



Percepción de la seguridad laboral de los trabajadores de INTERCARGUEROS ANDINOS S.A.S., sede Medellín, que realizan trabajo en casa, como consecuencia de la emergencia sanitaria en Colombia por el COVID-19, durante el tercer trimestre de 2020

Alejandra Rendón Beltrán

Yuli Marcela Flórez Aristizábal

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Facultad de Educación Virtual y a Distancia

Administración en Salud Ocupacional

Bello, Colombia

2020

Percepción de la seguridad laboral de los trabajadores de INTERCARGUEROS ANDINOS
S.A.S., sede Medellín, que realizan trabajo en casa, como consecuencia de la emergencia
sanitaria en Colombia por el COVID-19, durante el tercer trimestre de 2020

Alejandra Rendón Beltrán

Yuli Marcela Flórez Aristizábal

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Profesional de
Administración en Salud Ocupacional

Asesora

Adriana García Álvarez

Fisioterapeuta, Especialista en Gerencia de Salud Ocupacional

Magister en Administración y Planificación Educativa

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Facultad de Educación Virtual y a Distancia

Administración en Salud Ocupacional

Bello, Colombia

2020

Dedicatoria

Queremos dedicar este trabajo de grado a nuestros padres por sus consejos, apoyo incondicional y por la formación recibida a lo largo de nuestras vidas forjando nuestro crecimiento en valores y principios en pro de la sociedad, pilares que hoy agradecemos.

A nuestra unión, como equipo de trabajo, que más que amistad, es una relación de hermandad, por el apoyo mutuo recibido, complicidad y fuerza brindada, que se convertiría en empuje en esas ocasiones cuando faltaron fuerzas.

A aquellos estudiantes que empiezan sus proyecciones de trabajo de grado, para ser el abrebocas para continuar esta investigación que apenas está en sus inicios.

Alejandra Rendón Beltrán y Yuli Marcela Flórez Aristizábal

Agradecimientos

Un agradecimiento especial al Señor Enrique Arango Mejía, Gerente de INTERANDINOS S.A.S., por permitir que la investigación se desarrollara en su empresa y al Señor José Yamid Trujillo Ossa, contador público, especialista en finanzas corporativas y magister en finanzas, actual director de Back Office de la empresa, quien suministró gran parte de la información requerida y facilitó el desarrollo de los instrumentos de recolección de información. A los trabajadores en casa encuestados, fueron ellos la verdadera base y guía de todo este proyecto, su información fue valiosa.

A Cristina Botero Arango, Administradora de Empresas y tecnóloga en Gestión contable, por su asesoría metodológica externa en aplicaciones de normas y la orientación temática en la aplicación de la investigación a una empresa específica.

Para Adriana García Álvarez, Fisioterapeuta y Especialista en gerencia de Salud Ocupacional, asesora temática y metodológica de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, por todo su aporte cognitivo, su paciencia y orientación, una muestra de gratitud.

A la Institución Universitaria, por abrir sus puertas y permitirnos lograr este proyecto de vida, por su filosofía y bases íntegras del conocimiento.

A las familias, compañeros y todos aquellos que siempre fueron el pilar para la culminación de esta investigación... por siempre nuestra gratitud.

Contenido

Lista de tablas.....	7
Lista de anexos	8
Resumen	9
Abstract	10
Introducción	11
CAPÍTULO I.....	13
1. El problema de Investigación.....	13
1.1 Descripción del Problema	15
1.2 Objetivos	17
1.3 Justificación.....	18
CAPÍTULO II	20
2 Antecedentes de la Investigación	20
2.1 La percepción de la experiencia de colaboradores que trabajan desde casa	21
2.2 Trabajo en casa y calidad de vida: una aproximación conceptual.....	22
2.3 Home Office como estrategia para la motivación y eficiencia organizacional	23
2.4 No estábamos listos para el trabajo en casa, según estudio	24
2.5 Trabajar desde casa: posibilidades y desafíos	25
2.6 INTERCARGUEROS ANDINOS y el trabajo en casa	26
2.7 Marco Legal.....	28
2.7.1. Ley 1221 del 16 de julio de 2008	29
2.7.2. Decreto 0884 del 30 de abril de 2012.....	31
2.7.3. Resolución 2886 del 21 de noviembre de 2012.....	33
2.7.4. Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015.....	33
2.7.5. Circular 0021 del 17 de marzo de 2020	34
2.7.6. Circular 041 del 02 junio de 2020	35
2.8 Marco Teórico.....	37
2.8.1. Percepción laboral	38
2.8.2. El trabajo en casa	40
2.8.3. Condiciones de trabajo y riesgos laborales para trabajadores desde casa	40

2.8.4.	Condiciones requeridas para el trabajo en casa	43
2.8.5.	Ventajas y desventajas del trabajo en casa	44
2.8.6.	Estado de Emergencia Sanitaria en Colombia	46
2.8.7.	COVID-19.....	48
CAPITULO III		50
3	Enfoque Metodológico	50
3.1	Tipo de Investigación	50
3.2	Técnica de Recolección de Información.....	51
3.3	Determinación de variables	53
3.4	Cronograma de Actividades	54
CAPÍTULO IV		56
4	Tabulación de Encuestas.....	56
4.1	Encuesta al Empleador.....	56
4.2	Encuesta a los Trabajadores	63
CAPÍTULO V		75
5	Estrategias de Mejoramiento.....	75
5.1	Estrategias de aplicación por parte del empleador	76
5.2	Estrategias a desarrollar por parte del trabajador en casa.....	79
5.3	Conclusiones y Recomendaciones	83
Referencias		87
Anexos.....		89

Lista de tablas

Tabla 1. Cronograma de Actividades.....	55
Tabla 2. Los trabajadores recibieron inducciones o capacitaciones por parte del empleador.	63
Tabla 3. De qué forma los trabajadores recibieron inducciones o capacitaciones por parte del empleador.....	64
Tabla 4. Condicionamientos, herramientas, equipos o estrategias adoptados por el empleador, para garantizar condiciones de trabajo seguras	65
Tabla 5. Condicionamientos, herramientas, equipos o estrategias adoptados, que han sido pasados por alto por parte del empleador	67
Tabla 6. Disponibilidad de espacios adecuados y cómodos en los hogares de los trabajadores desde casa	68
Tabla 7. Percepción con relación al acompañamiento de las ARL, a los trabajadores en casa	69
Tabla 8. Accidentes laborales sufridos por los trabajadores de INTERANDINOS.....	70
Tabla 9. Preferencia de los trabajadores de continuar el trabajo en casa.....	70
Tabla 10. Ventajas del trabajo en casa, por parte de los trabajadores	71
Tabla 11. Desventajas del trabajo en casa, por parte de los trabajadores.....	72
Tabla 12. Plataformas utilizadas por INTERANDINOS para programar videoconferencias.	73

Lista de anexos

Anexo 1. Formato de Encuesta para Empleador.....89

Anexo 2. Formato de Encuesta para el trabajador en casa.....92

Resumen

Una consecuencia a la emergencia sanitaria, producida por el COVID-19, en el mundo, es la adopción de estrategias económicas, laborales y de salud. Colombia, estableció diferentes estrategias desde el Ministerio de Trabajo, adoptando medidas económicas que beneficiaran a los empleadores, sino que también establece la Circular 0021 de 2020, que permite a las empresas, implementar el trabajo desde casa. Por este motivo, la presente investigación busca conocer la percepción de los trabajadores desde casa, con esta nueva modalidad, con relación a la seguridad en el trabajo, tomando como objeto de estudio a la empresa INTERANDINOS S.A.S., en la sede Medellín, ellos suministraron información, relacionada con la forma en que afrontaron el trabajo en casa para sus empleados.

Para el desarrollo de la investigación, se utilizó el método de encuesta, se hizo a cada trabajador en casa de INTERANDINOS, logrando obtener información con relación a las condiciones que la empresa ofreció a estos trabajadores. El resultado de las encuestas, da a conocer la percepción de los trabajadores, donde se obtiene buena aprobación de esta modalidad, ya que la empresa, aunque no ha proporcionado todos los requerimientos, sí han sentido acompañamiento de la empresa en todo este proceso.

En la parte final de este trabajo, el grupo investigador recomienda a la empresa, implementar otros métodos de comunicación, donde el trabajador se sienta más apoyado y poder suministrar a todos sus trabajadores las condiciones de equipamiento y ergonomía, que mejoren sus actuales condiciones laborales.

Palabras clave: percepción, seguridad en el trabajo, trabajo en casa, emergencia sanitaria, Coronavirus COVID-19

Abstract

A consequence of the emergency health, produced by COVID-19, in the world, is the adoption of economic, labor and health strategies. Colombia, established different strategies from the Labor Ministry, adopting economic measures that benefit employers, but also establishing Circular 0021 of 2020, which allows companies to implement the home office. For this reason, this research seeks to know the perception of home office workers, with this new modality, in relation to safety at work, taking as an object of study the company INTERANDINOS S.A.S., at headquarters Medellin, they provided information , related to the way they dealt with home office for their employees.

For the development of the research, each worker at INTERANDINOS used the survey method. That are working in home, obtaining information regarding the conditions that the company offered to these workers. The result of the surveys, it reveals the perception of the workers, there is a good approval of this modality, since the company, although it has not provided all the requirements, they have felt support from the company throughout this process.

In the final part of this work, the research group recommends that the company implement other communication methods, where the worker feels more supported and to be able to provide all its workers with equipment and ergonomic conditions, which improve their current working conditions.

Keywords: perception, occupational safety, home office, health emergency, Coronavirus COVID-19

Introducción

El año 2020 ha generado un nuevo capítulo en la historia mundial, cuando en China aparecen los primeros casos de un virus denominado COVID-19, que comienza a comprometer vidas y se expande de forma veloz por el mundo, para el 6 de marzo el virus ya había entrado a Colombia y se comienzan estrategias que disminuyera el contagio. Para el 12 de marzo el presidente de Colombia, declara la emergencia sanitaria por el COVID-19. Posteriormente con el confinamiento, el Ministerio de Trabajo, con la Circular 0021 de 2020, se permite a las empresas, adoptar trabajo en casa, con el fin de disminuir índices de desempleo y que las empresas puedan seguir siendo productivas. A partir de esta temática y con el estudio de Administración en Salud Ocupacional, que tiene el grupo investigador, esta nueva modalidad de trabajo, se quiere investigar acerca de la percepción que tiene estos trabajadores, con relación a la seguridad laboral y las garantías que están recibiendo por parte de sus empleadores.

Inicialmente se quiso hacer el estudio para varias empresas, pero en la búsqueda de éstas, la empresa INTERANDINOS, pidió exclusividad de este estudio, con el fin de que la población y muestra, estuvieran como partícipes sus trabajadores, haciendo énfasis en la sede Medellín, donde se aplicó el estudio. Para lograr obtener la información, la parte administrativa suministra la información, dando a conocer la forma en que se ha desarrollado esta modalidad y la cómo la ARL a la que están afiliados, han establecido acompañamiento para el proceso. De igual forma, con los trabajadores desde casa, aplicando la técnica de encuesta, se logra conocer la percepción que tienen éstos, lo que hace que ejercen su empleo en casa, buscando con dicha información, sugerir la forma en que INTERANDINOS, puede mejorar la implementación del trabajo en casa, cumpliendo

con los requerimientos, que le permita tanto al empleador como a los trabajadores, poder mejorar las condiciones de seguridad laboral, de ergonomía y salud social, dando de este modo cumplimiento al objetivo general de la investigación.

CAPÍTULO I

En este capítulo se van a establecer las condiciones generales y específicas de esta investigación, que servirán de base para su desarrollo.

1. El problema de Investigación

En la actualidad el trabajo en casa o también conocido como *home office* - término en inglés que significa: espacio de trabajo dentro de casa, como una oficina o un lugar adaptado – que para el año 2020, ha llegado ser temática fundamental, como estrategia de proyección laboral, que disminuya el impacto de desempleo. Actualmente en Colombia, es conocido como trabajo en casa, o trabajo desde casa; es una nueva modalidad de trabajo que han implementado las empresas, bajo directriz del Gobierno Nacional, para disminuir la propagación del COVID-19, minimizar la afectación en las actividades y operaciones de la empresa y dar continuidad al negocio.

En la Circular 0021 de 2020, el Ministerio de Trabajo define el trabajo en casa como una modalidad ocasional de trabajo diferente al teletrabajo y no exige el cumplimiento de requisitos establecidos para este, por tratarse de una situación ocasional, temporal y excepcional. Así mismo, el numeral 4 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 indica, que una persona que se considere asalariado, no es considerado teletrabajador, porque realice su trabajo desde casa, debido a su modalidad ocasional, también aplicable cuando la actividad se realiza en un lugar diferente a la parte locativa del empleador.

Según lo anterior y debido a la situación de emergencia sanitaria que atraviesa Colombia, no se está aplicando teletrabajo sino trabajo en casa, dejando a un lado aspectos normativos básicos para garantizar la prevención y seguridad de los empleados que realizan las actividades laborales desde la casa, tales como: verificar las condiciones de trabajo, las

características físicas, biológicas, ergonómicas o psicosociales, que puedan tener influencia significativa en la seguridad y salud del trabajador, brindar los elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones laborales, acompañamiento y capacitación permanente frente a cualquier peligro que pueda presentar el colaborador, es decir, definir estrategias para que goce de garantías laborales similares a las del trabajador en oficina.

Con lo expuesto anteriormente, se puede inferir que trabajar en casa no es lo mismo que teletrabajo, ya que, este último está reglamentado y definido bajo condiciones específicas según la ley 1221 de 2008 y el decreto 0884 de 2012, mientras el trabajo en casa, nace como respuesta a la situación de emergencia sanitaria actual, en la que se propició el desarrollo de las actividades laborales en escenarios diferentes a las instalaciones de la empresa como las viviendas de los colaboradores, el teletrabajo, son modalidades de contratación que no se asocian a la actual emergencia sanitaria. Por este motivo, las Administradoras de Riesgos Laborales - ARL, al igual que las empresas, juegan un papel principal en materia de promoción y prevención de la seguridad, considerando los nuevos escenarios laborales.

En efecto, la presente investigación busca conocer las condiciones de seguridad laboral de los trabajadores en casa, tomando como referencia, la percepción de los trabajadores, empleadores y las ARL; centrándose en una empresa en particular, INTERCARGUEROS ANDINOS S.A.S, quienes suministrarán la información necesaria para el desarrollo de la investigación, para adoptar los resultados de la misma al beneficio del ente económico y sus trabajadores.

De acuerdo a lo anterior, esta investigación se desarrolla dentro de su programa de Administración de Salud Ocupacional, relación directa con la sub-línea de investigación:

Seguridad y Salud en el Trabajo en poblaciones de alto impacto y de interés especial, donde se pretende identificar algunos peligros, riesgos y aspectos relacionados con la seguridad laboral de trabajadores que realizan trabajo en casa. Debido a la situación actual generada por la pandemia del COVID-19, muchos empleadores, sustituyeron el trabajo presencial en las oficinas, por modalidad del trabajo remoto, home office o trabajo en casa.

1.1 Descripción del Problema

El ámbito laboral ha dado un giro en cuanto a la modalidad de trabajo debido a la emergencia sanitaria, ocasionada por la pandemia del COVID-19 que tuvo su primer reporte en Colombia a inicios de marzo del 2020.

Como consecuencia, El Gobierno Nacional tuvo que generar el Decreto 457 del 22 de marzo de 2020, por medio del cual imparte instrucciones de cumplimiento obligatorio en cuanto al aislamiento preventivo, posteriormente para el 6 de mayo de 2020, con el Decreto 637 declaró el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional, con el fin de adoptar medidas de contención y evitar al máximo la crisis derivada de la pandemia.

