

Propuesta de intervención en los factores de riesgo ergonómico y psicosocial presentes en la población que realiza trabajo en casa por el aislamiento preventivo a causa del COVID 19 en Colombia

Carla María Rojas González

María Genit Rodríguez Castillo

Yeimy Astrid Daza Chaves

Asesor

Julietha Oviedo Correa

Especialista en Psicología de la Seguridad y Salud en el trabajo

Magíster en Ciencias de la Educación

Universidad ECCI

Dirección de Posgrados

Especialización En Gerencia De La Seguridad Y Salud En El Trabajo

Bogotá D.C.

2020

Propuesta de intervención en los factores de riesgo ergonómico y psicosocial presentes en la población que realiza trabajo en casa por el aislamiento preventivo a causa del COVID 19 en Colombia

Carla María Rojas González

María Genit Rodríguez Castillo

Yeimy Astrid Daza Chaves

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

Asesor

Julietha Oviedo Correa

Especialista en Psicología de la Seguridad y Salud en el trabajo

Magíster en Ciencias de la Educación

Universidad ECCI

Dirección de Posgrados

Especialización En Gerencia De La Seguridad Y Salud En El Trabajo

Bogotá D.C.

2020

Contenido

1. Título	5
2. Problema De Investigación	6
2.1 Descripción Del Problema	6
2.2 Formulación Del Problema	9
3. Objetivos De La Investigación	10
3.1 Objetivo General	10
3.2 Objetivos Específicos	10
4. Justificación y Delimitación	11
4.1 Justificación	11
4.2 Delimitación De La Investigación	12
4.3 Limitaciones	13
5. Marcos de Referencia	14
5.1 Estado Del Arte	14
5.2 Marco Teórico	22
5.3 Marco Legal	38
6. Marco Metodológico	45
7. Resultados	49
7.1 Población colombiana posiblemente afectada por los factores de riesgo ergonómico y psicosocial acorde a su cambio en la modalidad de trabajo en casa por la actual emergencia sanitaria	49
7.2 Metodologías de evaluación de riesgo psicosocial y ergonómico con enfoque en afectación por trabajo en casa durante la actual emergencia sanitaria	57
7.3 Plantear estrategias de intervención que permitan minimizar el impacto de los factores de riesgo ergonómico y psicosocial	65
7.4 Hallazgos de la investigación	73
8. Análisis financiero	76
9. Conclusiones y recomendaciones	78
9.1 Conclusiones	78
9.2 Recomendaciones	79
Referencias	81

Lista de tablas

Tabla 1. Cronograma de ejecución..... 48

Tabla 2. Matriz PII.....67

Tabla 3. Costeo del proyecto.....77

Lista de figuras

Figura 1. Estructura del teletrabajo.....	31
Figura 2. Ciudades con mayor número de teletrabajadores.....	34
Figura 3. Población ocupados a nivel nacional.....	50
Figura 4. Ocupados urbanos según su posibilidad de trabajar en casa (2019).....	51
Figura 5. Posibilidad de trabajar desde casa según sector económico 2019.....	52
Figura 6. Lista de algunas ocupaciones clasificadas para la estimación.....	53
Figura 7. Posibilidad de trabajar desde casa según el tipo de empleo.....	54
Figura 8. Posibilidad de teletrabajar según género.....	54
Figura 9. Segundo criterio de estimación: Lugar donde trabajan comúnmente los ocupados urbanos.....	55
Figura 10. Posibilidad de teletrabajar según edad.....	56
Figura 11. Posibilidad de trabajar desde casa según el estrato económico.....	56
Figura 12. Características socioeconómicas de las personas que pueden trabajar desde casa.....	57
Figura 13. Posibilidad de trabajar desde casa según el nivel educativo.....	58

1. Título

Propuesta de intervención en los factores de riesgo ergonómico y psicosocial presentes en la población que realiza trabajo en casa por el aislamiento preventivo a causa del COVID 19 en Colombia

2. Problema De Investigación

2.1 Descripción Del Problema

El impacto negativo en la salud de los trabajadores que realizan trabajo en casa ha sido uno de los temas más destacados en el contexto del COVID-19 en Colombia y no solo por el cambio en el contexto de la tarea a realizar sino por la adaptación de un mismo espacio tanto físico como de tiempo para las labores familiares y laborales.

Las causas más relevantes de este impacto negativo, son las jornada de trabajo que se han extendido al no requerirse desplazamiento e intentar aprovechar al máximo esa ventaja, la inexistencia en la priorización de las actividades laborales al buscar mantener al día todas las tareas, la inexistencia de un espacio ergonómico y seguro de trabajo definido en casa y por último sin ser menos importante, la convivencia permanente con su núcleo familiar y el cumplimiento al mismo tiempo de las labores que antes se realizaban en espacios diferentes, como las educativas para los trabajadores con hijos e inclusive las laborales de otros miembros del hogar. (Albarracin, 2020)

Claramente todo lo anteriormente mencionado genera frustración en el trabajador al no lograr cumplir con el total de sus tareas, aumento en los niveles de estrés al intentar cumplir con las obligaciones laborales, personales y familiares al mismo tiempo, disminución del rendimiento laboral aumentando los riesgo de las lesiones musculo-esqueléticas y desadaptación a sus necesidades y capacidades y problemas familiares y aumento de discusiones con los miembros del

hogar que se encuentran en aislamiento en el mismo espacio.

Durante años las empresas colombianas no tomaron importancia a la definición de un plan de continuidad del negocio que los llevara a plantearse la necesidad de crear puestos de trabajo en casa para ayudar al medioambiente, la movilidad urbana y la calidad de vida, pero sobre todo y más impensable aún el afrontamiento de una crisis sanitaria que nos llevara al confinamiento total con la vivida en la actualidad.

Aunque desde el año 2008 el gobierno nacional definió la Ley 1221 que reconoce la modalidad de teletrabajo en Colombia y define las bases para la generación de una política pública que la fomente y para el año 2012 la reglamentó a través del decreto 884 estableciendo las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores, el contexto actual por el confinamiento total requiere redefinir la implementación del trabajo en casa incluyendo todos los actores y/o posibles distractores que afecten el cumplimiento de las actividades laborales. (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, 2020)

En Colombia el estilo laboral es muy controlado y el trabajo en casa exige confianza en los demás, poca vigilancia y dar más importancia al cumplimiento de objetivos, no solo con las obligaciones laborales sino con la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Por todo lo anterior es necesario desarrollar herramientas que le permitan al trabajador que está desarrollando sus labores desde casa, generar una nueva cultura

enfocada en su autocuidado y la autogestión de sus compromisos laborales.

La revista DINERO publicó el pasado 19 de junio del año 2020 en su página web, apartes de la encuesta realizada por la empresa Terranum, desarrolladora de proyectos inmobiliarios, “La encuesta del trabajo en casa, mitos y realidades” en la cual se evidenciaron varias cifras alarmantes.

Indica que el 62% de los colombianos han sufrido de estrés y ansiedad como consecuencia del trabajo en casa. Pero este no es el único aspecto negativo de esta nueva modalidad, toda vez que también se identificó que el 30% de los trabajadores no cuenta con las condiciones ergonómicas para trabajar en casa y esta condición será la generadora de diversas patologías osteomusculares.

Adicionalmente, también se logró identificar en esta encuesta que el 42,3% de los trabajadores sienten que su jornada laboral se ha extendido y como en casa se encuentran teletrabajando la mayoría de los integrantes del hogar, el 23% asegura que debe atender simultáneamente las tareas del hogar, con la atención de los hijos menores de edad, las clases virtuales, las horas de alimentación, entre otras. (DINERO, 2020)

Esta misma revista indica que el 50% de las empresas del país no estaba preparada para el teletrabajo según estudio realizado por la Federación Colombiana de Gestión Humana. (DINERO, 2020)

2.2 Formulación Del Problema

De acuerdo a la problemática descrita anteriormente, se plantea el siguiente interrogante: ¿Qué acciones de rápida y fácil implementación deben desarrollarse para que las empresas puedan garantizar salud de sus trabajadores de forma simultánea en tiempo de crisis por la pandemia COVID19, que permitan realizar trabajo en casa?

3. Objetivos De La Investigación

3.1 Objetivo General

Desarrollar una propuesta de fácil intervención que permita garantizar la salud de los trabajadores que realizan trabajo en casa por el aislamiento preventivo a causa del COVID 19 en Colombia

3.2 Objetivos Específicos

Indagar sobre la población colombiana posiblemente afectada por los factores de riesgo ergonómico y psicosocial acorde a su cambio en la modalidad de trabajo en casa por la actual emergencia sanitaria.

Identificar metodologías de evaluación de riesgo psicosocial y ergonómico con enfoque en afectación por trabajo en casa durante la actual emergencia sanitaria.

Plantear estrategias de intervención que permitan minimizar el impacto de los factores de riesgo ergonómico y psicosocial

4. Justificación y Delimitación

4.1 Justificación

La actual pandemia nos ha llevado a desarrollar de forma rápida mecanismos para que los trabajadores puedan realizar trabajo desde casa, cambiando bruscamente los entornos laborales y mezclándolos con los entornos familiares.

Lo anterior no necesariamente quiere decir que estamos implementando teletrabajo en las empresas colombianas, toda vez que esta figura trae consigo un contexto legal acorde a lo definido en la Ley 1221 de 2008 como “una forma de organización laboral” que requiere la ejecución de 5 pasos: compromiso institucional, planeación general del proyecto, autoevaluación, prueba piloto y apropiación. (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones)

Por ello, es que se está evidenciando el deterioro de la salud de estos trabajadores que se encuentran en casa, ya que no fue un proceso planeado y puesto a prueba, sino que debió desarrollarse sin preparación alguna en las organizaciones. De tal forma que el presente proyecto está pensado para garantizar mantener en las mejores condiciones la salud y bienestar de los trabajadores que están realizando trabajo en casa, mediante la identificación de los factores de riesgo prioritario y la propuesta de una serie de medidas de intervención de fácil implementación por parte de los empleadores.

Evidentemente debemos garantizar que mantener la economía del país y la vida de todos los colombianos en la actual contingencia sanitaria, siendo el trabajo en casa una excelente opción, pero si no actuamos de forma inmediata y con estrategias al alcance de cualquier organización, empezaremos a ver disminuida la productividad y aumentado los niveles de ausentismo a corto y mediano plazo.

Por otra parte, muchas organizaciones se encuentran adelantando de forma paralela al actual ejercicio de trabajo en casa, estudios de factibilidad para continuar con esta modalidad al finalizar el aislamiento obligatorio, ya que han identificado los beneficios actuales y a largo plazo en aumento de productividad, reducción de costos fijos, incentiva para trabajar en equipo, promueve la inclusión social, aporta al mejoramiento de la movilidad, reduce los índices de contaminación y por último sin ser menos importante impulsa el uso y apropiación de las nuevas tecnologías.

4.2 Delimitación De La Investigación

El actual proyecto de investigación se desarrollará con información base de síntomas presentados por trabajadores de empresas colombianas y que actualmente durante el periodo de tiempo en que se mantenga el aislamiento obligatorio para evitar contagio de COVID-19, se encuentran realizando trabajo en casa.

4.3 Limitaciones

Fuera de la cobertura del actual proyecto de investigación se encuentran aspectos netamente organizacionales que requieren del compromiso para la implementación de las herramientas que se definirán.

Por otra parte, la definición de la infraestructura y plataformas tecnológicas que soportan el trabajo en casa, y garantizan el cumplimiento de las metas de trabajo, no serán abordadas.

5. Marcos de Referencia

5.1 Estado Del Arte

La búsqueda en bases de datos para el estado del arte no solo abordó investigaciones nacionales sino también internacionales de países con mayor experiencia en la implementación de teletrabajo, ya que en Colombia aunque existen iniciativas desde el año 2012 lideradas por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en alianza y el Ministerio del Trabajo, la cultura controladora y de supervisión permanente al trabajador no ha permitido su implementación a como una modalidad laboral.

Por ello es importante hacer una revisión documental de lo que se ha escrito recientemente frente al tema. Teniendo en cuenta lo anterior, se inicia la revisión de trabajos de grado en diferentes instituciones de educación superior, iniciando con la ECCI, para luego investigar en diferentes universidades nacionales e internacionales. A continuación, se presentan los documentos encontrados, organizados por país, universidad y año de publicación.

(Angela, Beatriz, & Nidia, 2016), Un trabajo de grado elaborado por lo estudiante de la universidad ECCI, cuyo objetivo principal fue pretender analizar el contexto de la protección en materia de riesgos laborales a los trabajadores en la modalidad de teletrabajo, con la aparición en Colombia de la ley 1562 en el año 2012, por el cual se modifica el sistema de riesgos laborales, uno de los retos identificados para los empleados es la definición de estrategias de intervención

para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales, en los lugares donde se desarrolla el teletrabajo y en donde el empleador no tiene mayor alcance de supervisión.

(Rey, Luz, Ramos, & Guillermo, 2017), trabajo de grado que consistió en identificar el soporte legal en Colombia para definición y cobertura de los accidentes de trabajo ocurridos a teletrabajadores. También analizaron el alcance de la Administradoras de Riesgos Laborales frente a la prevención de accidentalidad y el soporte a las empresas que deciden optar por la modalidad de teletrabajo.

