

Guía para el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para MiPymes en  
la modalidad de teletrabajo

Julio Edilsón Barragán Molina

Luz Dary Hernández Torres

Mariana González Pedroza

Asesor:

Angela María Fonseca Montoya

Universidad ECCI

Dirección De Posgrados

Especialización En Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá D.C.

2022

# GUÍA PARA EL DISEÑO DEL SG-SST PARA MIPYMES EN TELETRABAJO

Guía para el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para  
MiPymes en la modalidad de teletrabajo

Julio Edilsón Barragán Molina. Cod: 109764

Luz Dary Hernández Torres. Cod: 110453

Mariana González Pedroza. Cod: 110858

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

Universidad ECCI

Dirección De Posgrados

Especialización En Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá

2022

**Dedicatoria**

A mi hijo Santiago, mi maestro de vida, quien me ha enseñado que, con esfuerzo, dedicación y amor, puedes superar tus limitaciones y llegar a ser excelente en lo que haces.

A Luis Ángel quien siempre me reta a ser mi mejor versión.

¡¡¡Gracias, gracias, gracias!!!

*Agradecimientos*

*A nuestros padres y hermanos que siempre están ahí para apoyarnos y motivarnos*

*A Silvana y Hernán, es una fortuna y un honor coincidir en este caminar de vida y estudiar con ustedes.*

**Tabla de contenido**

<b>Introducción .....</b>	<b>11</b>
<b>Resumen.....</b>	<b>13</b>
<b>1. Título .....</b>	<b>14</b>
<b>2. Problema de investigación.....</b>	<b>15</b>
2.1. Descripción del problema .....	15
2.2. Formulación del problema .....	16
<b>3. Objetivos .....</b>	<b>17</b>
3.1. Objetivo general.....	17
3.2. Objetivos específicos .....	17
<b>4. Justificación .....</b>	<b>18</b>
4.1. Justificación .....	18
4.2. Delimitación.....	19
4.2.1. Delimitación temporal:.....	19
4.2.2. Delimitación espacial: .....	19
4.2.3. Delimitación operacional: .....	19
4.3. Limitaciones.....	19
4.3.1. Tiempo: .....	20
4.3.2. Acceso a la información:.....	20
4.3.3. Financiera: .....	20
<b>5. Marco de referencia de la investigación.....</b>	<b>21</b>
5.1. Estado del arte.....	21
5.2. Marco teórico .....	27
5.3. Marco legal .....	43
<b>6. MARCO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>48</b>

## GUÍA PARA EL DISEÑO DEL SG-SST PARA MIPYMES EN TELETRABAJO

6.1.	Tipo de investigación.....	48
6.2.	Tipo de Paradigma .....	48
6.3.	Método de Investigación.....	48
6.4.	Fuentes de información.....	48
6.4.1	Fuentes primarias .....	48
6.4.2	Fuentes secundarias.....	49
6.5.	Población.....	49
6.6.	Muestra .....	49
6.7.	Criterios de inclusión .....	49
6.8.	Criterios de Exclusión.....	49
6.9.	Instrumentos de recolección de datos .....	49
6.10.	Fases.....	50
6.10.1.	Fase 1 Realizar el análisis de los requisitos mínimos del SGSST establecidos en la Resolución 0312 de 2019, aplicables a las MiPymes con colaboradores en la modalidad de teletrabajo.....	50
6.10.2.	Fase 2: Identificar los principales y posibles peligros que se puedan presentar en colaboradores en la modalidad de teletrabajo de las MiPymes.....	50
6.10.3.	Fase 3: Plantear los componentes específicos de la guía del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo aplicables a colaboradores en la modalidad de teletrabajo..	51
6.11.	Consentimiento informado.....	52
6.12.	Cronograma.....	52
<b>7.</b>	<b>Resultados.....</b>	<b>55</b>
<b>8.</b>	<b>Análisis financiero.....</b>	<b>65</b>
<b>9.</b>	<b>Conclusiones.....</b>	<b>67</b>
<b>10.</b>	<b>Recomendaciones .....</b>	<b>69</b>
<b>11.</b>	<b>Referencias.....</b>	<b>70</b>

**12. Anexos ..... 74**

**Lista tablas**

Tabla 1 .....	53
Tabla 2 .....	56
Tabla 3 .....	56
Tabla 4 .....	60
Tabla 5 .....	65
Tabla 6 .....	66



**Lista de anexos**

Anexo 1 ..... 74

**Lista de ilustraciones**

Ilustración 1 ..... 36

## **Introducción**

La seguridad y salud en el trabajo ha evolucionado para brindar a los trabajadores la posibilidad de desarrollar sus responsabilidades bajo condiciones favorables para su integridad física y mental; las empresas han visto su responsabilidad vigilada y la demanda de recursos se debe garantizar debido a las inspecciones continuas que proyecta ejercer el Ministerio de Trabajo de nuestro país.

La necesidad de profesionalizar la seguridad a nivel laboral ha sido más visible y requiere de investigación que enriquezca, fortalezca y respalde las medidas, acciones preventivas en los entornos laborales. Es entonces cuando la capacidad financiera de las empresas de acuerdo con el tamaño y naturaleza exige un rubro importante cuando se quiere garantizar una sostenibilidad del negocio en el tiempo; se ha visto la obligación de destinar recursos para formación y capacitación, intervención de instalaciones porque resulta más eficaz en los resultados como la productividad, ausentismo, cumplimiento de requisitos legales y la salud de la población trabajadora.

El desarrollar una Guía para el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para MiPymes en la modalidad de teletrabajo, busca generar una herramienta indispensable para la gestión de las organizaciones con actividades de teletrabajo que por las condiciones actuales han debido implementarlo o que desde sus inicios se contempló; esta guía debe permitir su desarrollo, consolidación y sostenibilidad de la actividad económica como organización que cumple este requisito legal; es un concepto práctico de ver la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo como un paso fundamental, de baja o mediana complejidad que permita ser tenido en cuenta desde el comienzo de la idea de negocio y no sea una actividad pospuesta y que su prolongación signifique mayores recursos.

## GUÍA PARA EL DISEÑO DEL SG-SST PARA MIPYMES EN TELETRABAJO

No es la solución mágica a todos los problemas que puede afrontar una organización o un sistema de gestión ya en su fase de implementación o mejora, puede que las condiciones de salud, seguridad o cambios normativos exigen acciones de mayor investigación, control y seguimiento; es decir presentamos una guía que en el tiempo debe necesariamente estar en constante cambio y mejora.

### Resumen

Este proyecto de investigación se ha desarrollado derivado de la inquietud que surge acerca de las condiciones de las personas que actualmente desarrollan sus actividades laborales en sus hogares, no solo los que por las medidas de aislamiento debieron implementarlo, hay personas que desde hace varias décadas vienen desarrollando el teletrabajo y sus condiciones de salud y seguridad no se han verificado o poco se ha investigado.

Comprender y demostrar que es mejor prevenir, cambiar la idea de considerar la seguridad como un gasto y proyectarla como una inversión en las empresas es el reto y la carrera de nunca acabar; es cuando se requiere de herramientas pedagógicas que desde el ámbito de la investigación y la educación aporten a consolidar acciones de un proceso indispensable ahora en todas las organizaciones: Seguridad y Salud en el Trabajo o Sistemas de Gestión (cuando se contempla: calidad, medio ambiente, seguridad y salud en el trabajo).

Como resultado de este proyecto de investigación presentamos el anexo principal que es la Guía para el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para MiPymes en la modalidad de teletrabajo, una herramienta que debe facilitar la comprensión de un sistema nuevo como modelo de gestión en las pequeñas y, medianas empresas.

**Palabras claves:** Guía, MiPymes, Teletrabajo, Seguridad, Salud, Gestión, Normatividad.

**1. Título**

Guía para el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para MiPymes en la modalidad de teletrabajo

## 2. Problema de investigación

### 2.1. Descripción del problema

Este proyecto de investigación es importante porque permite identificar las condiciones para el desarrollo de teletrabajo en una empresa MiPymes, y ser objetivo con las necesidades de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo y las acciones que pueden desarrollarse para el adecuado cumplimiento de la normatividad vigente y aún más importante evitar y disminuir los incidentes, accidentes y enfermedades laborales, en un ambiente que no puede ser controlado directamente por el empleador.

Aunque en el país hay algo definido a nivel legal ahora por estos tiempos las empresas que no tienen implementada esta modalidad han visto un reto fuerte o grande por la necesidad de otras acciones, ajustes en procedimientos, digitalización de sus actividades y nuevos modelos de gestión y seguimiento en las actividades de los colaboradores.

Los cambios a nivel laboral en la modalidad de teletrabajo demandan retos importantes porque desde las actividades económicas de la empresas se necesita la rápida adaptabilidad a las nuevas condiciones; algunas empresas tienen la ventaja que por su modelo de negocio y tipo de actividad se adapta muy fácilmente al teletrabajo, sin embargo se requiere de un nuevo modelo de administración de las operaciones y de seguimiento a las actividades, no solo en el control del desarrollo de sus indicadores de productividad y cumplimiento de metas, sino que el desarrollo de sus actividades desde sus hogares, en la que cuentan con una mínima supervisión por parte de sus jefes directos o empleadores, permitan desarrollar las actividades en iguales condiciones de seguridad como se desarrollarían en unas instalaciones propias del empleador, con los elementos de seguridad y ergonomía adecuados para la realización de sus labores.

## GUÍA PARA EL DISEÑO DEL SG-SST PARA MIPYMES EN TELETRABAJO

El teletrabajo hasta ahora se desarrolla con bajo análisis de peligros, condiciones seguridad y salud para los colaboradores, no se han definido los procedimientos apropiados que permitan disminuir los factores de riesgo, incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Los conocimientos adquiridos en la especialización de Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo permite realizar un diagnóstico general desde la base legal, sus condiciones generales e información, los procesos que se desarrollan, las actividades que se pueden estandarizar como teletrabajo, los procedimientos e información documentada que permita generar un soporte para el empleador y velar por la salud y seguridad de los colaboradores que se desempeñan a través de esta modalidad de trabajo.

### **2.2. Formulación del problema**

¿La guía es la herramienta indicada para el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la modalidad de teletrabajo para las MiPymes?



### **3. Objetivos**

#### **3.1. Objetivo general**

Generar una guía para el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la modalidad de teletrabajo para MiPymes

#### **3.2. Objetivos específicos**

Realizar el análisis de los requisitos mínimos del SGSST establecidos en la Resolución 0312 de 2019, aplicables a las MiPymes con colaboradores en la modalidad de teletrabajo.

Identificar los principales y posibles peligros que se puedan presentar en colaboradores en la modalidad de teletrabajo de las MiPymes

Plantear los componentes específicos de la guía del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo aplicables a colaboradores en la modalidad de teletrabajo.

## **4. Justificación**

### **4.1. Justificación**

Para el Estado Colombiano el teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

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).

