

**Monografía “Requisitos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-
(SG-SST) implementados en el Teletrabajo en Colombia”**

Diego S. González y Carolina Gómez Baena

Centro Regional Aburrá Sur, Corporación Universitaria Minuto De Dios

NRC: 22974: Proyecto de Grado

06 de noviembre de 2020

**Monografía “Requisitos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-
(SG-SST) implementados en el Teletrabajo en Colombia”**

Diego S. González y Carolina Gómez Baena

Centro Regional Aburrá Sur, Corporación Universitaria Minuto De Dios

NRC: 22974: Proyecto de Grado

Ing. Greiss L. Sarmiento

06 de noviembre de 2020

Tabla de contenido

Resumen	5
Abstrac.....	6
Introducción.....	7
Descripción del problema.....	8
Pregunta Problematizadora.....	9
Justificación.....	9
Objetivo General.....	11
Objetivos Específicos.....	11
Antecedentes.....	11
Marco referencial.....	15
Marco Legal.....	19
Marco Teórico.....	20
Metodología.....	38
Presentación y análisis de resultados.....	41
Conclusiones.....	48
Recomendaciones.....	49
Referencias y anexos.....	50

Lista de figuras

<i>Figura 1.</i> Autoreporte de Condiciones de Salud	25
<i>Figura 2.</i> Matriz de Peligros del Teletrabajador.....	29
<i>Figura 3.</i> Test Valoración del Riesgos Laborales.....	35
<i>Figura 4.</i> Cronograma de Actividades.....	39
<i>Figura 5.</i> Búsqueda Bibliográfica.....	43
<i>Figura 6.</i> Origen de la Información.....	43
<i>Figura 7.</i> Riesgos Abordados.....	44
<i>Figura 8.</i> Riesgos Físicos.....	44
<i>Figura 9.</i> Riesgo de Seguridad	45
<i>Figura 10.</i> Requisitos Aplicables.....	48

Lista de Tablas

Tabla 1. Criterios de inclusión y exclusión	40
Tabla 2. Requisitos Decreto 1072 Cap. 6.....	41

Resumen

En el año 2008 en Colombia se da la Ley 1221 la cual regula el teletrabajo y da un panorama de actuación frente a esta modalidad de trabajo que ha tomado impulso en el último año a causas de la pandemia por la COVID - 19, es por esto que el propósito de la presente monografía es validar mediante una revisión sistemática de la literatura y de la normatividad vigente el grado de cumplimiento de los criterios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en el entorno del teletrabajo que garanticen la salud, la prevención de los accidentes de trabajo y la acción inmediata y pertinente frente a los mismos.

Una vez identificados los requisitos normativos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST que han intervenido en la implementación de las medidas preventivas y de protección del teletrabajo en Colombia, se obtuvieron resultados que apuntan a reconocer con mayor interés el estudio de los factores psicosociales dado el nivel de estrés y cuadros de ansiedad, entre otros y aunque el teletrabajo se encuentra legislado y las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) dentro de las obligaciones descritas en la ley deben de implementar guías técnicas para la actuación frente al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, se evidencian vacíos tales como, la gestión del cambio, en la identificación y valoración de los Riesgos Psicosociales del Teletrabajador, Los riesgos físicos y de seguridad no son abordados con la suficiente importancia dentro de la valoración de riesgos, Los Riesgos Públicos no son tenidos en cuenta dentro del análisis de riesgos para el teletrabajo móvil, entre otros.

Palabras claves

Teletrabajo, Implementación, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Riesgo Psicosocial, Tecnologías de la Información y la Comunicación

Abstract

In 2008, in Colombia, Law 1221 was passed which regulates teleworking and provides an overview of action against this type of work that has gained momentum due to the causes of the covid-19 pandemic, which is why the purpose of This monograph was to validate through a systemic review of the existing literature and current regulations the degree of compliance with the Occupational Health and Safety Management System (SG-SST) criteria in the telework environment that guarantee health and safety. prevention of work accidents and immediate and pertinent action against them.

Once the regulatory requirements of the Occupational Health and Safety Management System SG-SST that have intervened in the implementation of preventive and protective measures for teleworking in Colombia were identified, results were obtained that point to recognizing the study with greater interest of psychosocial factors given the level of stress and anxiety, among others and although teleworking is legislated and the Professional Risk Administrators (ARL) within the obligations described in the law must implement technical guides for action against Occupational Health and Safety System, there are gaps such as change management, in the identification and assessment of Teleworker's Psychosocial Risks, Physical and safety risks are not addressed with sufficient importance within the assessment of risks, Public Risks are not taken into account in the risk analysis for telework or mobile, among others.

Keywords

Telework, Implementation, Occupational Health and Safety Management System, Psychosocial Risk, Information and Communication Technologies

Introducción

En Colombia el teletrabajo se encuentra legislado bajo la Ley 1221 del 2008 y está definido 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" (MinTIC, 2008), este novedoso sistema de trabajo permite la inclusión laboral de un sin número de personas y que para su propósito beneficiaria especialmente a la población más vulnerable, sin embargo, su implementación se ha ido dando de manera gradual en los últimos años en Colombia.

Para el año 2020 dada la pandemia que atraviesa el país desde que se descubrió el primer contagio por COVID-19 (Salud, 2020), esta forma de organizacional laboral fue vista como una alternativa para que muchas personas conservaran sus trabajos y las empresas no tuvieran que suspender sus actividades o en el peor de los casos cerrar sus establecimientos en la contingencia sanitaria, en este sentido las personas que trabajan desde casa se han obligado a adaptar sus espacios de hogar en puestos de trabajo, lo que implica en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) establecer un nuevo alcance del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que garantice las condiciones mínimas del teletrabajador para prevenir los accidentes y enfermedades laborales. Es por esto que el propósito del presente trabajo de grado apunta a priorizar los lineamientos de norma que exige el decreto 1072 de 2015 en su Capítulo 6

para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y su grado de cumplimiento en entornos de teletrabajo en Colombia.

Para el logro de este objetivo se establece como metodología una revisión de los requisitos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y una revisión sistemática de la literatura de las variables y criterios del sistema que han sido destinados y han sido tenidos en cuenta dentro de esta implementación, para finalmente describir los aspectos a resaltar y los que por el contrario se han omitido y no brindan las suficientes medidas preventivas y protección para los teletrabajadores.

Descripción del problema

El teletrabajo tiene un enfoque organizacional que implica considerar la implementación total del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) con el apoyo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), lo que indica no requerir la presencia física de un trabajador en las instalaciones de una empresa, esto sugiere la importancia del nivel de implementación que debe tener el sistema para la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de los teletrabajadores, que garantice las mínimas condiciones de seguridad y el cumplimiento de los requisitos legales de la misma manera que lo harían si su trabajo se desarrollara en las oficinas o en una planta física. En este sentido es importante plantearse algunas preguntas como:

¿Se identifican los riesgos laborales en las condiciones organizacionales de los teletrabajadores?, ¿Cómo se identifican las rutas de evacuación, salidas de emergencia, puntos de encuentro y todos los temas concernientes a la prevención, preparación y respuesta ante emergencias para los teletrabajadores?, ¿Cuáles son las condiciones de seguridad y ergonómicas en los puestos de trabajo del teletrabajador?, ¿Cuáles son los factores Psicosociales

intralaborales y extralaborales que afectan al teletrabajador?, entre otros, que si no se ejecutan o no se les da el suficiente cumplimiento no blindan al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Pregunta problematizadora

¿Cuáles son los requisitos de intervención que exige el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que han sido implementados para garantizar el cumplimiento de las medidas de prevención y protección de los teletrabajadores?

Justificación

Actualmente el auge de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) sumada a la emergencia sanitaria decretada por la pandemia dada por el brote COVID-19, (OMS, 2020) ha obligado a los empleadores y trabajadores a reinventarse y buscar estrategias que aporten claros beneficios tanto para los empleados como para las organizaciones, es por esto que el teletrabajo se convierte de este modo en una oportunidad de afrontar las necesidades de los escenarios laborales actuales y futuros, así mismo el teletrabajo constituye un paso inicial hacia la introducción de políticas de trabajo flexible en las organizaciones.

Con este trabajo se pretende indagar más a fondo en la normatividad en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y lograr que esta sea aplicable a las personas que se encuentran desarrollando sus actividades laborales desde casa.

De la normatividad vigente se derivan las decisiones futuras, de actuación y prevención en las empresas para esta forma de organización laboral en Colombia en la cual actualmente se estima que aumenta la productividad en un 23%, (America, 2016) esto debido a que los colaboradores de las organizaciones reciben la posibilidad de trabajar en lugares distintos a su oficina como una oportunidad para mejorar su calidad de vida y aumentar su rendimiento, se reducen los costos

asociados a la planta física en un 18% (Ministerio, 2012) dado que permite el control y seguimiento permanente al desarrollo de las tareas programadas a través de las herramientas tecnológicas , así como la reducción del costo en adquisición de hardware y software, igualmente reduce el retiro voluntario de empleados en un 25% (Ministerio, 2012) puesto que permite el mejoramiento de las condiciones del reclutamiento al poder contratar al personal más calificado sin importar su ubicación o disponibilidad de desplazamiento hacia la sede de la organización, reduce el ausentismo en un 63%, (Ministerio, 2012) esto es posible dado que permite mejoras en la salud al reducir el estrés derivado de los desplazamientos y los gastos asociados, además de oportunidades de incluir en la rutina diaria tiempo para el cuidado físico y finalmente es la Preferencia de un empleo Móvil sobre otro en un 72%, (Ministerio, 2012) dado que permite ahorrar en tiempos por desplazamientos entre hogar y oficina, ahorrar dinero derivados de la disminución de desplazamientos, tangibles en la reducción de costos de combustible o pagos de transporte público.

Es importante determinar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo que esta forma de organización Laboral trae consigo y determinar los requisitos para teletrabajadores y empresas con base en la normatividad vigente, dichos requisitos para la implementación del SG-SST, traen a colación las pautas necesarias frente a la prevención de los riesgos asociados a esta modalidad de trabajo, con alcance a los centros de trabajo y trabajadores, independiente de su forma de contratación y vinculación laboral.