En la misma línea se encuentra el trabajo de grado realizado por (Valero-Pacheco & Riaño-Casallas, 2020). Sin duda alguna, para garantizar el éxito tanto para la empresa y los trabajadores de la misma, quienes tuvieron que adaptarse a los nuevos cambios que exigía la situación actual que terminó llevándolos a implementar el teletrabajo, es necesario dentro de la estructuración de este, definir el compromiso institucional ya que se requiere de una transformación organizacional de fondo. Estos ajustes incluyen innovaciones tecnológicas aplicándolas a los componentes de organización, planificación y evaluación del sistema.

Por su parte (Aguillón Quevedo, Repositorio Documentar Universidad Militar Nueva Granada, 2011), para optar al título de Especialización en alta gerencia, el objetivo del documento es analizar las ventajas de esta modalidad de trabajo, concluye que el teletrabajador es un ser autónomo, responsable e independiente que no requiere la

presencia física en la empresa, con la capacidad de organizarse y ser ético con la empresa, consigo mismo y con la sociedad, significativamente mejora el nivel de competitividad, disminuye costos y genera mayores ingresos, por lo tanto, presenta mejor rentabilidad. Igualmente se resalta que la modalidad del teletrabajo tiene impacto en la responsabilidad social empresarial, por su alcance con la inclusión al generar la posibilidad de vincular personas en situación de discapacidad. Del mismo modo esta modalidad tiende a mejorar la movilidad de la ciudad, disminuir la contaminación ambiental y aumentar en el bienestar de los trabajadores.

Otro proyecto llevado a cabo en la universidad ECCI (Moreno & Jiménez, 2013) en su tesis de grado para optar al título como Magister en Desarrollo Humano Organizacional, titulada: Riesgos Sociales en el Teletrabajo, Moreno y Jiménez analizan en su estudio el factor de riesgo psicosocial debido al estrés, ya que este se considera el factor número uno en cuanto a consecuencias del teletrabajo teniendo en cuenta la resolución 2646 del 2008, revisa las empresas antioqueñas pioneras en la implementación del teletrabajo y sus implicaciones en el teletrabajador. En este análisis involucra diversas variables como lo son el aislamiento físico, exigencias cognitivas, equilibrio vida personal sin afectación por el ámbito laboral, y las posibles consecuencias en la salud físico mental del teletrabajador.

(Rodríguez, 2015) en su trabajo para optar al título de Administración de Empresas, titulado: Propuesta del plan piloto para adoptar la modalidad del teletrabajo en el centro militar penitenciario de Puente Aranda como opción de trabajo y redención de pena, el estudio presenta este sistema como oportunidad de salir adelante por el mejoramiento de calidad de vida laboral

para los militares que han sido condenados y automáticamente retirados de la Fuerzas militares, sin pensión ni sueldo que tienen todas las ganas de trabajar, contribuir a la sociedad y motivados sacar a delante a sus familias.

En el mencionado estudio resalta en el perfil de teletrabajador basado en el estudio de Ríos, et al. (2012), teletrabajo para aquellas personas que presentan discapacidad resalta en el perfil del teletrabajador: la disciplina, iniciativa, autoconfianza, automotivación, planificación, destrezas tecnológicas, capacidad de resolución de problemas, capacidad de organizarse con el mínimo control externo, autodeterminación, autoorganización, autoestima, adaptabilidad entre otros.

El estudio de Buitrago se basa en la metodología de implementación del teletrabajo, de acuerdo al libro blanco: ABC del teletrabajo.

(Contreras & Rojas, 2015) Manizales, Colombia La utilización de las TIC se convierte en factor determinante en el entorno organizacional y dándole buen uso se logran grandes cambios que se convierten en ventajas empresariales debido a que los teletrabajadores no tienen la necesidad de trasladarse a un lugar de trabajo definido para cumplir con su labor formal.

En esta investigación se presentan los resultados empíricos de las respuestas dadas por directivos de distintos sectores empresariales de la ciudad de Manizales (Colombia) a algunos cuestionamientos directos sobre las dificultades evidenciadas para la aceptación del trabajo a distancia en un contexto regional, de las cuales se desprende que la principal causa es el desconocimiento, seguido de la resistencia al cambio, los problemas del control del teletrabajador, el temor a la incertidumbre y la seguridad de la información.

(Pacheco & Casallas, 2020) Medellín Colombia: enfatiza en las prácticas de seguridad y salud ocupacional (OHS) en empresas que permiten el teletrabajo y propone modificaciones y/o adición al sistema de gestión de OHS. Lo que lograron identificar fue que las empresas no redefinen la intervención en riesgos laborales con los trabajadores en modalidad de teletrabajo, siendo deficientes y sin impacto en la causalidad de la salud de los teletrabajadores.

Como conclusión indican: los procesos de gestión de riesgos de SSO en las empresas que implementaron el teletrabajo, las cuales deberían mejorar ajustando algunos cambios al sistema. Estos ajustes incluyen la gestión de la información y las innovaciones tecnológicas aplicándolas a los componentes de organización y planificación, aplicación y evaluación del sistema.

(MinTIC, 2018), dentro de una investigación consultada, desarrollada en la ciudad de Manizales, Colombia y se basó en la respuesta de varios directivos de esta ciudad en las dificultades para la adopción de la modalidad de teletrabajo, identificando que la principal causa

es el desconocimiento, seguido de la resistencia al cambio, los problemas del control del teletrabajador, el temor a la incertidumbre e inseguridad.

Lo anterior conlleva a la necesidad de buscar en otros países, las experiencias exitosas en materia de teletrabajo. Una revisión de diversos estudios permite identificar los grandes beneficios económicos, sociales y ambientales que conlleva el teletrabajo en diversos países, pero también evidenció que esta práctica requiere compromiso de parte y parte para que sea exitosa.

De igual forma, (Ministerio de Trabajo, 2020), el Gobierno Colombiano ha venido dando instrucciones consultadas con especialistas en la materia de cómo podemos enfrentar la pandemia producida por el COVID-19, y otras impartidas en la Circular 0017 del 2020 del Ministerio del Trabajo, aplicables en los ambientes laborales. La Circular 0018 del 2020 establece y brinda toda la información verídica para que todas las entidades redoblen esfuerzos en esta nueva fase para contención del coronavirus y acaten las acciones enlistadas en la norma. Como medidas preventivas, les recomendó evaluar la adopción de las siguientes: en lo que concierne a la seguridad de los trabajadores señala procurar mantener una distancia de al menos un metro de distancia y evitar cualquier tipo de contacto físico.

(Gálvez Mozo, 2014). Barcelona. Este estudio toma validez en el contexto de la sociedad colombiana actual con una emergencia sanitaria que obliga a desarrollar en un

mismo momento todos los roles de madre, trabajadores, esposa y mujer. Lo anterior como una medida del gobierno colombiano para contener la propagación del virus COVID-19, llevando a trabajadores, a desarrollar sus labores desde casa.

(Flórez Pineda, Ríos Hurtado, & Rodríguez H, 2012) en su investigación Proyecto de implementación de teletrabajo para personas con discapacidad motora para optar el título de especialistas en Gerencia del servicio, de la Universidad EAN. Esta investigación dio como resultado que en Colombia la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral ha sido por modalidad presencial, lo que dificulta el desplazamiento de personas con algún tipo de discapacidad motora.

(Liliana Andrea Bonilla Prieto, 2014). Como resultado de la investigación realizada se identificaron aspectos positivos con la implementación de la modalidad de teletrabajo, como la ampliación del mercado laboral, flexibilidad laboral, inclusión de la población en situación de discapacidad a la vida laboral y conciliación con la vida familiar. Con relación a la salud de los teletrabajadores y sus riesgos, son las empresas quienes los asumen en la mayoría de los casos. En conclusión, se hace necesario determinar aspectos contractuales, responsabilidades de las empresas, definición de horarios y tiempos de trabajo, condiciones de salud y seguridad, vigilancia, acompañamiento, necesidad de crear capacitaciones específicas para el teletrabajador y las empresas que tengan esta modalidad.

(Blanco, 2012). Caracas Venezuela Según las consultorías que investigan sobre la vida laboral moderna muestra que los empleados están cada vez más cansados de asistir a sus centros de trabajo por diferentes circunstancias como la rutina y nuevas formas de excusa para faltar; pero con la implementación del teletrabajo todo ello quedó atrás porque con una adecuada implementación en las empresas se podrán lograr mejores resultados siempre y cuando esta nueva política esté bajo el cuidado de una persona activa, automotivada, disciplinada y ordenada quien se encargue del control para su estricto cumplimiento y dirija la nueva política para mejorar el rendimiento de sus empleados y por ende la empresa. Esto es factible porque las nuevas tecnologías y herramientas como el internet permiten encontrar todo en un solo lugar a disposición de quien lo requiera, permiten el envío de información sin salir de casa, ganando con esta práctica laboral para el empleado mayor autonomía, movilidad y más vida familiar.

(DomingoVerano, HeribertoSuárez, & Cabrera, 2013) Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, España. El estudio del tema del teletrabajo requiere la toma de decisiones de las empresas que quieran adoptarlo como una herramienta muy valiosa ya que le facilita al trabajador seguir ejerciendo sus funciones desde su casa, lo que le permite compartir más tiempo con su familia. Pero no todo es color de rosa porque también acarrea con consecuencias por ejemplo el no contar con un espacio ergonómico dificulta su desempeño, mezcla el trabajo de la empresa con el del hogar disminuyendo su productividad, no hay respeto del horario, sedentarismo, carece de orientación a lo hora de proponer planes de estudio, disminución de vida social, etc., pero esta herramienta no se la puede implementar en todos los aspectos económicos y cotidianos porque la función de otros sectores del

comercio es diferente por ejemplo una peluquería, labores de jardinería, mantenimientos de vehículos, restaurantes, etc., por ello es necesario tener bien claro el concepto de teletrabajo para saber que es, que ventajas y desventajas tiene, como se lo puede aplicar de manera que beneficie a las partes implicadas, indicar sus debilidades y como minimizarlas, sus consecuencias y como evitarlas, todo lo anterior lo único que persigue es ofrecer recomendaciones para su adecuada implementación y puesta en marcha por parte de las diferentes empresas que sí desarrollan funciones que les permiten implementar el teletrabajo.

(Repositorio Universidad Distrital Francisco José de Caldas, 2018). En este trabajo se da un contexto mundial de experiencias frente a la modalidad del teletrabajo, a fin de abordarlas para su implementación en Colombia, realizando un análisis costo beneficio, frente a las posibles afectaciones en la salud de los trabajadores y los beneficios en términos de productividad e impacto ambiental. Los riesgos más significativos identificados son biomecánico y psicosocial, frente a los cuales plantea una serie de recomendaciones preventivas.

5.2 Marco Teórico

Generalidades

El teletrabajo en Colombia hoy en día a tomado bastante auge debido a que la población colombiana en busca de mejorar sus condiciones socioeconómicas y brindar a su familia estabilidad supliendo las necesidades diarias del ser humano y dignificándose buscan alternativas de poseer

ingresos extras para cumplir con sus obligaciones básicas. Pero en vista de la problemática que se está atravesando a nivel mundial en temas de salud con el riesgo biológico existente como es el COVID-19 y declarado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) el brote del coronavirus como pandemia a nivel global. Esto han hecho que todo el mundo se rediseñe e implemente nuevas formas y mecanismos para poder trabajar y es donde el Teletrabajo toma fuerza para mantener el cuidado y la prevención frente a esta problemática que ha cambiado los estilos de vida de no solamente los colombianos si también del resto de los habitantes del mundo.

Ante esta nueva y compleja situación las empresas colombianas toman medidas para la prevención del contagio del COVID-19, una de estas medidas son el aislamiento preventivo de los trabajadores basados en los lineamientos y normatividad estipulada por los entes gubernamentales y de control quienes proporcionan los lineamientos necesarios para garantizar el cuidado y protección de los trabajadores en Colombia.

Esta nueva forma de trabajo ha cambiado de manera significativa los escenarios en los cuales los trabajadores colombianos se desempeñan, como es la infraestructura y planta física, la sociabilidad e interacción con sus compañeros de trabajo, han sido modificados por estar acompañado de su grupo familiar y estos cambios de espacios e interacciones pueden afectar negativamente al trabajador. Es hay en donde se buscan mecanismo o herramientas que ayuden a tener impactos positivos ante estas medidas implementadas para el cuidado y prevención del capital humano de la organización.

Los cambios de los estilos de vida han generado impactos negativos solamente con el hecho de mantenerse aislado y la interrelación con las demás personas generan estrés, ansiedad y sumado a ello la tecnología influye bastante ya que la vida personal del trabajador se ve seriamente disminuida por la vida laboral implementada con el teletrabajo (e-trabajo) porque el trabajador siempre va a estar disponible y ubicado difícilmente lograra desconectarse haciendo esto la invasión de su privacidad y tiempo dedicado a su vida personal.

Los avances tecnológicos han facilitado a gran escala la ejecución de este nuevo reto para las empresas colombianas. El reto que tienen los trabajadores a la adaptación a estos nuevos estilos de trabajo ha generado como es normal siempre que se genera un cambio el rechazo o aceptación de este causando otros problemas de salud como la tecnofobia (rechazo anormal o miedo a la tecnología) y la tecnofilia (afición hacia la tecnología o dispositivos tecnológicos) todo esto es denominado tecnoestrés.

