

GUÍA PARA LA MIGRACIÓN A TELETRABAJO Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS
PSICOSOCIALES

Jorge Luis Garzón Rojas

Zulma Lorena Torres Quintana

Angélica María Zapata Carrillo

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Dirección de Posgrados

Universidad ECCI

Bogotá D.C. 2021

Guía para la migración a teletrabajo y la prevención de riesgos psicosociales

Jorge Luis Garzón Rojas.

Código: 22753

Zulma Lorena Torres Quintana.

Código: 97581

Angélica María Zapata Carrillo.

Código: 97882

Asesor

Ángela María Fonseca Montoya

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Dirección de Posgrados

Universidad ECCI

Bogotá D.C. 2021

Agradecimientos

El desarrollo de este estudio fue posible a la guía y acompañamiento de la docente Ángela María Fonseca Montoya con su conocimiento nos proporcionó la asesoría necesaria para culminar este trabajo.

De igual manera se extiende un agradecimiento a los docentes que hicieron parte de nuestra formación académica en el posgrado de Gerencia de la seguridad y salud en el trabajo quienes con su conocimiento contribuyeron al desarrollo y finalización exitosa de este proyecto.

Y nuestro agradecimiento particular a los teletrabajadores que con su participación y disposición permitieron el desarrollo exitoso del proyecto teniendo como muestra una empresa colombiana del sector.

Resumen

En el desarrollo de esta propuesta de investigación, para el diseño de una guía para la migración a teletrabajo y la prevención de los riesgos psicosociales, se determinan los requisitos normativos aplicables a la identificación de los posibles riesgos psicosociales asociados a la implementación de la modalidad de teletrabajo por primera vez en el proceso “prestación de servicios de soporte a la dirección de abastecimiento” de una empresa de servicios; analizando de esta manera las oportunidades de mejora que le permitan a los empleadores llevar a cabo una implementación óptima de la modalidad de teletrabajo dentro de su organización, donde se evidencia que en Colombia la migración de esta modalidad de trabajo no es muy común ya que genera miedo en los empleadores, teniendo en cuenta que no pueden hacer el seguimiento a las actividades que desarrollan sus trabajadores de la manera convencional.

Por lo cual este estudio pretende ser una guía para la implementación de teletrabajo en aspectos psicosociales como: intralaborales, extralaborales e individuales, generando herramientas de ayuda al empleador y a los teletrabajadores.

Palabras Claves: Organización, teletrabajo, riesgos, riesgos psicosociales y recursos.

Abstract

In order to have the research proposal development for a telecommuting relocation guide and the prevention of psychosocial risks, regulatory requirements must be applicable to the identification of potential psychosocial risks that are associated with the implementation of the first-time telecommuting strategy called "providing support services to the supply management process." It is evident that in Colombia the migration of this type of work is not very common since it causes fear in employers, taking into account that they cannot follow up on the activities developed by their workers in the conventional way. Therefore, this study aims to be a guide for the optimal implementation of individual telecommuting aspects inside and outside the work environment seeking to provide a useful tool to the organization.

Keywords: Organization, telecommuting, risk, psychosocial risks, resources.

Introducción

Durante el año 2020 la dinámica empresarial de las organizaciones se ha visto afectada directamente por el estado de emergencia declarado en el país debido a la llegada del COVID-19; esto obligó a las organizaciones a tomar medidas para enfrentar el riesgo por el virus a nivel nacional, ya que se decretó una cuarentena obligatoria para toda la población; como resultado, las empresas tuvieron que implementar diferentes modalidades de trabajo y una de ellas es el teletrabajo. Se evidenció en el proceso, que no todas las empresas cuentan con los conocimientos y recursos necesarios para garantizar las condiciones laborales de sus colaboradores, ya que la implementación de la modalidad de teletrabajo no les permite tener un control total sobre las actividades que ellos realizan y las condiciones que pueden llegar a deteriorar su estado de salud por consecuencia del trabajo.

El presente proyecto de investigación tiene como fin desarrollar una guía para la migración a teletrabajo y la prevención de riesgos psicosociales dentro de las organizaciones, brindándoles un panorama general del nivel de afectación psicosocial de sus trabajadores que puede llegar a tener por la modalidad de teletrabajo así mismo implementar acciones de mejora que garanticen las condiciones de sus trabajadores.

Índice de contenido

1.	Título	1
2.	Problema de Investigación	2
2.1	Descripción del problema de Investigación	2
2.2	Formulación del problema de Investigación	3
2.3	Sistematización	3
3	Objetivos	5
3.1	Objetivo General	5
3.2	Objetivos específicos	5
4	Justificación y delimitación	6
4.1	Justificación	6
4.2	Delimitación de la investigación	7
4.2.1	Delimitación temporal.	7
4.2.2	Delimitación operacional.	7
4.2.3	Delimitación legal	7
4.3	Limitaciones	7
5	Marco Referencial	9
5.1	Estado del arte	9
5.2	Marco teórico	17
5.2.1	Factores de riesgo.	19
5.2.2	Riesgo psicosocial	20
5.2.3	Agentes Psicosociales	22
5.2.4	Instrumentos de la batería para la evaluación del Riesgo Psicosocial	26
5.2.6	Teletrabajo.	36
5.3	Marco legal	38
6	Marco metodológico de la investigación	40
6.1	Tipo de investigación	40
6.2	Paradigma	40

6.3 Método	40
6.4 Fuentes de información	41
6.4.1 Fuentes primarias.	41
6.4.2 Fuentes secundarias	41
6.5 Población	41
6.6 Muestra	41
6.7 Criterios de Inclusión	42
6.8 Criterios de Exclusión	42
6.9 Instrumentos de recolección de datos	42
6.9.1 Observación directa.	43
6.10 Fases	43
6.11 Consentimiento Informado	45
6.12 Cronograma	45
7. Resultados	47
7.1. Análisis e interpretación de los resultados	47
7.1.1 Intralaborales.	47
7.1.2 Extralaboral	56
7.1.3 Individuales	63
7.2 Estrategias de prevención	77
7.2.1 Estrategias para la prevención de riesgo psicosocial	77
7.2.2 Estrategias de prevención asociados al teletrabajo	79
7.3 Recursos físicos tecnológicos, financieros y humanos	83
7.3.1 Recursos Físicos y Tecnológicos.	85
7.3.2 Recursos Financieros.	87
8. Análisis Financiero (costo-beneficio)	88
9. Conclusiones y recomendaciones	91
9.1 Conclusiones	91
9.2 Recomendaciones	92
10. Referencias	94

Índice de Tablas

Tabla 1 Agentes Psicosociales	23
Tabla 2. Factores de riesgo Psicosociales mundial vs Colombia	28

Índice de Figuras

Figura 1. Cronograma de actividades.....	46
Figura 2. Ruido en el lugar de trabajo. Factores Intralaboral.....	47
Figura 3. Condiciones de Lugares de Trabajo. Factores Intralaborales.	48
Figura 4. Espacios lugar de trabajo. Factores Intralaborales	48
Figura 5. Equipos y Herramientas. Factores Intralaborales	49
Figura 6. Orden y Aseo. Factores Intralaborales.....	50
Figura 7. Dedicación diaria. Factores Intralaborales	50
Figura 8. Exigencia Laboral. Factores Intralaborales	51
Figura 9. Espacio de Trabajo Amplio y Dotado. Factores Intralaborales	52
Figura 10. Conectividad. Factores Intralaborales	53
Figura 11. Personal a cargo. Factores Intralaborales	53
Figura 12. Número de personas a cargo. Factores Intralaborales	54
Figura 13. Condiciones de la Vivienda. Factores Intralaborales.....	55
Figura 14. Servicios Básicos. Factores Intralaborales	55
Figura 15. Comunicación. Factores Intralaborales.	56
Figura 16. Ambiente familiar vs Rendimiento. Factores Extralaborales	57
Figura 17. Dificultades en relaciones familiares. Factores Extralaborales.	58

Figura 18. Condiciones de vivienda. Factores Extralaborales	59
Figura 19. Tiempo libre. Factores Extralaborales.....	60
Figura 20. Tiempos de descanso. Factores Extralaborales	61
Figura 21. Tiempos para asuntos personales. Factores Extralaborales.....	61
Figura 22. Tiempo Familiar y Social. Factores Extralaborales.....	62
Figura 23. Estrés Laboral. Factores Individuales.....	63
Figura 24. Dolores Cuello y Espalda. Factores Individuales	64
Figura 25. Dolores de cabeza en teletrabajadores. Factores Individuales.....	65
Figura 26. Trastornos del Sueño- Teletrabajadores. Factores Individuales.....	65
Figura 27. Cambios de Apetito- Teletrabajadores. Factores Individuales	66
Figura 28. Nivel de Concentración- Teletrabajadores. Factores Individuales	67
Figura 29. Relaciones Interpersonales- Teletrabajadores. Factores Individuales	67
Figura 30. Sensación de Aislamiento y Desinterés- Teletrabajadores. Factores Individuales	68
Figura 31. Sobrecarga de Trabajo. Factores Individuales	69
Figura 32. Nivel de Concentración- Teletrabajadores. Factores Individuales	70
Figura 33. Frustración- Teletrabajadores. Factor Individual	71
Figura 34 .Cansancio- Teletrabajadores. Factor Individual	72
Figura 35. Disminución de Rendimiento- Teletrabajadores. Factor Individual.....	73
Figura 36. Bajo compromiso- Teletrabajadores. Factor Individual	73
Figura 37. Toma de decisiones- Teletrabajadores. Factor Individual	74
Figura 38. Deseo de cambio de empleo- Teletrabajadores. Factor Individual.....	75
Figura 39. Irritabilidad- Teletrabajadores. Factor Individual.....	76

Figura 40. Sentimiento de Angustia- Teletrabajadores. Factor Individual 77

Figura 41. Empresa sin recursos al momento de la implementación 85

Figura 42 empresa con recursos al momento de la implementación 86

Figura 43. Recursos Humanos y Físicos 88

Figura 44. Inversión Mensual 89

Figura 45 Ahorró Mensual empresarial 90

Figura 46. Inversión Elementos Teletrabajo 90

1. Título

Guía para la migración a teletrabajo y la prevención de los riesgos psicosociales

2. Problema de Investigación

2.1 Descripción del problema de Investigación

Actualmente en Colombia existen diferentes modalidades de trabajo entre estas el teletrabajo. Esta modalidad se encuentra reglamentada en el país por la Ley 1221 de 2008. No obstante, esta no es muy común su implementación dentro de las empresas.

En Colombia existen mitos en relación con el teletrabajo, ya que el empleador en algunos escenarios considera que esta modalidad no le permite tener el control total de la ejecución de las actividades de sus empleados, y como consecuencia genera miedo a su implementación.

Acorde a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 Decreto único reglamentario sector trabajo, Artículo 2.2.1.5.2, se define el teletrabajo como:

“La forma de relación laboral definida mediante un contrato de trabajo en el cual no se requiere la presencia física del trabajador en la instalación de la empresa, dado que a través del uso de las tecnologías de la información (TIC), el empleado podrá desarrollar las actividades designadas por parte del empleador”.

Ahora bien, teniendo en cuenta la eclosión de la pandemia del Covi-19, el gobierno declaró estado de emergencia mediante la Resolución 385 del 12 de Marzo del 2020, emitida por el Ministerio de Salud y Protección Social “Por el cual se declara la emergencia sanitaria por causa del coronavirus COVID – 19 y se adoptan medidas para hacer frente al virus” Así las cosas, las empresas públicas y privadas se han visto en la necesidad de buscar alternativas en la que sus colaboradores puedan seguir laborando, como lo es el teletrabajo. Esto teniendo en cuenta, que en esta modalidad existen diferentes cambios en el entorno laboral tanto de los

empleadores como de los colaboradores, dado que su implementación implica un reto a nivel organizacional en donde todas las partes internas de la compañía deben tener un bienestar integral, garantizando el cumplimiento de los derechos laborales.

Acorde a lo expuesto anteriormente el presente proyecto de investigación tiene como objetivo realizar una guía para la migración al teletrabajo y la prevención de riesgos psicosociales bajo la Resolución 2446 del 2008 “Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosociales y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional” en el proceso de prestación de servicios de soporte a la dirección de abastecimiento de una empresa del sector privado.

2.2 Formulación del problema de Investigación

¿Cuál es el nivel de afectación psicosocial asociados a la implementación de la modalidad de teletrabajo en el proceso de prestación de servicios de soporte a la dirección de abastecimiento?

2.3 Sistematización

¿Cuáles son los recursos (físicos tecnológicos, financieros y humanos) para la implementación de la modalidad de teletrabajo por primera vez?

¿La organización cuenta con el apoyo de la ARL para la implementación de la modalidad de teletrabajo?

¿Cuáles son los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los trabajadores por la implementación de la modalidad de teletrabajo por primera vez dentro de la organización?

¿Qué medidas de prevención se deben implementar para minimizar los factores de riesgos psicosociales a los que se ven expuestos los trabajadores por la implementación de la modalidad de teletrabajo por primera vez dentro de la organización?

3 Objetivos

3.1 Objetivo General

Diseñar una guía para la migración a modalidad del teletrabajo estableciendo medidas de prevención relacionadas a los factores de riesgo psicosocial el proceso de prestación de servicios de soporte a la dirección de abastecimiento; lo anterior con base en la normatividad colombiana vigente.

3.2 Objetivos específicos

- Identificar los factores de riesgo psicosociales a los que se encuentran expuestos los trabajadores por la implementación de la modalidad de teletrabajo por primera vez dentro de la organización.
- Establecer estrategias de prevención para minimizar los factores de riesgos Psicosociales a los que se ven expuestos los trabajadores por la implementación de la modalidad de teletrabajo por primera vez dentro de la organización.
- Identificar los recursos físicos tecnológicos, financieros y humanos necesarios para migración a la modalidad de teletrabajo por primera vez dentro de la organización.

4 Justificación y delimitación

4.1 Justificación

Actualmente en Colombia debido al estado de emergencia declarado mediante la Resolución 385 del 12 de Marzo del 2020, emitida por el Ministerio de Salud y Protección Social “Por el cual se declara la emergencia sanitaria por causa del coronavirus COVID – 19 y se adoptan medidas para hacer frente al virus”, la modalidad de teletrabajo ha tomado una fuerza laboral significativa, llevando a las organizaciones tanto del sector público como del sector privado a replantear la ejecución de sus tareas en cargos administrativos o aquellos que no requieran la presencia física del empleado en las instalaciones de la compañía. Pese a que la modalidad de teletrabajo fue establecida en Colombia por medio de la Ley 1221 de 2008, el estado de emergencia puso a prueba la capacidad de adaptación de empleadores y de colaboradores para su correcta implementación esto teniendo en cuenta, que no solo implica el suministro de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), sino también garantizar el cumplimiento legal en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST); cumpliendo lo establecido en la resolución 2646 de 2008, en la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

Para la presente investigación se toma como referencia el proceso de Abastecimiento de una empresa de servicios del sector privado que ha decidió implementar por primera vez la modalidad de teletrabajo en donde se identifica la necesidad de la implementación de una guía para la migración a teletrabajo y la prevención de los riesgos psicosociales.

4.2 Delimitación de la investigación

4.2.1 Delimitación temporal.

La investigación, revisión de metodologías para la implementación de teletrabajo en la organización, recolección de datos para el diseño de la guía para la migración a teletrabajo y la prevención de los riesgos psicosociales, comprende el periodo entre agosto - febrero de 2020.

4.2.2 Delimitación operacional.

Teletrabajo

4.2.3 Delimitación legal

La investigación contempla la normatividad vigente colombiana asociada a teletrabajo y riesgo psicosocial como:

- Ley 1010 de 2006
- Resolución 2646
- Ley 1616 de 2013
- Resolución 2404 del 2019

4.3 Limitaciones

Dentro del desarrollo de la presente investigación se pueden presentar las siguientes limitaciones:

- ✓ Tiempo insuficiente para el desarrollo de la investigación Esto teniendo en cuenta que el tiempo requerido es limitado para recolección de información, diseño metodológico y puesta en marcha debido a que la dedicación es del 50%, dado que la investigación se combina con un factor laboral reduciendo los tiempos.
- ✓ Acceso a la información requerida por el equipo investigador para la ejecución de la investigación, dado que se requiere de una autorización previa de la empresa objeto de estudio dependiendo de la información que ellos consideren suministrar por políticas de acceso.

5 Marco Referencial

5.1 Estado del arte

En la tesis de riesgos psicosociales en el teletrabajo, desarrollado por Jiménez C., Moreno N., 2013, se contemplan 4 unidades de análisis de riesgos en la implementación de modalidad de teletrabajo en Colombia, la cual emplean algunas organizaciones con el fin de reducir gastos y mejorar el rendimiento de las actividades. La tesis establece que las unidades son aislamiento físico, exigencias cognitivas, equilibrio vida personal/laboral y repercusiones a la salud. Cada una de estas unidades está directamente relacionada con la exposición a teletrabajo el cual genera sedentarismo al no representar actividad física, sino que las personas permanecen frente a una computadora para desarrollar su labor, genera también afectación en sus hábitos alimenticios teniendo en cuenta que en las empresas se establecen horarios para ingerir alimentos y en la modalidad de teletrabajo no existe este control.

Frente a la investigación desarrollada en esta tesis es importante tener en cuenta que la modalidad de teletrabajo, además de ser una alternativa económicamente viable, debe establecer actividades obligatorias de esparcimiento de manera que se puedan minimizar los riesgos asociados a esta modalidad.

Por otro lado, Gutierrez J., Mendoza O. 2019., establece en su tesis denominada **garantías del teletrabajo en el sistema general de riesgos laborales en Colombia**, la evolución que ha tenido Colombia en la implementación de esta modalidad, teniendo en cuenta las necesidad e importancia de contar con sistema de evaluación de riesgos laborales enmarcada en normas tales como la Ley 1221 de 2008, la cual regula el Teletrabajo en Colombia, el Decreto 884 de 2012, donde se establecen las condiciones laborales de los teletrabajadores y la

Resolución 2886 de 2012, que dicta las entidades encargadas de impulsar el Teletrabajo; con base en esto, los resultados de la tesis abordan la responsabilidad que tienen los empleadores con sus empleados y la importancia de contar con un sistema de regulaciones que garanticen la salud y seguridad de todos.

Este documento resalta que, no hay excusas para decir que como es la casa del trabajador, entonces no se deben revisar las instalaciones y que la responsabilidad recae únicamente sobre el empleado, sino que ambas partes deben velar por la correcta, sana y segura implementación de esta modalidad de contratación.

Beltran A., Orlando L., 2002. Establecen en su tesis denominada **relaciones laborales virtuales: teletrabajo**, la importancia de contar con un sistema de higiene y seguridad en el trabajo. En su tesis se establecen 4 criterios a evaluar en la modalidad de teletrabajo: Perturbaciones al aparato visual, dolencias respecto al aparato locomotor, niveles de radiación ionizantes y estrés, las cuales son las más recurrentes. Pese a esto, la tendencia de los mercados laborales en muchos países desarrollados es sustituir el trabajo presencial por la modalidad de teletrabajo puesto que ofrece no solo beneficios al empleador sino también a sus empleados.

Con base en lo anterior, es importante tener en cuenta las comodidades de la implementación del teletrabajo para el empleador y el empleado teniendo en cuenta el reto que trae consigo la modalidad de las nuevas tecnologías en el mundo. Es importante también aclarar que en esta modalidad las condiciones y riesgos no son iguales en todos los aspectos, pues hay quienes cuentan con un modelo de trabajo distinto sin dejar de ser teletrabajo, además, la flexibilización laboral es un criterio de evaluación y acuerdo entre empleador y empleado.

La tesis **análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las**

organizaciones, Ardila O., 2015, establece un análisis cualitativo y cuantitativo (Pag. 23 y 124) de los factores a los que están expuestos los teletrabajadores y trabajadores tradicionales basados en su eficiencia, productividad y calidad de vida, arrojando que el teletrabajador obtiene mejores resultados a nivel de eficiencia y calidad de vida respecto a los trabajadores en modalidad presencial. En estos factores influye de manera considerable las organizaciones ya que ellas deben garantizar ambientes saludables para quienes laboran de manera presencial y en teletrabajo.

Respecto al texto citado, se puede concluir que los riesgos psicosociales en la modalidad de teletrabajo se pueden minimizar siempre y cuando las organizaciones establezcan criterios de medición de gestión de riesgos para empleados en modalidad de teletrabajo de manera que se garanticen condiciones adecuadas de ambiente laboral. Las organizaciones deben procurar facilitar la adaptación al entorno de sus colaboradores, para que las relaciones y el clima laboral sean saludables (Castillo 2006).

La tesis **Manual de prevención de riesgos psicosociales en teletrabajadores**, Barrera L., Casas M., Lizarralde A., 2019. Se establece un manual para la prevención de riesgos psicosociales para empresas ubicadas en la localidad de Chapinero que cuenten con teletrabajadores, los cuales arrojan factores de riesgo psicosocial conocidos como tecnoestrés, falta de apoyo y aislamiento sociales. El tecnoestrés considerado como otro de los riesgos psicosociales, se presenta cuando al teletrabajador se le dificulta trabajar con las TICs y se evidencia de dos formas: cuando las personas se esfuerzan por aprender a manejar los diferentes equipos tecnológicos y cuando se relacionan tanto con dichos equipos y el uso del internet que no pueden manejar sus horarios laborales (García, 2018).

Como análisis del texto citado, se puede establecer que los avances tecnológicos han establecido un reto importante para las organizaciones y a nivel de seguridad y productividad, teniendo en cuenta que los factores de riesgo psicosocial requieren de estudio y análisis que permitan evaluar el impacto de la modalidad de teletrabajo en las organizaciones.

Dentro de la tesis **Teletrabajo: una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de los empleados**, Ortega L., 2017, se analiza la historia del origen de la modalidad del teletrabajo, características, legislación en Colombia, y se identifican, las condiciones que se deben tener en cuenta para su implementación y su evolución a través de los años; también se analizan las estrategias creadas por el Ministerio de las Tecnologías de la Información, con el objetivo de mostrar la importancia de la implementación de esta modalidad sobre los factores sociales, económicos y ambientales .El propósito último es dar una orientación acerca de esta modalidad laboral para que sea implementada de la mejor forma posible de acuerdo al tipo de organización, exponiendo las ventajas, que podría brindarles y evidenciando casos prácticos de organizaciones que implementaron Teletrabajo y les ha arrojado situaciones favorables.

De esta manera Jiménez. B, en su estudio. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales (2011), analiza la implementación de la modalidad de teletrabajo, que implica realizar un diagnóstico que permita medir y controlar el riesgo psicosocial, entendiendo que la intervención puede llevar a la organización a obtener resultados positivos reflejados en el aumento de la calidad y rendimiento de la producción o servicio. Debido a que la expansión del mercado de servicios y a la globalización los riesgos psicosociales han venido creciendo, de esta manera es necesario realizar un análisis y control de

los factores de riesgo psicosocial dentro de las organizaciones. De este modo Jiménez B, analiza los factores psicosociales, el seguimiento de factores de riesgo, el cambio en las modalidades de trabajo y los riesgos psicosociales emergentes contemplando la globalización como una de las causas del aumento de factores de riesgo psicosocial dentro de las organizaciones. Este estudio concluye que es necesario realizar la intervención del riesgo psicosocial contemplando su contexto e importancia dentro de las organizaciones, manejándolo como un riesgo prioritario de intervención inmediata con el fin de controlar su aparición por los constantes cambios en los mercados globales, que afectan las dinámicas organizacionales sin aviso.

