

**EVALUACIÓN DE PERTINENCIA ECONÓMICA HACIA LA ELABORACIÓN DE
UNA GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO EN PYMES CON
ÉNFASIS EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

**DAVID CARO QUIÑONEZ
LAURA YISEL CORREDOR VELÁSQUEZ
DIEGO ALEJANDRO GUTIÉRREZ**

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

2020

**EVALUACIÓN DE PERTINENCIA ECONÓMICA HACIA LA ELABORACIÓN DE
UNA GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO EN PYMES CON
ÉNFASIS EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

PRESENTADO POR:

DAVID CARO QUIÑONES - COD: 96529

LAURA YISEL CORREDOR VELÁSQUEZ - COD 95104:

DIEGO ALEJANDRO GUTIÉRREZ DÍAZ - COD: 96920

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de especialista en gerencia de la seguridad y salud en el trabajo

ASESORA

ÁNGELA MARÍA FONSECA MONTOYA

UNIVERSIDAD ECCI

DIRECCIÓN POSGRADOS

ESPECIALIZACIÓN GERENCIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

BOGOTÁ D.C.

Tabla de contenidos

Introducción	7
Resumen	8
Título	9
Problema de Investigación	10
Descripción del Problema	41
Planteamiento del Problema	41
Sistematización	41
Objetivos	12
Objetivo General	41
Objetivos Específicos	41
Justificación	13
Justificación	41
Delimitaciones	41
Limitaciones	41
Marco Referencial	16
Estado del Arte	41
Marco Teórico	41
Introducción al teletrabajo	24
¿Qué es teletrabajo en Colombia?	26
¿Cómo se diferencia de Home Office?	26
Modalidades del teletrabajo	28
¿Qué es un teletrabajador?	29
Características del teletrabajador	29
Aumento del teletrabajo en Colombia	33
Teletrabajo en tiempos de COVID-19	33
Teletrabajo y riesgos laborales	35
Garantías en el Sistema General de Riesgos Laborales para los teletrabajadores	35
Marco Legal	41
Marco Metodológico de la Investigación	39
Tipo de Investigación	41
Tipo de Paradigma	41

Método de Investigación	41
Fuentes de Información	41
Fuentes primarias	40
Fuentes secundarias	40
Población	41
Muestra	41
Criterios de Inclusión	41
Criterios de Exclusión	41
Instrumentos	41
Formato instrumentos	42
Fases	42
Fase 1. Recopilar información y normatividad legal relacionada con las PYMES para el teletrabajo en Colombia.	42
Fase 2. Identificar los peligros laborales más comunes en el teletrabajo y sus riesgos asociados	43
Fase 3. Generar los componentes específicos que favorecen el trabajo autónomo de la implementación del teletrabajo y la prevención de riesgos laborales a través de la guía para las PYMES en Colombia	44
Cronograma	45
Resultados	46
Objetivo 1. Recopilar información y normatividad legal relacionada con las PYMES para el teletrabajo en Colombia.	46
Objetivo 2. Identificar los peligros laborales más comunes en el teletrabajo y sus riesgos asociados.	49
Objetivo 3. Generar los componentes específicos que favorezcan el trabajo autónomo de la implementación del teletrabajo y la prevención de riesgos laborales a través de la guía para las PYMES en Colombia.	61
Análisis Financiero	67
Conclusiones	69
Recomendaciones	72
Referencias	74
Anexos	79
Anexo 1. Ficha Técnica	79
Anexo 2. Matriz Fine del Teletrabajo	82
Anexo 3. Hoja de ruta de los Componentes Específicos Autónomos	85
Anexo 4. Cuestionario de medición de la guía	86
Lista de Tablas	

Tabla 1.

Tabla 2.

Tabla 3.

Tabla 4.

Lista de figuras

Figura 1. Porcentaje de hombres y mujeres que teletrabajan.

Figura 2. Estadística de edad característica del teletrabajador.

Figura 3. Estadística de estudios correspondientes al teletrabajador.

Figura 4. Ocupaciones compatibles con teletrabajo y con mayor número de trabajadores.

Figura 5. Proporción de personas en ocupaciones que se realizan a proximidad.

Figura 6. Comparación de Garantías en riesgos laborales.

Figura 7. Tipo de documentos evidenciados en la Ficha Técnica.

Figura 8. Referencias Nacionales e Internacionales en la Ficha Técnica.

Figura 9. Documentación según las etapas de la Ficha Técnica.

Figura 10 Estimación del riesgo.

Figura 11 Evaluación de priorización del riesgo.

Figura 12 Evaluación de la inversión.

Figura 13 Métodos de control que justifican la inversión del riesgo de un Teletrabajador para una PYME.

Figura 14. Orden de priorización de los riesgos según el tipo de peligro.

Figura 15. Factor de costo de las medidas de control según el tipo de peligro en el Teletrabajo.

Figura 16. Peligros según el porcentaje de corrección de la medida de control.

Figura 17. Datos evaluativos de la justificación.

Introducción

En el mes de marzo de 2020, a raíz de la pandemia, el Gobierno ordenó una cuarentena estricta que obligó a las empresas y trabajadores a adaptarse en cuestión de días al trabajo en casa. Así, según un estudio de la Federación Colombiana de Gestión Humana, Colombia pasó de tener 11,2% de sus empresas en teletrabajo, al 98% bajo trabajo en casa. Ese 11,2% se encontraba regulado bajo el Decreto 884 de 2012. Sin embargo, bajo la premura de atender la necesidad de la pandemia, el Ministerio de Trabajo estableció una reglamentación que permitiera aplicar el trabajo en casa, una medida temporal que no cuenta con los elementos, requisitos y formalidades exigidos en la ley para conformarse como teletrabajo, incluyendo aquellas que me regular la prevención del trabajador ante los riesgos laborales.

Sin embargo, lo que se tomó como una medida temporal para la pandemia, se transformó en una oportunidad para que las empresas conocieran lo que podía brindar el teletrabajo. Es por esto, que buscamos dar las herramientas para que las PYMES implementen el teletrabajo, dándole un énfasis en la prevención de riesgos laborales.

Resumen

Tras las incertidumbres que ha traído la pandemia del COVID-19 al mundo, las organizaciones han tenido que adaptar su modelo organizacional a la nueva realidad, lo que ha conllevado a la reestructuración de las formas de trabajar y la implementación del trabajo en casa. Así, se abrió una oportunidad donde se evidenció la necesidad de incursionar en lo que actualmente está regularizado como Teletrabajo, pero además considerando la prevención de riesgos laborales de sus trabajadores.

El presente documento busca incursionar en el desarrollo de una guía para la implementación del teletrabajo en PYMES con énfasis en la prevención de riesgos laborales.

Palabras clave: teletrabajo, riesgos laborales, pymes, implementación, prevención.

1. Título

Evaluación de pertinencia económica hacia la elaboración de una guía para la implementación del teletrabajo en PYMES con énfasis en la prevención de riesgos laborales.

2. Problema de Investigación

2.1. Descripción del Problema

Tras las incertidumbres que ha traído la pandemia del COVID-19 al mundo, las organizaciones han tenido que adaptar su modelo organizacional a la nueva realidad, lo que ha conllevado a la reestructuración de las formas de trabajar. En Colombia, la situación no es diferente y el confinamiento adoptado como medida para contener el virus obligó a que las organizaciones implementaran el trabajo en casa, dando como resultado una parálisis de la economía, pues es evidente que para algunos sectores económicos, esta medida no permitió la continuación de sus negocios, sin embargo, algunos otros, se vieron beneficiados al poder continuar con su labor evitando riesgos para sus trabajadores, pero al no contar con las condiciones y conocimientos para implementar el teletrabajo, las organizaciones adoptaron lo que llamamos “home office” o “trabajo en casa”.

La situación que vivimos es cada día más impredecible, pero evidentemente las organizaciones que no tienen una necesidad de trabajo presencial, tienen una oportunidad con un modelo de trabajo que nunca creyeron posible, pues con base a una encuesta de Gartner, "Tres de cada cuatro directores financieros planean trasladar al menos el cinco por ciento de los empleados, anteriormente ubicados en las oficinas a puestos permanentemente remotos después de COVID 19", evidenciando la necesidad de incursionar en lo que actualmente está regularizado como Teletrabajo, pero además considerando la prevención de riesgos laborales de sus trabajadores.

2.2. Planteamiento del Problema

¿Qué pertinencia económica se puede obtener de las PYMES colombianas en su implementación y prevención de los riesgos laborales del teletrabajo?

2.3. Sistematización

¿Qué cargos pueden desempeñarse en modo teletrabajo?

¿Qué requisitos legales se deben considerar para el teletrabajo?

¿Qué consideraciones debe tener una PYME para la implementación del teletrabajo?

¿Qué riesgos laborales se pueden identificar en el teletrabajo?

3. Objetivos

3.1. Objetivo General

Evaluar la pertinencia económica hacia la elaboración de una guía que permita implementar el teletrabajo en PYMES con énfasis en la prevención de riesgos laborales.

3.2. Objetivos Específicos

- Recopilar información y normatividad legal relacionada con las Pymes para el teletrabajo en Colombia.
- Identificar los peligros laborales más comunes en el teletrabajo y sus riesgos asociados.
- Generar los componentes específicos que favorecen el trabajo autónomo de la implementación del teletrabajo y la prevención de riesgos laborales a través de la guía para las Pymes en Colombia.

4. Justificación

4.1. Justificación

El confinamiento le hizo ganar popularidad al teletrabajo. En 2012, cerca de 12.912 empresas habían adoptado esta modalidad, pero debido a la pandemia, este número creció abruptamente y hoy el 98% de las empresas está operando de forma remota, según un estudio de ACRIP. Conforme cifras de MinTic, esto representó un aumento de casi el 400%, en relación con los dos años anteriores, en la adopción del trabajo remoto. Sin embargo, esto también ha traído desafíos a los empleadores, pues solo la mitad de las empresas en Colombia contaban con políticas de trabajo remoto antes de la pandemia (Albarracín, 2020).

Ivvone Valero, profesora de posgrados en Salud de la Universidad Jorge Tadeo Lozano, refiere que estas medidas no pueden ser tomadas como teletrabajo pues esta es una figura contractual que está reglamentada en Colombia desde el 2008. Más bien, agrega, debe hablarse, dada la contingencia, de una modalidad de trabajo en casa o de flexibilización del horario laboral como una figura de carácter extralegal que se otorga en beneficio del empleado. (Enciso Camacho, 2020) Sin embargo, a pesar de estar bajo la ejecución de órdenes del empleador, las ARL no reconocen un accidente en casa como accidente laboral, lo que deja un vacío legal para la legislación Colombiana en su manifestación por ayudar a las empresas en tiempos de crisis.

Es evidente que a pesar de los vacíos legales y la poca estructuración, algunas personas han defendido de forma prospectiva que este suceso traiga un cambio en los nuevos planteamientos organizacionales. Se puede decir que las empresas también han visto los beneficios del trabajo remoto y por ello el 76,2% de las empresas aseguraron a ACRIP que

piensan mantener esta modalidad entre 1 o 2 días a la semana, cuando el Gobierno nacional levante el aislamiento.

Sin embargo, existen muchas complicaciones en cuanto a la implementación del teletrabajo en PYMES. Existen barreras jurídicas, administrativas y de desarrollo. Hoy es de gran importancia para las organizaciones que exista una guía aplicable como parte de sus estrategias en esa visión prospectiva, adaptación al futuro y los nuevos cambios de modelos empresariales.

4.2. Delimitaciones

Temporales. La investigación se realizó desde el mes de Agosto del 2020, y se terminó en diciembre del 2020.

Operacional. Teletrabajo

4.3. Limitaciones

Temporales. El tiempo para la investigación y desarrollo del proyecto es escaso, lo que puede influir en el alcance del proyecto.

Financieras. el presupuesto económico teniendo como base que para realizarlo se debe hacer uso de recursos propios para el pago de servicios públicos como luz, internet, mantenimiento de equipos para el desarrollo del mismo, entre otros.

Acceso a la información. Por un lado, se puede encontrar limitaciones por la falta de colaboración por parte de las personas que intervienen en la recolección de datos para el desarrollo del proyecto. Por otro lado, la dificultad para la recopilación de información o

profundización de la misma, pues las fuentes a las que se remitirá el proyecto son las que se puedan encontrar en internet.

5. Marco Referencial

5.1. Estado del Arte

5.1.1. Nacional

Otro conocimiento teórico que resulta necesario para el desarrollo de este proyecto encontrado parte del artículo llamado *Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia*. Escrito por Ivonne Constanza Valero-Pacheco y Martha I. Riaño-Casallas que tiene como objetivo presentar las prácticas usadas por las empresas en la implementación del sistema de gestión en seguridad y salud cuando tienen teletrabajadores y plantear la adecuación de los elementos del sistema al teletrabajo. La población de estudio está formada por empresas del sector servicios y sus teletrabajadores en la ciudad de Bogotá. Para establecer las prácticas utilizadas por las empresas se empleó una encuesta para los teletrabajadores y entrevista a los responsables seguridad y salud en el trabajo. La propuesta de adecuación de los elementos del sistema de gestión al teletrabajo se realizó a partir del análisis e integración del marco teórico y conceptual con las prácticas de las empresas con teletrabajadores. Este estudio estableció que las empresas continúan con las estrategias habituales de seguridad y salud en el trabajo, sin diferenciar la naturaleza del trabajo. De la síntesis entre lo teórico y conceptual con el diagnóstico de la gestión de los riesgos en las empresas, se identificó que los componentes del sistema susceptibles de ser modificados al teletrabajo son la organización y planeación, la aplicación y por último la evaluación.

Este estudio titulado *“Garantías del teletrabajo en el sistema general de riesgos laborales en Colombia”* de Javier Gutiérrez y Rocha Oscar Mendoza del año 2019. Actualmente

con los avances tecnológicos y las nuevas herramientas virtuales, se ha diseñado e implementado una nueva modalidad de trabajo que ha sido llamada teletrabajo; esta modalidad de relación laboral ha hecho que surja la inquietud respecto a que si en Colombia los teletrabajadores, nombre que con que han sido identificados los trabajadores bajo esta metodología, poseen las mismas garantías que los trabajadores tradicionales frente al sistema de riesgos laborales, lo cual es el objetivo principal de esta revisión bibliográfica.

Un estudio titulado *Teletrabajo en Colombia una aproximación a los riesgos laborales* elaborado por Maria Virginia Peña Andrade y Erica Janeth Perez Rodriguez del año 2018 de la universidad Distrital Francisco José de Caldas pretende dar a conocer el concepto de teletrabajo, su normatividad, los principales riesgos laborales, condiciones de salud e importancia y adecuado uso de los sistemas de información (TIC'S) presentando una visión general a nivel internacional y en Colombia profundizando su aplicación, tomando como ejemplo los programas pilotos de las empresas que firmaron el Pacto por el teletrabajo tanto del sector público como del privado, enfocándonos en la prevención e identificación de los posibles riesgos laborales derivados de esta modalidad.

Un artículo titulado *Prevención de los peligros y promoción de entornos saludables en el teletrabajo desde la perspectiva de la salud pública* presentado por sus autore Uribe, Guarín, Gomez y Vergel en el año 2019 en la Universidad Militar de Colombia tiene como objetivo principal destacar la importancia que tiene la implementación de medidas de intervención frente a los estilos de vida y de trabajo saludables en el teletrabajo y el papel que ellas puedan tener a través del ámbito de salud laboral en el contexto de la salud pública. Se fundamenta en una

investigación previa desarrollada por la Universidad Militar Nueva Granada sobre la caracterización de teletrabajadores de empresas públicas y privadas de la ciudad de Bogotá y en la cual se identificaron los peligros en los entornos de teletrabajo y en donde fue evidente la necesidad de desarrollar programas de estilos de vida y trabajo saludables en esta población como estrategia de intervención. Para lograrlo, se revisó la normatividad vigente tanto en el Ministerio de Trabajo como en el Ministerio de Salud a fin de contar con un marco de referencia en acciones de promoción y prevención.

Un artículo titulado: ***Valoración de los riesgos ergonómicos por parte de las ARL cuando se desarrollan actividades de teletrabajo*** hecho por Trujillo Uribe, Sara Lucia; Martínez Quintero, Janeth Milena del año 2018 elaborado en la universidad Politécnico Gran Colombiano. El propósito del artículo se centra en identificar los principales riesgos ergonómicos que deben valorar las ARL cuando se desarrollan actividades de teletrabajo; para ello, se parte de una indagación acerca de las obligaciones y responsabilidades de los empleadores, trabajadores y ARL derivadas de dichos riesgos; a su vez, se identifica el marco regulatorio, las políticas públicas, los beneficios y desventajas del teletrabajo en materia de riesgos laborales; y por último, se describen los efectos a nivel laboral, tecnológico y administrativo de los riesgos ergonómicos que pueden presentarse en la implementación del teletrabajo. Hoy en día el teletrabajo, como tendencia global que ha apuntado hacia la transformación de los entornos laborales y como una industria de rápido crecimiento impulsada por el importante avance de las nuevas tecnologías de comunicación, no deja de ser un asunto que atañe igualmente a la seguridad y salud laboral, pues si se produce una lesión en un empleado que realiza sus tareas laborales, incluso en el hogar, esto implica una afectación que puede ser indemnizable.