Para el mes de junio, con la Circular 041 de 2020, se brindan lineamientos específicos respecto al trabajo en casa; así mismo, el Ministerio de Trabajo mediante la Circular 021 de 2020, señala que el trabajo en casa es una modalidad de trabajo ocasional, temporal y excepcional como medida de protección al empleo.

Para dar cumplimiento a las normas impartidas por el Ministerio de Trabajo y el Gobierno Nacional, algunas empresas y empleadores, adoptaron esta nueva modalidad de trabajo en casa, esto aplicaría para los trabajadores, que no fueran indispensables presencialmente en la empresa y/o tuviesen antecedentes de salud con algunas restricciones

para su movilidad durante la cuarentena decretada por el Gobierno Nacional. De esta forma, las empresas buscaron mitigar la propagación del COVID-19 y con ello aportar a la salud de sus trabajadores, obtener mayor flexibilidad, evitar los despidos, disminuir el desempleo y superar la crisis económica y laboral del País.

Con base en la norma donde se señala, que el trabajo en casa es una modalidad de trabajo ocasional y temporal, se genera una brecha laboral en comparación a la modalidad de teletrabajo regulado en Colombia, pues según el Decreto 1072 de 2015 y Ley 1221 de 2008, estipulan claramente en el numeral 4 del artículo 6:

Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual (Ministerio de Trabajo, 2020)

Por este motivo, es importante que se reglamente el trabajo en casa, dado que, aunque se vuelva a un estado de “normalidad”, son muchas las personas que continuarán laborando desde casa, pasando de una condición temporal u ocasional a una condición definitiva; por los beneficios que pudiesen resultar para las partes. La generación de normas que regulen el trabajo en casa aportará a empleados, empleadores y Administradoras de Riesgos Laborales el establecimiento de seguimientos y controles sobre la seguridad laboral en la nueva modalidad de trabajo.

Entrando a un ámbito más particular, la investigación se desarrollará específicamente dentro del entorno laboral de la empresa INTERCARGUEROS ANDINOS S.A.S., una empresa de transporte terrestre de carga, que debió acogerse a la modalidad de

trabajo en casa y como ocurrió para muchas empresas, no estaban preparadas para la adopción de estrategias, teniendo que recurrir a improvisar en muchos de los condicionamientos laborales, motivo por el cual, quieren aportar a esta investigación, para que el equipo investigador, haciendo uso de sus conocimientos adquiridos con sus estudios profesionales, puedan orientar al empleador para que se garanticen la seguridad laboral, tomando también como base la percepción que tienen los trabajadores con relación a sus nuevas condiciones laborales, tomando como referencia a los empleados que pertenecen a la sede Medellín.

Para lograr desarrollar la investigación, se parte de una pregunta general que es la siguiente:

¿Qué grado de percepción, tienen los trabajadores de INTERANDINOS, Sede Medellín, con relación a su Seguridad laboral, realizando su trabajo desde casa, debido a la emergencia sanitaria en Colombia por el COVID-19, durante el tercer trimestre de 2020?

Para lograr la respuesta al planteamiento anterior, se desarrollarán tres pautas, basadas en los siguientes cuestionamientos:

¿Cuáles son las condiciones laborales, beneficios y limitaciones que los empleados presentan al trabajar desde casa?

¿De qué forma la Empresa INTERANDINOS, Sede Medellín, está afrontando el trabajo en casa para sus trabajadores y qué condiciones laborales está brindando para ellos?

¿Cómo INTERANDINOS, Sede Medellín, puede mejorar las condiciones laborales de trabajo en casa, de acuerdo a la percepción de sus trabajadores y la normatividad vigente?

1.2 Objetivos

1.2.1. Objetivo General.

Evaluar el grado de percepción de la Seguridad laboral de los trabajadores de INTERCARGUEROS ANDINOS S.A.S., Sede Medellín, que realizan trabajo en casa, como consecuencia de la emergencia sanitaria en Colombia por el COVID-19, durante el tercer trimestre de 2020

1.2.2. Objetivos Específicos

Identificar las condiciones laborales, beneficios y limitaciones que los empleados presentan al trabajar desde casa

Conocer la forma en que la Empresa INTERANDINOS está afrontando el trabajo en casa para sus trabajadores y las condiciones laborales que brinda para ellos.

Sugerir estrategias a INTERANDINOS, que le permita el mejoramiento de las condiciones laborales de trabajo en casa, de acuerdo a la percepción de sus trabajadores y la normatividad vigente.

1.3 Justificación

Esta investigación se convierte en una herramienta para ampliar la visión de la seguridad en el campo laboral, puesto que, el desarrollo de las actividades laborales por fuera de las instalaciones de la empresa como tradicionalmente se venían haciendo, implican un cambio de condiciones y de percepción de la seguridad para el trabajador en casa, llevando a las organizaciones a repensar, para un futuro inmediato, en la seguridad del trabajador y por ende, la armonía entre los miembros de la familia y los espacios físicos del hogar, donde exista un empleado con trabajo desde casa.

Para las empresas, el principal aporte del presente proyecto es generar conciencia sobre la gran responsabilidad que deben tener con sus trabajadores en casa; sin dejar de

lado las sensibilizaciones, capacitaciones y/o conferencias relacionadas con el correcto desenvolvimiento del trabajador en sus tareas diarias, partiendo del fomento de la prevención y promoción de la seguridad laboral que implica la nueva modalidad de trabajo y el uso de herramientas de comunicación.

Por último, este proyecto propicia aportes al Programa de Administración en Salud Ocupacional, porque se podrá apoyar la temática de seguridad laboral, ya no solo desde las oficinas y empresas, sino con la tendencia del trabajo en casa, donde el trabajador, podrá, a través de esquemas de seguridad, adoptar medidas que garantice sus buenas condiciones físicas, de su puesto de trabajo, condiciones biológicas, seguridad ergonómica y condiciones psicosociales en el desarrollo de sus actividades laborales.

Para el entorno institucional de la empresa en estudio, INTERANDINOS, podrá adoptar estrategias que garantice a sus trabajadores en casa, la estabilidad y condiciones laborales, en la sede Medellín, donde se continúe la productividad y el desempeño, disminuyendo el nivel de impacto psicosocial, físico, biológico y ergonómico de estos.

CAPÍTULO II

2 Antecedentes de la Investigación

Para poder abordar la investigación, se hace necesario identificar otros autores, que hayan tenido el tema del trabajo en casa dentro de sus investigaciones o artículos, porque realmente, el tema no es reciente, desde el 2014, muchos investigadores han tomado el tema, no precisamente en Colombia, pero sí en otros países como Guatemala y Perú. Y no como consecuencia de una emergencia sanitaria, sino como estrategias empresariales que facilitan al trabajador desempeñarse desde sus hogares y donde las empresas han logrado hacer uso de las tecnologías informáticas.

Inicialmente, se va a hablar de la percepción de estos trabajadores en casa, un trabajo de grado escrito en el año 2014, en Guatemala, donde abordan justamente, la percepción del trabajo en casa. También se tiene como antecedente, el planteamiento del trabajo en casa y la calidad de vida, de Colombia en el año 2014, de donde se puede retomar información para el momento de sugerir estrategias de beneficio al trabajador en casa. Desde Perú, se habla del trabajo en casa como estrategias de motivación y eficiencia organizacional, del año 2018, temática también fundamental, porque permite relacionar la actual situación, con la forma de aplicar el trabajo en casa, generando motivación organizacional para sus trabajadores, justamente en momentos de pandemia. Y tomando a Colombia como referente y en el año 2020, un artículo del periódico el Tiempo y una investigación de la Universidad del Bosque de Bogotá donde da una expectativa del tema, abordando las posibilidades y desafíos de esta modalidad de trabajo en casa. Por último, de forma breve pero muy concreta, se da a conocer al lector, el entorno y conformación de

quien es objeto de estudio, empresa INTERCARGUEROS, que por la pandemia, implementaron el trabajo en casa para algunos trabajadores de la sede Medellín.

2.1 La percepción de la experiencia de colaboradores que trabajan desde casa

Es una tesis de grado, de la facultad de humanidades de la Universidad Rafael Landívar de Guatemala, en la facultad de Humanidades, (Rivera, 2014), la cual surge de la necesidad de las empresas, de poder generar empleos sin necesidad de espacios dentro de la organización, aprovechando los nuevos medios de comunicación y la tecnología virtual existente, llevando no solo a la disminución de costos por parte de las organizaciones, sino que el trabajador en casa, puede coordinar las labores de su hogar con las de su trabajo, también como en Colombia, en este país se considera que este tipo de contratación, no desconoce que continua una relación de patrono – empleado, donde el primero, exige las tareas laborales o funciones a desempeñar, coordinando horarios determinados y el empleador deberá diariamente, entregar sus trabajos o compromisos requeridos.

Esta investigación, tuvo como objetivo fundamental, poder identificar los beneficios y desventajas del trabajo en casa, donde recalca que el trabajador tiende a disminuir el desempeño, debido a que su nivel de concentración no es la misma que cuando está en las instalaciones de la empresa. Tomaron como antecedentes un estudio de la International Rivera, (como se citó en Research Centre on Organizations, 2002), citando textualmente lo siguiente: “Participaron 167 empresas europeas y españolas, en su mayoría de los directores de recursos humanos encuestados señalaron su falta de *Know How* como uno de los principales problemas para lograr un reclutamiento eficaz en la red” (pp. 10)

Cuando se habla de Know How, se hace alusión a un concepto proveniente del inglés, que trata del conjunto de conocimientos técnicos y administrativos, que no son patentados pero sirven para llevar a cabo un proceso comercial.

Rivera, (también citado a Data Corp, 2006), donde consideran que una de las mayores ventajas para sus empleados en casa es el tiempo que ahorran diariamente en los desplazamientos entre casa y empresa, que puede oscilar en uno 24,3 minutos por cada trayecto, menos consumo de combustible, gastos en adquisición de ropa y comida para llevar hasta la oficina.

Otra conclusión significativa en esta investigación, es que por parte de los empleados, se logró mayor tiempo de descanso, logrando dormir incluso 52 minutos más por noche, incluso recurrir menos a un médico porque aún enfermos, trabajaban más fácil desde sus casas que si tuvieran que ir a la empresa. Pero no todo fue positivos en los hallazgos, debido a que los niños, familia o mascotas pueden interrumpir las labores del trabajador y como consecuencia principal, los problemas de salud debido a las malas posturas, por tener algunos de ellos oficinas improvisadas.

2.2 Trabajo en casa y calidad de vida: una aproximación conceptual

Escrita por estudiantes de la Universidad del Bosque, en Bogotá, (Sierra, Escobar, & Sánchez, 2016), teniendo como objetivo general, el de determinar el impacto en la salud y la calidad de vida para las personas que trabajan desde casa, tomando como base del conocimiento, las características del trabajo en casa y los factores de riesgo psicosocial y como referente legal, la Resolución 2646 de 2008, expedida por el Ministerio de la Protección Social, que establece disposiciones con todo lo relacionado de los riesgos psicosociales en el trabajo y el origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Se encuentra, que para estos autores, unifican el concepto de teletrabajo con el de trabajo en casa, en cuanto en la presente investigación, si se hace diferenciación, porque se toman como base los conceptos estipulados por los diferentes referentes legales y normativos, pero aun así, los hallazgos sirven de referente, Sierra (citó a Peiro y Prieto, 1996), donde se resalta la importancia del trabajo a nivel social, donde el trabajo en casa disminuye esas relaciones sociales, que dan estatus, prestigio y poder. También plantean la tendencia a que estos trabajadores alargan sus jornadas de trabajo y con relación a la salud de los trabajadores, tienden a incrementar sus riesgos en índole de ergonomía y los desórdenes de horarios de trabajo, alimentación, alteración de sueños, malos hábitos y sedentarismo.

2.3 Home Office como estrategia para la motivación y eficiencia organizacional

La autora, (Aquiye, 2018), quien tiene como objetivo, conocer cómo generar un equilibrio entre la vida laboral y la personal, buscando mejorar su calidad de vida sin afectar la eficiencia.

Dentro de sus bases teóricas retomaron la teoría de las necesidades de Maslow, la teoría de Herzberg y la de las necesidades adquiridas de McClelland, relacionadas con las necesidades de logro, poder y afiliación, donde se relacionan directamente las necesidades con las motivaciones, muy propio del modelo de trabajo en casa. Y en cuanto a modelos económicos, relacionados con el trabajo en casa, se toma como base a Bryn, donde se hacen negocios y se desarrollan estructuras internas aplicando y promoviendo las TIC's.

Dentro de sus conclusiones principales, consideran que para que el trabajo en casa pueda ser motivante y eficiente, se debe desarrollar basándose en la legislación vigente de cada país, suministrar la tecnología necesaria para una buena comunicación y desempeño

de del trabajador en casa, se debe implementar una cultura y capacitación donde el trabajador se sienta seguro de la labor que desempeñará desde casa y hacer un buen acompañamiento por parte de la empresa con el fin de que exista confianza y seguridad del proceso que se está llevando a cabo.

2.4 No estábamos listos para el trabajo en casa, según estudio

Este es un artículo del periódico El Tiempo, publicado el 16 de mayo de 2020, donde muestra los resultados de un estudio, aplicado entre el 1 al 13 de abril a 3.621 personas, donde se buscaba conocer lo que las personas estaban haciendo para trabajar y estudiar, en tiempo de confinamiento obligatorio. Este estudio arroja un primer resultado, “el 49% no se encuentran trabajando o estudiando desde casa, el 42% sí está en teletrabajo o en clases virtuales y un 9% alterna esas dos actividades” (El Tiempo, 2020) esto quiere decir, que unos días se trabaja desde casa y otros se asiste a la empresa. Y en el momento de identificar quienes tenían las condiciones necesarias para trabajar o estudiar desde casa, el 62% responde afirmativamente, el 23% solamente con algunas condiciones y un no para el 15%.

Claro que la problemática va más allá de las condiciones empresariales, a nivel de familias, el 45% de estas no cuentan con un computador, el 33% no tiene red adecuada de Internet y un 165 no tienen conexión alguna.

Con estos resultados el artículo finaliza afirmando que esta pandemia confirma que el país, no está contando con la suficiente infraestructura para poder estudiar y trabajar desde casa, no solo por la parte organizacional sino también por la estructura de conectividad, operadores y acceso a la tecnología.

2.5 Trabajar desde casa: posibilidades y desafíos

El Centro de Estudios Sociales y Laborales - CESLA, elaboró un informe, que permite aportar a las implicaciones sociales, económicas y jurídicas que trae el trabajo en casa. (CESLA, 2020), dentro de su marco conceptual y jurídico recurre a conceptualizaciones del teletrabajo, según la OIT, a la Circular 041 de 2020 y el Decreto 771 de 2020, dando a conocer las condiciones de trabajo para el trabajo en casa y los requisitos que tiene SURA, con base en la ley 1562 de 2012 (Ministerio de Salud, 2012).

Posteriormente, muestra las ocupaciones con más tendencia al trabajo en casa, tales como analistas de sistemas, economistas, contadores, abogados y docentes. Pero también, aquellas actividades que no pueden hacerlo con esta modalidad, tales como: vendedores ambulantes, servicios a domicilio, empleados domésticos, conductores, albañiles, entre otros. Los resultados fueron analizados, desde el tipo de empleo, género, ciudades, edad, estrato socioeconómico y las características o comodidades de las disponen. Finalizando el informe, da a conocer los costos y ahorros de costos de los agentes participantes como empleadores, empleados y la sociedad, mostrando entre los beneficios: disminución de costos fijos por parte del empleador, disminución en costos de transporte, ropa, zapatos y tiempo de traslado, por parte del trabajador y con elación a la sociedad, la disminución de emisiones de carbono y menor tráfico vial. En cuanto a desventajas, por parte del trabajador, se incrementan los costos de servicios públicos en el hogar e implica tener equipos de cómputo, internet y software; en tanto por parte del empleador, implica adecuar soportes de telecomunicaciones y la inversión en capacitación de los trabajadores.