El estudio propuesto por Alarcón. L, Diseño de una Guía de Intervención de peligros en el teletrabajo (2018), analiza los peligros identificados por la implementación del teletrabajo dentro de las organizaciones, utiliza una metodología de recolección de datos específica, contemplado toda la población que se encuentra actualmente bajo la modalidad de teletrabajo. Con el fin de entender la exposición al riesgo psicosocial comparada con otros riesgos se hizo uso y análisis de esta guía, también es claro que el nivel de exposición al riesgo psicosocial ocasionada por la implementación de teletrabajo dependerá de la actividad económica y de los recursos disponibles para realizar la migración, teniendo en cuenta que el riesgo psicosocial no es el único riesgo al cual se verá expuesto el trabajador, pero si el de mayor incidencia. Por último, es importante identificar las metodologías para la recolección de información y puesta en marcha del proyecto para el diseño de una guía para la migración a la modalidad de teletrabajo por primera vez dentro de una organización.

Acorde a Alonso, M. Cifre, E. (2002) las consecuencias a nivel psicosocial asociadas al teletrabajo se podrían clasificar en dos tipos: 1. Aquellas relacionadas con el uso de TIC's

en general, y 2. las relacionadas con el teletrabajo. Dentro del primer grupo se puede encontrar el estrés, dado que la no adaptación de teletrabajador a este tipo de herramientas puede desencadenar diferentes respuestas a nivel emocional, cognitivas y conductuales llevando al teletrabajador a una situación de estrés. El estrés es una respuesta del organismo que puede afectar gravemente la salud, el bienestar y la calidad de vida del que lo padece y de quienes lo rodean, acá ya se habla de las implicaciones no solo a nivel personal, sino que también se podrían ver afectadas las relaciones con el entorno (familia, amigos, etc). El estrés es un factor de riesgo que puede conllevar a desarrollar enfermedades como cáncer, enfermedades cardíacas y accidentes cerebrovasculares entre otras enfermedades. Es así como las TIC en su constante actualización representan una necesidad de adaptación para el teletrabajador. Por otro lado las consecuencias a nivel psicosocial propias del teletrabajo se pueden derivar en diferentes inconvenientes acorde a lo citado por la Canadian Telework Association (1997), estos inconvenientes son: percepción de soledad, percepción de estancamiento profesional, dificultades de compaginar trabajo y familia, problemas relacionados con los nuevos tipos de interacciones laborales empleados – empleados y empleados – superiores, desajuste en las características idóneas para el desempeño de su trabajo, etc.

El estudio de Factores de Riesgo Psicosociales realizado por Luceño, L. Talavera B. Martín J. Escorial, S. (2017) a una población de 865 trabajadores de diferentes sectores concluye que un adecuado control de los factores de riesgos psicosociales es directamente relacionado con la satisfacción y motivación laboral, opuesto a esto si no hay un adecuado control de los riesgos psicosociales se pueden presentar situaciones de estrés.

Hernández Salazar, Leidy Viviana en su tesis **“Diseño y aplicación de un modelo de medición de satisfacción laboral para teletrabajadores en Colombia”** 2019, propone articular la revisión conceptual de satisfacción laboral con un tema moderno y que va a la vanguardia en el ámbito laboral: el teletrabajo. Esto considerando que todo lo que impacte a los seres humanos en su calidad de vida y en el aspecto laboral, tiene la potencialidad de generar un notorio resultado en el sector empresarial. Así, el teletrabajo se está convirtiendo en un hito para muchos empresarios porque presenta unos resultados tangibles en cuanto a la productividad. Estos son arrojados por quienes hoy día han adaptado esta modalidad como parte de sus vidas. No obstante, el cambio no solo influye sobre la compañía, sino que también lo hace para el trabajador y para su familia. Por lo cual, es importante medir la influencia de los factores internos y externos en la satisfacción laboral y que, de acuerdo con dichos hallazgos, las empresas puedan contribuir con el bienestar y la satisfacción de los trabajadores.

Así mismo, resulta imprescindible estudiar las implicaciones subjetivas positivas y negativas que germinan en la realización de una forma de trabajo diferente a la modalidad presencial o tradicional como se enuncia en la tesis realizada por Maria Paula Castro Murillo **“Análisis sistemático de la literatura “El teletrabajo y la psicología organizacional, una aproximación a partir de la revisión de literatura”**

Palaci (2005) considera que la psicología organizacional debe estudiar el comportamiento de los individuos dentro de la organización; como un sistema social, explicar el comportamiento impredecible de las personas, y el comportamiento de la propia organización. La psicología de las organizaciones se centra en el estudio del comportamiento desde una perspectiva psicosocial, y los demás fenómenos psicosociales que son afectados por la organización y que además

afectan a la misma. Un ejemplo de ello es el planteado por Palaci (2005) “El liderazgo, el conflicto, la toma de decisiones... son imposibles de estudiar sin atender a aspectos macro de la organización (estructuras, recursos, etc.), a aspectos micro (Personalidad, antecedentes, etc.) y lo que es más importante, la interacción social.

Considerando lo mencionado por Leiton y Giraldo (2015) resulta necesario abarcar todo el ámbito psicosocial en teletrabajo, por lo que se retoma a Bustos (2012) quien afirma que el teletrabajo trae consigo una serie de ventajas y desventajas a nivel individual, social y empresarial, dado que, en una esfera individual se presenta mayor productividad, flexibilidad en la organización de trabajo, aislamiento de ruidos y molestias existentes dentro del centro de trabajo, autonomía profesional, disminución de problemas de transporte y gastos, frente a una sensación de pérdida de estatus social y profesional, fomentación del individualismo, necesidad de fuerte motivación en el trabajo y capacidad organizativa del mismo, posible desaparición de límites entre vida profesional y vida privada

Paola Andrea Castro Mora 2017 en su tesis **Ventajas y desventajas del teletrabajo a nivel psicosocial**, indica que uno de los principales cambios a nivel laboral es que se está presentado la importancia de tener en cuenta el bienestar del empleado, para ello, la psicología positiva ha tomado fuerza y en diferentes estudios como los que resalta Rodríguez, Moreno, Rivas, Álvarez y Sáenz, citando a Luthans (2002), en los cuales el Teletrabajo es una práctica, programa y política organizacional favorable para la familia que aumenta la satisfacción laboral y disminuye los niveles de estrés. Es bien sabido que todo tipo de trabajo genera estrés, algunos más que otros, es por esto surge la necesidad de investigar sobre la Psicología Positiva en el teletrabajo, ya que es un proceso en el que se trabaja con personas y grupos, para encontrar herramientas de

prevención en enfermedades psicosociales y búsqueda de fortalezas en cada uno de los individuos, haciendo que su comportamiento vaya de acuerdo a los objetivos empresariales e individuales disminuyendo sus sentimientos negativos, fortaleciendo los positivos, para que finalmente el teletrabajador se sienta cómodo.

Así mismo Carmen Alicia Fiesco Jaimes en la tesis **Efectos En La Salud A Partir De Los Riesgos Laborales Asociados Al Teletrabajo Suplementario 2018**, resalta que el teletrabajo se ha venido formalizando en Colombia a partir de la Ley 1221 de 2008 como: "Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación - TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo". Por tal motivo, es necesario un estudio donde sean recopilados datos específicos a esta población, para el diseño de una propuesta de sensibilización, sobre la importancia del autocuidado en la salud, porque en la actualidad sigue siendo desconocido para muchas personas y organizaciones. La falta de información y divulgación escasa no ha permitido que este tenga mayor participación en las organizaciones colombianas a pesar de ser una opción de trabajo que permite ganancias en las organizaciones y el recurso humano (Min TIC 2012).

5.2 Marco teórico

Durante los últimos meses la dinámica empresarial de las organizaciones se ha visto afectada directamente por el estado de emergencia declarado en el país debido a la llegada del COVID-19; esto obligó a las organizaciones a tomar medidas para enfrentar el riesgo; como

resultado, las empresas tuvieron que implementar diferentes modalidades de trabajo y una de ellas fue el teletrabajo. Se evidenció en el proceso que no todas las empresas cuentan con los conocimientos y recursos necesarios para garantizar las condiciones laborales de sus colaboradores, ya que la implementación de la modalidad de teletrabajo no les permite tener un control total sobre las actividades que ellos realizan y las condiciones que pueden llegar a deteriorar su estado de salud por consecuencia del trabajo.

El presente proyecto de investigación tiene como fin diseñar una guía de migración a teletrabajo por primera vez en el proceso de prestación de servicios de soporte a la dirección de abastecimiento de una empresa de servicios, brindándole a la organización un panorama general del nivel de afectación psicosocial de sus trabajadores por la modalidad de teletrabajo y acciones de mejora que garanticen las condiciones de sus trabajadores. De esta manera, para documentar el sustento teórico se precisó información sobre los conceptos concernientes a la investigación para proporcionar las bases del estudio. Se consultaron artículos, publicaciones periódicas, tesis de grado e informes gubernamentales para contextualizar los siguientes temas: Factores de Riesgo, riesgo psicosocial, agentes psicosociales, instrumentos de batería para el riesgo psicosocial, teletrabajo y tipos de teletrabajo. Posteriormente y a partir de la revisión, se sintetizaron los conceptos necesarios para entender el propósito del presente trabajo con el fin de identificar las herramientas claves, que permitan el diseño de una Guía para la migración a teletrabajo y la prevención de los riesgos psicosociales producto de la implementación de esta.

5.2.1 Factores de riesgo.

Con base a los objetivos planteados para el desarrollo del presente proyecto de investigación es necesario entender la definición de factores de riesgo y su relación con el análisis de riesgo psicosocial, producto de la implementación de la modalidad de teletrabajo dentro de la organización con el fin de desarrollar una Guía para su implementación eficaz. Se define factor de riesgo, como todas aquellas características, grado de exposición o comportamiento de los individuos, que puede incrementar la posibilidad de una lesión o enfermedad (OMS 2012, citado en Tafani Chiesa et al.,2013). De esta manera los factores de riesgo pueden ser derivados de:

- Condiciones del lugar
- Carga de trabajo (física y mental)
- Condiciones del medio de trabajo (agentes químicos y biológicos)
- Derivados de la organización

Se explica con mayor profundidad los factores de riesgo derivados de la organización, debido a que estos son los producidos por la organización, estructura y la cultura empresarial. Pueden tener consecuencias para la salud de los trabajadores a nivel físico, pero sobre todo a nivel psíquico y social, lo cual nos lleva hablar del nivel de exposición que tienen los colaboradores de las organizaciones en este caso por la implementación de la modalidad de teletrabajo por primera vez dentro de la organización y sus consecuencias sobre la persona (descenso de la productividad, absentismo laboral, pérdida de interés) y sobre el trabajador (depresión, insomnio, fatiga, dolor de cabeza y estrés). De esta manera es importante tener clara la definición de factores de riesgo y sus efectos sobre aquellos trabajadores objeto del presente estudio que

llegaran a ejecutar sus actividades bajo la modalidad de teletrabajo enfocándonos en el factor de riesgo psicosocial.

Fernández S, Alonso MT, Montero J, (2012), definen factor de riesgo como todas las características o situaciones detectadas sobre los individuos que aumenta la probabilidad de exposición a una patología que puede traducirse en enfermedades de tipo laboral teniendo en cuenta el ámbito laboral. Fernández S, et al (2012). Por otro lado, se evidencia que la percepción de los factores de riesgo son diferentes para todas las personas y adicional a esto es un escenario en donde su monitoreo tiene que incurrir en la implementación de nuevas técnicas o modalidades según sea la necesidad y el nivel de exposición al cual se encuentren los trabajadores que migren a ser teletrabajadores. Esto teniendo en cuenta que los empleadores tienen que garantizar la eficacia de su implementación diseñando estrategias que permitan en todo momento un escenario de prevención de riesgos, reconociendo la importancia de la identificación de factores de riesgos, con el fin de no omitir ninguna condición de peligro que pueda aumentar los factores de riesgos psicosocial que pueden llegar a experimentar los trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo.

5.2.2 Riesgo psicosocial

Identificar, analizar y diagnosticar la exposición al factor de riesgo psicosocial que tienen los trabajadores al ejecutar sus actividades bajo la modalidad de teletrabajo y el entender el funcionamiento de este como una nueva alternativa de mejora aparente de las condiciones laborales de los trabajadores estableciendo estrategias que le permitan a los empleadores establecer los mecanismos necesarios para garantizar el éxito de su implementación, generando espacio de mejora continua en pro de los trabajadores, ya que una organización que garantice su

bienestar está generando un ambiente laboral adecuado y que brinda las condiciones seguras de trabajo.

Desde este punto de vista, se debe tener claridad sobre la definición de riesgo psicosocial, definida por Jiménez, B (2011) en su artículo como aquellas condiciones o ambientes de trabajo que manejan una probabilidad de afectar considerablemente la salud de sus colaboradores a nivel físico, mental y social y de forma delicada y con diferentes maneras de manifestarse en un ambiente laboral determinado.

Lo anterior, resalta la importancia del desarrollo de una guía para la migración a teletrabajo y la prevención de los riesgos psicosociales.

A continuación, y para objeto de este estudio, se relaciona como uno de los mayores problemas de tipo psicosocial que puede afectar no solo la salud de los trabajadores sino también su rendimiento impactando negativamente a la organización

Se conoce como estrés aquellos riesgos que afectan la salud de las personas en aspectos psicológicos y físicos.

Susana Llorens, en su pensamiento desde la psicología ocupacional habla sobre los trastornos asociados al estrés laboral en los que se incluyen factores como la ansiedad, la depresión y otros trastornos de tipo biológico que de igual manera afectan gravemente la salud de las personas y por ello sugiere que el estrés puede afectar de manera crucial la salud física y mental de las personas con trastornos que alterarían los sistemas cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, inmunitario, endocrinológico y muscular, además de la salud mental.

Para la Organización Internacional del Trabajo, los factores psicosociales de riesgo son condiciones que conducen al estrés laboral y a otros problemas relativos a la salud y a la

seguridad laboral, que terminan basándose en aspectos laborales (condiciones, cultura, relaciones, ambiente y comodidad)

Como se mencionó anteriormente, los factores de riesgo psicosocial tienen un impacto negativo en el funcionamiento de la organización y hacia los trabajadores, por lo que es importante controlar y gestionar dichos riesgos. Una mala gestión puede significar que los costes directos o indirectos de la empresa sean elevados debido al aumento del absentismo, el despido voluntario, la falta de motivación, el deterioro de las relaciones laborales y el clima organizativo, y la amenaza real de sanciones, seguido por problemas de tipo administrativo como pérdida de reputación de la organización debido al rendimiento de los trabajadores.

5.2.3 Agentes Psicosociales

Unas de las definiciones para “riesgo” según La Real Academia Española es Contingencia o proximidad de un daño. Dentro de este contexto según la normatividad colombiana el Decreto 1477 de 2014 establecido por el Ministerio De Trabajo y considerando el artículo 4 la Ley 1562 de 2012, define como enfermedad laboral aquella que es contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar; y para el presente estudio se analizarán aquellos riesgos inherentes al factor Psicosocial los cuales también relacionan en dicho Decreto y se exponen en la siguiente tabla

5.2.3.1 Tabla de agentes Psicosociales.

Tabla 1 Agentes Psicosociales

4. AGENTES PSICOSOCIALES		
AGENTES ETIOLÓGICOS/FACTORES DE RIESGO OCUPACIONAL	OCUPACIONES/INDUSTRIAS El listado de ocupaciones e industrias no es exhaustivo. Se mencionan las más representativas, pero pueden existir otras circunstancias de exposición ocupacional	ENFERMEDADES
<p>Gestión organizacional: (Deficiencias en la administración del recurso humano, que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas entre otras)</p> <p>Características de la organización del trabajo: (Deficiencia en las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organizaciones del trabajo y las demandas cualitativas de la labor)</p> <p>Características del grupo social del trabajo: (Deficiencia en el clima de relaciones, cohesión y calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo acoso psicológico).</p> <p>Condiciones de la tarea: Físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración): químicos: biológicos: de diseño del puesto y de saneamiento, como agravante o coadyuvantes de factores</p>	<p>-Puede presentarse el cualquier trabajador y puesto de trabajo, cualquier actividad laboral en la que exista exposiciones a los agentes causales y se demuestre la relación con el perjuicio en la salud.</p> <p>- Actividades de mantenimiento del orden público y de seguridad (policías). Bomberos.</p> <p>Editores de medios visuales y de comunicación.</p> <p>Vigilancia privada.</p> <p>Vigilancia de centros Penitenciarios.</p> <p>Atención al usuario</p> <p>Personal de enfermería profesionales de medicina y técnicos afines, conductores de transporte de distancias largas, obreros de empresas de trabajo continuo, personal que labora en establecimientos que prestan servicios durante las 24 horas etc.</p> <p>Controladores de tráfico aéreo, vigilantes, trabajadores en misión que laboran en zonas geográficas diferentes de sus domicilios</p> <p>-Cualquier actividad laboral en la que exista exposiciones a los</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Trastornos psicóticos agudos y transitorios (F23) ➤ Depresión (F32) ➤ Episodios depresivos (F32.8) ➤ Trastorno de pánico (F41.0) ➤ Trastorno de ansiedad generalizada (F41.1) ➤ Trastorno mixto ansioso depresivo (F41.2) ➤ Reacciones a estrés grave (F43) ➤ Reacciones a estrés graves (F43) ➤ Trastornos de adaptación (F43) ➤ Trastornos adaptativos con humor ansioso, con humor depresivo, con humor mixto, con alteraciones del comportamiento o mixto con alteraciones de las emociones y las del comportamiento (F43.2) ➤ Hipertensión arterial secundaria (I15.9) ➤ Angina de pecho (I20) ➤ Cardiopatía isquémica (I25)

psicosociales.

agentes causales y se demuestre la relación con el daño a la salud

Interfase persona- tarea:

Evaluar la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y autonomía que le son permitidos y el reconocimiento, así como la identificación de la persona con la tarea y con la organización.

Jornada de trabajo:(Horarios y jornadas laborales extenuantes)

Deficiencia sobre la organización y duración de la jornada laboral: existencia o ausencia de pausas durante la jornada, diferentes al tiempo para las comidas: trabajo nocturno, trabajo por turnos: tipo y frecuencia de rotaciones de los turnos número y frecuencia de las horas extras mensuales, durante y frecuencia de los descansos semanales.

Accidentes de trabajo severos (amputaciones y atrapamiento, quemaduras, descargas eléctricas de alta tensión, accidentes de tránsito, caídas de gran altura, explosiones, ahogamiento y otros): asaltos agresiones /ataques a la integridad física/violaciones.

- Enfermedades cerebrovasculares (I60-I69)
- Encefalopatía hipertensiva (I67-4)
- Gastritis crónica, no especificada (K29.5-K29.6)
- Dispepsia(K30)
- Síndrome del colon irritable con diarrea (K58.0)
- Síndrome del colon irritable sin diarrea (K58.9).
- Trastornos del sueño debidos a factores no orgánicos (F51.2)
- Estrés post- traumático (F43.1)

Fuente: Resolución 1477 del 2014

Continuando con la normatividad colombiana el Decreto 2566 del 2009 en el artículo 1 numeral 42, considera los siguientes agentes psicosociales que pueden generar problemas en la salud de los trabajadores:

“Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para

ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo.

Actividades basadas en entornos de producción en masa y con tareas repetitivas o que estén guiadas por máquinas de control automático que hace del ambiente de trabajo un ritmo monótono, asimismo, las rotaciones de turnos generan efectos psicosociales que producen estados de ansiedad, depresión y otros síntomas que al final van a requerir atención médica de urgencia.

De modo que, se puede evidenciar que las condiciones de trabajo pueden influir de manera positiva o negativamente en la salud de los trabajadores.

Los daños a la salud de los empleados se concretan en enfermedades del trabajo (enfermedad profesional y enfermedad vinculada al trabajo) y accidentes laborales, por lo tanto, las empresas deben gestionar de manera eficiente la administración del recurso humano considerando aquellos aspectos o agentes que pueden causar un impacto negativo tales como relaciones de trabajo, clima organizacional, condiciones de trabajo, destrezas y conocimiento del trabajador hacia la actividad a realizar y el tiempo que se destina para que el trabajador realice sus actividades teniendo en cuenta que debe existir un equilibrio trabajo -familia.

Ahora bien, Perito 2004 anota que trabajar va siendo cada vez menos una actividad física y pasa a ser, sobre todo una actividad mental, de procesamiento de información, de solución de problemas y de gestión de incertidumbre.

Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación representan una superación de diversas barreras relacionadas con el tiempo y el espacio de trabajo facilitando diversas formas de teletrabajo. Se redefine así el contexto físico y social del trabajo en relación con el grupo de trabajo, la supervisión y la propia vida y entorno familiar. Peiró 2004.

5.2.4 Instrumentos de la batería para la evaluación del Riesgo Psicosocial

Según lo establecido en la Resolución 2404 de 2019, en el artículo 4, los instrumentos que conforman la batería y que deben implementarse para las evaluaciones periódicas de los factores de riesgo psicosociales son los siguientes:

- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral
- Cuestionario de evaluación del estrés
- Ficha de datos generales (sociodemográfico y ocupacional).
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.

La aplicación de estos instrumentos permite evaluar el riesgo intralaboral, extralaboral y el estrés al que se enfrentan los trabajadores a menudo en Colombia. Así mismo, la función principal de esta herramienta es la de elevar la calidad de los procesos de evaluación de aquellos riesgos psicosociales y de esta forma estudiar e implementar programas con un enfoque más detallado.

Frente a esta resolución aún surgen dudas concernientes a la ejecución de los cuestionarios en las diferentes empresas, teniendo en cuenta la importancia de los factores de riesgo psicosocial, la resolución 2404 de 2019 ha establecido una periodicidad que se conforma en dos puntos:

- Cuando el resultado del nivel de riesgo psicosocial en la empresa es alto, la evaluación debe realizarse de forma anual.
- Cuando el resultado de nivel de riesgo psicosocial en la empresa es medio o bajo, la evaluación siguiente a la primera debe hacerse en 2 años.

De esta forma, las organizaciones se aseguran de cumplir con lo establecido en la resolución 2404 de 2019 y se podrán evitar sanciones con multas de hasta 500 SMMLV, según lo argumentado en el artículo de Seguridad y Salud (Abril de 2020), y los responsables de la custodia de los instrumentos de evaluación del riesgo psicosocial serán siempre los encargados o la entidad encargada de aplicar los cuestionarios bien sean externos o internos (IPS, psicólogos, entidades externas) según lo estipulado por la resolución.

Al aplicar los cuestionarios se deben tener en cuenta, según la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, los siguientes aspectos:

5.2.4.1 Condiciones intralaborales.

Existen factores dentro de la organización que pueden estar contribuyendo de manera positiva o negativa la salud de sus colaboradores y nadie se percató de ello, estos factores tienen que ver con la demanda de tareas y el control que se debe ejercer sobre ellas, asimismo, el liderazgo, las relaciones sociales y la recompensa es fundamental para desarrollar ambientes de trabajo enfocados en mantener ciertas condiciones intralaborales en orden y seguras.

Los dominios considerados son las demandas del trabajo, el control, el liderazgo las relaciones sociales, y la recompensa.