Encontramos documentos y apoyos en las guías y material de consulta existente publicada por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en alianza con el Ministerio del Trabajo a través de su página www.teletrabajo.gov.co, ya que existen definidas varias herramientas que pueden facilitar la implementación de la modalidad de teletrabajo.

Dentro de estas publicaciones se encuentra como documento maestro de consulta el denominado Libro Blanco, ABC del teletrabajo en Colombia, el cual permite no solo identificar las modalidades de teletrabajo que pueden desarrollarse por la empresas como lo son el trabajo autónomo, el trabajo suplementario y el trabajo móvil, que se diferencia por su intensidad en desarrollo de actividades laborales fuera del contexto físicamente laboral, y a partir de esta

identificación inicial se desarrollan las etapas metodológicamente diseñadas que inician con el compromiso institucional, planeación general del proyecto, autoevaluación, prueba piloto y finalizando en la apropiación. (Mintrabajo - MinTIC)

Los retos para la implementación del teletrabajo están enmarcados en términos de modificar los mecanismos de control para lograr el cumplimiento de metas definidas y disfrutando de mayor balance entre la vida laboral y personal.

El MinTIC igualmente desarrolló una guía jurídica para la implementación del teletrabajo diferenciando el sector público del privado, básicamente por las diferencias de contratación entre los sectores.

Para el sector público se definen los siguientes aspectos:

- Criterios de selección y voluntariedad,
- Adaptación del manual de funciones y competencias laborales,
- Resolución por la cual se implementa la modalidad al interior de la organización,
- Resolución individual para el funcionario,
- Afiliación al sistema de seguridad social integral,
- Reversibilidad del teletrabajo

Para el sector privado se definen los siguientes aspectos:

- Voluntariedad,

- El acuerdo o contrato de teletrabajo,
- La modificación del reglamento interno de trabajo,
- La afiliación al sistema de seguridad social integral,
- La reversibilidad del teletrabajo

Los beneficios del teletrabajo son claramente identificables en términos de:

- Aumenta la productividad y reduce los costos fijos
- Mejora la calidad de vida de los trabajadores e incentiva el trabajo en equipo
- Promueve la inclusión social
- Aporta al mejoramiento de la movilidad en las ciudades y reduce los índices de contaminación
- Impulsa el uso y apropiación de nuevas tecnologías

En Colombia existe una plataforma llamada “Teletrabajo”, la cual es la iniciativa nacional liderada por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en alianza con el Ministerio del Trabajo, cuyo objetivo consiste en promover esta modalidad laboral como un instrumento que contribuye a la transformación digital del país y a incrementar los niveles de productividad de entidades públicas y organizaciones privadas, a generar una movilidad más sostenible, a mejorar la calidad de vida de los trabajadores, a la promoción de la inclusión social y a promover el uso efectivo de las TIC. Para promover esta innovadora iniciativa, vienen ejecutando un plan de acción entre ambos Ministerios, que consiste en el desarrollo de cuatro pilares:

- Regulación laboral para el teletrabajo
- Acceso, uso y apropiación de TIC
- Promoción de la cultura del Teletrabajo
- Generación de alianzas público - privadas. (clad.org, s.f.)

Conceptos Clave En Teletrabajo

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

Modalidades De Teletrabajo: En Colombia, la Ley 1221 de 2008 establece tres modalidades de teletrabajo o tipo de teletrabajador, que responden a los espacios de ejecución del trabajo, las tareas a ejecutar y el perfil del trabajador:

- **Teletrabajo autónomo:** Trabajadores independientes o empleados que se valen de la TIC para el desarrollo de sus tareas, ejecutándolas desde cualquier lugar elegido por ellos.

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

- **Teletrabajo móvil:** Trabajadores que utilizan dispositivos móviles para ejecutar sus tareas. Su actividad laboral les permite ausentarse con frecuencia de la oficina. No tienen lugar definido para ejecutar sus tareas. (Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones)

Lineamientos Básicos del Trabajo en Casa: Esta nueva figura no cuenta con una reglamentación legal específica, el Ministerio de Trabajo por medio de la Circular 041 de 2020 estableció las siguientes condiciones para el Trabajo en casa.

i) Es la misma relación laboral, por lo que no se requiere ningún cambio contractual, pues se continúan realizando las mismas funciones y se devenga el mismo salario pactado inicialmente, salvo que exista mutuo acuerdo.

ii) Durante la ejecución del trabajo en casa, se deben respetar los tiempos de descanso del trabajador, así como la jornada laboral pactada, salvo contingencias que requieran atención inmediata.

iii) El empleador debe definir los instrumentos, forma de evaluación y seguimiento de las tareas asignadas, obedeciendo a criterios, estándares y objetivos.

iv) Se debe incluir la modalidad de trabajo en casa dentro de la metodología de plan de riesgos y seguridad y salud en el trabajo (SST), así como, notificar a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) la implementación de esta figura indicando modo, tiempo y lugar.

v) Continuamente se debe realizar el seguimiento al estado de salud de los trabajadores.

Teniendo en cuenta la realidad actual, en la que un gran número de trabajadores se encuentran desarrollando las obligaciones laborales desde casa, el Gobierno Nacional por medio del Decreto 771 de 2020, estipuló de manera transitoria un auxilio económico de conectividad. Auxilio que será reconocido por el empleador a los trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes y por un monto igual al establecido para el auxilio de transporte (\$102.854)¹ Cabe resaltar, que estos dos auxilios no podrán ser acumulables, es decir, solo serán beneficiarios aquellas personas que no se encuentren devengando el auxilio de transporte por no desplazarse a las instalaciones del empleador, teniendo en cuenta que la naturaleza de cada uno es diferente. Por un lado, el auxilio de transporte busca subsidiar el costo de movilización de los empleados desde su casa al lugar de trabajo, y el auxilio de conectividad pretende ser empleado para cubrir gastos en los servicios de conectividad requeridos por los trabajadores para continuar el desempeño de sus labores desde sus residencias. Así como tampoco aplicará para aquellos que, con antelación a la pandemia, se encontraban dentro de la figura del teletrabajo. Asimismo, esta medida tiene un carácter temporal y estará vigente mientras continúe vigente la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y de Protección Social con ocasión de la pandemia derivada del Coronavirus COVID-19. (ANDI, 2019)

Estructura del Teletrabajo

A continuación, observamos en la figura 1. La estructura del teletrabajo donde se observa claramente elementos diferentes porque van dirigidos a las personas. y la conforman la oficina remota y su entorno de trabajo que cambia drásticamente los escenarios en los cuales el trabajador desempeñara sus funciones para el desarrollo y cumplimiento de metas, encontramos las TIC'S y el desarrollo tecnológico donde encontramos un gran sin número de herramientas y programas que facilitan alcanzar la realización de la productividad de manera remota.

Figura 1. Estructura de teletrabajo



FUENTE: Repositorio Universidad Militar Tesis Teletrabajo. (Aguillón Quevedo, Repositorio Documental Universidad Militar Nueva Granada, 2011)

Ventajas e Inconvenientes del Teletrabajo

Algunos apartes de la tesis doctoral de la Universidad de Granada en materia de teletrabajo identifican las siguientes:

Ventajas:

- La autonomía aumentaría la motivación del trabajador.
- Flexibilidad en tiempo y en espacio adaptando más fácilmente horarios personales.
- Aumento en la satisfacción del empleado al ser autónomo en la toma de decisiones.
- Se resolvería el problema fundamental del tiempo y la distancia.
- Mayor uso de las telecomunicaciones.
- Favorece la contratación de trabajadores especializados.

Desventajas

- Sentimiento de soledad del empleado.
- Aislamiento de la interacción social y profesional.
- Aumento de controles y evaluaciones de rendimiento.
- Dificultad para resolver dudas a distancia.
- Separación de la vida laboral y profesional. (Sanchez)

Aumento de Tele trabajo en Colombia:

Con todo el cambio que ha generado la pandemia a nivel global y las medidas preventivas tomadas por el gobierno nacional e implementadas por las diferentes empresas hizo que el Teletrabajo tomara un mayor auge.

En el 2012, cerca de 12.912 empresas habían utilizado esta modalidad, pero después de las alertas en temas de salud mundial, esta cifra creció de manera significativa y hoy el 98% de las empresas está operando de forma remota, según un estudio de Acrip.

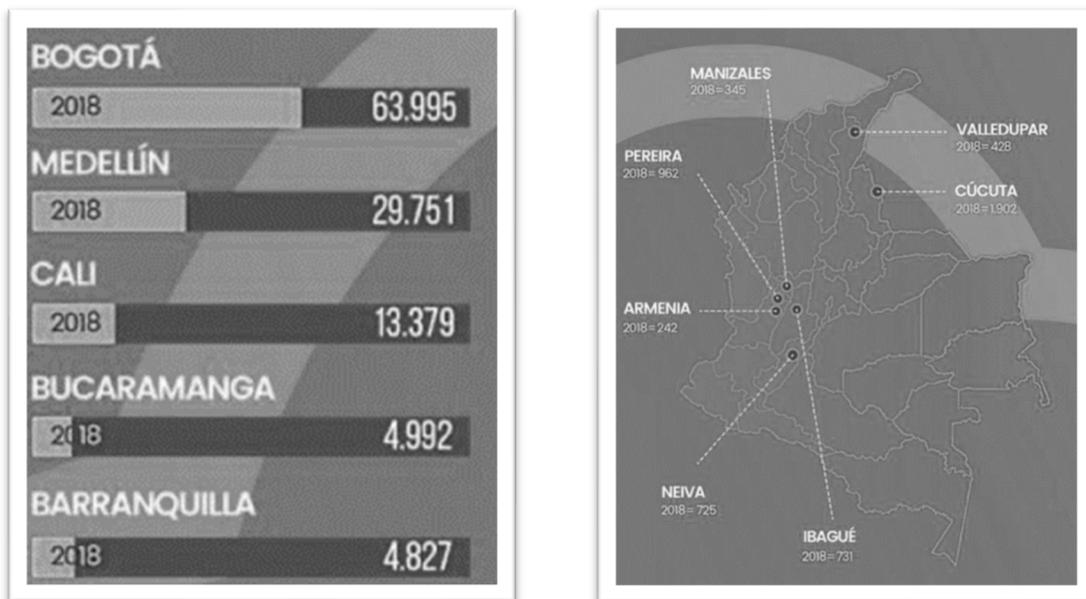
Esto representa una cifra que posee un aumento de casi el 400%, en correlación con los 2 años anteriores, en la implementación del teletrabajo. Esto ha conllevado a que las empresas que no estaban preparadas tecnológicamente para la ejecución de esta modalidad de trabajo. La mitad de ellas contaban a ese momento con políticas y programas de seguridad y salud de trabajo, conllevando a la actualización de estas para el desarrollo y cumplimiento de los requisitos legales exigidos para cuidar y proteger la salud de los trabajadores colombianos, brindándoles condiciones de salud física, mental.

Las ciudades con mayor número de teletrabajadores son las siguientes:

1. Bogotá: 63.995
2. Medellín: 29.751

3. Cali: 13.379
4. Bucaramanga: que quintuplicó su cifra en dos años, pasando de 869 a 4.992
5. Barranquilla: 4.827
6. Armenia: 242
7. Manizales: 345
8. Valledupar: 428
9. Neiva: 725
10. Ibagué: 731
11. Pereira: 962
12. Cúcuta: 1.902

Figura 2. Ciudades con mayor número de teletrabajadores



Fuente: www.teletrabajo.gov.co (Ministerio del Trabajo , 2020)

Esta modalidad ha tenido una gran acogida en los trabajadores quienes 8 de cada 10 trabajadores les gustaría seguir ejerciendo el teletrabajo.

Las empresas también han obtenido visto los beneficios del teletrabajo, el 76,2% de las empresas aseguraron a ACRIP (Federación Nacional de Gestión Humana ACRIP). Esta nueva manera de trabajar la desean implementar empresas de 1 o 2 días a la semana, después del levantamiento del aislamiento preventivo adoptado por el Gobierno Nacional.

Teletrabajo y Riesgo laboral:

Como todo trabajo existen riesgos y el hecho que sea un trabajo el cual se realizan en ambientes o escenarios familiares no implica que no se generen riesgos laborales, entre este tipo de riesgos que encontramos en la ejecución de estos puestos de trabajo para el cuidado de los trabajadores colombianos como medidas de control por temas de salud pública y global encontramos:

Riesgo psicosocial:

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los riesgos psicosociales son “aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, a los que se llama estrés”. (Organización Internacional del Trabajo)

Factores del entorno y del puesto de trabajo:

- Carga de trabajo excesiva (exigencias psicológicas)
- Jornadas largas y horarios irregulares o extensos de trabajo
- Mal diseño del entorno y falta de adaptación ergonómica
- Falta de autonomía y control en la realización de tareas
- Uso de las tecnologías de la información y la comunicación (Tecnoestrés)
- Ritmo de trabajo elevado
- Falta de claridad en las funciones Factores organizativos
- Supervisión y estilos de dirección inadecuados
- Estructura organizativa deficiente y ausencia de trabajo en equipo
- Ausencia de cultura de prevención de riesgos
- Salario insuficiente y valoración inadecuada de puestos de trabajo
- Discriminación Relaciones en el trabajo
- Doble jornada: interacción de demandas familiares y laborales
- Descanso insuficiente

Riesgos para la salud mental:

- Sobrecarga de trabajo
- Perturbaciones psíquicas como: la ansiedad, irritabilidad, estados

depresivos, originados en la fatiga mental.