2.6 INTERCARGUEROS ANDINOS y el trabajo en casa

Esta es la empresa, a la cual se le aplica la investigación y por ese motivo, es importante conocer no solo su desarrollo, sino la forma en que ellos debieron tomar la decisión del trabajo en casa.

Constitución Legal. INTERCARGUEROS ANDINOS S.A.S., conocido con su nombre comercial INTERANDINOS, fue constituida como sociedad Limitada mediante la escritura Pública # 4881 del 1 de diciembre de 1993 en la Notaría Única de Itagüí, posteriormente mediante el Acta No. 24 de octubre 10 de 2009, registrada en la Cámara de Comercio de Medellín el 5 de noviembre de 2009, en el libro 9, bajo el No. 15734, se protocolizó la transformación a Sociedad por Acciones Simplificadas (S.A.S).

La sociedad fue registrada inicialmente en la Cámara de Comercio del Aburrá Sur el 9 de diciembre de 1993 y el 28 de abril de 2003 fue registrada en la Cámara de Comercio de Medellín en el libro 9 bajo el No. 4180.

La actividad principal de la sociedad es el servicio público de transporte automotor, en la modalidad de carga a nivel nacional e internacional, así como las relacionadas con la logística de servicios de transporte.

La Entidad tiene su domicilio principal en el municipio de Medellín, en el departamento de Antioquia, República de Colombia. Posee sucursales y/o agencias en las ciudades de Bogotá, Cali, Cartagena y Buenaventura.

Mediante acto administrativo No. 00366 de octubre 1 de 2001 expedido por el Ministerio de Transporte la empresa se encuentra habilitada para ejercer su objeto social.

Historia. La empresa inicia en 1991, cuando el emprendedor, compra una empresa de carga que se vendía, fue poco a poco creciendo, en un espacio reducido, pero creando un

equipo de trabajo muy sólido y para el 1 de diciembre de 1993, se constituye la empresa: “Interandina de Transporte Ltda.”, registrada ante Cámara de Comercio Aburrá Sur, con domicilio en Itagüí.

En febrero de 1994, la sociedad cambia de nombre por “Intercargueros Andinos Ltda.”.

Para marzo de 2003, la ciudad cambia de domicilio al Municipio de Medellín y para octubre de 2008, la empresa con su mismo nombre cambia el tipo de sociedad a Sociedad por Acciones Simplificadas – S.A.S.

Hasta la fecha ha ido creciendo, extendiéndose con varias sedes en el territorio nacional, ampliando su portafolio de servicios.

Dentro de las líneas de servicio que actualmente ofrece, son: transporte de químicos, transporte nacional, transporte urbano, Transporte de Puertos, entre otros.

Área del talento humano. Dentro de su política de seguridad y de control, se tienen como premisa para sus colaboradores, que así son llamados sus empleados.

(INTERANDINOS S.A.S., 2019), menciona aspectos como: el propender cultura ética, con principios y valores, mantener al personal competente y motivado y mantener niveles de amabilidad como característica fundamental.

La empresa, está conformada por tres módulos de proceso, uno de ellos son los Procesos Back Office, comprendida por el proceso administrativo, contable y financiero. Dentro del administrativo se encuentra el área de gestión Humana, encargada de toda la contratación, capacitación y dotación en los diferentes cargos de la empresa. Área que será base del estudio a través de la entrevista, donde suministrarán la información relacionada con las adecuaciones y seguridad de las condiciones de trabajo, para los trabajadores en

casa y de la forma en que está interactuando con la ARL, para garantizar dichas condiciones. De este modo, la empresa durante la declaración de emergencia sanitaria por la pandemia del COVID-19, debieron recurrir al envío de gran parte de sus trabajadores, a la modalidad de trabajo en casa, teniendo que enfrentarse a estrategias, que no estaban planificadas, dentro de sus políticas, procedimientos o planes, ni para el área administrativa, ni del talento humano, por ese motivo, deben improvisar capacitaciones, suministro de equipos y tecnología, adquirir información de su ARL SURA, comenzar con nuevos planes de desempeño, que no alterarán el desenvolvimiento normal de su actividad económica. A partir de esta situación, la empresa accede a colaborar al equipo investigador, con el fin de que como resultado de ésta, puedan establecerse estrategias que les permita mejorar las condiciones de seguridad que en la actualidad tienen los trabajadores en casa.

2.7 Marco Legal

Para poder tener bases legales con las que se puedan confrontar los requerimientos necesarios de disminución de peligros y riesgos de seguridad laboral, se tendrán en cuenta las reglamentaciones desde el teletrabajo y desde el trabajo en casa. Aclarando para el lector, que se debe tomar la temática del teletrabajo, porque permitirá para el desarrollo de esta investigación, tomar herramientas y conceptos que también son aplicables al trabajo en casa, para fortalecer la escasa normatividad que hay del trabajo en casa, debido que para Colombia, el concepto ha sido más de estrategia organizacional, que una herramienta de alivio para un estado de emergencia sanitaria, visto como principio legal.

Con relación al Teletrabajo, se tratará la Ley 1221 de 2008, el decreto 0884 de 2012, Resolución 2886 de 2012 y el decreto 1072 de 2015. Ya tomando como referencia lo

relacionado con el trabajo en casa, se incluirán dentro del marco legal, la Circular 0021 de 2020 y la Circular 041 de junio de 2020.

2.7.1. Ley 1221 del 16 de julio de 2008

Esta ley, es la que reconoce al teletrabajo en Colombia como modalidad laboral, estableciendo normas que promueven y regulan el teletrabajo, considerándolo como instrumento generador de empleo, utilizando las tecnologías de información y telecomunicaciones (TIC). Conformada por nueve artículos. Según el Artículo 2° de esta ley, el teletrabajo, es definido como:

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, (Congreso de Colombia, 2008)

Cabe reiterar que puede tener modalidad autónoma – utilizar el propio domicilio u oficina pequeña – donde siempre laboran fuera de la empresa y van a ella en contadas ocasiones. Pero también, puede tenerse como modalidad móvil – donde no hay un lugar fijo establecido y utilizan como herramienta de trabajo las TIC, a través de dispositivos móviles (celulares, portátiles, tabletas) y de modalidad suplementaria, donde combinan días de actividad desde sus casas y los otros días lo hacen desde las empresas.

Esta Ley está bajo el orden del Ministerio de la Protección Social, como Política Pública del Fomento al Teletrabajo, a su vez está contando con el acompañamiento del Ministerio de Comunicaciones, del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el

departamento Nacional de Planeación, el Departamento Administrativo de la Función Pública, el SENA y la DIAN, tal como lo cita el Artículo Tercero de Dicha ley.

Dentro de los componentes de la Ley, se busca favorecer a la población vulnerable, tales como: “Personas en situación de discapacidad, población en situación de desplazamiento forzado, población en situación de aislamiento geográfico, mujeres cabeza de hogar, población en reclusión, personas con amenaza de su vida.” (Congreso de Colombia, 2008)

Esta modalidad, garantiza a los teletrabajadores que no serán vulnerados sus derechos con sobrecargas laborales, pero aun así no aplica, ni la jornada laboral, ni la jornada suplementaria. Igualmente, con relación al salario, no podrá ser inferior al que se paga por esas mismas labores cuando el trabajador lo desempeña dentro de la empresa, teniendo en cuenta la naturaleza del trabajo. Adicionalmente, se garantizará que accedan a descansos creativos, recreativos y culturales. De igual forma, el derecho a la seguridad social y riesgos profesionales, según lo previsto en la Ley 100 de 1993, derecho a la licencia de maternidad, a la intimidad y privacidad del teletrabajador. En el inciso 4 del artículo 6º, aclara quién no podrá considerarse teletrabajador. “Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual” (Congreso de Colombia, 2008)

Es fundamental, terminar el contenido de esta ley, resaltando que compete para las empresas domiciliadas en el territorio nacional y que a su vez los teletrabajadores, de igual

forma tengan residencia dentro del país, estas relaciones estarán aplicadas a la legislación laboral colombiana.

2.7.2. Decreto 0884 del 30 de abril de 2012

Con este decreto, expedido por (Congreso de Colombia, 2012), se especifican las condiciones laborales de teletrabajo en Colombia y las relaciones entre estos y sus empleadores, incluyendo tanto a las entidades privadas como públicas y las ARL.

Este decreto es el que reglamenta la ley 1221 de 2008, explicada anteriormente, se conforma por 15 artículos, dentro del artículo 2, , se considera que el teletrabajo como forma de organización laboral, se legalizará a través de un contrato de trabajo – relación laboral dependiente – donde la presencia física del trabajador no es necesaria, ni un sitio específico tampoco. Como contrato laboral, deberá acogerse a los requerimientos que establece el artículo 39 del Código Sustantivo de Trabajo, donde se especifica la naturaleza del trabajo; condiciones del servicio; ambiente requerido; días y horarios; condiciones de tiempo y de espacio – para delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo – y valor de la remuneración, entre otros. Es fundamental dentro de estos parámetros, establecer responsabilidades con relación a la custodia y cuidados de los elementos que suministra el empleador, la forma de entrega de los servicios por parte del teletrabajador y las medidas de seguridad informática. El artículo 3, dentro de su párrafo, data textualmente lo que se relaciona a contrataciones nuevas de teletrabajadores:

En caso de contratar o vincular por primera vez a un teletrabajador, este no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso dejaría de ser teletrabajador. Si

previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente artículo y será anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del empleado (Congreso de Colombia, 2012)

Enfatiza además el decreto, que el teletrabajador, tiene igualdad de derechos como trabajador, con relación a la remuneración, capacitaciones, formación, seguridad social – por parte del empleador como dependientes – comprendiendo Salud, pensión ARL y Caja de Compensación Familiar - y prestaciones sociales. De igual modo, el empleador podrá exigir el uso adecuado de los equipos y programas informáticos, protección de datos personales, propiedad intelectual y seguridad de la información en general.

Con relación al ambiente laboral, las partes contratantes, deberán promover normas de higiene y seguridad en el trabajo, que son propias del teletrabajo.

Para el artículo 10, se enfatiza todo lo relacionado con los pagos relacionados con jornadas suplementarias – horas extras, dominicales y festivos – serán efectuados con el mismo tratamiento del trabajo presencial, siempre y cuando sea verificable dicho tiempo suplementario. Con relación al auxilio de transporte, si el teletrabajador no requiere desplazamientos que impliquen gastos de movilidad, no habrá lugar al pago de este beneficio.

En el título II de este decreto, se compromete el trabajo conjunto del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y el Ministerio del Trabajo, que fomentarán el teletrabajo, tanto en el sector público, como privado, beneficiando a la población vulnerable.

2.7.3. Resolución 2886 del 21 de noviembre de 2012

Esta resolución (Ministerio de Trabajo, 2012), define las entidades que hacen parte de la Red de Fomento del Teletrabajo y las obligaciones que desarrollarán. Dentro de las principales entidades se encuentran: Ministerio de Trabajo; Ministerio de Comercio, Industria y Turismo; Departamento Administrativo de la Función Pública; Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales; Departamento Nacional de Planeación; DIAN; Comisión Intersectorial para la Gestión del Recurso Humano; SENA; Gremio de las Administradoras de Riesgos Laborales; Asociación Colombiana de Universidades, entre otros.

Dentro de las principales actividades que buscará esta Red de Fomento de Teletrabajo, se encuentran: actividades de fomento y difusión legal y organizacional; actividades de formación y capacitación; actividades de acceso y apropiación de tecnologías de la información y comunicaciones; actividades dirigidas a la población vulnerable; entre otras.

2.7.4. Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015

Este decreto (Presidencia de la República, 2015), expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en el capítulo 5, trata del teletrabajo, información que está suministrada en el contenido del decreto 0884 de 2012. Temáticas como: definiciones del teletrabajo y el teletrabajador, la vinculación laboral del teletrabajo, la igualdad de trato, Aportes al Sistema de Seguridad Social, obligaciones de las ARL, pago de auxilio de transporte y la jornada suplementaria.

2.7.5. Circular 0021 del 17 de marzo de 2020

Expedida por el Ministerio de Trabajo, dirigido a los trabajadores y empleadores del sector privado, cuyo objetivo es establecer las medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de COVID-19 y de la declaración de emergencia sanitaria. Esta circular detalla los lineamientos que pueden adoptar los empleadores con el fin de proteger el empleo y la etapa productiva. Dentro de sus temáticas generales, se encuentra: el trabajo en casa, teletrabajo, las vacaciones anuales y anticipadas, permisos remunerados, salarios y prestaciones sociales y salarios sin prestación del servicio. De lo anterior el tema que compete es el relacionado con el trabajo en casa, tratado en el numeral 1° de dicha circular; donde el empleador puede autorizar la modalidad de Trabajo en Casa, sin importar el sector de la economía a la que pertenezca, resaltando que la modalidad de Trabajo en casa, es diferente a la de Teletrabajo, porque no requiere de implementar todos los requisitos del teletrabajo, por considerarse temporal, excepcional y ocasional. Pero también se exige que debe existir previo acuerdo entre el trabajador y el empleador. . En el numeral data textualmente así:

1. Trabajo en casa: Tratándose de una situación ocasional, temporal y excepcional, es posible que el empleador autorice el trabajo en casa, en cualquier sector de la economía. Esta modalidad ocasional de trabajo es diferente al Teletrabajo, y no exige el lleno de los requisitos establecidos para este. En el numeral 4 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 define como características del Trabajo en casa que: “4. Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en

lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.” Para optar por esta modalidad, debe existir acuerdo entre el empleador y el trabajador (Ministerio del Trabajo, 2020)

Es considerada una opción viable dentro del ordenamiento legal, para desarrollar las actividades laborales en el marco de la emergencia sanitaria generada por el COVID-19

2.7.6. Circular 041 del 02 junio de 2020

Expedida por el Ministro del Trabajo donde se imparten lineamientos básicos para el correcto desarrollo del trabajo en casa, los cuales deben ser atendidos por trabajadores, empleadores y administradoras de riesgos laborales. Para efectos de esta investigación se considera como el pilar del marco legal, por este motivo se especificarán las principales temáticas tratadas con sus indicaciones estipuladas. En esta circular se especifica que aunque el trabajador, desarrolle sus funciones desde su domicilio, no se considera teletrabajador, porque utilice tecnologías de la información y las comunicaciones – TIC – porque la modalidad de trabajo en casa es ocasional y temporal y se considera que a través del mismo contrato laboral que venía estipulado se está realizando la misma función de manera presencial.

La circular 041 de 2020, está planteada a través de cuatro capítulos o temáticas, todas relacionadas con el trabajo en casa, estas son: “las relaciones laborales, la jornada de trabajo, armonización de la vida laboral, con la vida familiar y personal y riesgos laborales.” (Ministerio del Trabajo, 2020)

A continuación se detallan cada una de las cuatro temáticas desarrolladas en la circular:

Una primera temática, es la relacionada con **el trabajo en casa y las relaciones laborales**, donde se especifica que aunque el trabajo sea en casa, la relación laboral continúa y con ella continúa la subordinación del empleador, las garantías laborales, sindicales y la seguridad social de los trabajadores. En esta modalidad de trabajo en casa, las funciones del trabajador son las mismas, en caso contrario, se deberá mediar un mutuo acuerdo de las partes.