5.2.4.2 *Condiciones extralaborales.*

Son aquellos aspectos que comprenden la vida de las personas en un ambiente familiar, social y económico y que abarcan las condiciones en que se dan cada una de ellas, que a su vez pueden influir en la salud y bienestar del individuo.

5.2.4.3 *Condiciones individuales.*

Las condiciones individuales aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características sociodemográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socioeconómica (estrato socioeconómico), el tipo de vivienda y el número de dependientes.

5.2.5 Instrumentos para la evaluación de factores psicosociales a nivel mundial vs Colombia.

Tabla 2. Factores de riesgo Psicosociales mundial vs Colombia

N°	Nombre	Autores	País de origen	Año	Aspectos evaluados	No Ítems
1	Job Content Questionnaire (JCQ)	Karasek, R.A., Pieper, C. & Schwartz, J (1993).	Estados Unidos	1985 /1993	- Demandas psicológicas - Control sobre el trabajo - Apoyo social (apoyo de los compañeros y apoyo de los supervisores)	29
2	Effort Reward Imbalance	Siegrist, J. (2000)	Alemania	1996	- Esfuerzo - Recompensa	23

	Questionaire					- Sobre	
	[ERI]					compromiso	
						- Doble presencia	
						- Exigencias psicológicas (cuantitativas, sensoriales, cognitivas, emocionales)	
						- Trabajo activo y desarrollo de habilidades (Influencia en el trabajo, posibilidades de desarrollo, control sobre el tiempo, sentido del trabajo, integración en la empresa)	
3	Método de Evaluación de Factores Psicosociales FPSICO	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo	Dinamarca	2000		- Relaciones sociales en la empresa y liderazgo (previsibilidad, claridad y conflicto de rol, liderazgo, refuerzo, apoyo social, oportunidades de relación social, sentimiento de grupo)	Versión larga 133
						- Falta de compensaciones (inseguridad y estima).	Media 99 Corta 38
	Cuestionario			2000		- Doble presencia	

4	Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ – Istars 21)	Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca – Adaptada a España por Instituto Sindical del Trabajo, Ambiente y Salud [ISTAS]	Dinamarca	<ul style="list-style-type: none"> - Exigencias psicológicas (cuantitativas, sensoriales, cognitivas, emocionales) - Trabajo activo y desarrollo de habilidades (Influencia en el trabajo, posibilidades de desarrollo, control sobre el tiempo, sentido del trabajo, integración en la empresa) - Relaciones sociales en la empresa y liderazgo (previsibilidad, claridad y conflicto de rol, liderazgo, refuerzo, apoyo social, oportunidades de relación social, sentimiento de grupo) - Falta de compensaciones - Participación, implicación y responsabilidad (autonomía, trabajo en equipo, iniciativa, control sobre la tarea, control sobre el 	Versión larga 133 Media 99 Corta 38
5	Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales	Instituto Navarro de Salud Laboral en España (2002)	España	2002	30

6	Cuestionario Multidimensional DECORE	Luceño, L., Martín, J., Miguel, J. & Jaén, M. (2005).	España	2005	trabajador, rotación, supervisión, enriquecimiento de tareas) - Formación, información y comunicación (flujos de comunicación, acogida, adecuación persona – trabajo, reconocimiento, adiestramiento, descripción de puesto de trabajo, aislamiento). - Gestión del tiempo (Ritmo de trabajo, apremio de tiempo, carga de trabajo, autonomía temporal, fatiga). - Cohesión de grupo (Clima social, manejo de conflictos, cooperación, ambiente de - Demandas cognitivas (cuantitativas y cualitativas) - Control (dominio sobre la tarea, lugar de trabajo, decisiones)	44
---	--	---	--------	------	---	----

7	Batería MCMutual- UB	Universidad de Barcelona – Corporación MC Mutual	México	1986	<ul style="list-style-type: none"> - Recompensas (salario y seguridad) - Apoyo organizacional (relaciones con jefes, relaciones con compañeros). - Factores psicosociales dependientes de la tarea - Relacionados con el sistema de trabajo - Dependientes de la interacción social - Relacionados con la organización. - Factores psicosociales dependientes de la tarea 	56
8	Guía de identificación de los factores psicosociales	Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS, 1986)	México	1986	<ul style="list-style-type: none"> - Relacionados con el sistema de trabajo - Dependientes de la interacción social - Relacionados con la organización. 	56
9	9 Encuesta de Quebec sobre condiciones de trabajo, empleo, salud y seguridad laboral (EQCOTESST)	Instituto Nacional de Salud Pública de Quebec	Canadá. Adaptación Chile.	2008 / 2010	<ul style="list-style-type: none"> - Demanda psicológica - Control - Balance esfuerzo-recompensa - Soporte social de superiores 	

10	Cuestionario de condiciones de trabajo	Blanch, J. Sahagún, M. Cervantes, G. (2010)	España	2010	<ul style="list-style-type: none"> - Escala de estrés - Uso de psicotrópicos - Sintomatología depresiva - Organización y método (regulación y desarrollo) - Organización y entorno (entorno material y entorno social) - Organización y Persona (ajuste organización-persona y Adaptación-Persona Organización) - Alteraciones psíquicas y biológicas derivadas del desempeño laboral 	44
11	Bocanument	Guillermo Bocanument	Colombia	1993	<ul style="list-style-type: none"> - Carga mental - Relaciones interpersonales - Organización del trabajo - Administración de personal - Contenido específico del trabajo. 	47
12	Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial	Ministerio de la Protección Social	Colombia	2010	<ul style="list-style-type: none"> Condiciones intralaborales - Demandas del trabajo (cuantitativas, carga mental, emocionales, 	<p>Intralaboral forma A: 123 Forma B: 97 Extralaboral: 31 Además ofrece orientación</p>

responsabilidad del cargo, demandas ambientales y esfuerzo físico, jornada de trabajo, consistencia de rol, influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral. - Control (autonomía sobre el trabajo, oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas, participación y manejo del cambio, claridad de rol, capacitación) - Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo (características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño, relación con subordinados) - Recompensa (Reconocimiento y compensación, pertenencia a la organización	para la evaluación de factores psicosociales desde metodologías cualitativas.
--	---

y trabajo que realiza)
Condiciones extralaborales
- Tiempo fuera del trabajo
- Relaciones familiares
- Comunicación y relaciones interpersonales
- Situación económica del grupo familiar
- Características de la vivienda y entorno
- Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo
- Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda.
Condiciones individuales
- Información sociodemográfica
- Información ocupacional

Fuente: Revista Facultad Nacional de Salud Pública, 2011

Según la revista de la Facultad Nacional de Salud Publicas existen los siguientes instrumentos para realizar la evaluación de riesgo psicosocial a nivel mundial Vs Colombia.

5.2.6 Teletrabajo.

Partiendo desde los inicios del concepto de teletrabajo, se remite al siglo XIX en donde los procesos industriales estaban tomando fuerza lo que dio como resultado la Revolución Industrial dando lugar a nuevas formas de trabajo, de la mano de diferentes recursos. De esta manera, se da inicio una nueva época en donde las tecnologías apoyadas en los nuevos conocimientos y habilidades de los hombres fueron aumentando, facilitando la producción de bienes, productos y servicios. Para el siglo XX se implementaron nuevos modelos científicos incentivando el uso de la tecnología y posteriormente, la aparición del internet como una herramienta nueva que facilitaba la conexión-comunicación de las personas, ahora llamadas TICS (tecnologías de la información y de la comunicación), con gran acogida a nivel público, económico y social (Abar.Eduard, citado en Bonilla Puerto & Romero Garzón.,2014), tanto así que se identifica una nueva modalidad de trabajo en Colombia (teletrabajo) definida en la Ley 1221 de 2008, artículo 20, el cual indica que es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y que facilitan la interacción entre los colaboradores y la organización que los contrata sin que deba existir la presencia física de las personas en determinado lugar de trabajo u organización.

Tipos de teletrabajo:

- Autónomos son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.

- Móviles son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos.
- Suplementarios, son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

Teniendo en cuenta los acontecimientos de los últimos meses y una tendencia adaptativa debido al COVID-19, la clase obrera del país se vio en la necesidad de suspender sus actividades laborales por tiempos indefinidos, por lo cual las organizaciones se vieron en la obligación de implementar modalidades de trabajo las cuales nunca habían implementado. Fue así que se evidenció que las organizaciones no estaban preparadas para asumir las responsabilidades que implica la implementación de la modalidad de teletrabajo ya que no tenían los suficientes mecanismos que garantizara la cobertura de sus trabajadores para generar canales de comunicación eficientes con los líderes de proceso y mucho más importante no se garantizan las condiciones laborales del trabajador, sometiéndolos a amplias jornadas laborales sin ningún control al factor del riesgo psicosocial que puede llegar a sufrir el trabajador producto y es así como este proyecto de investigación busca analizar, identificar y proponer estrategias que permitan facilitar la implementación del teletrabajo dentro de la organización.

5.2.6.1 Contrato o vinculación de teletrabajo.

Teniendo en cuenta las diferentes modalidades de trabajo en Colombia y los cambios que se han venido presentado durante los últimos meses a nivel mundial, el país se ve en la necesidad de implementar aquellas alternativas que se encuentran legalmente reglamentados, pero no son

comunes de aplicar como lo es el contrato de vinculación de teletrabajo reglamentado

por la Resolución 0884 de 2012 artículo 3 ,en donde se establece que es responsabilidad del empleador asegurar: los medios tecnológico y ambientes para que el trabajador pueda ejecutar sus actividades sin ningún problema (Tiempo y espacio), establecer un horario de trabajo y responsabilidades claras para que los trabajadores que se encuentren trabajando bajo la modalidad de teletrabajo, tengan plena conciencia de sus labores diarias y así mismo administren su tiempo, custodia y responsabilidad de documentación perteneciente a la organización y por último medidas de seguridad informática. De esta manera es necesario analizar las implicaciones de la implementación del teletrabajo partiendo de los efectos a la salud de los trabajadores y su reglamentación formal e implementación en el país.

5.3 Marco legal

La legislación aplicable al teletrabajo y riesgos psicosociales han tenido varias modificaciones hasta la fecha; de esta manera, a continuación, se presenta un recuento histórico de la legislación colombiana referente al problema de investigación planteado.

Decreto 614 de 1984. Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.

Resolución 1016 del 1989. Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

Decreto 1832 de 1994. Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales.

Decreto 1295 de 1994. Por el cual se determina la organización y administración del

Sistema General de Riesgos Profesionales.

Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Resolución 2646 de 2008. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la edificación, evaluación, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Ley 1221 de 2008. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

Decreto 884 de 2012. Por la cual se establece normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

Ley 1616 de 2013. Por medio de la cual se expide la Ley de salud mental y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1447 de 2014. Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.

Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto único reglamentario del Sector Trabajo.

Resolución 2404 del 2019. Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones.

6 Marco metodológico de la investigación

6.1 Tipo de investigación

Por medio del trabajo de investigación se diseñó una Guía para la migración a teletrabajo y prevención de los riesgos psicosociales, determinando el fenómeno al cual se encuentran expuestos los trabajadores que laboran bajo esta modalidad, siendo una investigación de tipo descriptivo, en donde se busca identificar las mejores prácticas para la implementación de teletrabajo por primera vez en las organizaciones; brindando una guía de fácil acceso y consulta. De esta manera se logra profundizar en el tema con el fin de que las organizaciones ejerzan un control adecuado sobre sus riesgos, enfocándose en el análisis de riesgo psicosocial.

6.2 Paradigma

El estudio se desarrolló bajo el paradigma cuantitativo dado que se implementa un método deductivo dado que el presente proyecto de investigación está encaminado a desarrollar un guía para la migración a modalidad de teletrabajo por primera vez y prevención de los riesgos psicosociales dentro de las organizaciones e interpretativo dado que se realiza recolección de información que permite identificar el nivel de afectación de trabajadores que se encuentran trabajando bajo esta modalidad.

6.3 Método

En cuanto al método utilizado para esta investigación, se trabajó con el método deductivo dado que la información general existente es recopilada y lleva a una situación particular, es decir, se parte del análisis de conceptos previos existentes relacionados con la investigación con

el fin de dar respuesta al problema de investigación.

6.4 Fuentes de información

6.4.1 Fuentes primarias.

Para la presente investigación se toma como fuente primaria la normatividad colombiana legal vigente sobre teletrabajo y normativa relacionada a factores de riesgo psicosocial asociado al trabajo.

6.4.2 Fuentes secundarias

Como fuentes secundarias, se contempla el muestreo de trabajadores que se encuentra realizando actividades bajo la modalidad de teletrabajo.

6.5 Población

Para el presente trabajo de investigación se desarrolla una Guía para la migración a teletrabajo y la prevención de los riesgos Psicosociales, por lo cual la población involucrada en la investigación corresponde a los trabajadores que se encuentran en modalidad de teletrabajo en Colombia, dado que no se cuenta con información precisa para identificar población específica de teletrabajadores.

6.6 Muestra

Determinar la muestra es fundamental para el desarrollo del presente trabajo, teniendo en cuenta que la investigación se va a desarrollar en una empresa del sector privado en la ciudad de Bogotá, se tomarán a las personas que se encuentran en la modalidad de teletrabajo por primera

vez y específicamente de proceso de prestación de servicios de soporte a la dirección de abastecimiento, un total de 15 integrantes; personal requerido para el muestreo y análisis.

6.7 Criterios de Inclusión

Dentro de la presente investigación se contempló la población relacionada a continuación

- ✓ Empleados en modalidad de teletrabajo
- ✓ Empleados que se encuentran en el área de soporte a la dirección de abastecimiento
- ✓ Empleados que tengan contrato superior a tres meses

6.8 Criterios de Exclusión

Dentro de la presente investigación no se contempló la población relacionada a continuación

- ✓ Empleados que se encuentran en Home Office
- ✓ Empleados que se encuentren en modalidad de alternancia
- ✓ Contratistas
- ✓ Empleados en modalidad de prestación de servicios
- ✓ Empleados que no se encuentran en el área de soporte a la dirección de abastecimiento

6.9 Instrumentos de recolección de datos

Las técnicas que se usaron para la recolección de información para la presente

investigación se relacionan a continuación

6.9.1 Observación directa.

Se realizó un análisis a la legislación colombiana, aplicable a la implementación de teletrabajo para todas las empresas de sector público y privado y la legislación vigente al riesgo psicosocial.

6.9.2 Encuesta.

Se diseñó un formulario web en donde se recolectó información relacionada con las condiciones actuales de los teletrabajadores y el nivel de afectación al cual se encuentran expuestos la muestra objeto de estudio.

Finalmente, es indispensable para el proyecto de investigación realizar las entrevistas al personal seleccionado en la muestra, se seleccionará una parte o un subconjunto de la muestra, donde la misma sea lo suficientemente representativa de ésta para que luego pueda generalizarse con la población involucrada.

6.10 Fases

Fase 1 **Identificación de factores de riesgo psicosociales asociados a la implementación de teletrabajo:** En la primera fase se identificaron los factores de riesgo psicosociales asociados a la implementación de teletrabajo, por medio de un formulario web aplicado 15 colaboradores, el formulario web; se incluyeron preguntas relacionadas con aspectos intralaborales extralaborales e individuales que permitieron identificar los niveles de afectación a los cuales están expuestos los trabajadores bajo esta modalidad.

La encuesta se aplicó en la tercera semana del mes de noviembre del 2020; y posterior a su cierre

el equipo investigador realizó el análisis de resultados lo que permitió ejecutar la fase 2 del proyecto.

Fase 2 Estrategias de prevención de factores de riesgos Psicosociales: Con base en el análisis de resultados, se establecieron estrategias que permitieron elaborar la Guía para la migración a teletrabajo y la prevención de los riesgos psicosociales, que comprende las acciones necesarias que debe implementar la organización para mantener a los teletrabajadores en un ambiente de autocuidado y prevención.

Para la elaboración de la guía se tomó como base “Libro blanco: el ABC del teletrabajo en Colombia” del Ministerio TIC.

Con el fin de garantizar las condiciones de trabajo, el grupo de investigación identificó que es necesario garantizar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, basados en los criterios de guías y recomendaciones de la ARL para las mejores prácticas de teletrabajo que se realizaron hasta la fecha, en donde se recomendó definir los puestos de trabajo y se evaluaron criterios cómo:

Locativo

- Pisos
- Techo
- Paredes
- Zonas comunes
- Escaleras

Iluminación

- Luminarias

Ergonómicas

- Posturas Sentado

Orden y aseo

- Organización de puestos de trabajo

Conectividad

- Internet
- Señal telefónica

Fase 3 Identificar los recursos físicos tecnológicos, financieros y humanos necesarios para migración a la modalidad de teletrabajo por primera vez dentro de la organización: La tercera fase del estudio corresponde al análisis de recursos disponibles en la organización para implementación de teletrabajo, teniendo en cuenta los riesgos psicosociales que se puedan llegar a presentar, lo anterior fue documentado en la guía para la migración a teletrabajo y la prevención de los riesgos psicosociales.

6.11 Consentimiento Informado

Para este trabajo de investigación no se requiere solicitar el consentimiento informado dado que el nombre de la empresa no se referirá, tampoco los nombres de los trabajadores.

6.12 Cronograma

A continuación, se describe el tiempo de ejecución de cada una de las actividades en las tres fases de estudio

Figura 1. Cronograma de actividades.

Cronograma											
Fase	Actividades	Verificación	Noviembre				Diciembre				
			1	2	3	4	1	2	3	4	
Identificación de peligros psicosociales asociados a la implementación de teletrabajo	Análisis de herramientas para la valoración del riesgo psicosocial	Encuestas / entrevistas / Normatividad									
	Diseño de herramientas										
	Aplicación de Herramientas										
Estrategias de prevención de factores de riesgos Psicosociales	análisis de información	Encuestas / entrevistas / Normatividad									
Identificar los recursos físicos tecnológicos, financieros y humanos necesarios para migración a la modalidad de teletrabajo por primera vez dentro de la organización	análisis de recursos disponibles	Recursos tecnológicos, humanos y financieros									
Guía para la migración a teletrabajo y la prevención de los riesgos psicosociales	Diseño de guía	Recursos tecnológicos, humanos y financieros									

Fuente: Elaboración propia

7. Resultados

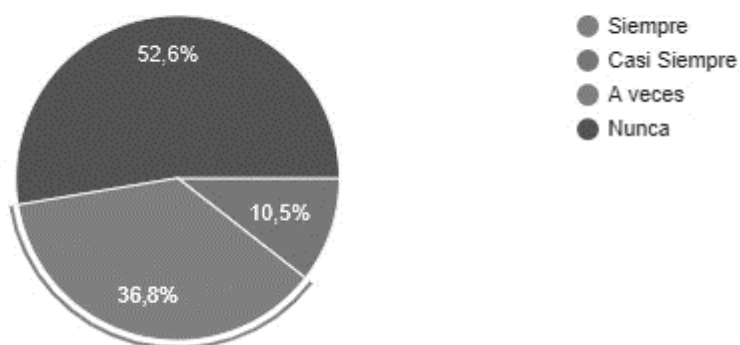
7.1. Análisis e interpretación de los resultados

7.1.1 Intralaborales.

- ¿El ruido en el lugar donde realiza teletrabajo es molesto?

Figura 2. Ruido en el lugar de trabajo. Factores Intralaboral

19 respuestas

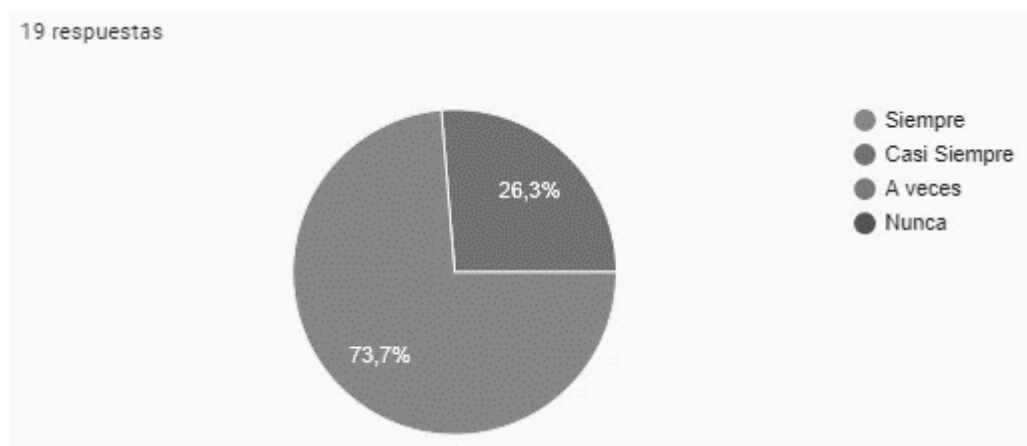


Fuente: Elaboración propia

En la Figura 2. Ruido en el lugar del trabajo. Factores Intralaborales, el 47,3% de la muestra manifiesta condiciones de ruido en su lugar de teletrabajo, lo cual puede provocar trastornos de la salud mental, dolor de cabeza, irritabilidad agresividad entre otros.

- ¿La luz del sitio donde teletrabaja es agradable?

Figura 3. Condiciones de Lugares de Trabajo. Factores Intralaborales.

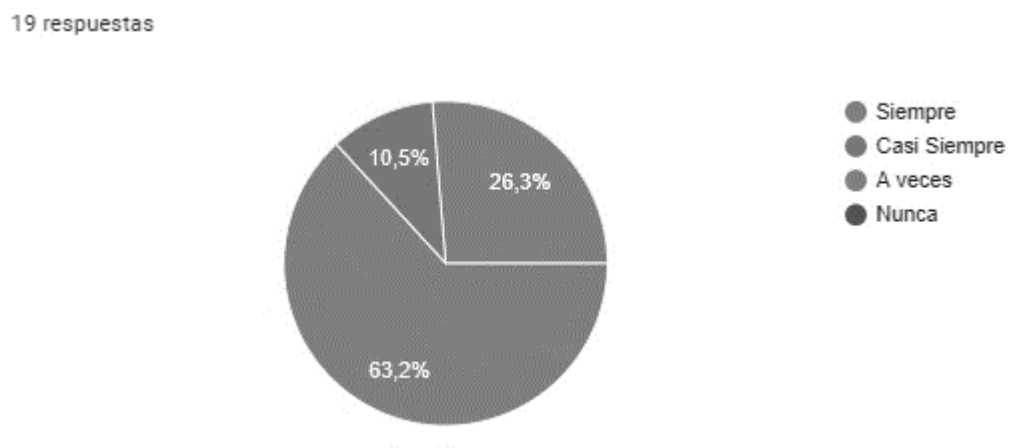


Fuente: Elaboración propia

En la figura 3. Condiciones de Lugares de Trabajo. Factores Intralaborales, el 26,3% de las personas presentan inconformidad con la iluminación, lo cual puede generar disminución en el rendimiento laboral, falta de concentración y al finalizar su jornada cansancio visual.

- ¿El espacio donde teletrabaja es cómodo?

