente a nuevas modalidades de trabajo y la responsabilidad de estos frente a los aspectos de salud y seguridad en el trabajo no estaba del todo clara y para muchas marcó un precedente entre el fin de sus operaciones y el inicio de un modelo de adaptación que incluyó la inyección de capital - que en la mayoría de los casos – no estaba contemplado.

## 8. RECOMENDACIONES

El éxito de la Guía depende en gran medida del compromiso gerencial y del equipo responsable designado para dar cumplimiento a la planificación y ejecución del programa, con el fin de garantizar el logro de los objetivos.

Utilizar la Guía para identificar el nivel de cumplimiento que la organización tiene respecto a la normatividad legal vigente en materia de teletrabajo y el aislamiento preventivo obligatorio.

Revisar si la política interna de la empresa para saber si se permite a los empleados utilizar sus propios dispositivos para conectarse a los servidores del trabajo y acceder a los datos o si en su lugar recibirán equipos de TIC (Tecnologías de la información y la comunicación) proporcionados por sus empleadores.

El equipo debe planificar la implementación de la Guía, definir los tiempos y recursos que requiere cada Fase de acuerdo con el tamaño de la organización, su contexto organizacional y el nivel de cumplimiento antes de iniciar la ejecución. Reconocer también que se necesita tiempo sin conexión para hacer bien el trabajo sustantivo.

Aclarar y actualizar la responsabilidad de los empleadores en cuanto a protección de la seguridad y salud en el trabajo, haciendo un balance de riesgos, la situación de oficina en el hogar, la ergonomía y el estrés, así como otros aspectos de salud mental.

Evaluar el nivel de conocimiento de los trabajadores respecto a las medidas preventivas y riesgos psicosociales generados por el teletrabajo.

Solicitar asesoría de la ARL para la construcción de protocolos asistenciales e intervención en casos Médicos diagnosticados, que no pueden ser atendidos con el programa de prevención.

Se recomienda socializar la Guía entre la alta gerencia, los líderes de talento humano y de seguridad y salud en el trabajo para definir un equipo responsable de llevar a cabo su implementación y ejecución.

Debido al prolongado aislamiento, existe el riesgo de agotamiento y de sentirse excluido, por lo tanto, se recomienda un esfuerzo adicional por parte de los empleadores, profesionales de recursos humanos y supervisores directos de brindar apoyo mutuo.

## 9. REFERENCIAS

- Ardila, C. O. (2015). *Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones - Estudio de caso en un área de una organización financiera en Bogotá (Tesis de Maestría)*. Universidad Militar Nueva Granada, Facultad de Ciencias Económicas, Bogotá D.C. Recuperado el Junio de 2020, de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14011/TESIS%20TELETRABAJO%2021-05-2015.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Camisón, G. G. (Enero de 2008). *El modelo de empresa del siglo XXI: Hacia una estrategia competitiva y sostenible*.
- COLOMBIA, E. C. (s.f.). *Ley 1221 de 2008*. Obtenido de [https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703\\_documento.pdf](https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703_documento.pdf)
- Cuartas, D. Y. (2016). *El teletrabajo: Efectos en la calidad de vida de los trabajadores de las organizaciones en el departamento del Quindío (Tesis de Maestría)*. Universidad EAFIT, Escuela de Administración, Armenia. Recuperado el 14 de Junio de 2020, de [https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/11754/DianaYulieith\\_QuinteroCuartas\\_2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/11754/DianaYulieith_QuinteroCuartas_2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Humano, C. (29 de Septiembre de 2016). *Capital Humano*. Obtenido de <https://capitalhumano.emol.com/3804/caracteristicas-teletrabajador/>
- Jurado, L. V., & Parada, R. R. (2016). *El Teletrabajo, una oportunidad de inclusión laboral para la población vulnerable en Manizales (Tesis de Pregrado)*. Universidad de Manizales, Facultad de Ciencias Jurídicas, Manizales. Obtenido de [http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/3060/Jurado\\_Rodriguez.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/3060/Jurado_Rodriguez.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Liliana Andrea Bonilla Prieto, D. C. (Abril de 2014). *Teletrabajo y su Relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v16n49/art07.pdf>

María Pilar Lampert Grassi, M. P. (24 de Octubre de 2018). *Efectos positivos y negativos del teletrabajo sobre la salud*. Obtenido de [https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/26041/1/BCN\\_Efectos\\_del\\_teletrabajo\\_sobre\\_la\\_salud\\_FINAL.pdf](https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/26041/1/BCN_Efectos_del_teletrabajo_sobre_la_salud_FINAL.pdf)

Martino, v. D. (Septiembre de 2004). *El Teletrabajo en America Latina y El Caribe*.

Martino, V. D. (Septiembre de 2004). *El Teletrabajo en America Latina y el Caribe*. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/330746271/EL-TELETRABAJO-EN-AMERICA-LATINA-Y-EL-CARIBE-pdf>

Martino, V. D. (2004). *El teletrabajo en america latina y el caribe*.