Esta modalidad de contratación ha ido ganando fuerza sobre todo en los adultos jóvenes, que busca oportunidades laborales en el exterior las cuales pueden desarrollar sin necesidad de trasladarse a vivir a otro país y/o también en empresas nacionales que por su objeto social no requieren de un espacio físico único para el desarrollo de las actividades laborales de los trabajadores.

Independiente del lugar donde se desarrolle la actividad o de las características de las empresas todas deben cumplir con la reglamentación en cuanto al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo por lo tanto es responsabilidad de la empresa velar que el lugar donde desarrolle la labor el empleado cumpla con los requisitos mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019.

## GUÍA PARA EL DISEÑO DEL SG-SST PARA MIPYMES EN TELETRABAJO

El teletrabajo puede ser una opción viable para el país permitiendo que haya una contratación que permita disminuir los altos índices de desempleo, pero para poder velar por el bienestar de los trabajadores se debe tener unas reglas de juegos muy claras en pro de su salud física mental y emocional.

A la fecha y por ser una modalidad nueva realmente no se tienen establecidos programas los cuales permitan medir de manera real los riesgos a los que se verían abocados los empleados que trabajen bajo esta modalidad ya que de alguna manera generaría una evaluación rigurosa del sitio de trabajo donde la persona va a desarrollar su actividad que normalmente es su hogar y si bien Colombia cuenta con una cantidad de estructuras de vivienda de diferentes formas y tamaños pocas veces se cuenta con un espacio exclusivo para el desarrollo de actividades laborales por lo cual vemos que esta modalidad se desarrolla en sitios no adecuados como habitaciones, salas de estar o comedores.

### **4.2. Delimitación**

**4.2.1. Delimitación temporal:** el presente trabajo se desarrolló durante los meses de julio a diciembre de 2021.

**4.2.2. Delimitación espacial:** este proyecto se desarrolló en Colombia

**4.2.3. Delimitación operacional:** empresas en la categoría MiPymes según normatividad colombiana

### **4.3. Limitaciones**

Impactos que pueden afectar o afectaron la calidad de los resultados en este proyecto de investigación.

**4.3.1. Tiempo:** Porque el desarrollo del proyecto estuvo limitado o justo, lo que impidió la exhaustiva revisión o diagnóstico y la elaboración de herramientas prácticas, además la aplicación de la guía como prueba piloto para la verificación del impacto y eficacia en MiPymes.

**4.3.2. Acceso a la información:** ya que, se contó con la información de la normatividad vigente y estándares mínimos, pero no se contó con información precisa sobre población que labora en esta modalidad y características de sus viviendas, lo que posibilita que la guía quede insuficiente para algunos tipos de sitios de trabajo.

**4.3.3. Financiera:** recursos propios, justos y limitados de los investigadores para la ejecución del proyecto.

## 5. Marco de referencia de la investigación

### 5.1. Estado del arte

Título: Análisis jurídico del teletrabajo como alternativa laboral para empleados y empleadores en el municipio de San José de Cúcuta.

Autores: Sharon Amanda Afanador Mondragón - Belcy Katherine Camargo Chacín

Año: 2015

Universidad: Universidad Libre De Colombia Seccional Cúcuta

Resumen: Esta monografía evalúa la implementación desde el ámbito jurídico del teletrabajo en San José de Cúcuta, como una alternativa para disminuir los altos índices de desempleo e informalidad, beneficiando a poblaciones más vulnerables y basadas en la normatividad vigente y la protección de los trabajadores.

Título: Teletrabajo: Una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y los empleados.

Autores: Luisa Fernanda Ortega Vargas

Año: 2017

Universidad: Universidad Santo Tomás

Resumen: Esta monografía realiza un acercamiento para la implementación del teletrabajo en las empresas colombianas, y los beneficios apoyándose en las nuevas tecnologías de la información.

Título: El trabajo como generación de plazas de empleo y el mejoramiento de las condiciones de vida de la población en el Ecuador.

Autores: Ing. Carmen Noemí Lovato Espín - EC Alejandra Elisabeth Simbaña Jerez

Año: 2013

## GUÍA PARA EL DISEÑO DEL SG-SST PARA MIPYMES EN TELETRABAJO

Universidad: Universidad Politécnica Salesiana Ecuador

Resumen: Esta monografía busca brindar una herramienta que sirva como guía a las empresas para la implementación del teletrabajo, siendo eficiente y competitivo para las empresas, al igual que la mejora de vida para los trabajadores bajo esta modalidad.

Título: Propuesta para un modelo de teletrabajo en la universidad de Costa Rica

Autores: Ing. Luis Alfonso Castro Maitte

Año: 2009

Universidad: Universidad de Costa Rica

Resumen: Esta Monografía plantea una propuesta para la implementación del teletrabajo con los requerimientos mínimos en cuanto a tecnología y elementos de trabajo, al igual que un sistema óptimo que pueda evaluar el desempeño de los empleados en esta modalidad.

Título: Análisis De Impacto Del Teletrabajo En Los Resultados De Gestión De Las Organizaciones. Estudio De Caso En Un Área De Una Organización Financiera En Bogotá

Autores: Carlos Orlando Ardila

Año: 2015

Universidad: Universidad Militar Nueva Granada

Resumen: Comparación costo efectividad del trabajo convencional y la modalidad de teletrabajo en una empresa del sector financiero en la ciudad de Bogotá. Los beneficios de la implementación del teletrabajo, partiendo de parámetros objetivos, en cuanto a las personas que aplican para este tipo de modalidad, al igual que el costo beneficio en el desempeño de sus labores y equilibrio con su rol personal y familiar.

Título: Análisis De La Implementación Del Teletrabajo En Las Empresas De Colombia

Autores: Julieth Belalcázar - Paula Andrea Quiroz - María Camila Lasso Montoya

## GUÍA PARA EL DISEÑO DEL SG-SST PARA MIPYMES EN TELETRABAJO

Año: 2019

Universidad: Universidad Santiago de Cali

Resumen: En Colombia se presentan tres modalidades de teletrabajo: autónoma, móvil y suplementaria, siendo esta última la modalidad de mayor acogida por las organizaciones que actualmente están implementando el nuevo modelo de trabajo, considerando que esta modalidad le permite al teletrabajador tener mayor contacto con la organización y le permite al supervisor tener un control, mas no opresivo, sobre el teletrabajador.

Título: Guía Técnica Para Teletrabajo En Aislamiento Preventivo Obligatorio

Autores: Laura Valeria Báez Robayo - Víctor Daniel Barliza Colorado

Año: 2020

Universidad: Universidad ECCI

Resumen: Desarrollo de una guía para la implementación del teletrabajo durante el aislamiento obligatorio, asumiendo el compromiso desde la alta gerencia y basados en los 4 pasos del ciclo Deming y la importancia del trabajo mancomunado con la ARL y el Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST.

Título: Manual para la prevención de desórdenes músculo esqueléticos en trabajadores administrativos que desarrollan actividades en modalidad de teletrabajo

Autores: María Cristina Ayala Rosario - Laura Andrea Pisso - Andrés Camilo Moreno Marroquín.

Año: 2021

Universidad: Universidad ECCI

Resumen: Usando la metodología Sobane sobre la percepción del riesgo. Se evidencia los factores más comunes de riesgo a los que están expuestos los trabajadores que laboran en las

## GUÍA PARA EL DISEÑO DEL SG-SST PARA MIPYMES EN TELETRABAJO

terminales de una caja de compensación familiar en la modalidad de teletrabajo. Se evidencia la importancia del uso de elementos ergonómicos y la capacitación y realización de las pausas activas por parte de los empleados, al igual que identificar signos o síntomas de riesgo de las enfermedades músculo esqueléticas para su tratamiento oportuno.

Título: Aproximación a la construcción del discurso del sujeto teletrabajador en la universidad nacional abierta y a distancia.

Autores: Jenny Catherine Ricaurte – Madelin Villate

Año: 2014

Universidad: Universidad Piloto de Colombia

Resumen: La importancia de las relaciones interpersonales en el trabajo regular, cambia a una realidad de interacción por medio de las tecnologías, el teletrabajo desde una perspectiva psicológica las nuevas modalidades dan una seguridad en el desarrollo personal y profesional, permitiendo afianzar las relaciones familiares y cumplimiento de metas. También hace que las personas desarrollen altos estándares de calidad en sus trabajos, desarrollando una adecuada sinergia en sus equipos de trabajo.

Título: El teletrabajo, como modalidad formal de trabajo, mejora la productividad laboral y calidad de vida para los trabajadores en Colombia

Autores: Lina Andrea Arias

Año: 2014

Universidad: Universidad Militar Nueva Granada

Resumen: La implementación del teletrabajo para su adecuada implementación deberá estar enfocada en los marcos jurídico, tecnológico y organizacional. Se debe diagnosticar y evidenciar de manera asertiva el rol que debe tener un cargo que pueda darse en el teletrabajo y



## GUÍA PARA EL DISEÑO DEL SG-SST PARA MIPYMES EN TELETRABAJO

las personas designadas para esta labor tiene como característica especial estar centrados en los resultados y no requerir una supervisión constante para el desarrollo de su labor. Adicionalmente la persona que realice teletrabajo debe contar en su hogar unas condiciones de espacio, relaciones y tecnologías, que le permitan desarrollar adecuadamente la actividad.

Título: Identificación de las condiciones requeridas del SG-SST para la implementación del teletrabajo en la empresa software Quality Assurance S.A. “SQA”

Autores: Claudia Castellanos – Alberto Chica – Carlos Marroquín

Año: 2018

Universidad: Corporación Universitaria UNIMINUTO

Resumen: La empresa para la implementación de la modalidad de teletrabajo debe asegurarse que los empleados cuenten con todas las herramientas tecnológicas. Mobiliario y espacio físico para la implementación de la modalidad. Este tipo de modalidad debe estar integrada en el Reglamento Interno de Trabajo y contar con el apoyo de la ARL, socializar las medidas preventivas tanto para accidentes, lesiones, accidentes laborales, pausas activas, riesgos psicosociales y seguimiento presencial a la adecuada adaptación del trabajador a su nuevo rol.

Título: Teletrabajo: una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de los empleados

Autores: Luisa Fernanda Ortega

Año: 2017

Universidad: Universidad Santo Tomás

Resumen: Para la implementación del teletrabajo plantean 5 pasos a desarrollar. 1. - Compromiso Institucional. 2- Planeación general. 3. – Autoevaluación. 4. – Prueba piloto. 5. –

## GUÍA PARA EL DISEÑO DEL SG-SST PARA MIPYMES EN TELETRABAJO

Adopción. Ventajas y desventajas del desarrollo del teletrabajo tanto para el trabajador como para la empresa.