- Temor, aburrimiento

- Sensación de aislamiento (incertidumbre en la actuación, alteración de la percepción del tiempo, fatiga patológica, desequilibrios y conductas alteradas)
- Estrés (irritabilidad, problemas de concentración, trastornos del sueño)
- Ambigüedad de rol (estrés, mayor tensión y descontento en el trabajo, baja autoestima, ansiedad, sintomatología somática propia de la depresión)
- Riesgos provenientes del uso de TICs
- Problemas emocionales
- Riesgos sobre la salud física
- Sedentarismo
- Desordenes en los horarios de trabajo (alteraciones del sueño, malos hábitos en la ingesta de alimentos)
- Ergonómicos (mala ubicación física del puesto de trabajo en el conjunto de la casa, mal equipamiento del espacio físico de trabajo, problemas de luz, temperatura), pueden provocar. (Rubini, 2012):
 - Sensación de fatiga, cefaleas, diarreas, palpitaciones, trastornos del sueño debido a la fatiga mental
 - Estrés, el cual provoca: Tensión y dolor muscular, palpitaciones, agotamiento, fatiga, sudoración excesiva, problemas respiratorios, mareos o vértigos.
 - Tecnoestrés, que puede manifestarse como tecno ansiedad, tecno fatiga, tecno adicción y provoca: disminución del rendimiento, problemas de sueño, insomnio, dolores de cabeza y musculares, trastornos gastrointestinales, dolor crónico, puesta en marcha de comportamientos perjudiciales como fumar, comer y beber en exceso, abuso de fármacos y otras sustancias.
 - Trastornos músculo esqueléticos - Ambientales (iluminación, temperatura)

Medidas Preventivas

Hoy en día con el aumento en las cifras de teletrabajadores los entes gubernamentales y de control en nuestro país han visto la necesidad de crear normatividad legal para la ejecución de estos puestos de trabajo donde se busca velar por la integridad física y mental de los teletrabajadores, es por ello los teletrabajadores deben contar con:

- Afiliación al Sistema General de Seguridad Social
- Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales
- Modificación de la norma de higiene, seguridad y salud en el trabajo para los teletrabajadores de la empresa.
- Verificación de las condiciones del puesto donde desempeñara las labores los teletrabajadores (diseño de puestos de trabajo)
 - Asegurar que el teletrabajador realice reporte las condiciones de trabajo.
 - Modificar e incorporar al reglamento interno de trabajo o mediante resolución las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en las empresas privadas.
- Establecer horario de trabajo para los teletrabajadores
- Garantizar que los equipos de trabajo suministrados a los teletrabajadores tengan medios de protección adecuados para la ejecución de las tareas
- Adaptación de los manuales, políticas, competencias laborales, manual de procesos en todo lo concerniente al teletrabajo.

- Divulgación y socialización a los teletrabajadores de políticas de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo.

5.3 Marco Legal

La legislación colombiana en términos de teletrabajo es relativamente nueva y muy escasa, identificando básicamente las siguientes normas:

Ley 1221 de 2008, por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y promover el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo. En el Art. 6 el Congreso de la República establece garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores (Sistema General de Pensiones y al Sistema General de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales), en igualdad de condiciones con los demás trabajadores del país. Por otra parte, en el numeral 9 se define que el empleador debe contemplar los puestos de trabajo de los teletrabajadores dentro de los planes y programa de Salud Ocupacional de la empresa y debe contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o una enfermedad en el teletrabajador.

Decreto 884 de 2012, por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones sobre aspectos laborales y condiciones tecnológicas. Igualmente, en el artículo 8 se determinan las Obligaciones de los empleadores y de los teletrabajadores en seguridad y previsión de riesgos laborales, de acuerdo con la normatividad vigente.

El Ministerio de la Protección Social mediante la Resolución 2646, 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.

Resolución 2404 de 2019, Expedida por el Ministerio del Trabajo, 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.

Decreto 1072 de 2015 regula el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. La implementación del SG-SST es de obligatorio cumplimiento. Las empresas, sin importar su naturaleza o tamaño, deben implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

En Colombia, el Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana (2010) brindan una serie de herramientas para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo, en la página se encuentra una carpeta de archivos relacionados con la prevención de riesgos psicosociales, dentro de esta carpeta existe un archivo en Excel llamado cuestionario de riesgos psicosociales, el cual se encuentra dividido por las

dimensiones: carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo y otros puntos importantes. Se pretende que el archivo se imprima y diligencie por los trabajadores y según la suma de respuestas se sabrá el nivel de riesgo psicosocial.

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

Sentencia C- 337/2011, protección integral en materia de Seguridad Social del teletrabajador.

Resolución 2886 de 2012, define las entidades que hacen parte de la Red de Fomento del Teletrabajo y las obligaciones que les compete.

Decreto 491 (28/03/20), se adoptan medidas de urgencia para garantizar atención y prestación de servicios por parte de las autoridades y particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de contratistas de prestación de servicios de entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia. Los pagos deben realizarse por internet y los contratistas que puedan deben hacer teletrabajo. Para reconocimiento y pago en materia pensional se podrán remitir documentos vía electrónica, que se soportarán con originales al

finalizar la emergencia. Incluso no se exigirá el requisito de acreditación del certificado de invalidez para efectos del pago de las mesadas pensionales de invalidez.

Decreto Ley 771 (junio 3 de 2020) – Ministerio de las TIC – Auxilio de transporte se reemplaza por auxilio de conectividad.

Circular 21 (17/03/20), el Ministerio de Trabajo: especifica regulación y consideraciones para el desarrollo óptimo del trabajo en casa, 6 teletrabajo, jornada laboral flexible, vacaciones anticipadas o colectivas, y otros.

Circular 0041 (junio 2 de 2020) – Ministerio del Trabajo – Se imparten lineamientos respecto al trabajo en casa específicamente a: aspectos en materia de relaciones laborales; aspectos en materia de jornada de trabajo; armonización de la vida laboral con la vida familiar y personal; aspectos en materia de riesgos laborales.

Concepto 02EE2020410600000024952 (abril 10 de 2020) – Mintrabajo – Ministerio del Trabajo realiza una serie de precisiones respecto al pago del auxilio de transporte por teletrabajo o trabajo en casa

Obligaciones de los empleadores:

- De la seguridad del teletrabajador conforme a la legislación vigente.
- Incorporar mediante resolución o en el reglamento interno de trabajo, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en el organismo o entidad y en la organización.
- Está obligado a suministrar a los teletrabajadores equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados en la tarea a realizar y deberá garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos
 - informáticos y su prevención.
 - Incluir al teletrabajador dentro del Programa de salud ocupacional y permitirle la participación en las actividades del comité paritario de salud ocupacional.
 - Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo

Obligaciones de los teletrabajadores:

- Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por la empresa, en el Comité Paritario de Salud Ocupacional, o el Vigía Ocupacional correspondiente.
- Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Programa de Salud Ocupacional de la empresa.
- Participar en los programas y actividades de promoción y prevención.

Posteriormente en el artículo 9, determina las Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Profesionales, hoy Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) y los lineamientos para la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales:

Obligaciones de las ARL:

- En coordinación con el Ministerio del Trabajo, deberán promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias del teletrabajo.
- Deberán elaborar una guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo que llegaren a presentar los teletrabajadores, y suministrarla al teletrabajador y empleador

Afiliación al SGRL:

- La afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, la realizará el empleador en las mismas condiciones y términos establecidos en el Decreto-Ley 1295 de 1994, mediante el diligenciamiento del formulario que contenga los datos especiales que para tal fin determine el Ministerio de Salud y Protección Social, en el que se deberá precisar las actividades que ejecutará el teletrabajador, el lugar en el cual se desarrollarán,

la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo; así como el horario en el cual se ejecutarán.

- La información anterior es necesaria para la determinación del riesgo y la determinación del origen de las contingencias que se puedan llegar a presentar.

- El empleador deberá allegar copia del contrato o del acto administrativo a la Administradora de Riesgos Laborales, adjuntando el formulario antes mencionado, debidamente diligenciado.

6. Marco Metodológico

La presente investigación está definida en los siguientes criterios metodológicos que permitirán el desarrollo de la misma para el cumplimiento de los objetivos planteados:

Paradigma: Empírico analítico/cuantitativo, acorde a que nos basaremos en la lógica empírica y la observación y análisis estadístico de las condiciones de salud de los trabajadores que actualmente realizan trabajo desde casa.

Tipo de estudio: Investigación cuantitativa, ya que se realizará mediante la investigación empírica sistemática de las condiciones de salud mediante con datos estadísticos de los diferentes entes gubernamentales en Colombia, que registran dicha información.

Método: Deductivo, partiendo de lo general a lo particular y utilizando el razonamiento para obtener conclusiones de las condiciones de salud reportadas por los trabajadores que realizan trabajo desde casa, para definir estrategias de intervención con aplicación de carácter general.

Recolección de la información: Acorde a que el presente estudio no involucra la aplicación de instrumentos de recolección de información, a continuación, se detalla cómo será obtenida:

Fuentes de información:

- **Primarias:** las contempladas en el marco teórico y hacen referencia a las consultadas en trabajos de investigación realizados sobre TELETRABAJO y TRABAJO EN CASA en el ámbito internacional y nacional.
- **Secundarias:** estudios de condiciones de salud en la población que actualmente desarrolla trabajo desde casa, realizados por entes gubernamentales en Colombia. Igualmente se tomarán artículos periodísticos que se basen en encuestas realizadas por institutos reconocidos nacional e internacionalmente.

Población: A Junio/2020 el 98% de las empresas colombianas, están realizando trabajo remoto según estudio de ACRIP siendo los trabajadores de estas empresas nuestra población objetivo.

Muestra: Acorde a la encuesta del DANE del 2019 la población colombiana que ya realiza trabajo en casa es de 1.161.980 personas, las que podría realizar trabajo en casa parcialmente son 1.023.597 y las que podrían realizarlo totalmente son 2.556.444.

Criterios de Inclusión: Trabajadores que participaron en estudios realizados por empresas con experiencia como encuestadoras, o los realizados por entes gubernamentales.

Criterios de Exclusión: Trabajadores que realicen trabajo en casa de forma esporádica y hayan sido objeto de estudios sobre trabajo remoto y los teletrabajadores que se encuentran en esta modalidad con anterioridad a la actual emergencia sanitaria.

Fases de la investigación:

Las siguientes son las fases definidas para el desarrollo de la presente investigación, las cuales están alineadas con los objetivos específicos definidos:

Fase 1: Indagar sobre la población colombiana posiblemente afectada por los factores de riesgo ergonómico y psicosocial acorde a su cambio en la modalidad de trabajo en casa por la actual emergencia sanitaria

Fase 2: Identificar metodologías de evaluación de riesgo psicosocial y ergonómico con enfoque en afectación por trabajo en casa durante la actual emergencia sanitaria

Fase 3: Plantear estrategias de intervención que permitan minimizar el impacto de los factores de riesgo ergonómico y psicosocial

Cronograma de ejecución

A continuación, detallamos el contenido de las fases y su ejecución en el tiempo.

Tabla 1. Cronograma de ejecución

ACTIVIDADES	SEMANAS																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
FASE 1. Indagar sobre la población colombiana posiblemente afectada por los factores de riesgo ergonómico y psicosocial acorde a su cambio en la modalidad de trabajo en casa por la actual emergencia sanitaria																	
Consulta estudios de condiciones de salud Colombia	P	■															
	E																
Consolidación de datos consultados	P		■														
	E																
Análisis de datos consultados	P			■													
	E																
Informe de conclusiones	P				■												
	E																
FASE 2. Identificar metodologías de evaluación de riesgo psicosocial y ergonómico con enfoque en afectación por trabajo en casa durante la actual emergencia sanitaria																	
Consulta trabajos científicos de evaluación en riesgo ergonómico y psicosocial	P					■											
	E																
Selección información aplicable a intervención para trabajo en casa	P							■									
	E																
FASE 3. Plantear estrategias de intervención que permitan minimizar el impacto de los factores de riesgo ergonómico y psicosocial																	
Planteamiento estrategias de intervención en riesgos psicosocial	P									■							
	E																
Planteamiento estrategias de intervención en riesgos ergonómico	P														■		
	E																

Fuente: las autoras

7. Resultados

7.1 Población colombiana posiblemente afectada por los factores de riesgo ergonómico y psicosocial acorde a su cambio en la modalidad de trabajo en casa por la actual emergencia sanitaria

Basándonos en la encuesta del DANE del 2019, es posible contar con un panorama general de la realidad en Colombia de población con posibilidad para realizar trabajo en casa a quienes irían encaminadas las estrategias a desarrollar.

Inicialmente se puede identificar que la población de ocupados a nivel nacional es de 22.289.390 y el número de ocupados urbanos en las 23 principales ciudades es de 11.962.317.