La normatividad vigente, sumado a la revisión de los requisitos existentes con base en el Decreto 1072 de 2015 Capítulo 6 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) permitirá conocer el alcance que tienen las condiciones de trabajo y comunicaciones que requieren estas personas para la prevención, promoción y protección de su salud y seguridad,

al igual conoceremos si los requerimientos actuales proporcionan mayor firmeza al propósito del SG-SST de las empresas en el país.

Objetivo General

Identificar los requisitos normativos del SG-SST que han intervenido en la implementación de las medidas preventivas y de protección del teletrabajo en Colombia

Objetivos específicos

Seleccionar los requisitos específicos del decreto 1072 de 2015 en su capítulo 6 aplicables al diseño e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para el teletrabajo en Colombia.

Realizar una revisión sistemática de la literatura que proporcione los fundamentos teóricos de intervención existentes para el diseño e implementación de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para el teletrabajo.

Analizar los resultados recolectados en la revisión literaria que muestran la implementación de medidas de prevención y promoción aplicables a la construcción del Sistemas de Gestion de Seguridad y Salud en el Trabajo para el teletrabajo en Colombia.

Antecedentes

Antecedentes Internacionales:

A través de un análisis descriptivo busca caracterizar algunos requisitos que debe contemplar la legislación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo para la protección de los teletrabajadores argentinos, en ese sentido concluye como uno de los aspectos más importantes a tener en cuenta para la obligatoriedad de la realización periódica de exámenes médicos con énfasis en factores ergonómicos y psicosociales propios a la exposición del aislamiento y el

sedentarismo, que permite a la vez un diagnóstico oportuno para las intervenciones idónea respecto a los riesgos específicos encontrados en el teletrabajador.

Concluye además la necesidad abierta que la legislación Argentina transforme las normas en materia de Salud, Higiene y seguridad en leyes ampliamente definidas con el alcance suficiente para la protección del teletrabajador. (Saffi, 2015)

Mediante una revisión bibliográfica trata de describir los riesgos psicosociales condicionantes del estrés como la fatiga y carga mental del teletrabajador resultado del interés para la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en épocas de emergencia sanitaria que obligaron a mucha de la población trabajadora a optar por otras alternativas de organización laboral como el trabajo desde casa. Para ello presentan información de origen psicosocial de los últimos años según selección de 67 referencias bibliográficas encontradas. Los resultados muestran que ampliamente los factores psicosociales tienen gran prevalencia de la enfermedad laborar en las condiciones del teletrabajador producto de la fatiga crónica que repercuten en las relaciones familiares y a largo plazo en la productividad del mismo teletrabajador. (Venegas & Leyva, 2020)

En su análisis de investigaciones relacionadas con factores de riesgos en España para labores a distancia resalta el énfasis que se hace de la intensidad de uso de las tecnologías como una de las principales fuentes que afectan la salud de los teletrabajadores, en especial el uso casi ininterrumpido de las pantallas de visualización a lo que se ha denominado tecnoadicción causada por la soledad que lleva a padecer trastornos de ansiedad y depresión. La excesiva dedicación del trabajo ha generado en estas personas casi el único objetivo de vida debido a que toda gira en razón del mismo ambiente, trabajo – casa, trabajo - familia.

En relación a la desprotección que puede generar el teletrabajo se identifican factores de riesgos vinculados a la vida sedentaria y la falta de actividad física que incrementa la

probabilidad de sufrir accidentes cardiovasculares, obesidad o diabetes; con todos estos antecedentes y la necesidad que ha generado su implementación a causa del COVID-19 se resalta la urgencia de elaborar un proyecto normativo en este país que modifique y permita la adecuación de condiciones mínimas de Seguridad y Salud para esta modalidad de trabajo.

(Álvarez, 2020)

Antecedentes Nacionales

El teletrabajo es una modalidad laboral que está siendo implementada en Colombia como estrategia para la generación de empleo. Sin embargo, esta forma de organización laboral exige que se den unas garantías en relación a la seguridad y salud para los trabajadores (...) para esta intención se realiza un estudio donde se aborda la literatura en materia y se encuentra que con mayor prevalencia son los sectores de las telecomunicaciones, educación y gobierno quienes más la han impulsado.

También se pudo identificar que las mayores investigaciones y avances en Teletrabajo se han dado en España y en Latinoamérica Argentina y Chile seguido por Colombia. Del análisis realizado se identifican cuatro grandes tópicos: La ampliación del mercado laboral, la flexibilidad laboral, la inclusión de la población en condición de discapacidad y la vida laboral. En cuanto a la salud y los riesgos de los teletrabajadores son las empresas quienes en su gran mayoría afrontan esta responsabilidad, pero no tienen la suficiente experticia para abordar aspectos como el impacto generado por el aislamiento en los puestos de trabajo, la adicción al trabajo y demás problemáticas asociadas al riesgo psicosocial, que si bien en muchas ocasiones no son fáciles de identificar en un trabajador en condiciones normales en un teletrabajador su identificación, valoración y medidas de intervención pueden llegar a ser mucho más complejas. (Bonilla, Plaza, & Gladys, 2014)

Mediante el abordaje de la normatividad Internacional y Nacional y el análisis de los conceptos de teletrabajo evidencia un gran vacío en conocimientos de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) aplicables a esta modalidad laboral en el que las empresas no han identificado con mucha claridad el alcance para la intervención de los peligros y riesgos que ha generado el traslado de las actividades a nuevos ambientes de trabajo. La implementación de estos conocimientos requiere de programas, guías, procedimientos y manuales bien definidos en el Sistema de Gestión donde también se hace necesario establecer perfiles de cargo donde las personas seleccionadas para esta labor cuenten con aptitudes de auto motivación, disciplina sin supervisión, orientación al logro, responsabilidad y capacidad de trabajo con contacto social reducido e incluso destrezas tecnológicas. (Cataño & Gómez, 2014)

Se concluye además que el teletrabajador debe recibir formación en la normatividad de teletrabajo vigente en el país, inducción en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) donde se tengan en cuenta temas tan importantes como el manejo de primeros auxilios, además de la entrega de dotación de los elementos que conforman sus puestos de trabajo que implique además la supervisión y revisión por parte de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL). (Cataño & Gómez, 2014)

Mediante la aplicación de una herramienta metodológica para la identificación de peligros y valoración del riesgo enfocado en el riesgo ergonómico pretende determinar el nivel de asociación y afectación que tiene este riesgo dentro de los ambientes laborales de teletrabajo para así generar recomendaciones que proporcionen medidas de intervención más eficaces para de salud e higiene postural adecuadas para los teletrabajadores.

En su aplicación de carácter cualitativo se tuvieron en cuenta otros factores ambientales que incidieron directamente en el resultado, el ruido y la iluminación son parte importante del

análisis de la metodología en proceso de certificación que para la muestra de 36 teletrabajadores se evidencio un vínculo importante de las condiciones ergonómicas con esos factores físicos.

(Valencia & Pinzón, 2018)

Mediante un estudio con enfoque mixto analiza los factores de riesgo Psicosocial a los cuales se ven expuestos un grupo de personas que laboran bajo modalidad de teletrabajo, el equipo investigador realiza unas encuestas de morbilidad para determinar el nivel de riesgo que tienen los teletrabajadores.

Como resultado se evidencia la alta asociación que existe entre en nivel de exposición a actividades de teletrabajo y afectaciones para la salud tales como el insomnio, estrés y tensiones musculares lo que demuestra la importancia que tiene el Programa de Vigilancia Epidemiológica (PVE) en la intervención del riesgo Psicosocial en los teletrabajadores. (Chisco, Galvis, Guerrero, & Rozo, 2020)

Marco Referencia

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”.

(Diario Oficial, 2008)

Teletrabajador: “Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.” (Diario Oficial, 2008)

Teletrabajo autónomo: “son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En

este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.” (Diario Oficial, 2008)

Teletrabajo Móvil: “Son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.” (Diario Oficial, 2008)

Teletrabajo Suplementario: “Son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina”. (Diario Oficial, 2008)

Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC): “son el conjunto de tecnologías desarrolladas para gestionar información y enviarla de un lugar a otro. Abarcan un abanico de soluciones muy amplio. Incluyen las tecnologías para almacenar información y recuperarla después, enviar y recibir información de un sitio a otro, o procesar información para poder calcular resultados y elaborar informes" (MinTIC, 2008)

Trabajo en Casa: “Modalidad de trabajo ocasional, temporal y excepcional” (Circular, 2020)

Seguridad y salud en el trabajo (SST): “La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.” (MinTrabajo, Decreto 1072 de 2015, 2015)

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST): “El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la

planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo”. (MinTrabajo, Decreto 1072 de 2015, 2015)

Enfermedad laboral: “La contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar” (MinSalud, 2012)

Condiciones de salud: “Conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico y sociocultural que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora” (MinTrabajo, Decreto 1072 de 2015, 2015).

Condiciones de seguridad: “Son las condiciones necesarias para que la utilización de los lugares de trabajo no origine riesgos para la Seguridad y salud de los trabajadores o para que los riesgos presentes se reduzcan al mínimo.” (MinTrabajo, Decreto 1072 de 2015, 2015)

Autoreporte de condiciones de trabajo y salud: “Proceso mediante el cual el trabajador reporta por escrito al empleador las condiciones adversas de seguridad y salud que él identifica en su lugar de trabajo.” (MinTrabajo, Decreto 1072 de 2015, 2015)

Accidente de trabajo: “Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte”. (MinSalud, 2012)

Igualdad de trato para el teletrabajador: “El empleador debe promover la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, entre teletrabajadores y demás trabajadores de la empresa privada o entidad pública” (Normativa, 2012).

Obligaciones.

Obligaciones de las partes en seguridad y previsión de riesgos laborales: Artículo 2.2.1.5.8 del Decreto 1072 “Las obligaciones del empleador y del teletrabajador en seguridad y previsión de riesgos laborales son las definidas por la normatividad vigente. En todo caso, el empleador deberá incorporar en el reglamento interno del trabajo o mediante resolución, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en la empresa privada o entidad pública”.

Obligaciones de la ARL: El artículo 2.2.1.5.9. del Decreto 1072 de 2015 establece obligaciones específicas en teletrabajo de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL):

Promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias del teletrabajo.

Elaborar una guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo que llegaren a presentar los teletrabajadores, y suministrarla al teletrabajador y empleador.