Ministerio de TIC, Ministerio del Trabajo. (2013). Obtenido de [https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228\\_archivo\\_pdf\\_libro\\_blanco.pdf](https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf)

Mintic. (Julio de 2008). *Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia*. Obtenido de [https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703\\_documento.pdf](https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703_documento.pdf)

OIT, E. y. (2020). *Organización internaciona del trabajo*. Obtenido de ILO: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf)

OMS, O. M. (Abril de 2020). *OMS*. Obtenido de <https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>

OMS, O. M. (2020). *OMS*.



OMS, O. M. (Abril de 2020). *OMS*. Obtenido de

<https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019>

Organización Internacional del Trabajo. (18 de Marzo de 2020). *El COVID-19 y el mundo del*

*trabajo*. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_739158.pdf)

[dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_739158.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_739158.pdf)

Orlando E. Contreras, I. R. (10 de Abril de 2015). *Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una*

*reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia*. Obtenido de

[https://pdf.sciencedirectassets.com/312305/1-s2.0-S2215910X15X00024/1-s2.0-S2215910X15000129/main.pdf?X-Amz-Security-](https://pdf.sciencedirectassets.com/312305/1-s2.0-S2215910X15X00024/1-s2.0-S2215910X15000129/main.pdf?X-Amz-Security-Token=IQoJb3JpZ2luX2VjEEoaCXVzLWVhc3QtMSJHMEUCIEIt%2BouwbaQYOCu72QAWtuQWo0v2mLl4K%2FLXuWWbiGtoAiEA8Dne3g15mUrGR7QNUxCcf6SYiJMdQkc1ntRge9XU)

[Token=IQoJb3JpZ2luX2VjEEoaCXVzLWVhc3QtMSJHMEUCIEIt%2BouwbaQYOCu](https://pdf.sciencedirectassets.com/312305/1-s2.0-S2215910X15X00024/1-s2.0-S2215910X15000129/main.pdf?X-Amz-Security-Token=IQoJb3JpZ2luX2VjEEoaCXVzLWVhc3QtMSJHMEUCIEIt%2BouwbaQYOCu72QAWtuQWo0v2mLl4K%2FLXuWWbiGtoAiEA8Dne3g15mUrGR7QNUxCcf6SYiJMdQkc1ntRge9XU)

[72QAWtuQWo0v2mLl4K%2FLXuWWbiGtoAiEA8Dne3g15mUrGR7QNUxCcf6SYiJ](https://pdf.sciencedirectassets.com/312305/1-s2.0-S2215910X15X00024/1-s2.0-S2215910X15000129/main.pdf?X-Amz-Security-Token=IQoJb3JpZ2luX2VjEEoaCXVzLWVhc3QtMSJHMEUCIEIt%2BouwbaQYOCu72QAWtuQWo0v2mLl4K%2FLXuWWbiGtoAiEA8Dne3g15mUrGR7QNUxCcf6SYiJMdQkc1ntRge9XU)

[MdQkc1ntRge9XU](https://pdf.sciencedirectassets.com/312305/1-s2.0-S2215910X15X00024/1-s2.0-S2215910X15000129/main.pdf?X-Amz-Security-Token=IQoJb3JpZ2luX2VjEEoaCXVzLWVhc3QtMSJHMEUCIEIt%2BouwbaQYOCu72QAWtuQWo0v2mLl4K%2FLXuWWbiGtoAiEA8Dne3g15mUrGR7QNUxCcf6SYiJMdQkc1ntRge9XU)

Prada, C. J. (Octubre de 2013). *Riesgos Psicosociales en el Trabajo*. Obtenido de

[https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/2669/Carolina\\_JimenezPrada\\_Nath](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/2669/Carolina_JimenezPrada_Nathalia_MorenoDeLuca_2013.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

[alia\\_MorenoDeLuca\\_2013.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/2669/Carolina_JimenezPrada_Nathalia_MorenoDeLuca_2013.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Prada, C. J. (s.f.). *Riesgos Psicosociales en el Trabajo*.

República, C. d. (Julio de 2008). *Ministerio de Tecnologías de la Información y Las*

*Comunicaciones de Colombia*. Obtenido de

[https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703\\_documento.pdf](https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703_documento.pdf)

Romanik Fonseca, K. y. (Noviembre de 2011). *Una mirada a la figura del Teletrabajo*. Obtenido

de [https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-100016\\_archivo\\_01.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-100016_archivo_01.pdf)

Sampieri, R. H., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la

Investigación. En *Metodología de la Investigación. Sexta Edición* (pág. 634). México

D.F: Mc Graw Hill Education. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