Figura 4. Espacios lugar de trabajo. Factores Intralaborales



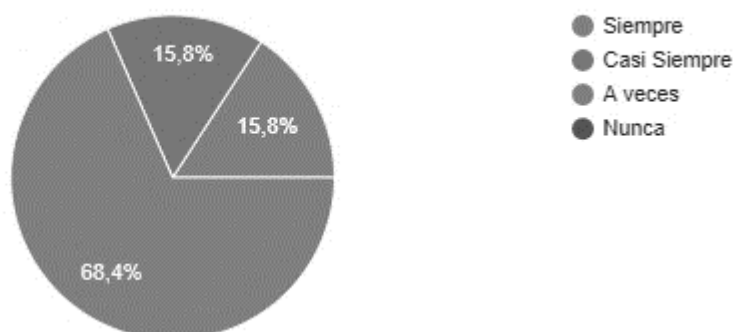
Fuente: Elaboración propia

En la figura 4. Espacios lugares de trabajo. Factores Intralaborales, el 73,7% de la muestra manifestó que las condiciones bajo las cuales se encuentra laborando son cómodas, dado que la organización hasta la fecha, ha realizado inversiones en elementos mobiliarios garantizando la satisfacción del trabajador sin embargo el 26,3% de la muestra no está conforme con las condiciones del lugar donde desempeña el teletrabajo, debido a las condiciones locativas de la vivienda.

- ¿Los equipos y herramientas con los que trabajo son cómodos?

Figura 5. Equipos y Herramientas. Factores Intralaborales

19 respuestas



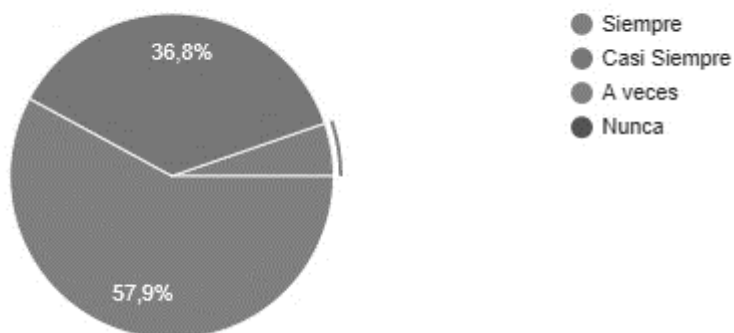
Fuente: Elaboración propia

En la Figura 5. Equipos y Herramientas. Factores Intralaborales, el 100% de la muestra se evidencia que el 15,8% manifestó que no cuenta con su equipos y herramientas, a pesar de que la organización ha dispuesto recursos para fortalecer y garantizar el confort de los teletrabajadores.

- ¿El lugar donde teletrabajo permanece limpio y ordenado?

Figura 6. Orden y Aseo. Factores Intralaborales

19 respuestas



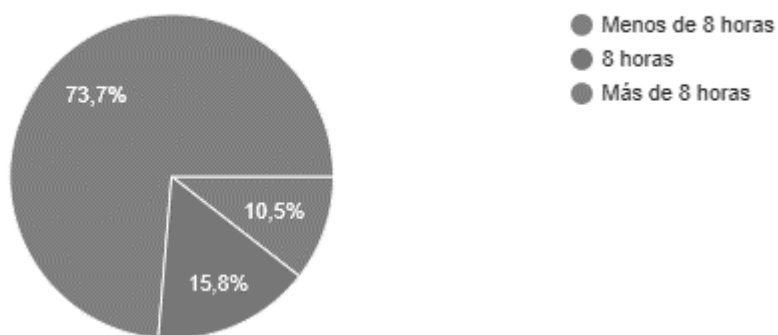
Fuente: Elaboración propia

En la Figura 6. Orden y Aseo. Factores Intralaborales, el 94,7% de los trabajadores encuestados garantizan condiciones de orden y limpieza en sus puestos de trabajo.

- ¿Cuántas horas al día trabaja?

Figura 7. Dedicación diaria. Factores Intralaborales

19 respuestas



Fuente: Elaboración propia

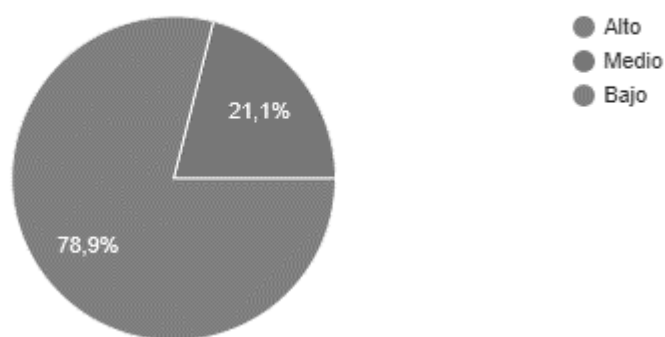
En la Figura 7. Dedicación diaria. Factores Intralaborales, más del 70% de los encuestados

manifestaron que trabajan más de las 8 horas diarias lo genera que no tengan interacciones sociales ni familiares ni cuenten con tiempo para descansar.

- ¿Cuál es el nivel de exigencia laboral de su jefe en modalidad de teletrabajo?

Figura 8. Exigencia Laboral. Factores Intralaborales

19 respuestas



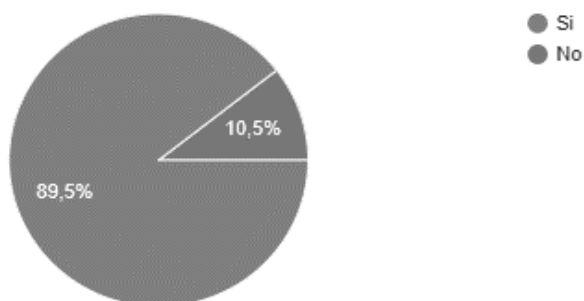
Fuente: Elaboración propia

En la Figura 8. Exigencia Laboral. Factores Intralaborales, el 70,9% de la muestra manifestó que la exigencia es alta dado que la empresa demanda unos indicadores de cumplimiento diario, lo cual genera que su jornada laboral se extienda para garantizar el cumplimiento de estos.

- ¿Cuenta con un espacio amplio y dotado con un computador para realizar sus actividades laborales desde casa?

Figura 9. Espacio de Trabajo Amplio y Dotado. Factores Intralaborales

19 respuestas



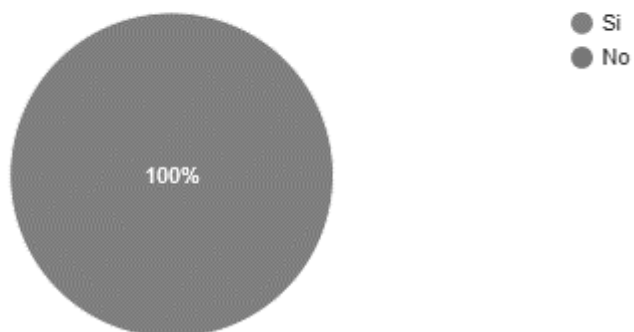
Fuente: Elaboración propia

En la Figura 9. Espacios de trabajo Amplio y Dotación. Factores Intralaborales, el 10,5% de los encuestados respondió que no contaban con los equipos de cómputo adecuados para la ejecución de las actividades, lo anterior teniendo en cuenta las condiciones locativas del lugar donde están ejecutando sus labores de teletrabajo.

- ¿Cuenta con buena conexión a internet y servicio de telefonía que le permita estar en contacto permanente con sus directores de área y compañeros de trabajo, permitiéndole cumplir con su cronograma de actividades?

Figura 10. Conectividad. Factores Intralaborales

19 respuestas



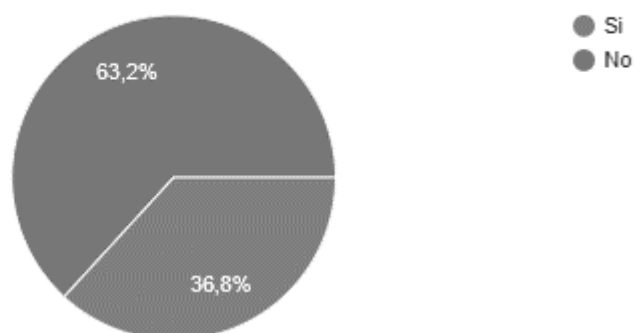
Fuente: Elaboración propia

En la Figura 10. Conectividad. Factores Intralaborales, se evidencia que la organización ha garantizado la conectividad de todos teletrabajadores, dado que el 100% contestó que cuenta con buena conexión para realizar sus funciones.

- ¿Tiene usted personal bajo su cargo?

Figura 11. Personal a cargo. Factores Intralaborales

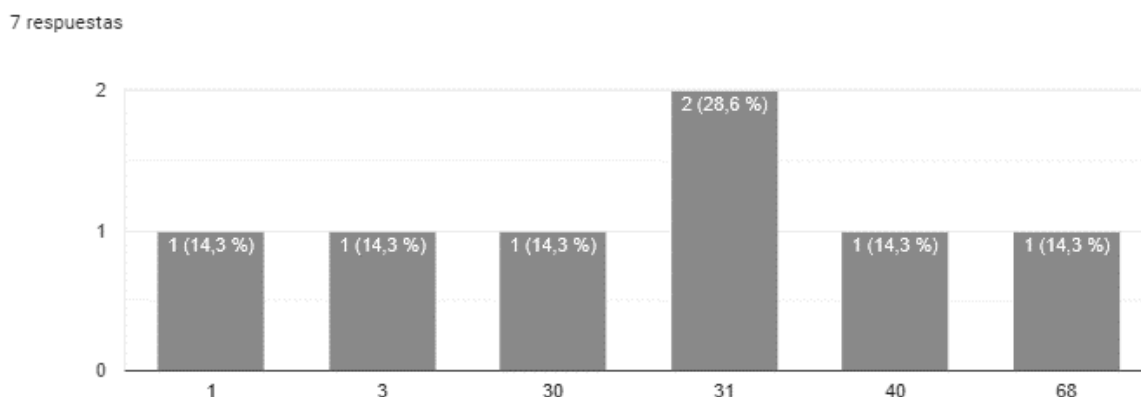
19 respuestas



Fuente: Elaboración propia

En la Figura 11. Personal a cargo. Factores Intralaborales, de la encuesta realizada se concluye que un 63,2% las personas dispuestas en teletrabajo no tienen personal a cargo y un 36,8% refleja que en la modalidad de teletrabajo se han dispuestos personas con cargos de alto nivel que tiene personal a cargo como se evidencia en la siguiente grafica.

Figura 12. Número de personas a cargo. Factores Intralaborales



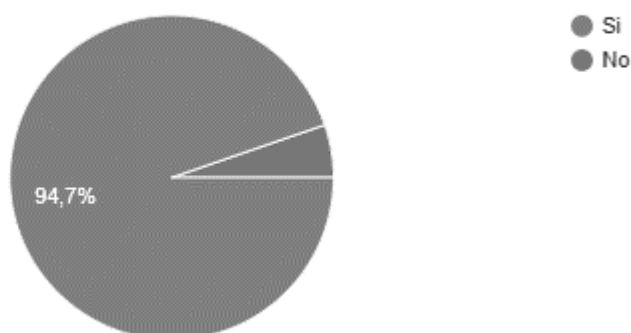
Fuente: Elaboración propia

Esto permite evidenciar que la implementación de teletrabajo se puede aplicar en los diferentes niveles en la organización (operativos, gerenciales entre otros).

- ¿Las condiciones de su vivienda son buenas para desempeñarme en la modalidad de teletrabajo?

Figura 13. Condiciones de la Vivienda. Factores Intralaborales

19 respuestas



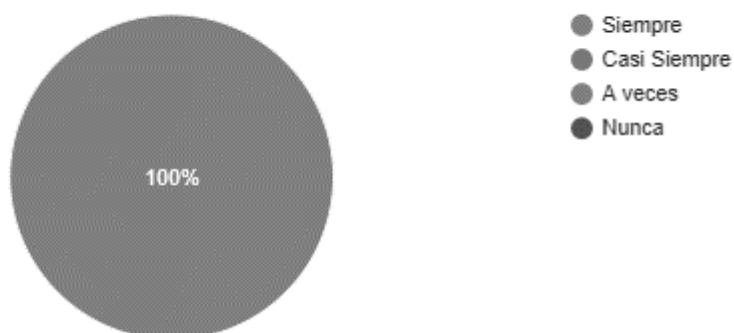
Fuente: Elaboración propia

En la figura 13. Condiciones de la Vivienda. Factores Intralaborales, de los teletrabajadores encuestados una persona afirma que su lugar de teletrabajo no es óptimo para desempeñarse en dicha modalidad evidenciando que el espacio es muy pequeño y no posee buena ventilación.

- ¿En mi vivienda cuenta con servicios básicos?

Figura 14. Servicios Básicos. Factores Intralaborales

19 respuestas



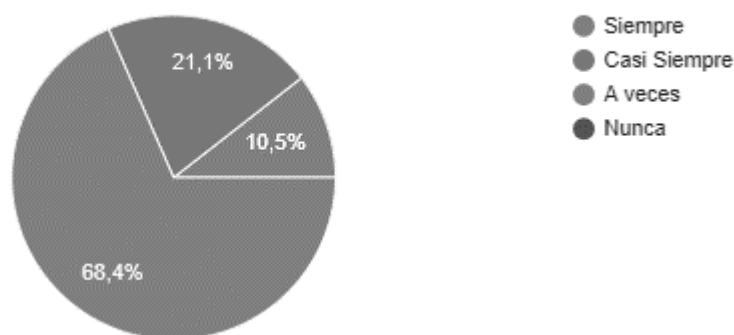
Fuente: Elaboración propia

En la figura 14. Servicios Básicos. Factores Intralaborales, el 100% de los teletrabajadores cuentan con los servicios básicos en su vivienda, (agua, luz, gas, teléfono, Internet)

- ¿Tengo buena comunicación con mis jefes y mi equipo de trabajo, trabajando en teletrabajo?

Figura 15. Comunicación. Factores Intralaborales.

19 respuestas



Fuente: Elaboración propia

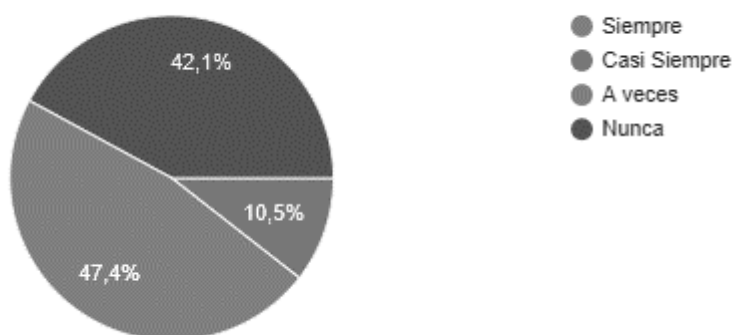
En la Figura 15. Comunicación. Factores Intralaborales, más del 85% de los encuestados tienen buena comunicación con sus equipos de trabajo independiente si tienen o no personal a cargo.

7.1.2 Extralaboral

- ¿Su ambiente familiar afecta el rendimiento laboral en modalidad teletrabajo?

Figura 16. Ambiente familiar vs Rendimiento. Factores Extralaborales

19 respuestas



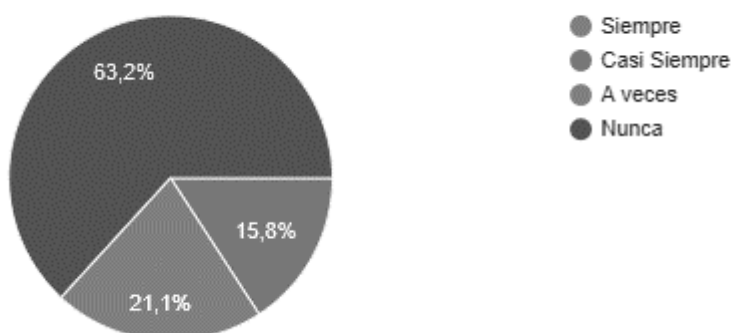
Fuente: Elaboración propia

En la Figura 16. Ambiente familiar vs Rendimiento. Factores Extralaborales, se evidencia que su ambiente familiar no afecta el rendimiento de los teletrabajadores, dado que el 47,4% muy pocas veces experimenta interrupciones de algún tipo y el 42,1% considera que el ambiente familiar no interfiere con el rendimiento.

- ¿En su teletrabajo presenta dificultad en las relaciones familiares?

Figura 17. Dificultades en relaciones familiares. Factores Extralaborales.

19 respuestas



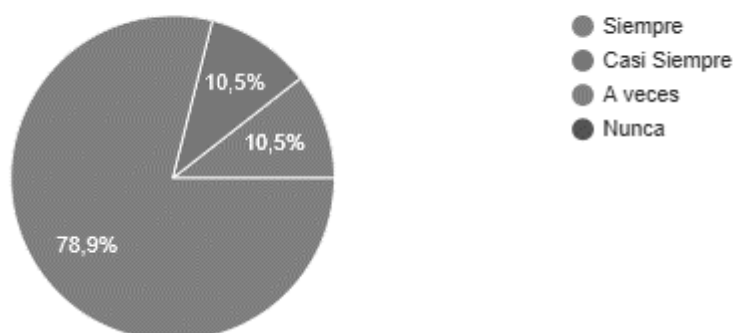
Fuente: Elaboración propia

En la Figura 17. Dificultades en relaciones familiares. Factores Extralaborales, el 15,8% de los encuestados manifestó que presentan dificultad con las relaciones de la familia en su modalidad de teletrabajo, dado que se encuentran en sitio donde reside y se presenta algún tipo de dificultad al combinar su ambiente familiar y de trabajo.

- ¿Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando quiero?

Figura 18. Condiciones de vivienda. Factores Extralaborales

19 respuestas



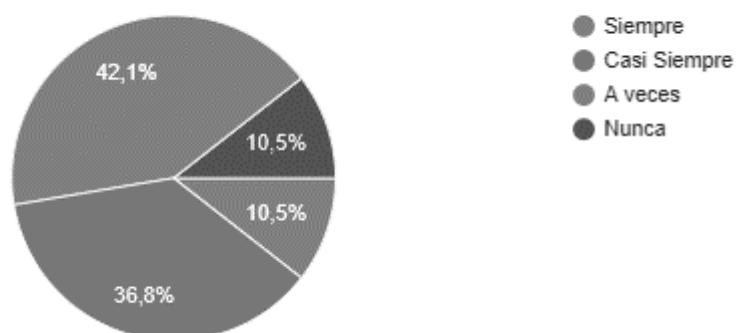
Fuente: Elaboración propia

En la Figura 18. Condiciones de Vivienda. Factores extralaborales, el 78% de los teletrabajadores manifestó que las condiciones de su vivienda son adecuadas para su descanso oportuno. El 21% de la muestra restante manifestó que no contaban con las condiciones adecuadas para descansar, lo anterior relacionado con las condiciones locativas de su vivienda, entre otros.

- ¿Me queda tiempo para actividades de recreación?

Figura 19. Tiempo libre. Factores Extralaborales.

19 respuestas



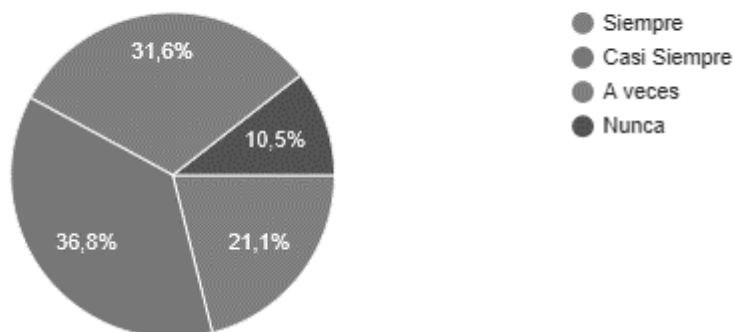
Fuente: Elaboración propia

En la Figura 19. Tiempo Libre. Factores Extralaborales, de acuerdo con la encuesta realizada el 10,5% de teletrabajadores cuentan los espacios para realizar actividades de esparcimiento, así mismo el 10,5% manifiesta no tener tiempo para actividades diferentes a su trabajo y ocasionalmente los teletrabajadores tienen algún espacio para actividades de recreación.

- ¿Después de cumplir mi jornada laboral bajo la modalidad de teletrabajo me queda tiempo para descansar sin ninguna interrupción?

Figura 20. *Tiempos de descanso. Factores Extralaborales*

19 respuestas



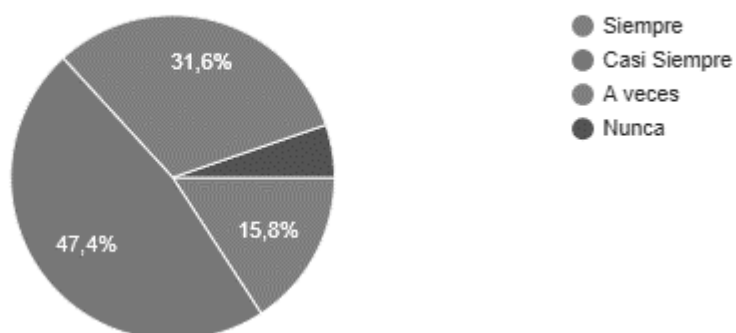
Fuente: Elaboración propia

En la Figura 20. Tiempo de descanso. Factores extralaborales El 42,1% de las personas encuestadas presentan interrupciones de tipo laboral, por otra parte, el 57,9% pueden descansar de forma tranquila.

- ¿Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar?

Figura 21. *Tiempos para asuntos personales. Factores Extralaborales.*

19 respuestas



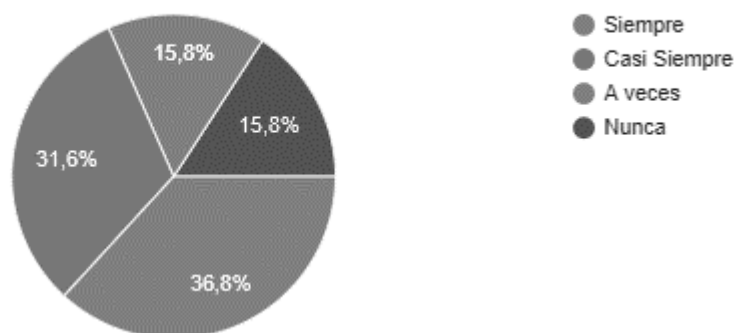
Fuente: Elaboración propia

En la Figura 21. Tiempos para asuntos personales. Factores Extralaborales, los teletrabajadores encuestados presentan la misma tendencia tanto para descanso como para atender los asuntos personales, tan solo el 5,3% equivalente a una persona no cuenta con este tipo de espacios.

- ¿Tengo tiempo para compartir con mi familia y amigos?

Figura 22. *Tiempo Familiar y Social. Factores Extralaborales*

19 respuestas



Fuente: Elaboración propia

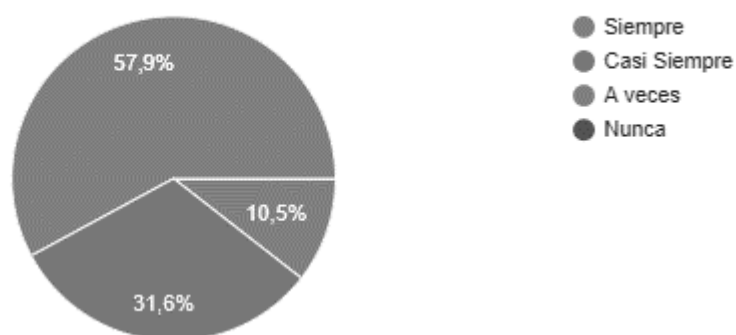
En la Figura 22. Tiempo Familiar y Social. Factores Extralaborales, se evidencia que la modalidad de teletrabajo les brinda la oportunidad de tener espacios fuera de la jornada laboral para compartir con su círculo familiar y social, aun así, es importante establecer el nivel tanto de carga laboral con el fin de intervenir el 15,8% que tiene una percepción de no tener tiempo para realizar actividades fuera del trabajo.