Título: Garantías del teletrabajo en el sistema general de riesgos laborales en Colombia

Autores: Javier Gutiérrez –Oscar Mendoza

Año: 2019

Universidad: Universidad de la Costa

Resumen: La revisión bibliográfica parte desde una perspectiva jurídica, desde la emisión de las primera normatividad, el Gobierno colombiano ha dictado unas normas que la transición de las empresas a esta modalidad sea lo más eficiente posible, brindando capacitación y acompañamiento continuo con las ARL y la implementación de herramientas de consulta que permita sea claro para las empresas como para los trabajadores, existe una página [www.teletrabajo.gov.co](http://www.teletrabajo.gov.co). Que permite disipar las dudas al respecto y dando las garantías a los trabajadores establecidas en la normatividad laboral del país y cumplimiento de los estándares mínimos de la resolución 0312 de 2019.

Título: Análisis de la implementación del teletrabajo en el sector privado en Ecuador

Autores: Gloria Alejandra Vallejo

Año: 2020

Universidad: Universidad Andina Simón Bolívar

Resumen: Desde la promulgación de la normatividad del teletrabajo ha sido implementado en pequeños pasos, pero a raíz de la pandemia del COVID-19 se marca una diferenciación del antes y después de la obligatoriedad de confinamiento, hizo que las empresas dieran una mirada a una alternativa de trabajo que resulta costo eficiente en el desarrollo de

## GUÍA PARA EL DISEÑO DEL SG-SST PARA MIPYMES EN TELETRABAJO

labores que con implementación de tecnologías adecuadas en los hogares del trabajador, pueden lograr un equilibrio personal, profesional y adecuado rendimiento laboral.

Título: Estrategias en la prevención de la enfermedad laboral y accidentes de trabajo en los sistemas de seguridad y salud en el trabajo en la población teletrabajadora en Colombia

Autores: Luz Marina Zuluaga – Luis Daniel Vélez – María Cecilia Giraldo

Año: 2020

Universidad: Universidad CES

Resumen: La responsabilidad para minimizar los riesgos de enfermedades o accidentes laborales en el teletrabajo, es responsabilidad del empleador y empleado. Por lo cual el empleado debe tener claramente establecido. La responsabilidad de la visita al domicilio según la circular 0027 del 12 de abril por parte del empleador, le permitirá establecer al grupo de Sg-SST, las temáticas sobre las cuales debe garantizar capacitar y evaluar el cumplimiento por parte del trabajador con el fin de evitar accidentes o enfermedades laborales propias del trabajo en casa. Y la comunicación asertiva para que tanto la empresa como los trabajadores se adapten a los nuevos cambios y los reglamentos internos se adapten a ellos y sean eficaces y eficientes en el desarrollo de esta modalidad de trabajo.

### **5.2. Marco teórico**

La investigación con relación a esta metodología de trabajo requiere integrar diferentes visiones desde la normatividad y vivencias para el aporte desde una mirada profesional sobre el alcance e implementación de sistemas de seguridad y salud en el trabajo en la modalidad de Teletrabajo.

## GUÍA PARA EL DISEÑO DEL SG-SST PARA MIPYMES EN 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).

Sin embargo, la Organización Internacional del Trabajo define al teletrabajo como un nuevo esquema de laborar, en un lugar alejado de una oficina central o instalaciones de producción, comercio, servicios, etc., separando al trabajador del contacto personal con colegas y líderes que estén en esa oficina, planta o área comercial. En definitiva, el teletrabajo integrado con la tecnología hace posible esta "separación laboral" facilitando la comunicación en los diferentes niveles de una compañía. (Santillán Marroquín, 2020, p. 4)

Ante la llegada del Coronavirus a Colombia, el Gobierno nacional impulso el teletrabajo como una alternativa para disminuir el riesgo de contagio, debido a que permite evitar las reuniones presenciales y aglomeraciones.

Las circunstancias actuales han favorecido que las empresas del orden nacional y mundial se ven obligadas a implementar en sus operaciones la modalidad del teletrabajo, bajo la premisa del control de la pandemia, el cuidado familiar y la protección como sociedad. Se ha roto un estigma o paradigma con relación a este tipo de contratación y desarrollo de actividades económicas a nivel global.

Teletrabajo=Trabajo + Distancia + Uso intensivo de las TIC. (Osio Havriluk, 2010, p. 96)

En Colombia, según el más reciente estudio de penetración de teletrabajo, realizado en julio de 2018 para el MinTIC por la Corporación Colombia Digital y el Centro Nacional de Consultoría, el número de teletrabajadores en nuestro país se ha incrementado en más de 385 %

## GUÍA PARA EL DISEÑO DEL SG-SST PARA MIPYMES EN TELETRABAJO

en los últimos años, pasando de 31.500 en 2012, a más de 122 mil teletrabajadores en el año 2018.

El estudio señala que Bogotá se consolida como la ciudad con mayor número de individuos que operan bajo esta modalidad, con 63.995, Medellín (29.751), Cali (13.379), Bucaramanga (4.992) y Barranquilla (4.827), son las otras urbes del país que más concentran teletrabajadores. El documento también revela que el sector de servicios es el que más contrata de esta manera, con 86.116 personas ocupadas. Le sigue el comercio, con 26.444 empleados remotos.

De igual forma el estudio revela que el número de empresas que implementan teletrabajo se triplicó en los últimos años, pasando de 4.300 en 2012 a 12.900 en 2018, es decir que se presentó un aumento de un 300 %. Dicha cifra revela que cada vez son más las empresas y las entidades públicas que le apuestan al teletrabajo, encontrando resultados de eficiencia, reducción de costos y aumento de la productividad.

El estudio igualmente revela que las pymes son las empresas que más empleados remotos tienen en sus plantas de trabajo, pues se calcula que 87.439 hacen parte de su fuerza laboral. Las medianas empresas y las grandes le siguen con 25.918 y 8.921 teletrabajadores, respectivamente. (Digital, 2018)

La operación dentro de la normalidad en las empresas y sitios de trabajo nos acostumbró a la presencialidad, a una vida social y cotidiana, hasta el punto de que nunca pensamos en la interdependencia de las comunicaciones, el internet y la modalidad de trabajo en equipo sin estar el equipo en el mismo lugar físico y bajo una supervisión directa del empleador. Hoy las condiciones de conectividad y el cambio de mentalidad de algunas MiPymes, permite que personas que laboran en cargos administrativos desarrollen sus actividades laborales y de

operación en esta realidad; tal vez sin definir condiciones y medidas preventivas, ya que antes de la pandemia esta modalidad aunque ya existía en el país no era de una gran aceptación, a raíz de la cuarentena obligatoria por la pandemia, las empresas se vieron abocadas a la utilizar es esta modalidad, como alternativa para poder permanecer en el mercado al igual que mantener los empleos de sus colaboradores, pero esta situación apremiante y obligatoria no permitió hacer un análisis detallado por parte del empleador en la verificación de que el lugar de vivienda del empleador cumpla con las condiciones mínimas en estructura, seguridad y espacios adecuados para el desarrollo de sus labores.

Sin embargo, no depende del tipo de cargo sino de las funciones que las personas realizan, ya que hay actividades que, por su naturaleza, requieren la presencialidad. Uno de los pasos que debe seguir una organización para implementar el teletrabajo, debe ser la identificación de actividades que son ideales para esta modalidad, destacando que las áreas técnicas, por sus características, se presentan como una gran alternativa.

El portal Interfell, en su artículo titulado "5 áreas de especialización más aptas para el Teletrabajo" destaca las funciones que se pueden hacer en esta modalidad y se encuentran las actividades como Ingeniería de Sistemas, Arquitectura de Software, Gestión de Servidores, Administración de Bases de Datos. Otras funciones como de diseño y creatividad, redacción y traducción de Textos, Publicidad, Marketing digital o Generación de contenido creativo o Teleoperaciones o Televentas. No hay un código que afirme cuál cargo sirve o no para teletrabajar, lo importante es tener la tecnología como el mejor aliado y saber que no importa tanto el cargo, ni la profesión, sino la actividad que se cumple.

Los gobiernos del mundo como consecuencia de esta emergencia sanitaria mundial llevaron y motivaron a las empresas a valorar a sus trabajadores para prevenir riesgos físicos,

humanos, emocionales y obviamente más contagios, invitándoles a laborar bajo este nuevo esquema para muchos, el teletrabajo. (Santillán Marroquín, 2020, p. 5)

Como medida general de protección a nivel global, se determinó que el aislamiento social era el medio para controlar la vida de toda la población en las regiones, la población trabajadora activa fue una de las más golpeadas por este cambio en sus movimientos, costumbres, quehaceres y hábitos; otro factor era la adaptabilidad de los trabajadores por las innumerables factores que impactan el nuevo modelo de trabajo (hijos, mascotas, familia, nuevos servicios, mobiliario ergonómico, equipos de rendimiento y buena capacidad de memoria interna) también la disciplina personal y la necesidad de autogestionar su tiempo laboral. La cultura y los niveles de educación para contar con las competencias de manejo de tics.

### **Beneficios del Teletrabajador:**

Aumento de la productividad y reducción de costos fijos: Mayor productividad equivale a mayores ingresos y mayor crecimiento de las empresas, los costos previsibles asociados a la flexibilidad de la inversión en planta física, tecnología y recursos humanos.

Mejora de la calidad de vida de los trabajadores: Los trabajadores de las organizaciones que trabajan bajo esta modalidad ahorran: tiempos en desplazamientos, dineros asociados a combustible, parqueaderos o transporte público, gastos en alimentación y mejoras significativas en la salud al consumir alimentos que preparan en sus hogares. (Ministerio de Tecnologías de la información y las comunicaciones, s.f.)

Aporta al mejoramiento de la movilidad en las ciudades y reduce los índices de contaminación: La huella de carbono es la medición del impacto o la marca que deja una persona sobre el planeta en su vida cotidiana, el teletrabajo ayuda a disminuir la contaminación gracias a la reducción de desplazamiento de los trabajadores a las oficina, lo que también contribuye al

## GUÍA PARA EL DISEÑO DEL SG-SST PARA MIPYMES EN TELETRABAJO

mejoramiento de la movilidad de las ciudades y reducción del tráfico asociado a las jornadas laborales que impacta notoriamente en la calidad de vida de los ciudadanos. (Ministerio de Tecnologías de la información y las comunicaciones, s.f.)

Impulsa el uso y apropiación de las nuevas tecnologías: El teletrabajador sabe que la tecnología es su mejor aliado, por eso propende por estar actualizado en el adecuado uso de herramientas ofimáticas, software, aplicaciones, entre otras.

A nivel internacional el teletrabajo igualmente avanza a pasos rápidos y con múltiples ventajas esto son alguno de los ejemplos compartidos por el Ministerio de Tecnologías de la información y las Comunicaciones (Ministerio de Tecnologías de la información y las comunicaciones, s.f.):

Argentina: la compañía Cisco y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, iniciaron programas piloto con el objetivo de promover el teletrabajo como nueva forma de organización laboral.

Noruega: se está impulsando esta modalidad para disminuir los efectos del frío y evitar accidentes de tránsito en la nieve.

Italia: el teletrabajo ha permitido revertir la caída de la tasa de natalidad, ya que permite a las mujeres recién convertidas en madres laborar desde sus casas.