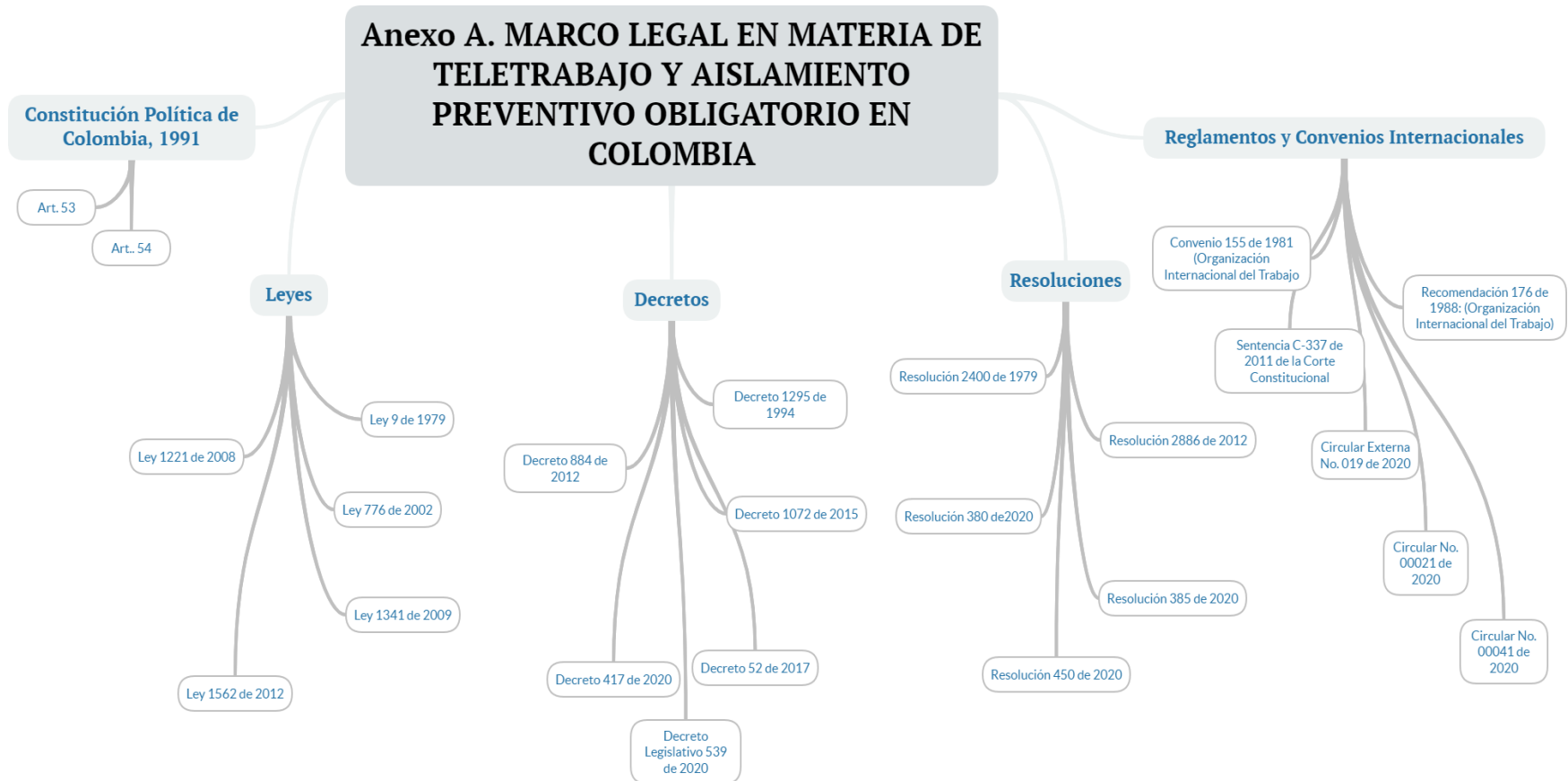
Sánchez, F. J. (2017). *Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico-laboral (Tesis de Doctorado)*. Universidad de Granada, Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social., Granada. Recuperado el 15 de Junio de 2020, de <https://hera.ugr.es/tesisugr/2675244x.pdf>

SORIA, C. B. (19 de marzo de 2010). *El disciplinamiento laboral y su impacto en la configuración del nuevo orden laboral* . Obtenido de <https://www.yumpu.com/es/document/read/12721341/el-disciplinamiento-laboral-y-su-facultad-de-ciencias->

Trabajo, M. d. (s.f.). *Libro Blanco del teletrabajo en Colombia*. Obtenido de [https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228\\_archivo\\_pdf\\_libro\\_blanco\\_2020.pdf](https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco_2020.pdf)

10. ANEXOS

Anexo A. Fundamentos Normativos



## Anexo B. Responsabilidades

Guía Técnica para Teletrabajo en Aislamiento Preventivo Obligatorio.