Un artículo de investigación titulado: ***Riesgos que afectan la productividad y calidad de vida de los trabajadores con el teletrabajo*** de la autora Olga Isabel Rodríguez Rodríguez del año 2019 de la Universidad Militar Nueva Granada. A partir de un análisis bibliográfico de diferentes autores, este trabajo busca identificar los riesgos que afectan la productividad y la calidad de vida de los trabajadores que ejercen el teletrabajo. Del estudio se logró identificar que los riesgos más importantes son los que afectan los factores sociales, económicos y culturales tanto de la organización como del empleado; perturbando directamente a la familia, la salud, los vínculos sociales, el sentido de pertenencia, la pérdida de la información, el cumplimiento de los objetivos estratégicos propuestos, el resultado en la evaluación de desempeño y muchos otros factores que directa o indirectamente afectan la productividad de la empresa y la calidad de vida del trabajador. El estudio concluye que el teletrabajo beneficia a las empresas, siempre y cuando esté bien implementado y cuente con un sistema de control de riesgos eficiente; obteniendo como resultado el aumento en la productividad traduciéndose en rentabilidad y el equilibrio en la vida laboral y personal de los empleados.

Este artículo de reflexión titulado ***El concepto de Teletrabajo aspectos para la Seguridad y Salud en el Empleo*** escrito por Sara Cataño, Natalia Gómez en el año 2014 de la Universidad CES habla acerca de la finalidad de la salud en el trabajo y cómo se deben aplicar los cambios conceptuales para que a través del ambiente laboral se puedan llevar consideraciones que vayan mucho más allá de las normas. De tal forma no ver los requerimientos como posibles limitantes sino como un proceso de organización que permita el desarrollo del teletrabajo y la prevención de riesgos laborales desde la cultura organizacional. La salud de los teletrabajadores vista como una consecuencia directa del compromiso administrativo.

Este trabajo de grado con el nombre de *Garantías del teletrabajo en el sistema general de riesgos laborales en Colombia* desarrollado Oscar Mendoza Lara y Javier Gutiérrez Rocha en el año 2019 de la Universidad de la Costa CUC habla sobre la relación laboral de los teletrabajadores y las garantías que poseen en comparación a los trabajadores presenciales en relación al sistema de riesgos laborales. De una forma objetiva busca interpretar como es la seguridad para los teletrabajadores en términos de condiciones legales, entendiendo la manera en que se establecen y un análisis respectivo.

Manual de prevención de riesgos psicosociales en teletrabajadores elaborado por Barrera Díaz, Luisa Casas, María Lizarralde, Adriana Yiceth del año 2019 de la Universidad Católica de Colombia. Este trabajo “Telemanual” como fue denominado por lo autores busca aportar múltiples herramientas para establecer los principales factores de riesgos psicosocial existente a la actividad laboral en modalidad de teletrabajo. A través de la información teórica identifica y establece información que se relaciona con los riesgos psicosociales y sus efectos a nivel personal. También brinda sugerencias de buenas prácticas para prevenir estos riesgos.

El siguiente proyecto se titula *Efectos en la salud a partir de los riesgos laborales asociados al teletrabajo suplementario* de Carmen Alicia Fiesco Jaimes y Ginna Paola Moyano Mesa en el año 2018 de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, esta investigación busca mostrar cuáles han sido los avances en investigación del teletrabajo, particularmente en lo relacionado con la salud en personal que trabaja en la modalidad de teletrabajo suplementario. Como resultado se identificaron aspectos como la ampliación del mercado laboral, flexibilidad

laboral, inclusión de la población en situación de discapacidad a la vida laboral y conciliación con la vida familiar. Sin embargo, se encontró que, en cuanto a la salud de los teletrabajadores y sus riesgos, son las empresas quienes los asumen en la mayoría de los casos. Por otra parte, se observó que estas personas han cambiado algunos hábitos de su vida cotidiana y como conclusión, se hace necesario determinar aspectos contractuales, condiciones de salud, vigilancia, acompañamiento, necesidad de crear capacitaciones específicas para el teletrabajador y las empresas que tengan esta modalidad.

Diseño y aplicación de un modelo de medición de satisfacción laboral para teletrabajadores en Colombia. Caso entidad de Salud. elaborado por Leidy Viviana Hernández Salazar el mes de Julio de 2019 de la Universidad Externado de Colombia. A través de este trabajo se busca a través de a partir de criterios, métodos y técnicas de rigor científico el diseño y validación de un modelo para medir la satisfacción laboral de los teletrabajadores con un caso específico, con el fin de articular metodologías de trabajo relacionadas a esta modalidad para reconocer los posibles riesgos que se perciben desde actividad de una forma objetiva a través de criterios de evaluación establecidos por el usuario que realiza la actividad.

Por último el siguiente proyecto de grado titulado ***Tratamiento de los riesgos laborales en el teletrabajo en Colombia: realidad y legalidad*** de Ana María Palacio Mejía y Diana Carolina Zuluaga Cardona del año 2016 de la Universidad Autónoma Latinoamericana, tiene como objeto principal contrastar el tratamiento que reciben los riesgos laborales dados en el teletrabajo a partir del estudio y el análisis de la legislación Colombiana y a partir de la aplicación de entrevistas a teletrabajadores. se pretende hacer una aproximación hacia la realidad

que se enfrenta hoy respecto a los riesgos laborales derivados de este tipo de labor; y así mismo lograr una distinción entre el tratamiento que reciben en el sector público y en el privado.

5.1.2. Internacional

En este caso *El teletrabajo en salud laboral* escrito por Teófila Vicente, Ignacio Torres, Alfonso Torres, Victoria Ramírez y Luisa Capdevila el mes de diciembre de 2018 tiene como relevancia clasificar la información objetiva asociada al Teletrabajo con el fin de generar en el empleador una visión crítica acerca de las posibilidades de riesgo que pueden manifestarse en este tipo de actividad y exista una recopilación científica que pueda ayudar a tener en cuenta los riesgos para la salud del trabajos como el aislamiento, fatiga, condiciones medioambientales y ergonómicas en el puesto de trabajo.

Un proyecto denominado Implementación del teletrabajo en Pyme sector Producción audiovisual y estación televisiva de Guayaquil realizado por Yambay. Es un proyecto desarrollado en el año 2016 de la Universidad de Guayaquil en la que se realizó una investigación y análisis cualitativo sobre la Implementación del Teletrabajo como Modalidad Laboral en el sector PyMes, tomando como referencia la empresa privada del sector producción audiovisual y estación televisiva del cantón Guayaquil que tomó la decisión de aplicar el Teletrabajo como proyecto piloto desde Abril 2016 hasta Julio 2016. Este trabajo da posibles soluciones que permiten identificar las acciones que puedan ser objeto de mejora a fin de retomar esta modalidad laboral, a través de una guía documentada y planificada a la medida de sus necesidades, para obtener mejores resultados y cumplir los objetivos estratégicos de este tipo de

empresas. Esta investigación utilizó instrumentos de medición acordes a este método de investigación científica como son: entrevistas con preguntas cerradas y abiertas, análisis documental de datos y observación directa no participante o estructurada, con los datos obtenidos y la información literaria recabada, se presentarán las conclusiones que respondan a las interrogantes planteadas en esta investigación.

Este proyecto llamado *Percepción social de las condiciones laborales del teletrabajo ante la covid-19: el caso de mujeres trabajadoras con doble presencia en la ciudad de Quito-Ecuador, 2020*. Fue escrito por Gaethe Heredia realizado en Julio de 2020 en la universidad internacional SEK de Quito. En el cual se realizó un estudio cualitativo que analiza la situación que estamos atravesando hoy en día ante la situación emergente del COVID-19, titulado. Cómo ha provocado impactos específicos sobre la mujer y las desigualdades de género existentes dentro y fuera del hogar, un ejemplo es el confinamiento que si bien es cierto busca proteger la salud, para las mujeres se ha convertido en el lugar donde ocurre todo como la integración de las actividades laborales y la parte doméstico-familiar. Esta investigación tiene como objetivo comprender la percepción social de las condiciones laborales del teletrabajo ante la COVID-19 a través de un enfoque fenomenológico que permita explorar las experiencias y vivencias de mujeres trabajadoras con doble presencia en la ciudad de Quito-Ecuador. Este estudio al utilizar un método cualitativo realizó entrevistas a profundidad y se recolectó información desde la realidad a través de los enfoques de relaciones humanas vividas, cuerpo vivido, tiempo vivido y espacio vivido de cada una de las participantes. Los hallazgos indican que no cuentan con las condiciones laborales adecuadas para realizar el teletrabajo además de la presencia de riesgos

laborales significativos que son ergonómicos y físicos los cuales han provocado molestias a nivel osteomuscular como la espalda, el cuello la cintura y las piernas. Palabras.

5.2. Marco Teórico

5.2.1. Introducción al teletrabajo

La aparición de los avances tecnológicos y en especial a las telecomunicaciones ha permitido la evolución de las formas de trabajo y gracias a estos avances se empieza a utilizar o aplicar la modalidad del teletrabajo como una solución en la reducción de costo y de aprovechamiento de los avances tecnológicos. Pero es importante aclarar, que la aparición del teletrabajo no solo se debe al avance de la tecnología “sino que se debe a un compendio muy amplio de ellas, tanto de índole tecnológico, convergencia informática y telecomunicaciones (telemática), como organizativo y sociológico” (Rodríguez-Piñero, 2001, p. 225).

El gran desarrollo del teletrabajo estuvo dado por la crisis del petróleo de los Estados Unidos en la década de los 70. Esta crisis provocó alza en los precios de los combustible y una gran contaminación y en busca de una solución a esta situación lo cual se dieron a la tarea de analizar cuál opción podría contribuir a la crisis (Universidad Estatal a distancia, 2019) y su primera idea fue “llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo” (Boiarov, 2010) y empieza a “hablar del telecommuting, tele-desplazamiento o transporte virtual, término con el que se suele denominar desde entonces al teletrabajo en el continente americano (Rodríguez-Piñero, 2001, p. 226) y gracias a esta iniciativa según comenta Rodríguez Piñero (2001) en los EE.UU. se empiezan a promulgar leyes para el fomento del teletrabajo y a obligar a las empresas a su aplicación.

En la actualidad la productividad es una necesidad que requiere cada vez más debido a los procesos de la globalización, nuevas tecnologías digitales, los problemas de la movilidad urbana, mejora en la calidad de vida, esta demanda de productividad se prioriza con la incorporación mayoritaria de la generación milenio en la PEA, ha requerido encontrar formas de trabajo más flexibles que se ajusten a esta dinámica mundial. El Teletrabajo surge como la gran respuesta a estos nuevos desafíos. Varios conceptos tratan de definir lo que representa esta modalidad laboral, a continuación varias conceptualizaciones sobre lo que es el Teletrabajo:

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), define el 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”, lo cual implica concebir el teletrabajo como una manera de organizar y realizar el trabajo a distancia con la asistencia de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador.

La UE considera al Teletrabajo para referirse al tipo de trabajo que requiere uso de las Tics y que realiza de forma regular fuera de las instalaciones que sean propiedad del empleador, por lo cual, el nuevo convenio suscrito cubre a una gran cantidad de trabajadores móviles o itinerantes, así como a los que desarrollan sus actividades en sus domicilios. CES (2002).

El teletrabajo al producir productividad sin presencialismo, no es necesario que vayan a una oficina si tiene un equipo de personas con talento y que se sabe que están haciendo su trabajo, dicho lo anterior las siguientes organizaciones han optado por esta modalidad:

IBM. Esta compañía estadounidense internacionalmente conocida por sus soluciones de hardware, ordenadores, portátiles entre otros, siempre ha sido pionera en generar entre sus empleados un fuerte sentimiento de pertenencia. Y dicen que la aplicación de la inteligencia, la razón y la ciencia pueden mejorar los negocios, la sociedad y la condición humana

Microsoft. Otra compañía multinacional que viene del mundo tecnológico e informático. Mundialmente conocida, una de las grandes compañías también apuesta por el teletrabajo.

Repsol. Petroquímica española que ha sido pionera en ayudar a las personas en la conciliación y en ofrecer horarios adaptados y flexibles.

5.2.2. ¿Qué es teletrabajo en Colombia?

El teletrabajo es una modalidad laboral, que en Colombia está regulada por el Decreto 884 de 2012, que reglamenta la Ley 1221 de 2008, y que según ésta es definido como “una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o la prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y las comunicaciones –TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en su sitio específico de trabajo”.

5.2.3. ¿Cómo se diferencia de Home Office?

El teletrabajo como forma de organización laboral ejecuta sus funciones a través de tecnologías de la información y la comunicación, tiene una gran diferencia con el Home Office que en español traduce “oficina en casa”. Esta última se basa en una posibilidad que muchas organizaciones dan a sus empleados a la adecuación de un espacio en casa para realizar las actividades del trabajo. Esto con el fin de evitar que el trabajador se desplace a las instalaciones de la organización.

En esta modalidad que en español significa oficina en casa, el trabajador pacta con su empleador realizar sus labores desde casa, pero a diferencia del teletrabajo, el home office no es una modalidad que se encuentre contemplada en el código sustantivo del trabajo, de modo que no obliga al empleador a adecuar un espacio laboral al empleado.

El teletrabajo es una forma de trabajar a distancia, no requiere presencia física en la empresa y tampoco es una obligación de realizarse en casa, se apoya a través de la realización de labores asignadas con soportes de las tecnologías de información y comunicación. Una característica del teletrabajo es que esta modalidad se rige bajo los términos de un contrato laboral de manera que el empleador está en la capacidad de destinar horarios, tiempos de entrega, reuniones y tipos de actividades que requiera. A diferencia del Home Office un teletrabajador tiene los mismos deberes y derechos de un empleado presencial. La organización debe entregar al teletrabajador las herramientas necesarias para llevar a cabo las funciones de su empleo. El Home Office simplemente se adapta como trabajo en casa en momentos adherentes a su actividad mientras que en el teletrabajo su puesto debe ser verificado por el empleado con asesoría de la ARL. Es de esta manera como se dan cuenta del cumplimiento de aquellos deberes

que la empresa debe cumplir con el trabajador y también del cumplimiento del trabajador al adecuarse a ese espacio cumpliendo con las respectivas pautas. A diferencia del Home Office, del trabajo tipo Freelance para Colombia el teletrabajo significa trabajar desde el lugar que la persona decida con garantías legales aprobadas con un relación de dependencia con el empleador.

5.2.4. Modalidades del teletrabajo

Es importante tener en cuenta que el SG-SST debe involucrar a todos los trabajadores dentro de las organizaciones, incluyendo el teletrabajo. Es de gran importancia el reconocimiento de los tipos de teletrabajo reconocidos por el Ministerio de tecnologías de la información en el que abarca tres categorizaciones con sus respectivas definiciones:

Según MINTIC (2008) define el **Teletrabajo Suplementario** como: “Hace referencia a trabajadores con contrato laboral que alternan sus tareas en distintos días de la semana entre la empresa y un lugar fuera de ella usando las TIC para dar cumplimiento. Se entiende que teletrabajan al menos dos días a la semana”.

Otra definición del MINTIC (2008) es el **Teletrabajo Autónomo**: “Son aquellos Trabajadores independientes o empleados que se valen de las TIC para el desarrollo de sus tareas, ejecutándose desde cualquier lugar elegido por él”.

Por último el **Teletrabajo Móvil** según MINTIC (2008): “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. ¿Qué es un teletrabajador?

El teletrabajador según el Decreto 1072 de 2015 “El teletrabajador es la persona que en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley”.

5.2.5.1. Características del teletrabajador

En Colombia existen aproximadamente 122.278 teletrabajadores para el año 2018 según Estudio de penetración del teletrabajo en Empresas Colombianas y cada día se aumenta la cifra a través de la promoción que el Ministerio de Tecnologías ha tenido desde hace 5 años. El coronavirus también ha sido un factor de aceleración en la acogida por esta forma de trabajo. Un teletrabajador es una persona capaz de tener automotivación, sabe organizarse y gestionar el tiempo, tiene la capacidad para solucionar problemas de manera flexible, es capaz de articular información, es adaptable al cambio y un motor constante de proposiciones nuevas para el desarrollo de su trabajo de manera proactiva.. Según el Centro Nacional de Consultoría y Colombia Digital en un estudio de Penetración y Percepción del Teletrabajo en Colombia realizado en 2016 se dio a conocer que la calidad de vida de un teletrabajador aumenta en un 33%.