Francia: el Parlamento propuso un paquete de medidas que incluye deducciones fiscales y la creación de centros públicos, en donde los vecinos puedan desarrollar actividades laborales.

Estados Unidos: la política es tan fuerte que las nuevas generaciones los sumen como normal. Los jóvenes piensan en el teletrabajo como su mejor opción, según lo arrojado por una investigación de Directions Research Inc., solicitada por Adobe Systems.



## GUÍA PARA EL DISEÑO DEL SG-SST PARA MIPYMES EN TELETRABAJO

Según los reportes de MySammy, firma consultora en soluciones para el teletrabajo, el 20% del total de la población mundial teletrabaja, y entre este porcentaje, el 84% de los teletrabajadores lo hace al menos una vez al mes y al menos un 10% del mismo total ejecuta sus tareas diariamente desde su hogar o el lugar de su elección diariamente.

Argentina es uno de los países líderes en teletrabajo a nivel latinoamericano, y según Viviana Laura Díaz, Coordinadora de Teletrabajo del Ministerio del Trabajo de ese país, no hay una estadística oficial, pero según estudios realizados en el año 2012, existen más de 1.800.000 oficinas en el hogar. El Ministerio ha propiciado el crecimiento de la implementación formal de esta práctica desde el 2008, con programas de capacitación para los trabajadores e incentivos para las empresas que los contratan. (Ministerio de Tecnologías de la información y las comunicaciones, s.f.)

Los cálculos de Bolt, agencia de seguros, indican que por cada teletrabajador una organización puede ahorrarse hasta U\$11.000 al año asociados a costos fijos, a la vez que cada empleado que trabaje desde su hogar podrá ahorrarse entre U\$2.000 y U\$7.000 en transportes, alimentación y vestuario.

Estudios de Ipsos señalan que los teletrabajadores son 65% más productivos, mientras que la Universidad de Texas demuestra que el 53% de ellos están dispuestos a trabajar más de 40 horas por semana. (Ministerio de Tecnologías de la información y las comunicaciones, s.f.)

En esta modalidad se plantea en el esquema del teletrabajo una planificación; de objetivos, entregables y tiempos u horas en la oficina a horas dedicadas al trabajo (Santillán Marroquín, 2020, p. 4), pero es competencia exclusiva del trabajador velar por el cumplimiento de esta planificación y que el tiempo de trabajo por estar desarrollando en su casa, exceda los

## GUÍA PARA EL DISEÑO DEL SG-SST PARA MIPYMES EN TELETRABAJO

tiempos establecidos y no cumpla con actividades establecidas en la normatividad para prevenir accidentes y/o enfermedades laborales como la realización de pausas activas, por nombrar alguna.

El control de actividades y tareas que aporten al cumplimiento de objetivos hace de esta modalidad de trabajo que la supervisión sea clara desde el comienzo definiendo responsable, periodicidad, capacidades y roles y responsabilidades del cargo que desarrolla el teletrabajo. Hace que las reuniones sean más ágiles, productivas y planificadas para la gestión eficiente del tiempo activo de labores pues no es beneficioso que el trabajo empiece a absorber el tiempo de descanso, familiar y social que requiere el individuo.

Las posturas inadecuadas, o aquellas que demandan un esfuerzo excesivo, son susceptibles de ocasionar un conflicto entre el ambiente biomecánico externo (lugar de trabajo) y el ambiente biomecánico interno (sistema osteomuscular), generando fatiga y lesiones osteomusculares; cuando no existe un equilibrio en la relación que guardan entre sí las diferentes partes del cuerpo, se presenta una posición riesgosa para el trabajador (Ayala Rosario, 2021, pp. 51-52).

Con estos afanes y la necesidad de mantener un nivel de producción medio sin decir bajo, poco en las empresas se ha planteado el análisis de las afectaciones a la salud del trabajador que desarrolla el teletrabajo, los impactos en su integridad, un análisis ergonómico del nuevo puesto de trabajo, las medidas preventivas para evitar el deterioro de su salud o la aparición rápida de enfermedades laborales en un corto tiempo.

El desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo es un proceso permanente e inherente al funcionamiento y ordenamiento de los recursos humanos y

## GUÍA PARA EL DISEÑO DEL SG-SST PARA MIPYMES EN TELETRABAJO

económicos que permita el adecuado engranaje de la modalidad de teletrabajo al SST de una organización.

La sistematización del conocimiento, llevando a consideración los conceptos, variables y proporción entre la teoría y los hechos que conforman la realidad de esta modalidad de trabajo, brinda las herramientas para el desarrollo de una guía que permita verificar adecuadamente los parámetros y estándares aplicables al teletrabajo.

Desde el proceso administrativo se evidenció el marco fundamental que permitió mediante la implementación de una guía desarrollar un proceso armónico de las acciones de una organización para efectos de la sistematización de conceptos, en las áreas fundamentales del sistema de seguridad y salud en el trabajo en la modalidad de teletrabajo desde la planeación, la gestión y el control acorde a los estándares aplicables.

El proceso de estandarización es inherente al adecuado funcionamiento del sistema de seguridad y salud en el trabajo, y permite la adecuación racional de las acciones y de los recursos, para una organización que tenga empleados en esta modalidad de trabajo. Esta implementación de control en el proceso de planeación desde la contratación de trabajadores en la modalidad de teletrabajo, lo que permite un proceso evaluativo, que enfoca su atención en el resultado final y permite describir, analizar y observar la estructura de la guía y el proceso de las actividades desarrolladas buscando mitigar o eliminar, los posibles incidentes, accidentes y/o enfermedades profesionales de empleados en la modalidad de teletrabajo en una organización.

En esta metodología se tienen en cuenta estos factores, trabajo, porque existe una subordinación y unos objetivos y responsabilidades, distancia, que hace la operación de la empresa no sea en un solo punto de trabajo o centro de operaciones, todos los roles de la compañía que se adapten a esta modalidad están desde sus lugares de residencia, el uso de las



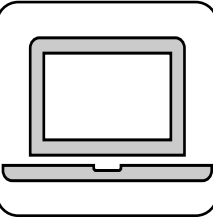
herramientas tecnológicas han sido factor definitivo y crítico; hemos dado una alta prioridad e importancia a la velocidad de conexión a internet en todos los hogares, se ha convertido en un servicio básico y definitivo en el planeta.

De acuerdo con el Libro Blanco el ABC del teletrabajador en Colombia y 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. (Ministerio de Trabajo y Ministerio de la tecnología de la Comunicación, 2020)

En la ilustración 1 se presenta el comparativo de entre teletrabajador autónomo, teletrabajador suplementario y teletrabajador móvil.

### Ilustración 1

*Comparativo teletrabajo autónomo, teletrabajo suplementario, teletrabajo móvil*

	Teletrabajo autonomo: trabajadores independientes o empleados que se valen de las TIC para el desarrollo de sus tareas, ejecutandolas desde cualquier sitio 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.
	trabajo movil: trabajadores que utilizan dispositivos moviles para ejecutar sus tareas . su actividad laboral les permite ausentarse con frecuencia de la oficina. no tienen un lugar definido para ejecutar sus tareas.

Fuente: Propia

## GUÍA PARA EL DISEÑO DEL SG-SST PARA MIPYMES EN TELETRABAJO

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe ser implementado por todos los empleadores y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, que incluye Planear, Hacer, Verificar y Actuar con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

Para que efectivamente las empresas cumplan con los Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Ministerio del Trabajo expidió la Resolución 0312 de 2019, donde se regularon los Estándares Mínimos con el objeto de verificar el cumplimiento de las normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de las actividades en el sistema de gestión de SST (Resolucion 0312 de 2019, 2019).

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

Como referencia, esta guía se desarrolla de conformidad con el marco legal del Sistema General de Riesgos Laborales, considerando particularmente las normas mencionadas en el Marco Legal del presente trabajo.

### **Obligaciones de las partes en materia de riesgos laborales en el teletrabajo**

#### **Por parte del empleador**

› Afiliar al teletrabajador al Sistema de Seguridad Social Integral, donde se especifique la clase de riesgo del centro de trabajo del que depende el teletrabajador conforme a la clasificación de actividades económicas establecidas en el Decreto 1607 de 2002, o las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan. De igual forma, deberá especificar el lugar en el que se

## GUÍA PARA EL DISEÑO DEL SG-SST PARA MIPYMES EN TELETRABAJO

presta el servicio. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes –PILA-.

- › Diligenciar el formulario de Reporte de Novedades, indicando que el trabajador pasa a tener la condición de teletrabajador y enviárselo a la Administradora de Riesgos Laborales.

- › Brindar las garantías laborales y de promoción en salud y prevención de riesgos.

- › El empleador debe realizar la verificación de las condiciones del centro destinado al teletrabajo, para dar cumplimiento a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.

- › Asegurar que el teletrabajador realice el Autorreporte de Condiciones de Trabajo, para tramitar la identificación de condiciones de trabajo antes del inicio de la labor contratada.

- › Incorporar en el Reglamento Interno de Trabajo, o mediante Resolución, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en la entidad.

- › Establecer las horas diarias y los días de la semana en que el teletrabajador debe estar accesible y disponible para la empresa en el marco de la jornada laboral.

- › Suministrar a los teletrabajadores elementos de protección personal en la tarea a realizar y garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.

- › Garantizar que los equipos de trabajo suministrados a los teletrabajadores tengan los medios de protección adecuados para la tarea a realizar.

- › Verificar que las condiciones locativas e higiénicas del lugar en que se va a desarrollar el teletrabajo cumplan con las condiciones mínimas establecidas por la ley.

- › Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo.

## GUÍA PARA EL DISEÑO DEL SG-SST PARA MIPYMES EN TELETRABAJO

› Implementar los correctivos necesarios con asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales que se presenten en el lugar de trabajo del teletrabajador.

› Definir el perfil para el teletrabajo, es decir establecer un conjunto de características personales y de competencias profesionales que permitan que el teletrabajador se adapte con éxito.

› Cumplir con las obligaciones en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo –SG/SST-, definidas en la normatividad vigente, de conformidad con el Parágrafo 2° del Artículo 26 de la Ley 1562 de 2012.

› Cumplir con todas las obligaciones establecidas en el Artículo 21 del Decreto 1295 de 1994.

› Reportar todo accidente de trabajo de conformidad con la legislación vigente.

› Facilitar los espacios y tiempos para la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de seguridad y salud en el trabajo, para participar en las actividades de asesoría técnica brindados por la Administradoras de Riesgos Laborales.

### **Por parte del teletrabajador**

› Asegurarse de cumplir con las normas y atender las recomendaciones del empleador y la ARL.

› Diligenciar el formato de Autorreporte de Condiciones de Trabajo con el fin de determinar los peligros presentes en el lugar de trabajo, sobre los cuales el empleador implementará los correctivos necesarios, con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.

## GUÍA PARA EL DISEÑO DEL SG-SST PARA MIPYMES EN TELETRABAJO

› Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG/SST de la empresa y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por la ARL.

› Procurar el cuidado integral de su salud.

› Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.

› Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores.

› Participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, o como vigías ocupacionales.

› Reportar accidentes de trabajo de acuerdo con la legislación vigente.

› Utilizar los equipos y herramientas suministrados en forma adecuada y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.

› En general, cumplir con todas las obligaciones establecidas en el Artículo 22 del Decreto 1295 de 1994.

### **Por parte del empleador Administradora de Riesgos Laborales**

› Brindar la asesoría necesaria para que empleador y teletrabajador tengan la información suficiente y clara para protegerse ante las eventualidades.

› Asesorar al empleador en la determinación de los riesgos presentes en el lugar de trabajo del teletrabajador, con el objetivo de que éste implemente los correctivos necesarios.

› Suministrar al teletrabajador y empleador la presente Guía técnica para la promoción de la salud y la prevención de los riesgos laborales en el teletrabajo.

› Asesorar al empleador para promover y divulgar las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo de acuerdo con las características propias del teletrabajo.



## GUÍA PARA EL DISEÑO DEL SG-SST PARA MIPYMES EN TELETRABAJO

› Brindar la asesoría para el diligenciamiento adecuado del formulario establecido para la afiliación al Sistema de Riesgos Laborales.

› Asesorar al empleador en el reporte e investigación de accidentes de trabajo de acuerdo con la Resolución 1401 de 2007.

› Desarrollar programas, campañas y acciones de educación y prevención dirigidas a garantizar que las entidades afiliadas conozcan y cumplan las normas y reglamentos técnicos en Seguridad y Salud en el Trabajo expedidos por el Ministerio del Trabajo.

› Ofrecer asesoría técnica básica para el diseño del Programa de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y el plan de trabajo anual de todas las entidades suscritas.

› Desarrollar programas, campañas y acciones de educación y prevención, dirigidas a garantizar que las entidades afiliadas cumplan como mínimo con el desarrollo del nivel básico de su Programa de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

› Ofrecer capacitación básica para el montaje de la brigada de emergencias, primeros auxilios y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

› Capacitar a los miembros del comité paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo en aquellas empresas con un número mayor de 10 trabajadores, o a los vigías ocupacionales, quienes cumplen las mismas funciones de salud ocupacional en las empresas con un número menor a 10 trabajadores.

› Desarrollar actividades de fomento de estilos de trabajo y de vida saludables de acuerdo con los perfiles epidemiológicos de las empresas.

› Desarrollar programas regulares de prevención y control de riesgos laborales y de rehabilitación integral en las entidades afiliadas.

› Suministrar asesoría técnica para la realización de estudios evaluativos de higiene ocupacional o industrial y diseño e instalación de métodos de control de ingeniería según el grado de riesgo, para reducir la exposición de los trabajadores a niveles permisibles. (Ministerio de Trabajo y Ministerio de la tecnología de la Comunicación, 2020)

### **Medidas preventivas en el lugar de teletrabajo**

En la modalidad de teletrabajo es necesario desarrollar acciones de prevención e intervención de los factores de riesgo a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores.

Para establecer un Plan de Prevención de Riesgos Laborales es necesario, en primer lugar, identificar el lugar de trabajo, distinto a las instalaciones del empleador, desde el cual se ejecutará el teletrabajo, para luego hacer un diagnóstico inicial de las condiciones de dicho lugar, tarea que realizará el empleador con la asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales.

Inicialmente se deben verificar las condiciones del lugar donde desarrollará las actividades el teletrabajador, con el fin de garantizar la protección de la salud y seguridad del empleado, está constituye la evaluación inicial que puede darse, además como autoevaluación, a través del formato de Autorreporte de Condiciones de Trabajo. (Ministerio de Trabajo y Ministerio de la tecnología de la Comunicación, 2020)

### **Verificación de Condiciones del sitio de Trabajo por parte del Empleador**

Será responsabilidad del empleador la verificación de las condiciones de trabajo del teletrabajador, para garantizar la protección de la salud y seguridad del empleado.

La Administradora de Riesgos Laborales deberá ofrecer asesoría, relacionada con la metodología de evaluación que podrá utilizar para tal fin, los riesgos laborales en los que deberá enfatizar su gestión en seguridad y salud, y la implementación de controles. (Ministerio de Trabajo y Ministerio de la tecnología de la Comunicación, 2020)

### **Medidas de prevención y control**

En el lugar de trabajo se pueden encontrar condiciones inapropiadas o inseguras que pueden afectar la salud de los teletrabajadores, por lo que presentamos algunas recomendaciones que pueden ser aplicadas en el sitio de teletrabajo.

Es fundamental señalar que las condiciones apropiadas de trabajo dependen, además, de los estilos de trabajo saludables y del autocontrol que el teletrabajador ejerza en su lugar de trabajo. (Ministerio de Trabajo y Ministerio de la tecnología de la Comunicación, 2020).

Según la Ley 590 del 2000. "Se entiende por micro, pequeña y mediana empresa, toda unidad de explotación económica, realizada por persona natural o jurídica, en actividades empresariales, agropecuarias, industriales, comerciales o de servicios, rural o urbana que cumpla con algunos requisitos" (p.1).

Con esta guía para el diseño del SG-SST para MIPYEMES modalidad teletrabajo, se constituye el marco de referencia para orientar la puesta en marcha de esta modalidad, Favoreciendo entornos laborales seguros, facilitando nuevos esquemas de gestión, incorporando permanentes desarrollos tecnológicos y disponiendo el procedimiento y los parámetros necesarios para llevar a cabo su ejecución.

### **5.3. Marco legal**

Con el fin de cumplir con los objetivos de la presente investigación, se realizó la consulta de la normatividad colombiana que aplica para la modalidad de teletrabajo.

**Código sustantivo del trabajo, 1951**, Regulación de relaciones laborales.

**Ley 9 de 1979** Normas para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones.

## GUÍA PARA EL DISEÑO DEL SG-SST PARA MIPYMES EN TELETRABAJO

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

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

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

**Decreto 616 de 1984** Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional en el país.

**Ley 46 de 1988** Prevención de desastres.

**Ley 89 de 1988** Pago aportes parafiscales.

**Ley 50 de 1990** Reforma al código sustantivo del trabajo.

**Constitución Política de la República de Colombia, 1991**, artículos 25, 26.

**Decreto 1127 de 1991**

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

**Ley 100 de 1993** Sistema de seguridad social integral.

**Ley 55 de 1993** Por medio de la cual se aprueba el convenio 170 y la recomendación No. 177 sobre la seguridad en la utilización de los productos químicos en el trabajo, adoptados por la 77a. Reunión de la conferencia general de la OIT Ginebra, 1990.

**Ley 376 de 1997** Por medio de la cual se aprueba el "Convenio número 161, sobre los servicios de salud en el trabajo" adoptado por la 71 Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, Ginebra, 1985.

**Ley 712 de 2001** Reforma al código procesal del trabajo.

## GUÍA PARA EL DISEÑO DEL SG-SST PARA MIPYMES EN TELETRABAJO

**Ley 762 de 2002** "Por medio de la cual se aprueba la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad", suscrita en la ciudad de Guatemala, Guatemala, el siete (7) de junio de mil novecientos noventa y nueve (1999)" (p.1).

**Ley 776 de 2002** Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del sistema general de riesgos profesionales.

**Ley 755 de 2002** por la cual se modifica el parágrafo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo - Ley María.

**Ley 931 de 2002** Por la cual se dictan normas sobre el derecho al trabajo en condiciones de igualdad en razón de la edad.

**Decisión de la CAN 584 2004** Sustitución de la Decisión 547, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.

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

**Ley 1122 de 2007** Por la cual se hacen algunas modificaciones en el Sistema General de Seguridad Social en Salud.

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

**Ley 1335 de 2009** Disposiciones por medio de las cuales se previenen daños a la salud de los menores de edad, la población no fumadora y se estipulan políticas públicas para la prevención del consumo del tabaco y el abandono de la dependencia del tabaco del fumador y sus derivados en la población colombiana.

**Ley 1280 de 2009** Se establece la licencia por luto.

## GUÍA PARA EL DISEÑO DEL SG-SST PARA MIPYMES EN TELETRABAJO

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

**Ley 1429 de 2010** Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo.

**Ley 1436 de 2011** Por medio del cual se modifica el sistema de seguridad social en salud y se dictan otras definiciones.

**Ley 1468 de 2011** Modifica la duración de la licencia de maternidad a 14 semanas (98 días).

**Ley 1496 de 2011** Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.

**Ley 1502 de 2012** Por la cual se promueve la cultura en seguridad social en Colombia, se establece la semana de la seguridad social, se implementa la jornada nacional de la seguridad social y se dictan otras disposiciones.

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

**Ley 1566 de 2012** Por la cual se dictan normas para garantizar la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas y se crea el premio nacional “entidad comprometida con la prevención del consumo, abuso y adicción a sustancias” psicoactivas.

**Ley 1523 de 2012** Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el sistema.

## GUÍA PARA EL DISEÑO DEL SG-SST PARA MIPYMES EN TELETRABAJO

**Ley 1548 de 2012** Por la cual se modifica la Ley 769 de 2002 y la Ley 1383 de 2010 en temas de embriaguez y reincidencia y se dictan otras disposiciones.

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

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

**Decreto 884 de 2012** Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones

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

**Ley 1618 de 2013** Por medio de la cual se expide la ley de personas con incapacidad y se dictan otras disposiciones.

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

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

**Resolución 0312 de 2019** Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

**Circular 0027 del 12 de abril de 2019:** precisiones sobre la implementación del teletrabajo.

## **6. Marco metodológico de la investigación**

### **6.1. Tipo de investigación**

Esta investigación fue de tipo descriptivo, a partir de la normatividad existente para el cumplimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en teletrabajo, analizando el tipo de empresas y sus actividades económicas que permita mediante la guía implementar, dar recomendaciones y modelos para el correcto cumplimiento de la normatividad y que los espacios de vivienda cumplan con unos estándares mínimos para el adecuado desarrollo de las actividades en condiciones ambientales, ergonómicas y sociales adecuadas.

### **6.2. Tipo de Paradigma**

Enfoque de tipo cualitativo ya que se desarrolló con el análisis de la Resolución 0312 de 2019, que permitieron la estandarización y análisis del alcance de la norma a la realidad de la modalidad de teletrabajo en el país.

### **6.3. Método de Investigación**

En cuanto al método para esta investigación estuvo basado en un método deductivo dado que la información general existente es recopilada y lleva a una situación particular, es decir, basada en guías, informes, normatividad nacional, pruebas piloto, proyectos de investigación, entre otros y a través de las vivencias propias de personas en esta modalidad con el fin de dar respuesta al problema de investigación.

### **6.4. Fuentes de información**

#### **6.4.1 Fuentes primarias**

La Resolución 0312 de 2019 y normatividad vigente del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.



### **6.4.2. Fuentes secundarias**

Se realizó búsqueda en trabajos y artículos de diferentes universidades nacionales e internacionales para seleccionar fuentes de información confiables y de igual manera se realizó la revisión de la web para consultar artículos académicos relacionados con la investigación.