Escuela Colombiana de Carreras Industriales - ECCI

### TELETRABAJO EN AISLAMIENTO OBLIGATORIO



Fuente: <https://theconversation.com/a-la-espera-de-una-ley-del-teletrabajo-esta-es-la-normativa-vigente-139187>

ANEXO B. RESPONSABILIDADES			
No.	ORGANIZACIÓN	ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES - ARL	COLABORADOR
1	Afiliar al Teletrabajador al Sistema de Seguridad Social Integral. Deberá especificar la clase de riesgo del centro de trabajo del que depende el teletrabajador, conforme a la clasificación de actividades económicas establecidas en el Decreto 1607 de 2002, o las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan. De igual forma, deberá especificar el lugar en el que se presta el servicio. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA).	Asesorar al empleador en la determinación de los riesgos presentes en el lugar de trabajo del teletrabajador, con el objetivo de que este implemente los correctivos necesarios.	Reportar sus condiciones de trabajo, para lo cual puede diligenciar el formato de Autorreporte de Condiciones de Trabajo.
2	El empleador debe realizar la verificación de las condiciones del lugar 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.	Suministrar al teletrabajador y empleador la presente guía técnica para la promoción de la salud y la prevención de los riesgos laborales en el teletrabajo.	Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa.
3	Asegurar que el teletrabajador realice el Autorreporte de Condiciones de Trabajo del anexo 1 de la presente guía, para lograr la identificación de condiciones de trabajo, antes del inicio de la labor contratada.	Las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), asesorarán al empleador para promover y divulgar las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo según las características propias del teletrabajo.	Procurar el cuidado integral de su salud.
4	Allegar copia del contrato, acuerdo o acto administrativo a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL).	Brindar la asesoría para el diligenciamiento adecuado del formulario establecido para la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales.	Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
5	Incorporar en el reglamento interno de trabajo o mediante resolución, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en la empresa privada.	Asesorar al empleador en el reporte e investigación del accidente de trabajo, de acuerdo a la Resolución 1401 de 2007.	Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas con los empleadores.
6	Para el Sector Público, las entidades deberán adaptar los manuales de funciones y competencias laborales a la modalidad de Teletrabajo.	Desarrollar programas, campañas y acciones de educación y prevención dirigidas a garantizar que sus empresas afiliadas conozcan y cumplan las normas y reglamentos técnicos en salud ocupacional, expedidos por el Ministerio del Trabajo.	Informar al empleador sobre el accidente de trabajo inmediatamente, de acuerdo con la legislación vigente.
7	Para el Sector Público deberán generar dos resoluciones, por un lado, una resolución general por medio de la cual se implementa el teletrabajo dentro de la organización y la resolución individual de teletrabajo dirigida a cada funcionario público incorporando las condiciones establecidas en el artículo 3º del Decreto 884 de 2012.	Ofrecer asesoría técnica básica para el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el plan de trabajo anual de todas las empresas.	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.

Elaborado por: LAURA VALERIA BÁEZ  
VICTOR DANIEL BARLIZA  
2020

## TELETRABAJO EN AISLAMIENTO OBLIGATORIO



Fuente: <https://www.comunicacion.com.co/signa-de-ma-lay-2019/teletrabajo-esta-en-la-normativa-signta-139187>

No.	ANEXO B. RESPONSABILIDADES		
	ORGANIZACIÓN	ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES - ARL	COLABORADOR
8	Adaptar los manuales de funciones y competencias laborales a la modalidad de Teletrabajo.	Desarrollar programas, campañas y acciones de educación y prevención, dirigidas a garantizar que sus empresas afiliadas cumplan como mínimo con el desarrollo del nivel básico, como parte del plan de trabajo anual de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Utilizar los equipos y herramientas suministrados en forma adecuada.
9	Establecer las horas diarias 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.	Ofrecer capacitación básica para el montaje de la brigada de emergencias, primeros auxilios y el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.	En general, cumplir con todas las obligaciones establecidas en el artículo 22 del Decreto 1295 de 1994.
10	Implementar los correctivos necesarios en el lugar de trabajo del Teletrabajador, con la Asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales.	Capacitar a los miembros del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo en aquellas empresas con un número mayor de 10 trabajadores, o a los vigías de Seguridad y Salud en el trabajo, quienes cumplen las mismas funciones en las empresas con un número menor de 10 trabajadores.	
11	Garantizar que los equipos de trabajo suministrados a los teletrabajadores tengan los medios de protección adecuados para la tarea a realizar.	Desarrollar actividades de fomento de estilos de trabajo y de vida saludables, de acuerdo con los perfiles epidemiológicos de las empresas.	
12	Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo.	Desarrollar programas regulares de prevención y control de riesgos laborales y de rehabilitación integral en las empresas afiliadas.	
13	Definir el perfil para el Teletrabajo, es decir establecer un conjunto de características personales y de competencias profesionales que permitan que el teletrabajador se adapte con éxito a la nueva modalidad de trabajo.	Suministrar asesoría técnica para la realización de estudios evaluativos de higiene ocupacional o industrial, diseño e instalación de métodos de control de ingeniería, según el grado de riesgo, para reducir la exposición de los trabajadores a niveles permisibles.	
14	Cumplir con las obligaciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), definidas en la normativa vigente.	Suministrar asesoría técnica para la realización de estudios evaluativos de higiene ocupacional o industrial, diseño e instalación de métodos de control de ingeniería, según el grado de riesgo, para reducir la exposición de los trabajadores a niveles permisibles.	
15	Cumplir con todas las obligaciones establecidas en el artículo 21 del Decreto 1295 de 1994.		