Figura 1

Porcentaje de hombres y mujeres que teletrabajan

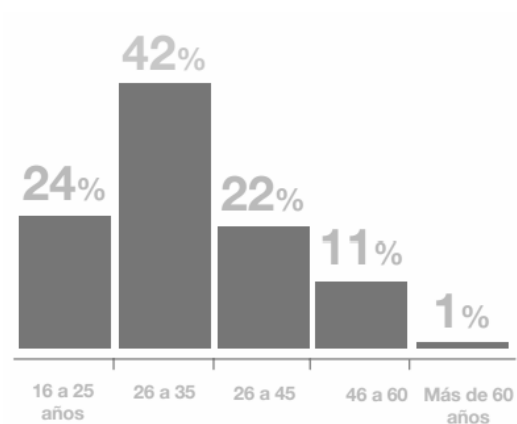


Fuente: Ministerio de trabajo (2015)

En la figura 1 se observa como en Colombia según resultados detallados del 1er Informe de trabajo 3.0 (ver Figura 1) una caracterización de los trabajadores online tiene la particularidad de ser en su mayor parte conformado por hombres.

Figura 2

Estadística de edad característica del teletrabajador

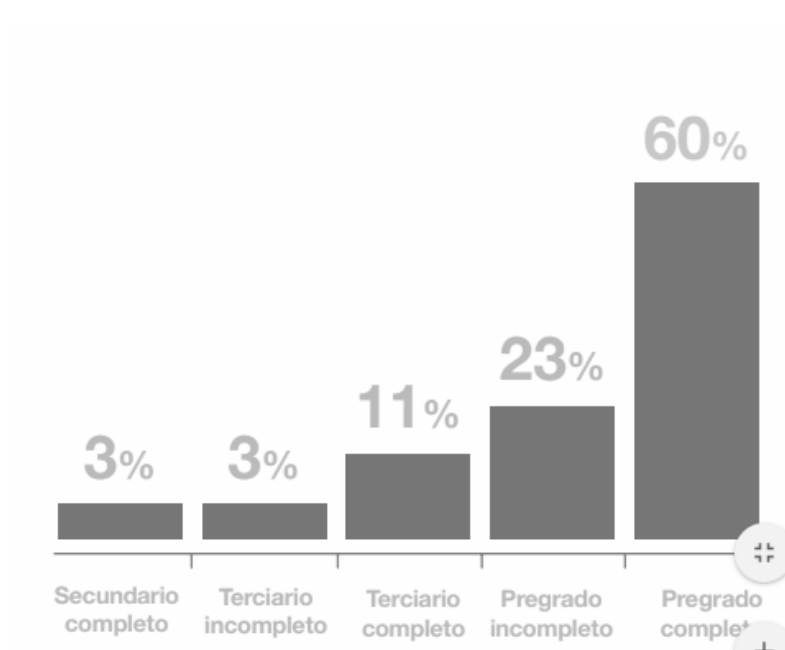


Fuente: Ministerio de trabajo (2015)

La figura 2 detalla la edad promedio que caracteriza a este tipo de trabajadores arroja una población joven con un 42% según los resultados detallados del 1er Informe de trabajo 3.0 (Ver Figura 2) Esta gráfica permite establecer una visión de cómo el teletrabajo abarca una población en crecimiento que se ve influenciada por los procesos que puedan desarrollarse a futuro.

Figura 3

Estadística de estudios correspondientes al teletrabajador



Fuente: Ministerio de trabajo (2015)

La figura 3 da una visualización de la ocupación de los teletrabajadores en el que se evidencia que en su mayoría, aquellos que trabajan a distancia son personas que en un 60% cuentan con un pregrado y que aplican sus conocimientos ofreciendo sus servicios a través de la distancia. En su mayoría, más de la mitad, una caracterización es el estudio como herramienta para desempeñarse a través del teletrabajo.

Dentro de las características de los teletrabajadores no es posible solo conformarse con conocer el porcentaje de estudio completado. De manera más específica es importante evidenciar el tipo de ocupaciones y su porcentaje con aquellas que son compatibles con el teletrabajo y cuales cuentan con un mayor número de trabajadores. Esta característica es de gran importancia para el conocimiento del tipo de riesgos al que se enfrentan acorde al tipo de actividades que realizan.

Figura 4

Ocupaciones compatibles con teletrabajo y con mayor número de trabajadores

Ocupaciones	Porcentaje
Abogados	0.56 %
Secretarios administrativos y ejecutivos	0.48 %
Secretarios (general)	0.43 %
Empleados de contabilidad y cálculo de costos	0.37 %
Gerentes de comercios al por mayor y al por menor	0.36 %
Gerentes de servicios no clasificados bajo otros epígrafes	0.34 %
Diseñadores gráficos y multimedia	0.23 %
Psicólogos	0.20 %
Directores de recursos humanos	0.20 %
Analistas de sistemas	0.19 %

Fuente: DANE (2019)

En la figura 4 se observa que según estudio “Efecto del COVID-19 sobre las ocupaciones de trabajadores en Colombia” es este el porcentaje de las ocupaciones compatibles con teletrabajo y su número de trabajadores. Las características de porcentaje arrojan un resultado de actividades profesionales.

5.2.6. Aumento del teletrabajo en Colombia

Desde el primero de mayo del 2012, con la firma del presidente de ese momento Juan Manuel Santos empujado o por el gobierno de los Estados Unidos impulsa el decreto reglamentario de la ley del trabajo. Desde ese momento, según MinTic cerca de 4.357 empresas adoptaron esta modalidad.

La encuesta realizada por el Centro Nacional de Consultoría, la Corporación Colombia Digital y los Ministerios TIC y del Trabajo en las ciudades más representativas de Colombia como Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla, Bucaramanga, Armenia, Pereira, Manizales, Ibagué, Neiva, Valledupar y Cúcuta, arrojó un incremento del 146% sobre la cantidad de empresas implementan el teletrabajo. En el cual desde el año en que se impulsó de 4.357 pasó a 10.739 en 2016. En otros términos el teletrabajo se incrementó en 4 años del 9% al 16% en el país. En cuanto a los trabajadores, en ese mismo estudio se determina que el número de teletrabajadores aumentó tres veces más, pasando de 31.553 en 2012 a 95.439 en 2016, evidenciando un aumento del 202% de teletrabajadores impulsados por este modo de trabajar. Por otro lado, en noticias de la revista Dinero respecto al teletrabajo, según la firma Marco 8 de cada 10 empleados consultados en Colombia quiere seguir en Teletrabajo tras cuarentena.

5.2.7. Teletrabajo en tiempos de COVID-19

En la actualidad la pandemia ha permitido tener una nueva visualización de la manera de trabajar, esto ha permitido comprobar que no es necesario estar de manera presencial para trabajar. Esto ha causado en las empresas una percepción positiva acerca del teletrabajo y sus

beneficios. El teletrabajo en tiempos de COVID-19 aumentó desmedidamente y en la actualidad el 98% de las empresas actúan a través de esta modalidad desde casa. Según cifras de MinTic, el COVID-19 representó un aumento del 400% en relación a los años anteriores en cuanto a la implementación del teletrabajo. Hoy en día solo la mitad de las empresas Colombianas cuentan con políticas de teletrabajo. Es una situación que es de esperarse pues la mayor parte de las ocupaciones no pueden desarrollarse a distancia (o en proximidad) tal como lo muestra la siguiente tabla elaborada por el DANE (Ver Figura 5).

Figura 5

Proporción de personas en ocupaciones que se realizan a proximidad

	Nacional	Formales	Informales
Ocupaciones que no se desarrollan en proximidad	89.4 %	88.1 %	89.2 %
Ocupaciones que se desarrollan a proximidad	10.6 %	11.9 %	10.8 %

Fuente: DANE (2019)

El enfoque del teletrabajo se encuentra en aquellas ocupaciones que pueden desarrollarse a proximidad el cual es un 10.6% notable que cada vez se va escalando aún más. Pero y ¿Qué pasará en cuando el aislamiento acabe? es en estos tiempos de post-pandemia, una proyección del 76,2% de las empresas dicen mantener esta modalidad entre 1 o 2 días a la semana, a pesar de levantarse el aislamiento según ACRIP. Un cambio tan extraordinario que ni siquiera se contempla para la realización de reuniones colectivas. En ese mismo estudio se revela que el 66% de las empresas proyecta una cultura digital después de la crisis del COVID-19. Estas cifras dan un síntoma de esperanza en el que el 55% de personas ve como la confianza entre líneas y empleados se verá incrementado. Este síntoma esperanzador se ve manifestado a través de estudios como el “SPR-Marco, Hábitos de consumo post covid-19”, en el que se afirma que ocho

de cada diez personas consultadas dieron su afirmación acerca de qué les gustaría seguir desarrollando su trabajo a través de teletrabajo en el futuro.

5.2.8. Teletrabajo y riesgos laborales

A partir de lo establecido en el Artículo 9° del Decreto 884 de 2012, se establece que las ARL deben elaborar una guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo, adaptada a las condiciones de los teletrabajadores, para ser suministrada al teletrabajador y empleado.

5.2.8.1. *Garantías en el Sistema General de Riesgos Laborales para los teletrabajadores*

A continuación, se hará un cuadro comparativo donde se anunciarán las garantías más relevantes desde la perspectiva laboral y del sistema general de riesgos laborales, para ambos tipos o modalidades de contratación de colaboradores.

Figura 6

Comparación de Garantías en riesgos laborales

GARANTÍAS	TRABAJADOR TRADICIONAL	TELETRABAJADOR
Afiliación de Seguridad Social (EPS-ARL-AFP)	X	X
Reconocimiento de jornada de trabajo, horas extras y trabajo nocturno	X	X (Parcialmente)
Trabajos iguales, salarios iguales	X	X
Derecho de libre asociación	X	X
Fuero de salud/Maternidad	X	X
Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos	X	X

Medidas de prevención y control para intervenir los peligros y riesgos	X	X
Incluir en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	X	X
Exámenes médicos laborales (ingreso, periódicos, egreso)	X	X
Aplicación de principio de In dubio pro operario	X	X
Reubicación laboral	X	X (Confuso)
Reporte e investigación de accidentes de trabajo y/o enfermedades laborales	X	X
Plan de capacitación en prevención	X	X
Vacaciones, primas de servicio, cesantías (Si aplican)	X	X
Inspecciones ocupacionales de puesto de trabajo	X	X
Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores	X	X
Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	X	X

Fuente: Rocha y Lara (2019)

Como se puede observar las garantías para los teletrabajadores no son muy diferentes a las de los trabajadores convencionales o tradicionales. El único ítem que se identifica en el que se pueden presentar discrepancias en lo relacionado a la reubicación laboral, ya que, si el teletrabajador por determinada situación no puede ejercer sus funciones de la manera en que las

viene realizando, se piensa que sería un reto para el empleador reubicar sus actividades, por lo que sería muy importante revisar cada caso en particular.

5.3. Marco Legal

La presente revisión bibliográfica se basa en las siguientes normas legales aplicables en Colombia:

Ley 9ª de 1979. Código Sanitario Nacional.

Resolución 2400 de 1979. Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo

Constitución Política de Colombia de 1991, Artículo 39. De los derechos fundamentales.

Constitución Política de Colombia de 1991, Artículo 53. De los derechos sociales, económicos y culturales.

Ley 100 de 1993. Se crea el sistema de seguridad social integral.

Decreto 1295 de 1994. Organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Ley 776 de 2002. Normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Decreto 1010 de 2006. Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo

Ley 1221 de 2008. Teletrabajo.

Resolución 2646 de 2008. Evita sanciones cumpliendo con la normatividad de factores de riesgo psicosocial.

Sentencia C-337/2011. Protección integral en materia de seguridad social del teletrabajador.

Ley 1562 de 2012. Sistema de Riesgos Laborales.

Resolución 2886 de 2012, Artículo 2. Integrantes de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo.

Ley 1616 de 2013. Salud mental.

Decreto 723 de 2013. Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales a las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades.

Decreto 1477 de 2014. Tabla de enfermedades laborales.

Decreto 1072 de 2015, Capítulo 5 y 6 Versión Actualizada a 15 de abril de 2016.
Teletrabajo.

Resolución 4927 de 2016. Parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Sentencia T-254 de 2016. Inclusión social de las personas con discapacidad.

Resolución 3310 de 2018. Formulario Único de Afiliación y Reporte de Novedades al Sistema General de Riesgos Laborales.

Resolución 0312 de 2019. Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Circular Externa No. 0027 de 2019. Precisiones sobre la implementación del teletrabajo.

Circular 041 del 02 de junio de 2020. Lineamientos respecto del trabajo en casa.

6. Marco Metodológico de la Investigación

6.1. Tipo de Investigación

El desarrollo de esta guía está basado en un tipo de investigación correlacional. Es a través de la medición de los conceptos de teletrabajo y riesgos laborales en el cual esta investigación entiende y evalúa la articulación entre ambas. Se logra encontrar una solución a problemas que no fueron tomados en cuenta en el pasado. A través de la comparación cualitativa y cuantitativa de los datos que arrojan estas dos variables la investigación cambia de manera directa. Este tipo de investigación es una correlación negativa ya que si los riesgos disminuyen las condiciones de mejora en el Teletrabajo mejoran. Las condiciones son dadas por la vertiente de Seguridad y Salud en el trabajo. Las condiciones de Teletrabajo y SST si maneja una correlación positiva.

6.2. Tipo de Paradigma

La investigación fluye dentro patrones cualitativos y cuantitativos, tratándose de una investigación mixta. El modo en que el proyecto tiene en cuenta los datos para la construcción de la guía se hace de forma critico social, ya que se realiza a través del entendimiento teórico de los riesgos laborales y la práctica en la aplicación de la guía en los puestos de trabajo de los teletrabajadores. Esta investigación busca orientar el conocimiento cuantitativo y cualitativo de la seguridad y salud en el trabajo para beneficio de las personas y organizaciones integrando conocimiento y acción para prevenir los riesgos laborales latentes.

6.3. Método de Investigación

Para esta investigación se realiza la adecuada la aplicación del método deductivo para utilizar los datos pertinentes que parten de la Seguridad y Salud en el trabajo, siendo esta una disciplina establecida para la prevención de riesgos laborales, con el fin de referirse de forma específica en el teletrabajo para extraer conclusiones lógicas y válidas. Esto se realiza de manera explicativa a través de una guía que aplica la disciplina generando la prevención de riesgos de los teletrabajadores en sus puestos de trabajo.

6.4. Fuentes de Información

6.4.1. Fuentes primarias

Hace referencia a la información base indispensable para el desarrollo de la investigación como la estadística Colombiana relacionada con el teletrabajo, los principios de la seguridad y salud en el trabajo y la normatividad de los riesgos laborales del teletrabajo existente a través de fuentes de investigación competentes.

6.4.2. Fuentes secundarias

Corresponde a la información que refuerza la información primaria como las fuentes de información suministradas por la universidad ECCI en el material de estudio, los proyectos realizados por otras universidades que son compartidos en línea, el libro blanco del teletrabajo y la guía del ministerio de trabajo.

6.5. Población

La población expuesta a este estudio se trata de los trabajadores en modalidad teletrabajo que realizan labores para las pequeñas y medianas empresas.

6.6. Muestra

La guía toma en consideración 6 leyes, 6 decretos, 6 resoluciones, 2 sentencias, 2 circulares y 2 artículos de la constitución vigentes por la cual se establecen normas para promover y regular la Seguridad y Salud en el trabajo y conciernen del Teletrabajo en Colombia.

6.7. Criterios de Inclusión

Acorde a criterios fundamentados o avalados por entidades acreditadas o del estado en estado vigente.

6.8. Criterios de Exclusión

Características de la información no propias de pertenecer a la investigación documental son las normas que están derogadas.

6.9. Instrumentos

Para este proyecto se utilizó como instrumento la observación directa, la cual permite la recolección de datos a través de 3 herramientas. La primera herramienta es una ficha de registro, partiendo del análisis documental centrado en la delimitación de la información adyacente al teletrabajo y su aplicación, extraída de normas vigentes y publicaciones acreditadas.

La segunda herramienta es una matriz elaborada con el método Fine que articula y permite realizar un análisis asociativo de los peligros encontrados en el teletrabajo de una pyme

con base en la información específica del objeto de estudio y la priorización de los riesgos laborales asociados.

La tercera y última herramienta es un formato de actividades de seguimiento que ofrece estrategias que fortalecen la autonomía de un teletrabajador de una PYME para la prevención de riesgos laborales desde su área de trabajo.

6.9.1. Formato instrumentos

Los formatos de los instrumentos de esta investigación se encuentran adjuntos en el proyecto en el numeral de anexos. Se llevó a cabo la recolección de información del análisis documental a través de la ficha de registro que aparece como Anexo 1. Una Matriz basada en la metodología Fine que se encuentra como Anexo 2. Por último, el formato de actividades de seguimiento que se encuentra como Anexo 3.