### **6.5. Población**

Para el proyecto de investigación, se tomó como base empresas que tienen trabajos de tipo administrativo en modalidad de teletrabajo.

### **6.6. Muestra**

Se consultaron 15 artículos, trabajos de grado para conocer las condiciones que tenemos establecidas para desarrollar el teletrabajo a nivel global.

### **6.7. Criterios de inclusión**

Como criterios de inclusión los investigadores determinaron trabajos, artículos, investigaciones relacionadas con la aplicación, desarrollo y condiciones para ejercer el teletrabajo en las organizaciones.

### **6.8. Criterios de Exclusión**

Empresas, investigaciones o artículos que no contemplen el teletrabajo o no clasifiquen en la modalidad de MiPymes según la caracterización en Colombia.

### **6.9. Instrumentos de recolección de datos**

La técnica que se usó para la recolección de información fue la observación indirecta, la cual consistió en el análisis de la información de la legislación colombiana, aplicable a la implementación de teletrabajo para todos los colaboradores de empresas MiPymes que laboren en esta modalidad.

De igual manera se usó la observación directa partiendo de la experiencia propia de la labor de teletrabajo de forma temporal que se aplicó a raíz de la pandemia a nivel nacional.

## **6.10. Fases**

### **6.10.1. Fase 1 Realizar el análisis de los requisitos mínimos del SGSST establecidos en la Resolución 0312 de 2019, aplicables a las MiPymes con colaboradores en la modalidad de teletrabajo.**

Análisis de los requisitos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de aplicar el modelo propuesto para la modalidad de teletrabajo.

En esta fase se realizó una exhaustiva investigación sobre la normatividad vigente, aplicable a la modalidad de teletrabajo, que permitiera indagar sobre el alcance que da la norma sobre la responsabilidad del empleador y el empleado para el cumplimiento de los estándares mínimos del SG SST, en la modalidad de teletrabajo, además de realizar una análisis verídico y continuo sobre la evaluación de riesgos y sus posibles controles para evitar incidentes, accidentes y/o enfermedades profesionales a personas que laboran desde sus viviendas.

### **6.10.2. Fase 2: Identificar los principales y posibles peligros que se puedan presentar en colaboradores en la modalidad de teletrabajo de las MiPymes**

En esta fase se genera un documento que sirva como guía a implementar por empresas MiPymes que cuenten con personal de cargos administrativos en desarrollo de funciones desde su lugar de vivienda. partiendo de la recolección de datos sobre los posibles riesgos asociados al desempeño de su labor en concordancia con las diferentes estructuras habitacionales, y así escoger una metodología que dé alcance al cumplimiento de la norma, en coherencia con los estándares que se pueden evaluar en esta modalidad y la responsabilidad del empleador y el empleado tanto para proveer al empleado de los recursos indispensables para el cumplimiento de sus funciones en una política corporativa de salud y bienestar laboral y la responsabilidad del trabajador en el seguimiento de estos lineamientos de una manera responsable y transparente en pro de su salud.

Las metodologías disponibles que puede evaluar el empleador y que le dé alcance al cubrimiento a los posibles riesgos de un trabajador en modalidad de teletrabajo son:

- RMPP - OSALAN
- WILLIAM FINE
- MÉTODO BINARIO
- OIT
- GTC 45

Lo ideal es hacer por parte del empleador y el responsable del SG SST pilotos de las diferentes metodologías para evaluar no solo la facilidad de aplicación, sino la sencillez del lenguaje y el entendimiento para la aplicación por parte del empleado, ya que en esta modalidad el sería el directo responsable de la realización de una adecuada evaluación de riesgos, gestores principales de la mitigación y corresponsable en la intervención que el empleador como garante de la seguridad y salud de sus trabajadores podría brindar sin que ello afecte su vivienda y/o dinámica familiar.

A raíz de esta información se inicia la condensación de la información para la elaboración del instrumento guía.

### **6.10.3. Fase 3: Plantear los componentes específicos de la guía del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo aplicables a colaboradores en la modalidad de teletrabajo.**

A partir de los estándares establecidos en la resolución 0312 de 2019, y los perfiles laborales que podrían desempeñar labores de teletrabajo, se establece un documento que permita brindar una guía a las empresas MiPymes para la aplicación de la norma de Salud y Seguridad en el Trabajo en cumplimiento con la política de la empresa para este fin y la normatividad vigente y aplicable.

## GUÍA PARA EL DISEÑO DEL SG-SST PARA MIPYMES EN TELETRABAJO

De igual modo se busca establecer dentro del programa de salud y seguridad en el trabajo de la empresa, la destinación de los recursos financieros, humanos, capacitaciones, equipos tecnológicos, entre otros, así el grado de dificultad que puede tener la implementación del teletrabajo dentro de una organización.

Posterior a ello, diseñar el modelo de teletrabajo y la adaptación del SG-SST a la modalidad propuesta. Una vez definido el estado actual del SG-SST y los recursos presentes en la organización, con el objetivo de plantear las actividades a realizar a la población objeto; teniendo en cuenta la disponibilidad por parte de las organizaciones para ejecutar estas actividades y el alcance que se podrá suministrar a partir de sus recursos. Posteriormente, se realizará una mesa de trabajo con los investigadores de la organización para definir la afectación y el alcance de la normativa desde un sentido objetivo que permita ver la suficiencia de la norma para esta modalidad laboral.

### **6.11. Consentimiento informado**

No requerido.

### **6.12. Cronograma**

A continuación, se presenta el cronograma de actividades del proyecto, las actividades se establecieron de acuerdo con la necesidad de lograr los objetivos y las fechas se ajustaron de acuerdo con el avance en la ejecución de este.

**Tabla 1**

*Cronograma de actividades del proyecto*

<b>CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES</b>							
<b>Actividades</b>	<b>Semestre I -2021</b>				<b>Semestre II-2021</b>		
	<b>abr</b>	<b>may</b>	<b>jun</b>	<b>ago</b>	<b>sept</b>	<b>oct</b>	<b>nov</b>
Recopilación de información para la propuesta de investigación.							
Planteamiento del problema, objetivos y justificación, delimitación.							
Revisión de fuentes de información para la construcción de marco teórico y conceptual.							
Marco referencial, teórico y legal.							
Revisión de justificación y delimitación.							
Elaboración marco metodológico.							
Diseño y aplicación de metodología/instrumento.							
Análisis e interpretación de resultados.							

**CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES**

<b>Actividades</b>	<b>Semestre I -2021</b>				<b>Semestre II-2021</b>		
	<b>abr</b>	<b>may</b>	<b>jun</b>	<b>ago</b>	<b>sept</b>	<b>oct</b>	<b>nov</b>
Conclusiones y recomendaciones.							

Fuente: Propia

## 7. Resultados

La Guía está planteada en un orden lógico tomando como base dar cumplimiento a los requisitos normativos básicos en materia de teletrabajo, esto permitirá a las organizaciones articular la guía.

Objetivo 1.

Realizar el análisis de los requisitos mínimos del SGSST establecidos en la Resolución 0312 de 2019, aplicables a las MiPymes con colaboradores en la modalidad de teletrabajo.

Para el análisis de resultados de la presente investigación, se realizó la revisión documental, donde se obtuvo como resultado la identificación de los componentes y elementos SG-SST según la normatividad, susceptible de ser modificado al teletrabajo, donde se compara el ítem con la evaluación de estándares mínimos para empresas, empleadores y contratantes con diez o menos trabajadores, clasificadas con Riesgo I, II o III.

En esta investigación se evidenció las similitudes, diferencias, ventajas y desventajas que sufren tanto los teletrabajadores, las organizaciones y el contexto que los rodea. Además, se realizó un análisis conciso sobre los resultados finales de dicha comparación, para que, finalmente se pueda tener la información necesaria de lo que es el teletrabajo, y qué efectos tanto negativos como positivos puede llegar a tener en un contexto donde se decida Implementar la guía.

En la tabla 2 se logra evidenciar los estándares a cumplir según el número de trabajadores, para efectos de la investigación se analiza para empresas con 10 o menos trabajadores.

**Tabla 2**

*Clasificación de empresas de acuerdo con el número de trabajadores*

<b>EMPRESAS</b>	<b>CLASE DE RIESGO</b>	<b>REQUERIMIENTOS POR CUMPLIR</b>
10 o menos trabajadores	I, II Y III	7 estándares
11 hasta 50 Trabajadores	I, II Y III	21 estándares
Menos de 50 Trabajadores	IV o V	60 estándares
Más de 50 Trabajadores	I, II, III, IV o V	60 estándares

Fuente: Propia

En la tabla 3, se realiza un cuadro comparativo donde se anunciarán los estándares para menos de 10 trabajadores con clase de riesgo I, II y III desde la perspectiva laboral y del sistema general de riesgos laborales, para ambos tipos o modalidades de contratación de colaboradores.

**Tabla 3**

*Estándares trabajadores tradicionales y teletrabajadores*

<b>ESTÁNDAR</b>	<b>TRABAJADOR TRADICIONAL</b>	<b>TELETRABAJADOR</b>
Asignación de una persona que diseñe e implemente el Sistema de Gestión de SST	Se requiere asignar una persona que cumpla con el perfil este puede ser outsourcing o vinculado directamente con las organizaciones	Se requiere de una persona que lidere el SST puede ser outsourcing, realice una visita inicial y periódica a los sitios de trabajo, además que brinde herramientas a cada trabajador para que sean ellos los gestores de la SST, reporte adecuado de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.



## GUÍA PARA EL DISEÑO DEL SG-SST PARA MIPYMES EN TELETRABAJO

Afilación al Sistema de Seguridad Social Integral	Se evidencia con el soporte emitido por cada una de las entidades que integran el sistema	Se evidencia con el soporte emitido por cada una de las entidades que integran el sistema
Capacitación en SST	Elaborar y ejecutar el programa de capacitación anual en promoción y prevención, que incluye lo referente a los peligros/riesgos prioritarios y las medidas de prevención y control, estas capacitaciones el empleado debe asistir de manera presencial desde su lugar de trabajo.	Elaborar y ejecutar el programa de capacitación anual de manera virtual, el cual el empleado podrá tomar desde su lugar de trabajo. En caso de que se requieran actividades presenciales el empleador debe disponer de un espacio donde pueda brindar la capacitación a todos los empleados.
Plan Anual de Trabajo	Es responsabilidad de los directivos y el responsable del SST el cumplimiento de este plan anual de trabajo.	El plan anual de trabajo diseñado por el responsable del SG-SST debe incluir las adecuaciones concertadas entre el empleador y el empleado que se puedan realizar en el sitio de trabajo designado para el desempeño de sus actividades.
Evaluaciones médicas ocupacionales	Se realizan evaluación de ingreso, periódicas y egreso, con agendamiento previo y comunicación con tiempo adecuado al empleado, la responsabilidad de otorgar el proveedor y costos es por parte del	Se realizan evaluación de ingreso, periódicas y egreso, con agendamiento previo y comunicación con tiempo adecuado al empleado, la responsabilidad de otorgar el

	empleador.	proveedor y costos es por parte del empleador.
Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos con participación de todos los niveles de la empresa	Desde el inicio de la labor es responsabilidad del empleado contar con el lugar adecuado para el desarrollo de las funciones, que cumplan con la normatividad de acuerdo con la actividad económica que realizan, y es responsabilidad de observación directa de estos peligros del trabajador y todos los integrantes de la empresa, independiente de que sea o no su sitio de trabajo.	En esta modalidad es una responsabilidad compartida entre el empleador y el empleado, ya que se debe realizar una evaluación previa a la contratación para evaluar si el lugar en el cual el empleado va a desarrollar su labor es adecuada para esta modalidad y subsiguiente realizar las adecuaciones necesarias para que cumpla con todas las medidas preventivas, pero además es responsabilidad del trabajador continuar diariamente realizando la evaluación de los posibles riesgos, mitigando los que estén a su alcance y/o reportando al responsable del SST para tomar las medidas necesarias.