7.1.3 Individuales

- ¿Experimenta estrés durante la ejecución de sus actividades teniendo en cuenta la demanda laboral?

Figura 23. Estrés Laboral. Factores Individuales.

19 respuestas



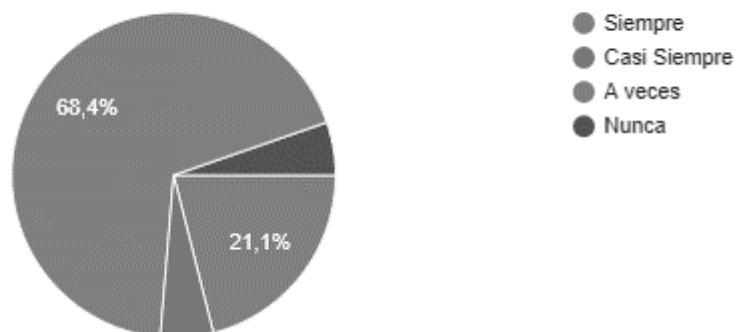
Fuente: Elaboración propia

En la Figura 23. Estrés Laboral. Factores Individuales, el 42,1% de las personas encuestadas manifiestan situaciones de estrés repetitivas generadas por la demanda laboral, corroborando así los demás resultados de las preguntas de condiciones individuales en donde la población encuestada refiere patologías asociadas al estrés laboral.

- ¿En su teletrabajo presenta dolores en el cuello y espalda o tensión muscular?

Figura 24. Dolores Cuello y Espalda. Factores Individuales

19 respuestas



Fuente: Elaboración propia

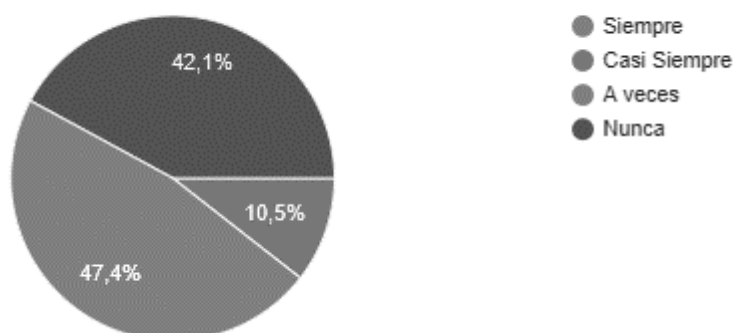
En la Figura 24. Dolores Cuello y Espalda. Factores Individuales, el 26,4% de la muestra encuestada manifiesta que en situaciones repetitivas ha presentado dolores del cuello, espalda o tensión muscular, siendo esto una alarma para la organización.

Así mismo el 68,4% ha presentado estas situaciones de forma eventual, lo cual le brinda a la compañía oportunidades de prevención para establecer planes de acción.

- ¿En su teletrabajo presenta dolor de cabeza?

Figura 25. Dolores de cabeza en teletrabajadores. Factores Individuales

19 respuestas



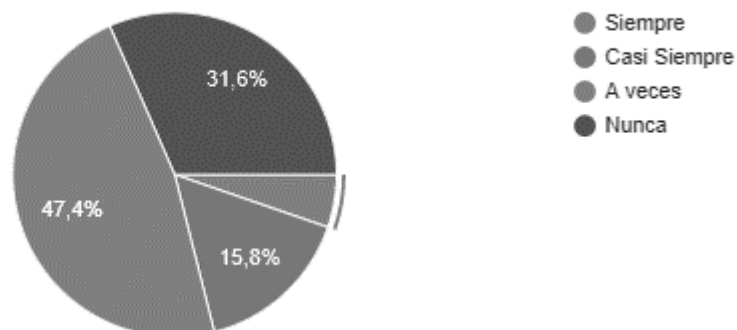
Fuente: Elaboración propia

En la Figura 25. Dolores de cabeza en teletrabajadores. Factores Individuales, el 57,9% de la muestra manifiesta presentar dolores de cabeza, esto como situación directa a la demanda laboral y el teletrabajo.

- ¿En su teletrabajo presenta trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche?

Figura 26. Trastornos del Sueño- Teletrabajadores. Fctores Individuales.

19 respuestas



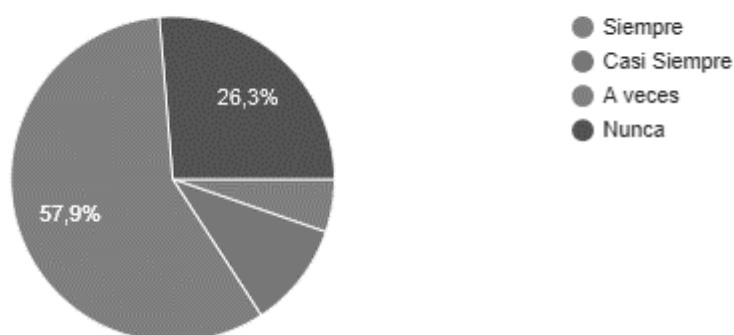
Fuente: Elaboración propia

En la Figura 26. Trastornos del Sueño- Teletrabajadores. Factores Individuales, el 21,1% de los encuestados expresan que presentan trastornos de sueño a razón del teletrabajo y la demanda laboral, así mismo el 47,4 ha experimentado eventualmente estos síntomas.

- ¿En su teletrabajo presenta cambios fuertes del apetito?

Figura 27. Cambios de Apetito- Teletrabajadores. Factores Individuales

19 respuestas



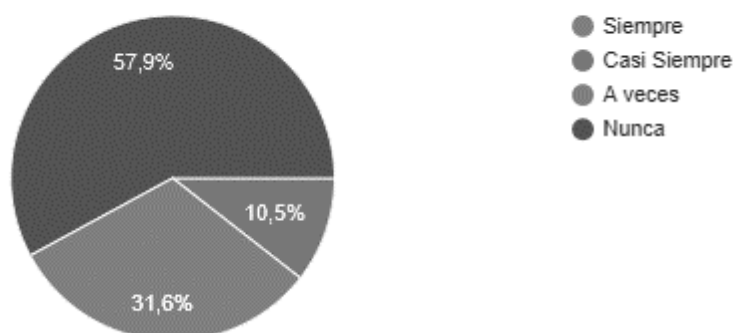
Fuente: Elaboración propia

En la Figura 27. Cambios de Apetito- Teletrabajadores. Factores Individuales, el 15,8% de la muestra manifestó fuertes cambios alimenticios, esto relacionado a la modalidad de teletrabajo, se evidencia que las condiciones individuales presentan resultados similares de nivel de afectación e incidencia.

- ¿En su teletrabajo presenta dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades?

Figura 28. Nivel de Concentración- Teletrabajadores. Factores Individuales

19 respuestas



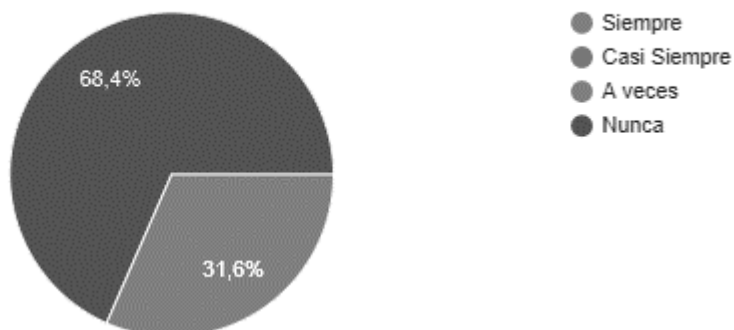
Fuente: Elaboración propia

En la Figura 28. Nivel de Concentración- Teletrabajadores, el 57,9% de las personas afirma que el teletrabajo les brinda espacios de concentración lo cual les garantiza el desempeño de sus funciones de forma satisfactoria.

- ¿En su teletrabajo presenta dificultad en las relaciones con otras personas?

Figura 29. Relaciones Interpersonales- Teletrabajadores. Factores Individuales

19 respuestas



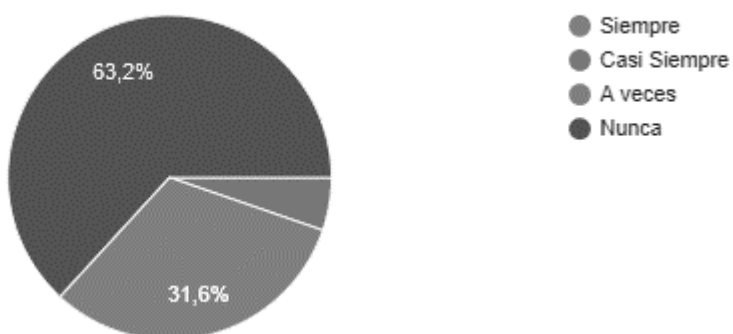
Fuente: Elaboración propia

En la Figura 29. Relaciones Interpersonales- Teletrabajadores. Factores Individuales, al analizar los resultados, se evidencia que el 68,4% de los encuestados manifiesta que la modalidad de teletrabajo genera espacios para relaciones sociales.

- ¿En su teletrabajo presenta sensación de aislamiento y desinterés?

Figura 30. Sensación de Aislamiento y Desinterés- Teletrabajadores. Factores Individuales

19 respuestas



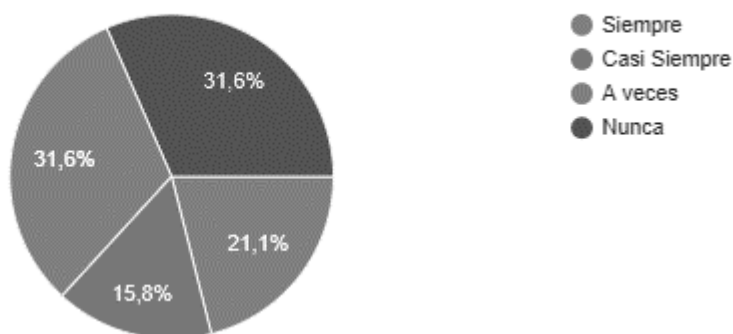
Fuente: Elaboración propia

En la Figura 30. Sensación de Aislamiento y Desinterés, como se evidenció en la pregunta anterior que hace referencia a las relaciones sociales y en relación con esta pregunta se corrobora que la modalidad de teletrabajo no genera aislamiento lo cual es soportado con un 63,2% como resultado de nunca presentar dicha sensación.

- ¿En su teletrabajo presenta sentimiento de sobrecarga de trabajo?

Figura 31. Sobrecarga de Trabajo. Factores Individuales

19 respuestas



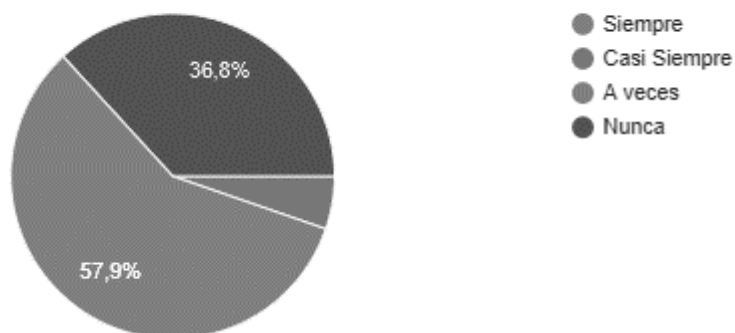
Fuente: Elaboración propia

En la Figura 31. Sobrecarga de Trabajo Factores Individuales, un 26,9% de la muestra manifiesta sentimientos de sobrecarga siendo esto un factor importante de intervención por parte de la organización.

- ¿En su teletrabajo presenta dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes?

Figura 32. Nivel de Concentración- Teletrabajadores. Factores Individuales

19 respuestas



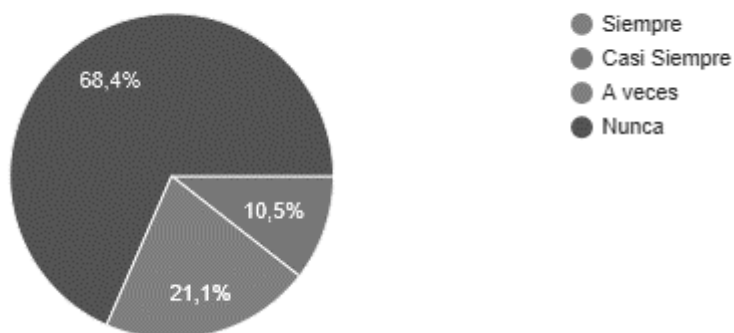
Fuente: Elaboración propia

En la Figura 32. Nivel de Concentración Teletrabajadores. Factores Individuales, como se ha venido evidenciando, la modalidad de teletrabajo genera espacios laborales óptimos para realizar las actividades, dado que los resultados de la muestra lo reflejan.

- ¿En su teletrabajo presenta sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida?

Figura 33. Frustración- Teletrabajadores. Factor Individual

19 respuestas



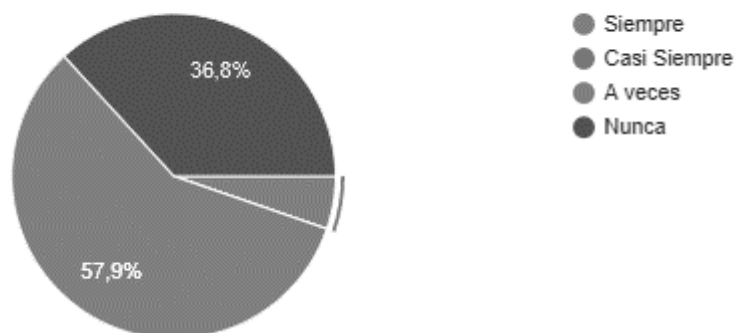
Fuente: Elaboración propia

En la figura 33. Frustración- Teletrabajadores. Factores Individuales. Factor Individual, una minoría expresa haber presentado pensamientos de frustración y pensamientos de desmotivación tanto personales como laborales, aun así, se refleja una alerta temprana para que la compañía tome acciones.

- ¿En su teletrabajo presenta cansancio, tedio o desgano por el cambio de modalidad de trabajo?

Figura 34 .Cansancio- Teletrabajadores. Factor Individual

19 respuestas



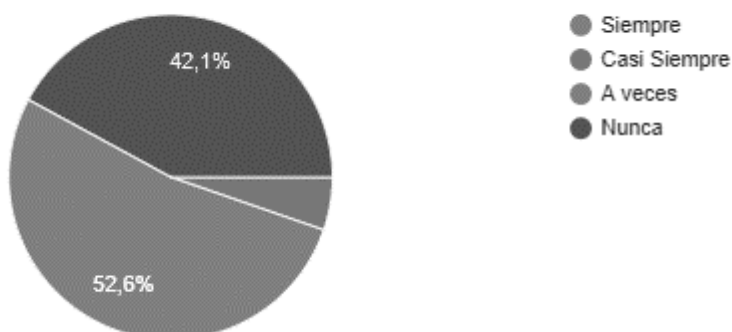
Fuente: Elaboración propia

En la Figura 34. Cansancio- Teletrabajadores. Factor Individual, se evidenció que la modalidad de teletrabajo puede generar un desinterés por las actividades asignadas, dada la modalidad o el cambio de rutina.

- ¿En su teletrabajo presenta disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad?

Figura 35. Disminución de Rendimiento- Teletrabajadores. Factor Individual

19 respuestas



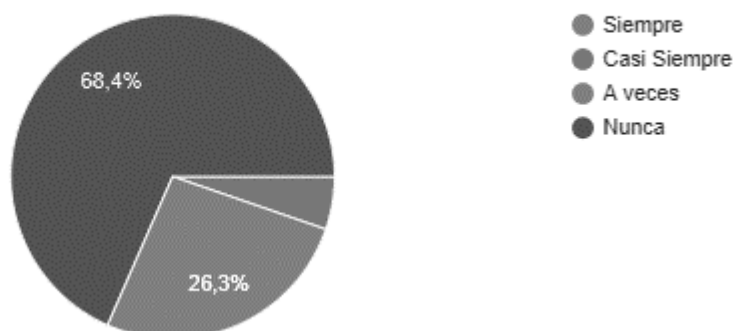
Fuente: Elaboración propia

En la Figura 35. Disminución de Rendimiento- Teletrabajadores. Factor Individual, la modalidad de teletrabajo no genera disminución del rendimiento o la creatividad, aunque eventualmente se puede llegar a presentar, a lo cual es importante que la empresa tome medidas al respecto con el fin de que esta situación no migre de eventual a repetitiva.

- ¿En su teletrabajo presenta bajo compromiso o poco interés con lo que se hace?

Figura 36. Bajo compromiso- Teletrabajadores. Factor Individual

19 respuestas



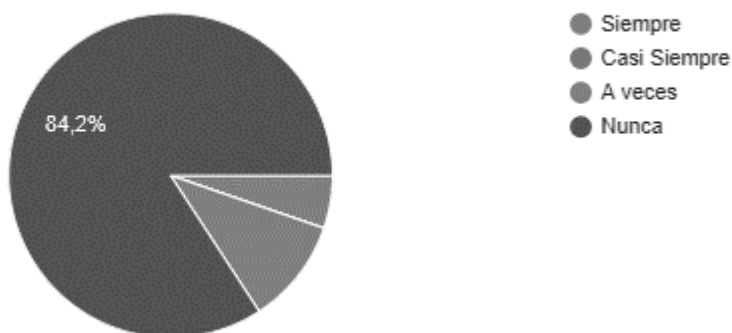
Fuente: Elaboración propia

En la figura 36. Bajo compromiso- Teletrabajadores. Factor Individual. Cómo se ha venido evidenciando, la modalidad de teletrabajo no representa un riesgo potencial al rendimiento y compromiso con sus roles y responsabilidades, no obstante, una minoría requiere un análisis e intervención por parte de la organización.

- ¿En su teletrabajo presenta dificultad para tomar decisiones?

Figura 37. Toma de decisiones- Teletrabajadores. Factor Individual

19 respuestas



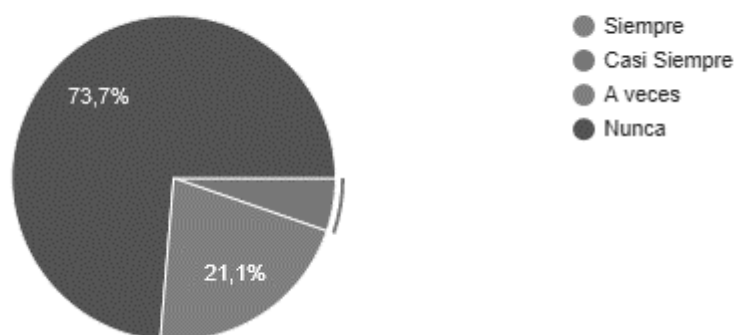
Fuente: Elaboración propia

En la Figura 37. Toma de decisiones- Teletrabajadores. Factores Individuales, el 84,2% de los encuestados manifiestan no presentar dificultades con la toma de decisiones a nivel laboral, lo cual refleja que la modalidad no afecta el empoderamiento de los individuos en dicha modalidad.

- ¿En su teletrabajo presenta deseo de cambiar de empleo?

Figura 38. Deseo de cambio de empleo- Teletrabajadores. Factor Individual.

19 respuestas



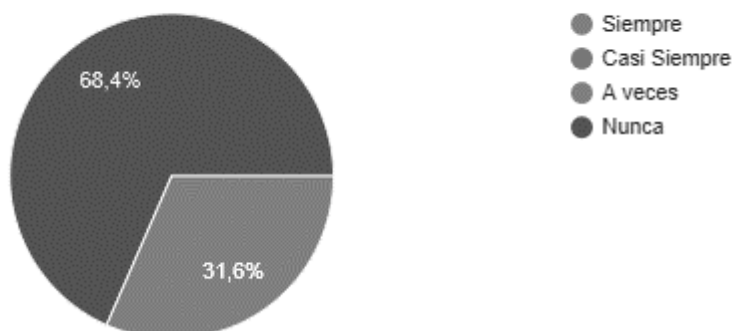
Fuente: Elaboración propia

En la Figura 38. Deseo de cambio de empleo- Teletrabajadores. La modalidad de teletrabajo y las condiciones interna de la compañía han fidelizado a sus trabajadores, dado que el 73,7% no presentan deseos de cambiar de trabajo, esto resalta el compromiso de los teletrabajadores con sus funciones.

- ¿En su teletrabajo presenta sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos?

Figura 39. Irritabilidad- Teletrabajadores. Factor Individual

19 respuestas



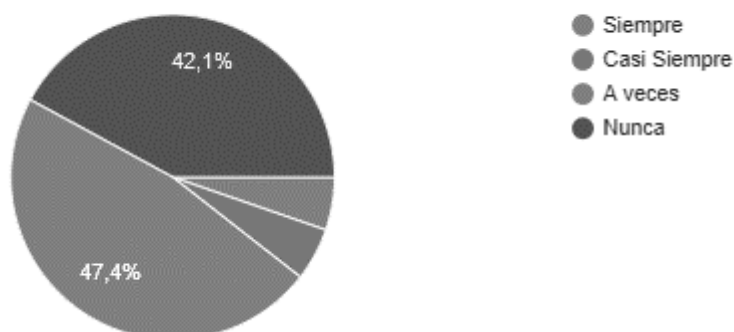
Fuente: Elaboración propia

En la Figura 39. Irritabilidad- Teletrabajadores. Factor Individual, la mayoría de las personas encuestadas no presentan sentimientos de irritabilidad, aun así, es importante prestar atención al personal que en ocasiones expresa dichos sentimientos validando que los ha motivado a comportarse de dicha forma y si estos sentimientos son relacionados con el trabajo y su modalidad.

- ¿En su teletrabajo presenta sentimiento de angustia, preocupación o tristeza?

Figura 40. Sentimiento de Angustia- Teletrabajadores. Factor Individual

19 respuestas



Fuente: Elaboración propia

En la Figura 40. Sentimiento de Angustia- Teletrabajadores. Factor Individual, el 58% de los encuestados ha presentado sentimientos negativos de forma eventual y repetitiva, lo anterior relacionado con las condiciones individuales de la persona.

En un aspecto general dentro de los factores psicosociales intralaborales a los que están expuestos los teletrabajadores con base al establecido en la Resolución 2646 del 2008 son:

- ✓ Jornada de trabajo (Ver pregunta 6)
- ✓ Condiciones de la tarea (Ver pregunta 7)
- ✓ Medio ambiente del trabajo (Ver pregunta 1)

7.2 Estrategias de prevención

Se elaboró una guía para la migración a teletrabajo y la prevención de riesgos psicosociales donde se establecieron las siguientes estrategias de prevención contemplados en el Anexo 1.