Revisión de puesto de trabajo del trabajador: El Ministerio del Trabajo expidió en abril de 2019 la Circular Externa No. 0027 de 2019 por la cual se realizan unas precisiones a trabajadores y empleadores del sector público y privado y las Administradora de Riesgos Laborales (ARL) sobre la implementación del teletrabajo, revisión de puestos de trabajo y suministro de equipos y herramientas.

Visita domiciliaria: El numeral 1 de la Circular 27/2019 menciona. “Es una práctica previa a la concesión del teletrabajo, la realización de visitas al domicilio del teletrabajador que tiene como fin revisar y verificar las condiciones de trabajo, es decir, cualquier característica física, biológica, ergonómica o psicosocial que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador”. (MinTrabajo, Circular 027 de 2019, 2019)

Marco legal

Se considera de trascendental importancia la adecuada fundamentación jurídica de la dinámica propia del teletrabajo, a continuación, se expone el entendimiento legal y los requisitos de ley vigentes:

Resolución 2886 de 2012: Define las entidades que hacen parte de la red de Fomento del Teletrabajo y las obligaciones que les compete.

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

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

Circular 041 de 2020: Lineamientos del trabajo en casa Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención del Covid - 19 y de la declaración de emergencia sanitaria

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

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

Resolución 2013 de 1986: Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo

Decreto 1295 de 1994: Por la que se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Laborales.

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

Decreto 1072 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo Capítulo 6.

Circular Externa N° 0027 de 2019: Precisiones sobre la implementación del teletrabajo

Marco teórico

Origen del Teletrabajo

“En el año de 1973 se da la crisis del petróleo, la cual provoco un aumento inflacionario que aceleró el precio del crudo de US\$2,5 a US\$11 dólares el barril en tan solo tres semanas, esto debido a la decisión de la Organización de Países Exportadores de Petróleo (OPEP) de utilizarlo como un arma de batalla teniendo como objetivo principal castigar a los países que apoyaban a Israel en la guerra de Yom Kippur, la cuarta guerra árabe-israelí arrancó el 6 de octubre de 1973 y el 19 del mismo mes los países árabes productores de petróleo aprobaron un embargo contra los aliados de Israel, los países involucrados fueron principalmente Estados Unidos, Holanda y Portugal” (Dinero, 2015)

Dada esta crisis el físico Jack Nilles comenzó a pensar una forma de optimizar los recursos no renovables, su idea fue “llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo”, creando por primera vez el concepto de “telecommuting”, más sin embargo en aquel entonces no existían los desarrollos tecnológicos necesarios para darle firmeza a su propósito. (Auronix, 2018)

Gracias a los avances tecnológicos de mediados de la década de los ochentas, se configura el File transfer protocol (FTP) protocolo de red para transferencia de archivos y más adelante aproximadamente en el año 1989 nace la World Wide Web (W.W.W) sistema de distribución de documentos, en la década de los noventas el internet comenzó a masificarse por medio de la creación

de páginas web como Amazon y Google, se inventó el correo electrónico y plataformas de chat como Messenger (MSN), igualmente empezó a masificarse el uso de terminales móviles, como computadores, portátiles y teléfonos celulares, en Estados Unidos dado el atentado realizado a las torres gemelas en el año de 2001, las empresas optaron por el teletrabajo como un plan de choque para seguir con las operaciones de sus negocios obteniendo resultados muy positivos, en América Latina dada la crisis económica ocurrida en Argentina entre los años 1998 y 2002 generó una tasa de desempleo superior al 20% lo que hizo que se pensara en nuevas formas de organización laboral buscando reducir los costos, para ese entonces el internet estaba teniendo una gran acogida, así que las personas empezaron a trabajar por su propia cuenta aprovechando las herramientas que la red les ofrecía, a partir de esta crisis Uruguay país focalizado en el mercado argentino busca explorar nuevos mercados gracias al comercio electrónico y de manera muy rápida varias personas bajo la modalidad de independientes empezaron a vender sus productos y servicios por internet en todo el mundo. (Teletrabajo.gov, 2020)

En el año 2006 España inicia el “plan concilia” para regular e impulsar el teletrabajo en la Administración Pública, el cual favorece la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de todos sus empleados. (Teletrabajo.gov, 2020)

En el año 2008 el Congreso de Colombia expide la ley de teletrabajo, la cual regula y define esta modalidad laboral. (Teletrabajo.gov, 2020)

En el año 2010 Estados Unidos expide la ley de mejora del teletrabajo con el fin de impulsar y regularizar esta tendencia en la Administración.

En el mes de mayo del año 2012 en Colombia el presidente Juan Manuel Santos firma el decreto 0884 reglamentario de la ley de teletrabajo dando nacimiento a la comisión asesora del teletrabajo integrada por personas pertenecientes al Ministerio TIC y al Ministerio de Trabajo, posteriormente en Julio del mismo año se realizó la primera feria Internacional del teletrabajo en

la ciudad de Bogotá y 4 meses después en la ciudad de Medellín fue lanzado el Libro blanco del teletrabajo que es una guía para la implementación del modelo de teletrabajo en las empresas, esto dio paso a la maratón de 500 talleres dirigidos a empresarios de diferentes ciudades del país liderados por la comisión asesora en los últimos 4 años, en el año 2014 se llevó a cabo en Bogotá la segunda feria internacional del teletrabajo, logrando una asistencia de 3000 personas, 11 países invitados y se dio la primera rueda virtual de empleo. (Teletrabajo.gov, 2020)

En el año 2015 en Colombia se logra llevar el teletrabajo a las cárceles y a los centros de reclusión militar del ejército con el objetivo de brindar más oportunidades a la población vulnerable, como las personas privadas de la libertad. (Teletrabajo.gov, 2020)

Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo – SST

Después de realizar la selección del personal para las labores del teletrabajo, uno de los aspectos más importantes que se tienen en cuenta es la capacitación para el teletrabajador, por eso desde el Ministerio de las TIC y Ministerio de trabajo en el Libro Blanco el ABC del Teletrabajo en Colombia, se recomienda enfocar la formación en cuatro aspectos relevantes: conocimiento de las políticas de la organización, conocimiento técnico de la labor, uso de los recursos y herramientas tecnológicas y la capacitación en prevención salud y riesgos laborales. (Ministerio, 2012)

“La capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en las habilidades y actitudes del colaborador.” En específico los conocimientos que debe tener el teletrabajador para identificar y evaluar por cuenta propia los riesgos a los cuales se puede exponer en su nuevo ambiente de trabajo.

Los teletrabajadores necesitan comprender y aplicar claramente los protocolos de seguridad establecidos en Análisis de Trabajo Seguro (ATS) o Análisis de Riesgos Por Oficio (AROs) que les permita manipular sus herramientas y equipos dispuestos para su trabajo de la manera más segura, Asimismo, requieren adquirir conocimientos sobre cómo afrontar un peligro y minimizarlo o corregirlo en el mejor de los casos. (Silicio, 2004)

Los avances en la teoría de formación y aprendizaje para personal adulto han influido en la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Tales avances se concretan en aspectos como la capacitación, el aprendizaje cooperativo y el aprendizaje participativo, Todos ellos comparten el principio según el cual los adultos aprenden mejor cuando participan activamente en ejercicios de resolución de problemas. Además de la transmisión de conocimientos y cualificaciones específicas, una formación eficaz requiere el desarrollo de un pensamiento crítico y la comprensión del contexto de los componentes y de las formas de relacionar lo aprendido con la realidad del lugar de trabajo. (OIT, 2018)

Objetivos de la capacitación

Al establecer los cronogramas de capacitación para los teletrabajadores se deben considerar las siguientes categorías de objetivos.

Objetivos de información

El conocimiento específico que los trabajadores en periodo de formación adquirirán; por ejemplo, información de las actividades preventivas en relación a todo tipo de riesgos.

Objetivos de Comportamiento

Las aptitudes y las cualificaciones que los teletrabajadores lograrán: por ejemplo, la capacidad de adoptar posturas adecuadas en el puesto de trabajo o la capacidad de realizar pausas activas después de una jornada larga de trabajo.

Objetivos de actitud

Deben abordarse las creencias que interfieren con la actuación segura o con la respuesta a la formación: Ejemplo. Creer que los accidentes no pueden evitarse o que el SG-SST no requiere implementación en los ambientes de teletrabajo.

Objetivos de acción social

La capacidad para analizar un problema concreto, identificar sus causas, proponer soluciones, planear y adoptar las medidas necesarias para resolverlo. Por ejemplo, la tarea de analizar un trabajo específico en el que varias personas han sufrido lesiones de espalda (OIT, 2018).

Evaluación de la capacitación

“La evaluación de la formación o capacitación puede llevarse a varios niveles, en un primer nivel se estudian la reacción positiva o negativa de los teletrabajadores al plan de formación, en un segundo nivel se identifica si se han logrado los objetivos de la capacitación, estos son relacionados con el contenido de la formación y definen lo que el teletrabajador debe ser capaz de hacer o de saber cuándo esta haya finalizado, los conocimientos, conceptos y cualificaciones de tipo abstracto pueden evaluarse de manera escrita, mientras que la de tipo práctico pueden valorarse a través de la formación directa del teletrabajo en una demostración de la misma.” (OIT, 2018).

Comunicación, participación y consulta

En cuanto a la comunicación, participación y consulta de la normatividad en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, requiere establecer la disposición de canales que permitan la recolección de inquietudes, ideas y aportes de los trabajadores para que sean consideradas y atendidas por los responsables en la empresa. (MinTrabajo, Decreto 1072 de 2015, 2015)

Estos canales de comunicación están estrechamente ligados a la implementación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), y de las actividades diarias propias del teletrabajo; a disposición se encuentra la infraestructura tecnológica, las aplicaciones, los dispositivos, Teléfonos Móviles o fijos, computadores y tablets, además se deben crear instrumentos específicos para el reporte de condiciones de salud o condiciones inseguras dentro de los ambientes del teletrabajo. En Colombia el Libro Blanco del Ministerio de Trabajo propone el siguiente modelo.