Elaborado por: LAURA VALERIA BÁEZ  
VICTOR DANIEL BARLIZA  
2020

## TELETRABAJO EN AISLAMIENTO OBLIGATORIO



Fuente: <https://theconversation.com/a-la-espera-de-una-ley-del-teletrabajo-esta-es-la-normativa-vigente-139187>

ANEXO B. RESPONSABILIDADES			
No.	ORGANIZACIÓN	ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES - ARL	COLABORADOR
16	Reportar todo accidente de trabajo de conformidad con la legislación vigente. Facilitar los espacios y tiempos para la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de seguridad y salud en el trabajo, para participar en las actividades de asesoría técnica brindados por la Administradora de Riesgos Laborales.		

Fuente: <https://www.libertycolombia.com.co/sites/default/files/2019-07/Guia%20Tecnica%20Promocion%20Salud%20Riesgos%20Laborales%20Teletrabajo.pdf>

## Anexo C. Aspectos y efectos

Guía Técnica para Teletrabajo en Aislamiento Preventivo Obligatorio.

Escuela Colombiana de Carreras Industriales - ECCT

### TELETRABAJO EN AISLAMIENTO OBLIGATORIO



**Lista de chequeo para gestionar en el teletrabajo los riesgos laborales:**

1. Verificación de condiciones del sitio de trabajo por parte del empleador.
2. Implementar las medidas de prevención y los correctivos necesarios.
3. Copia a la ARL del acuerdo de teletrabajo.
4. Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad.
5. Asegurar que el teletrabajador realice el autorreporte de

Fuente: <https://www.ecct.gov.co/sites/default/files/2019-07/Guia%20Tecnica%20Promocion%20Salud%20Riesgos%20Laborales%20Teletrabajo.pdf>