Numeral 7:

7.2.1 Estrategias para la prevención de riesgo psicosocial

Se recomiendan las siguientes estrategias de prevención:

Para la organización:

- Las organizaciones deben implementar una batería de riesgo psicosocial, en donde identifique los niveles de riesgo psicosocial dentro de los componentes intralaboral, extralaboral e individual, con el fin de generar planes de acción para el control de los riesgos prioritarios identificados.
- Realizar actividades mensuales de capacitación, esparcimiento y recreación dando cumplimiento a lo establecido por la Ley 50 de 1990 en su artículo 21 (aplicable para empresas de más de 50 trabajadores), dichas actividades deben estar registradas en un plan de trabajo anual con sus respectivos indicadores de cumplimiento y cobertura.
- La organización debe contar con una política dirigida a la prevención de acoso laboral promoviendo un ambiente de convivencia laboral.
- Conformar un Comité de Convivencia Laboral, garantizando así el seguimiento y vigilancia a los escenarios de acoso laboral de tal manera que se asegure la confidencialidad de la información
- Con el apoyo de la ARL, divulgar a los trabajadores las líneas para apoyo en caso de que sea necesario.
- Realizar capacitaciones de manejo de estrés, trabajo en equipo, manejo de tiempo libre, pausas activas, resolución de conflictos y actividades lúdicas que permitan que los trabajadores entiendan el nuevo entorno en el cual se encuentran realizando sus actividades.
- La organización debe establecer jornadas de trabajo adecuadas teniendo en cuenta el perfil del trabajador con la carga laboral asociada y las condiciones en las cuales el trabajador se

encuentra desarrollando actividades propias del trabajo bajo las modalidades de teletrabajo en donde se garanticen los espacios familiares y de descanso.

- Los líderes de proceso deberán realizar seguimientos semanales vía telefónica o videollamada, validando la conformidad del trabajador con la ejecución de sus actividades y de esta manera conocer aspectos por mejora, controlando así la aparición del riesgo psicosocial.

Para los trabajadores

- Asumir una actitud dinámica y positiva con respecto a la vida, a pesar de las dificultades.
- Distribuir adecuadamente el tiempo en las actividades personales, sociales y de trabajo.
- Reflexionar y evitar las respuestas impulsivas hacia sus compañeros y superiores motivada por carga laboral.
- Tomar decisiones asertivas frente a sus actividades cotidianas propias del trabajo.
- Ser responsable con los horarios tanto de trabajo para cumplir con sus actividades así con los tiempos de descanso para compartir con su núcleo social teniendo en cuenta la modalidad de trabajo.
- Garantizar las horas de sueños con el fin de garantizar sus condiciones de salud.

7.2.2 Estrategias de prevención asociados al teletrabajo

Se incluyen estrategias de prevención direccionadas a al control de los riesgos derivados de la implementación de teletrabajo tales como:

7.2.2.1 Psicolaboral.

- Asumir una actitud dinámica y positiva con respecto a la vida, a pesar de las dificultades.
- Distribuir adecuadamente el tiempo en las actividades personales, sociales y de trabajo.
- Reflexionar y evitar las respuestas impulsivas hacia sus compañeros y superiores motivada por carga laboral.
- Tomar decisiones asertivas frente a sus actividades cotidianas propias del trabajo.
- Ser responsable con los horarios tanto de trabajo para cumplir con sus actividades así con los tiempos de descanso para compartir con su núcleo social teniendo en cuenta la modalidad de trabajo.
- Garantizar las horas de sueños con el fin de garantizar sus condiciones de salud

7.2.2.2 Locativo.

- Orden y aseo
- Verificar que los techos no estén agrietados
- Asegurar que las paredes y superficies sean de colores claros o tonos pasteles que ayuden a mejorar los niveles de iluminación del área de trabajo.
- Verificar que las repisas y cuadros estén asegurados.
- Verificar que las áreas de acceso al lugar de trabajo sean seguras, los pisos en general sean estables, las escaleras cuenten con pasamanos y pisos antideslizantes
- Verificar que las escaleras estén libres de obstáculos, cuente con piso estable y antideslizante.

- Conservar áreas con iluminación natural en lo posible.
- Verificar que las lámparas o luminarias se encuentren ubicadas sobre la superficie de trabajo y estén libres de polvo.
- Adecuar el espacio de trabajo en la vivienda
- Identificar las áreas de la vivienda donde el ruido sea percibido con menor impacto
- Ubicación de la oficina en el lugar de trabajo
- Techos que absorban sonido
- Orden y aseo
- Contar con Organizadores y AZ para la documentación que se genere en el teletrabajo
- Garantizar que los teletrabajadores realicen las actividades en espacios amplios

7.2.2.3 Biomecánico.

- Verificar que la superficie de trabajo cuente con 70 cm de altura y la superficie mínima de 1.2 mt. de ancho y 80 cm de largo.
- Verificar que la silla de trabajo sea de 40 a 45cm de ancho, profundidad entre 38 y 42 cm con un acolchado de 2cm; adicional que cuente con cinco patas con ruedas para desplazarse, adicional que el asiento sea regulable en altura.
- Verificar que detrás de la silla exista un espacio no menor a 80 centímetros que permita la movilidad y desplazamiento.
- Mantener una postura cómoda pero segura.
- Realizar pausas activas de 5 a 7 minutos, mínimo cada 2 horas.
- Asegurar el manejo seguro de cargas, revisando el peso, el volumen y la posición de la

carga a trasladar.

7.2.2.4 Eléctrico

- Asegurar que al desconectar el equipo NO se hala del cable.
- Evitar utilizar extensiones que no garanticen la continuidad del conductor de tierra ya que pueden generar cortocircuito. Igualmente evitar sobrecargar los conectores de energía.
- Organizar los cables de manera que estos no interfieran con cajones, puertas, partes sobresalientes del escritorio, o con su cuerpo.
- Desconectar los equipos, si se produce chispa y contactar a una persona experta para la revisión del equipo.
- Evitar ingerir bebidas o alimentos cerca a los equipos electrónicos y de cómputo.
- Identificar los envases que almacenan productos químicos.
- Determinar un lugar específico donde almacenar los productos químicos.

7.2.2.5 Eléctrico

- Estar atento a cualquier actividad sospechosa.
- Evitar el uso de alhajas o accesorios muy vistosos en vía pública
- Asegurar los desplazamientos siempre respetando las normas de tránsito
- Asegurar la puerta de acceso a la vivienda o al sitio donde se desarrolla el teletrabajo en todo momento.

7.2.2.6 Eléctrico

- Asegurar que no existen focos para insectos, larvas y roedores en la vivienda, evitando picaduras y mordeduras.

- Asegurar el lavado de manos, manejo adecuado de alimentos, el uso de tapabocas y control médico por presencia de virus y bacterias.

7.2.2.7 Seguridad vial

- Si conduce
 - Verificar el estado mecánico del vehículo
 - Conducir con actitud preventiva
 - Evitar el uso de celular mientras conduce
- Si es pasajero de vehículo de servicio público
 - Subir o bajar del vehículo de transporte público en los lugares de parada autorizados y dar aviso a tiempo.
 - Tomar el pasamanos, mantener los tres puntos de apoyo (mano y pies).
- Si es peatón
 - Caminar siempre sobre el andén

7.2.2.8 Fenómenos naturales

- Inspeccionar el área de trabajo identificando los puntos seguros y las rutas de evacuación.
- Verificar que los techos y paredes no estén grietas.

7.3 Recursos físicos tecnológicos, financieros y humanos

Teniendo en cuenta lo propuesto en la guía para la migración a teletrabajo y la prevención de riesgos psicosociales se identificaron los siguientes recursos con el fin de garantizar el éxito la

implementación del teletrabajo y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo para dicha modalidad, dicha información se encuentra establecida en el numeral 9 “Asignación de recursos físicos, financiero y humanos” del Anexo 1. Guía para la migración a Teletrabajo y la prevención de los riesgos psicosociales,

Para para identificar los recursos físicos tecnológicos, financieros y humanos, estos se analizaron teniendo en cuenta las necesidades de la organización contemplando la implementación de teletrabajo por primera vez, para lo cual se analiza el puesto de trabajo para un trabajador, garantizando la disponibilidad de plataforma tecnológica, personal técnico y de seguimiento, para ejecución de las actividades propias del trabajo bajo un ambiente controlado con el fin de la prevención de riesgos.

7.3.1 Recursos Físicos y Tecnológicos.

Figura 41. Empresa sin recursos al momento de la implementación

ANÁLISIS DE LOS RECURSOS DISPONIBLES		
	DESCRIPCIÓN	COSTO DE LA ACTIVIDAD
1	Profesional SST	N/A
COMPRA O CONTRATACIÓN DE RECURSOS		
	Software	
	VPN	\$ 238.000,00
	Licencias ofimáticas*	
	Programas de Comunicación*	\$ 300.000,00
	Seguridad Informática	\$ 104.000,00
	Hardware	
	Diadema	\$ 150.000,00
	Computador Portatil*	\$ 2.000.000,00
	Mouse ergonomico*	\$ 40.000,00
2	Impresora*	
	Mobiliarios	
	Escritorio	\$ 300.000,00
	Silla Ergonómica*	\$ 160.000,00
	Descansa pies	\$ 50.000,00
	Papelería	\$ 60.000,00
	Elementos de emergencia	\$ 35.000,00
	Transporte	
	Transporte de Mobiliario	\$ 80.000,00
	servicios	
	Auxiliar de conectividad	\$ 102.854,00
IMPLEMENTACIÓN		
	Área recursos humanos	
3	Personal de formación*	\$ 1.200.000,00
	Personal de Bienestar*	\$ 120.000,00
SEGUIMIENTO Y MEJORA		
	Área de tecnología de la información	
	Programadores*	\$ 2.000.000,00
	Técnicos en sistemas*	\$ 1.200.000,00
4	Área HSE	
	Coordinador HSE*	\$ 3.500.000,00
	Auxiliares HSE*	\$ 1.800.000,00
	TOTAL	\$ 13.439.854,00

Fuente: Elaboración propia

* Para la Figura 41. Empresa sin recursos al momento de la implementación se incluyen todos los rubros iniciales para implementación de teletrabajo por primera vez arrojando un valor de \$ 13.439.854 por trabajador.

Figura 42 empresa con recursos al momento de la implementación

ANÁLISIS DE LOS RECURSOS DISPONIBLES		
	DESCRIPCIÓN	COSTO DE LA ACTIVIDAD
1	Profesional SST	N/A
COMPRA O CONTRATACIÓN DE RECURSOS		
Software		
	VPN	\$ 238.000,00
	Licencias ofimáticas	
	Programas de Comunicación	\$ -
	Seguridad Informatica	\$ 104.000,00
Hardware		
	Diadema	\$ 150.000,00
	Computador Portatil	
	Mouse ergonomico	
2	Impresora	
Mobiliarios		
	Escritorio	\$ 300.000,00
	Silla Ergonómica	
	Descansa pies	
	Papelería	\$ 60.000,00
	Elementos de emergencia	\$ 35.000,00
Transporte		
	Transporte de Mobiliario	\$ 80.000,00
servicios		
	Auxiliar de conectividad*	\$ 102.854,00
IMPLEMENTACIÓN		
Área recursos humanos		
3	Personal de formación	
	Personal de Bienestar	
SEGUIMIENTO Y MEJORA		
Área de tecnología de la información		
	Programadores	
	Técnicos en sistemas	
4	Área HSE	
	Coordinaror HSE*	
	Auxiliares HSE*	
	TOTAL	\$ 1.069.854,00

Fuente: Elaboración propia

Para la Figura 42 empresa con recursos al momento de la implementación. Se excluyeron

los recursos con los cuales ya contaba la organización en modalidad presencial.

La tabla anterior aplica para para la población analizada en el trabajo de investigación.

7.3.2 Recursos Financieros.

Los recursos financieros están sujeto al alcance establecido por la organización para la implementación de teletrabajo, teniendo en cuenta los Recursos Físicos Tecnológicos y humanos requeridos.

Por lo cual estos rubros deben contemplados dentro de los presupuestos anuales por áreas en la organización.

8. Análisis Financiero (costo-beneficio)

Para el desarrollo de la Guía para la migración a teletrabajo y la prevención de riesgos psicosociales se emplearon los recursos relacionados:

Figura 43. Recursos Humanos y Físicos

RECURSO HUMANO						
RECURSOS HUMANOS	PROFESIÓN	DEDICACIÓN SEMANAL (H)	SEMANAS TRABAJADAS	DURACIÓN TOTAL (H)	COSTO HORA	COSTO TOTAL
Jorge Luis Garzón Rojas	Ing. Industrial	10	9	90	\$ 21.000	\$ 1.890.000
Zulma Lorena Torres Quintana	Ing. Industrial	10	9	90	\$ 21.000	\$ 1.890.000
Angélica María Zapata Carrillo	Ing. Ambiental	10	9	90	\$ 21.000	\$ 1.890.000
RECURSOS FÍSICOS						
RECURSOS FÍSICOS	COSTOS UNITARIO	DURACIÓN TOTAL (H)	CANTIDAD	VALOR TOTAL	TOTAL	
Computador	\$ 50.000	90	3	\$ 150.000	\$ 5.949.000	
Energía Eléctrica	\$ 269	90	3	\$ 72.750		
Internet	\$ 208	90	3	\$ 56.250		

Fuente: Elaboración propia

La organización en donde se tomó la muestra encuestada actualmente cuenta con los siguientes recursos, que se han venido entregando a los trabajadores para la ejecución de sus actividades en modalidad presencial como:

- VPN
- Licencias ofimáticas
- Programas de comunicación (Office 365)
- Seguridad informática
- Computadores y complementos
- Sillas y elementos ergonómicos
- Auxilio de conectividad (para ingresos menores 2 SMMLV)

Por lo mencionado se debe incluir la totalidad de los elementos requeridos para el desarrollo de actividades propias del trabajo, teniendo en cuenta lo establecido dentro de la Guía para la

migración a Teletrabajo y la prevención de los riesgos psicosociales en el numeral 9 “Asignación de recursos Físicos, Financieros y Humanos” del anexo número 1 de la Guía para la migración a Teletrabajo y la prevención de los riesgos psicosociales. A continuación, se especifican los costos asociados a la operación de la organización en modalidad presencial, en donde se detallan los rubros invertidos.

Figura 44. Inversión Mensual

Valores mensuales	
Personas en la compañía	200
Personas en teletrabajo	40
Factura mensual de agua	\$ 10.000.000,00
Factura mensual de luz	\$ 5.000.000,00
Factura mensual de arriendo	\$ 12.000.000,00
Factura mensual de telefonía	\$ 5.000.000,00
Factura mensual de internet	\$ 5.000.000,00
Total Servicios	\$ 37.000.000,00

Fuente: Elaboración propia

En la figura 44 se calculó el gasto mensual de la organización para 200 trabajadores en la sede para la cual se encuentran en modalidad de teletrabajo 40 personas que corresponde a \$37.000.0000.

Es importante tener en cuenta para los cálculos la ubicación de organización la cantidad de personal y los servicios contratados, por lo anterior estos valores están sujetos a dichas variables.

Figura 45 Ahorró Mensual empresarial

Ahorro mensual	
Factura de agua	\$ 2.000.000,00
Factura de energia	\$ 1.000.000,00
Factura de arriendo	\$ 2.400.000,00
Factura de telefonía	\$ 1.000.000,00
Factura de internet	\$ 1.000.000,00
Total Ahorro	\$ 7.400.000,00

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con el análisis realizado con las 40 personas que migran a la modalidad de teletrabajo, la organización tendrá un ahorro en servicios de \$ 7.400.000 mensuales en los cuales hará retorno de la inversión equivalente a 2 meses de teletrabajo.

Figura 46. Inversión Elementos Teletrabajo

Elementos	Valor Unitario	Cantidad/tele	Total
Escritorio	\$ 200.000,00	40	\$ 8.000.000,00
Plan de celular	\$ 50.000,00	40	\$ 2.000.000,00
Elementos de emergencia	\$ 80.000,00	40	\$ 3.200.000,00
Valor Total			\$ 13.200.000,00

Fuente: Elaboración propia

La inversión inicial que debe realizar la organización por persona para implementación de teletrabajo corresponde a \$330.000 y posterior a esto un costo fijo de \$50.000 correspondientes al plan de celular.

9. Conclusiones y recomendaciones

9.1 Conclusiones

1. Se concluyó que la exposición de riesgos psicosociales no es alta, ya que los teletrabajadores afirmaron que a pesar de tener un alto nivel de exigencia no manifestaron estar inconformes con la ejecución de su trabajo. No obstante, la organización debe garantizar el control del riesgo producto de la ejecución de teletrabajo, siendo la guía una herramienta de fácil acceso, consulta y ejecución, que le permitirá controlar la exposición a los factores de riesgo generados por la implementación de este.
2. Los recursos financieros necesarios para la ejecución del trabajo presencial, tales como: arriendo, pago de servicios públicos, mobiliario, manteamiento entre otros; representan un ahorro si se implementa la modalidad de teletrabajo, acorde con lo consultado en la calculadora para trabajadores del Ministerio TIC. Estos recursos que la organización ahorra le permiten realizar retorno de la inversión a su capital humano garantizando calidad de vida a sus teletrabajadores y control de riesgos.
3. El desarrollo de la investigación permitió conocer la opinión de los teletrabajadores, con respecto a la función que desempeñan dentro de la organización y con este insumo se construyó la guía anexa, permitiéndole a nuevas empresas implementar la modalidad de teletrabajo, asegurando el control de los riesgos asociados a su implementación.
4. El presente estudio solo reflejo una parte del nivel de afectación que presentaron los teletrabajadores encuestados, ya que a través de la encuesta se tomó una

muestra de la población que se encuentran laborando en la modalidad de teletrabajo, es por esta razón que se sugiere la implementación de estudios adicionales que integren la totalidad de la organización con el fin de reforzar el bienestar de los teletrabajadores.

5. Se evidenció que el área de servicio de soporte a la dirección de abastecimiento cuenta con los recursos financieros, tecnológicos y humanos para la implementación de teletrabajo por primera vez, reflejado en los resultados de la encuesta, en donde se identificaron que los teletrabajadores cuentan con el mobiliario, equipos de cómputo, conectividad y soporte para realizar sus funciones de manera satisfactoria, sin interrupción alguna, así mismo la muestra encuestada, expreso que la modalidad de teletrabajo no disminuye su productividad.

9.2 Recomendaciones

1. La organización debe realizar seguimiento periódico a los teletrabajadores con el fin de identificar diversos factores que puedan generar situaciones de riesgos traducidos en accidentes laborales y/o enfermedades laborales.
2. La organización debe garantizar espacios de bienestar y esparcimiento enfocados en la prevención de riesgos psicosociales y estrés laboral; estos espacios pueden ser campañas, capacitaciones, conversatorios enfocados en valores corporativos, trabajo en equipo, juegos virtuales, incentivos entre otros.
3. La organización debe realizar seguimiento al estado de salud de los teletrabajadores, y realizar atención prioritaria en los casos que se identifique un nivel de afectación alto

por la implementación de la modalidad de teletrabajo.

4. Es necesario que la organización antes de implementar la modalidad de teletrabajo cuente, con una planeación adecuada en donde contemple los recursos humanos, físicos y financieros, garantizando así su correcta ejecución.

10. Referencias

- Capítulo 3, Factores de riesgo derivados de las condiciones de trabajo,
<https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448171586.pdf>
- Charria O, Víctor H.; Sarsosa P, Kewy V.; Arenas O, Felipe (2011) Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación
- Congreso de la República de Colombia (2006). Ley 1010. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. https://oig.cepal.org/sites/default/files/2006_col_ley1010.pdf
- Congreso de la República de Colombia (2008). Ley 1221. Por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
https://www.mintic.gov.co/porta/604/articles-3703_documento.pdf
- Congreso de la República de Colombia (2012). Ley 1562. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>
- Congreso de la República de Colombia (2013). Ley 1616. Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones.
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>
- El nuevo siglo. (01 de 04 de 2020). Iluminación es ‘vital’ para el teletrabajo. Obtenido de <https://www.elnuevosiglo.com.co/articulos/04-2020-iluminacion-es-vital-para-el->

teletrabajo?utm_source=google&utm_medium=organic

Jiménes-Moreno,B (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Medicina y Seguridad del trabajo, versión impresa ISSN 0465-546x,2. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002

Ministerio de Salud y Protección Social (2012). Decreto 884. Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1183842>

Ministerio del trabajo (2014). Decreto 1477 de 2014. Por el cual se expide la tabla de enfermedades Laborales. https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500

Ministerio del trabajo (2019). Resolución 2404. Por la cual se adopta la batería de Instrucciones para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores de Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolo Especifico y se dictan otras disposiciones. <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Res.2400-1979.pdf>

Ministerio del trabajo y Seguridad Social (1984). Resolución 614. Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/decreto_614%2084%20Organizacion%20y%20Administracion%20Salud%20Ocupacional.pdf

Ministerio del trabajo y Seguridad Social (1994). Decreto 1295. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

<https://www.arlsura.com/index.php/decretos-leyes-resoluciones-circulares-y-jurisprudencia/51-decretos/60-decreto-1295-de-1994>

Ministerio del trabajo y Seguridad Social (1994). Decreto 1832. Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales.

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=8802

Ministerio del trabajo y Seguridad Social y Salud (1989). Resolución 1016. Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

<http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%201016%20de%2089.%20Progrmas%20de%20Salud%20Ocupacional.pdf>

Pita Fernández S, Vila Alonso MT y Carpena Montero J. (2012). Determinación de factores de riesgo. 75-78.

Resolución No 385 del 12 de marzo del 2020 – Declaración de la emergencia sanitaria por causa del COVID – 19.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-385-de-2020.pdf>

Resolución No. 002646 de 2008, Ministerio de la protección social, Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

<http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>

Guía para la migración a teletrabajo y la prevención de riesgos psicosociales





TABLA DE CONTENIDO





1. OBJETIVO.
 - 1.1 OBJETIVO ESPECIFICOS
 2. ALCANCE.
 3. AMBITO DE APLICACIÓN
 4. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS
 5. RESPONSABILIDADES
 6. HERRAMIENTAS Y EQUIPOS
 - 6.1 COSTOS ASOCIADOS
 7. PRECAUCIONES DE SALUD Y SEGURIDAD
 - 7.1. ESTRATEGIAS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL
- 
- 



TABLA DE CONTENIDO

- 7.2. RECOMENDACIONES DE SEGURIDAD Y SALUD PARA UN TELETRABAJADOR1.1
OBJETIVO ESPECIFICOS
- 8. DESCRIPCIÓN Y ACTIVIDADES
- 8.1. CARGOS TELETRABAJABLES Y CARACTERISTICAS DEL TELETRABAJADOR
- 8.2. IMPLEMENTACIÓN DE TELETRABAJO
- 8.3. ACCIONES A TOMAR CUANDO SE EVIDENCIAN DIFICULTADES TÉCNICAS O
PROCEDIMENTALES
- 8.4 FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN
- 8.5 DERECHOS Y DEBERES DE UN TELETRABAJDOR
- 8.6 REPORTE DE ACCIDENTES LABORAL DE UN TELETRABAJDOR
- 9. ASIGNACIÓN DE RECURSOS FÍSICOS TECNOLÓGICOS, FINANCIEROS Y HUMANOS

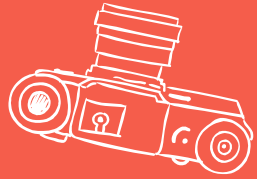
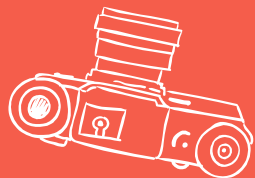


TABLA DE CONTENIDO

- 9.1 Recursos Físicos y Tecnológicos
- 9.2 Personal de soporte
- 9.3 Recursos Financieros
- 10. ASPECTOS AMBIENTALES
- 11. DOCUMENTOS DE REFERENCIA






1.OBJETIVO

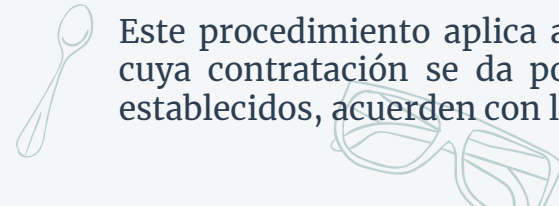
Asegurar el cumplimiento en el marco regulatorio colombiano relacionado con la implementación de Teletrabajo y la prevención de los riesgos psicosociales en el proceso de “prestación de servicios de soporte a la dirección de abastecimiento” de una empresa de servicios.