Autoreporte de condiciones de salud

FORMATO DE AUTOREPORTE DE CONDICIONES DE TELETRABAJO							
FECHA:		EMPRESA:		ARL:			
LUGAR DE EVALUACIÓN (Ciudad, dirección, lugar de trabajo):							
NOMBRE DEL TRABAJADOR:							
DEPENDENCIA O ÁREA:							
RESPONSABLE DE LA EVALUACIÓN:							
UBICACIÓN EXACTA DEL PUESTO EN EL LUGAR DE TELETRABAJO:							
ENTORNO DE TRABAJO	ASPECTO IDENTIFICADO	DESCRIPCIÓN DE CONDICIONES	SI	NO	N.A.	CONDICIÓN QUE REQUIERE LA IMPLEMENTACIÓN DE CONTROLES	OBSERVACIONES
CONDICIONES ERGONÓMICAS	PUESTO DE TRABAJO (ESPACIO, MOBILIARIO, ELEMENTOS DE TRABAJO)	¿Los elementos de trabajo más usados se encuentran ubicados a menos de 25 cm de distancia de alcance?					
		¿Para el desarrollo de actividades laborales, el espacio dispuesto en la residencia cumple con las dimensiones necesarias (trabajo de oficina en posición sentado), mínimo 150 cm de ancho por 150 cm de largo?					
		¿La ubicación del puesto de trabajo permite movilidad en la silla? Verificar que el espacio de movilidad de la silla sea de 80 cm o más.					
		¿El escritorio permite ajustar el teclado de modo que se obtenga una posición cómoda al digitar, manteniendo la mano, muñeca y brazo en línea recta con buen espacio delante del teclado para descansar las manos?					
		¿El mouse lo ubica al lado del teclado y no en otro nivel del escritorio de modo que se pueda alcanzar fácilmente y con la muñeca recta?					
		¿El escritorio permite un buen espacio para los miembros inferiores y la facilidad de movimiento? Espacio de 60 cm como mínimo.					

CONDICIONES AMBIENTALES	ILUMINACIÓN	¿El área de trabajo tiene iluminación natural (ventanas)?					
		¿Las lámparas o luminarias del área de trabajo están libres de polvo?					
		¿La cantidad de luz es suficiente? Describa en observaciones si se percibe exceso o ausencia de iluminación.					
		¿Se percibe que la intensidad lumínica en el área permite leer sin ninguna dificultad?					
		¿La lámpara de techo en el área de trabajo, con relación a la ubicación de la silla de trabajo, se ubica detrás de ésta?					
		¿La luz natural y/o artificial permite visualizar la pantalla del computador sin generar fatiga visual por reflejos, vidrios o pantallas?					
		¿La ventana tiene protección? (Persianas, blackout, cortinas, películas de filtro, otras)					
	VENTILACIÓN	¿El área de trabajo tiene ventilación natural (ventanas)?					
		¿El área de trabajo tiene ventilación combinada (natural y/o artificial)?					
	RUIDO	¿El ruido externo (vehículos, vecinos, locales comerciales, residencias e industria) permite realizar las operaciones de trabajo sin ninguna interferencia?					
¿En el área de trabajo hay ausencia de fuentes generadoras de ruido? Si hay presencia describa las fuentes que generan ruido en la casilla de observaciones.							
RIESGOS BIOLÓGICOS	VIRUS, BACTERIAS, HONGOS, INSECTOS Y ROEDORES	¿El área definida para teletrabajo es un ambiente libre de virus, bacterias, hongos, insectos y roedores?					
	FLUIDOS BIOLÓGICOS	¿En el área de trabajo no hay contacto con fluidos biológicos?					
	PISOS	¿Los pisos del área de trabajo son planos?					
		¿El piso está libre de obstáculos y desperdicios?					
		¿El material del piso está en buenas condiciones? Describa en observaciones el tipo de material del piso en el área de trabajo (cerámica, madera o alfombra).					
		¿Las rodachinas de la silla son adaptables al piso en el área definida para teletrabajo?					
	TECHO	¿El techo del área de trabajo está en buenas condiciones? (Sin humedades, grietas o comején si fuese de madera)					
	PAREDES	¿Las paredes están en buenas condiciones? (Sin grietas ni humedades)					
		¿Los cuadros, repisas o demás objetos anclados en el área de trabajo son seguros?					

CONDICIONES LOCATIVAS	ZONAS DE CIRCULACIÓN	¿Los espacios destinados para la entrada y salida del área de trabajo están libres de obstáculos?					
	ZONAS COMUNES	¿El ingreso al área definida para el teletrabajo es seguro? Describa en observaciones cuál es el acceso, si es por escaleras, corredor, rampa, mezzanine, balcones.					
	ESCALERAS	¿Las escaleras se encuentran en buen estado?					
		¿Las escalas y balcones cumplen con pasamanos, bandas o piso antideslizante y el tamaño de huella en la escala es suficiente para la mayoría de las personas?					
		¿El material y diseño de las escaleras es antideslizante?					
		¿Las escaleras están libres de obstáculos?					
	PUERTAS	¿Las diferentes puertas que tiene el área de trabajo están en buen estado y funcionan normalmente?					
ORDEN Y ASEO	¿En el área de trabajo hay buenas prácticas de orden, limpieza y aseo?						
	¿Si el escritorio cuenta con cajonera, los elementos de trabajo son almacenados en ella y el espacio es suficiente?						
RIESGO DE INCENDIO Y EXPLOSIÓN	INCENDIO	¿Conoce los procedimientos para actuar en caso de una emergencia en el lugar definido para el teletrabajo?					
		¿Cuenta con medios de extinción o extintor? ¿Interno y/o externos en zonas comunes?					
		¿Conoce el procedimiento para uso y manejo de extintores?					
		¿En el lugar definido para el teletrabajo hay ausencia de almacenamiento de líquidos o sólidos combustibles?					
RIESGO ELÉCTRICO	EQUIPOS E INSTALACIONES ELÉCTRICAS	¿Los equipos en e área de trabajo tienen conexión a tierra?					
		¿Las instalaciones eléctricas están debidamente protegidas (tomas, extensiones y enchufes)?					
		¿Hay ausencia de empalmes (uniones) en cables eléctricos?					
		¿Los enchufes del área de trabajo no están sobrecargados con muchas conexiones?					
		¿Las cajas de interruptores están cubiertas?					
OBSERVACIONES GENERALES:							
ACCIONES CORRECTIVAS SUGERIDAS:							

Figura 1. Autoreporte de Condiciones de Salud. (Ministerio, 2012)

Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos

“La evaluación de riesgos debe ser realizada por la persona asignada para el diseño e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). En el caso del teletrabajo esto podría suponer que el profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) deberá evaluar las condiciones de trabajo existentes en el domicilio del teletrabajador, lo cual choca con el derecho a la inviolabilidad del domicilio y a la intimidad del teletrabajador. Se debe establecer, por tanto, mecanismos de actuación que permitan ejercer los deberes de los empleadores, así como cumplir los derechos de los trabajadores, para ello se propone los siguientes mecanismos:

Establecer en el contrato de teletrabajo la posibilidad de facilitar el acceso al domicilio del teletrabajador previo consentimiento a las personas que estén capacitadas para realizar la evaluación de riesgos al inicio de la actividad, así como cada vez que sea necesario revisar ésta.

Capacitar a los teletrabajadores en prevención de riesgos laborales para poder realizar la evaluación de sus riesgos (autoevaluación) e incluirles en la estructura organizativa de prevención. Esta capacitación podría ser básica y totalmente dirigida a los riesgos que van a evaluar”. (OISS, 2019)

La Universidad Nueva Granada mediante la búsqueda sistemática de metodologías para la identificación de peligros y valoración de los riesgos, diseña una herramienta específica para la modalidad de teletrabajo llamada NALE orientada a la prevención de accidentes y enfermedades laborales que proporciona la suficiente información cualitativa para la toma de acciones y medidas para el control de los riesgos del teletrabajador.

“Para construir esta metodología se revisaron varias fuentes bibliográficas, entre ellas la Guía Técnica Colombiana GTC 45 de 2012, los principios de la norma NTC- OHSAS 18001, NTP

330 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (INSHT), La norma técnica de Costa Rica, la matriz de valoración de riesgos RAM. Adicional se tuvo como referencia el marco normativo legal, Ley 1221 de 2008, Decreto 884 de 2012, ley 1562 de 2012, y Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 1111 de 2017, para establecer los parámetros técnicos de esta guía” (Rodríguez, Rodríguez, & Callejas, 2017)

La guía hace una descripción de los peligros y una clasificación de los mismos así como lo refiere la siguiente figura.

Denominación Peligros del Teletrabajo			
CONDICIONES SUBESTANDAR			
1	2	3	4
Sistemas de protección para el teletrabajador	Herramientas, equipos	Se está expuesto a lo siguiente:	Entorno del área de trabajo
1.1. Los dispositivos de protección no son adecuados	2.1. Equipo defectuoso	3.1. Incendio o explosión	4.1. Hay congestión o se impide la libertad de movimiento
1.2. Los dispositivos de protección son defectuosos	2.2. Equipo inadecuado	3.2. Ruido	4.2. La iluminación es excesiva o no es adecuada
1.3. El equipo de protección personal son adecuados para la labor de teletrabajo	2.3. Herramienta defectuosa	3.3. Sistemas activados por energía eléctrica	4.3. La ventilación es inadecuada
1.4. El equipo de protección personal es defectuoso	2.4. Se prepara la herramienta inadecuadamente	3.4. Sistemas activados por energía	4.4. Hace falta una baranda o guarda protectora
1.5. Inadecuados mecanismos de seguridad para el teletrabajador	2.5. Herramienta inadecuada	3.5. Radiación (no ionizante) video terminales	4.5. Diseño inadecuado del área de trabajo
1.6. Mecanismos de seguridad defectuosos		3.6. Peligros mecánicos	
		3.7. Desorden	
		3.8. Tormentas o actos de fuerza mayor	
		3.9. Pisos o pasos resbalosos	