### ANEXO C. ASPECTOS, EFECTOS & FACTORES INVOLUCRADOS

Riesgos psicosociales		Riesgos Biomecánicos		Riesgos Locativos		Riesgos Eléctricos	
Deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo.		Adopción de posturas forzadas, Realización de trabajos repetitivos, la inadecuada manipulación manual de cargas y la incorrecta aplicación de fuerzas durante las tareas laborales.		Constituyen una condición permanente en la labor, se pueden generar por: • Falta de orden y aseo, escaleras, escalas y rampas dañadas. • Almacenamiento inadecuado, Superficies irregulares o dañadas. • Fugas, escapes, filtraciones de agua y otras sustancias. • Superficies de trabajo defectuosas, techos defectuosos.		Sobre carga de tomas electricas, extensiones en mal estado, caída de líquidos en puertos electricos, dispositivos electricos en mal estado.	
CONSECUENCIAS	CONTROLES	CONSECUENCIAS	CONTROLES	CONSECUENCIAS	CONTROLES	CONSECUENCIAS	CONTROLES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trastornos emocionales: miedo, fobias, apatía, depresión</li> <li>• Estrés laboral</li> <li>• Insomnio</li> <li>• Agotamiento o <i>Burn-out</i></li> <li>• Problemas de concentración</li> <li>• Entendimiento del trabajo</li> <li>• Incertidumbre por posible falta de continuidad en los proyectos a llevar a cabo</li> <li>• Ansiedad</li> <li>• Depresión</li> <li>• Ira</li> <li>• Aumento del ritmo cardíaco</li> <li>• Aumento de la presión arterial.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asumir una actitud dinámica y positiva con respecto a la vida, a pesar de las difi cultades.</li> <li>• Trabajar por expresar los sentimientos.</li> <li>• Determinar y analizar las causas que generan estrés negativo en la vida.</li> <li>• Distribuir adecuadamente el tiempo en las actividades personales, sociales y de trabajo.</li> <li>• Aprovechar el tiempo para compartir con la familia y amigos.</li> <li>• Incluir actividades creativas y artísticas.</li> <li>• Reflexionar y evitar las respuestas impulsivas.</li> <li>• Plantear una agenda diaria y semanal para la ejecución de estas actividades, según la importancia.</li> <li>• Procurar cumplir con lo planeado.</li> <li>• No trabajar más de 8 horas al día, ni más de 48 horas semanales.</li> <li>• Hacer pausas activas de 5 a 7 minutos, mínimo cada 2 horas.</li> <li>• De ser posible, haga alternancia de actividades laborales.</li> <li>• Informar a familiares y amigos sobre las condiciones de desarrollo de su trabajo, a fin de evitar sobresaltos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trastornos musculoesqueléticos, es decir lesiones de tipo inflamatorio o degenerativo de músculos, tendones.</li> <li>• Disminución de la agudeza visual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ubicación de la pantalla frontal al trabajador, de tal modo que se eviten los movimientos de rotación de cuello.</li> <li>• La distancia entre la pantalla y el ojo debe oscilar entre 35 y 60 cm.</li> <li>• El teclado se sugiere ubicar sobre el escritorio para facilitar el apoyo de los antebrazos cuando digite.</li> <li>• Mejorar el espacio para los pies evitando elementos bajo el escritorio, como cajas, archivos, canecas o papelería.</li> <li>• Incluirse pausas activas en el ciclo de trabajo.</li> <li>• Ejercicios de estiramiento y relajación, cada dos horas.</li> <li>• Es importante alternar periodos de digitación con periodos para realizar otras actividades, momentos que servirán para la relajación muscular de los teletrabajadores.</li> <li>• La superficie donde se ubique la silla debe facilitar el desplazamiento.</li> <li>• El mantenimiento y orden debe ser preventivo y adecuado.</li> <li>• Uso de apoyapiés para evitar que el peso de las piernas comprima los tejidos del muslo y perturbe la circulación sanguínea.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Caídas.</li> <li>• Golpes.</li> <li>• Intoxicaciones, alergias e irritaciones.</li> <li>• Quemaduras</li> <li>• Incendios y explosiones.</li> <li>• Electrocuación.</li> <li>• Asfixia respiratoria.</li> <li>• Heridas.</li> <li>• Accidentes automovilísticos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar, Evaluar y Corregir muchas de las situaciones de Riesgo presentes en el Hogar</li> <li>• Pisos y Techos Deben mantenerse limpios y libres de obstáculos</li> <li>• Orden y aseo</li> <li>• Control de escapes, derrames o goteras</li> <li>• Un manejo y almacenamiento adecuado de medicamentos y sustancias peligrosas que se encuentran en el Hogar.</li> <li>• Al salir, respete el semáforo peatonal.</li> <li>• Recuerde que cuando la señal de peatones oscila usted debe buscar la acera o zona de seguridad.</li> <li>• No cruce la calle hasta que se detengan completamente todos los vehículos.</li> <li>• Siempre que haya una cebra que indique cruce peatonal, úsela.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El paso de la corriente eléctrica a través del cuerpo puede provocar distintas lesiones que van desde las quemaduras hasta la fibrilación ventricular y la muerte.</li> <li>• Es importante el buen mantenimiento de las instalaciones eléctricas del puesto de trabajo.</li> <li>• Cuando requiera desconectar el equipo, evite realizarlo halando del cable.</li> <li>• Evite utilizar extensiones que no garanticen la continuidad del conductor de tierra ya que pueden generar cortocircuito.</li> <li>• Evite sobrecargar los tomacorrientes.</li> <li>• El cableado debe encontrarse debidamente organizado y no debe atravesar zonas de paso, interferir con cajones, puertas, partes sobresalientes del escritorio o su cuerpo.</li> <li>• Asegúrese que las tomas tengan polo a tierra.</li> <li>• Compruebe el buen estado del cableado para evitar un cortocircuito.</li> <li>• Tenga en cuenta y reporte al área encargada cuando su equipo de cómputo se encuentre defectuoso.</li> </ul>	

Fuente: [https://www.teletrabajo.gov.co/2022/property/value/7939\\_descarga\\_gblc\\_1.pdf](https://www.teletrabajo.gov.co/2022/property/value/7939_descarga_gblc_1.pdf), <https://www.libertycolombiana.com.co/sites/default/files/2019-07/Guia%20Tecnica%20Promocion%20Salud%20Riesgos%20Laborales%20Teletrabajo.pdf>

Elaborado por: LAURA VALERIA BÁEZ  
VICTOR DANIEL BARLIZA  
2020

## Anexo D. Infografía Guía Técnica



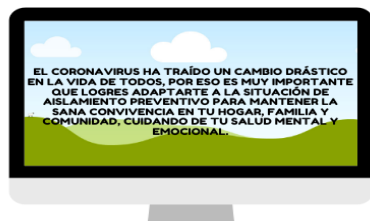
### ASLAMIENTO PREVENTIVO OBLIGATORIO

#### ¿Qué llevó a ésta condición?

El Gobierno declaró Emergencia Sanitaria (**Resolución 385 del 12 de marzo de 2020**) en todo el país hasta el 30 de mayo. Esto significa que se implementaron nuevas medidas preventivas a través de un marco normativo que permita aplicarlas en los territorios, de la mano de las directrices de la OMS y con el acompañamiento de las autoridades locales.