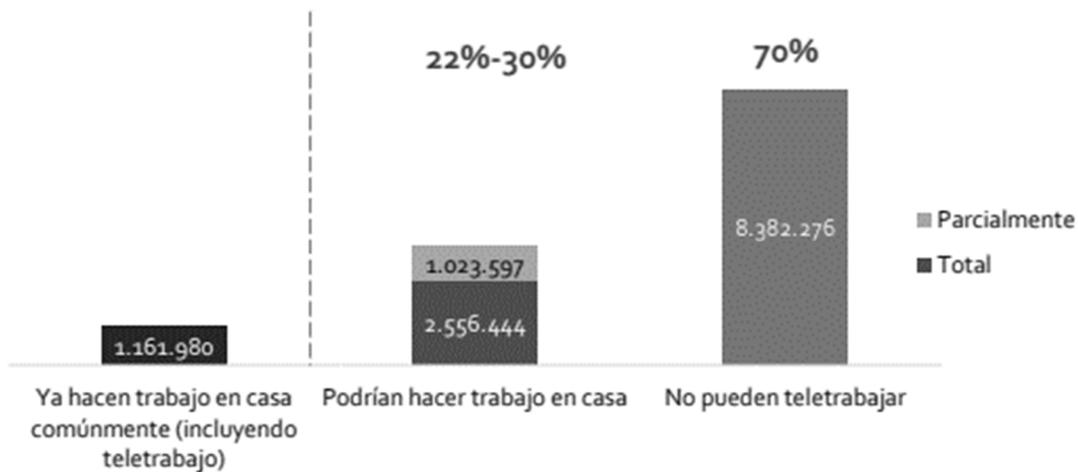
Figura 3. Población ocupados a nivel nacional

Número de ocupados: total nacional (2019)	22,289,390
Número de ocupados urbanos (23 principales ciudades)	11,962,317

Fuente: DANE. (DANE, 2019)

De forma general, de la totalidad de la población de ocupados urbanos (23 principales ciudades) se identificó que un rango del 22 al 30% de la población podrían realizar el trabajo en casa o home office.

Figura 4. Ocupados urbanos según su posibilidad de trabajar en casa (2019)



Fuente ANDI. (ANDI, 2019)

Por otro lado, teniendo en cuenta el sector económico el más afectado al implementar esta modalidad es el de la construcción con un porcentaje mínimo para elaborar la actividad de modo home office. Claramente la facilidad para esta modalidad se da entre las actividades administrativas, directivas, de asesoría y liderazgo.

Figura 5. Posibilidad de trabajar desde casa según sector económico 2019



Fuente: Elaboración propia con base en la GEIH (DANE, 2019) y Dingel y Newman (2020)

Fuente: ANDI. (ANDI, 2019)

De la mano de los sectores económicos, es posible identificar las ocupaciones con posibilidad de realizar trabajo en casa y las que radicalmente no podría hacerlo.

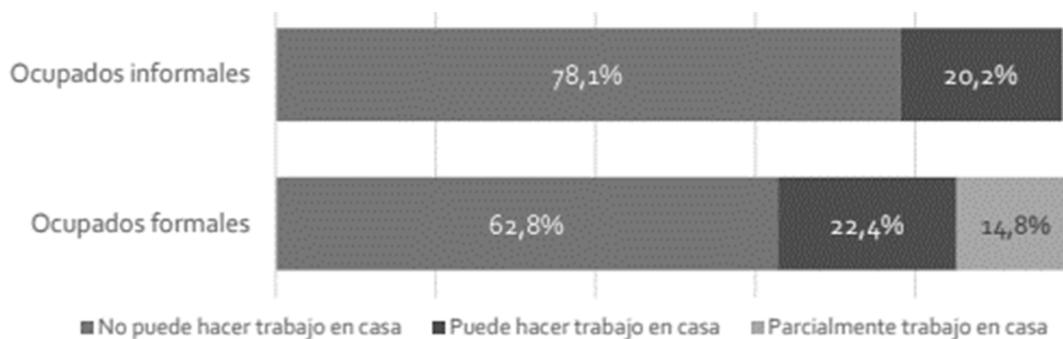
Figura 6. Lista de algunas ocupaciones clasificadas para la estimación

No puede teletrabajar		Sí puede teletrabajar		Puede teletrabajar parcialmente	
Ocupación	Nro ocupados	Ocupación	Nro ocupados	Ocupación	Nro ocupados
Vendedores ambulantes, a domicilio, de loterías y periódicos	1,377,048	Estadistas, matemáticos, analistas de sistemas	93,195	Auxiliar de contabilidad, cajeros, empleados de bancos	323,478
Cocineros, barman, meseros	561,403	Economistas	35,967	Arquitectos – Ingenieros	191,014
Empleada doméstica	544,735	Contadores	158,273	Técnicos en áreas de la ingeniería (civil, eléctricos, electrónicos, entre otros)	377,392
Conductores de vehículos de transporte, taxistas, choferes	699,459	Abogados	140,378	Escultores, pintores, fotógrafos, decoradores	87,927
Albañiles, cristaleros, techadores, carpintero	568,991	Docentes	383,334	Bibliotecarios, sociólogos, antropólogos, trabajadores sociales, filólogos, traductores, psicólogos	117,838
Operarios de la preparación de alimentos y bebidas	205,346	Directores, gerentes (personal directivo)	370,296	Secretarias	122,067
Peluqueros, manicuristas, maquillador	241,621	Escritores, periodistas, publicista	23,568	Agente de seguros, inmobiliarios, de cambio y bolsa, subastadores	172,261

Fuente: ANDI. (ANDI, 2019)

Otro dato a rescatar de la encuesta, es la identificación de la posibilidad de trabajar en casa por parte de la población informal, de la cual se esperaría una gran afectación, pero de hecho la única diferencia con la población forma, radica en que no podría realizarse de forma parcial, sino total.

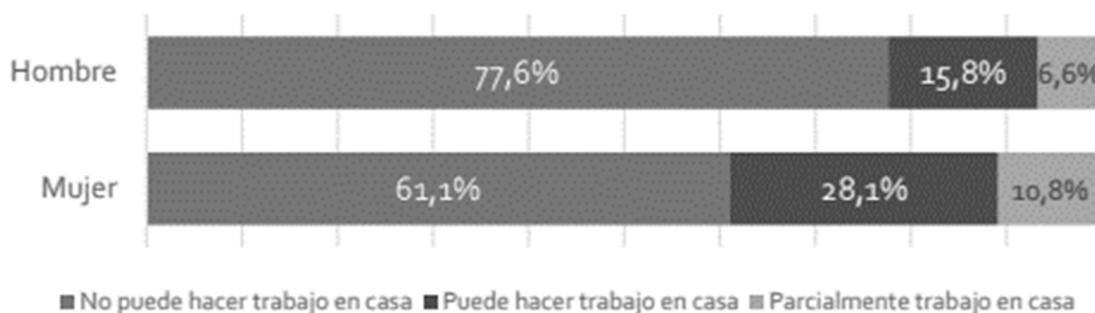
Figura 7. Posibilidad de trabajar desde casa según el tipo de empleo



Fuente: ANDI. (ANDI, 2019)

Observemos que en el porcentaje por género las mujeres pueden realizar el trabajo en casa con un 28,1%, liderando esta modalidad, siendo este dato de gran importancia para el objetivo de este proyecto, toda vez que típicamente la mujer adicional a su ocupación laboral tiene a cargo la mayoría de labores en el hogar.

Figura 8. Posibilidad de teletrabajar según género



Fuente: ANDI. (ANDI, 2019)

En esta tabla se puede evidenciar los lugares donde comúnmente las personas ocupadas urbanas pueden trabajar.

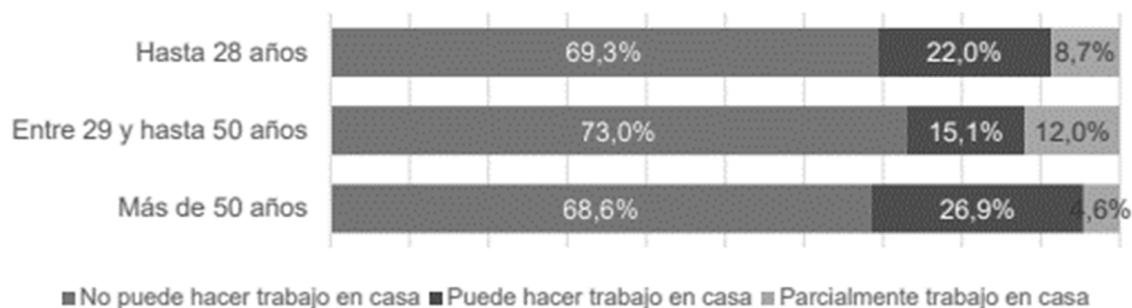
Figura 9. Segundo criterio de estimación: Lugar donde trabajan comúnmente los ocupados urbanos

Lugar donde trabaja	Puede hacer trabajo en casa	Número de ocupados urbanos
En esta vivienda	SÍ	1,161,980
En otras viviendas	Parcialmente	1,229,932
En kiosco - caseta	NO	21,722
En un vehículo	NO	822,199
De puerta en puerta	NO	743,391
Sitio al descubierto en la calle	NO	758,619
Local fijo, oficina, fábrica, etc.	Parcialmente	6,778,526
En el campo o área rural, mar o río	Parcialmente	68,897
En una obra en construcción	NO	361,749
En una mina o cantera	NO	5,588
Otro	Parcialmente	9,714

Fuente: ANDI. (ANDI, 2019)

Según la edad se evidencia que no es un factor determinante para definir trabajo en casa, por lo cual las estrategias a proponer deben abarcar a un amplio rango de edades.

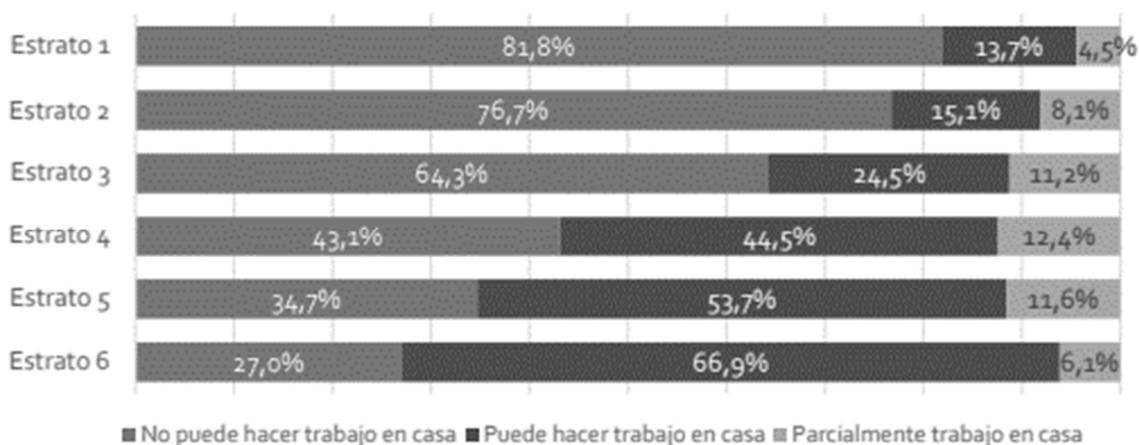
Figura 10. Posibilidad de teletrabajar según edad



Fuente: ANDI. (ANDI, 2019)

Claramente la posibilidad de realizar trabajo en casa es proporcional al estrato económico, lo cual tiene relación con las ocupaciones que realiza la población trabajadora.

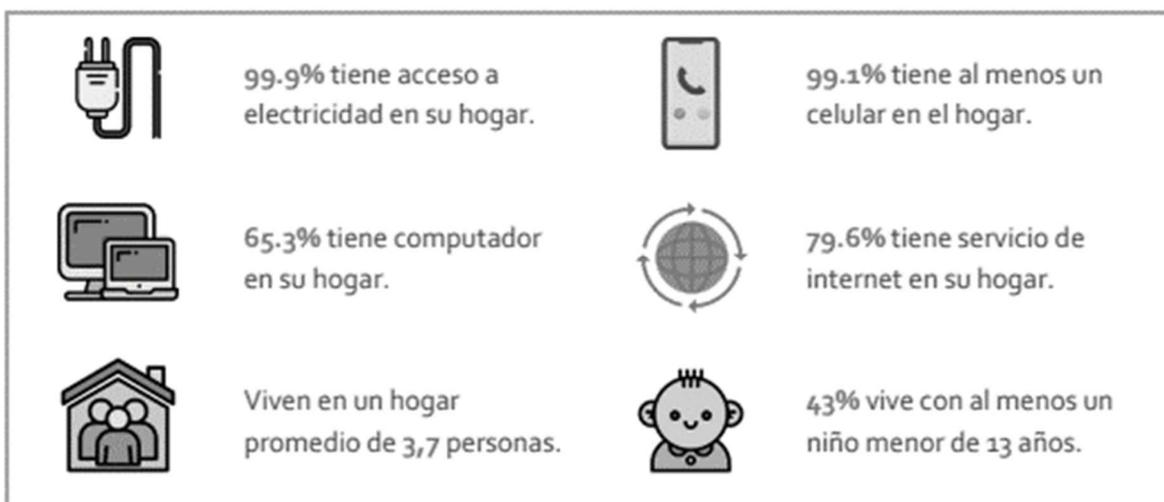
Figura 11. Posibilidad de trabajar desde casa según el estrato económico



Fuente: ANDI. (ANDI, 2019)

Las características socioeconómicas que debe poseer las personas que trabajan desde casa o home office, para poder tener un acceso y comodidad en el desempeño y productividad de sus funciones, es otro de los datos relevantes y de impacto para garantizar no solo el desempeño laboral sino de forma directa la salud física y mental del trabajador en casa.