6.10. Fases

6.10.1. Fase 1. Recopilar información y normatividad legal relacionada con las PYMES para el teletrabajo en Colombia.

Se efectuó la recopilación de la información y normatividad por medio de tecnologías de la información en bases de datos científicas y fuentes confiables de información avaladas por entidades acreditadas o del estado. Del mismo modo se hizo un análisis comparativo acerca de la información correspondiente. Se sintetizó la información, para determinar la pertinencia en cuanto al alcance que puede llegar a tener en las Pymes y excluir aquella información muy general que no aporta con la especificidad del proyecto. Finalmente se sistematizó la información

que realmente es relevante al proyecto y que sirve como base importante para llevar a cabo la guía para la implementación del teletrabajo en Pymes de forma categorizada y estructurada.

6.10.2. Fase 2. Identificar los peligros laborales más comunes en el teletrabajo y sus riesgos asociados

A través del análisis e identificación de las condiciones de los teletrabajadores de forma general se realizó la correlación entre la información adquirida y la definición del perfil del teletrabajador en las condiciones que deben ser óptimas, virtualmente, acorde a las condiciones especiales que debe ofrecer la seguridad y salud en el trabajo.

Por medio de la información recopilada y categorizada, se toman criterios de evaluación para el análisis pertinente de los peligros laborales en el teletrabajo. Mediante la identificación de cada uno de los peligros físicos, químicos, biológicos, locativos, eléctricos, mecánicos, ergonómicos, psicosociales, naturales y sociales.

Posteriormente de manera sustancial se tiene en cuenta los criterios de evaluación para los riesgos laborales asociados a los peligros que fueron tomados en cuenta para el teletrabajo para esta guía y la estimación del riesgo con base en la probabilidad, exposición y consecuencias. A partir de la evaluación del riesgo se genera una clasificación por priorización para tener en cuenta los riesgos laborales más comunes en el teletrabajo.

6.10.3. Fase 3. Generar los componentes específicos que favorecen el trabajo autónomo de la implementación del teletrabajo y la prevención de riesgos laborales a través de la guía para las PYMES en Colombia

Proponer las medidas preventivas asociadas a los riesgos laborales prioritarios estimados por la fase 2. Desarrollar estrategias gráficas y sencillas para entender la prioridad de los riesgos asociados y sus medidas de prevención para implementar en el teletrabajo para las PYMES. Ilustrar de forma intrínseca los pasos hacia la conformación del teletrabajo y la prevención de sus riesgos, la aplicación de normas y recomendaciones de la Seguridad y Salud en el trabajo para la superación de dificultades que se le presenten en la adaptación.

Por medio de un método propuesto de autoplanificación consolidar que el teletrabajador comprenda los riesgos latentes que existen en su modo de trabajar y pueda realizar la planeación de aspectos diversos, orientados a la prevención de riesgos laborales aplicando la guía considerando todos los factores intrínsecos y contextuales de su actividad. Mediante la guía proponer un cronograma para la revisión continua de la realización de las actividades primarias, rutinarias y de seguimiento para prevención de los riesgos laborales adjudicados al teletrabajo y sus dificultades.

Por último, generar el desarrollo de estrategias de autoevaluación en la que el teletrabajador pueda generar un análisis comparativo entre su puesto de trabajo y lo que recomienda la guía para evaluar la eficiencia de la guía, el aprendizaje, y cómo se produjo la aplicación de la seguridad y salud en el trabajo.

6.11. Cronograma

A continuación se presenta el cronograma general del proyecto, el cual está enfatizado en las fases del mismo y las diferentes actividades a realizar en cada una de ellas de más relevancia.

Tabla 1

Cronograma General del Proyecto

Fases del Proyecto	Actividades	Ago	Sept	Oct	Nov	Dic	Ene/21
Fase 1	Recopilación de información						
	Síntesis de la información						
	Sistematización						
Fase 2	Análisis pertinente de los riesgos laborales en el teletrabajo						
Fase 3	Desarrollo de estrategias gráficas						
	Método de autoplanificación						
	Evaluación de la Guía						
	Conclusiones						
	Recomendaciones						

Fuente: Propia

7. Resultados

Acorde al desarrollo de cada uno de los objetivos propuestos para este proyecto se basan cada una de las partes de los resultados.

7.1. Objetivo 1. Recopilar información y normatividad legal relacionada con las PYMES para el teletrabajo en Colombia.

El desarrollo adecuado para la solución del proyecto surge de la recopilación de la información documental bajo los criterios de inclusión descritos anteriormente. A través de esta matriz informativa se relaciona la información apropiada, acorde a los criterios establecidos, con la información y normatividad específica que requiere la guía para su realización. La siguiente es la matriz utilizada para la recopilación de la información documental.

Anexo 1

Ficha Técnica

GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO EN PYMES CON ÉNFASIS EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.				Tipo de ficha	Recopilación de datos del análisis documental de información y normatividad legal relacionada con las PYMES para el teletrabajo en Colombia.							
Etapa	Sub-etapas de la guía	Código de información	Título / Nombre	Tipo de documento	Fecha de creación	Fecha de utilización	Autor	Institución que lo avala	Colombia	Descripción	Enlace URL	

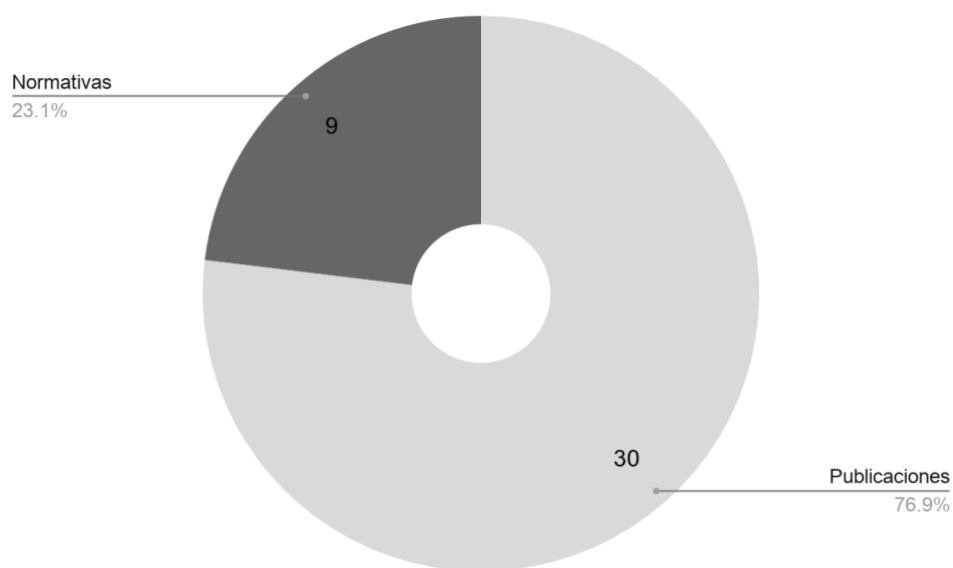
Fuente: Propia

Los resultados de la información que arrojó la ficha de registro de la información documental se muestran a través de diagramas de barras para inferir cuál información es realmente pertinente para la guía. A través de los resultados se busca conocer el tipo de

información adecuada y también cual a pesar de no cumplir con los requisitos de inclusión es importante tener en cuenta para el desarrollo de la misma.

Figura 7

Tipo de documentos evidenciados en la Ficha Técnica

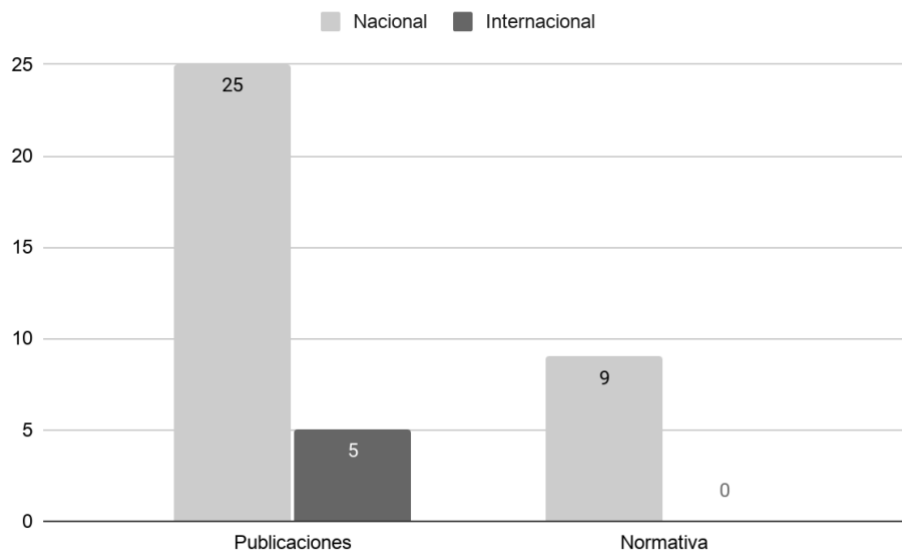


Autor: Propio

En la figura 7 se observa que la mayoría de registros fueron basados en publicaciones. De acuerdo con la revisión bibliográfica encontrada se evidencia que el 76.9% son publicaciones y el 23.1% son normativas respectivamente, para un total de 30 publicaciones y 9 normativas. A pesar que la estadística indica un mayor número de datos de documentación considerada secundaria en el documento, dichas publicaciones parten de la fuente de la normativa.

Figura 8

Referencias Nacionales e Internacionales en la Ficha Técnica

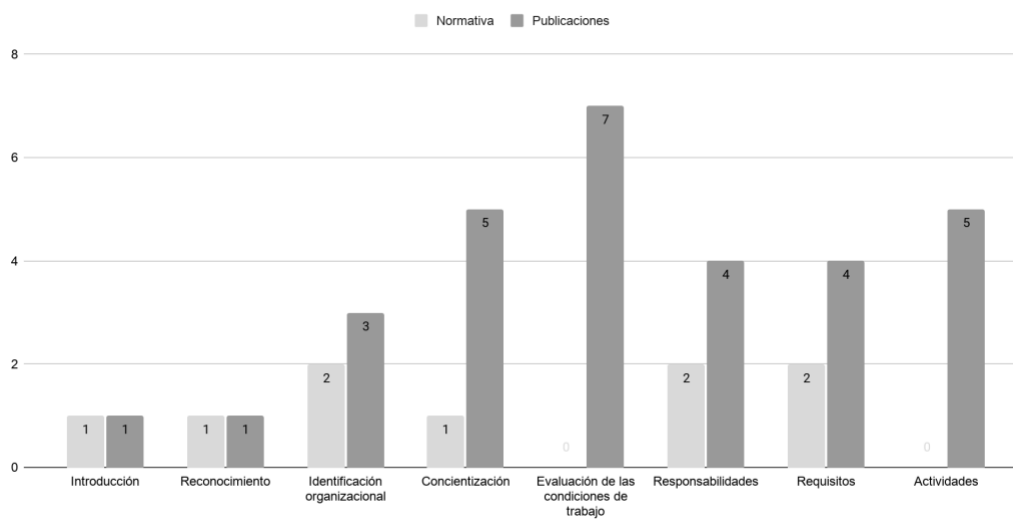


Autor: Propio

En la figura 8 se observa que en cuanto al origen de las publicaciones encontramos que 25 fueron nacionales mientras que 5 fueron de origen internacional. Las normativas en su totalidad son nacionales.

Figura 9

Documentación según las etapas de la Ficha Técnica



Autor: Propio

En la figura 9 se observa la división de las etapas, se pudo evidenciar que en la etapa de evaluación de las condiciones de trabajo se encontró más publicaciones para el desarrollo de la guía pero es la que carece de normativa, mientras que en la etapa de requisitos y responsabilidades son las de mayor presencia de normativas.

7.2. Objetivo 2. Identificar los peligros laborales más comunes en el teletrabajo y sus riesgos asociados.

Para la identificación de los peligros se realizó un estudio de análisis de observación del teletrabajo, con base en la información encontrada en la ficha de registro se realizó la identificación de los peligros asociados a los procesos de esta actividad y sus riesgos asociados. A través del método W. T Fine se llevó a cabo la realización de una matriz de evaluación del riesgo.

Anexo 2

Matriz Fine del Teletrabajo

Análisis del proceso					Identificación de peligros			Estimación del riesgo		
Proceso	Tareas	Rutinario o no rutinario (R/NR)	total de trabajadores	N° de trabajadores expuestos	peligros	riesgos asociados	medidas de control existentes	P	C	E
Actividad laboral	Aplicación de las actividades laborales en casa	R	1	1	Ruido elevado	Hipocausia neurosensorial, dolores de cabeza, úlceras, taquicardia, psicológicos, cardiovasculares y fisiológicos.	Utilizar elementos sin ruido, isonorizar el área de trabajo, aislar elementos ruidosos que no se puedan cambiar, usar	7	1	10
			1	1	Vibraciones altas. Mayores a 20 y 1000Hz	Problemas y degeneramiento osteomuscular, afectación de la agudeza visual, estrés, cuadros de ansiedad, mareos, visión borrosa, problemas del habla y síndrome	Disminuir fuerza de vibración, limitar tiempo de exposición del trabajador a la vibración.	10	6	6
			1	1	Falta de instalaciones adecuadas	Disminución sensibilidad táctil, capacidad motora, lentitud para reaccionar, resaca, baja de	Ropa de trabajo en material térmico, instalación de calentadores de ambiente en las	7	4	10
			1	1	Falta de conductos de	Estrés por calor, convulsiones, deshidratación, pérdida de	Ventilación natural o artificial, reubicación o rediseño del lugar	7	4	10
			1	1	Radiaciones	Daño en órganos y tejidos, enrojecimiento de la piel, caída del cabello, quemaduras por	Aislar todo equipo o material productor de radiaciones ionizantes por medio de	7	6	10
			1	1	Bajo nivel de iluminación y una luminancia de muy baja calidad. Inadecuada distribución de la iluminación. Un color inconveniente de	Dolor de cabeza, agotamiento visual, fatiga mental, irritación ocular, dolor e inflamación en los párpados, deslumbramiento y sombras	Uso de luz natural, colores que refractan, mantenimiento de luz artificial y gafas con antirreflejo. Contar con luz localizada, suplementaria y de emergencia. En caso de usar gafas formuladas, procurar que estas se encuentren en óptimas condiciones de acuerdo con su examen visual y			

Autor: Propio

A continuación se explicará el método utilizado para la evaluación del riesgo en el Teletrabajo. En la siguiente figura se muestra la estimación del riesgo, los valores indicados con base en los criterios de evaluación.

Figura 10

Estimación del riesgo

Estimación del riesgo				
Valor	Probabilidad			
10	Es el resultado mas probable y esperado si la situación de riesgo tiene lugar			
7	Es completamente posible, nada extraño.			
4	Sería una rara coincidencia. Tiene una probabilidad del 20%			
1	Nunca ha sucedido en muchos años de exposición el riesgo pero es concebible			
Valor	Consecuencias			
10	muerte y/o daños mayores a \$3.000.000			
6	Lesiones incapacitantes permanentes y/o daños entre 1.000.000 y 3.000.000			
4	Lesiones incapacitantes no permanentes y/o daños entre 300.000 y 1.000.000			
1	Lesiones con heridas leves, contusiones, golpes y/o pequeños daños economicos			
Valor	Exposición			
10	La situación de riesgo ocurre continuamente a muchas veces al día			
6	Frecuentemente una vez al día			
2	Ocasionalmente o una vez por semana			
1	Remotamente posible			
Evaluación del riesgo				
		BAJO	MEDIO	ALTO
Grado de peligrosidad o	GP=MR= P x C x E	1-300	301-600	601-1000

Autor: Propio

En la figura 10 se puede observar cómo se puede observar en la gráfica anterior para la estimación del riesgo se tuvo en cuenta las siguientes variables: Factor consecuencia. Con el fin de determinar el grado de importancia en caso de producirse el riesgo. Es decir que problema podría causar. Factor de exposición al riesgo - También se tuvo en cuenta la frecuencia con la

que se produce el riesgo. Factor de probabilidad - Determinar las posibilidades de riesgo / problema se produce $CxExP= GP$ (Grado de peligrosidad). Los siguientes fueron los criterios por los cuales se tuvo en cuenta el valor asignado para cada uno de los riesgos encontrados en la información y observación del teletrabajo.

De forma siguiente a la estimación del riesgo se realiza una evaluación de priorización en el que se tienen en cuenta cuatro criterios de evaluación organizados en una tabla de datos como se muestra en la siguiente figura.