Con relación al salario, no puede haber variaciones, ni disminuciones y se deben seguir respetando las licencias de maternidad y lactancia.

La segunda temática, tiene que ver con **la jornada de trabajo dentro de esta modalidad del trabajo en casa**, que deberá seguirse respetando desde la máxima legal de 48 horas semanales y 8 horas diarias, con jornadas especiales de 10 horas diarias, no aplican las horas extras y no podrán excederse a las 10 horas extras semanales. Y deben ser remuneradas con los respectivos recargos de horas extras, diurnas, nocturnas, dominicales o festivas. Para poder respetar los horarios, se debe acceder al derecho de desconexión laboral digital y respetar los horarios laborales. Independientemente de que el trabajo sea en casa, se deben promover las pausas activas, descanso entre reuniones continuas y los horarios de alimentación, tratando en todo momento la armonización de los horarios con el bienestar de la vida familiar. De igual forma, como en la modalidad presencial, los trabajadores de confianza o que desempeñan cargos de dirección y manejo, estarán excluidos de la jornada máxima legal.

La tercera temática expuesta en la circular, trata **la armonización de la vida laboral con la vida personal y familiar**, donde se reitera el derecho que tiene el trabajador al descanso y al sano entretenimiento de los trabajadores, no podrá el empleador asignar

funciones de trabajo diferentes a las que competen a la jornada laboral, eso implica no enviar trabajo para fines de semana y de descanso, aunque el empleador enviará correos electrónicos o mensajes vía WhatsApp, el trabajador podrá dar respuesta solo dentro de su jornada laboral.

La cuarta y última temática, es la relacionada con **riesgos laborales y el trabajo en casa**, donde se debe considerar el trabajo en casa con los respectivos riesgos que este implica, por eso debe valorarse, identificarse y evaluarse. Adicionalmente, deberá notificarse a la ARL el modo, tiempo y lugar de ejecución temporal de las actividades que desarrollará el trabajador en casa. Con relación al estado de salud del trabajador, deberá monitorear cualquier síntoma relacionado con el COVID -19, elaborando las respectivas recomendaciones de autocuidado. Tener los mecanismos de comunicación para poder brindar soluciones a problemáticas del desempeño de labores en casa.

Las ARL, también adquieren responsabilidades ante esta nueva modalidad de trabajo en casa, inicialmente promoviendo actividades de promoción y prevención, dando información de cómo desarrollar pausas activas desde su nuevo lugar de trabajo y todo lo relacionado con posturas, ubicaciones de elementos de trabajo y mantener actualizado el Reporte de Presunto Accidente de Trabajo – FURAT.

2.8 Marco Teórico

Para abordar el marco teórico, se tendrá como base la conceptualización de lo que es percepción en el trabajo, el trabajo en casa y condiciones laborales, enfocadas como tal al trabajo en casa como modalidad alterna para tiempo de confinamiento, considerando como agentes determinantes la emergencia sanitaria y el COVID-19. Posteriormente, se hablará

de las ventajas y desventajas que tiene el trabajo en casa, por parte del trabajador y el empleador.

2.8.1. Percepción laboral

Para poder hablar de percepción, es necesario considerar como etapa inicial de ésta, la sensación, ya que la representación mental se consigue a través de la sensación, pero sin la capacidad de seleccionar, organizar e interpretar las sensaciones, que no sería completa, sin la percepción. Por este motivo se toma a, (Universidad de Alicante, 2007), donde dentro de su introducción se logra definir la percepción desde la sensación de la siguiente manera: “la percepción, por lo tanto, es la interpretación secundaria de las sensaciones (áreas secundarias y terciarias) en base a la experiencia y recuerdo previos” (pp. 6)

Existen diferentes tipos de percepción: de la forma y de la agrupación.

Con relación a la percepción de forma, la mente combina dos elementos que son la figura y el fondo, es decir, se percibe un objeto de forma independiente del fondo, donde la relación permite reversarse y en cierto momento el fondo se convierte en la figura o viceversa, todo dependiendo de un estímulo.

La percepción por agrupación, ya es separada del fondo, donde la mente organiza la figura con el fin de que tenga sentido, y de forma automática se organizan características fundamentales como color, movimiento, brillos o sombras. Para que la mente lo logre, sigue unos principios generando sensaciones elementales como: la proximidad (agrupar figuras próximas), semejanza (figuras similares), Continuidad (qué da continuidad o discontinuidad en el entorno), completamiento (como completar figuras incompletas) y de cierre (llenar espacios en blanco). Desde ahí se desprende la percepción visual, relacionada directamente con los planos de realidad externa, es decir, cómo el trabajador en casa, puede

hacer una comparación visual de su lugar de trabajo en la empresa y ese espacio en casa, con relación a la iluminación del espacio, colores de los muros, ventilación y decoración.

Desde la percepción espacial, se analizan las dimensiones del espacio, grande o pequeño, el entorno, con relación a lo que las personas a su alrededor están haciendo mientras el empleado trabaja, no es lo mismo trabajar en la empresa cuando todos están en la misma función, que en casa, unos estudien, otros estén de ocio, otros aseando la casa o preparando alimentos.

La percepción olfativa, relacionada con los olores, también se puede ver influenciada a esa percepción, por ejemplo, los ambientadores de la empresa, pueden variar con los olores que ya son familiares en el hogar, como fragancias o lociones de su familia, e sus hijos, del ambiente, de la cocina o la vecindad. Situación similar, con la percepción auditiva, donde los ruidos y sonidos también son particulares, como música de fondo, ruidos de teléfonos o conmutadores, de sus compañeros de trabajo en sus diferentes actividades, a estar en casa donde los sonidos pueden perturbar la concentración, tales como ruido de equipos de sonido, televisores, consolas de video, ollas pitadoras, llantos del niño o ruidos de las mascotas; sin dejar de lado, los ruidos externos en las calles, tales como vehículos, vendedores ambulantes, entre otros.

Por último, la percepción de cenestesia, que se relaciona con los órganos internos, también puede verse afectada, porque una persona en su oficina, puede ir menos veces al baño, debido al control de horarios, lejanía para acceder a los baños, mayor presión laboral, en tanto que en casa, puede ser más repetitiva estas idas al baño, a tomar agua, refrescos, pausas activas, a sentir mayor cansancio, suspender actividades para la atención de los miembros de su familia y poder desencadenar dolores de cabeza, de estómago, lumbares o

en sus miembros inferiores, debido a que las condiciones de ergonomía, ventilación, iluminación y comodidad, no son las mismas que le ofrecían las instalaciones de la empresa.

Considerando que la percepción es subjetiva en cada ser humano, lo cual le hace ver de forma diferente situaciones que se presentan, es intangible, de tal manera que solo por medio de lo que el ser humano comparte se puede comprender y así situarse en un punto de vista más amplio, no tiene forma correcta o incorrecta, de modo que las impresiones causadas se forman a partir de diferentes experiencias. La interpretación para las personas pueden ser puntos opuestos, o bien pueden ser extremos.

Para esta investigación es fundamental, tener claro el concepto de percepción, ya que es el adjetivo que cualifica este trabajo, porque el trabajador en casa logra relacionarse con todas las percepciones descritas anteriormente y de los hallazgos, se podrán hacer comparativos de dicha percepción tanto desde la empresa, como desde su trabajo en casa.

2.8.2. El trabajo en casa

Según los antecedentes de este tema, se demuestra que el trabajo en casa es cada vez más utilizado por las diferentes organizaciones a nivel mundial. En su mayoría están de acuerdo con el trabajo en casa, aunque este puede llegar a ser riesgoso para las organizaciones, ya que el empleado puede no hacer buen uso de su tiempo. Por tal motivo, se deben tener en cuenta características coordinadas, tales como: estipulación de horarios, ambiente de trabajo, beneficios financieros o económicos, el reclutamiento en línea, entre otros.

2.8.3. Condiciones de trabajo y riesgos laborales para trabajadores desde casa

Con relación a los riesgos laborales, que desencadena el trabajo desde casa, vienen de inquietudes comunes, (CESLA, 2020), como: ¿qué se considera accidente laboral?, ¿cómo debe actuar el empleador ante la ocurrencia de un accidente de trabajo?, ¿cuáles son las responsabilidades del trabajador, de la ARL y del empleador?

Estos cuestionamientos, van generando un alivio para las partes, puesto que en la ley 1221 de 2008, se considera que los riesgos son tratados de acuerdo a lo previsto por el régimen general de la seguridad social, es decir, las mismas condiciones y beneficios de los que desempeñan sus funciones laborales en la empresa. Para poder dar continuidad al tema se requiere conocer una definición de lo que es un accidente de trabajo y una enfermedad laboral. Según (CESLA, 2020), data textualmente:

Un accidente de trabajo es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produce en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente, se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador (p. 8).

La enfermedad laboral, es la que contrae el trabajador como resultado de la exposición a factores de riesgo, que son inherentes a la actividad laboral o del medio en el que se desempeñe.

Se convierte en parte fundamental que el empleador evalúe el lugar de trabajo y la implementación de acciones de prevención e intervención de factores de riesgo, se debe especificar el lugar donde presta el servicio, verificando condiciones del lugar, tales como condiciones de aseo, orden del lugar, conexiones eléctricas, riesgos locativos, riesgos de desplazamientos y emergencias, hábitos y estilos de vida del trabajador y riesgos biomédicos. Y hacer implementaciones en caso de ser necesario.

Las ARL, contemplan como accidentes de trabajo, los que se produzcan durante la ejecución de sus funciones, durante traslados por fuera del lugar de trabajo, para el cumplimiento de funciones.

Para hablar de accidente, enfermedad y condiciones laborales, es importante, poder definir la salud, de acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS), retomando el estudio de (Sierra, Escobar, & Sánchez, 2016), “es un estado de bienestar físico, mental y social y no únicamente como la ausencia de enfermedad; así mismo, este concepto se ha relacionado con el ámbito sociocultural, en cuanto a la disponibilidad o efectos que se producen en las personas con respecto a los recursos que ofrece la sociedad.” (p. 58)

Para garantizar a través del trabajo desde casa, este concepto de salud, se deben tener en cuenta aspectos como el nivel educativo, el nivel de ingresos económicos, que determinan la facilidad de acceso al sistema de salud, los hábitos alimenticios, de autocuidado, sedentarismo, estabilidad personal y familiar, crecimiento económico y desarrollo de las personas. El trabajo representa un área de ajuste para el individuo, porque le permite tener acceso a más recursos y mejorar su calidad de vida.

Con estos planteamientos, la salud ocupacional, juega un papel importante, donde se debe velar por el estado de bienestar físico, mental y social de la población que trabaja,

disminuyendo y previniendo los factores de riesgo, la promoción de la salud y la intervención. Estos objetivos pueden alcanzarse, en la medida que el empleador, tenga la capacidad de alinear los procesos de gestión de la seguridad en el trabajo con los de gestión humana, esquematizando modelos integrales para lograr una gestión que incluya a las personas que trabajan desde casa.

2.8.4. Condiciones requeridas para el trabajo en casa

Aunque en el momento el trabajo desde casa, no tiene una reglamentación legal específica, solamente se han estipulado Decretos y resoluciones que han ido abordando la temática, el Ministerio de Trabajo, si ha impartido lineamientos, que sirven de pauta para estas condiciones, según CESLA (2020), las principales son: respetar las mismas funciones, el mismo salario, respeto por los tiempos de descanso, la misma jornada laboral pactada, definición de los instrumentos y la forma en que se evaluará el seguimiento de las tareas asignadas por parte del empleador y tener presente que es una medida temporal y no permanente.

Desde la parte psicosocial, se debe tener en cuenta la motivación, que permita al trabajador la sensación de placer como consecuencia de la satisfacción de sus necesidades. Basándose en la influencia positiva de su conducta para que se logre alcanzar un objetivo requerido. Tomando como base el trabajo desde casa, “es una fuente de motivación y eficiencia” (Aquiye, 2018); porque es una fuente de bienestar de fácil percepción por parte de las personas al mejorar su calidad de vida, es decir, satisfacer las necesidades primarias de las personas y también en segunda instancia, propiciar una comunicación, como valorización del trabajo, construir puentes generacionales y permitir el mejoramiento de la cultura organizacional. Un inadecuado estilo de dirección, asociado con la falta de

planeación y asignación de funciones, puede convertirse para el trabajador en casa, en factor de riesgo pues al estar lejos de la empresa, su desempeño puede ser de difícil control; por lo que se deben revisar aspectos como la capacitación e inducción, para evitar falta de claridad en el rol, que puede aumentar la percepción de falta de control y comunicación, o que no haya una oportuna retroalimentación de su desempeño, generando percepción de incertidumbre. Por último, la falta de posibilidades de participar en el cambio puede ser un riesgo psicosocial, porque al no estar presente de forma cotidiana, haya percepción de relego y aumente la probabilidad de que no sea informado en los cambios que se den al interior de la organización.

2.8.5. Ventajas y desventajas del trabajo en casa

La figura del trabajo desde casa es atractiva en esta contingencia, por la flexibilidad y libertad que puede haber entre las partes, pero deben destacarse diferentes aspectos que pueden ser dificultades para implementar el sistema. Retomando a Aquije (2018), se expresa a continuación, las ventajas y desventajas desde ambas partes contratantes.

Por parte del empleador. Una de las ventajas de esta modalidad, es la disminución de gastos fijos, en cuanto a servicios públicos, tales como energía, acueducto e Internet, que pueden en algunos casos trasladarse al cubrimiento en cada una de las casa de los trabajadores. Por este motivo, viéndolo desde la perspectiva de desventaja, dentro de estas desventajas, se considera principalmente la parte económica en cuanto a tener que brindar las herramientas necesarias para la ejecución de las funciones, cubrir los gastos adicionales a los equipos como internet y energía, gastos que pueden variar para cada trabajador, dependiendo de la vivienda, estrato y niveles de consumo, lo que implica pactar entre las partes.

También se considera ventaja en cuanto a las empresas que apropian espacios para el parqueo de los vehículos de sus empleados, el transporte especial para sus empleados y el servicio de restaurante o comedor, gastos a los que ya no tendrían que recurrir.

Pero, retomando las desventajas, se tendría que tener en cuenta el entrenamiento de los trabajadores, en cuanto a la capacitación de estos, no es lo mismo un trabajador saber que cuenta con el soporte dentro de las mismas instalaciones de la empresa, cuando ya lo tendría de manera virtual o remota, de la misma manera, muchos deben incurrir en nuevas plataformas para las reuniones, cargue de archivos y el desempeño de las funciones, para lo que no todo empleado está capacitado y requiere de una preparación previa. Incluyendo en desventajas, el proceso de instalación de los equipos en cada uno de los domicilios de los trabajadores, donde para muchos se tendrían que hacer instalaciones nuevas, mejorarlas o adaptarlas, lo que significa también erogaciones de dinero.

Por parte del trabajador. El trabajador también tiene sus pro y sus contra, al respecto, tomando como ventajas, el ahorro en los costos de transporte, de mantenimiento de vehículos, si se transporta de forma particular, ahorro en la compra de vestuario, maquillaje, arreglo de uñas, calzado, alimentación por fuera de casa; con relación al tiempo, también se puede aprovechar los tiempos de desplazamiento en actividades de descanso, tiempo para la familia o la realización de otros quehaceres domésticos.

Sus desventajas también están muy marcadas, en aspectos como el compartir su espacio laboral con los otros miembros de la familia, que pueden generar desconcentración, ansiedad, interrupción de actividades laborales para desarrollar las domésticas, muy común cuando hay niños pequeños, muchos miembros en la familia, mascotas o contratiempos familiares.