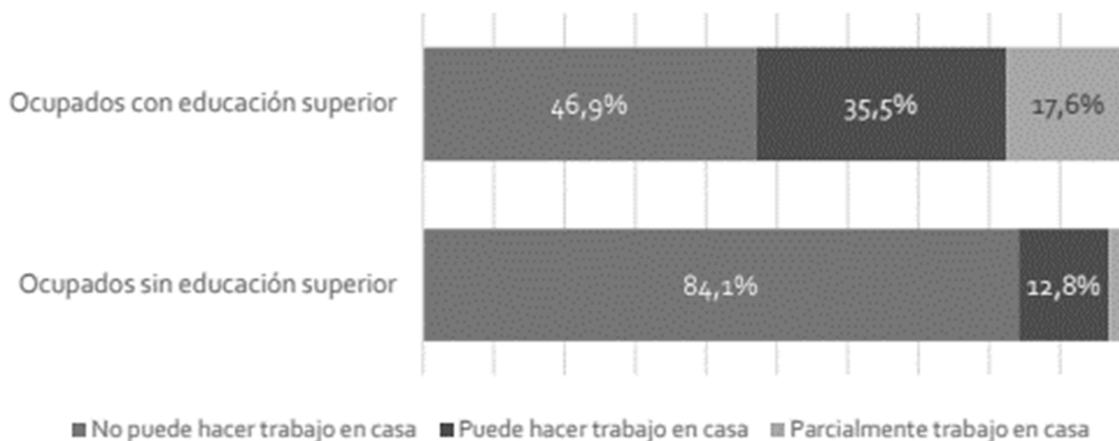
Figura 12. Características socioeconómicas de las personas que pueden trabajar desde casa



Fuente: ANDI. (ANDI, 2019)

El nivel educativo de las personas que realizan home office o trabajo en casa es de 35,5% debido a que el uso de la tecnología debe poseer estas capacidades.

Figura 13. Posibilidad de trabajar desde casa según el nivel educativo



Fuente: elaboración propia con base en la GEIH (DANE, 2019).

Fuente: ANDI. (ANDI, 2019)

La encuesta del DANE, no identifica los elementos de afectación en salud de la población trabajadora en casa, por lo cual a continuación en la propuesta de intervención se abordará este aspecto a fin de identificar la mejor forma de realizarlo.

7.2 Metodologías de evaluación de riesgo psicosocial y ergonómico con enfoque en afectación por trabajo en casa durante la actual emergencia sanitaria

A fin de establecer las estrategias individuales, se requiere una primera entrada de información del trabajador para poder determinar las necesidades a trabajar y generar recomendaciones específicas en cada elemento.

En este punto es importante recordar que nuestra población objetivo son los trabajadores en la modalidad de “home office” o “trabajo en casa”, mas no la población en modalidad teletrabajo, toda vez que para ellos la empresa contratante define actividades específicas dentro de sus programas de Promoción y Prevención, mientras que los restantes requieren una orientación con soluciones fáciles de aplicar y al alcance de las posibilidades disponibles en casa.

Las variables de la información de entrada deben permitir identificar los factores de riesgo ergonómico y psicosocial.

Para la identificación de factores psicosociales, dando cumplimiento a la Circular 0064/2020, y al encontrarnos en el actual estado de emergencia sanitaria por SARS-CoV-2 (COVID – 19) declarada por el Ministerio de Salud y Protección, la evaluación de riesgo psicosocial mediante la aplicación de la batería del Ministerio de Trabajo no se puede realizar de manera presencial al no poder reunir ni tener un aforo de personas para aplicar el instrumento y de esta manera la circular reitera que a partir del momento en que el Ministerio del trabajo publique en la página del Fondo de Riesgos Laborales el Software para la aplicación de la Batería se podrá aplicar de manera virtual dando cumplimiento a la Resolución 2404/2019; De esta forma es importante resaltar y dar cumplimiento a la normatividad legal vigente en temas psicosociales adaptados a las actuales condiciones de la presente pandemia implementando estrategias mínimas para la intervención de dichos factores, promoción y protección de la Salud Mental y la prevención de los problemas y trastornos mentales por el COVID – 19.

A lo anterior se propone una breve encuesta de no más de 15 preguntas que permita conocer los factores que se identificaron como generadores de patologías de orden psicológico, construida basándose algunas de las preguntas que aplican para trabajo en casa del CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO. Versión corta para empresas de menos de 25 trabajadores y trabajadoras. Adaptación del Cuestionario Psicosocial de Copenhague, CoPsoQ. (treball.gencat.cat):

DESCONEXIÓN LABORAL

1. Con mi trabajo en casa, siento que puedo:
 - a. Pasar más tiempo que antes con mi familia
 - b. Pasar el mismo tiempo que antes con mi familia
 - c. Pasar menos tiempo que antes con mi familia

2. Separo las funciones del hogar con las funciones laborales
 - a. Siempre
 - b. En ocasiones
 - c. Nunca

3. Cuando trabajo desde casa, tengo un horario definido para empezar y terminar mi trabajo
 - a. Siempre
 - b. En ocasiones

c. Nunca

4. En mi casa se diferencia la zona laboral de la zona familiar

a. Siempre

b. En ocasiones

c. Nunca

AISLAMIENTO

5. En la organización para la cual trabajo, me tiene en cuenta en actividades de bienestar

laboral

a. Siempre

b. En ocasiones

c. Nunca

6. Con mi trabajo en casa, siento que puedo:

a. Pasar más tiempo que antes con mis amigos y/o pareja

b. Pasar el mismo tiempo que antes con mis amigos y/o pareja

c. Pasar menos tiempo que antes con mis amigos y/o pareja

7. Las TICs, me sirven para relacionarme con mis compañeros de trabajo

a. Siempre

b. En ocasiones

c. Nunca

8. Si trabajo en equipo he sentido la necesidad de:

a. Trabajar más en equipo

b. Trabajar menos en equipo

C. Seguir como estoy

DEFINICIÓN DEL ROL DESDE CASA

9. En cuanto a mis funciones

a. Sé con claridad cuáles son mis funciones

b. Sé con claridad de la mayoría de mis funciones

c. No tengo claridad sobre mis funciones

10. Siento que no se tiene en cuenta mi opinión cuando me asignan tareas?

a. Nunca

b. Algunas veces

c. Siempre

11. Mi jefe me brinda toda la información que necesito para realizar bien mi trabajo

a. Siempre

b. Algunas veces

c. Nunca

12. Cuando tengo inquietudes respecto a mi trabajo:

- a. Sé con quienes puedo resolverlos y consulto con quien considero más apropiado.
- b. Sé con quienes puedo resolverlos, únicamente consulto con mi jefe.
- c. No tengo conocimiento sobre con quiénes puedo resolverlos.

13. Considero que los cambios tecnológicos en mi trabajo

- a. Facilitan mi labor
- b. No influyen en mi labor
- c. Dificultan mi labor

TECNOESTRES

14. Tengo sentimientos de cansancio y agotamiento mental debido al uso de la tecnología en mi trabajo

- a. Nunca
- b. Algunas veces
- c. Siempre

15. Considero que el uso y los cambios de la tecnología en mi trabajo me generan ansiedad, irritabilidad o frustración

- a. Nunca
- b. Algunas veces

c. Siempre

Para la identificación de factores ergonómicos, sugiere propone una breve encuesta de no más de 15 preguntas que permita conocer los factores que se identificaron como generadores de patologías de orden ergonómico, construida basándose algunas de las preguntas que aplican para trabajo en casa del CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TELETRABAJO MC MUTUAL. (mc-mutual.com):

EQUIPO Y CONEXIONES

1. ¿Dispones de un ordenador con los programas necesarios para realizar tu trabajo?
2. ¿Tienes una conexión a internet que permita una conexión rápida y estable?

PANTALLA ORDENADOR

3. ¿Puedes regular la altura e inclinación de la pantalla de forma que tus ojos queden alineados con el borde superior?
4. ¿Puedes ajustar la configuración de pantalla (resolución, tamaño de caracteres, luminosidad, contraste, definición...) para poder visualizar nítidamente los caracteres de acuerdo con tus necesidades visuales?

TECLADO Y RATÓN

5. ¿Los símbolos del teclado son fácilmente legibles y no tienen reflejos?

6. ¿El teclado y el ratón pueden accionarse cómodamente de forma que permiten mantener los brazos en una posición neutral sobre el escritorio?

MESA/SUPERFICIE DE TRABAJO

7. ¿Hay espacio suficiente para colocar todos los elementos de trabajo (pantalla, teclado, ratón, documentos) y trabajar con comodidad?

8. ¿Bajo la mesa, dispones de suficiente espacio para mover las piernas y cambiar de postura sin dificultad?

SILLA DE TRABAJO

9. ¿Puedes regular la altura de la silla de forma que los codos queden a nivel de la mesa de trabajo y puedas apoyar los pies en el suelo o sobre un reposapiés?

10. ¿El respaldo es reclinable y regulable en altura?

ENTORNO DE TRABAJO

11. ¿La luz disponible en el puesto de trabajo es suficiente para que puedas leer documentos o trabajar sin dificultad?

12. ¿Se mantiene un nivel adecuado de temperatura y humedad en cualquier estación del año?

13. ¿El ruido ambiental permite desarrollar el trabajo sin interferencias?

14. ¿El cableado está fuera de las vías de paso o área de trabajo para evitar posibles tropiezos?

15. ¿Dispones de enchufes adecuados en el área de trabajo para evitar la sobrecarga

eléctrica?

7.3 Plantear estrategias de intervención que permitan minimizar el impacto de los factores de riesgo ergonómico y psicosocial

Acorde a los resultados obtenido en la encuesta de riesgo psicosocial y ergonómica, se elabora un Plan de Intervención Individualizado (PII) para cada trabajador en casa orientado a favorecer el desarrollo y/o mantenimiento de sus capacidades, su adaptación al entorno, y a proporcionarle apoyos que mejoren su calidad de vida.

El home office requieren un espacio apto, así es como podemos crear en nuestro hogar un sitio óptimo sin interferir en la oficina con nuestras responsabilidades y convirtiendo nuestro hogar en un espacio para el desarrollo de las actividades laborales en la adaptación de nuestros puestos de trabaja con recursos que encontramos en nuestro hogar.

La siguiente matriz determina las recomendaciones que serán generadas acorde a la calificación obtenida de cada pregunta:

Tabla 2. Matriz PII

PREGUNTA	RESPUESTA	RECOMENDACIÓN	HERRAMIENTA PROPUESTA
DESCONEXIÓN LABORAL			
1. Con mi trabajo en casa, siento que puedo:			
a. Pasar más tiempo que antes con mi familia	x	Ninguna	
b. Pasar el mismo tiempo que antes con mi familia	x	PLANEA, PRIORIZA Y ORGANÍZATE: Identificar la importancia que tiene la organización del trabajo y la relación de la productividad. Define objetivos diarios acorde a la planeación que realizaste a corto, mediano y largo plazo.	https://casaenorden.com/blog/decoracion/planificadores-descargables/
c. Pasar menos tiempo que antes con mi familia	x		
2. Separo las funciones del hogar con las funciones laborales			
a. Siempre	x	Ninguna	
b. En ocasiones	x	QUE SEA UN PLAN: Identificar la importancia de establecer horarios, días laborales y de descanso. Desarrolla nuevas habilidades o tan solo define actividades dentro de tu planeación familiar o personal para realizar	https://www.clara.es/estilo-de-vida/100-actividades-que-puedes-hacer-casa-para-entretener-te-16332
c. Nunca	x		
3. Cuando trabajo desde casa, tengo un horario definido para empezar y terminar mi trabajo			
a. Siempre	x	Ninguna	
b. En ocasiones	x	REINVENTANDOME: Define nuevos hábitos para mejorar tu salud y bienestar aprovechando los tiempos que antes utilizabas en transporte desde y hacia tu casa.	https://culturizando.com/9-habitos-trabajar-efectivamente-desde-casa/
c. Nunca	x		
4. En mi casa se diferencia la zona laboral de la zona familiar			
a. Siempre	x		
b. En ocasiones	x	MI NUEVO ESPACIO: Define y delimita tu área de trabajo, que contribuya a tu concentración y dale un toque personal a tu espacio	https://www.vivienDasaludable.es/sostenibilidad-medio-ambiente/ahorro-energetico/consejos-para-organizar-tu-espacio-de-trabajo-en-casa
c. Nunca	x		