ACCIONES SUBESTANDAR							
5	Procedimientos	6	Uso de equipo o herramienta	7	Uso de métodos de protección	8	Falta de atención o de estar informado
5.1.	Violación de procedimiento por parte de un teletrabajador	6.1.	Inadecuado uso de equipo.	7.1.	No se tiene conocimiento de los peligros presentes	8.1.	Se toman decisiones equivocadas o no se usa el sentido común
5.2.	Postura inadecuada para desarrollar la labor	6.2.	Inadecuado uso de herramienta.	7.4	Se presta servicio de mantenimiento a equipo energizado.	8.2.	Se distrae debido a otras preocupaciones
5.3.	Sobre esfuerzo de la capacidad física	6.3.	Se usa equipo defectuoso sabiendo que lo está	7.5.	No se asegura bien el equipo o el material	8.3.	No se pone atención donde pisa y en los alrededores
5.4.	Desarrollo de la labor o movimiento a una velocidad inadecuada	6.4.	Se usan herramientas defectuosas sabiendo que lo están	7.8.	No se cuenta con equipo de protección personal	8.4.	Se realizan bromas durante la jornada de teletrabajo
5.5.	Falta de cuidado al levantar un objeto	6.5.	Se colocan herramientas, equipo o materiales en lugares que no son adecuados			8.5.	Se cometen actos de violencia
5.6.	Trata de ahorrar tiempo y esfuerzo					8.6.	No se da la alerta del peligro
						8.7.	Se usan drogas o alcohol
						8.8.	Actividad rutinaria sin atención
FACTORES PERSONALES							
1	Estado mental	2.8.	Se exige extrema concentración y percepción	4.3.	Cantidad de trabajo	5.5.	Se exhibe un comportamiento inadecuadamente agresivo
1.1.	Falta de criterio	2.9.	Aburrimiento extremo	4.4.	Falta de descanso	5.6.	Se usan incentivos de producción inadecuados.
1.2.	Falta de memoria	3 Capacidades físicas		4.5.	Demasiada carga sensorial	5.7.	Se siente apurado por parte del supervisor
1.3.	Falta de coordinación o tiempo para reaccionar	3.1.	Visión deficiente	4.6.	Disminución del rendimiento	5.8.	El empleado percibe que está siendo apurado y con sobre carga laboral
1.4.	Perturbación emocional	3.2.	Audición deficiente	4.7.	Impedimentos debido al uso de drogas y alcohol		
1.5.	Miedo o fobias	3.3.	Otras deficiencias sensoriales				
1.6.	Poca aptitud mecánica	3.4.	Reducción de la capacidad respiratoria				
1.7.	Lentitud en el aprendizaje	3.5.	Otras incapacidades físicas permanentes				

1.8. Se está bajo la influencia de medicamentos	3.6. Incapacidades temporales		6 Grado de capacitación
2 Estrés mental	3.7. Incapacidad para sostener la pose corporal	5 Comportamiento	6.1. No se evalúa correctamente la capacitación requerida
2.1. Preocupado por problemas	3.8. Restricción del movimiento corporal	5.1. Se premia comportamiento inadecuado para:	6.2. Falta de suficiente práctica en las labores en que se ha sido capacitado
2.2. Frustración	3.9. Disminución de la capacidad debido a medicación.	5.2. No se identifican adecuadamente comportamientos seguros o prudentes.	6.3. No se pone en práctica lo aprendido durante la capacitación con la debida frecuencia
2.3. Instrucciones u órdenes confusas		5.3. Refuerzo inadecuado de comportamientos seguros o prudentes	
2.4. Instrucciones u órdenes conflictivas		. Se critica el rendimiento adecuado	6.4. Falta de capacitación individual en la labor y oficio

2.5. Actividades insignificantes o degradantes	4 Condiciones físicas	. Presión por parte de los compañeros de trabajo	6.5. No se repasa suficientemente la instrucción para establecer si se está capacitado para desarrollar la labor
2.6. Demasiadas emociones	4.1. Lesiones o enfermedades previas	. No se evalúa adecuadamente el desempeño	
2.7. Demasiadas exigencias para tomar decisiones	4.2. Fatiga	. El proceso disciplinario no es adecuado	6.6. Falta de capacitación sobre los riesgos a los que está expuesto el teletrabajador

FACTORES DE TRABAJO

1 Selección y vigilancia de los contratistas	3 Comunicación	4 Gerencia, supervisión, y/o liderazgo del empleado.	5 Ingeniería y diseño
1.1. No se realiza previamente una evaluación de la capacidad del contratista	3.1. Falta de comunicación entre compañeros	4.1. Responsabilidades conflictivas	5.1. Inadecuado diseño técnico, en el puesto de trabajo
1.2. Falta de vigilancia del trabajo	3.2. Inadecuada comunicación vertical entre supervisor y empleado.	. No se definen claramente las relaciones entre supervisor y empleado	. ¿El diseño de referencia es incorrecto?
1.3. Inadecuada vigilancia del trabajo	3.3. Inadecuada comunicación entre diferentes organizaciones.	. No se asigna la responsabilidad claramente o es conflictiva	. No se dispone del diseño de referencia
	3.4. Inadecuada comunicación entre grupos de trabajo.	. No se delega la autoridad suficiente o es inadecuada	. El diseño del rendimiento es inadecuado
	3.5. Inadecuada comunicación entre dos turnos.	4.2. Liderazgo inadecuado	. El diseño de referencia no es factible
	3.6. Inadecuados métodos de comunicación.	. No se establecen normas para el desempeño o no se ponen en práctica	. Falta de claridad del diseño

2 Herramientas y equipo	3.7. No existe un método de comunicación	. No se definen en forma adecuada las responsabilidades	. El diseño es incorrecto
2.1. No se realiza una evaluación adecuada de riesgos y necesidades	3.8. Las instrucciones son incorrectas	. Se provee información incorrecta o inadecuada acerca del desempeño del empleado	. El diseño es inconsistente
2.2. Inadecuada consideración de los factores humanos y ergonómicos.	3.9. Falta de comunicación debido a cambios de personal	. Se conducen auditorías en forma inadecuada de los centros de trabajo	. No se revisa independientemente el diseño
2.3. Normas y especificaciones inadecuadas	3.10. Instrucciones muy largas.	. Se promueven inadecuadamente aspectos relacionados con la seguridad	5.2. Las normas, especificaciones y/o criterios para el diseño son inadecuados
2.4. Inadecuada disponibilidad.	3.11. Hay interferencia en la comunicación	4.3. Medidas correctivas inadecuadas para incidentes y riesgos ya identificados.	5.3. No se evalúan adecuadamente las posibles fallas
2.5. Inadecuado programa de reparación y mantenimiento.		4.4. Identificación inadecuada de los riesgos en el área de trabajo.	5.4. Inadecuado diseño ergonómico.
		4.5. No se manejan adecuadamente la gestión de cambio	5.5. Inadecuada supervisor de la construcción,
		4.6. Sistema inadecuado para reportar e investigar incidentes.	5.6. Inadecuada evaluación del estado de preparación para iniciar operaciones.
		4.7. Inadecuada o ningún tipo de reuniones de seguridad.	5.7. Inadecuada supervisión de las operaciones iniciales.
		4.8. La evaluación o el método para medir el desempeño son inadecuados.	5.8. La evaluación y/o documentación sobre cambios realizados es inadecuada
6 Transferencia de conocimiento y/o entrenamiento	7 Planeación del trabajo	8 Reglamentos de trabajo, políticas, normas y procedimientos (RPNP)	
6.1. Transferencia inadecuada del conocimiento:	7.1. Inadecuado planeamiento del trabajo.		
- Sin habilidad para comprender - El instructor no posee la capacidad adecuada - Equipo de capacitación inadecuado	7.2. Inadecuado mantenimiento preventivo - No se evalúa adecuadamente la necesidad de prestar mantenimiento - Servicio y lubricación	8.1. Falta de RPNP para las labores: - No se asigna la responsabilidad de quien hace cumplir los RPNP - Falta de análisis del factor de seguridad en el desarrollo de las labores	

- Se interpretan incorrectamente las instrucciones	- Ajuste y ensamblaje - Limpieza y recubrimiento	- El análisis del factor de seguridad en el desarrollo de las labores es inadecuado
6.2. No se recuerda correctamente lo aprendido en la capacitación	7.3. Inadecuado mantenimiento por renovación	8.2. Inadecuado desarrollo de las RPNP.

- No se refuerza la capacitación en el trabajo	- La necesidad de una reparación	- Falta de coordinación con el proceso o diseño del equipo
- No se refrescan los conocimientos con la debida frecuencia	- El establecimiento de los horarios de mantenimiento	- No se consulta a los empleados en el desarrollo de los RPNP
6.3. No se hace el esfuerzo necesario para capacitar al personal	- La revisión de partes - La sustitución de partes	8.3. No se hace cumplir con los RPNP en forma adecuada.
- Diseño inadecuado del programa de capacitación	7.4. Deterioro y desgaste excesivo.	- No se controla el trabajo en forma adecuada
- Objetivos y/o metas inadecuadas de la capacitación	- No se planea adecuadamente su uso - Se prolonga el servicio del equipo - No se carga adecuadamente	- Falta de experiencia o conocimiento por parte del supervisor
- Orientación inadecuada del nuevo empleado	- Es manejado por personal que no está capacitado para usarlo	- No se hace énfasis acerca del cumplimiento de los RPNP
- Capacitación inicial inadecuada	- Se utiliza en labores para las cuales no ha sido diseñado	- No se hace un llamado de atención por incumplimiento de los RPNP
- Métodos inadecuados para evaluar las capacidades del empleado	8.4. Inadecuada comunicación acerca de los RPNP.	
6.4. No se ofrecen programas de capacitación	7.5. Inadecuado control, inspección y auditoria.	- La distribución a los equipos de trabajo es incompleta
- No se identifica la necesidad de capacitar al teletrabajador	- Falta de documentación	- La traducción a los idiomas pertinentes es incompleta

<ul style="list-style-type: none"> - Los archivos sobre los cursos de capacitación son incorrectos o caducos - Se introducen nuevos métodos sin capacitar al teletrabajador - Se toma la decisión de no capacitar a los teletrabajadores 	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de asignación de personal que corrija las anomalías encontradas - No se responsabiliza al encargado de hacer las correcciones <p>7.6. Se usan manuales y referencias inadecuadas.</p> <p>7.7. Inadecuada asignación de funciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> - No se identifica al personal apropiado - No se identifica al personal apropiado 	<ul style="list-style-type: none"> - No se integran al programa de capacitación - Se usan revisiones caducas de los RPNP 	
	<ul style="list-style-type: none"> - No se dispone del personal apropiado - No se provee personal apropiado 		

Figura 2. Matriz de Peligros del Teletrabajador. (Rodríguez, Rodríguez, & Callejas, 2017)

Para este propósito la consejería de innovación, ciencia y empresa de España ha creado dentro de una guía de recomendaciones para la implementación del teletrabajo un modelo de test para valorar las condiciones de puesto de trabajo en relación a la visualización de las pantallas o monitores y otros elementos de su puesto de trabajo, valoración de entorno de trabajo y organización y gestión. Esta es una más de las herramientas que proporcionan al teletrabajador y al profesional de SST la oportunidad de realizar una valoración específica para el riesgo.