2. ALCANCE



Definir y dar cumplimiento al marco legal vigente en Colombia en materia de Teletrabajo, Ley 1221 de 2008, el Decreto 0884 de 2012 y la Resolución 2404 de 2019

3. AMBITO DE APLICACIÓN



Este procedimiento aplica a los cargos definidos como teletrabajables, a aquellos empleados nuevos cuya contratación se da por esta modalidad y aquellos empleados que, conforme a los requisitos establecidos, acuerden con la Empresa ser Teletrabajadores dentro de la dirección de abastecimiento.




1.1. OBJETIVO ESPECIFICOS

1.Establecer los lineamientos para la implementación del Teletrabajo en el proceso de “prestación de servicios de soporte a la dirección de abastecimiento” de una empresa de servicios.

2.Establecer estrategias de prevención para minimizar los factores de riesgos Psicosociales a los que se ven expuestos los trabajadores por la implementación de la modalidad de teletrabajo por primera vez dentro de la organización.

3.Identificar los recursos físicos tecnológicos, financieros y humanos necesarios para migración a la modalidad de teletrabajo por primera vez dentro de la organización.





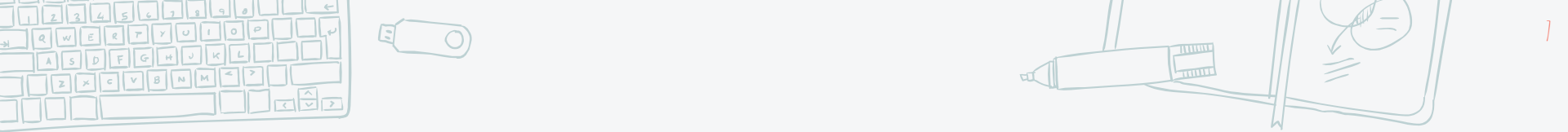
4.

DEFINICIONES Y ABREVIATURAS


TIC: Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

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 (Art 2do Decreto 884 de 2012).

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



TELETRABAJO AUTÓNOMO: Son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.




TELETRABAJO MOVIL: Son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las tecnologías de la información y la comunicación, en dispositivos móviles.



TELETRABAJO MODALIDAD ALTERNANCIA: Son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.




5. RESPONSABILIDADES



GERENTE GENERAL: Lidera la implementación del Programa de Teletrabajo.

ABOGADA LABORAL: Velar porque el programa de Teletrabajo este ajustado al marco legal vigente.

EQUIPO DE TECNOLOGIA: Revisar el conjunto de técnicas y equipos informáticos que permiten el desarrollo de las funciones asignadas y el aseguramiento de la información.



HEALTH SAFETY AND ENVIRONMENT (HSE): Asegurar la implementación del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el trabajo aplicable a los Teletrabajadores.

RECURSOS HUMANOS (RH): Definir los cargos teletrabajables, la modalidad de teletrabajo y las personas que se acogerán a esta modalidad de trabajo.

Asegurar el proceso de inducción e inscripción a la ARL como Teletrabajador.





6. HERRAMIENTAS Y EQUIPOS

1. Computador, Pantalla, Teclado y Mouse
2. Kit ergonómico (Eleva portátil, apoya muñecas, pad mouse)
3. Herramienta menor y Papelería básica (perforadora, cosedora, saca ganchos, tijeras) acorde con al cargo Teletrabajable.
4. Puesto de trabajo y condiciones locativas.

Recomendaciones

1. Extintor multipropósito de 10 LB ABC – PQS
2. Botiquín básico Tipo A (Art 2º Resolución 705 de 2007). Ver Anexo 1

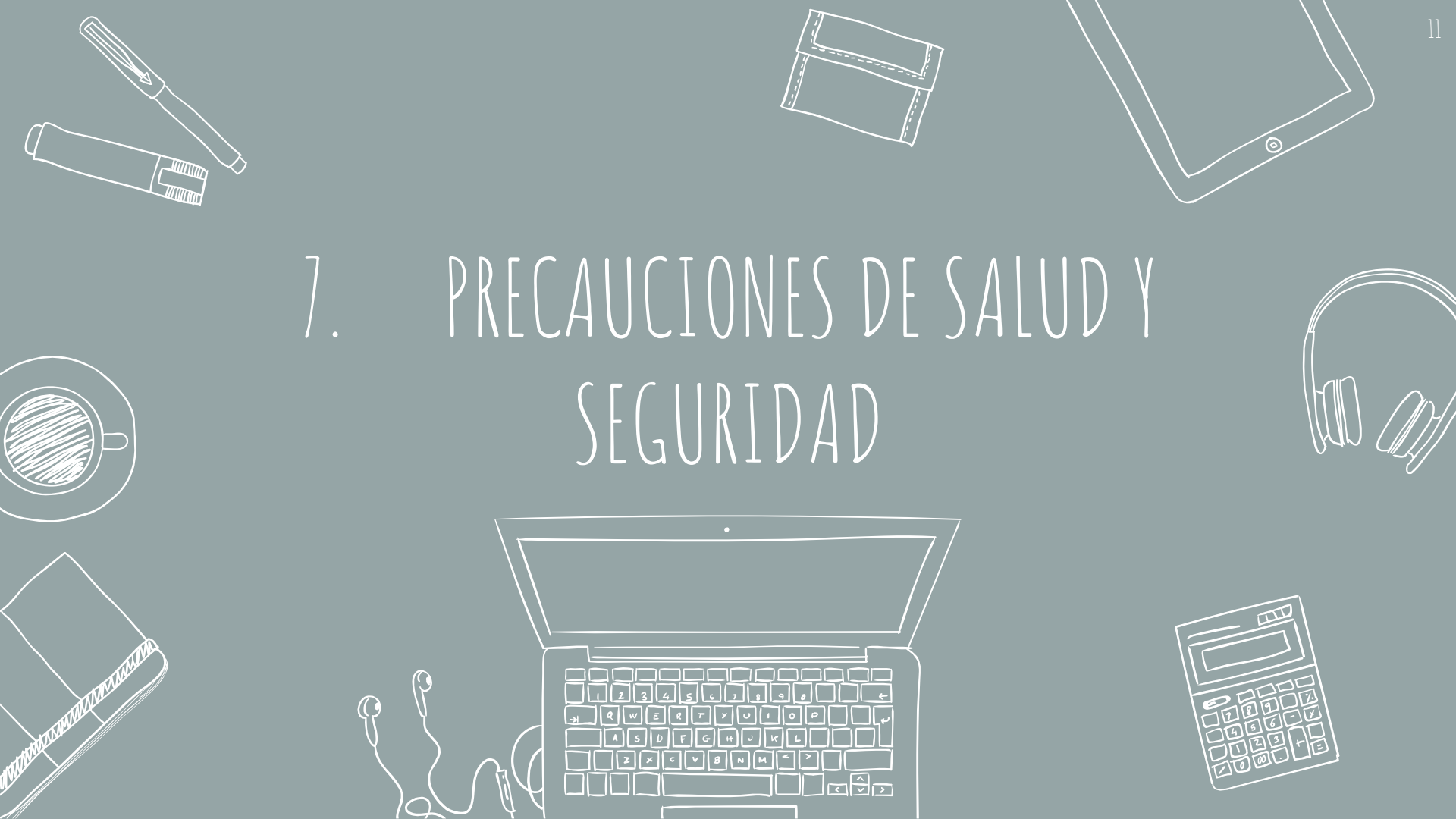
6.1 COSTOS ASOCIADOS

La Organización reconocerá al Teletrabajador el costo asociado a los desplazamientos ordenados por el Empleador (casos en que aplique según evaluación previa), el servicio de energía eléctrica (ART 6° Ley 1221 de 2008), servicio público de agua y servicio de internet requeridos para la ejecución de sus actividades.

El costo se establece teniendo en cuenta el lugar de residencia, el estrato socio económico del lugar donde se realice el teletrabajo y los requerimientos definidos por el área de IT respecto a la velocidad y ancho de banda del internet.

En el caso en que las actividades laborales no demanden gastos de movilidad al teletrabajador, no habrá lugar al reconocimiento del auxilio de transporte (El Artículo 10° del Decreto 884 de 2012).

7. PRECAUCIONES DE SALUD Y SEGURIDAD



7.1 ESTRATEGIAS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

Para la organización

Las organizaciones deben implementar una batería de riesgo psicosocial, en donde identifique los niveles de riesgo psicosocial dentro de los componentes intralaboral, extralaboral e individual, con el fin de generar planes de acción para el control de los riesgos prioritarios identificados.

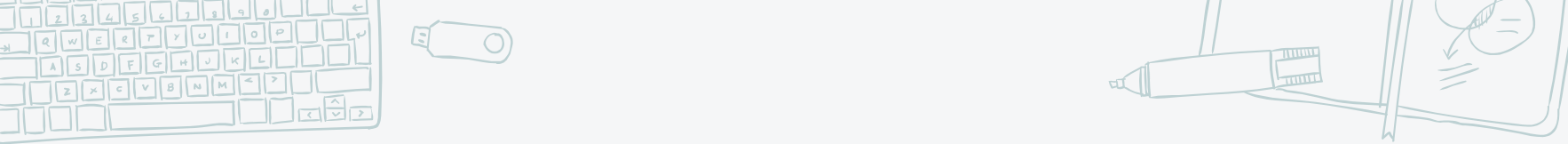
Realizar actividades mensuales de capacitación, esparcimiento y recreación dando cumplimiento a lo establecido por la Ley 50 de 1990 en su artículo 21 (aplicable para empresas de más de 50 trabajadores), dichas actividades deben estar registradas en un plan de trabajo anual con sus respectivos indicadores de cumplimiento y cobertura.

La organización debe contar con una política dirigida a la prevención de acoso laboral promoviendo un ambiente de convivencia laboral


Conformar un Comité de Convivencia Laboral, garantizando así el seguimiento y vigilancia a los escenarios de acoso laboral de tal manera que se asegure la confidencialidad de la información.

Con el apoyo de la ARL, divulgar a los trabajadores las líneas para apoyo en caso de que sea necesario.

Realizar capacitaciones de manejo de estrés, trabajo en equipo, manejo de tiempo libre, pausas activas, resolución de conflictos y actividades lúdicas que permitan que los trabajadores entiendan el nuevo entorno en el cual se encuentran realizando sus actividades.



La organización debe establecer jornadas de trabajo adecuadas teniendo en cuenta el perfil del trabajador con la carga laboral asociada y las condiciones en las cuales el trabajador se encuentra desarrollando actividades propias del trabajo bajo las modalidades de teletrabajo en donde se garanticen los espacios familiares y de descanso.



Los líderes de proceso deberán realizar seguimientos semanales vía telefónica o videollamada, validando la conformidad del trabajador con la ejecución de sus actividades y de esta manera conocer aspectos por mejora, controlando así la aparición del riesgo psicosocial.

Para los trabajadores



Asumir una actitud dinámica y positiva con respecto a la vida, a pesar de las dificultades.

Distribuir adecuadamente el tiempo en las actividades personales, sociales y de trabajo.

Reflexionar y evitar las respuestas impulsivas hacia sus compañeros y superiores motivada por carga laboral.

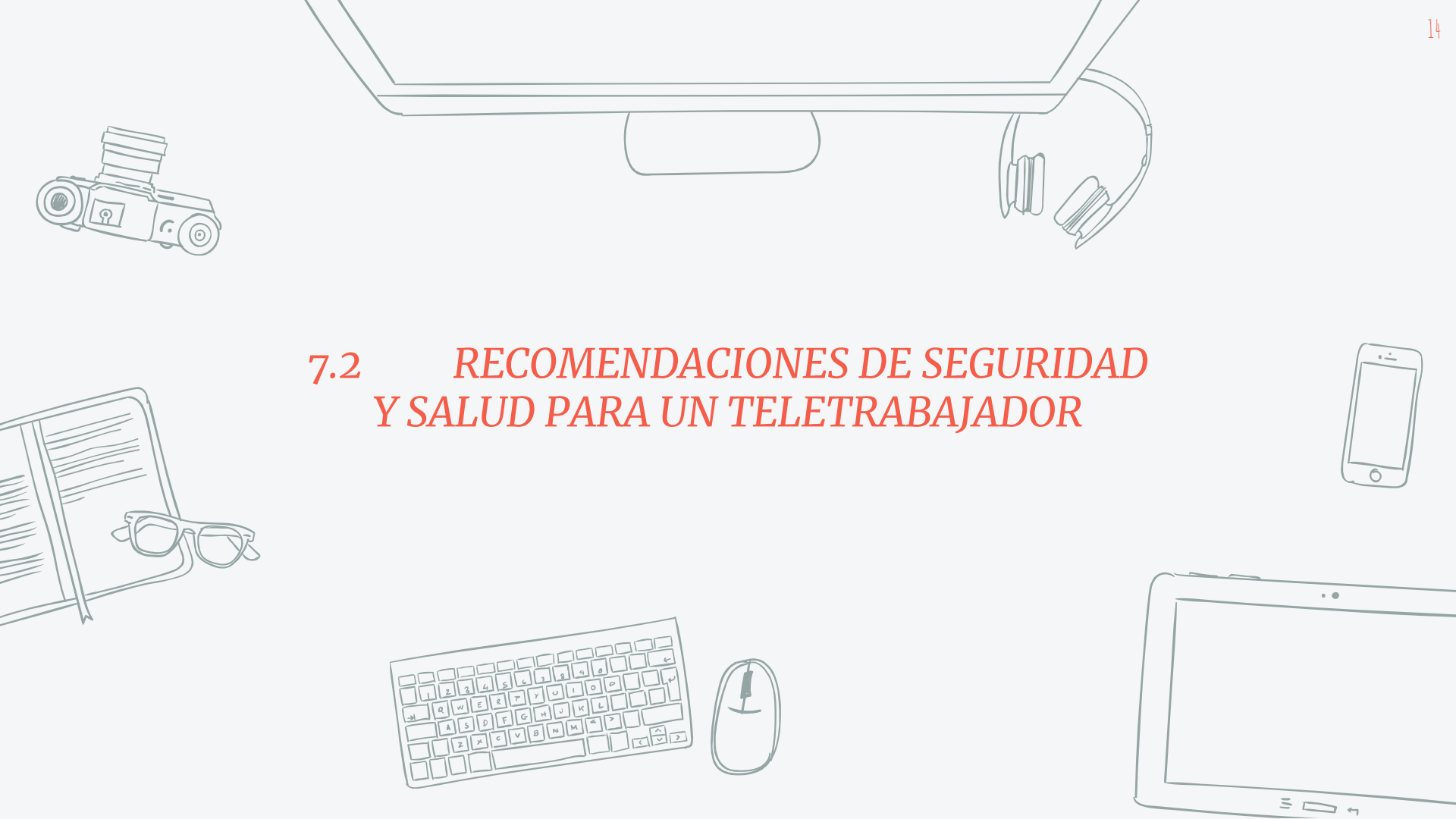
Tomar decisiones asertivas frente a sus actividades cotidianas propias del trabajo.

Ser responsable con los horarios tanto de trabajo para cumplir con sus actividades así con los tiempos de descanso para compartir con su núcleo social teniendo en cuenta la modalidad de trabajo.

Garantizar las horas de sueños con el fin de garantizar sus condiciones de salud.



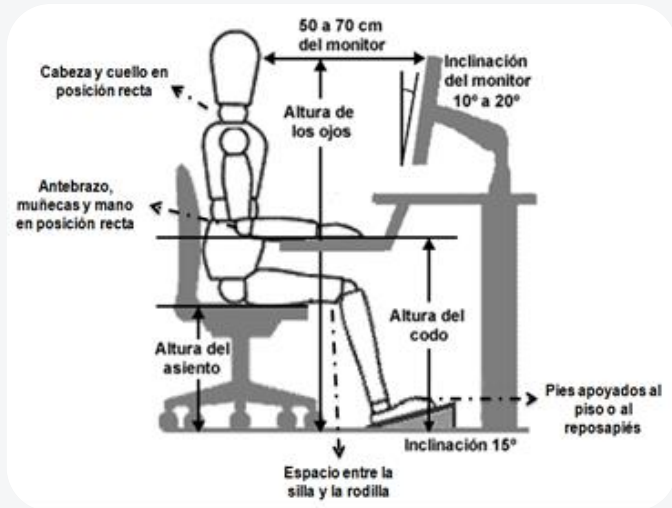
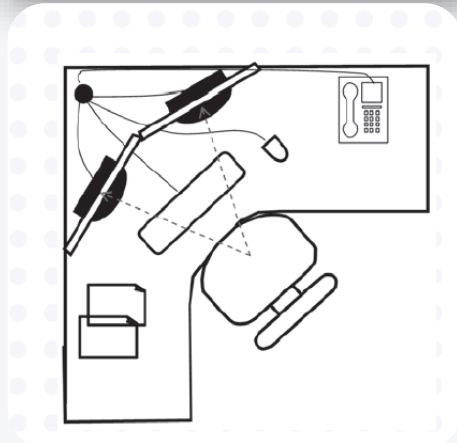
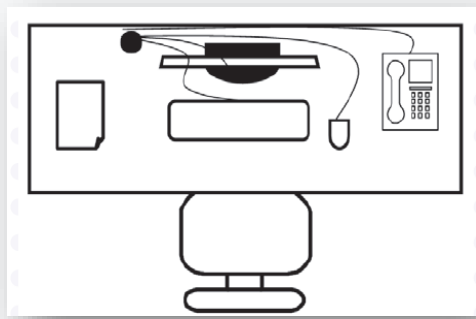
7.2 RECOMENDACIONES DE SEGURIDAD Y SALUD PARA UN TELETRABAJADOR

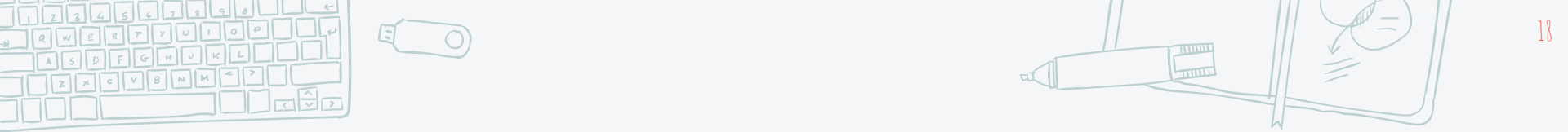


Riesgo	Fuente	Control
Locativo	Pisos	Orden y aseo
	Techos	Verificar que los techos no estén agrietados
	Paredes	Asegurar que las paredes y superficies sean de colores claros o tonos pasteles que ayuden a mejorar los niveles de iluminación del área de trabajo.
		Verificar que las repisas y cuadros estén asegurados.
	Zonas comunes	Verificar que las áreas de acceso al lugar de trabajo sean seguras, los pisos en general sean estables, las escaleras cuenten con pasamanos y pisos antideslizantes
	Escaleras	Verificar que las escaleras estén libres de obstáculos, cuente con piso estable y antideslizante.
	iluminación	Conservar áreas con iluminación natural en lo posible.
	Ruido	Verificar que las lámparas o luminarias se encuentren ubicadas sobre la superficie de trabajo y estén libres de polvo.
		Adecuar el espacio de trabajo en la vivienda
		Identificar las áreas de la vivienda donde el ruido sea percibido con menor impacto
Ubicación de la oficina en el lugar de trabajo		
Zonas de trabajo	Techos que absorban sonido	
	Orden y aseo	
	Contar con Organizadores y AZ para la documentación que se genere en el teletrabajo	
		Garantizar que los teletrabajadores realicen las actividades en espacios amplios

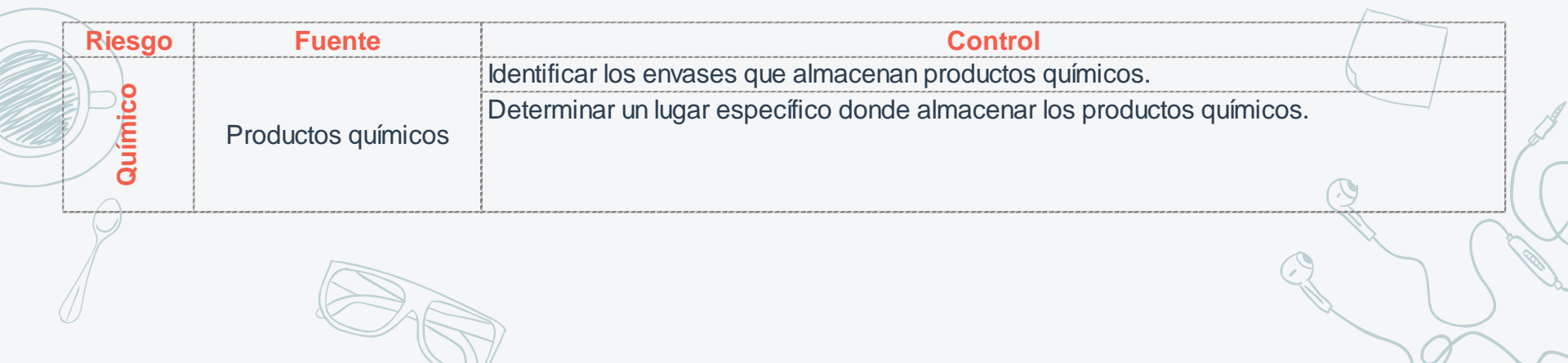
Riesgo	Fuente	Control
Biomecánico	Postura Sentado	Verificar que la superficie de trabajo cuente con 70 cm de altura y la superficie mínima de 1.2 mt. de ancho y 80 cm de largo
		Verificar que la silla de trabajo sea de 40 a 45cm de ancho, profundidad entre 38 y 42 cm con un acolchado de 2cm; adicional que cuente con cinco patas con ruedas para desplazarse, adicional que el asiento sea regulable en altura.
		Verificar que detrás de la silla exista un espacio no menor a 80 centímetros que permita la movilidad y desplazamiento.
		Mantener una postura cómoda pero segura.
		Realizar pausas activas de 5 a 7 minutos, mínimo cada 2 horas.
		Garantizar la entrega mobiliario que cumpla con las condiciones ergonómicas
	Puestos de trabajo	<p>La superficie de trabajo debe cumplir con los siguientes requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si la altura es fija, ésta será de aproximadamente 70 cm de alto. • La superficie mínima será de 1.25 mt. de largo y 80 cm de ancho • El espesor no debe ser mayor de 3 cm. • La mínima anchura (espacio bajo el plano de trabajo) debe ser la correspondiente a la anchura de los muslos + un margen para los movimientos, ancho mínimo 70 cm, profundidad 70 cm, el espacio que debe tener disponible hacia atrás para movilizar la silla es de 80 cm.