PREGUNTA	RESPUESTA	RECOMENDACIÓN	HERRAMIENTA PROPUESTA
 AISLAMIENTO 			
5. En la organización para la cual trabajo, me tiene en cuenta en actividades de bienestar laboral			
a. Siempre	x	Ninguna	
b. En ocasiones	x	TOMA EL CONTROL: Comunícate con el departamento o encargado de bienestar de tu organización para ponerte a su disposición y agéndate en las actividades programadas	No aplica
c. Nunca	x		
6. Con mi trabajo en casa, siento que puedo:			
a. Pasar más tiempo que antes con mis amigos y/o pareja	x	Ninguna	
b. Pasar el mismo tiempo que antes con mis amigos y/o pareja	x	QUE TAL SI: Innova para relacionarte con tus amigos y/o pareja desde la virtualidad. Busca aplicaciones y juegos online y diviértete en tus tiempos libres	https://www.timeout.es/barcelona/es/que-hacer/las-mejores-apps-para-jugar-online-con-amigos-y-familiares
c. Pasar menos tiempo que antes con mis amigos y/o pareja	x		
7. Las TICS, me sirven para relacionarme con mis compañeros de trabajo			
a. Siempre	x	Ninguna	
b. En ocasiones	x	ME COMUNICO: Debes procurar que el correo electrónico no se convierta en tu chat ni en tu única actividad diaria, este es una herramienta que debes utilizar con más inteligencia y eficacia.	https://canasto.es/blog/consejos-correo-electronico
c. Nunca	x		
8. Si trabajo en equipo he sentido la necesidad de:			
a. Trabajar más en equipo	x	Ninguna	
b. Trabajar menos en equipo	x	TODOS PARA UNO: Promueve un ambiente de colaboración y mantén una comunicación abierta con el equipo	https://marketerosdehoy.com/marketin-g-digital/herramientas-trabajo-en-equipo/
c. Seguir como estoy	x		

PREGUNTA	RESPUESTA	RECOMENDACIÓN	HERRAMIENTA PROPUESTA
DEFINICIÓN DEL ROL DESDE CASA			

9. En cuanto a mis funciones

a. Sé con claridad cuáles son mis funciones	x		
b. Sé con claridad de la mayoría de mis funciones	x	MI FEEDBACK: Solicita un espacio de feedback con tu jefe a fin de tener claridad de tus funciones y las expectativas de la compañía frente a las mismas.	https://www.revistagq.com/noticias/articulo/como-pedir-feedback-en-el-trabajo#:~:text=No%20te%20tomes%20las%20apreciaciones,pide%20hechos%20reales%20y%20contrastables.
c. No tengo claridad sobre mis funciones	x		

10. Siento que no se tiene en cuenta mi opinión cuando me asignan tareas?

a. Nunca	x	Ninguna	
b. Algunas veces	x	MI FEEDBACK: Solicita un espacio de feedback con tu jefe a fin de tener claridad de tus funciones y las expectativas de la compañía frente a las mismas.	https://www.revistagq.com/noticias/articulo/como-pedir-feedback-en-el-trabajo#:~:text=No%20te%20tomes%20las%20apreciaciones,pide%20hechos%20reales%20y%20contrastables.
c. Siempre	x		

11. Mi jefe me brinda toda la información que necesito para realizar bien mi trabajo

a. Siempre	x	Ninguna	
b. Algunas veces	x	MI FEEDBACK: Solicita un espacio de feedback con tu jefe a fin de tener claridad de tus funciones y las expectativas de la compañía frente a las mismas.	https://www.revistagq.com/noticias/articulo/como-pedir-feedback-en-el-trabajo#:~:text=No%20te%20tomes%20las%20apreciaciones,pide%20hechos%20reales%20y%20contrastables.
c. Nunca	x		

12. Cuando tengo inquietudes respecto a mi trabajo:

a. Sé con quienes puedo resolverlos y consulto con quien considero más apropiado.	x	Ninguna	
b. Sé con quienes puedo resolverlos, únicamente consulto con mi jefe.	x	MI FEEDBACK: Solicita un espacio de feedback con tu jefe a fin de tener claridad de tus funciones y las expectativas de la compañía frente a las mismas.	https://www.revistagg.com/noticias/articulo/como-pedir-feedback-en-el-trabajo#:~:text=No%20te%20tomes%20las%20apreciaciones,pide%20hechos%20reales%20y%20contrastables.
c. No tengo conocimiento sobre con quiénes puedo resolverlos.	x		

PREGUNTA	RESPUESTA	RECOMENDACIÓN	HERRAMIENTA PROPUESTA
TECNOESTRESS			

13. Considero que los cambios tecnológicos en mi trabajo

a. Facilitan mi labor	x	Ninguna	
b. No influyen en mi labor	x	DAME EL CONTROL: Identifica tus debilidades frente al uso de herramientas tecnológicas y desarrolla la competencia que requieres	https://es.linkedin.com/learning
c. Dificultan mi labor	x		

14. Tengo sentimientos de cansancio y agotamiento mental debido al uso de la tecnología en mi trabajo

a. Nunca	x	Ninguna	
b. Algunas veces	x	TOMATE UN DESCANSO: Debes recuperar tu energía y para ello nada mejor que descansar efectivamente. Ayudante con diversas técnicas de autocontrol la relajación, la meditación, mindfulness o yoga te ayudan a neutralizar la activación fisiológica del organismo que produce el estrés y proporciona un mayor control de los pensamientos y emociones.	http://www.aulautista.com/2012/02/02/calm-counter-una-aplicacion-para-el-autocontrol-emocional/
c. Siempre	x		

15. Considero que el uso y los cambios de la tecnología en mi trabajo me generan ansiedad, irritabilidad o frustración

a. Nunca	x	Ninguna	
b. Algunas veces	x	NO MAS: Identifica las situaciones laborales que te generan ansiedad, irritabilidad o frustración y toma acción directa sobre ellas.	https://programacioneolinguistica.com/pnl-para-ansiedad-tecnicas/
c. Siempre	x		

PREGUNTA	RESPUESTA	RECOMENDACIÓN	HERRAMIENTA PROPUESTA
----------	-----------	---------------	-----------------------

EQUIPO Y CONEXIONES:

1. ¿Dispones de un ordenador con los programas necesarios para realizar tu trabajo?	No	MI EQUIPO: Debes analizar tus funciones y sobre estas definir el tipo de equipo de cómputo a requerir	https://www.informacion.es/vida-y-estilo/tecnologia/2017/07/31/10-claves-acertar-comprar-portatil-5944717.html
2. ¿Tienes una conexión a internet que permita una conexión rápida y estable?	No	CONECTADO: La conexión a internet de la que dispongas, debe garantizar su conectividad permanente dentro del horario laboral	https://www.losqueestanentodas.cl/blog/como-elegir-un-plan-de-internet-para-tu-negocio

PANTALLA ORDENADOR:

3. ¿Puedes regular la altura e inclinación de la pantalla de forma que tus ojos queden alineados con el borde superior?	No	MIS OJOS: Mantén tus ojos a la altura de la pantalla, si la pantalla está demasiado baja, acabarás casi acoplando tu barbilla contra tu pecho para poderla ver. Esta postura puede conducir a dolores y lesiones de cuello, hombros y espalda. Cuando mires a la pantalla, el tercio superior de ésta debería estar a la altura de tus ojos.	http://www.ergologico.com/dolor-cervical-y-altura-de-la-pantalla/#:~:text=Coloca%20el%20marco%20de%20la,usar%20un%20soporte%20de%20pantalla.
---	----	--	---

4. ¿Puedes ajustar la configuración de pantalla (resolución, tamaño de caracteres, luminosidad, contraste, definición...) para poder visualizar nítidamente los caracteres de acuerdo con tus necesidades visuales?	No	PRECISO: Si puedes, sitúa la pantalla tan lejos como para que (casi) puedas estirar los brazos, y a la altura de tus ojos. Si llevas gafas bifocales, para ver mejor la pantalla, la deberías bajar unos 3-5 centímetros en relación a la altura de la vista. El monitor o pantalla debe estar a 45-60 centímetros de tu nariz.	https://www.samsung.com/latin/support/computing/how-to-adjust-monitor-screen-resolution/
---	----	---	---

PREGUNTA	RESPUESTA	RECOMENDACIÓN	HERRAMIENTA PROPUESTA
----------	-----------	---------------	-----------------------

TECLADO Y RATÓN:

5. ¿Los símbolos del teclado son fácilmente legibles y no tienen reflejos?	No	TE VEO: En caso de ser ilegibles las letras del teclado, puedes cambiarlo o redibujarlo con la ayuda de sticker o cubre teclados	https://geseme.com/ergonomia-correcta-posicion-ordenador-y-raton/#:~:text=Teclado%20y%20el%20rat%C3%B3n%20se,la%20ADnea%20horizontal%20o%20ligeramente%20inclinada.
--	----	--	---

6. ¿El teclado y el ratón pueden accionarse cómodamente de forma que permiten mantener los brazos en una posición neutral sobre el escritorio?	No	EN SU LUGAR: Pon el teclado a tu alcance, si tienes que estirarte para alcanzar el teclado, someterás tus brazos a una tensión innecesaria. Cuando cliques o utilices el ratón, tus muñecas deberían estar rectas, tus codos, cercanos a tu cuerpo, y tus manos, a la altura de los codos.	
--	----	--	--

MESA/SUPERFICIE DE TRABAJO:

7. ¿Hay espacio suficiente para colocar todos los elementos de trabajo (pantalla, teclado, ratón, documentos) y trabajar con comodidad?	No	MI ESPACIO: Un escritorio o en su caso una mesa deberá proporcionar un espacio suficiente para las piernas, es toda una prioridad el saber elegir un escritorio donde encuentres el espacio suficiente, cómodo para tus piernas y rodillas. Evita sentarte delante de muebles con cajones esto impide tener un espacio para alojar tus piernas y lejos del ordenador como se debería.	https://www.pymesyautonomos.com/tecnologia/consejos-de-ergonomia-frente-al-ordenador
---	----	---	---

8. ¿Bajo la mesa, dispones de suficiente espacio para mover las piernas y cambiar de postura sin dificultad?	No	PIES FIRMES: El mejor truco para dar con la postura adecuada consiste en poner los pies planos en el suelo. Si la silla no lo permite, obtén un reposapiés. Un truco para realizar tu reposapiés con los que tienes en casases colocar uno o más libros (de tapa dura y de robustez comprobada) debajo de tus pies.	
--	----	---	--

PREGUNTA	RESPUESTA	RECOMENDACIÓN	HERRAMIENTA PROPUESTA
----------	-----------	---------------	-----------------------

SILLA DE TRABAJO:

9. ¿Puedes regular la altura de la silla de forma que los codos queden a nivel de la mesa de trabajo y puedas apoyar los pies en el suelo o sobre un reposapiés?	No	ESPALDA FELIZ: Utiliza una silla que tengas disponible, si es rígida, elije una que permita que las rodillas se encuentren en el mismo nivel que las caderas.	www.youtube.com/watch?v=DW9ojgKqlrE
10. ¿El respaldo es reclinable y regulable en altura?	No	MI COMODIDAD: Puedes recurrir a un cojín para sillas y poner una toalla enrollada justo detrás de la zona lumbar, la parte baja de la espalda.	

ENTORNO DE TRABAJO:

11. ¿La luz disponible en el puesto de trabajo es suficiente para que puedas leer documentos o trabajar sin dificultad?	No	BUENA LUZ: La iluminación es importante, es por esto que se debe complementar con la iluminación adecuada. Lo mejor es disponer de luz natural. Para evitar deslumbrarte, lo ideal es situar el espacio de trabajo al lado de una ventana, y no delante o detrás de una ventana o entrada de luz. Recuerda que la pantalla debería ser más brillante que la luz del sol, por lo que deberías ajustar persianas y/o cortinas para lograr ese efecto.	https://www.arlsura.com/index.php/173-noticias-riesgos-profesionales/noticias/2576-pensando-en-trabajar-desde-casa
---	----	---	---

12. ¿Se mantiene un nivel adecuado de temperatura y humedad en cualquier estación del año?	No	FRIO O CALOR: Adecua tu espacio acorde a los cambios de temperatura, inclusive tu ropa puede ser cómoda y ajustable a los mismos
13. ¿El ruido ambiental permite desarrollar el trabajo sin interferencias?	No	SILENCIO POR FAVOR: Identifica los ruidos que puedes controlar dentro de casa y toma acción sobre los mismos
14. ¿El cableado está fuera de las vías de paso o área de trabajo para evitar posibles tropiezos?	No	ORDENA: rutea los cables con cinta y evitando pasillos de tráfico
15. ¿Dispones de enchufes adecuados en el área de trabajo para evitar la sobrecarga eléctrica?	No	CUIDADO: Realiza revisión del estado de tus conexiones eléctricas. Nunca sobrecargues una misma toma

Fuente: las autoras

7.4 Hallazgos de la investigación

En la revisión inicial de otras investigaciones realizadas en Colombia frente a la modalidad de trabajo en casa, los estudios abordaban la misma desde contextos más analíticos y menos propositivos frente a la intervención de los factores de riesgo que afectan a la población que realiza trabaja en casa.

Es así que las investigaciones consultadas abordaron temáticas como:

Análisis del marco legal en Colombia para definir los vacíos en materia de cobertura de accidentes de trabajo y enfermedades laborales en un ambiente sobre el cual no tiene control el empleador,

Alcance de la ARL y las mismas empresas en actividades preventivas desde la virtualidad,

La transformación organizacional a la que deben llegar las empresas para desarrollar esta modalidad,

Los beneficios sociales y ambientales de adoptar el trabajo en casa,

Perfil del teletrabajador,

Análisis de experiencias exitosas en el país, identificando los pro y contra de la modalidad,

Pruebas piloto para adelantar modalidad de teletrabajo,

Utilización de las TIC.