---

Medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados	La responsabilidad de realizar todas las medidas de prevención y control frente a los peligros identificados son completamente del empleador, brindando las herramientas de capacitación y seguimiento al empleado para el cumplimiento o utilización de las medidas.	Es una responsabilidad compartida, sobre todo en la modalidad de trabajo autónomo cuyo lugar de trabajo sea la vivienda del trabajador, ya que las prevenciones y/o controles que se realicen no deben generar traumatismos en otras esferas de la vida del empleado. Y/o que el empleado realice acciones como son de tipo ergonómico, pausas activas y otras, con total ética.
---	---	--

---

Fuente: Propia

Como se puede observar claramente los estándares para los teletrabajadores no son muy diferentes a los de los trabajadores convencionales o tradicionales. Los únicos ítems que se identifican en el que se pueden presentar discrepancias es la capacitación en SST e Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos, ya que como se mencionó en la Tabla 3, el programa de capacitación anual se realizará de manera virtual el cual utiliza plataformas digitales y herramientas. Mientras que para la Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos si puede ser confuso las medidas de intervención o controles, ya que las adecuaciones de espacio e infraestructura no se tienen definido en las normas ya que muchas de estas labores se realizan en el sitio de vivienda del empleado y llegar a realizar algunas intervenciones que, aunque el empleador pueda considerar necesarias, no son posibles o podrían afectar la dinámica familiar del empleado.

Objetivo 2.

Identificar los principales y posibles peligros que se puedan presentar en colaboradores en la modalidad de teletrabajo de las MiPymes

En la tabla 4, se identificó los principales peligros que se puedan presentar en colaboradores en la modalidad de teletrabajo de las MiPymes.

El resultado del procesamiento de la información obtenida en cuanto a peligros, se encontraron y se determinaron los siguientes:

**Tabla 4**

*Identificación de peligros asociados al teletrabajo*

<b>PELIGRO</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>CONSECUENCIAS</b>
Físicos	Peligro asociado a la probabilidad de sufrir daño corporal. Iluminación: (Luz visible por exceso o defecto).	Fatiga visual Dolor de cabeza Pérdida de visión Mareos
Psicosociales	En el ámbito del trabajo se interpreta que es la relación entre el trabajador y su entorno del trabajo. Tipos: Gestión Organizacional Características de la organización del trabajo Condiciones de la tarea Interfase persona tarea Jornada de trabajo	Trastornos emocionales: miedo, fobias, apatía, depresión Estrés laboral Insomnio Agotamiento o Burnout Problemas de concentración Enlentecimiento del trabajo Incertidumbre por posible falta de continuidad en los proyectos a llevar a cabo Ansiedad Depresión

		<p>Ira</p> <p>Aumento del ritmo cardíaco</p> <p>Aumento de la presión arterial.</p>
<p>Biomecánicos</p>	<p>El peligro biomecánico se refiere a todos aquellos elementos externos que actúan sobre una persona que realiza una actividad específica. El objeto de estudio de la biomecánica tiene que ver con cómo es afectado un trabajador por las fuerzas, posturas y movimientos intrínsecos de las actividades laborales que realiza.</p> <p>Postura</p> <p>Esfuerzo</p> <p>Movimiento repetitivo</p> <p>Manipulación de cargas</p>	<p>Trastornos musculoesqueléticos, es decir lesiones de tipo inflamatorio o degenerativo de músculos, tendones.</p> <p>Disminución de la agudeza visual</p>
<p>Condiciones de seguridad</p>	<p>Es cualquier característica del trabajo que pueda tener influencia en la generación de riesgos, como: características del trabajo, naturaleza de los agentes ambientales, procedimientos en la utilización de los agentes y cualquier otra característica (ordenación y organización del trabajo).</p> <p>Lugar y superficies de trabajo</p> <p>Mecánicos</p> <p>Eléctricos</p> <p>Locativos</p>	<p>Caídas.</p> <p>Golpes.</p> <p>Intoxicaciones, alergias e irritaciones.</p> <p>Quemaduras</p> <p>Incendios y explosiones.</p> <p>Electrocución.</p> <p>Asfixia respiratoria.</p> <p>Heridas.</p> <p>Accidentes automovilísticos</p>

---

	Tecnológicos	
	Accidentes de tránsito	
	Públicos	

---

Fenómenos naturales	Eventos propios de la naturaleza que pueden generar daños a las personas.	Politraumatismos
	Sismo	Fracturas
	Terremoto	Amputaciones
	Vendaval	Muerte
	Inundación	
	Derrumbe	
	Precipitaciones	

---

Fuente: Propia

El Teletrabajo se aplicará dependiendo del tipo de actividad económica de la organización, es por esto por lo que se puede decir que el teletrabajo podrá ser aplicado para empresas con actividades económicas de prestación de servicios o tener contratación mixta cuando se trate de organizaciones con actividades operativas. Si una organización cuenta con los dos tipos o modalidades de contratación se deberá verificar la aplicación del SG-SST en ambas modalidades ya que se debe garantizar la prevención y control de los riesgos identificados.

Objetivo 3.

*Plantear los componentes específicos de la guía del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo aplicables a colaboradores en la modalidad de teletrabajo.*

El objetivo general del proyecto es la estructuración de la Guía técnica para el teletrabajo, la cual consta de objetivos, las Fases de desarrollo que guiarán a las organizaciones a implementar y mantener el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de acuerdo con la normatividad legal vigente.

## GUÍA PARA EL DISEÑO DEL SG-SST PARA MIPYMES EN TELETRABAJO

En el anexo 1 Guía para el diseño del SG-SST para MiPymes modalidad de teletrabajo, se presenta el estándar para implementar un SG-SST para los colaboradores que desarrollan el teletrabajo.

El desarrollo de esta guía tuvo como objeto definir los lineamientos para la implementación de teletrabajo, en la cual se establece los criterios y el procedimiento para llevar a cabo la ejecución de esta modalidad de trabajo en la empresa. Esta guía pretende dar un alcance práctico para todos los puestos de trabajo que pueden desarrollarse en esta modalidad.

En la guía se puede verificar las responsabilidades que competen a los diferentes actores del SG-SST:

- empleadores (responsable del SG-SST)
- administradoras de Riesgos laborales
- empleados

La guía fue establecida en nueve pasos, lo que permite implementar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de una manera práctica, organizada y secuencial, de la misma manera abarca todos los lineamientos establecidos en la normatividad para el cumplimiento de esta.

A continuación, se citaron los pasos identificables en la guía, en ella se hace una profundización en cada uno de ellos y la forma de aplicación que abarca la responsabilidad de los diferentes actores del sistema y permite generar un compromiso por todos y cada uno de ellos.

Paso 1. Evaluación inicial del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Paso 2. Identificación de peligros, evaluación, valoración de los riesgos y gestión de estos.

Paso 3. Política y objetivos de seguridad y salud en el trabajo.

Paso 4. Plan de trabajo anual del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y asignación de recursos.

Paso 5. Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en seguridad y salud en el trabajo.

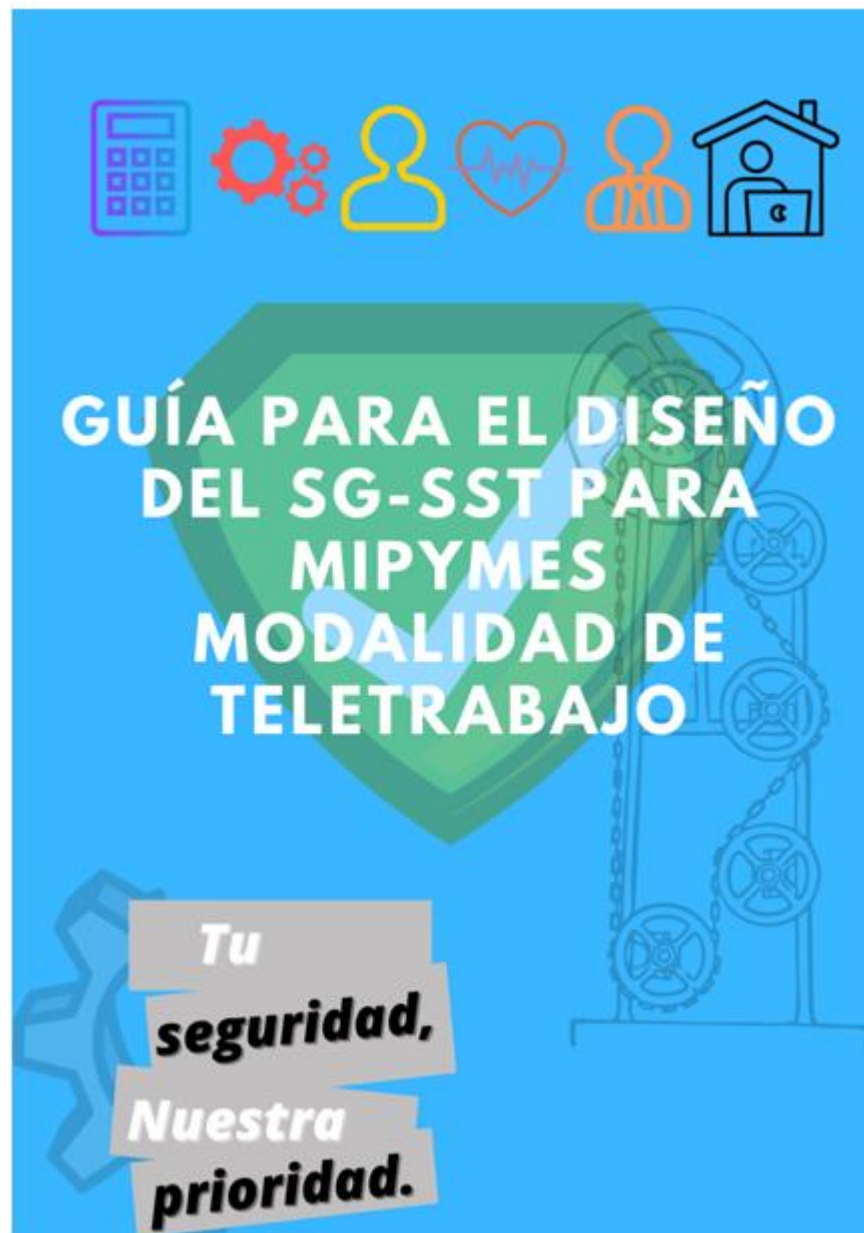
## GUÍA PARA EL DISEÑO DEL SG-SST PARA MIPYMES EN TELETRABAJO

Paso 6. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias

Paso 7. Reporte e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Paso 8. Criterios para adquisición de bienes o contratación de servicios con las disposiciones del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Paso 9. Medición y evaluación de la gestión en seguridad y salud en el trabajo.