Figura 11

Evaluación de priorización del riesgo

Evaluación de priorización						
		BAJO	MEDIO	ALTO		
Grado de repercusión	$GR= GP \times FP$	1-1500	1501-3000	3001-5000		
Factor de	FP	1	2	3	4	5
		TE= 1-20%	TE= 21-40%	TE= 41-60%	TE= 61-80%	TE= 81-100%
Trabajadores expuestos	$= (N \text{ trab exp} / \text{total trab}) \times 1$					
Orden de priorización	OP	Grado Peligrosid	Grado Repercusión			
	1	ALTO	ALTO			
	2	ALTO	MEDIO			
	3	ALTO	BAJO			
	4	MEDIO	ALTO			
	5	MEDIO	MEDIO			
	6	MEDIO	BAJO			
	7	BAJO	ALTO			
	8	BAJO	MEDIO			
	9	BAJO	BAJO			

Autor: Propio

En la figura 11 se muestra la evaluación de priorización en la cual se evalúa el grado de repercusión acorde a agentes como el porcentaje que es 100% para el Teletrabajador que es el único trabajador en su área de trabajo. Para tener en cuenta los trabajadores expuestos se tiene en cuenta la siguiente fórmula $TE = (N \text{ trab exp} / \text{total trab}) \times 100$. Eso dentro de la escala de Factor Ponderado se encuentra en el número 1. Ese último número multiplicado por el grado de peligrosidad es el que da el grado de repercusión. Por último, acorde a los colores que indican la clasificación arrojada del Grado de peligrosidad y del Grado de repercusión se da un orden de priorización con números del 1 al 9. Es cuestión de identificación de color con la tabla para determinar en que orden de priorización se encuentra el riesgo. Por último, se busca encontrar la Justificación de la Inversión (JI) William T. Fine apropiada para una PYME con la capacidad de crear conciencia del riesgo en la alta dirección en la cuestión financiera a través de la evaluación de inversión como se evidencia en la siguiente figura.

Figura 12

Evaluación de la inversión

Evaluación de inversión								
Justificación	J= GP/ (CCxGC)	MAS DE 20	MENOS DE 20					
		1	2	3	4	5		
Grado de	GC	Eficacia 100%	correccion 75%	correccion	correccion	correccion		
		10	6	4	3	2	1	0,5
Factor de costo	CC	Cuesta mas de 2.500.000	cuesta entre 1.500.000-2.500.000	cuesta entre 1.000.000-1.500.000	cuesta entre 500.000-1.000.000	cuesta entre 250.000-500.000	cuesta entre 50.000-250.000	cuesta menos de 50.000

Autor: Propio

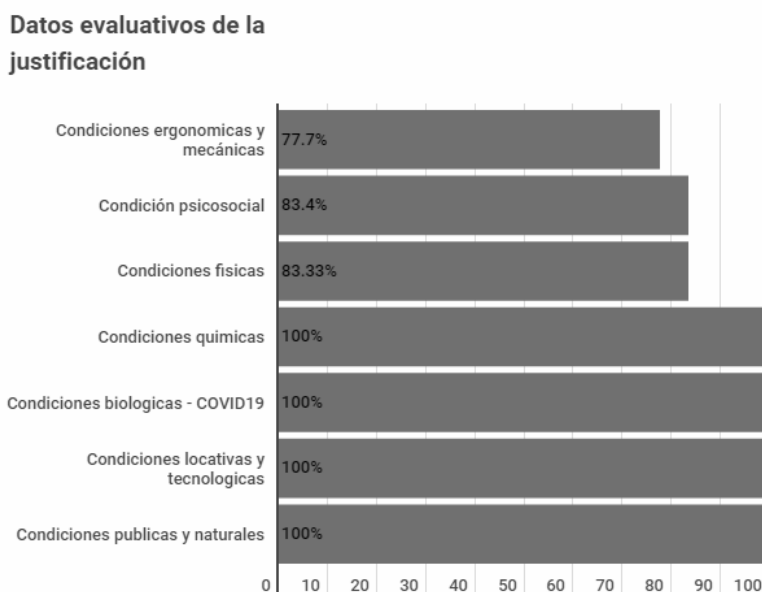
En la figura 12 se observa que justificación de la inversión se calcula mediante la fórmula: $JI = GC / (\text{Factor de Costo} \times \text{Grado de corrección})$. El Factor de costo se evalúa acorde a lo que costaría evitar el riesgo de que ocurra. Se genera una escala de priorización la cual se categoriza. Sin embargo, desde una visión propia esa estimación es muy subjetiva en cuanto a riesgos demasiado sorprendidos y simples que por más que se gaste mucho dinero en corrección van a ocurrir.

A partir de la utilización de esta metodología se pueden evidenciar los distintos resultados de los datos evaluados según los peligros y sus riesgos asociados para las pymes en el teletrabajo a través de los datos que arrojaron las siguientes gráficas expresadas en figuras.

Es importante reconocer el conjunto de condiciones que rodean al teletrabajador y la vulnerabilidad que tienen ante riesgos y peligros. La gestión integral del riesgo se ha visto apoyada de parte de los empleadores por las ARL para compartir la responsabilidad de los riesgos derivados de la actividad económica a partir del nivel de riesgo de la actividad. No solamente son los encargados del sistema de gestión de riesgos laborales los que justifican los métodos de control que la Seguridad y Salud en el Trabajo aplican, también lo son métodos matemáticos que extrae la metodología Fine la que dan una muestra más de la importancia de invertir en los métodos de control para evitar un riesgo. La siguiente figura muestra cual es el porcentaje según cada tipo de peligros asociados al teletrabajo que justifican su inversión.

Figura 13

Métodos de control que justifican la inversión del riesgo de un Teletrabajador para una Pyme



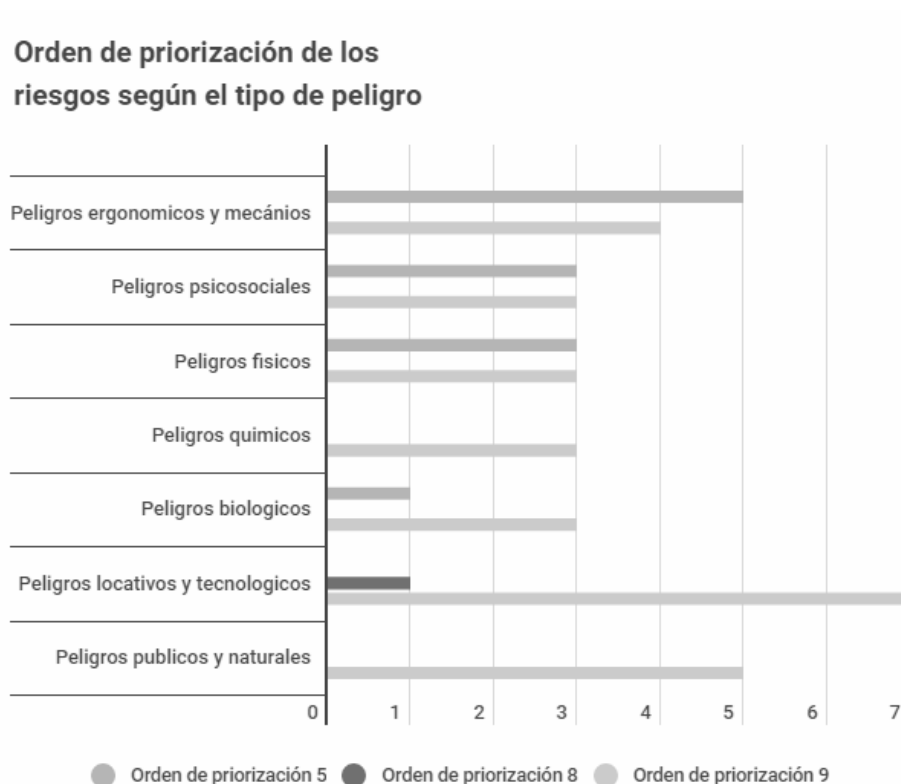
Autor: Propio

En la figura 13 se puede evidenciar como 3 de los 6 tipos de condiciones adjuntas al teletrabajo justifican los métodos de control con los costos equivalentes en un 100%, los siguientes 3 justifican más del 75% de sus métodos de control. Esto da un acercamiento de cómo los métodos de control realmente justifican la inversión de un riesgo para el Teletrabajador. De 42 peligros encontrados 38 fueron justificados por el método Fine y 4 no se justificaron. Este método de cálculo matemático a través de la evaluación de los criterios muestra como los resultados adquiridos por la Matriz realizada en procesos de Teletrabajo da un referente de cómo es mucho más económico prevenir un riesgo a través de método de control, en lugar de dejar que la probabilidad ocurra.

Después de un resultado que demuestra la importancia de los métodos de control de importancia para las Pymes determinar cuál es la priorización de atender implementación de los riesgos según el tipo de peligro. Cada uno de los riesgos debe ser prevenido, sin embargo se tiene en cuenta la capacidad de una pyme en cuanto al poder adquisitivo se refiere. Es importante conocer la prioridad de cada uno de los riesgos para conocer con urgencia con que tareas se debe empezar primero y poco a poco ir completando los requisitos, no solo mínimos sino también óptimos, para el teletrabajo. En la siguiente figura se observan la cantidad de riesgos y su orden de priorización según el tipo de peligro.

Figura 14

Orden de priorización de los riesgos según el tipo de peligro



Autor: Propio

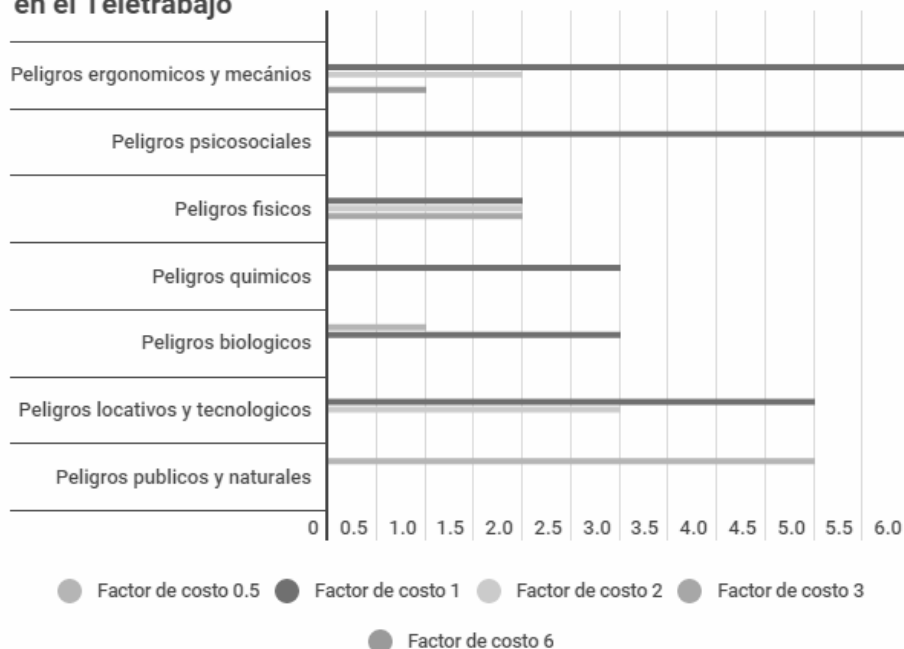
En la figura 14 se evidencia como el riesgo con un orden de priorización 9 es el más frecuente dentro de los peligros asociados al teletrabajo, estos son riesgos con un grado de peligrosidad y repercusión bajo. Estos tipos de riesgo deben ser atendidos en una tercera fase, sin embargo son los más comunes de encontrar. En cuanto al orden de priorización tipo 8 solo se puede evidenciar en los peligros locativos y tecnológicos, es un tipo de riesgo con grado de peligrosidad bajo y un grado de repercusión alto. Es un tipo de riesgo que debe ser atendido en una segunda fase del proyecto. Por último, se encuentran los riesgos con un orden de priorización tipo 5, es decir con un grado de peligrosidad medio y un grado de repercusión medio también. Este tipo de riesgo debe ser atendido en primera fase en cuanto la importancia de riesgos amerita. Es el tipo de riesgo con más urgencia de ser atendido para realizar las labores del teletrabajo. Las pymes deben cumplir con estas condiciones en primera instancia para el desarrollo de la actividad.

Luego de tener en cuenta el orden de priorización para las PYMES es importante evaluar el factor del costo de las medidas de control según el tipo de peligro en el teletrabajo. Es decir, la pequeña y mediana empresa debe hacer un análisis de prioridad en cuanto las fases de implementación de las medidas de control del teletrabajo y para eso debe evaluar el factor de costo de cada una para así, acorde al ingreso económico decidir las fechas de implementación dentro de los procesos de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. En la siguiente figura se pueden evidenciar los factores de costo según el tipo de peligro encontrado en el Teletrabajo.

Figura 15

Factor de costo de las medidas de control según el tipo de peligro en el Teletrabajo

Factor de costo de las medidas de control según el tipo de peligro en el Teletrabajo



Autor: Propio

En la figura 15 acorde a los resultados encontrados se evidencia que el factor de costo más común encontrado en los peligros asociados al teletrabajo es el factor de costo con rango 1, son medidas de control cuyo costo es entre 50.000 y 250.000 pesos Colombianos. Se puede evidenciar con más frecuencia este tipo de costo en medidas de control de los peligros ergonómicos y mecánicos, peligros físicos, peligros químicos, peligros biológicos y peligros locativos y tecnológicos. Son costos cuyas características de la medida de control se relacionan con el tiempo que se le paga al teletrabajador por el tiempo prestado en capacitaciones, arreglos que pueden ser instalados en casa de forma fácil y no requieren de personas externas que realicen instalación.

El siguiente factor de costo más común es el número 2, es decir medidas de control que cuestan entre 250.000 y 500.000 pesos. Es común este costo en peligros ergonómicos y mecánicos, peligros físicos, peligros químicos y peligros locativos y tecnológicos. Es decir son medidas de control que requieren de elementos de trabajo con características especializadas y específicas, son objetos cuyo diseño es exclusivo para prevenir el riesgo o que requieren de instalación de un externo para el funcionamiento de la medida de control. En cuanto al factor que le sigue es el 0,5 el cual equivale aquellos riesgos que cuestan menos de 50.000 pesos Colombianos. Son medidas de control que pueden llevarse a cabo por iniciativas, conductas, acciones o tiempo del teletrabajador en una menor proporción. La cultura organizacional planteada por la Pyme puede generar que las medidas de control sean prevenidas con un factor de costo mínimo.

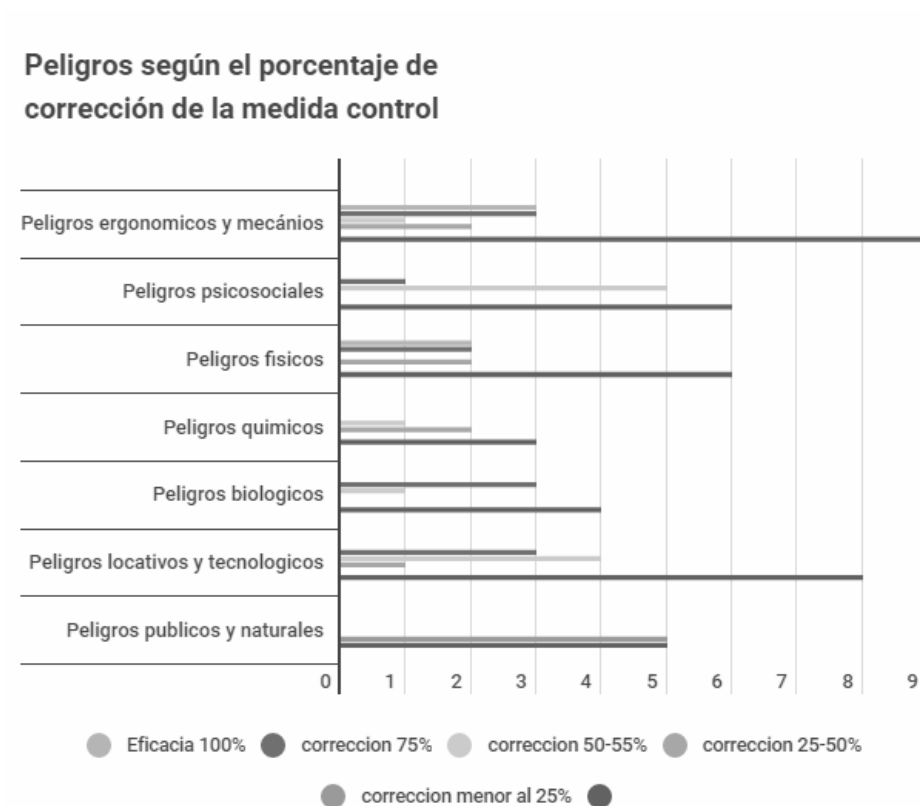
Finalmente se encuentran el factor de costo 3 y el 6. El primero hace referencia a aquellas medidas de control que pueden costar entre 500.000 y 1.000.000 de pesos Colombianos, son medidas de control que requieren de un acondicionamiento general de la casa del teletrabajador como insonorización, instalaciones que abarcan una generalidad. Por otro lado, el segundo factor de costo hace referencia a un acondicionamiento especializado como lo puede llegar a ser el diseño del puesto de trabajo y el sistema que lo integra para conseguir la eficiencia en la actividad a través de herramientas ergonómicas y con aplicación de diseño industrial.