En vista de la ausencia de una estrategia a la cual lograra acceder cualquier trabajador en casa y tomar acción frente al evidente aumento de lesiones osteomusculares y patologías de origen psicosocial, decidimos recoger las estrategias ya desarrolladas de forma individual y que lograran identificar las condiciones puntuales con acciones de intervención específicas para cada trabajador en casa.

Realizando este proyecto identificamos que el alcance de las actividades preventivas de impacto en la población que trabaja desde casa, deben ser de fácil interacción, prácticas, autodidactas, auto gestionables y solucionadoras de condiciones particulares. De tal forma que era

necesaria una breve encuesta que identificara esas condiciones particulares y a su vez definieran las estrategias a desarrollar.

Por otra parte, también era evidente que la mayoría de las empresas y trabajadores colombianos no estaban preparadas para pasar tan rápidamente a la modalidad de trabajo en casa y por ello la adaptación garantizando el cumplimiento de los objetivos laborales en términos de productividad, impacta directamente proporcional al trabajador en casa en su salud y bienestar.

Es ahí donde cobra protagonismo este proyecto y su versatilidad para ser adoptado por cualquier persona que desarrolle la modalidad de trabajo en casa, brindando una efectiva y eficiente solución a las actuales condiciones laborales que les afectan.

8. Análisis financiero

A continuación, se realiza costeo de cada una de las fases del proyecto, dentro de las cuales se ha contemplado el recurso humano y los elementos físicos requeridos para su ejecución:

Tabla 3. Costeo del proyecto

COSTO TOTAL DEL PROYECTO	\$	29.000.000,00
FASE 1. FASE 1. Indagar sobre la población colombiana posiblemente afectada por los factores de riesgo ergonómico y psicosocial acorde a su cambio en la modalidad de trabajo en casa por la actual emergencia sanitaria	\$	8.000.000,00
Consulta estudios de condiciones de salud Colombia	\$	3.500.000,00
Consolidación de datos consultados	\$	1.500.000,00
Análisis de datos consultados	\$	1.500.000,00
Informe de conclusiones	\$	1.500.000,00
FASE 2. Identificar metodologías de evaluación de riesgo psicosocial y ergonómico con enfoque en afectación por trabajo en casa durante la actual emergencia sanitaria	\$	12.500.000,00
Consulta trabajos científicos intervención en riesgo ergonómico y psicosocial	\$	7.500.000,00
Selección información aplicable a intervención para trabajo en casa	\$	5.000.000,00
FASE 3. Plantear estrategias de intervención que permitan minimizar el impacto de los factores de riesgo ergonómico y psicosocial	\$	8.500.000,00
Planteamiento estrategias de intervención en riesgos psicosocial	\$	3.500.000,00
Planteamiento estrategias de intervención en riesgos ergonómico	\$	5.000.000,00

Fuente: las autoras

En 2017, que es la cifra más reciente, el sistema general de salud reportó 28 millones de días de incapacidad que correspondieron a 3 millones de registros con duración promedio de 7,5 días. Este elevado nivel de ausentismo laboral tiene un alto costo para las empresas y para la productividad del país. Al hablar sobre este tema en el Gran Foro Colombia 2020, la ministra de Trabajo, Alicia Arango, aseguró que en 2018 las empresas desembolsaron en promedio 2,3 por

ciento más de salario a cada trabajador por las incapacidades, un problema que además está sobredimensionado según un estudio de la Andi. La ministra dijo que urge una vacuna para el ausentismo laboral por su impacto en la productividad y en los costos para los empresarios. (Revista Dinero, 2020)

Las cifras indicadas en este estudio claramente podrían verse afectadas de forma negativa por condiciones actuales de trabajo en casa, para lo cual no estábamos preparados y por ende no se cuenta con el mobiliario ni logística de las restantes labores que deben desarrollarse en el grupo familiar, lo cual impacta en la salud mental y física de los trabajadores en casa.

Con esta herramienta, se pretende orientar fácilmente y sin mayor intervención económica al trabajador en casa, para tomar acciones al alcance de cada uno y que le permitan cumplir con todas las funciones a cargo.

9. Conclusiones y recomendaciones

9.1 Conclusiones

Uno de los retos dentro de la investigación, fue realizar consulta bibliográfica de material exclusivo de trabajo en casa para Colombia, acorde a que es una modalidad de trabajo muy poco explorada, y que debimos adaptar abruptamente por la actual emergencia sanitaria de COVID-19.

Así las cosas, el diseño del marco metodológico se basó en gran parte en la bibliografía de teletrabajo existente actualmente, aunque el proyecto de investigación se encuentra orientado de forma particular la trabajo en casa, toda vez que hasta finales del año 2020 algunas de las empresas que debieron incursionar en el trabajo en casa, han decidido implementar el teletrabajo como una forma de organización laboral.

Acorde a lo anteriormente mencionado, las estrategias planteadas en este proyecto de investigación serían de exclusividad para aquellas personas que continúen en la modalidad de trabajo en casa y no de teletrabajo, ya que estas segundas y por requerimiento del proyecto que deben desarrollar las empresas antes el MINTIC, deben disponer de la adecuación de los espacios de trabajo en casa de sus colaboradores, mientras en la modalidad de trabajo en casa, se permite la misma pero es el colaborador quien dispone de los espacios acorde a las recomendaciones emitidas desde el área de SST.

Ahora bien, aunque la modalidad de trabajo en casa trae consigo muchas ventajas como lo son mayor productividad, ahorro de tiempo y dinero, mayor autonomía y menor estrés, también ha conllevado a desventajas como espacio físico inadecuado para trabajo, inconvenientes con relaciones a distancia, riesgo de sedentarismo, entre otros.

Con el desarrollo de esta herramienta se espera impactar desde el trabajador tomando iniciativa y responsabilidad de su bienestar, y de forma indirecta también se impactará a la empresa obteniendo un beneficio mutuo.

La emergencia sanitaria por COVID-19 continuará hasta no encontrar una vacuna efectiva, que garantice la seguridad del trabajo presencial, pero, aun así aunque esto ocurra, las empresas ya estarán adecuadas a esta modalidad y lo más posible es que el trabajo en casa continúe siendo bandera en el futuro.

9.2 Recomendaciones

- Respecto de los riesgos profesionales, en la modalidad de trabajo en casa, se debe coordinar con la ARL y el empleador para promover el autocuidado y las medidas preventivas y de protección que se deben ofrecer a los empleados para la disminución de las enfermedades psico laborales y ergonómicas ocasionadas por el desempeño de las actividades propias de esta nueva modalidad.
- Desarrollar una herramienta digital que estructure la encuesta diseñada y genere las recomendaciones de forma inmediata.

- La legislación colombiana genera una carga en términos económicos y administrativos a los empleadores siendo esta una limitante para la generación de empleo en el país.
- Promover hábitos saludables en el desempeño del trabajo en casa o home office, como lo son la organización de las actividades para permitir separar las actividades laborales y las cotidianas en el hogar evitando estrés en el cumplimiento de metas y responsabilidades del trabajador.
- Creación de puestos de trabajos cómodos y ergonómicos para evitar enfermedades osteomusculares, que causen deterioros en la salud del trabajador.
- Monitorear la condición psicológica de los trabajadores que realicen las actividades en la modalidad de home office o trabajo en casa, a través de baterías psicosociales para poder abarcar los peligros presentes en esta nueva modalidad.

Referencias

- Aguillón Quevedo, G. (2011). *Repositorio Documental Universidad Militar Nueva Granada*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10654/3470>
- Aguillón Quevedo, G. (2011). *Repositorio Documentar Universidad Militar Nueva Granada*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10654/3470>
- Albarracín, L. (26 de 06 de 2020). *ASCENDO-BLOG*. Obtenido de <https://blog.acsendo.com/cifras-teletrabajo-en-colombia/>
- ANDI. (Julio de 2019). Obtenido de <http://www.andi.com.co/Uploads/Trabajar%20desde%20casa%20posibilidades%20y%20desaf%C3%ADos%20CESLA%20ANDI.pdf>
- Angela, B., Beatriz, C., & Nidia, A. (Abril de 2016). *biblioteca@ecc.edu.co*. Obtenido de <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/194>
- Blanco, L. E. (2012). *Debates IESA*. Obtenido de <https://scholar.google.co.ve/citations?user=KnpkFW4AAAAJ&hl=en>
- Contreras, O. E., & Rojas, I. R. (2015). *Researchgate*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/281283318_Teletrabajo_y_sostenibilidad_empresarial_Una_reflexion_desde_la_gerencia_del_talento_humano_en_Colombia
- DANE. (2019). Obtenido de www.dane.gov.co
- DINERO. (10 de 06 de 2020). Obtenido de <https://www.dinero.com/empresas/articulo/empresas-de-colombia-no-estaban-preparadas-para-el-teletrabajo/289260>
- DINERO. (19 de 06 de 2020). Obtenido de <https://www.dinero.com/management/articulo/trabajo-en-casa-genera-estres-y-ansiedad/290108>
- Domingo Verano, Heriberto Suárez, & Cabrera, S. (2013). *ScienceDirect*. Obtenido de <https://ezproxy.ecci.edu.co:2052/science/article/pii/S1135252313000154>
- EL COSTO HUMANO DE LA REVOLUCIÓN INFORMÁTICA. (1984). En C. BROD, *TECHNOSTRESS*. Adisson-Wesley.
- Flórez Pineda, J. J., Ríos Hurtado, M., & Rodríguez H, L. A. (2012). *Repositorio Documental EAN*. Obtenido de <https://repository.ean.edu.co/browse?type=author&value=F1%C3%B3rez+Pineda%2C+Jos%C3%A9+Juli%C3%A1n>
- Gálvez Mozo, A. M. (2014). *Revista Polis e Psique*. Obtenido de <https://pesquisa.bvsalud.org/enfermeria/resource/es/biblio-982985>
- Liliana Andrea Bonilla Prieto, D. C.-C. (2014). *pesquisa.bvsalud.org*. Obtenido de <https://pesquisa.bvsalud.org/enfermeria/resource/es/lil-710944>
- mc-mutual.com*. (s.f.). Obtenido de <https://www.mc-mutual.com/documents/20143/47332/cuestionario-teletrabajo-COVID.pdf/87624de8-4a06-a705-42aa-051741f368f9?t=1585122206695>

- Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (s.f.). *LIBRO BLANCO. El ABC del teletrabajo en Colombia*. Bogotá, Colombia: MinTIC.
- Ministerio de Salud. (s.f.). Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/default.aspx>
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (23 de 08 de 2020). *Teletrabajo*. Obtenido de <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-channel.html>
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (s.f.). *LIBRO BLANCO. El ABC del teletrabajo en Colombia*.
- Ministerio de Trabajo. (Marzo de 2020). *Legis Móvil*. Obtenido de <http://ezproxy.ecci.edu.co:2086/ResultadosBusquedaInDetalle.asp?id=183660&sigla=legismovil>
- Ministerio del Trabajo . (13 de 03 de 2020). *Presidencia de la República*. Obtenido de <https://id.presidencia.gov.co/Paginas/prensa/2020/Abece-de-MinTrabajo-sobre-las-medidas-excepcionales-ocasionales-y-temporales-frente-al-COVID-19-200313.aspx>
- MinTIC. (2018). *Cuarto estudio de penetración de teletrabajo en empresas colombianas*. Obtenido de www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-75985.html
- Mintrabajo - MinTIC. (s.f.). *Libro blanco. El ABC del teletrabajo en Colombia*. Bogotá, Colombia.
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *ilo.org*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf
- Pacheco, I. C., & Casallas, M. I. (2020). *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*. Obtenido de <https://archivosdeprevencion.eu/index.php/apr/article/view/9>
- Repositorio Universidad Distrital Francisco José de Caldas. (2018). Obtenido de <http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/13612/1/Pe%c3%b1aAndradeMariaVirginia2018.pdf>
- Revista Dinero. (28 de 01 de 2020). Obtenido de <https://www.dinero.com/empresas/confidencias-online/articulo/quienes-son-las-personas-que-mas-se-incapacitan-en-el-pais/281213>
- Rey, M., Luz, N., Ramos, Z., & Guillermo, C. (2017). *Repositorio Digital ECCI*. Obtenido de <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/534>
- Rodriguez, B. A. (2015). *Repositorio Documental Universidad Militar Nueva Granada*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13947/Monografia%20Teletrabajo%20Jhonny%20Buitrago%2018-03-15.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Rubbini, N. I. (Diciembre de 2012). *Jornadas de Sociología de la UNLP*. doi:ISSN 2250-8465
- Sanchez, F. J. (s.f.). *Repositorio Documental Universidad de Granada*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10481/48771>
- treball.gencat.cat. (s.f.). Obtenido de https://treball.gencat.cat/web/.content/09_-_seguretat_i_salut_laboral/publicacions/psq_cat_21/imatges/questionari_de_la_versio_mitjana.pdf

Valero-Pacheco, I. C., & Riaño-Casallas, M. I. (2020). *MEDLINE*. Obtenido de <https://pesquisa.bvsalud.org/enfermeria/resource/es/mdl-31991075>