También es considerada una desventaja cuando el trabajador debe hacer demasiadas adecuaciones en su hogar para adaptar la oficina, cuando son espacios reducidos, poco ventilados, iluminados o con demasiado ruido interior y exterior, cuando no hay condiciones ergonómicas y dificultades en conectividad.

De acuerdo a lo anterior, esta tendencia, muestra una relación positiva en cuanto a costo/beneficio, por lo que la modalidad, es positiva, no solo por cuestiones del confinamiento y la emergencia pública, sino porque permite continuar recibiendo los beneficios expresados anteriormente. Pero no se puede bajar la guardia, para que el sistema sea adecuado, se deberá implementar los medios, tecnología, recursos y herramientas, una buena comunicación con los trabajadores, capacitaciones e información, donde el trabajador se sensibilice de que los cuidados no solo son responsabilidad del empleador, sino de ellos mismos, y que de la disciplina en horarios laborales, de alimentación, pausas activas, posturas, salud mental y social, son las que permitirán que esas condiciones laborales y de riesgo, puedan ser las más óptimas y beneficien el desempeño de sus funciones, sin generar alto impacto para su familia y el nuevo entorno laboral que los rodea.

2.8.6. Estado de Emergencia Sanitaria en Colombia

Un Gobierno puede dictar un estado de emergencia o de excepción, de acuerdo al artículo 121 de la Constitución Política de Colombia (1991), cuando hay un caso de perturbación orden público, catástrofes, epidemias por brotes de enfermedades contagiosas o por problemáticas graves de índole político o civil que afecten la normalidad de la comunidad. Este régimen, permite que el gobierno, pueda restringir algunos derechos del ciudadano, tales como el de la libertad de circulación, al trabajo, al libre esparcimiento, a la

seguridad personal, libertad de reunión, entre otros, sin que esto proceda como inconstitucional.

Debido a lo anterior, con la aparición de COVID-19, el Gobierno de Colombia, recurrió a este mecanismo, con el fin de proteger y salvaguardar la integridad de los colombianos, disminuyendo el número de contagiados, para evitar que el sistema de salud colapsara. Dicha decisión es tomada el 12 de marzo de 2020, donde el Ministerio de Salud y Protección Social (2020), declaran Emergencia sanitaria por causa del coronavirus COVID-19, adoptando ciertas medidas. Aplicando el artículo 49 de la Constitución (1991), donde se debe obrar con el principio de solidaridad social, donde “si me cuida, te cuida”, para evitar poner en riesgo la vida y salud de los colombianos.

Por parte de la Organización Mundial de la Salud (2020), el 7 de enero, declaró este virus como Emergencia de Salud Pública de Importancia Internacional (ESPII) y por ese motivo, el Ministerio de Salud en Colombia, comenzó a implementar medidas de afrontamiento de la epidemia, en fases de prevención, inicialmente hasta el 30 de mayo de 2020, con la opción de ser prorrogable en caso de que persistan las causas que dieron origen. De este modo, se decreta confinamiento o cuarentena por 14 días inicialmente y se limitan actividades económicas y sociales, (Ministerio de Trabajo y de la Protección Social, 2020), estas restricciones en términos general se enfatizaron en la suspensión de eventos donde se reúnan más de 500 personas, los establecimientos comerciales y mercados debían implementar medidas higiénicas, suspensión de cargue y descargue de pasajeros y mercancía proveniente del exterior, impulsar la prestación de servicio en las empresas a través de teletrabajo, adopción de medidas higiénicas para el servicio público, para los

medios de comunicación se autorizó la transmisión de los avances de la pandemia, facilitar la afiliación de la población al Sistema de Seguridad Social.

Hasta el mes de octubre, los casos de contagiados aumentó hasta llegar al millón de personas y a 30.000 fallecidos. Ante esta situación, a pesar de haber abierto varios sectores de la economía, el trabajo desde casa, sigue siendo una alternativa para que las empresas continúen desarrollando sus actividades, conservando su planta laboral y garantizando las mejores condiciones para evitar que su personal se contagie.

2.8.7. COVID-19

Para hablar del COVID-19 como tal, es necesario conocer que viene de la familia de los coronavirus (CoV), los cuales periódicamente aparecen en diferentes lugares del mundo generando Infección Respiratoria Aguda (IRA), con efectos leves, moderados o graves.

En la página del Ministerio de Salud, se habla del nuevo Coronavirus (COVID-19), el cuál para la OMS, es catalogado como emergencia en salud pública, ya que logró llegar a todos los continentes y en Colombia el primer caso confirmado, data del 6 de marzo de 2020.

Se considera que su comportamiento es similar al Síndrome Respiratorio de Oriente Medio (MERS) y al Síndrome Respiratorio Agudo Grave (SARS), donde el medio de transmisión, según (Ministerio de Trabajo y de la Protección Social, 2020), es a partir del contacto de gotas respiratorias cuando el contagiado tose, habla o estornuda; también cuando se tocan superficies contaminadas y con las manos se tocan ojos, cara o boca, es decir, se traspasa de persona a persona.

Con relación a los síntomas, “la sintomatología suele ser inespecífica, con fiebre, escalofríos y dolor muscular, pero puede desencadenar en una neumonía grave e incluso la

muerte” (Ministerio de Salud, 2020). Pero adicionalmente, se ha comprobado que cualquier persona puede contagiarse, independientemente de la edad, que no es mortal, pero para personas mayores de 65 años o con antecedentes médicos de diabetes, asma o hipertensión, pueden ser más vulnerables y presentar dificultades para respirar, algunos casos se complican con neumonía crónica, desencadenando para muchos de ellos la muerte.

Con relación a su prevención, no es demasiado extraño lo que debe hacerse, incluso son rutinas muy básicas, pero que se han considerado las más recomendables: lavarse las manos correctamente con agua y jabón, de forma frecuente, considerado un hábito de prevención de hasta el 50%. Evitar estar en contacto cercano con otras personas, estornudar, pero cubriéndose con la parte interna del codo, estar al máximo en la casa, usar tapabocas, limpiar frecuentemente los objetos y las superficies que se comparten con otras personas y mantener los espacios ventilados.

Se hace necesario que todas estas recomendaciones, no solo se lleven en las empresas o al salir a espacios públicos, para los trabajadores en casa, también deben considerarse estas recomendaciones, puesto que en las casas, también se está expuesto al contagio, esto debido a que quienes salen al mercado, a diligencias a bancos, suministro de medicamentos o que no gozan del trabajo en casa, estarán expuestos al contagio y de no tomar las medidas respectivas, expongan a sus familias al llegar a casa.

CAPITULO III

Esta investigación aplica un diseño no experimental de tipo transversal o transaccional, es decir, se recolectan datos específicos en la empresa INTERANDINOS, con el fin de mostrar en forma descriptiva, la percepción de sus trabajadores, con relación a la seguridad laboral para los trabajadores, que están laborando desde casa, por causa de la pandemia del COVID-19, situación solo aplicable para este momento y no para situaciones posteriores.

3 Enfoque Metodológico

Es guiada por un método empírico analítico ya que se retoman datos de la experiencia, mediante la recolección de información y esta información se analiza a partir de las teorías planteadas en las bases teóricas.

3.1 Tipo de Investigación

Esta investigación es tipificada como exploratoria, descriptiva y cualitativa. Es considerada exploratoria, porque busca datos relativos al problema investigado y a partir de ellos se explican causas, manifestaciones y consecuencias de las condiciones laborales de los trabajadores en casa.

Se considera descriptiva, porque el producto final de la investigación es el planteamiento de elementos que van a contribuir al mejoramiento de las condiciones de seguridad laboral, para desarrollar actividades laborales bajo la modalidad de trabajo en casa, a partir de los hallazgos encontrados en la aplicación de los instrumentos de recolección de la información, para la empresa INTERANDINOS.

Y se cataloga como investigación cualitativa porque a través de la descripción, se mostrarán las cualidades encontradas a partir de la percepción de los trabajadores en casa, que sirvan de herramienta para establecer estrategias que mejoren las condiciones laborales

por parte de la empresa en estudio INTERANDINOS. Con un método inductivo, de lo particular a lo general, partiendo de los hallazgos de la investigación, para plantear condiciones de mejoramiento laboral y trabajado a pequeña escala, únicamente para la sede Medellín.

3.2 Técnica de Recolección de Información

Para llevar a cabo la recolección de la información, se toma a la empresa INTERCARGUEROS ANDINOS S.A.S., identificada con NIT 800.214.243-4, que tiene como sede principal Medellín, ubicada en la Calle 27 A No. 54-40 y número telefónico 235-98-98 y será justo en esta sede donde se aplique la técnica de encuesta para los trabajadores que actualmente, tienen la modalidad de trabajo en casa.

La encuesta se maneja en dos facetas, una dirigida al empleador, donde se entrevistará a la Gerencia y el encargado del Área de Talento Humano o del Área de Salud y Seguridad en el Trabajo, o en su defecto quien tenga a cargo la dotación y coordinación de las condiciones de trabajo para los trabajadores en casa, de ellos se conocerá el manejo que la empresa está dando a la temática de trabajo en casa y a su vez, conocer el apoyo que la ARL a la que están afiliados, están apoyando el proceso y si hasta el momento, se han reportado o no, accidentes, lesiones o consultas a la ARL, como consecuencia del trabajo en casa. Y otro formato, dirigido a los trabajadores desde casa, que permita identificar la percepción de ellos ante la situación que se está llevando a cabo.

Inicialmente, se quiso recurrir a otra fuente en la aplicación de esta técnica a al ARL a la que están afiliados, pero no fue posible acceder a una comunicación directa con ellos, por ese motivo, dentro de la encuesta para el empleador, se plantean preguntas donde se

permita conocer la forma en que la ARL, ha podido apoyar a la empresa, en las diferentes capacitaciones, información y demás parámetros relacionados con el trabajo en casa.

Este instrumento está estructurado con preguntas abiertas y cerradas, donde se pueda determinar las causas, efectos y soluciones, relacionadas con las condiciones de seguridad laboral a los que los trabajadores en casa puedan acceder.

En cuanto a la población a la que pueda accederse, se tiene un total de empleados que trabajan desde casa en INTERANDINOS, a nivel nacional, contando con el siguiente censo laboral:

Empleados de Gerencia	4
Empleados de Gerencia Administrativa	11
Empleados de Gerencia Comercial	5
Empleados de Gerencia de Operaciones	50

Tomando de esta población, la muestra exclusivamente de la sede Medellín y solamente quienes en la actualidad tienen trabajo desde casa, se tiene la siguiente información:

Empleados de Gerencia	0
Empleados de Gerencia Administrativa	8
Empleados de Gerencia Comercial	1
Empleados de Gerencia de Operaciones	3

Debido a que la muestra es pequeña, se podrá contar con unos resultados del 100% de la información que puede adquirirse. Teniendo 12 encuestas para los trabajadores y 3 para el área administrativa, que representan al empleador.

La encuesta está enfocada para el empleador y para los trabajadores, como se muestran a continuación, en el anexo 1 y 2, respectivamente, en ellas se plantean preguntas abiertas (de opinión), con el fin de que el entrevistado tenga la libertad de expresar la percepción del tema. Adicionalmente hay preguntas cerradas, con única y otras con múltiples respuestas, que están parametrizadas de acuerdo a los requerimientos del trabajo en casa.

Cabe resaltar, que no se tomaron formatos estructurados, porque los lineamientos de esta investigación son muy específicos y aún no se muestran parámetros que pudieran adaptarse, pero de acuerdo a la información ya adquirida y los conocimientos propios, se estructuraron formatos propios que serán de gran utilidad en su aplicación.

Se enviará a través de los correos electrónicos empresariales de cada trabajador, con el fin de que puedan completarlo y enviarlo para la posterior tabulación y análisis.

3.3 Determinación de variables

Las variables que se analizarán en el capítulo II de hallazgos se tienen las siguientes:

Capacitación en trabajo en casa. Para el trabajo en casa, el empleador está en la obligación de capacitar al trabajador, con relación a la nueva modalidad. Se deben estipular los nuevos condicionamientos que se regularán en el reglamento de trabajo, en aspectos como los horarios laborales, la forma de seguir desempeñando las funciones, capacitación de las plataformas de trabajo, estipulación de horarios y encuentros virtuales entre trabajadores y directivos.

Condicionamientos para trabajo en casa. Dentro de los condicionamientos del trabajo en casa, se debe tener en cuenta no solo el suministro de equipos de cómputo, impresoras, escáner, software, cobertura de Internet y de comunicación, entre otros; sino

también, lo relacionado con el mobiliario, es decir, el garantizar que el trabajador, dispone de un escritorio o mesa, de suficiente espacio, altura requerida de acuerdo a los requerimientos ergonómicos, de igual forma una silla, que permita la postura adecuada de piernas, columna y cabeza, descansa pies, elementos de protección personal, dependiendo los requerimientos del cargo y garantizar que el nuevo espacio tendrá la ventilación e iluminación adecuada.

Espacios para trabajo en casa. El trabajador debe colaborar con el acondicionamiento de su espacio de trabajo en su domicilio, en este caso se buscan espacios que tengan una ventilación adecuada, de igual modo, la iluminación, pero con relación al ruido y distracciones, es el trabajador, quien debe establecer con su núcleo familiar, los horarios que serán laborales, cuáles de descanso y cuáles para el disfrute familiar. De ese modo, el trabajador, podrá estar concentrado en su desempeño laboral, poder desarrollar sus pausas activas, de descanso y alimentación.

3.4 Cronograma de Actividades

De acuerdo a las fases requeridas, para poder llevar a cabo la investigación, se inicia en la primera semana de septiembre y debe estar finalizada en mediados de noviembre, donde a continuación se muestra, los tiempos para cada una de las fases:

Tabla 1

Cronograma de Actividades

Mes	Septiembre				Octubre				Noviembre			
Semana	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Actividad												
Definición de la idea	X	X										
Problema de Investigación	X	X										
Marco referencial			X	X	X							
Diseño metodológico				X	X	X						
Hallazgos								X	X			
Conclusiones y recomendaciones								X	X			
Referencias y organización									X			
Socialización										X		

CAPÍTULO IV

4 Tabulación de Encuestas

4.1 Encuesta al Empleador

De acuerdo a la información por parte del empleador, se recibió respuesta de una sola encuesta, cuyas respuestas se muestran a continuación:

La información fue suministrada por el Director de Back Office, quien también ha sido la fuente del resto de la información de la empresa y ha brindado las siguientes respuestas:

Pregunta 1. Desde que se comienza a aplicar el trabajo en casa, ¿usted capacitó y/o desarrolló procesos de inducción, a sus empleados, para darles a conocer la nueva modalidad de trabajo?

Frente a la respuesta Si o NO, se responde con un NO

Desde esta primera respuesta se puede apreciar que la empresa INTERANDINOS, inició el proceso de trabajo en casa de forma abrupta, porque la situación que las empresas debieron afrontar, por consecuencia de la pandemia, los llevó a tomar decisiones y procedimientos, de acuerdo a las normatividades que el Gobierno fuera estipulando, que de haberse podido programar de manera diferente, la empresa pudo haber socializado con sus trabajadores, para poder acordar condiciones, reglamentaciones y que el trabajador se concientizara de las ventajas y desventajas que la modalidad requiere.

Pregunta 2. De qué forma ha hecho dicha capacitación o proceso.

En esta respuesta no aplica, debido a que la respuesta anterior fue negativa, lo que da paso directamente a la respuesta 3

Pregunta 3. ¿Qué condicionamientos, herramientas, equipos o estrategias, ha entregado o puesto a disposición de los empleados de trabajo en casa, para garantizar condiciones de trabajo seguras? Puede seleccionar más de una opción.