De esa manera la pequeña y mediana empresa puede generar un ingreso aproximado a las fases que deben realizar para eliminar o mitigar los riesgos asociados al teletrabajo, sin embargo

es necesario conocer qué tanto porcentaje de corrección tiene cada medida de control para conocer si vale la pena la inversión.

Figura 16

Peligros según el porcentaje de corrección de la medida de control



Autor: Propio

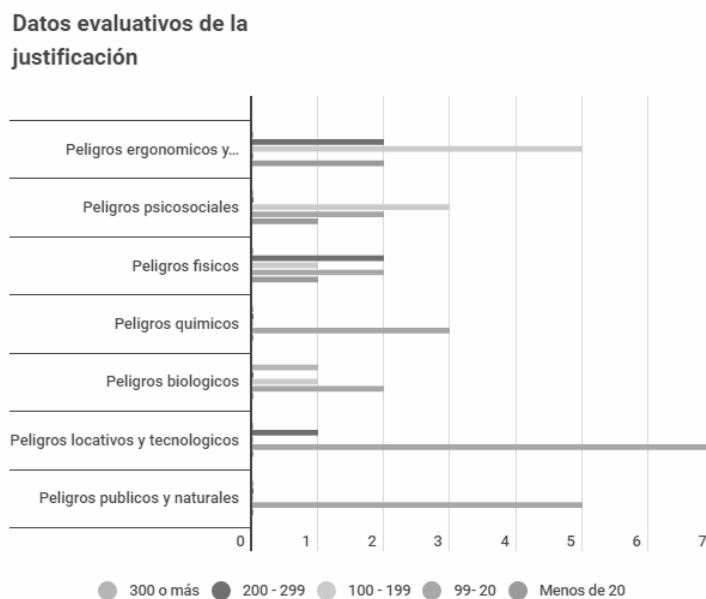
En la figura 16 de acuerdo a los resultados de la figura anterior se puede evidenciar que los porcentajes de corrección de las medidas de control oscilan entre el 75% y el 50%. Estos dos son los porcentajes de corrección más comunes dentro de las medidas tomadas. Esto quiere decir que exista una veracidad de las medidas de control emitidas para la implementación de la

pequeña y mediana empresa, capaz de generar un grado de confiabilidad más alto para generar la inversión de la implementación de la seguridad y salud en el teletrabajo dentro de sus procesos.

Por último, después de evaluar el porcentaje de corrección y generar una confiabilidad en la alta dirección de las medidas de control se debe establecer una conclusión acorde a todos los criterios evaluados para determinar en qué medida justifica la implementación de las medidas de control para eliminar o mitigar el riesgo. Para la pequeña y mediana empresa no solamente es necesario determinar si justifica o no. En la matriz Fine solo se conoce si justifica o no si los cálculos dan más de 20 para positivo o menos de 20 para negativo. Es importante conocer en qué medida existe un desfase para establecer el nivel en el que se encuentra la justificación y establecer estrategias acorde a los resultados.

Figura 17

Datos evaluativos de la justificación.



Autor: Propio

En la figura 17 finalmente, en la evaluación de los datos que arrojan una justificación se puede evidenciar una mayoría de riesgos que justifican la implementación de medidas de prevención entre 20 y 99. No tienen un desfase muy elevado, es decir es una justificación apropiada, apenas con lo justo se justifica, requieren de una difícil decisión de la alta dirección. En segunda medida se encuentran aquellos riesgos que se justifican entre 100 y 199 se justifican de manera sublime, son excepcionales y no requieren de una alta decisión para tomar en cuenta su gestión. Los siguientes grados de justificación tienen un grado prominente de desfase en cuanto a la justificación, son decisiones que se toman de forma casi indiscutible y por último en su minoría están aquellos que no se justifican.

Es importante evidenciar como el grado de justificación tiene gran influencia en el grado de toma de decisión de la alta dirección, son opuestos. Entre más grado de justificación más fácil de toma de decisión porque mayor es el desfase y entre menor grado de justificación más difícil la de toma de decisión de implementar la medida de control para prevenir el riesgo por parte de la alta dirección de las pyme. Esta última tabla de barras es de gran importancia para la toma de decisiones de la alta gerencia en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo hace referencia.

7.3. Objetivo 3. Generar los componentes específicos que favorecen el trabajo autónomo de la implementación del teletrabajo y la prevención de riesgos laborales a través de la guía para las PYMES en Colombia.

Los componentes específicos surgen de la investigación realizada en el trabajo de investigación en el que se tomaron los puntos clave del marco teórico y los puntos más

importantes de la recopilación de la información legislativa encontrada para la generación de estos. La guía se divide en tres partes: la primera parte se llama “Lo que debes conocer del teletrabajo y su implementación” en el que se evaluó la información con base en toda la información documental encontrada bajo los criterios que se manejaron en la investigación. La segunda parte es llamada “Conociendo los riesgos laborales del teletrabajo” en el cual se tomó cuenta la información de la ficha de registro para realizar una matriz de riesgos. De esta última surgen cada uno de los puntos de esta segunda parte en la que acorde a cada riesgo se busca guiar al teletrabajador en conocer el factor de riesgo, el riesgo y la medida de control indicada. Por último la tercera parte se nombra “Medidas de control” en el cual se proponen actividades de seguimiento para que el teletrabajador mitigue los riesgos. Con base en lo anterior se desarrollaron distintos componentes que instruirán al teletrabajador en la realización óptima de su actividad. Esto se evidencia a través de los siguientes componentes que tendrá la guía evidenciada en la tabla 2.

Tabla 2.

Guía para el Teletrabajador

Introducción a la guía	1. Introducción.
Lo que debes conocer del teletrabajo y su implementación	2. Conceptos del teletrabajo. <ul style="list-style-type: none"> 2.1. Definición del teletrabajo. 2.2. Modalidades de teletrabajo. 2.3. Normativa del teletrabajo. 2.4. Beneficios. <ul style="list-style-type: none"> 2.4.1. Trabajadores. 2.4.2. Organización. 3. Implementación del teletrabajo. <ul style="list-style-type: none"> 3.1. El teletrabajo y las PYMES. <ul style="list-style-type: none"> 3.1.1. Características de una PYME. 3.1.2. Retos para la implementación 3.2. Sectores económicos. 3.3. Requerimientos para el teletrabajo. <ul style="list-style-type: none"> 3.3.1. Cambio organizacional. <ul style="list-style-type: none"> 3.3.1.1. Características del teletrabajador. 3.3.2. Infraestructura tecnológica. 3.3.3. Consideraciones legales. 4. Paso a paso para implementar el teletrabajo.

	<ul style="list-style-type: none"> 4.1. Las 5 etapas para la implementación. <ul style="list-style-type: none"> 4.1.1. Compromiso de la organización 4.1.2. Planeación 4.1.3. Autoevaluación 4.1.4. Prueba piloto 4.1.5. Apropiación y adopción
<p>Conociendo los riesgos laborales del teletrabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> 5. Definiciones 6. Obligaciones de las partes. <ul style="list-style-type: none"> 6.1. Empleador, teletrabajador y ARL. 6.2. Cómo gestionar los riesgos laborales. <ul style="list-style-type: none"> 6.2.1. Verificación de las condiciones del sitio de trabajo. 6.2.2. Implementación de medidas de prevención y correctivos. 7. Riesgos del teletrabajo. <ul style="list-style-type: none"> 7.1. Riesgo ergonómico y mecánico. 7.2. Riesgo ambiental. <ul style="list-style-type: none"> 7.2.1. Peligros físicos. 7.2.2. Peligros químicos. 7.2.3. Peligros biológicos 7.3. Riesgo psicosocial. 7.4. Riesgo locativo y tecnológico.

	7.5. Riesgo público y natural.
Medidas de control	8. Actividades de Seguimiento. 8.1. Teletrabajador. 8.1.1. Hoja de ruta para la prevención. 8.1.2. Reporte de accidentes en teletrabajo. 8.2. Empleador. 8.2.1. Mejora continua. 8.3. ARL 8.3.1. Capacítate para el teletrabajo.

Como la guía habla de un énfasis en riesgos laborales para la generación de los componentes específicos se tomó en cuenta si el riesgo justifica o no la medida de control para una PYME, acorde a la matriz del segundo objetivo. Se realizó un plan de ruta organizando el riesgo y la medida de control acorde a su grado de priorización. Dentro del plan de ruta se consideró importante darle al teletrabajador la instrucción de cómo reconocer el riesgo. En ese orden se evaluó qué tan pertinente es la medida de control para tomar acciones específicas diarias y guiar al teletrabajador para favorecer el trabajo autónomo en sus labores. Después se le brinda al teletrabajador un instructivo de observación en el que puede comparar las acciones específicas a realizar de forma rutinaria, en favor de la prevención del riesgo latente de su labor.

Posteriormente se le brinda al teletrabajador un cronograma donde se autoevalúa el cumplimiento de las instrucciones y también puede informar acerca de algún tipo de accidente o incidente presentado. En caso de ser un riesgo dado por agentes etiológicos se evalúa si existe

algún reconocimiento de los síntomas asociados al riesgo. Una gran ventaja de la asociación entre la autoevaluación del seguimiento de instrucciones por parte del teletrabajador y señalar si existió algún percance es que se puede asemejar una relación entre el seguimiento de la medida de control y los accidentes de trabajo o enfermedad laboral. De este modo encontrar una relación causa y efecto. A continuación se presenta la guía para el teletrabajador basada en riesgos laborales.

A través de un cronograma de seguimiento diario, dividido por semanas y que finaliza al mes se puede realizar un seguimiento del conjunto de actividades realizadas por los teletrabajadores en cuanto al tema de seguridad y salud en el trabajo. De esta manera el reconocimiento de síntomas o accidentes dentro del cronograma es una alerta para entrar a mitigar o controlar de otra forma el riesgo. No quedar en el ideal de que lo propuesto es realmente lo óptimo en todo caso. Finalmente, cada mes se busca que el Teletrabajador llegue a una conclusión de cada una de las acciones que realiza dando un porcentaje de corrección de la medida de control acorde a su percepción y cuenta con un espacio para observaciones con el fin de tener en cuenta su criterio. Así se busca que la guía del Teletrabajador centre su campo de acción en la persona que realiza la actividad. Cada hoja de ruta está dividida por condiciones locativas, ergonómicas, ambientales y psicosociales. A continuación se puede evidenciar en la siguiente figura el esquema básico de la hoja de ruta que aplica para todas.

Anexo 3

Hoja de ruta.

Hoja de ruta de las condiciones ergonómicas y mecánicas						Nombre Teletrabajador:	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Porcentaje de corrección de la medida de control
Orden de priorización	Riesgos asociados	(Cómo recomendarlos?)	(¿Indicio de alguno de estos riesgos?)	Medida de control	Instrucción de observación	Acción diaria	Acción realizada por día S M J V D	Acción realizada por día S M J V D	Acción realizada por día S M J V D	Acción realizada por día S M J V D	Porcentaje evaluado cada mes 0% 20% 40% 60% 80% 100%
5	Problemas y fatiga ante el entorno (concentración, alteración de la agudeza visual, estrés, caídas de ansiedad, mareos, visión borrosa, problemas del habla y síndrome de Raynaud).	Instrutivo para reconocer algún indicio o síntoma del riesgo		Disminuir fuerza de vibración, limitar tiempo exposición del trabajador a la vibración.							Observaciones
5	Duho en orgáno y tejidos, enrojecimiento de la piel, caída del cabello, quemaduras por radiación o síndrome de radiación aguda.	Instrutivo para reconocer algún indicio o síntoma del riesgo		Aislar todo equipo o material productor de radiaciones, limitando por medio de pantallas protectoras, barreras, muros o blindajes especiales.							Observaciones

Autor: Propio

Por último la guía cuenta con un cuestionario basándose en los criterios de usabilidad, comprensión y utilidad acerca de la hoja de ruta y los componentes específicos que favorece al trabajo autónomo en la prevención de riesgos en el teletrabajo. Los resultados formaron parte de la esquematización de la Guía para la implementación del Teletrabajo en pymes con énfasis en riesgos laborales.

8. Análisis Financiero

Como producto de los estudios anteriores, se procedió al desarrollo del aspecto financiero de la viabilidad para la implementación de la guía del teletrabajo en las PYMES con énfasis en riesgos laborales.

Tabla 3.

Presupuesto para el desarrollo del proyecto.

Conceptos	Valor mensual	Tiempo ejecución	Valor Total
Capital de trabajo			
Especialista en SST	\$500.000	4 meses	\$2.000.000
Diseñador gráfico	\$750.000	2 meses	\$1.500.000
Programador	\$750.000	2 meses	\$1.500.000

Editor	\$650.000	2 meses	\$1.300.000
Elementos de oficina			
Alquiler equipo de cómputo	\$100.000	6 meses	\$600.000
Hosting y dominio	\$250.000	1 año	\$250.000
Servicios públicos			
Acueducto	\$35.000	6 meses	\$210.000
Energía	\$60.000	6 meses	\$360.000
Telefonía e internet	\$95.000	6 meses	\$570.000
Publicidad			
Publicidad	\$400.000	1 año	\$400.000
TOTAL	\$3.590.000		\$8.690.000

Para lograr un beneficio económico respecto al costo del producto se debe recibir un valor de \$8.690.000 proyectando un retorno de la inversión en seis meses se debe recibir por lo menos la cifra de \$1.450.000 por 6 meses, para esto se plantean las siguiente opciones de producto: guía vitalicia para empresas pyme, curso virtual para la implementación del teletrabajo a Pymes con certificación de la guía, capacitaciones y suscripción semestral a la guía. El costo vitalicio de la guía es de 869.000 pesos, el costo semestral de la guía tiene un valor de 89.000 pesos, la capacitación se incluye como beneficio al adquirir la guía en ambas modalidades de compra y el curso virtual de duración de 80 horas con un costo de \$185.000 pesos.

Para lograr el punto de equilibrio teniendo en cuenta cada posibilidad se deben realizar 48 cursos, 98 suscripciones y/o 10 vitalicios. Si se realiza 1 curso, 1 suscripción vitalicia y 5 suscripciones de manera mensual para lograr el punto de equilibrio en 6 meses.

Tabla 4. Costo - beneficio

Mes	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6
Beneficios	1,499,000	1,499,000	1,499,000	1,499,000	1,499,000	1,499,000
Costos	8.690.000	7.191.000	5.692.000	4.193.000	2.694.000	1.195.000
Flujo neto	-7.191.000	-5.692.000	-4.193.000	-2.694.000	-1.195.000	304.000

Autor: Propio

Teniendo en cuenta la tabla de costo beneficio se puede inferir que el impacto financiero acumulado que se puede generar es a partir del año en que se pueden evidenciar ganancias es de \$9.298.000 con los productos y servicios ofrecidos a las pymes para la implementación del Teletrabajo. De tal forma es un proyecto viable sí que cumple con varias modalidades para su implementación y rentable para los autores.

9. Conclusiones

A través del análisis de información apropiada para el desarrollo de la investigación se llevó a cabo la matriz de peligros y riesgos que permitieron evidenciar que existen posibles cambios en la prevención de riesgos de los teletrabajadores a través de sus comportamientos a lo largo de su actividad. Los resultados obtenidos con la investigación realizada permiten darse cuenta de la necesidad de generar una cultura organizacional en torno al teletrabajo asociado a los métodos de prevención de riesgos. La mayor parte de los riesgos asociados al teletrabajo son leves que no comprometen al teletrabajador de manera oportuna, de forma que el colaborador da

por hecho las probabilidades de que en él ocurra algo y al pasar por alto las señales a lo largo de su actividad pueden producirse enfermedades a largo plazo asociadas a la ergonomía.

Es indispensable realizar toda una estrategia de guía, apoyo y compromiso guiada por la cultura organizacional y con base en la guía para que el teletrabajador fortalezca los comportamientos autónomos que lo lleven a generar hábitos de prevención diaria. Al ser un trabajo en casa los teletrabajadores ignoran los peligros latentes que por lo general en las organizaciones se encuentran estipulados a través de avisos, símbolos y personas encargadas. De modo que es necesaria la implementación de la prevención de riesgos desde la cultura organizacional guiando las acciones del teletrabajador a través de la generación de hábitos y no de factores externos. Con base en la información analizada se considera que para la implementación del teletrabajo en las PYMES existen acciones pertinentes para solucionar de forma sencilla y exitosa los riesgos laborales asociadas a la actividad.

Por otra parte, se puede evidenciar que la implementación del teletrabajo para las PYMES a largo plazo se convierte en una alternativa que trae más beneficios que costos y que es de fácil implementación, son solamente los esfuerzos iniciales los que tienen un gasto de energía importante para las organizaciones pero que definitivamente puede generar grandes ventajas para estas organizaciones. Se puede evidenciar que para las organizaciones el costo de la implementación de la guía es realmente bajo en cuanto a los riesgos laborales asociados al teletrabajo. Dentro del ahorro que una empresa puede generar al lograr que sus procesos sean a través del teletrabajo se puede ver que el costo de la implementación de la guía en todos sus alcances en relación a la implementación de la seguridad y salud en el trabajo desde las instalaciones de la organizaciones es mucho menor.