Diseño de Puestos tipo





Riesgo	Fuente	Control
Eléctrico	Conexiones eléctricas	Asegurar que al desconectar el equipo NO se hala del cable.
		Evitar utilizar extensiones que no garanticen la continuidad del conductor de tierra ya que pueden generar cortocircuito. Igualmente evitar sobrecargar los conectores de energía.
		Organizar los cables de manera que estos no interfieran con cajones, puertas, partes sobresalientes del escritorio, o con su cuerpo.
		Desconectar los equipos, si se produce chispa y contactar a una persona experta para la revisión del equipo
		Evitar ingerir bebidas o alimentos cerca a los equipos electrónicos y de cómputo.



Riesgo	Fuente	Control
Químico	Productos químicos	Identificar los envases que almacenan productos químicos.
		Determinar un lugar específico donde almacenar los productos químicos.

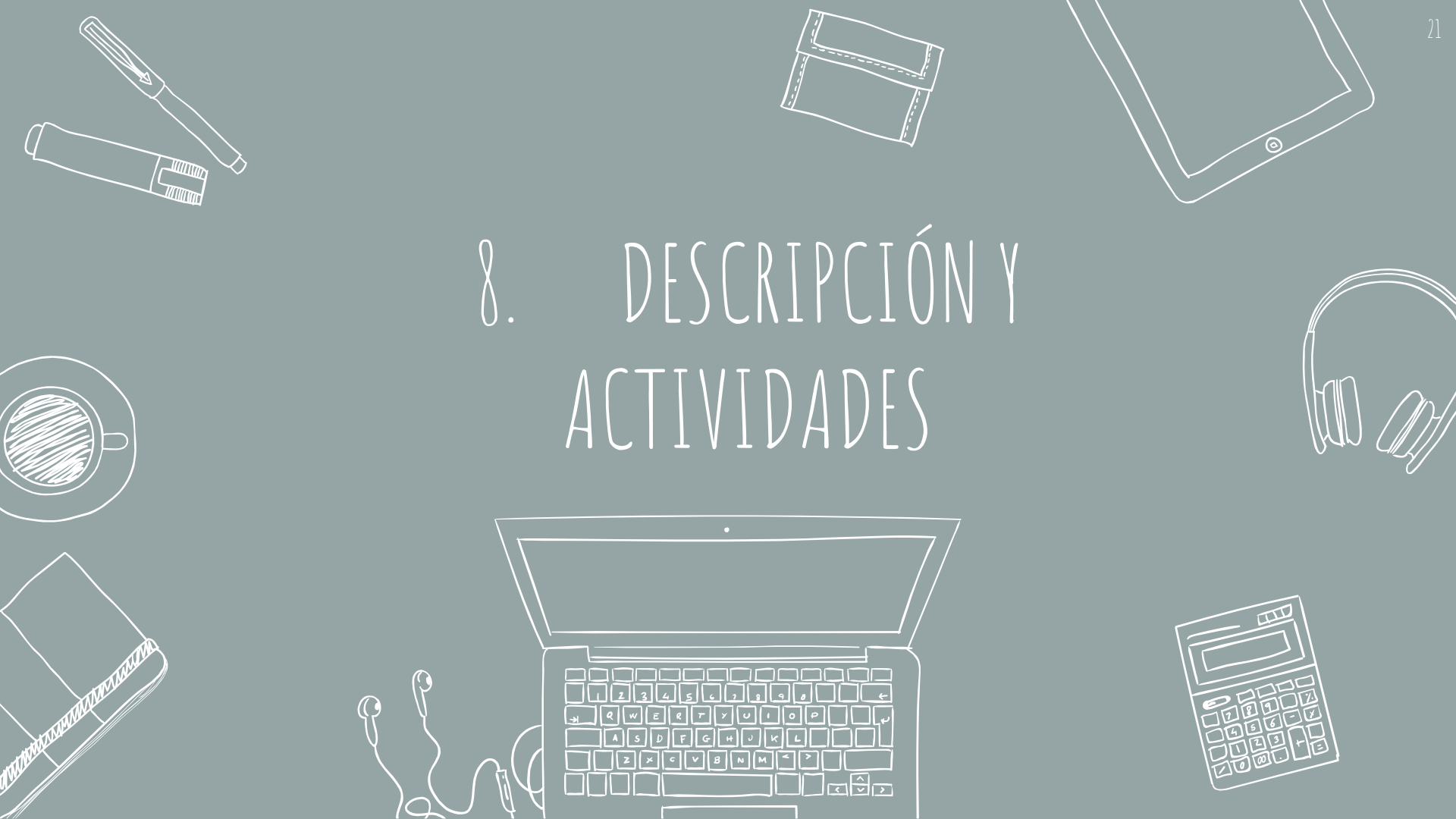
Riesgo	Fuente	Control
Público	Público	Estar atento a cualquier actividad sospechosa.
		Evitar el uso de alhajas o accesorios muy vistosos en vía pública
		Asegurar los desplazamientos siempre respetando las normas de tránsito
		Asegurar la puerta de acceso a la vivienda o al sitio donde se desarrolla el teletrabajo en todo momento.

Riesgo	Fuente	Control
Biológico	Contacto con animales	Asegurar que no existen focos para insectos, larvas y roedores en la vivienda, evitando picaduras y mordeduras.
	Virus y Bacterias	Asegurar el lavado de manos, manejo adecuado de alimentos, el uso de tapabocas y control médico por presencia de virus y bacterias.

Riesgo	Fuente	Control
Fenómenos naturales	Sismos, Terremotos, vendavales	Inspeccionar el área de trabajo identificando los puntos seguros y las rutas de evacuación.
		Verificar que los techos y paredes no estén grietas

Riesgo	Fuente	Control
Seguridad vial	Desplazamiento	<p>Si conduce</p> <ul style="list-style-type: none">Verificar el estado mecánico del vehículoConducir con actitud preventivaEvitar el uso de celular mientras conduce <p>Si es pasajero de vehículo de servicio público</p> <ul style="list-style-type: none">Subir o bajar del vehículo de transporte público en los lugares de parada autorizados y dar aviso a tiempo.Tomar el pasamanos, mantener los tres puntos de apoyo (mano y pies). <p>Si es peatón</p> <ul style="list-style-type: none">Caminar siempre sobre el andénCruzar la vía por la cebra siempre esperando al cambio de semáforoMirar a ambos lados asegurándose que no existan vehículos en movimiento antes de cruzar la calle.

8. DESCRIPCIÓN Y ACTIVIDADES



8.1 CARGOS TELETRABAJABLES Y CARACTERISTICAS DEL TELETRABAJADOR

8.1.1 Características de los cargos teletrabajables

- Las responsabilidades se pueden desarrollar fuera de la oficina central, sin necesidad de atención al público, proveedores o entes de control y no requiere supervisión permanente.
- Las tareas no requieren una ubicación específica, ni infraestructura o equipo especializado.
- Los reportes, entregables y comunicaciones propias del cargo pueden ser manejados de forma remota o virtual.

8.1.2 Características y perfil del empleado para ser Teletrabajador

- El Teletrabajador debe ser capaz de auto motivarse por las tareas, por lo que las personas que necesitan mucho contacto social no son las adecuadas para trabajar desde casa.
- El Teletrabajador deberá ser organizado en la distribución del tiempo y definir un plan de trabajo con su Jefe Inmediato, que incluya la metodología para el seguimiento en la ejecución del plan con sus entregables.
- Los Teletrabajadores deben ser bastante autosuficientes.
- Los Teletrabajadores deberán demostrar la capacidad de separar la vida profesional de la vida privada.
- Los Teletrabajadores deberán contar con un ambiente de trabajo adecuado que permita la ejecución de las actividades libre de interferencias.

8.2 IMPLEMENTACIÓN DE TELETRABAJO

Responsable	Actividad	Descripción
Lider de RH	Postulación por parte de la Empresa los cargos Teletrabajables.	El trabajador revisa la opción de Teletrabajo y acepta de manera voluntaria su postulación.
		El área de RH informa los deberes y derechos de los teletrabajadores, además de la metodología para desarrollar el teletrabajo.
		Nota. El teletrabajador que ingresa por primera vez deberá cumplir el Perfil biofísico como Teletrabajador.
Trabajador	Diligenciar formatos previos	Diligenciar la solicitud (carta), el autoreporte de condiciones de trabajo y el autoreporte de condiciones de salud para opción de teletrabajo, de forma que se pueda revisar, si el cargo postulado es Teletrabajable conforme al manual de funciones.
		Nota. Si la contratación se realiza por primera vez como teletrabajador, este teletrabajador deberá diligenciar los formatos: <ul style="list-style-type: none"> • Autorreporte de condiciones de trabajo • Autorreporte de condiciones de salud
		Esta información deberá ser entregada al Líder de RH quien será el líder del proceso de teletrabajo

Responsable	Actividad	Descripción
Profesional HSE del área correspondiente al Teletrabajador	Revisar las condiciones del sitio de trabajo	<p>Recibir los formatos diligenciados por el posible teletrabajador: Autorreporte de condiciones de trabajo y el Autorreporte de condiciones de salud</p> <p>Se deberá revisar la conformidad de las condiciones de seguridad con los estándares adoptados por la Empresa y se generarán las recomendaciones para garantizar que el puesto de trabajo cumple con las condiciones mínimas establecidas por la Ley y la Empresa.</p> <p>Adicional una vez revisado el formato de auto reporte de condiciones de salud y el certificado de aptitud médica, se definirán las acciones frente a las restricciones de tipo médico identificadas.</p>
Coordinador de Infraestructura	Revisar las condiciones del sitio de trabajo	Verificar que los sistemas de comunicación (teléfono e internet), cumplen con los requerimientos definidos por MASSY y que aseguren el manejo confidencial de la información.

Responsable	Actividad	Descripción
Abogada laboral / Jefe Inmediato y Líder de Recursos Humanos	Revisar informe de viabilidad del teletrabajo	<p>Revisar los resultados del aseguramiento en términos de perfil del cargo, evaluación de la persona, aseguramiento HSE y calidad y accesibilidad a las TICs.</p> <p>si se cumple con los ítems evaluados; se da viabilidad al proceso de teletrabajo en el lugar donde definido el postulado, y se continua con el siguiente paso.</p> <p>Si por el contrario se concluye que alguna de las condiciones evaluadas presenta desviación y no es subsanable, se negará el proceso.</p>
Abastecimiento	Asegurar la compra y la entrega de los elementos faltantes	Asegurar la adquisición, entrega e instalación al teletrabajador en el sitio definido por teletrabajar, de los elementos que según el auto reporte de condiciones de trabajo sean requeridos para cumplir el estándar de Salud y Seguridad en el trabajo.
ARL	Inspección de seguridad para el puesto de trabajo del teletrabajador	En coordinación con la ARL, se programa la visita al sitio de trabajo definidos para desarrollar las actividades de teletrabajo y formular las acciones de mejora frente a los hallazgos.

Responsable	Actividad	Descripción
Jefe Inmediato / Recursos Humanos / Teletrabajado	Contrato de trabajo	Asegurar la firma del Otro si del contrato como teletrabajador, sus roles y responsabilidades y el acta donde se definen los mecanismos de control de sus funciones, los medios de comunicación, la frecuencia de los entregables.
Recursos Humanos	Asegurar Inducción	Asegurar el proceso de inducción Corporativa e inducción de Teletrabajador a través de la plataforma virtual EASY.
HSE (Coordinador HSE)	Reporte novedad ante la ARL	Realizar el proceso de inscripción del Tele trabajador ante la ARL al centro de trabajo correspondiente.
HSE (Coordinador HSE)	Asegurar cumplimiento matriz de capacitación	Asegurar que el Teletrabajador desarrollará los procesos de capacitación acorde al cargo mediante la plataforma EASY o a través de los cursos virtuales utilizadas por la Empresa.

8.3 ACCIONES A TOMAR CUANDO SE EVIDENCIAN DIFICULTADES TÉCNICAS O PROCEDIMENTALES

Novedad	Acciones
Perdida de la información, protección y confidencialidad de los datos.	Carta de compromiso a teletrabajadores donde aceptan la política de confidencialidad de la información
Cambio de sitio declarado para por el teletrabajador y la Empresa para desarrollar las funciones.	Carta de compromiso a teletrabajadores donde se comprometen a informar el cambio de lugar de trabajo.
Cambio de las condiciones de salud, seguridad o del entorno social definidas por la Organización para el Teletrabajador.	Seguimiento a las condiciones de salud de teletrabajador por medio de herramientas informáticas.

8.4 FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Todos los Teletrabajadores desarrollarán capacitaciones y cursos dispuestos por la organización enfocados al teletrabajo y riesgos a los que se encuentran expuestos.

PLATAFORMA DE CAPACITACIÓN

- Disponer de cursos relacionados con el cuidado y salud en el teletrabajo
- Disponer de cursos relacionados el manejo de tiempo
- Disponer de cursos relacionados con productividad
- Disponer de talleres de formación
- Disponer espacios de religiosos (cultos cristianos, misas, eucaristías)
- Disponer de bases de conocimiento.

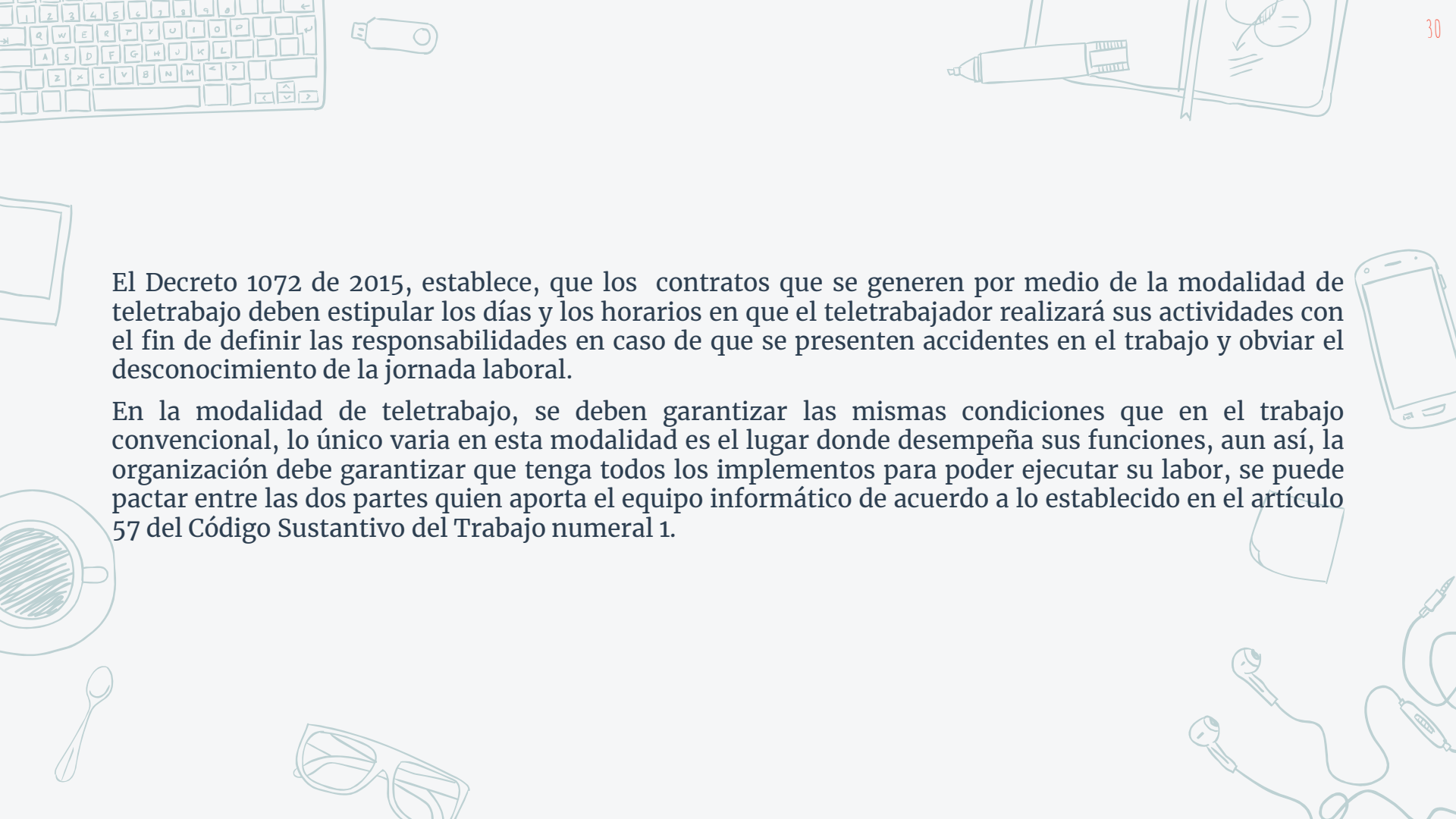
PLATAFORMA DE CAPACITACIÓN

- Programa control de pausas activas.

8.5 DERECHOS Y DEBERES DE UN TELETRABAJADOR

8.5.1 Derechos de un Teletrabajador

- Recibir igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, entre teletrabajadores y demás trabajadores de la empresa privada o entidad pública.
- Contar con horarios de trabajo definidos con una jornada de trabajo máxima de 8 horas o 48 horas semanales, evitando la disponibilidad de 24 horas e interrupciones continuas fuera de su jornada.
- El teletrabajador tiene derecho a sus descansos entre jornada (Almuerzo, descansos entre otros)
- Conocer las restricciones de uso de equipos y programas informáticos en materia de protección de datos y propiedad intelectual, seguridad de la información y en general las sanciones que puede acarrear por su incumplimiento.
- Reversar en cualquier momento la facultada de teletrabajador y retornar a su puesto habitual de trabajo en su horario normal; esta facultad solo aplica para los teletrabajadores que previamente tenían una relación contractual laboral con el empleador antes de definir esta modalidad.
- Conocer los días y los horarios en que el Teletrabajador desarrollará sus funciones.
- Contar con un análisis de cargas con base al perfil de cargo en donde se relacionen las actividades a ejecutar.



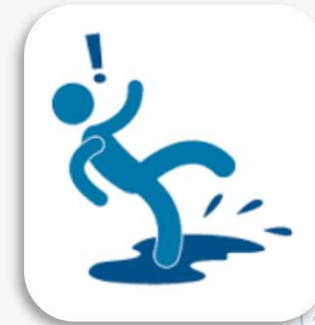
El Decreto 1072 de 2015, establece, que los contratos que se generen por medio de la modalidad de teletrabajo deben estipular los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades con el fin de definir las responsabilidades en caso de que se presenten accidentes en el trabajo y obviar el desconocimiento de la jornada laboral.

En la modalidad de teletrabajo, se deben garantizar las mismas condiciones que en el trabajo convencional, lo único que varía en esta modalidad es el lugar donde desempeña sus funciones, aun así, la organización debe garantizar que tenga todos los implementos para poder ejecutar su labor, se puede pactar entre las dos partes quien aporta el equipo informático de acuerdo a lo establecido en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo numeral 1.

8.6 REPORTE DE ACCIDENTES LABORAL DE UN TELETRABAJDOR

Informe a su Jefe Inmediato y/o Responsable de HSE para que éste diligencie y envíe a la ARL el Informe de Accidente de Trabajo, durante las primeras 24H.

Busque atención de primeros auxilios en el sitio de ocurrencia y de ser necesario trasládese a la Institución Prestadora de Salud (IPS), para la atención médica.





9. ASIGNACIÓN DE RECURSOS FÍSICOS TECNOLÓGICOS, FINANCIEROS Y HUMANOS

9.1 Recursos Físicos y Tecnológicos

Software	hardware	Mobiliario	Servicios públicos
VPN	Computador Portátil	escritorio	Agua
Licencias ofimáticas	Diadema	Silla Ergonómica	Luz
Programas de Comunicación	Monitores	Pad mouse	Gas
Seguridad Informática	CPU	Descansa Pies	Teléfono
	Mouse	Protector de Pantalla	Internet
	Impresoras	Papelería	
		Teléfono	
		Elementos de emergencia	

9.2 Personal de soporte

Área Recursos Humanos	Área de tecnología de la información	Área de HSE
Personal de formación	Técnicos en sistemas	Coordinador HSE
Personal de Bienestar	Programadores	Auxiliares HSE
Asesores de Cajas de Compensación		Asesores de ARL

9.3 Recursos Financieros

- Los recursos financieros están sujetos al alcance establecido por la organización para la implementación de teletrabajo, teniendo en cuenta los Recursos Físicos Tecnológicos y humanos requeridos.
- Por lo cual estos rubros deben contemplados dentro de los presupuestos anuales por áreas en la organización.

10. ASPECTOS AMBIENTALES

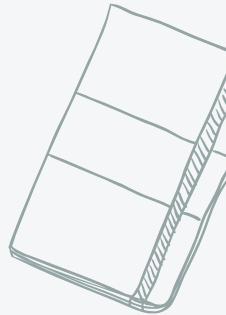




Todos los residuos generados por las actividades propias del trabajo, deben ser identificados, seleccionados y depositados en los recipientes identificados para tal fin; en lo posible los Teletrabajadores deberán depositar sus residuos en bolsas blancas lo correspondiente a reciclable (cartón, papel, plástico) y en bolsas negras lo correspondiente a residuos ordinarios, para su posterior disposición a través de las Empresas de Aseo de cada municipio.



11. DOCUMENTOS DE REFERENCIA



LEY 1221 DE 2008. Establece el reconocimiento del Teletrabajo en Colombia como modalidad laboral en sus formas de aplicación.

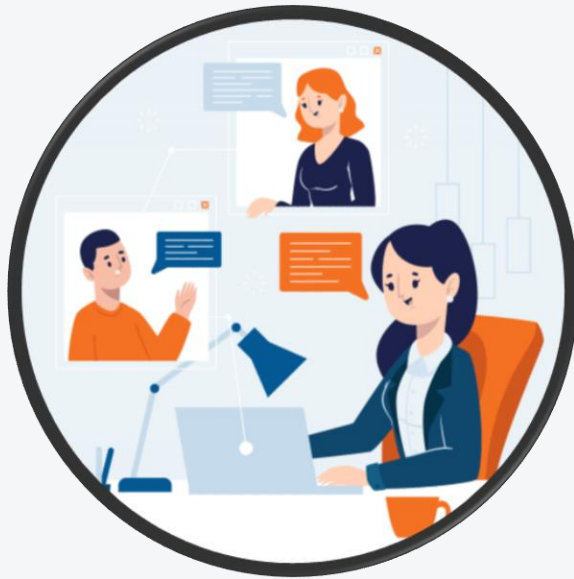
DECRETO 888 DE 2012. Especifica las condiciones laborales que rigen el teletrabajo en relación de dependencia, las relaciones entre empleadores y Teletrabajadores, las obligaciones para entidades públicas y privadas, las ARLs y la Red de Fomento para el teletrabajo

LIBRO BLANCO. EL ABC DEL TELETRABJO EN COLOMBIA. Sugiere una metodología para la implementación del Teletrabajo en el sector público y privado.

CHAVARRIA, Cosar Ricardo. Análisis ergonómico de los espacios de trabajo en oficina. Instituto Nacional de seguridad e higiene en el trabajo. Ministerio de trabajo y asuntos sociales de España.

POSTURA Y MANEJO DE CARGAS. Documento técnico. Instituto de Seguros Sociales. Séneca Editores LTDA. Bogotá 1995.

Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo



El teletrabajo se entiende como una modalidad laboral a distancia.

"MINTIC"