### ¿QUE REGULA EL TELETRABAJO EN COLOMBIA?

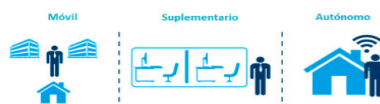
- Ley 9 de 1979: Código Sanitario Nacional
- Resolución 2400 de 1979: Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
- Decreto 1295 de 1994: Organización y Administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Ley 776 de 2002: Administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Ley 1221 de 2008: Por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
- Sentencia C-357 de 2011: Protección Integral en materia de Seguridad Social del teletrabajador.
- Decreto 884 de 2012: Por la cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se toman otras disposiciones.
- Ley 1562 de 2012: Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
- Circular Externa No. 019 de 2020: Estrategias de detección temprana del SARS CoV-2 e instrucciones de la emergencia sanitaria y el orden público.
- Circular No. 0021 de 2020: Protección del empleo con ocasión de la fase de contención de Covid-19 y de la declaración de emergencia sanitaria.
- Circular No. 0041 de 2020: Lineamientos respecto del trabajo en casa.



### TELETRABAJO

#### Definición:

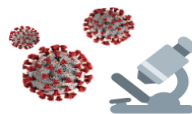
Forma de organización laboral que se desarrolla en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo (Artículo 2, Decreto 884 de 2012).



### EL COVID-19

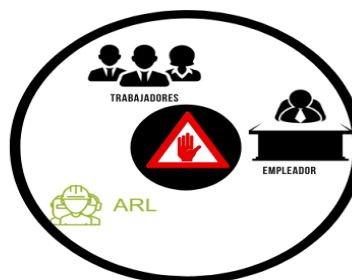
#### La razón del aislamiento

EL COVID-19 ES LA ENFERMEDAD INFECCIOSA CAUSADA POR EL CORONAVIRUS QUE SE HA DESCUBIERTO MÁS RECIENTEMENTE. TANTO EL NUEVO VIRUS COMO LA ENFERMEDAD ERAN DESCONOCIDOS ANTES DE QUE ESTALLARA EL BROTE EN WUHAN (CHINA) EN DICIEMBRE DE 2019.



### QUIENES SON RESPONSABLES:

EN EL TELETRABAJO EXISTEN (3) RESPONSABLES:





## ANEXO D. GUÍA TÉCNICA PARA TELETRABAJO EN AISLAMIENTO PREVENTIVO OBLIGATORIO.



### LISTA DE CHEQUEO PARA GESTIONAR EN EL TELETRABAJO LOS RIESGOS LABORALES...

¡Primordial!

- 1. Verificación de condiciones del sitio de trabajo por parte del empleador.
- 2. Implementar las medidas de prevención y los correctivos necesarios.
- 3. Copia a la ARL del acuerdo de teletrabajo.
- 4. Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad.
- 5. Asegurar que el teletrabajador realice el autorreporte de las condiciones de trabajo.

### RECOMENDACIONES

#### PARA CONTROLAR LOS RIESGOS

- Plantear una agenda diaria y semanal para la ejecución de estas actividades, según la importancia.
- Determinar y analizar las causas que generan estrés negativo en la vida.
- No trabajar más de 8 horas al día, ni más de 48 horas semanales.
- Hacer pausas activas de 5 a 7 minutos, mínimo cada 2 horas.

- Alternar periodos de digitación con periodos para realizar otras actividades,
- Ubicación de la pantalla frontal al trabajador, de tal modo que se eviten los movimientos de rotación de cuello.
- Incluirse pausas activas en el ciclo de trabajo.
- Ejercicios de estiramiento y relajación, cada dos horas.

- Identificar, Evaluar y Corregir muchas de las situaciones de Riesgo presentes en el Hogar.
- Al salir, respete el semáforo peatonal.
- Pisos y Techos Deben mantenerse limpios y libres de obstáculos
- Orden y aseo constante.
- Control de escapes, góterras o goteras

- Evite utilizar extensiones que no garanticen la continuidad del conductor de tierra ya que pueden generar cortocircuito.
- Evite sobrecargar los tomacorrientes.
- Es importante el buen mantenimiento de las instalaciones eléctricas del puesto de trabajo. reporte al área encargada cuando su equipo de cómputo se encuentre defectuoso.

### TELETRABAJO EN AISLAMIENTO

RIESGOS:



- **PSICOSOCIALES** - Deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
- **BIOMECÁNICOS** - Adopción de posturas forzadas, Realización de trabajos repetitivos, la inadecuada manipulación manual de cargas y la incorrecta aplicación de fuerzas durante las tareas laborales.
- **LOCATIVOS** - Constituyen una condición permanente en la labor, se pueden generar por: Falta de orden y aseo, escaleras, escalas y rampas dañadas. Almacenamiento inadecuado, Superficies irregulares o dañadas. Fugas, escapes, filtraciones de agua y otras sustancias. Superficies de trabajo defectuosas, techos defectuosos.
- **ELÉCTRICOS** - Sobrecarga de tomas eléctricas, extensiones en mal estado, caída de líquidos en puntos eléctricos, dispositivos eléctricos en mal estado.