(Concejo, 2015)

Test valoración de riesgos laborales con pantalla de visualización

MODELO DE TEST PARA LA EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES DE PUESTOS CON PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN

Nombre y apellidos:

Fecha de evaluación:

ELEMENTOS A EVALUAR DE SU EQUIPO DE TRABAJO

Abra un documento con texto escrito, obsérvelo y conteste a la siguientes preguntas:

1. ¿Diferencia los caracteres con facilidad? Sí No
2. ¿Se ven con igual nitidez todas las zonas de la pantalla? Sí No
3. ¿Ve parpadear la imagen o percibe movimientos indeseables en la imagen? Sí No
4. ¿Puede ajustar fácilmente el brillo y/o el contraste entre los caracteres y el fondo de la pantalla? Sí No
5. ¿Observa reflejos en su pantalla? Sí No
6. ¿Puede regular su pantalla en...
altura? Sí No
giro e inclinación? Sí No
7. ¿Se puede ajustar fácilmente la distancia de la pantalla (moviéndola en profundidad) para conseguir una distancia de visión adecuada a sus necesidades? Sí No

TECLADO

8. ¿El teclado es independiente de la pantalla? Sí No
9. ¿Puede regular la inclinación de su teclado? Sí No
10. ¿Existe un espacio suficiente para apoyar las manos y/o antebrazos delante del teclado? Sí No
11. ¿Las características de las teclas (forma, tamaño, separación, etc) le permiten pulsarlas fácilmente y sin error? Sí No
12. ¿La fuerza requerida para el accionamiento de las teclas le permite pulsarlas con facilidad y comodidad? Sí No

RATÓN

13. ¿Su diseño se adapta a la curva de la mano, permitiéndole un accionamiento cómodo? Sí No
14. ¿Considera que el movimiento del cursor en la pantalla se adapta satisfactoriamente al que usted realiza con el ratón? Sí No

MESA / SUPERFICIE DE TRABAJO

15. ¿Las dimensiones de la superficie de trabajo son suficientes para situar todos los elementos (pantallas, teclado, documentos, material accesorio) cómodamente? Sí No
16. ¿El tablero de trabajo soporta sin moverse el peso del equipo y el de cualquier persona que eventualmente se apoye en alguno de sus bordes? Sí No
17. Las aristas y esquinas del mobiliario ¿están adecuadamente redondeadas? Sí No
18. Las superficies de trabajo ¿son de acabado mate, para evitar los reflejos? Sí No
19. ¿Puede ajustar la altura de la mesa con arreglo a sus necesidades? Sí No
20. ¿El espacio disponible debajo de la superficie de trabajo es suficiente para permitirle una posición cómoda? Sí No

SILLA

21. ¿Su silla de trabajo le permite una posición estable (exenta de desplazamientos involuntarios, balanceos, riesgo de caídas, etc...)? Sí No
22. ¿La silla dispone de cinco puntos de apoyo en el suelo? Sí No
23. ¿El diseño de la silla le parece adecuado para permitirle una libertad de movimientos y una postura confortable? Sí No
24. ¿Puede apoyar la espalda completamente en el respaldo sin que el borde del asiento le presione la parte posterior de las piernas? Sí No
25. ¿Es regulable la altura del asiento? Sí No
26. ¿El respaldo es reclinable y su altura regulable? (Debe cumplir las dos condiciones).
 Sí No

ELEMENTOS A EVALUAR DE SU ENTORNO DE TRABAJO

27. ¿Dispone de espacio suficiente en torno a su puesto para acceder al mismo, así como para levantarse y sentarse sin dificultad? Sí No
28. ¿La luz disponible en su puesto de trabajo le resulta suficiente para leer sin dificultad los documentos? Sí No
29. Alguna luminaria (lámparas, fluorescentes, etc...) o ventana, u otros elementos brillantes del entorno, ¿le provocan reflejos molestos en uno o más de los siguientes elementos del puesto?
- pantalla Sí No
 - teclado Sí No
 - mesa o superficie de trabajo Sí No
 - cualquier otro elemento del puesto Sí No
30. Caso de existir ventanas, ¿dispone de persianas, cortinas o estores mediante los cuales pueda usted atenuar eficazmente la luz del día que llega al puesto? Sí No
31. ¿Está orientado su puesto correctamente respecto a las ventanas? (ni de frente ni de espaldas a ellas). Sí No
32. ¿El nivel de ruido ambiental existente le dificulta la comunicación o la atención en su trabajo? Sí No
33. ¿Durante muchos días del año le resulta desagradable la temperatura existente en su puesto de trabajo? Sí No
34. ¿Nota Vd. habitualmente sequedad en el ambiente? Sí No

ELEMENTOS A EVALUAR DE SUS PROGRAMAS DE ORDENADOR

35. ¿Considera que cada programa que utiliza se adapta a la tarea que debe realizar?
 Sí No

36. ¿Considera que los programas que emplea son fáciles de utilizar? Sí No

37. ¿Estos programas se adaptan a sus conocimientos y experiencia? Sí No

38. ¿Los programas empleados le proporcionan ayudas para su utilización? Sí No

39. ¿El programa le facilita la corrección de errores, indicándole, por ejemplo, el tipo de error cometido y sugiriendo posibles alternativas? Sí No

40. ¿Los programas utilizados le presentan la información a un ritmo y formato adecuado?
 Sí No

ELEMENTOS A EVALUAR DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN

41. ¿Se encuentra sometido habitualmente a una presión excesiva de tiempos en la realización de su tarea? Sí No

42. ¿La repetitividad de la tarea le provoca aburrimiento e insatisfacción? Sí No

43. ¿El trabajo que realiza habitualmente, le produce situaciones de sobrecarga y de fatiga mental, visual o postural? Sí No

44. ¿Realiza su trabajo de forma aislada o con pocas posibilidades de contacto con otras personas? Sí No

45. ¿El tipo de actividad que realiza le permite seguir su propio ritmo de trabajo y hacer pequeñas pausas voluntarias para prevenir la fatiga? Sí No

46. ¿Le ha facilitado la empresa una formación específica para la tarea que realiza en la actualidad?
 Sí No

47. ¿Le ha proporcionado la empresa información sobre la forma de utilizar correctamente el equipo y mobiliario existente en su puesto de trabajo? Sí No

48. La vigilancia de la salud proporcionada por la empresa ¿incluye reconocimientos médicos periódicos donde se tienen en cuenta:
 los problemas visuales, Sí No
 los problemas musculoesqueléticos, Sí No
 la fatiga mental? Sí No

INSTRUCCIONES PARA LA EVALUACIÓN DEL TEST

Equipo de trabajo

Entorno de trabajo

Programas de ordenador

Organización y gestión

Figura 3. Test Valoración de Riesgos Laborales. (Concejo, 2015)

Metodología

La propuesta del presente trabajo de grado corresponde a una investigación de corte cualitativo, que se describe en tres fases:

Fase 1. Selección de los criterios de norma: Se hace una selección de los criterios del Decreto 1072 de 2015 en su Capítulo 6 con el fin de discriminar los elementos claves que serán parte esencial en la intervención del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) enfocado en el teletrabajo y que serán el criterio para la búsqueda de la literatura.

Fase 2. Revisión de la literatura: Se hace una revisión sistemática de la literatura donde ampliamente se identifican los avances, diseños e instrumentos para la implementación de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) con alcance para el Teletrabajo. Las fuentes de información son tomadas de las bases de datos como Scielo, Dialnet, repositorios universitarios en la que se buscan, libros, documentos, artículos científicos, artículos académicos y demás que indiquen de manera amplia las formas de intervención de los componente de norma a aplicar en un entorno de teletrabajo, para aspectos como identificación de peligros, valoración e intervención de los riesgos, inspecciones de seguridad, capacitación, comunicación y participación, manejo de plan de emergencia en casa, gestión del cambio e investigación de accidentes de trabajo.

Para su seguimiento se establece una bitácora donde se indica de manera detallada las fuentes y referencias bibliográficas de consulta.

Fase 3. Análisis: Se hace un análisis donde se tiene en consideración la tendencia que hay respecto a la información encontrada y los avances que están siendo tenidos en cuenta para la implementación de los SG-SST en el Teletrabajo así como de aquellos requisitos que aún no han

tenido el suficiente impacto dentro de las estrategias de prevención y protección para los teletrabajadores

Cronograma de Actividades

ACTIVIDAD	ACCIÓN	SEPTIEMBRE				OCTUBRE					NOVIEMBRE			ACT	%
		S2	S3	S4	S5	S1	S2	S3	S4	S5	S1	S2	S3		
Portada - Contraportada	PLANEADO	P												1	100%
	EJECUTADO	E												1	
Tabla de contenido	PLANEADO											P		1	100%
	EJECUTADO											E		1	
Resumen/Abstrac (Se escribe al final)	PLANEADO											P		1	100%
	EJECUTADO											E		1	
Introducción (Se ajusta al final)	PLANEADO											P		1	100%
	EJECUTADO											E		1	
Palabras claves (Se ajusta al final)	PLANEADO											P		1	100%
	EJECUTADO											E		1	
Descripción del problema	PLANEADO		P											1	100%
	EJECUTADO		E											1	
Pregunta Problematizadora	PLANEADO		P											1	100%
	EJECUTADO		E											1	
Justificación	PLANEADO		P											1	100%
	EJECUTADO		E											1	
Objetivo General	PLANEADO		P											1	100%
	EJECUTADO		E											1	
Objetivos Específicos	PLANEADO		P											1	100%
	EJECUTADO		E											1	
Antecedentes	PLANEADO						P							1	100%
	EJECUTADO									E				1	

Marco referencial	PLANEADO						P													1	100%			
	EJECUTADO																					1		
Marco Legal	PLANEADO						P														1	100%		
	EJECUTADO						E														1			
Marco Teórico	PLANEADO						P														1	100%		
	EJECUTADO																				1			
Metodología	PLANEADO						P														1	100%		
	EJECUTADO						E														1			
Presentación y análisis de resultados	PLANEADO						P														1	100%		
	EJECUTADO																				1			
Conclusiones	PLANEADO																				P	1	100%	
	EJECUTADO																				E	1		
Recomendaciones	PLANEADO																				P	1	100%	
	EJECUTADO																				E	1		
Referencias y anexos	PLANEADO																				P	1	100%	
	EJECUTADO																				E	1		
Sustentación	PLANEADO																					P	1	100%
	EJECUTADO																					E	1	
																			PLANEADO	13	100%			
																			EJECUTADO	13				

Figura 4. Cronograma de Actividades. (Fuente Propia)

Tabla 1.
Criterios de inclusión y exclusión

CRITERIOS DE INCLUSIÓN	CRITERIOS DE EXCLUSIÓN
Búsqueda de La Literatura Nacional e Internacional.	Información de fuentes no confiables como revistas no científicas o blogs sin fuentes verídicas.
Fuente de información: Repositorios, Bases de datos Especializadas, Google Académico. Literatura desde el año 2014 en adelante	Literatura de más de 8 años
Artículos científicos, tesis, guía técnica, normatividad nacional.	