Finalmente la guía no alcanza a demostrar la forma para llevar un control riguroso de las acciones realizadas por el teletrabajador. Dentro de la investigación no se tuvo en cuenta los modelos para demostrar si las acciones que se impulsan a través de la guía para la mitigación de los riesgos en el teletrabajo se efectúan de manera verídica. Es un campo de la investigación que debe ser abarcado desde otros parámetros y objetivos específicos que quedan como futuro plan de acción de las PYMES para la implementación de un sistema de gestión de seguridad cada vez más demostrable.

11. Recomendaciones

Se recomienda el seguimiento pertinente de las hojas de ruta de los trabajadores para generar conclusiones que puedan llevar a cabo planes de acción para las PYMES. Es importante tratar casos específicos con riesgos que no se encuentren en la guía con personas capacitadas en el tema para generar una evaluación de forma especializada.

Se recomienda el seguimiento de los temas de información y capacitación como recurso para orientar en la implementación del teletrabajo desde una forma de generar más adecuada y cercana para generar un impacto en la cultura organizacional.

Es importante que los empleados y gerentes que utilizan eficazmente las TIC para el teletrabajo, gestionen eficazmente la flexibilidad que ofrece esta tecnología sin afectar su salud integral o desempeño laboral.

Las reuniones con frecuencia entre empleados buscan la integración de estos y ayuda a activar la concentración y estimula su sentido de pertenencia al escenario laboral. Es importante que el teletrabajador maneje un horario donde pueda separar la vida profesional, el descanso, las actividades domésticas y de ocio.

Como recomendación es importante tener una constante comunicación con el teletrabajador más allá de los temas de trabajo, ya que la guía solamente orienta dentro de propuestas para actuar con el fin de mitigar los riesgos pero no dirige las acciones que debe llevar a cabo el teletrabajador para el seguimiento de instrucciones en cuanto a la seguridad y salud.

en el trabajo desde su lugar de trabajo. Por lo tanto la responsabilidad de los riesgos es producida por aquel que produce la ejecución de la tarea.

Se recomienda que para la implementación de la guía de manera vitalicia se debe tener en cuenta que pueden haber actualizaciones constantes de la norma y constantes cambios basados en investigaciones actualizadas. De manera que es importante la constante actualización de la implementación para llevar a cambio un ambiente seguro y óptimo para los teletrabajadores con base en los últimos avances en materia de seguridad y salud en el trabajo para las PYMES.

12. Referencias

- Albarracín, L. A. (2020, 26 junio). Las cifras más importantes del teletrabajo en Colombia. Recuperado 22 de agosto de 2020, de <https://blog.acsendo.com/cifras-teletrabajo-en-colombia/>
- Portafolio. (2020, 17 agosto). Aproximaciones a la «nueva normalidad» en los puestos de trabajo. Recuperado 22 de agosto de 2020, de <https://www.portafolio.co/economia/aproximaciones-a-la-nueva-normalidad-en-los-puestos-de-trabajo-543717>
- Torres, J. C. T. A., Díaz, F. D., & Ramiro, D. R. (2020, julio). Evaluación de la fatiga laboral por teletrabajo del personal docente de la Unidad Educativa Carlos Freile Zaldumbide ante la emergencia sanitaria del COVID-19 Tabacundo, Ecuador 2020. Recuperado 22 de agosto de 2020, de <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3855>
- Portafolio. (2020, agosto 6). La pandemia aceleró la revolución de las habilidades laborales. Recuperado 22 de agosto de 2020, de <https://www.portafolio.co/economia/empleo/la-pandemia-acelero-la-revolucion-de-las-habilidades-laborales-543424>
- Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones. (2019, 10 diciembre). Medición del teletrabajo en Entidades Públicas Penetración y percepciones. Recuperado 22 de agosto de 2020, de https://teletrabajo.gov.co/622/articles-144782_recurso_1.pdf
- García, por M. (2019, abril 18). *8 Empresas que ofrecen Teletrabajo*. Recursos Humanos Hoy. <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/conciliacion/8-empresas-que-ofrecen-teletrabajo/>

Yambay, I. J. B. (s. f.). “*IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO EN PYME SECTOR PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL Y ESTACIÓN TELEVISIVA DE GUAYAQUIL*”. 70.

Todo lo que se debe saber sobre el teletrabajo—Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (s. f.). Recuperado 22 de agosto de 2020, de <https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-Prensa/Noticias/126148:Todo-lo-que-se-debe-saber-sobre-el-teletrabajo>

Gaethe Heredia, C. V. (2020). Percepción social de las condiciones laborales del teletrabajo ante la COVID-19: el caso de mujeres trabajadoras con doble presencia en la ciudad de Quito-Ecuador, 2020.

Valero-Pacheco, I. C., & Riaño-Casallas, M. I. (2020). Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 23(1), 22-33.

Peña Andrade, M. V., & Pérez Rodríguez, E. J. Teletrabajo en Colombia: una aproximación a los riesgos laborales.

Uribe, S. L., Guarín, I., Gómez, S., & Vergel, L. (2020). Prevención de los peligros y promoción de entornos saludables en el teletrabajo desde la perspectiva de la salud pública. *Aibi Revista De investigación, administración E ingeniería*, 44-52.

Trujillo Uribe, S. L., & Martínez Quintero, J. M. (2018). Valoración de los riesgos ergonómicos por parte de las ARL cuando se desarrollan actividades de teletrabajo.

Rodriguez Rodriguez, O. I. (2019). Riesgos que afectan la productividad y la calidad de vida de los trabajadores con el teletrabajo.

Enciso Camacho, E. E. C. (2020, 21 marzo). Conoce las recomendaciones de los expertos si vas a trabajar desde tu hogar. Recuperado 22 de agosto de 2020, de <https://www.utadeo.edu.co/es/noticia/destacadas/expeditio/264566/quedateencasa-conoce-las-recomendaciones-de-los-expertos-si-vas-trabajar-desde-tu-hogar>

<https://esferatemporales.com/2020/06/11/conoces-la-diferencia-entre-homeoffice-y-teletrabajo/>

Rodríguez-Piñero, M. C. (2001). Nuevas actividades y sectores emergentes: el papel de la negociación colectiva. Colección Informes y estudios. Serie Relaciones laborales N. 33. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Vicente-Herrero, Torres Alberich, Alfonso Torres, Ramírez Iñiguez de la Torre, & Capdevila García. (2018, 12 septiembre). El teletrabajo en salud laboral. Recuperado 22 de septiembre de 2020, de <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v9n2/2145-7719-cesd-9-02-287.pdf>

Cataño Ramírez, & Gómez Rúa. (2014, 10 abril). El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo. Recuperado 22 de septiembre de 2020, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4804770>

Barrera Díaz, L., Casas Marroquín, M., & Lizarralde Vargas, A. (2019). Manual de prevención de riesgos psicosociales en teletrabajadores. Recuperado 22 de septiembre de 2020, de <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/23937>

Gutiérrez Rocha, J., & Mendoza Lara, O. (s. f.). GARANTÍAS DEL TELETRABAJO EN EL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES EN COLOMBIA. Recuperado 22

de septiembre de 2020, de

<http://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/5659/GARANT%20DE%20L%20TELETRABAJO%20EN%20EL%20SISTEMA%20GENERAL%20DE%20RIESGOS%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Jaimes, C. A. F., & Mesa, G. P. M. (s. f.). *EFFECTOS EN LA SALUD A PARTIR DE LOS RIESGOS LABORALES ASOCIADOS AL TELETRABAJO SUPLEMENTARIO*. 69.

Mejía, A. M. P., & Cardona, D. C. Z. (s. f.). *TRATAMIENTO DE LOS RIESGOS LABORALES EN EL TELETRABAJO EN COLOMBIA: REALIDAD Y LEGALIDAD*. 67.

MinTic. (2018). Cuarto estudio de penetración de teletrabajo en empresas Colombianas 2018.

Recuperado 28 de septiembre de 2020, de

https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59534190/Estudio_teletrabajo+2018+ULTIMO.pdf

Dirección de Metodología y Producción Estadística - DIMPE. (2018). COLOMBIA - Encuesta

Anual de Comercio - EAC - 2017 - 2018. Recuperado 28 de septiembre de 2020, de

<http://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/647/datafile/F9/V1428>

MinTic. (2018). Política Pública Teletrabajo. Recuperado 28 de septiembre de 2020, de

<https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/teletrabajo/politica-publica->

[teletrabajo#:~:text=Existen%20122%20mil%20teletrabajadores%20en,4.827%20y%20Barranquilla%20con%204.827.](https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/teletrabajo/politica-publica-teletrabajo#:~:text=Existen%20122%20mil%20teletrabajadores%20en,4.827%20y%20Barranquilla%20con%204.827.)

MinTic, & MinTrabajo. (2015). PRIMER ESTUDIO DE TRABAJO 3.0 DE COLOMBIA.

Recuperado 28 de septiembre de 2020, de https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-13459_recurso_1.pdf

Congreso de Colombia. (2008, 16 julio). LEY 1221 DE 2008. Recuperado 28 de septiembre de 2020, de <http://www.desarrolloeconomico.gov.co/sites/default/files/marco-legal/Ley-1221-2008.pdf>

13. Anexos

Anexo 1. Ficha Técnica

GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO EN PYMES CON ÉNFASIS EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.			Recopilación de datos del análisis documental de información y normatividad legal relacionada con las PYMES para el teletrabajo en Colombia.								
Etapas	Sub-etapas de la guía	Código de información	Título / Nombre	Tipo de documento	Fecha de creación	Fecha de actualización	Autor	Institución que lo avala	Colombia	Descripción	Enlace URL
Introducción	Introducción	C3	Libro blanco el abc del teletrabajo en Colombia	Publicación	2012	12/oct/20	Ministerio de trabajo/Ministerio TIC	Ministerio de trabajo/Ministerio TIC	Si	Implementación del teletrabajo en las organizaciones	https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf
		C4	Decreto 1072 de 2015 Subtítulo 2.2.1.5.2	Normativa	2016	12/oct/20	N/A	Presidencia de la Republica	Si	Definición Teletrabajo	
Reconocimiento	Reconocimiento PYME	C5	Decreto 957. Capítulo 13	Normativa	2019	12/oct/20	N/A	Ministerio de industria y comercio	Si	Criterios de clasificación de las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas	https://www.minicit.gov.co/actofichas/555ad694-8a48-430a-a2a5-1ae0935e2409/Decreto-957-For-el-cual-se-adiciona-el-capitulo-13.aspx
	Reconocimiento Sectores para Teletrabajo	C6	Efecto del COVID-19 sobre las ocupaciones de trabajadores en Colombia	Publicación	2020	12/oct/20	Jaime Cardenas/ Jaime Mostana	Alianza EFI	Si	Proporción de personas en ocupaciones compatibles con teletrabajo por sector	https://www.researchgate.net/publication/340738703_Efecto_del_COVID-19_sobre_las_ocupaciones_de_trabajadores_en_Colombia
Identificación organizacional	Estructura organizacional	C7	Ley 776 de 2002. Normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.	Normativa							
		C7		Normativa	2015	12/oct/20	Presidente Republica de Colombia	Ministerio de trabajo	Si	Manuales de funciones de las entidades públicas Para los servidores públicos las entidades deberán adaptar los manuales de funciones y competencias laborales, con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral.	https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+1+15+de+18+del+1+de+2016.pdf/43201a6c746e8a37-ac16-e121928719e8
		C8	El cambio, el comportamiento y los procesos relacionados con el desarrollo organizacional	Publicación	2013	12/oct/20	Rafael Martín Fisco Beltrán	Universidad ECCI	Si	Documento que desarrolla transformación y aprendizaje organizacional, el comportamiento organizacional y procesos que apoyan el desarrollo organizacional.	Documento académico clase: Teoría Comportamiento organizacional. Unidad 2
	Canales de comunicación	C9	La evaluación de desempeño, cultura organizacional y modelos de gestión	Publicación	2014	12/oct/20	Jaime Alberto Correa Amaya	Universidad ECCI	Si	Documento académico que analiza los temas relacionados con la evaluación del desempeño, la cultura organizacional, la inteligencia emocional, comunicación asertiva y los modelos de gestión en las organizaciones. Se hace énfasis en los procesos de comunicación organizacionales.	Documento académico clase: Gerencia del talento humano. Unidad 2
	Roles	C10	Desarrollo de habilidades gerenciales Pág. 21	Publicación	2014	12/oct/20	Amparo Cáceres	Universidad ECCI	Si	Contenidos científicos presentados orientados desarrollo de la gestión en la organización que refleja la dinámica para llevar a cabo actividades.	Documento académico clase: Desarrollo de habilidades gerenciales. Unidad 1 Universidad Ecci
	Concientización	Conceptos generales	C11	Modelo básico para la implementación del teletrabajo en el área administrativa de una empresa	Publicación	2015	12/oct/20	Vilda Gómez/ Lithington Medina/ Catherine Mejía	Universidad Piloto de Colombia	Si	Respeto al trabajo • Compromiso por el trabajo • Amor por el trabajo • Cumplimiento de objetivos • Apoyo a la organización • Seguridad de la información
Desafíos		C12	Retos del teletrabajo en tiempos de coronavirus	Publicación	2020	12/oct/20	Victor Garro Abarca/ Pedro Ramiro Palos Sánchez	The Conversation	No	Pautas para jefes y empleados	https://theconversation.com/retos-del-teletrabajo-en-tiempos-de-coronavirus-131098
Motivación			Decreto 1010 de 2006	Normativa	2006	12/oct/20					
		C13	Gerencia del talento humano	Publicación	2014	12/oct/20	Jaime Alberto Correa Amaya	Universidad ECCI	Si	Diseño de cargos y desarrollo de personas y de organizaciones	Documento académico clase: Gerencia del talento humano. Unidad 1. 2.2 Aspectos motivacionales del diseño de cargos
Habilidades		C14	Las habilidades del teletrabajador para la competitividad	Publicación	2017	12/oct/20	Alba Patricia Guzmán Duque/ Carlos Alberto Albro Villanizar	Universidad Autónoma de Bucaramanga	Si	Competencias relacionadas con las actividades del teletrabajador.	https://www.researchgate.net/publication/332136134_Las_habilidades_del_teletrabajador_para_la_competitividad
Funciones		C15	¿Cuáles son las funciones ideales para Teletrabajar?	Publicación	2020	13/oct/20	Teletrabajo.gov.co	Ministerio TIC	Si	Características que deben tenerse en cuenta para cumplir con el perfil ideal para ejecutar las funciones	https://www.teletrabajo.gov.co/622/63-articles-145273.html
Explicación del riesgo		C16	Teletrabajo en Colombia una aproximación a los riesgos laborales	Publicación	2019	13/oct/20	Maria Virginia Peña Andrade/ Erica Janeth Perez Rodriguez	Universidad distrital Francisco José de Caldas	Si	Teletrabajo y riesgos laborales	http://repository.udistrial.edu.co/bitstream/11349/13612/1/Pe%25B1aAndradeMariaVirginia2018.pdf
	Elementos del medio ambiente (Factores de riesgo físico, químico, biológico)	C17	Teletrabajo en Colombia una aproximación a los riesgos laborales	Publicación	2019	13/oct/20	Maria Virginia Peña Andrade/ Erica Janeth Perez Rodriguez	Universidad distrital Francisco José de Caldas	Si	Teletrabajo y riesgos laborales	http://repository.udistrial.edu.co/bitstream/11349/13612/1/Pe%25B1aAndradeMariaVirginia2018.pdf

GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO EN PYMES CON ÉNFASIS EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.				Recopilación de datos del análisis documental de información y normatividad legal relacionada con las PYMES para el teletrabajo en Colombia.								
Etapas	Sub-etapas de la guía	Código de información	Título / Nombre	Tipo de documento	Fecha de creación	Fecha de utilización	Autor	Institución que lo avala	Colombia	Descripción	Enlace URL	
Evaluación de las condiciones de trabajo	Espacio físico (Locativo y eléctrico)	C18	Teletrabajo en Colombia una aproximación a los riesgos laborales	Publicación	2019	13/oct/20	Maria Virginia Peña Andrade/ Erica Janeth Perez Rodriguez	Universidad distrital Francisco José de Caldas	Si	Teletrabajo y riesgos laborales	http://repository.uisrael.edu.co/bitstream/1349/13612/1/Pe%20C2%20BlaAndradeMariaVirginia2018.pdf	
	Elementos propios de la tarea (Ergonómico y mecánico)	C19	Guía técnica para el análisis de exposición a factores de riesgo ocupacional	Publicación	2011	12/oct/20	Ana Maria Gutierrez Strass	Ministerio de la Protección Social	Si	Forma parte de los lineamientos para los procesos de determinación de riesgos laborales y como identificarlos en el marco de la política del Sistema General de Riesgos Profesionales	https://comunicacionshhd.com/wp-content/uploads/2019/06/guia_exposicion_factores_risgo_occupacional.pdf	
	Organización del trabajo	Manual de prevención de riesgos psicosociales en Teletrabajadores	C20	Manual de prevención de riesgos psicosociales en Teletrabajadores	Publicación	2019	12/oct/20	Luisa Barrera, Maria Casas, Adriana Lizaralde	Universidad Católica de Colombia	Si	Investigación para realizar un manual digital de prevención de riesgos psicosociales con el objetivo de promover la prevención de riesgos psicosociales en el teletrabajo	https://repository.uscatolica.edu.co/bitstream/1098/12937/1/MANUAL%20DE%20PREVENCIÓN%20DE%20RIESGOS%20PSICOSOCIALES%20.pdf
		Los riesgos psicosociales en el teletrabajo	C21	Los riesgos psicosociales en el teletrabajo	Publicación	2012	12/oct/20	Nora Ines Rubbini	Universidad Católica de La Plata	No	Lineamientos para identificar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo a través de puntos específicos informativos y reflexiones llevadas a cabo en la VII jornada de Sociología de la UNLP	http://www.memoria.fhce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev_2217/ev_2217.pdf
		Guía de prevención de riesgos psicosociales	C22	Guía de prevención de riesgos psicosociales	Publicación	2014	12/oct/20	Izaskun Urien Arpitarte	Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales	No	La importancia de los factores psicosociales para la salud de la población trabajadora se ha ido reconociendo cada vez de forma más amplia.	http://www.osalan.euskadi.eus/libro-guia-de-prevencion-de-riesgos-psicosociales-irrigida-ale-delegado-de-delegada-de-prevencion-594-os0999/os-adunatos/guia_riesgos_psicosociales_para_delegados_y_delegadas.pdf
Evaluación del entorno		C23	Ley 9ª de 1979. Código Sanitario Nacional.	Normativa	1979	13/oct/20						
		C24	Resolución 2400 de 1979. Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.	Normativa	1979	13/oct/20						
Responsabilidades	Limitaciones		Factores que limitan la implementación del teletrabajo en una organización en Colombia	Publicación	2014	13/oct/20	Dever Augusto Parra Moreno	Universidad Militar Nueva Granada	Si	Principales características y modalidades; resaltar algunas ventajas y desventajas asociadas al trabajador, la empresa y la sociedad; su desarrollo y crecimiento a nivel internacional y local. Estos dos últimos: Ventajas/desventajas y desarrollo/crecimiento, se constituyen en el primer factor externo a analizar	https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/6463/Factores%20que%20limitan%20la%20implementaci%C3%B3n%20de%20teletrabajo%20en%20una%20organizaci%C3%B3n.pdf	
			Ventajas y desventajas del teletrabajo a nivel psicosocial	Publicación	2017	14/oct/20	Paola Andrea Castro Mora, Ingrid Neyreth Galzara Rincón y Sindy Johanna Sánchez Herrera	Universidad Cooperativa de Colombia	Si	Evidencian las ventajas y desventajas del teletrabajo, sus implicaciones sociales y familiares en el teletrabajador	https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/14550/1/2017_ventajas_desventaja_s_teletrabajo.pdf	
	Obligaciones de las partes en materia de riesgos laborales en el teletrabajo	Publicación	2012	12/oct/20	Presidente República de Colombia	Ministerio de Tecnología/ MinTIC	Si	Para garantizar la igualdad laboral de los teletrabajadores frente a los demás empleados es necesario regular las condiciones laborales especiales que regirán las relaciones entre ellos y las organizaciones que los contratan.	http://www.teletrabajo.gov.co/622/wc-article-8431.html			
Monitoreo			Recomendaciones de Seguridad y Salud para el teletrabajador	Publicación	N/A	13/oct/20	ARL SURA	Ministerio de Trabajo/Ministerio De Salud	Si	Recomendaciones frente al riesgo locativo, Recomendaciones frente al riesgo ergonómico por posición estática sentada, Recomendaciones frente al riesgo eléctrico, Recomendaciones frente al riesgo químico, Recomendaciones frente al riesgo público	https://www.ardoma.com/files/2019/recomendaciones_seguridad_salud_teletrabajador.pdf	
			Obligaciones de las partes en materia de riesgos laborales en el teletrabajo	Normativa	2016	12/oct/20	Presidente República de Colombia	Ministerio de Trabajo	Si	Obligaciones de las partes	https://www.mintrabajo.gov.co/document/2017/03/DJR-Secto%20Trabajo%20Actualizado%20a%2015%20de%201%20de%202016.pdf#a2b1deE7efc8a37-ac16-c121928719c8	
Requisitos	Capacitación	C28	Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.1.5.8 - 2.2.1.5.9	Normativa	2016	12/oct/20	Presidente República de Colombia	Ministerio de Trabajo	Si	Para garantizar la igualdad laboral de los teletrabajadores frente a los demás empleados es necesario regular las condiciones laborales especiales que regirán las relaciones entre ellos y las organizaciones que los contratan.	http://www.teletrabajo.gov.co/622/wc-article-8431.html	
		Libro Blanco. Implementación del teletrabajo en las organizaciones. Capítulo 2. Paso 4. Capacitación para el Teletrabajo	Publicación	2012	13/oct/20	Presidente República de Colombia	Ministerio de Tecnología/ MinTIC	Si	Serie de etapas y pasos a seguir que se resumen en partir de un compromiso institucional, desarrollar la planeación, dar inicio a un proceso de prueba y validación del Teletrabajo	https://teletrabajo.gov.co/622/property/values-8024_descargable_1.pdf		

GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO EN PYMES CON ENFASIS EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.				Recopilación de datos del análisis documental de información y normatividad legal relacionada con las PYMES para el teletrabajo en Colombia.								
Etapas	Sub-etapas de la guía	Código de información	Título / Nombre	Tipo de documento	Fecha de creación	Fecha de utilización	Autor	Institución que lo avala	Colombia	Descripción	Enlace URL	
Contrato	Contrato	C31	Herramientas digitales para formación: el nuevo reto de las empresas	Publicación	2017	13/oct/20	El Tiempo	N/A	Si	Idali Calderón, Doctora mexicana en innovación educativa por el Tecnológico de Monterrey, habló con EL TIEMPO sobre las nuevas tendencias digitales de formación en las organizaciones mundiales.	https://www.eltiempo.com/viva/educacion/herramientas-digitales-para-capacitar-a-empresas-60019	
		C32	Modelo Acuerdo de Teletrabajo	Publicación	2012	12/oct/20	Teletrabajo	MinTIC	Si	Anexo de modelo para el Acuerdo de Teletrabajo	https://www.teletrabajo.gov.co/022/articulos/8423_PDF_Anexo_2.pdf	
		C33	Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.1.5.3	Normativa	2016	12/oct/20	Presidente República de Colombia	Ministerio de Trabajo	Si	Contrato o vinculación del teletrabajo	https://www.mintrabajo.gov.co/documents/2014/7/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+15+de+8+oct+de+2016.pdf#a33014677afce8a37-ac16-c121928719e8	
Actividades	Primarias	C34	Anexo Modelo de formato de autorreporte de las condiciones de teletrabajo	Publicación	2012	12/oct/20	Presidente República de Colombia	Ministerio de Tecnología/ MinTIC	Si	Modelo de formato de autorreporte de las condiciones	https://www.teletrabajo.gov.co/022/articulos/8423_PDF_Anexo_3.pdf	
		C35	Gestión de la prevención de riesgos laborales en la pequeña y mediana empresa	Publicación	2020	13/oct/20	Ministro de trabajo y asuntos sociales	INSST Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo	No	Medidas/actividades para eliminar o reducir los riesgos laborales en la pequeña y mediana empresa. Cuestionario de autoevaluación. Fichas de registro de medidas de prevención y protección a adoptar	https://www.insst.es/documents/94886/454629/4.+Medidas-actividades+para+eliminar+o+reducir+los+riesgos%20d3210-a8ed-4a2a-979a-bb70db0e808	
	Seguimiento	Rutinarias	C36	Cuestionario de factores de riesgo ergonómicos y datos	Publicación	2017	13/oct/20	Grupo Ergo	Fundación para la prevención de riesgos laborales	No	Identificar factores de riesgo ergonómicos y datos presentes en los puestos de trabajo seleccionados para su análisis	http://ergoparistas.net/ficheros/documentos/v2/T7_Estandar_Cuestionario%20de%20factores%20de%20riesgo%20en%20puestos%20de%20trabajo%20seleccionados%20para%20su%20an%C3%B1alisis.pdf
		C38	Guía de recomendaciones y buenas practicas para el impulso del teletrabajo	Publicación	2010	13/oct/20	N/A	Junta de Andalucía Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa	Si	Elementos básicos para entender el teletrabajo a través de fichas practicas para las buenas practicas	https://www.ajunt.es/servicio/aps/00es/servicio_aps/00es/uploads/SGAU-UJA/EJEMPLO_PDFaccesible.pdf	
		C39	FORMATO SEGUIMIENTO TELETRABAJO - EVALUACIÓN DEL JEFE INMEDIATO.	Publicación	2019	13/oct/20		Ministerio de vivienda, ciudad y territorio	Si		https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/teletrabajo/formato-de-recoleccion-de-informacion-de-teletrabajadores	

Factor de riesgo psicosocial

MATRIZ DE IDENTIFICACION DE PELIGRO, EVALUACION DE RIESGOS Y ADOPTACION DE MEDIDAS DE CONTROL																								
Análisis del proceso				Identificación de peligros		Evaluación del riesgo			Evaluación de controles			Evaluación de prioridades			Evaluación de acciones									
Proceso	Tareas	Rutinas o no rutinarias (N/R)	Total de trabajadores	N° de trabajadores ocupados	Peligos	Riesgos asociados	Medidas de control existentes	A	C	E	Valor de riesgo (AxCxE)	Clasificación (subjetiva)	TE (% de exposición)	FP	GA	Clasificación (subjetiva)	OP (punto prioritario)	Cuota total de la medida de control	CC	% de cobertura de la medida de control	GC	J	Justificación de la medida (si/no)	
Actividad laboral	Aplicación de las actividades laborales en casa	N	1	1	Distraimiento y falta de reflexiones interpersonales (demanda de trabajo, pasivos, nocturno, rotación)	Afectaciones cognitivas, emocionales, tensión de ansiedad alta (probabilidad de consumo de DPA)	Realizar actividades de bienestar para los trabajadores y sus familias.	7	6	30	630	Medio	100%	5	7300	Medio	5	1	\$10.000	1	100%	3	140	SI
					Falta de prioridades (Características de la organización)	Insatisfacción, desánimo, ansiedad, agotamiento, depresión.	Reordenamiento de tareas.	4	4	30	160	Bajo	100%	5	800	Bajo	9	1	\$10.000	1	100%	3	33.3333333	SI
					Carga de trabajo excesiva (Excesiva de la tarea, carga mental)	Síndrome de burn out, hábitos nocivos, agotamiento, violencia.	Tareas reducidas de 12 horas, acondicionamiento laboral, organización de las actividades y programas con metas.	7	6	30	630	Medio	100%	5	7300	Medio	3	1	\$70.000	1	100%	3	140	SI
					Comunicación ineficaz (Características del grupo social de trabajo)	Relaciones laborales conflictivas y bajo productividad	Charlas grupales, capacitaciones, generación de ambiente laboral, actividades de bienestar, visitas a través de video con canales horizontales de respuesta	4	4	7	112	Bajo	100%	5	800	Bajo	9	1	\$100.000	1	100%	3	10.0000000	SI
					Falta de apoyo (Entón organizacional)	Absentismo, desmotivación, disminución de la productividad, alteración de la jerarquía del tiempo y horarios y	Atención laboral, incentivos a trabajos en equipo, logs por equipos, capacitaciones constantes y tareas, actividades de bienestar, facilidad de acceso a procedimientos psicológicos y asesoramiento	7	4	6	168	Bajo	100%	5	800	Bajo	9	1	\$100.000	1	100%	2	84	SI
					Dificultad a la hora de combinar las obligaciones laborales y personales. Ausencia de balance entre la vida laboral y familiar. (Distintos horarios, turnos, conciliación)	Dificultad de conciliación, dificultades para tomar decisiones, dificultades para acceder a nuevos roles.	Tareas reducidas de 12 horas, acondicionamiento laboral, organización de las actividades, programas estables y un espacio laboral adecuado de los centros de trabajo de la casa.	7	6	30	630	Medio	100%	5	7300	Medio	3	1	\$10.000	1	100%	3	140	SI

Clasificación: Color según clasificación SIC-43

Factor de riesgo biológico

MATRIZ DE IDENTIFICACION DE PELIGRO, EVALUACION DE RIESGOS Y ADOPTACION DE MEDIDAS DE CONTROL																								
Análisis del proceso				Identificación de peligros		Evaluación del riesgo			Evaluación de controles			Evaluación de prioridades			Evaluación de acciones									
Proceso	Tareas	Rutinas o no rutinarias (N/R)	Total de trabajadores	N° de trabajadores ocupados	Peligos	Riesgos asociados	Medidas de control existentes	A	C	E	Valor de riesgo (AxCxE)	Clasificación (subjetiva)	TE (% de exposición)	FP	GA	Clasificación (subjetiva)	OP (punto prioritario)	Cuota total de la medida de control	CC	% de cobertura de la medida de control	GC	J	Justificación de la medida (si/no)	
Actividad laboral	Tareas realizadas en casa: recibir paquetes y personas.	N	1	1	Exposición a agentes biológicos (virus SARS-CoV-2) (partículas que pueden causar enfermedades respiratorias)	Infección COVID-19, infección Respiratoria Aguda (IRA) de leve a grave que puede causar enfermedad pulmonar crónica, neumonía o muerte.	Adoptar protocolos de bioseguridad contra COVID-19, usar los recursos de protección personal (Uso de mascarilla, guantes, lavado de manos con jabón o alcohol, evitar el contacto cercano con personas enfermas, evitar el contacto con superficies contaminadas en el entorno laboral).	30	30	6	600	Medio	100%	5	3000	Medio	5	1	\$300.000	1	100%	2	300	SI
					Superficies contaminadas, polvo de trabajo, gases, aerosoles, nebulas de los boques, etc con bacterias, hongos y parásitos	Infecciones por microorganismos (pueden ocurrir por contacto de Bacterias respiratorias).	Seguir las orientaciones de la para para la limpieza y desinfección de la vivienda como medida preventiva y de mitigación para controlar la infección respiratoria aguda por COVID-19 del Ministerio de Salud y protección social.	7	3	6	42	Bajo	100%	5	750	Bajo	9	1	\$50.000	1	100%	2	75	SI
					Elementos con polvo de la casa como: alfombras, alfombras, etc.	Carión y parásitos.	Factor que favorece el desarrollo de los virus de la gripe, de la influenza y otros virus que pueden causar enfermedades respiratorias.	4	3	30	40	Bajo	100%	5	750	Bajo	9	1	\$15.000	0,5	100%	3	20.0000000	SI
					Acumulación de basura, agua estancada y canales que pueden atraer plagas.	Sistemas y enfermedades como: diarreas, disenterías, infecciones urinarias y gastrointestinales, fiebre tifoidea, dengue, leptospirosis, salmonellosis, y hepatitis infecciosa.	El método de los 5S. Clasificación (nivel 3). Orden (Ordenar). Limpieza (Limpiar). Descontaminación (Descontaminar). Higiene (Hacer limpieza). Mantenimiento (Mantener).	30	4	6	720	Bajo	100%	5	1200	Bajo	9	1	\$50.000	1	100%	2	120	SI

Anexo 4. Cuestionario de medición de la guía

Usabilidad
¿Es la guía de fácil uso?
¿La guía entrega información directa de cómo se debe utilizar?
¿Está la guía distribuida de forma organizada?
¿La guía tiene un hilo conductor fácil de conducir?
¿Tiene la guía un sistema estructurado con objetivos específicos?
Compresión
¿El contenido es acorde a lo que esperaría encontrar en la guía?
¿Se comprenden las actividades que permiten la planeación, organización direccionamiento y control del teletrabajo?
¿Establece claridad de los temas?
¿Genera la guía actividades estratégicas comprensibles?
¿Existe convergencia a través de las diferentes disciplinas que abarcan la Seguridad y Salud en el trabajo?
¿La guía orienta sobre el teletrabajo y los riesgos laborales?
¿Se comprende la información abarcada?
Utilidad
¿Genera la guía actividades estratégicas que fomentan la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo?
¿La guía genera innovación y nuevos conocimientos a las partes interesadas?
¿La guía desarrolla habilidades comunicativas que permiten la planeación, organización direccionamiento y control de las actividades del teletrabajo de manera efectiva?
¿Es la guía un orientador de fácil acceso para cuando surjan dudas sobre la Seguridad y Salud en el teletrabajo?