### Y EN CASO DE ACCIDENTE...

Tenga en cuenta

- Al momento de presentarse el accidente, de ser posible busque atención de primeros auxilios en el sitio de ocurrencia y de ser necesario trasládese a la Institución Prestadora de Salud (IPS), para la atención médica correspondiente.
- Comuníquese a la línea de atención telefónica que encontrará en su carné de la ARL y brinde la información que allí le soliciten. Siga las recomendaciones que le den en la Línea de Atención.
- El teletrabajador deberá informar a su empleador para que éste diligencie y envíe a la ARL el Informe de Accidente de Trabajo



### FUENTES CONSULTADAS:

Documentos y artículos web:

- **Guía Técnica Promoción Salud Riesgos Laborales Teletrabajo:**  
<https://www.libertycolombia.com.co/sites/default/files/2019-07/Guia%20Tecnica%20Promocion%20Salud%20Riesgos%20Laborales%20Teletrabajo.pdf>
- **Organización Mundial de la Salud:**  
<https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019>
- **Ministerio de Salud; Coronavirus Colombia:**  
<https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/index.html>
- **Libro Blanco del Teletrabajo:**  
[https://www.teletrabajo.gov.co/622/propertyvalues-7939\\_descargable\\_1.pdf](https://www.teletrabajo.gov.co/622/propertyvalues-7939_descargable_1.pdf)
- **Ministerio TIC. Promoción de la salud y prevención de riesgos laborales:**  
<https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8431.html>

## Anexo E. Lista Verificación

Guía Técnica para Teletrabajo en Aislamiento Preventivo Obligatorio.

Escuela Colombiana de Carreras Industriales - ECCE

TELETRABAJO EN AISLAMIENTO OBLIGATORIO					
Nombre y apellidos:		Nombre y cargo de quién realiza la verificación:	Antecedentes médicos:		
Cargo:		Telefono:			
Identificación:					
Dirección:					
Grupo Familiar:					
ANEXO E. LISTA DE VERIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO CONDICIONES LABORALES					
No.	ITEM	CUMPLE		OBSERVACIONES	OPORTUNIDADES DE MEJORA
		SI	NO		
1	Se han redactado planes de teletrabajo para todos los trabajadores a distancia, que incluyen horarios de trabajo y horarios para contactarlos, ¿Los conoce?				
2	¿Se ha analizado e identificado sus competencias frente al uso de las TIC?				
3	Los resultados previstos se han identificado y comunicado de manera clara a los trabajadores.				
4	¿Las necesidades tecnológicas y los recursos necesarios para los trabajadores han sido revisados?				
5	El trabajador ha recibido capacitación en manejo de TIC?				
6	¿Se tiene elaborado el formato de autoreporte de condiciones de salud?				
7	¿El/los trabajadores han sido informados acerca de las estrategias o medios de comunicación?				
8	¿Los posibles riesgos y peligros para la salud y seguridad que afectan a los teletrabajadores han sido identificados?				
9	Se han revisado las políticas gubernamentales en materia de teletrabajo y aislamiento preventivo a causa del COVID 19				
10	Los salarios y prestaciones sociales de los trabajadores han sido revisados y ajustados, de ser necesario, en caso de que el teletrabajo se prolongue.				
SOBRE EL PUESTO DE TRABAJO					
11	¿El ingreso al área de trabajo definido para el teletrabajo es seguro? Describa en observaciones cuál es el acceso, si es por escaleras, corredor, mampa, mezzanine, balcones.				
12	¿Conoce el procedimiento para uso y manejo de extintores?				
13	¿Se han fomentado las relaciones sociales entre los miembros del equipo de trabajo? De qué manera?				
14	¿El área definida para teletrabajo es un ambiente libre de virus, bacterias, hongos, insectos y roedores?				
15	¿La luz natural y/o artificial permite visualizar la pantalla del computador sin generar fatiga visual por refl ejos, vidrios o pantallas?				
16	¿El ruido extremo (vehículos, vecinos, locales comerciales, residencias e industria) permite realizar las operaciones de trabajo sin ninguna interferencia?				
OBSERVACIONES GENERALES					
FIRMA DEL AUDITORCARGO			FIRMA DEL AUDITORCARGO		
Fuente: <a href="https://www.libertycolombia.com.co/sites/default/files/2019-07/Guia%20Tecnica%20Promocion%20Salud%20Riesgos%20Laborales%20Teletrabajo.pdf">https://www.libertycolombia.com.co/sites/default/files/2019-07/Guia%20Tecnica%20Promocion%20Salud%20Riesgos%20Laborales%20Teletrabajo.pdf</a>					

Elaborado por: LAURA VALERIA BÁEZ  
VICTOR DANIEL BARLIZA  
2020