Nota: Fuente Propia

Presentación y análisis de los resultados

Se hizo una selección de los requisitos del decreto 1072 de 2015 en su capítulo 6 con un mayor impacto en la formulación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para sector Teletrabajo en Colombia

Tabla 2.
Selección de Requisitos Decreto 1072 de 2015 Capítulo 6.

REQUISITO	CRITERIO
Artículo 2.2.4.6.1. Objeto y campo de aplicación	Descartado
Artículo 2.2.4.6.2. Definiciones.	Descartado
Artículo 2.2.4.6.5. Política de seguridad y salud en el trabajo (SST)	Descartado
Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores	Seleccionado
Artículo 2.2.4.6.9. Obligaciones de las administradoras de riesgos laborales (ARL)	Seleccionado
Artículo 2.2.4.6.10. Responsabilidades de los trabajadores	Seleccionado
Artículo 2.2.4.6.11. Capacitación en seguridad y salud en el trabajo	Seleccionado
Artículo 2.2.4.6.12. Documentación	Descartado
Artículo 2.2.4.6.13. Conservación de los documentos	Descartado
Artículo 2.2.4.6.14. Comunicación	Seleccionado
Artículo 2.2.4.6.15. Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos	Seleccionado
Artículo 2.2.4.6.16. Evaluación inicial del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST	Descartado
Artículo 2.2.4.6.17. Planificación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST	Seleccionado
Artículo 2.2.4.6.18. Objetivos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST	Seleccionado

Artículo 2.2.4.6.21. Indicadores que evalúan el proceso del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST	Descartado
Artículo 2.2.4.6.22. Indicadores que evalúan el resultado del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST	Descartado
Artículo 2.2.4.6.23. Gestión de los peligros y riesgos	Seleccionado
Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control	Seleccionado
Artículo 2.2.4.6.25. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Seleccionado
Artículo 2.2.4.6.26. Gestión del cambio	Seleccionado
Artículo 2.2.4.6.27. Adquisiciones	Descartado
Artículo 2.2.4.6.28 Contratación	Descartado
Artículo 2.2.4.6.29. Auditoría de cumplimiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. SG-SST	Descartado
Artículo 2.2.4.6.30. Alcance de la auditoría de cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	Descartado
Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección	Descartado
Artículo 2.2.4.6.32. Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales	Seleccionado
Artículo 2.2.4.6.33. Acciones preventivas y correctivas	Seleccionado
Artículo 2.2.4.6.34. Mejora continua.	Seleccionado

Nota: Fuente Propia

Seguido se realiza una búsqueda sistemática de la literatura de cada uno de los requisitos seleccionados tanto de manera nacional para el propósito y alcance del objetivo de la presente monografía como de manera internacional que refieran avances frente a los Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) con enfoque de teletrabajo.

Esta información es encontrada con ayuda del buscador de Google Académico y su ayuda avanzada con palabras claves tales como “Teletrabajo - Seguridad y Salud en el trabajo”, “Prevención de riesgos - Teletrabajo”, “Identificación de peligros en el Teletrabajo” y otras afines a los propósitos de la búsqueda que remitían la consulta al repositorio Universitario Militar Nueva Granada, Universidad San Andres, Repositorio Uniminuto, Bases de datos especializadas como Scielo, Dialnet y otras fuentes de información como la página del Ministerio de Trabajo, MinTIC.

En la búsqueda de la información se encontraron 29 resultados que se discriminan en los siguientes temas.

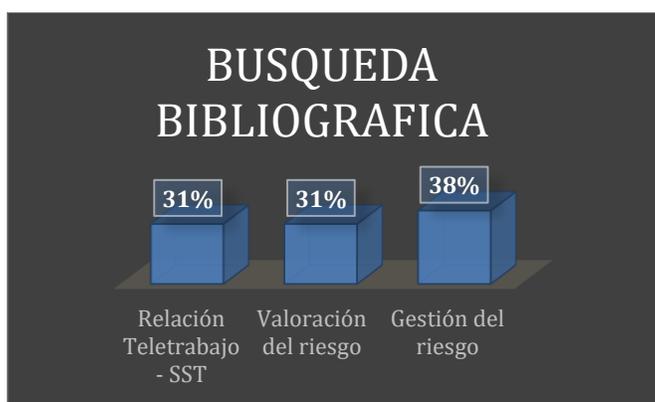


Figura 5. Búsqueda Bibliográfica. (Fuente Propia)

En materia nacional e internacional se distribuyen de la siguiente manera.

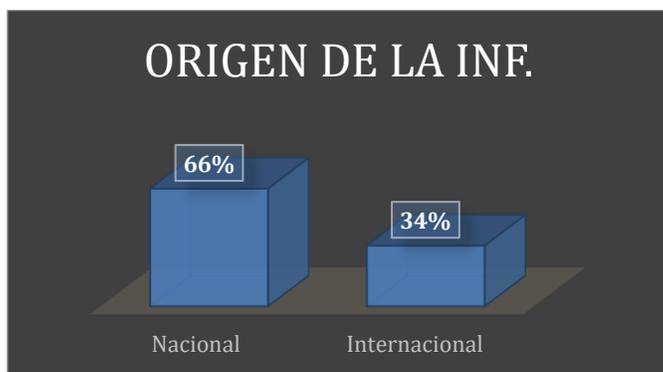


Figura 6. Origen de la Información. (Fuente Propia)

El 45% de las investigaciones tiene una orientación a tratar el riesgo psicosocial en los teletrabajadores seguido de un 29% para el riesgo ergonómico que corresponde al diseño de puestos de trabajo.



Figura 7. Riesgos Abordados. (Fuente Propia)

El 11% corresponde a los riesgos físicos. El mayor interés de las investigaciones corresponde a factores de iluminación con un 48%, estos tenidos en cuenta por la alta exposición que sufre el teletrabajador con las pantallas de visualización de datos conocidas también como monitores.

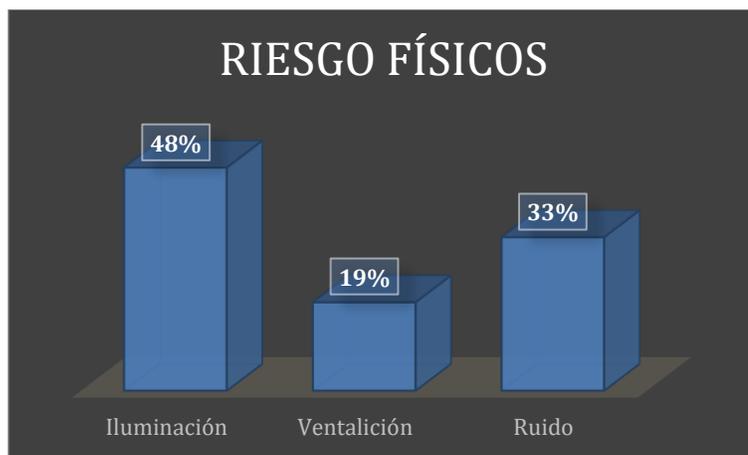


Figura 8. Riesgo físico. (Fuente Propia)

En relación a los riesgos de seguridad que representa un 15% de los riesgos abordados prevalece con un %50 el interés de realizar identificación y gestión de peligros sobre los aspectos locativos de los ambientes de teletrabajo.

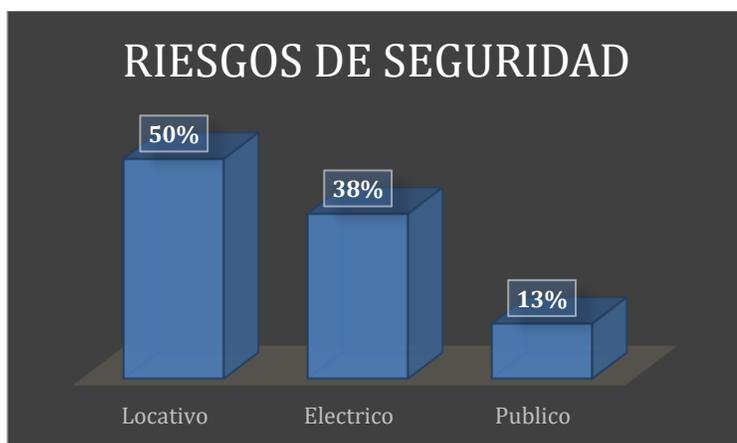


Figura 9. Riesgos de Seguridad. (Fuente Propia)

Dentro de los requisitos del decreto 1072 de 2015 aplicados al teletrabajo se encontró las obligaciones del empleador para el teletrabajo.

Obligaciones del empleador.

“Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas; así mismo el valor de la energía y los desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar su funcionamiento” (Diario Oficial, 2008)

Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL).

“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.” (Minsalud, 2012)

Responsabilidades de los trabajadores.

“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 (ARL).

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.” (trabajo, 2010)

Capacitación en seguridad y salud en el trabajo – SST

“El empleador debe promover la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, entre teletrabajadores y demás trabajadores de la empresa privada o entidad pública” (Normativa, 2012)

Al teletrabajador se le brinda el asesoramiento y la capacitación necesaria propia para el desarrollo de las actividades.

Comunicación

No se encontró información.

Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos

No se cuenta con una herramienta específicas definidas por el Ministerio de Trabajo para la identificación, valoración y control de los riesgos en el Teletrabajo. Desde la Universidad Militar Nueva Granada se tiene una propuesta metodológica para este propósito que continua en estudio para su certificación.

Planificación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST

No se encuentro información

Gestión de los peligros y riesgos - Medidas de prevención y control

Se encontró información general al respecto, recomendaciones para la identificación y control del riesgos psicosocial y ergonómico en este último con énfasis en el diseño de puestos de

trabajo, al igual se encontraron recomendaciones para la protección visual por la alta exposición a la luz de las pantallas de los computadores.

Fuentes:

- Prevención de los peligros y promoción de entornos saludables en el teletrabajo desde la perspectiva de la salud pública
- Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Teletrabajo
- Manual de prevención de riesgos Psicosociales en el Teletrabajo
- Efectos a la Salud a partir de los riesgos laborales asociados al teletrabajo
- Libro blanco ABC del Teletrabajo en Colombia
- Prevención de riesgos laborales en el Teletrabajo
- Guía de recomendaciones y buenas prácticas para el impulso del teletrabajo

Prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

No se encontró información

Gestión del cambio

No se encontró información

Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales

No se encontró información

Acciones, preventivas y correctivas

No se encontró información

Mejora Continua

No se encontró información

Del anterior análisis se concluye que solo el 27% promedio de los requisitos de ley aplicable al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para teletrabajados pueden

estar definidos por la legislación colombiana, pero no se tienen claramente establecidos los mecanismos para ejecutarlos.

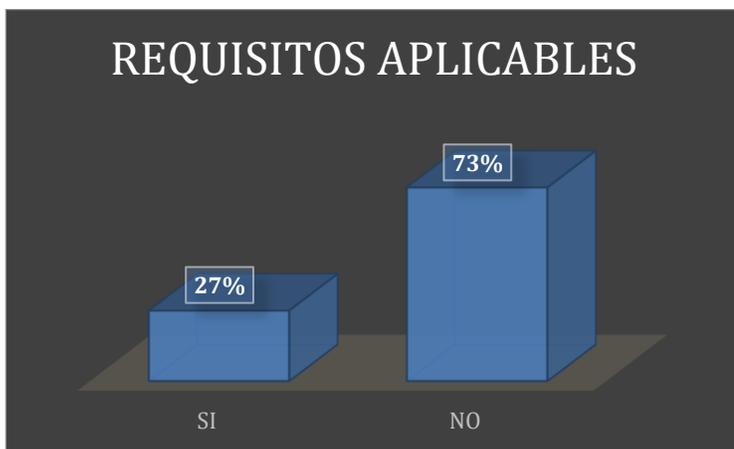


Figura 10. Requisitos Aplicables. (Fuente Propia)

Conclusiones

El riesgo Psicosocial es uno de los más asociados a las actividades del teletrabajo, pues se considera que las condiciones mismas del trabajo por el aislamiento y la falta de interacción con otras personas hacen que el teletrabajador desarrolle fácilmente cuadros de estrés, ansiedad y depresión que facilitan la aparición de trastornos cardiovasculares, psicosomáticos, úlceras y hasta contracciones musculares que en muchos de los casos no llegan a ser tratados por despreocupación del mismo trabajador y desconocimiento para la identificación y control de peligros por parte de la empresa.

Dentro de la búsqueda no se evidencia ningún instrumento totalmente confiable para la identificación y valoración de los Riesgos Psicosociales del Teletrabajador, la batería de riesgo Psicosocial de la Pontificia Universidad Javeriana es la única avalada por el Ministerio de Salud y esta no cumple con los requisitos para tratar factores del teletrabajo tales como Equilibrio trabajo – Familia, aislamiento Social, Tecnoestrés, falta de apoyo social, flexibilidad, uso de las

Tics. Además, se requiere una actualización de la normativa vigente que permita establecer los factores que aquejan a los trabajadores en esta nueva normalidad.

Los riesgos físicos y de seguridad no son abordados con la suficiente importancia dentro de la valoración de riesgos para el teletrabajo, la literatura habla brevemente sobre los riesgos de iluminación y los riesgos locativos de los puestos de trabajo.

Los Riesgos Públicos no son tenidos en cuenta dentro del análisis de riesgos para el teletrabajo móvil, no se evidencian instrumentos de valoración ni guía y procedimientos orientados por las Administradora de Riesgos Laborales (ARL) o el Ministerio de Trabajo.

El autoreporte de condiciones de teletrabajo es un instrumento creado por el Ministerio de Trabajo, pero para el propósito de comunicación de condiciones de salud y de seguridad son las empresas quienes deben garantizar la practicidad de las comunicaciones entre las partes.

para este tipo de reportes deben ser más simplificados por las empresas

Recomendaciones

Definir nuevos lineamientos de norma que garanticen el cumplimiento total de las responsabilidades en prevención de riesgos tanto del empleador como de las Administrador de Riesgos Laborales (ARL) para los teletrabajadores así como el cubrimiento total de todos los requisitos de ley establecidos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Garantizar el acompañamiento pleno del responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de las actividades que propendan el bienestar y la protección de los trabajadores mediante el reconocimiento de las necesidades en seguridad y salud que requieran los teletrabajadores en cada puesto de trabajo específico.

Establecer roles para el liderazgo frente al teletrabajo, esto permitirá estar al frente de cada una de las situaciones presentadas con los teletrabajadores y dará fuerza al propósito del SG-SST, es importante que los líderes de los equipos transmitan a los equipos de trabajo los objetivos del sistema y por supuesto las responsabilidades de cada uno de ellos dentro del proceso.

Documentar las buenas prácticas y transmitir las a los teletrabajadores hará que se concienticen de los resultados positivos y cómo el hacerlo es necesario para que la empresa obtenga buenos resultados, así como el mejoramiento de su calidad de vida.

Referencias

Álvarez, H. (2020). *Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia*. Obra, Universidad de León, España.

America, E. (2016). *Productividad y tiempo, las claves del teletrabajo*. Obtenido de <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/productividad-y-tiempo-las-claves-del-teletrabajo>

Auronix. (2018). *Historia del Teletrabajo*. Obtenido de <http://www.auronotix.com/Home/historia-del-teletrabajo>

Bonilla, L. A., Plaza, D. C., & Gladys, S. (2014). *Teletrabajo y su relación con Seguridad y Salud en el Trabajo*. Bogotá.

Cataño, S. L., & Gómez, N. E. (2014). *El concepto de Teletrabajo: Aspectos para la Seguridad y Salud en el Empleo*. Universidad CES.

Chisco, O. A., Galvis, M. N., Guerrero, P. A., & Rozo, P. S. (2020). *Investigación aplicada promoción y prevención de la Salud Mental, El teletrabajo se vive sin estrés*. Politecnico Gran Colombiano, Bogotá.

Circular. (2020). *Circular 0041 de 2020*.

Concejo, d. I. (2015). *Guía de recomendaciones y buenas prácticas para el impulso del teletrabajo*. Andalucía, España.

Diario Oficial, P. d. (2008). *LEY 1221 DE 2008*.

Dinero. (2015). *Historia de la crisis del Petróleo*. Obtenido de <https://www.dinero.com/negocios/articulo/historia-tesis-del-petroleo/28163>

Ministerio, d. I. (2012). *Libro Blanco el ABC del Teletrabajo en Colombia*. Obtenido de https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf

Minsalud. (2012). *Ley 1562 11 de Julio 2012*.

MinSalud. (2012). *ley 1562 de 2012*.

MinTIC. (16 de julio de 2008). *Diario oficial del presidencia de la Republica*. Obtenido de https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703_documento.pdf

MinTrabajo. (2015). Decreto 1072 de 2015.

MinTrabajo. (2019). *Circular 027 de 2019*.

Normativa, S. Ú. (2012). *DECRETO 884 DE 2012*.

OISS, O. I. (2019). *Prevención de Riesgos Laborales en el Teletrabajo*. Obtenido de <https://oiss.org/wp-content/uploads/2019/06/EOSyS-18-PRL-en-el-teletrabajo.-doc.pdf>

OIT, O. I. (2018). *Enciclopedia de la OIT*. Ginebra, Suiza. Obtenido de <https://drive.google.com/drive/u/0/folders/0B96DFavyfu-QNURGSHJhLWJiQTg>

OMS. (2020).

Republica, D. O. (2008). *LEY 1221 DE 2008*. Rodriguez, A., Rodriguez, N., & Callejas, B. H. (2017). *Peligros, Valoración de riesgos e Implementación de Controles*

para la Modalidad de Teletrabajo. Guia Metodologica, Universidad Nueva Granada, Bogotá.

Saffi, C. (2015). *La Salud, Seguridad e Higiene en el Teletrabajo Argentino*. Trabajo de Grado, Victoria, Argentina. Obtenido de <http://repositorio.udesa.edu.ar/jspui/bitstream/10908/12037/1/%5bP%5d%5bW%5d%20T.G.%20Cont.%20Saffi%2c%20Camila.pdf>

Salud, O. M. (15 de Marzo de 2020). *Nuevo coronavirus 2019*. Obtenido de https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019?gclid=CjwKCAjwiOv7BRBREiwAXHbv3FAWiTNVItJzmIkOOBcNfmoAPMCJOHRrdMjqKSOq7PCZWeglWTFWxoCP68QAvD_BwE

Silicio, A. A. (2004). *Capacitación y desarrollo de personal*. (Cuarta, Ed.) Mexico D.F: Limusa S.A Grupo Noruego Editorial. Obtenido de https://books.google.com.cu/books?id=CJhlsrSuIMUC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q=planeada&f=false

Teletrabajo.gov. (2020). *Historia del Teletrabajo*. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=keKFJUieQwU>

trabajo, M. d. (2010). *Libro Blanco el ABC del Teletrabajo en Colombia*.

Trabajo, M. d. (2012). Art.2.

Trabajo, M. d. (2 de junio de 2020). *Mintrabajo*.

Valencia, D. S., & Pinzón, I. M. (2018). *Identificación, análisis y prevención del factores de riesgo ergonómico en el teletrabajo*. Universidad Militar Nueva Granada.

Venegas, C. E., & Leyva, A. (2020). *La Fatiga y la carga mental en los Teletrabajadores: A propósito del Distanciamiento social*. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.