Las opciones afirmativas fueron:

- Suministros de equipos informáticos: a los trabajadores se les suministran equipos de mesa o portátiles para poder desempeñar sus funciones en casa.

- Suministro de software y asistencia técnica requerida: se les brinda un usuario y clave para acceder a las diferentes plataformas habilitadas para la facturación, cartera, logística y demás áreas productivas.

- Respeto a la jornada laboral preexistente: se continuaron con los horarios que se tenían estipulados antes de la pandemia, permitiendo que el trabajador, disfrute de los tiempos de descanso y aquellos que ya no corresponden a la jornada laboral, tales como horas nocturnas, dominicales y festivos.

Suministro de mobiliario como escritorios, sillas, descansa pies y demás recursos de seguridad laboral: en esta caso no se ha cumplido a cabalidad, debido a que algunos trabajadores no han recibidos los respectivos suministros.

- Recursos para la adaptación de los espacios en cuanto a ventilación e iluminación: se ha buscado que los trabajadores puedan tener dentro de sus hogares, espacios lo mejor adaptados posible, para el desarrollo de sus actividades laborales.

Subsidio para la conectividad: no se está dando un valor económico mensual por este concepto, pero a los trabajadores, se les sigue pagando el auxilio de transporte así estos no se estén desplazando a la empresa, es decir, que se suministran por trabajador

mensualmente el valor de \$102.854, que corresponde al valor del auxilio de transporte para el año 2020, que puede ser utilizado cubrir la conexión a internet.

Las opciones negativas fueron las siguientes:

- Cubrimiento de costos a los servicios públicos: la empresa no ha considerado dentro de su presupuesto el sobrecosto que tendría un trabajador por concepto de energía, por el uso de los equipos como mínimo ocho horas diarias.

- Reporte ante la ARL de los trabajadores en modalidad de trabajo desde casa: la empresa reconoce que este procedimiento no se hizo en el momento en que se inició la modalidad desde casa.

- Adaptación del manual de funciones del cargo: INTERANDINOS, aún no ha hecho una revisión exhaustiva de los perfilamientos de los cargos, para saber si algunos de ellos por el trabajo en casa se le han afectado las funciones, condiciones u horarios, proceso fundamental para establecer pautas y reglamentaciones por las partes contratantes.

- Sistema de capacitación y de bienestar social: el no cumplir con este ítem, muestra que la empresa INTERANDINOS, no está lo suficientemente capacitado para desarrollar la modalidad de trabajo en casa, lo que lleva a que la percepción por parte de los trabajadores, tienda a ser negativa y ellos no se sientan lo suficientemente respaldados por su empleador.

- Suministros de elementos de protección personal: aunque se crea que por estar en casa, no tiene riesgos de adquirir el COVID-19, como mínimo se les debe suministrar kit de seguridad y protección, el cual la empresa no ha suministrado a sus trabajadores. Acerca de este tema, en el numeral 5.4, se explicará el contenido de este kit de protección.

- Capacitación y seguimiento en cuanto a pausas activas y demás posturas de salud en el trabajo: con este incumplimiento, se puede evidenciar que los trabajadores en casa, no

están siendo lo suficientemente acompañados por su empleador y ARL, lo que puede desencadenar que el no conocimiento de estas medidas de seguridad en el trabajo, puedan estar más propensos a accidentes o enfermedades laborales.

Pregunta 4. ¿Qué condicionamientos, herramientas, equipos o estrategias, considera que se han pasado por alto, por parte de la empresa para garantizar condiciones de trabajo seguras y cómo están operando para mejorarlas?

La respuesta dada por el empleador ha sido la siguiente: A la fecha no hemos entregado todas las sillas y escritorios.

Esta respuesta muestra que no todos han sido beneficiados por dicha dotación, lo que se espera se evidencie en la tabulación de las encuestas de los trabajadores, esta desigualdad, desmejora los indicadores de gestión en cuanto al área de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Pregunta 5. Dentro de la casa de sus empleados, independientemente de lo que usted como empleador pueda ofrecerles, ¿considera que disponen de espacios adecuados y cómodos para realizar trabajo en casa?

El empleador considera que en todos los conceptos enumerados, los trabajadores en casa sí disponen de los siguientes espacios:

- Mobiliario que permite posturas ergonómicas
- Espacio ventilado acorde a condiciones saludables de trabajo
- Tienen espacios con suficiente iluminación
- El ambiente está libre de ruidos excesivos, tanto internos como externos
- Están libres de factores de distracción cerca como televisores, equipos o ruido de niños y mascotas

Pregunta 6. Como empleador, ¿ha recibido acompañamiento por parte de la ARL, en el asesoramiento y pautas a desarrollar, para garantizar buenas condiciones de trabajo de sus empleados y poderlos apoyar adecuadamente, en el desempeño laboral de estos, desde casa?

Según el empleador, afirma haber recibido el apoyo y el acompañamiento de la ARL, pero según las respuestas anteriores, la empresa no ha transmitido de manera adecuada dicho acompañamiento, situación que será tenida en cuenta para las estrategias de manejo.

Pregunta 7. De qué forma lo ha hecho

El empleador responde a esta pregunta de la siguiente manera: “Capacitación virtual sobre el trabajo en casa y teletrabajo”

De acuerdo a lo anterior, se aprecia que la ARL, ha tenido contacto directo con el empleador, pero no se menciona que dicho acompañamiento también se está haciendo con los trabajadores desde casa; adicionalmente, no se está mostrando que el empleador tenga la suficiente diferenciación entre el concepto y normatividad de teletrabajo y trabajo en casa.

Pregunta 8. Desde que está con empleados, con trabajo en casa, ¿estos han reportado accidentes laborales? De ser afirmativo, ¿han sido reportados ante la ARL, de manera oportuna?

El empleador, responde de forma negativa, es decir, que hasta el momento no se ha reportado ningún caso de accidente laboral para los trabajadores que laboran desde casa, por ese motivo, se desconoce la forma en que la empresa afrontaría una situación de accidente laboral, precedente que será tenida en cuenta para las sugerencias y estrategias de manejo.

Pregunta 9. ¿Cómo ha controlado las condiciones de trabajo de los empleados en casa, durante estos meses, asegurando bajo riesgo de accidentes laborales?

El empleador responde textualmente: “realizamos una revisión virtual de las condiciones de los trabajadores que trabajan desde casa”.

A través de conferencias virtuales programadas, el empleador logra conocer las condiciones reales de trabajo de sus empleados, visualizando que las condiciones de trabajo sean las adecuadas, pero en la actualidad no cuentan con una lista de chequeo que pueda estipular hasta donde esas condiciones si son o no óptimas.

Pregunta 10. De acuerdo a la forma en que se ha venido desarrollando el trabajo en casa, mencione las ventajas y desventajas, del trabajo desde casa

Las ventajas que el empleador considera con esta modalidad son las siguientes:

- Mayor concentración
- Mayor productividad
- Los colaboradores están a gusto con el trabajo desde casa
- Se evita el desplazamiento de los trabajadores

De acuerdo a estas ventajas planteadas, se considera que el empleador no ha tenido disminución de rendimiento en las actividades por parte de estos trabajadores y que adicionalmente, los trabajadores han manifestado estar a gusto bajo esta modalidad, por otra parte, el evitar desplazamiento de los trabajadores beneficia directamente a los trabajadores, debido a que disminuyen sus gastos de tiempo y dinero en desplazamiento y a su vez disminuyen el riesgo de contagio al transportarse a su lugar de trabajo.

En tanto que las desventajas que plantea son las siguientes:

- No hay contacto físico

- No se cumple al 100% de los requisitos para el trabajo en casa o teletrabajo

La empresa considera que su ambiente organizacional ha sido sano y con demasiada motivación en las diferentes áreas, por ese motivo, el no existir ese contacto físico de su ambiente laboral común, puede disminuir la motivación personal de estos trabajadores, por lo que se requiere que la parte empleadora, plantee estrategias de acompañamiento y socialización, donde entre sus compañeros siga existiendo buena comunicación, así sea por medios virtuales.

Y vuelven a afirmar que no se está cumpliendo en su totalidad con las garantías que deben tener los trabajadores desde casa.

Pregunta 11. Cuáles de las siguientes plataformas se utilizan para programar videoconferencias

De acuerdo al empleador, afirma que la única plataforma para programar las conferencias virtuales con sus trabajadores es MEET, porque les permite tener varios participantes en simultánea, compartir sus pantallas, puede accederse desde cualquier dispositivo móvil, computadora o tableta, no tiene limitaciones de tiempo y puede ser grabada para llevar controles o monitoreos.

En términos generales, puede decirse que el desarrollo de esta investigación, servirá para que la empresa INTERANDINOS, de acuerdo a sus falencias, pueda mejorar en el desarrollo de las estrategias para sus trabajadores y continuar con un buen desempeño de su actividad económica, buscando estabilidad y confortabilidad para ambas partes contratantes.

4.2 Encuesta a los Trabajadores

A continuación se muestra la tabulación de las encuestas, se esperaba obtener las respuestas del 100% de la población, es decir, 12 trabajadores en casa de las Sede Medellín, aunque se envió por correo electrónico la encuesta y se dieron tres días para su diligenciamiento, solamente 9 personas dieron respuesta a dicho formato, considerando de este modo que del total de la población, la muestra corresponderá al 75% de esta. 8 de ellas pertenecen al área administrativa y la otra persona restante al área de operaciones.

Las encuestas constan de 10 preguntas, las cuáles se tabulan una a una a través de las siguientes tablas.

Tabla 2

Los trabajadores recibieron inducciones o capacitaciones por parte del empleador

Pregunta 1. Desde que se comienza a aplicar para usted, el trabajo en casa, ¿usted recibió inducción o capacitaciones, por parte del empleador?		
Sí (paso a pregunta 2)	6	66.7%
No (paso a pregunta 3)	3	33.3%
Total	9	100%
Total Encuestas	9	

El 66.7% de los trabajadores en casa, correspondiente a 6 trabajadores, afirman que recibieron inducción de su empleador y el 33.33%, correspondiente a 3 trabajadores, afirman que no la recibieron. De acuerdo a lo respondido por el empleador, éste afirma que no hizo tal inducción, deduciendo que los trabajadores, no tienen percepción clara de la forma en se desarrolló el proceso de implementación de trabajo en casa.

Tabla 3

De qué forma los trabajadores recibieron inducciones o capacitaciones por parte del empleador

Pregunta 2. De qué forma ha hecho dicha capacitación.		
A través de COMFAMA	3	50.0%
Video llamadas por parte del área de salud y seguridad en el trabajo	2	33.3%
A través de la ARL SURA	1	16.7%
Total	6	100%
Total Encuestas provenientes de pregunta 1	6	

De los trabajadores que afirmaron que sí hubo capacitación por parte de la empresa, que fueron 6, el 50% correspondiente a 3 trabajadores, afirmaron que se hicieron a través de la Caja de Compensación COMFAMA, en tanto que, un 33.3%, correspondiente a 2 trabajadores, lo recibieron a través del área de salud y seguridad en el trabajo de la empresa y el 16.7% restante, correspondiente a un trabajador, la recibieron por medio de la ARL SURA.

De acuerdo a estas respuestas se pueden analizar dos situaciones: la primera, que la empresa si ha desarrollado estrategias de capacitación, pero no lo ha hecho en el 100% de sus trabajadores, creando desigualdad en el nivel de información, que puede generar entre los trabajadores, percepción de poco acompañamiento y favorabilidad para otros.

En segunda instancia, los trabajadores mencionan otras entidades, lo que lleva a que no sienten que es directamente la empresa quien los está asesorando en el proceso.

Tabla 4

Condicionamientos, herramientas, equipos o estrategias adoptados por el empleador, para garantizar condiciones de trabajo seguras

Pregunta 3. ¿Qué condicionamientos, herramientas, equipos o estrategias, ha tenido su empleador para garantizar condiciones de trabajo seguras? Puede seleccionar más de una opción		
Suministros de equipos informáticos	4	44.5%
Suministro de software y asistencia técnica requerida	0	0.0%
Cubrimiento de costos a los servicios públicos	0	0.0%
Respeto a la jornada laboral preexistente	2	22.2%
Reporte ante la ARL de los trabajadores en modalidad de trabajo desde casa	0	0.0%
Adaptación del manual de funciones del cargo	0	0.0%
Sistema de capacitación y de bienestar social	0	0.0%
Suministros de elementos de protección personal	0	0.0%
Suministro de mobiliario como escritorios, sillas, descansa pies y demás recursos de seguridad laboral	1	11.1%
Recursos para la adaptación de los espacios en cuanto a ventilación e iluminación	0	0.0%
Capacitación y seguimiento en cuanto a pausas activas y demás posturas de salud en el trabajo	1	11.1%
Otro	1	11.1%
Total*	9	100%
Total Encuestas	9	

* Respuesta de Selección Múltiple

El 44.5% de los encuestados, correspondiente a 4 trabajadores, afirman que la empresa les ha suministrado equipos informáticos, tales como portátiles, impresoras y soportes para el portátil. Otro 22.2%, correspondiente a 2 trabajadores, sienten que han respetado su jornada laboral preexistente, correspondiente de 7:00 a.m. hasta las 5:30 p.m., respetando sus horarios de alimentación y descanso. El 11.1%, correspondiente a 1 trabajador, han recibido mobiliarios, entre estos están escritorios y sillas, otro 11.11% han recibido capacitaciones en cuanto a pausas activas y posturas de salud en el trabajo y el

11.11% restante, consideran otros beneficios tales como: tener celular con línea corporativa, capacitación y bienestar social y pago completo del salario.

Estas respuestas, van mostrando un beneficio en cuanto a la percepción que se quiere dar a conocer por parte de los trabajadores.

Aun así, se muestran otros ítems, que no fueron seleccionados, como: suministro de software y asistencia técnica requerida, cubrimiento de costos a los servicios públicos, reporte ante la ARL de los trabajadores en modalidad de trabajo desde casa, adaptación del manual de funciones del cargo, sistema de capacitación y de bienestar social, suministros de elementos de protección personal y recursos para la adaptación de los espacios en cuanto a ventilación e iluminación.

Estos aspectos desencadenan que los trabajadores al no tener el suficiente conocimiento de las plataformas trabajadas, se presenten errores de procedimiento, bloqueos o demoras en los procesos. El no conocer la ARL el listado de trabajadores desde casa, lleva a que por ese motivo la ARL, no haya sido lo suficientemente diligente en el proceso y no haya hecho el acompañamiento respectivo. Y desde lo administrativo, no se ha logrado definir si hay cambios o no en los perfiles del cargo, situación que puede llevar al trabajador a no tener claro su rol, valoración y desmejorar en la motivación que tenía cuando laboraba desde la empresa.

Otro aspecto importante es que no han brindado elementos de protección personal, tales como gel, desinfectante, que permitan tener sus utensilios y herramientas de trabajo totalmente esterilizadas que garanticen la salud del trabajador. Y por último el no estar pendientes de los espacios de ventilación e iluminación, puede generar en el trabajador al

mediano plazo, consecuencias de salud, tales como dolores de cabeza, disminución en la visión, desconcentración, rutina laboral y cansancio prematuro dentro de su jornada laboral.