## 8. Análisis financiero

Los costos del proyecto se dividen en Costos netos del proyecto y Costo / Beneficios a continuación se muestran en la tabla 5:

**Tabla 5**

*Costos del proyecto*

ITEM	COSTO
<b>MATERIALES</b>	
Papelería	\$ 100.000
Internet	\$ 600.000
Computador	Uso diario
Energía eléctrica mes	\$ 300.000
Servicio telefónico	\$ 100.000
<b>TOTAL, MATERIALES</b>	<b>\$ 1.100.000</b>
<b>HUMANOS</b>	
Julio Barragán - valor 69 horas	\$ 3.450.000
Mariana González - valor 69 horas	\$ 3.450.000
Luz D. Hernández - valor 69 horas	\$ 3.450.000
	<b>\$ 10.350.000</b>
<b>TOTAL, HUMANO</b>	
<b>VALOR TOTAL DEL PROYECTO</b>	<b>\$ 11.450.000</b>

Fuente: Propia

**Tabla 6**

*Costo/beneficios*

<b>COSTO</b>		<b>BENEFICIO</b>
Compra de elementos de oficina	\$ 4.000.000	Elementos de oficina adecuados para el desarrollo de la actividad (Escritorio, computador, silla)
Compra elementos de seguridad	\$ 250.000	Extintor adecuado para equipos de cómputo - Botiquín
Compra de elementos de ergonomía	\$ 450.000	Elementos que permiten brindar ergonomía durante las horas laborales, soporte monitor, pad ratón, cojín ergonómico, soporte documentos, descansa pies.
Capacitación y guías para el programa pausas activas	\$ 800.000	Capacitar y entrenar al personal que labora en casa y en general a los colaboradores de la MiPymes en pausas activas

Fuente: Propia

## 9. Conclusiones

Para lograr en las organizaciones dar cumplimiento a los estándares establecidos, para la modalidad de teletrabajo, es indispensable que el empleado desarrolle un alto sentido de responsabilidad y autocuidado que le permita ser gestor de su salud y bienestar, la supervisión constante y continua no debe ser el único motivo que indique el uso adecuado de los elementos de ergonomía, el cuidado de la salud y seguridad entre compañeros o la realización de pausas activas.

Antes de que una empresa acepte que un empleado trabaje en la modalidad de teletrabajo, se debe establecer que el lugar donde va a desarrollar sus actividades laborales cuente con espacios mínimos aptos para el desarrollo de la actividad como, iluminación, bajo ruido, espacio físico adecuado, estructura y ambiente del lugar, ya que es su responsabilidad directa el bienestar laboral físico y psicológico del empleado.

La empresa y el empleado deben comprometerse a la capacitación sobre normatividad, aplicación de la evaluación de riesgos mínimos, identificación de riesgos y alcance para la mitigación o eliminación de estos.

Desde el inicio de la contratación se debe tener claro el compromiso de intervención de la empresa y el acceso o no por parte del empleado de modificaciones a su lugar de vivienda para elaboración de planes de contingencia y eliminación de riesgos.

Los innumerables documentos y guías que existen a nivel internacional relacionados con los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo son un apoyo; el éxito de la implementación y mejora depende únicamente de la importancia que se dé a nivel interno en cualquier organización.

## GUÍA PARA EL DISEÑO DEL SG-SST PARA MIPYMES EN TELETRABAJO

La Guía técnica para el teletrabajo puede ser adoptada en cualquier tipo de organización, sin embargo, debe existir un compromiso permanente por la alta dirección y demás trabajadores, con el fin de mejorar el bienestar y la seguridad y salud en el trabajo.

## **10. Recomendaciones**

Un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en una organización puede aportar a la mejora en la empresa solo si desde su elaboración se construye en cada proceso y se tienen en cuenta las actividades específicas de la organización, un sistema no es adaptable entre empresas, aun cuando sea la misma actividad económica.

La facilidad de gestionar actividades del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo depende de la dedicación del responsable, el respaldo desde la dirección de la empresa y el aporte de todos los trabajadores; la modalidad de teletrabajo exige mayor compromiso del personal desde el autocuidado y comunicación efectiva y oportuna.

La adecuada implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo depende de una contratación ética por parte del empleado y empleador, por lo cual es imprescindible la visita domiciliaria antes de decidir este tipo de contratación.

La implementación de un sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo para la modalidad de teletrabajo en MiPymes se debe abarcar y dar alcance a los 7 indicadores de la Resolución 0312 de 2019.

## 11. Referencias

Acero. (s.f.). *Riesgos acero*. Obtenido de

<https://www.riesgoscero.com/academia/especiales/guia-para-gestionar-un-plan-de-continuidad-de-negocio-segun-la-iso-22301>

Arango, D. (27 de septiembre de 2017). *Recurso Humano Positivo*. Obtenido de

<https://rhpositivo.net/el-autocuidado-una-excelente-practica-laboral/>

Ayala Rosario, M. C. (30 de mayo de 2021). Manual para la prevención de desórdenes músculo esqueléticos en trabajadores administrativos que desarrollan actividades en modalidad de teletrabajo. Bogotá, Cundinamarca, Colombia.

Carvajal Montealegre, D. M., & Molano Velandia, J. H. (2012). *Aporte de los sistemas de gestión en la prevención de riesgos laborales a la gestión de la salud y seguridad en el trabajo*.

Céspedes Socarrás, G. M., & Martínez Cumbreira, J. M. (2016). *Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano*. La Habana: Revista latinoamericana de derecho social.

Escuela Europea de Excelencia. (2015). *Escuela Europea de Excelencia*. Obtenido de <https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2018/09/organizacion-del-sg-sst-en-el-decreto-1072-de-2015-responsabilidades-capacitacion-y-documentacion/>

Gómez Preciado, E., Henao Romero, A., & Mejía Velásquez, L. E. (2019). *Universidad Ces*. Obtenido de [http://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/4167/1/1214721730\\_2019.pdf](http://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/4167/1/1214721730_2019.pdf)

## GUÍA PARA EL DISEÑO DEL SG-SST PARA MIPYMES EN TELETRABAJO

González González, N. A. (4 de mayo de 2009). *Pontificia Universidad Javeriana*. Obtenido de <https://javeriana.edu.co/biblos/tesis/ingenieria/Tesis221.pdf>

Icontec. (2016). *Universidad Distrital*. Obtenido de <http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/6034/2/ParraCuestaDianaMarcelaVasquezVeraErikaVanessa2016-AnexoA.pdf>

ISOTools. (2016). *ISOTools*. Obtenido de <https://www.isotools.org/2016/10/04/sg-sst-politica-objetivos-seguridad-salud-trabajo/>

Jordi, B. (2012). *El teletrabajo. Entre el mito y la realidad*. Barcelona: UOC.

Lizarazo de la Ossa, S., & Sánchez, F. (8 de marzo de 2016). *bdigital*. Obtenido de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/psicologia/article/view/50717/61948>

Martínez Jiménez, M. N., & Silva Rodríguez, M. (2016). *Universidad Distrital Francisco José de Caldas*. Obtenido de <http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/2900/1/MariaNellysMartinezMariaSilva2016.pdf>

Millán, T. A. (2008). *WordPress*. Obtenido de <https://metodoinvestigacion.wordpress.com/2008/02/29/investigacion-cualitativa/>

Ministerio de la salud y protección social, Ministerio de transporte, Ministerio de trabajo. (2020). *SafetYA*. Obtenido de <https://safetya.co/normatividad/circular-004-de-2020/>

Ministerio de salud y protección social. (24 de abril de 2020). *Ministerio de salud y protección social*. Obtenido de <https://id.presidencia.gov.co/Documents/200424-Resolucion-666-MinSalud.pdf>

## GUÍA PARA EL DISEÑO DEL SG-SST PARA MIPYMES EN TELETRABAJO

Ministerio del Trabajo. (26 de mayo de 2015). *Ministerio del Trabajo*. Obtenido de

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Neyra Paniura, J. A. (31 de agosto de 2015). *Universidad Nacional San Agustín de Arequipa*.

Obtenido de

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3330/Inepaja.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Obando Santana, D. L., & Pinilla Rojas, S. L. (2015). *Escuela Colombiana de carreras*

*industriales*. Obtenido de

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/429/DISE%C3%91O%20DE%20UN%20HERRMIENTA%20PARA%20EVALUAR%20LA%20SITUACI%C3%93N%20ACTUAL%20DEL%20SG-SST%20.pdf?sequence=1>

Osio Havriluk, L. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral*

*Revista Venezolana*, 93-109.

Oviedo Quiñonez, R., Defranc Balanzetegui, P., & Otero Gorotiza, T. (2018). *Seguridad y salud*

*laboral: una revisión en el contexto actual, a propósito de la nueva ISO 45001*. Manta

Ecuador: Pocaip.

Racero López, V. (enero de 2019). *Universidad Católica de Manizales*. Obtenido de

<http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/2424/Alejandra%20Ospina%20Marin.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rimac. (2014). *Rimac*. Obtenido de

<http://prevencionlaboralrimac.com/Herramientas/Indicadores-sst>



## GUÍA PARA EL DISEÑO DEL SG-SST PARA MIPYMES EN TELETRABAJO

Robayo Rico, C. A. (2 de febrero de 2017). *Universidad Libre de Colombia*. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9739/TRABAJO-DE-GRADO-CARLOS-ROBAYO%20RICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

SafetYA. (30 de junio de 2019). *SafetYA.com*. Obtenido de <https://safetya.co/gtc-45-guia-identificacion-peligros/>

Santillán Marroquín, W. (2020). El teletrabajo en el covid-19. *CienciAmérica Vol. 9 (2)*, 1-12.

Sura. (2020). *Segurosura*. Obtenido de <https://www.segurossura.com.co/documentos/comunicaciones/covid-19/empresas/Matriz%20de%20Riesgos%20especifica%20COVID-19.pdf>

Zapata Gómez, A. (2015). Ciclo de la calidad PHVA. Manizales: Universidad Nacional de Colombia.

**12. Anexos**

Anexo 1 *Guía para el diseño del SG-SST para MiPymes modalidad de teletrabajo.*