Tabla 5

Condicionamientos, herramientas, equipos o estrategias adoptados, que han sido pasados por alto por parte del empleador

Pregunta 4. ¿Qué condicionamientos, herramientas, equipos o estrategias, considera que se han pasado por alto, por parte de su empleador para garantizar condiciones de trabajo seguras, cómo sugiere que pueden mejorarse?		
Silla ergonómica	4	33.3%
Escritorio	2	16.7%
El gasto de servicios en casa como el internet, la energía ya que el trabajador debe asumir todo el costo.	2	16.7%
Objetos para trabajar más cómodos	1	8.3%
Diseño de planes de trabajo	1	8.3%
Ninguna	2	16.7%
Total*	12	
Total Encuestas	9	
* Respuesta de pregunta abierta		

El 33.3%, correspondiente a 4 trabajadores, consideran que requieren de silla ergonómica y que no la han suministrado, en tanto otro 16.7%, correspondiente a 2 trabajadores, sienten que necesitan un escritorio, otro 16.7% consideran que falta apoyo económico para cubrir gastos como el internet y la energía que se consume por el uso de los equipos. Un 8.3%, correspondiente a 1 trabajador, considera que aún se requiere suministrar otros objetos de oficina para trabajar más cómodos desde sus hogares y en esta misma proporción creen que a la empresa le falta diseñar planes de trabajo para cada cargo; por último, el 16.7% restante, correspondiente a 2 trabajadores, consideran que su empleador no ha pasado por alto condicionamientos.

Estas respuestas muestran nuevamente que se hace necesario por parte de la administración de la empresa y el área de talento humano, tener mejor comunicación con

los trabajadores y continuar con el proceso de entrega de sillas y escritorios para no desmejorar las condiciones de seguridad laboral.

Tabla 6

Disponibilidad de espacios adecuados y cómodos en los hogares de los trabajadores desde casa

Pregunta 5. Dentro de su casa, independientemente de lo que su empleador pueda ofrecerle, ¿considera que dispone de un espacio adecuado y cómodo para realizar su trabajo en casa?				
	Sí		No	
Mobiliario que permite posturas ergonómicas	7	77.8%	2	22.2%
Espacio ventilado acorde a condiciones saludables de trabajo	9	100.0%	0	0.0%
Tienen espacios con suficiente iluminación	9	100.0%	0	0.0%
El ambiente está libre de ruidos excesivos, tanto internos como externos	6	66.7%	3	33.3%
El espacio está libre de factores de distracción cerca como televisores, equipos o ruido de niños y mascotas	5	55.6%	4	44.5%
Total*				
Total Encuestas	9			
* Respuesta de selección múltiple				

Con relación al mobiliario que poseen en su lugar de trabajo, hay percepción positiva por parte de 7 trabajadores, que equivale a un 77.8%, contra 2 trabajadores, correspondiente al 22.2%, cuando el 100% de los trabajadores deberían disponer del mobiliario respectivo.

El 100% de los trabajadores, es decir, los 9 trabajadores, consideran que disponen de espacios ventilados e iluminados que están acordes a condiciones saludables para desarrollar sus trabajos.

En cuanto a los ruidos excesivos en el nuevo entorno de trabajo considera un 66.7%, correspondiente a 6 trabajadores, que están libres de ellos y los otros 3 trabajadores, equivalente al 33.3% de ellos no lo afirman del mismo modo.

Por último, el 55.6%, correspondiente a 5 trabajadores, consideran estar libres de agentes distractores como televisores, equipos, niños o mascotas, que perturben su trabajo y los 4 trabajadores restantes, correspondiente al 44.5% afirman que sí tienen estos distractores en sus hogares.

Con estos tres últimos aspectos, no es el empleador el directamente responsable, sino que el trabajador debe acordar desde su núcleo familiar condiciones y horarios que respeten la tranquilidad del trabajador dentro de su jornada laboral, buena distribución del tiempo, entre las actividades laborales, familiares y sociales.

Tabla 7

Percepción con relación al acompañamiento de las ARL, a los trabajadores en casa

Pregunta 6. ¿Ha recibido acompañamiento por parte de la ARL, en el asesoramiento y pautas a desarrollar para garantizar buenas condiciones de trabajo y la forma de desempeñar su cargo desde casa?

Sí	4	44.4%
No	5	55.6%
Total	9	100%
Total Encuestas	9	

Solo el 44.4%, correspondiente a 4 trabajadores, consideran que sí han tenido acompañamiento de la ARL en el proceso de trabajo en casa con relación a garantizar buenas condiciones de trabajo y un 55.6% restante, correspondiente a 5 trabajadores, no han sentido dicho acompañamiento, aspecto que de ser tenido en cuenta por parte del empleador para garantizar que la ARL, estará más atenta de sus trabajadores, dentro del proceso.

Tabla 8

Accidentes laborales sufridos por los trabajadores de INTERANDINOS

Pregunta 7. Desde que está con trabajo en casa, ¿ha sufrido accidentes laborales? De ser afirmativo, ¿fue reportado ante su empleador y ARL, de manera oportuna?

Sí	0	0.0%
No	9	100.0%
Total	9	100%
Total Encuestas	9	

El 100% de los encuestados – 9 trabajadores – afirmaron no haber tenido accidentes laborales, desde que están trabajando desde casa. Indicador que muestra de forma favorable la gestión desempeñada por los trabajadores, por ende tampoco se pudo conocer la forma en que la empresa estaría preparada para afrontar ante la ARL un accidente laboral en caso de que este sucediera, aspecto que se tendrá en cuenta para las recomendaciones.

Tabla 9

Preferencia de los trabajadores de continuar el trabajo en casa

Pregunta 8. De acuerdo a su experiencia vivida en estos meses de trabajo en casa. Usted ¿prefiere continuar el trabajo en casa?

Sí	9	100.0%
No	0	0.0%
Total	9	100%
Total Encuestas	9	

El 100% de los trabajadores, prefieren seguir trabajando desde casa, lo que significa que a pesar de que no tienen garantizadas todas las condiciones de seguridad laboral, sienten que pueden trabajar de forma más cómoda y segura desde sus hogares.

Tabla 10

Ventajas del trabajo en casa, por parte de los trabajadores

Pregunta 9. Mencione las ventajas de trabajar desde casa		
No hay desplazamientos a la oficina	5	55.6%
Seguridad en prevención del COVID-19	3	33.3%
Autocontrol en el desempeño	3	33.3%
Disminución de los costos	3	33.3%
Disfrute del ámbito familiar	2	22.2%
Mejor alimentación	2	22.2%
Total*	18	
Total Encuestas	9	
* Pregunta de respuesta abierta		

El 55.6%, correspondiente a 5 trabajadores, coinciden en afirmar que la principal ventaja que tiene el trabajo en casa es el no tener que desplazarse a la oficina, porque ahorran dinero, tiempo, evitan trancones y no se exponen a la inseguridad de las calles. Otro 33.3% - equivalente a 3 trabajadores – coinciden en afirmar que es una forma de evitar contagiarse del COVID-19, pueden controlar sus tiempos, mostrando la lealtad, responsabilidad en el cumplimiento de sus obligaciones y pueden tener mayor concentración, adicionalmente han visto reducidos sus costos, con relación a transporte, vestido y alimentación. Por último el 22.2% de estos, equivalente a 2 trabajadores – también consideran como ventaja el poder disfrutar del ámbito familiar y poder alimentarse mejor.

Tabla 11

Desventajas del trabajo en casa, por parte de los trabajadores

Pregunta 9. Menciona las desventajas de trabajar desde casa		
Las jornadas laborales tienden a extenderse	5	55.65%
No hay contacto físico ni social con los compañeros	3	33.3%
Hay factores que interrumpen como niños y labores del hogar	2	22.2%
Hay actividades que no se pueden hacer virtualmente y afectan el trabajo	1	11.1%
Hay fallas en el Internet que retrasan el trabajo	1	11.1%
Total*	12	
Total Encuestas	9	
* Pregunta de respuesta abierta		

5 de los trabajadores encuestados, correspondiente al 55.6% de los trabajadores consideran como desventaja, que las jornadas laborales pueden ser más extensas, que no se respetan los horarios de descanso y que se tiende a un menor rendimiento en las actividades desarrolladas. El 33.3%, correspondiente a 3 trabajadores, consideran que el no contacto físico y social con los compañeros de trabajo se convierten en desventaja, considerando que tiene momentos en que se sienten solitarios y causa desmotivación. Otro 22.2%, correspondiente a 2 trabajadores, sienten que a pesar de la comodidad del hogar, invierten más tiempo en actividades como cocinar, dedicar tiempo a los niños y otras labores del hogar. Y por último, el 11.1%, correspondiente a 1 trabajador, consideran que hay actividades que no pueden ser virtuales y por ese motivo, pueden afectar el desempeño, como también altibajos en el Internet, pueden retrasar el trabajo y no cumplir con sus funciones, teniendo que dedicar otros horarios para estar al día.

Tabla 12

Plataformas utilizadas por INTERANDINOS para programar videoconferencias

Pregunta 10. Cuáles de las siguientes plataformas se utilizan para programar videoconferencias		
Teams	4	44.4%
Skype	0	0.0%
Zoom	1	11.1%
Meet	9	100%
Otra	1	11.1%
Total*	15	
Total Encuestas	9	
* Respuesta de Selección Múltiple		

El 44.4% de los encuestados – 4 trabajadores – utilizan Teams, para sus comunicaciones virtuales, 11.11%, correspondiente a 1 trabajador, Zoom y Webwx y el 100% - 9 trabajadores – utilizan Meet. Esta última, es la que el empleador considera como la plataforma por la que desarrollan sus comunicaciones virtuales, las demás son utilizadas por los trabajadores, para otro tipo de videoconferencias, con proveedores, clientes y compañeros del equipo de trabajo. Son aplicadas de acuerdo a las facilidades del intercomunicador.

De acuerdo a los hallazgos, acá citados, se puede deducir de forma generalizada que INTERANDINOS, a pesar de haber querido cumplir con los requerimientos mínimos para garantizar a los trabajadores en casa una seguridad laboral, la percepción dada a conocer por sus trabajadores, refleja que se requiere dotar todavía a parte del personal de mobiliario que permita que ellos desempeñen su trabajo de forma más cómoda y segura. Adicionalmente, se muestra la voluntad por parte de la empresa, de desarrollar planes de mejoramiento que haga más eficiente la comunicación entre las partes y que el trabajador

pueda tener más confianza en su desempeño y la empresa, pueda recibir buen rendimiento por parte de los trabajadores.

CAPÍTULO V

5 Estrategias de Mejoramiento

En este capítulo se plantean las estrategias que se proponen para la empresa INTERANDINOS, con el fin de que puedan adoptar de forma más óptima los procedimientos que garanticen la seguridad laboral de sus trabajadores. La empresa recibirá en forma de cartilla virtual, estas estrategias, con el fin de que puedan darla a conocer a sus trabajadores y ambas partes puedan participar de forma activa en el proceso.

Dando cumplimiento al tercer objetivo específico de esta investigación, a través de estas recomendaciones, se sugerirá a INTERANDINOS, estrategias que le permita mejorar las condiciones laborales de trabajo en casa, partiendo de los hallazgos de información recopilados por parte de sus trabajadores y de la normatividad vigente del tema.

Dentro de estas sugerencias, partiendo de la actualidad laboral en Colombia, debido al Estado de Emergencia decretado por la Presidencia de la República, por la pandemia del COVID-19, se busca que tanto la parte empleadora INTERANDINOS, como los trabajadores en casa, puedan conocer estrategias a desarrollar para que mejoren las condiciones laborales de los trabajadores, puedan acercarse más al condicionamiento de las normatividades vigentes y a su vez garantizar que el desempeño, productividad y comunicación de las partes, puede maximizarse, para que la nueva modalidad laboral, sea amigable en el desarrollo de la actividad económica de la empresa, las actividades laborales de los empleados y el bienestar de proveedores, clientes y demás relaciones comerciales.

Se exponen estrategias a desarrollar inicialmente por parte del empleador, debido a la información que suministró y adicionalmente a los trabajadores, donde desde sus casas, puedan garantizarse a sí mismos, mejores condiciones laborales y de desempeño.

A través de las estrategias planteadas para los trabajadores y la empresa INTERANDINOS, se podrá aplicar por parte del grupo investigador, los conocimientos adquiridos a lo largo de sus estudios universitarios, en tanto que para la empresa como tal, podrá conocer la verdadera situación que está afrontando con relación al trabajo en casa, la percepción de los trabajadores de esta temática y la forma en que ambas partes desde este momento pueden desarrollar actividades y procesos, para mejorar las condiciones laborales y satisfacer sus necesidades.

5.1 Estrategias de aplicación por parte del empleador

- Realizar una base de datos con actualización como mínimo semanal de los trabajadores, áreas a la que pertenece, estado de salud y su estado actual de sus funciones.
- Realizar un diagnóstico sobre el nuevo entorno laboral de cada empleado, para determinar qué debe suministrar, para garantizar un espacio seguro, un efectivo desarrollo de las funciones y que pueda contribuir al cumplimiento de las metas organizacionales.
- Adecuar los nuevos entornos laborales donde se vele por la seguridad laboral y la mitigación de cualquier tipo de riesgo, el empleador debe recordar que esta recomendación es una responsabilidad mutua entre el empleador y el trabajador, se debe de tener en cuenta:

Riesgo locativo: Las zonas de paso o áreas de circulación deben estar libres de objetos o cualquier otro obstáculo que permita una entrada- salida, ágil y segura al puesto de trabajo.

Verificar e informar el estado general del entorno donde se realiza la labor y las cuales pueden convertirse en situaciones de riesgo como humedades en el piso, obstrucción de las áreas, iluminación insuficiente o deterioro de algún componente de la silla de trabajo.

Se debe mantener el lugar de trabajo limpio, desinfectando todos los elementos que utilices (superficies de trabajo, teclado, ratón, pantalla, teléfono) con lo establecido en la página del ministerio de salud.

Riesgo ergonómico: utilizar una silla provista de cinco patas con ruedas y de altura regulable para sentarse, tapicería robusta para que pueda limpiarse fácilmente, proporcionando el apoyo necesario para la espalda, las piernas, los glúteos y los brazos, a la vez que reduce la exposición a posturas incómodas, el estrés por contacto y los esfuerzos intensos, que permita ajuste, de la altura ya que posición sentado con los pies apoyados en el suelo, las piernas deben doblarse en un ángulo de poco más de 90 grados, el asiento debe estar ligeramente inclinado hacia delante. Cabe mencionar que se debe reforzar sobre la buena postura durante la jornada laboral.

Diseñar pausas activas que permitan hacer énfasis en cuello, espalda, cintura, manos y ojos. En las tareas con elevada carga informativa, es conveniente realizar pausas regulares de 10 minutos después de dos horas de trabajo continuo.

Las pantallas de visualización de datos deben estar en forma perpendicular a las fuentes de luz, ubicando el monitor frente al trabajador, de forma que su borde superior se sitúe a la misma altura de la visual horizontal y a una distancia entre 50 y 70 cm respecto a los ojos.

Las ventanas deben estar cubiertas con cortina, persiana o películas, entre otros; evitando espacios con escasa iluminación general, sin luces complementarias, de contrastes con superficies de trabajo y posiciones incómodas frente al computador.

Adecuar ventiladores para mitigar altas temperaturas.

Generar una estrategia eficaz para mitigar el ruido provocado por la impresora, equipos que se encuentran en casa como la nevera, el del ambiente, voces de personas en el exterior, la radio, el teléfono, los cuales dificultan la concentración.

Riesgo eléctrico: evitar utilizar extensiones que no garanticen la continuidad del conductor de tierra ya que pueden generar cortocircuito. Tampoco sobrecargues los conectores de energía. Si algún equipo produce chispas o descargas, se debe desenchufar y llamar a una persona experta para su revisión. Al finalizar la jornada laboral, o al desconectar cualquier equipo eléctrico, toma el enchufe y quítalo de los tomacorrientes de forma firme, nunca halando del cable.

Riesgo psicosocial: estar en constante comunicación virtual a través de plataformas que permitan tener contacto facial y que permitan visualizar o percibir el grado de estrés como otros aspectos psicológicos en el área laboral donde se pueden expresar con reacciones emocionales, cognitivas, comportamentales, físicas y fisiológicas.

Desarrollar estrategias de formación centradas en las debilidades de procesamiento de información.

Desarrollar estrategias orientadas a establecer la coherencia y lógica de las tareas a ejecutar, estableciendo jerarquías y prioridades de tratamiento y procesamiento.

Realizar un balance entre los conocimientos, las habilidades y las estrategias disponibles en los trabajadores, y los que se requieren en la ejecución de nuevas tareas o acciones.

- Comunicación constante con tu equipo de trabajo.
- Establecer horarios de inicio y fin de jornada para mitigar el impacto de extenderse más en su jornada laboral y permitir como base una planificación del tiempo.

- Generar estrategias que aseguren el permanente contacto de los trabajadores con las actividades, procesos y tareas de la empresa, procesos de verificación, supervisión y acompañamiento de las tareas realizadas desde casa que se realizan de forma continua.
- Capacitación y re-inducción de cómo adaptarse a los nuevos escenarios laborales durante la pandemia
- Planificar con tu equipo de trabajo un cronograma de actividades donde se especifique de manera clara los tiempos de entrega y tareas a desarrollar.
- Utilizar de manera óptima todas las herramientas tecnológicas y capacitar a todo el equipo de trabajo sobre las herramientas a utilizar para sacar el mejor provecho.
- Generar por medio de las herramientas tecnológicas elementos que permitan identificar, evaluar y analizar todo cambio en la seguridad laboral del trabajador desde lo mental hasta lo físico.
- Utilizar los diversos programas virtuales que existen para continuar con la formación, capacitación, inducción, retroalimentación y reuniones semanales o mensuales según sea requerido.
- Crear estrategias didácticas virtuales para recordar, informar y enfatizar sobre las medidas preventivas de contagio del COVID-19 en la realización de trabajo en casa, donde se genere una cultura de autocuidado y concientización que si te cuidas, también cuidas a todos.

5.2 Estrategias a desarrollar por parte del trabajador en casa

- Conservar la rutina de preparación para ir al trabajo, es importante tener una lista de tareas preparadas para cuando se comience la jornada permitiendo optimizar el tiempo, programa la alarma, tomar el desayuno y ponerse ropa adecuada.

- Cumplir con los horarios establecidos para el desarrollo de las tareas o actividades laborales, estructurando el día como se haría en la oficina, organizarse y segmentar bien las tareas y horarios, crear eventos personales y recordatorios para actuar, esto evitará que se pierda el enfoque de trabajo; si bien es importante estar abiertos a hacer cambios en la agenda, es igualmente importante comprometerse con una agenda que describa cada tarea antes de comenzar.

- Comprometerse a hacer más: es conveniente ponerse metas altas en las tareas laborales. Aun cuando no se termine con toda la lista de actividades que se tenía prevista, acabaría haciendo más que si los objetivos no fueran tan ambiciosos.

- Trabajar cuando sea más productivo: es aconsejable reservar las tareas más difíciles para el momento más productivo del día. Para los períodos de mayor lentitud, realizar las tareas más sencillas.

- Limitar el uso de las redes sociales ya que la facilidad de acceso y navegación de las redes sociales puede ir en contra de la productividad, se puede intentar desactivar los accesos directos del navegador y cerrar las sesiones de las cuentas personales no corporativas.

- Utiliza la tecnología para mantenerse conectado y comunicarse de forma eficiente con los compañeros de trabajo a través de plataformas virtuales.

- Si bien al estar en casa se tienen distractores como los hijos y los familiares, tener presente que se pueden apoyar sin descuidar las acciones del trabajo. Ser claro con las personas que comparten el espacio laboral, con lo que quieres: si se tiene compañía en casa o espacio de trabajo, dejar claro que deben respetar el espacio y tiempo de actividad.

- Es importante que la poca movilidad, aumenta el sedentarismo y por tanto el riesgo cardiovascular, por tanto, preparar alimentos saludables, procurar no comer permanentemente, tener una disciplina alimenticia, realizar ejercicio en casa, apoyarse en la familia para que se involucren todos en actividades lúdicas.

- Disponer del mejor escenario para trabajar, identificar un lugar cómodo, iluminado, con buena silla y superficie de trabajo; esto es muy importante para no generar riesgos adicionales como problemas osteomusculares por trabajar en espacios inadecuados como la cama, la cocina, el comedor, la escalera, entre otros. Recordar que el autocuidado es muy importante para mantener la salud.

- La música es una buena opción, se puede escuchar música que coincida con el ritmo del proyecto en el que se está trabajando, se puede ensayar con el género musical de la preferencia o un género instrumental que ayude a concentrarse más.

- Escoger una hora de finalización del trabajo, trabajar desde casa puede acabar siendo una actividad demasiado absorbente que incluso haga dilatar en exceso el tiempo de labor. Poner una alarma al final del día que señale que la jornada laboral acaba. ¡Tan importante es respetar los horarios laborales, como los horarios familiares, todo tiene su tiempo, pero sobre todo hacer que cada momento sea de calidad para usted y para su familia, disfrútalo!

- Diversificar las actividades en casa, así como las formas de hacer el trabajo, eso evitará la percepción de aburrimiento o apatía. Hacer tiempos de descanso, trabajar en casa no debe ser impedimento para tomarse un tiempo de descanso. Alejarse del computador, realizar una actividad diferente o compartir tiempo con otras personas de la casa. De

acuerdo a la actividad que se esté realizando, hacer una pausa saludable de 10 minutos con aquella actividad que le genere bienestar. (2 veces durante la jornada laboral).

- Ubicar eficientemente los elementos de trabajo, verificando que la silla que se va a utilizar sea estable, que su altura esté acorde a la mesa en la que se van a apoyar los elementos de trabajo (computador, teclado, mouse). Tener en cuenta que los cables deben estar bajo la superficie de trabajo recogidos para evitar accidentes, al hacer uso del teléfono o al realizar video llamadas es ideal que se cuente con manos libres.

- Identifica los ladrones de tiempo, así poder regular y organizar mejor las tareas y optimizar los tiempos de trabajo.

- Procurar no generar dependencia del celular o del computador, recordar que todo tiene su tiempo y su lugar.

¿Qué se considera accidente laboral en trabajo en casa?

Actualmente se encuentra vigente la definición de accidente de trabajo establecida por el Artículo 3 del Decreto 1562 del 2012, en el cual se indica:

“Es 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. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso

sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión”.

Esta definición aplica para los accidentes de trabajo que ocurran a las personas que estén realizando teletrabajo o trabajo remoto, por lo que, si se materializa un suceso, este debe analizarse de cara a la definición citada anteriormente. Para definir si es un accidente de trabajo, se deben tener en cuenta aspectos como las labores que se deben ejecutar, el lugar donde se desarrollan y el horario en el cual se ejecutarán, pues de esto podrá depender el origen de la contingencia (Decreto 884 de 2012, Artículo 9).

Es importante tener en cuenta que lo que ocurra en la hora de almuerzo no se entiende como accidente de trabajo. Pueden ocurrir diferentes sucesos, por lo que es importante que el empleador tenga bien delimitados los aspectos mencionados anteriormente con el fin de que si se materializa un accidente, se tengan elementos claros para determinar su origen.

5.3 Conclusiones y Recomendaciones

De acuerdo a todos los conocimientos adquiridos en esta investigación, se pueden determinar las siguientes conclusiones que se relacionan con cada uno de los objetivos propuestos.

De acuerdo a los diferentes decretos y resoluciones que el Gobierno Colombiano en nombre del Ministerio de Salud y el Ministerio de trabajo, se buscó a través de la contingencia por el COVID-19, se buscó en todo momento proteger las condiciones del

trabajador desde casa y a su vez, se buscó que los empleadores, alivianen sus gastos operacionales, con el fin de que se garantizaran los empleos existentes, se pudo determinar que las empresas, pusieron sus recursos a disposición de este proceso, pero la situación abrupta, también llevó a que muchas empresas, no desarrollaran de forma adecuada estos procedimientos, tales como falta de comunicación e información, a sus trabajadores y el acompañamiento oportuno de las ARL, tanto para los trabajadores como los empleadores, aun así se hace el reconocimiento al esfuerzo que hasta la fecha siguen dando fruto a un mejoramiento en la implementación de esta modalidad, que no tiende a terminar para el corto plazo, sino por el contrario, se tiene tendencia que podría estar presente como mínimo para los dos años siguientes.

Por parte de INTERANDINOS, esta implementación, ha mostrado avances significativos y lo más importante, ya ha establecidos sus falencias y reconoce el trabajo que aún está pendiente para completar el proceso, reconocen que falta hacer la entrega del mobiliario correspondiente a algunos de sus trabajadores, mejorar los canales de comunicación entre las partes y capacitar de forma más asertiva a sus trabajadores, teniendo en cuenta que la ARL, solo hace poco tiempo inició el asesoramiento hacia el proceso.

Por último, para poder dar el alcance al objetivo general de esta investigación, dando el aporte de los conocimientos adquiridos en sus estudios superiores, por parte del equipo investigador, se pudo desarrollar y plantear, un manual, tipo cartilla, que le servirá de guía a la empresa y sus trabajadores en casa, para mejorar las condiciones de seguridad en sus trabajos y disminuir el riesgo a accidentes de trabajo o al desarrollo de enfermedades laborales por malas posturas, condiciones físicas y locativas del lugar de

trabajo o condiciones sociales y psicológicas que perturben el desarrollo sano de las actividades laborales.

Dentro de las recomendaciones a esta investigación, se debe considerar como antecedente a esta modalidad, que el trabajo en casa, ha sido una solución a las estrategias de disminución de desempleo, en la actual pandemia del COVID-19, a pesar de que las empresas en Colombia han querido cumplir con los requerimientos legales para esta modalidad, se pudo establecer que los empleadores, requieren de una inversión adicional para poder garantizar a sus trabajadores los recursos necesarios que les permita tener mejores condiciones de seguridad laboral, tales como recursos informáticos, acceso a Internet, condiciones de ergonomía y capacitación en nuevas alternativas de comunicación virtual; adicionalmente, generar entre los trabajadores y empleadores una nueva cultura de autogestión en casa, donde el trabajador pueda combinar las actividades laborales, con las familiares y sociales, sin que disminuya su rendimiento en el desarrollo de las funciones de su cargo.

También es de considerarse por parte del empleador, que este debe seguir dinamizando las relaciones y comunicaciones con sus trabajadores, a través de las videoconferencias, donde se siga dando a conocer los lineamientos de la empresa, avances, políticas y resultados de todo el proceso. Pero no solo desde lo laboral, sino que también se debe tener un acompañamiento directo con las ARL y las Cajas de Compensación Familiar, que permita a los trabajadores sentirse apoyados y asesorados por las diferentes entidades que los protege.

Hablando específicamente de la situación de INTERANDINOS, a través del planteamiento de estrategias, se pudo establecer que la empresa reconoce sus falencias

y que a través de estas recomendaciones, permitirá impartir nuevos procedimientos para mejorar las actuales condiciones de sus trabajadores. Con respecto a la percepción de los trabajadores, es favorable, aun reconociendo que faltan aspectos por mejorar y que es la forma en que sienten que con trabajo mancomunado de las partes pueden sobrellevar la actual situación laboral, contribuyendo al bienestar de los trabajadores y al logro de las metas organizacionales que tienen estipuladas para el año 2020.

Referencias

- Aquiye, C. P. (2018). *Home Office como estrategia para la motivación y eficiencia organizacional*. Fundación UNiversitaria de Palermo. Lima, Perú: Palermo Business Review. Recuperado el 5 de Octubre de 2020, de https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR_18_17.pdf
- CESLA. (2020). *Trabajar desde casa: posibilidades y desafíos*. Centro de Estudios Sociales y LABorales, Antioquia. Medellín: Digital. Recuperado el 5 de Octubre de 2020, de <http://www.andi.com.co/Uploads/Trabajar%20desde%20casa%20posibilidades%20y%20desaf%3%ADos%20CESLA%20ANDI.pdf>
- Congreso de Colombia. (16 de Julio de 2008). *Mintic*. Recuperado el 02 de Octubre de 2020, de https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703_documento.pdf
- Congreso de Colombia. (30 de ABRIL de 2012). *mintic*. Recuperado el 03 de Octubre de 2020, de https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703_documento.pdf
- El Tiempo. (16 de Mayo de 2020). No estábamos listos para el trabajo en casa, según estudio. *EL TIEMPO*, pág. 1. Recuperado el 6 de Octubre de 2020, de <https://www.eltiempo.com/colombia/cali/investigacion-concluyo-que-no-estabamos-listos-para-el-trabajo-en-casa-496164>
- INTERANDINOS S.A.S. (17 de Marzo de 2019). *Interandinos*. Recuperado el 03 de Octubre de 2020, de http://interandinos.com/documentos/POLITICA_DE_CONTROL_Y%20_SEGURIDAD_SCSC_VIGENTE.pdf
- Ministerio de Salud. (11 de julio de 2012). *minsalud.gov.co*. Recuperado el 26 de noviembre de 2020, de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>
- Ministerio de Salud. (24 de Octubre de 2020). *minsalud*. Recuperado el 24 de Octubre de 2020, de www.minsalud.gov.co
- Ministerio de Trabajo. (21 de NOVIEMBRE de 2012). *mintic*. Recuperado el 03 de Octubre de 2020, de https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-4290_documento.pdf
- Ministerio de Trabajo. (2020). *Mintrabajo*. Recuperado el 20 de Septiembre de 2020, de Mintrabajo: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1221_2008.html
- Ministerio de Trabajo y de la Protección Social. (12 de Marzo de 2020). *www.minsalud.gov.co*. Recuperado el 22 de Octubre de 2020, de

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

Ministerio del Trabajo. (02 de JUNIO de 2020). <https://www.mintrabajo.gov.co>.

Recuperado el 01 de Octubre de 2020, de

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60876961/Circular+0041-2020.PDF/98d19065-352d-33d2-978e-9e9069374144?t=1591222484807>

Ministerio del Trabajo. (17 de MARZO de 2020). *mintrabajo*. Recuperado el 02 de Octubre de 2020, de

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0021.pdf/8049a852-e8b0-b5e7-05d3-8da3943c0879?t=1584464523596>

Presidencia de la República. (26 de MAYO de 2015). *mintrabajo*. Recuperado el 02 de Octubre de 2020, 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>

Rivera, S. (Enero de 2014). *Percepción de la experiencia de colaboradores que trabajan desde casa*. Tesis de Grado, Universidad Rafael Landívar, Asunción. Recuperado el 5 de Octubre de 2020, de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Rivera-Stephanie.pdf>

Sierra, Y., Escobar, S., & Sánchez, A. (30 de Enero de 2016). *Trabajo en casa y calidad de vida: una aproximación conceptual*. Artículo, Universidad del Bosque, Bogotá.

Recuperado el 05 de Octubre de 2020, de

<https://revistas.unbosque.edu.co/index.php/CHP/article/view/1345>

Universidad de Alicante. (2007). <http://www.psb.ua.es>. (D. d. Salud, Ed.) Recuperado el 07 de Octubre de 2020, de

https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/4298/2/TEMA%202_SENSACION,PERCEPCION,ATENCI%C3%93N.pdf

Anexos

Anexo 1. Formato de Encuesta para Empleador

Como estudiantes de Administración de Salud Ocupacional, en el trabajo de grado, para optar a dicho título, se acude a usted con el fin de conocer diferentes aspectos y percepciones acerca del trabajo en casa, en trabajadores de INTERANDINOS, sede Medellín, modalidad que actualmente aplica para varios de los empleados de esta empresa. Las respuestas son para uso exclusivo de la investigación, buscando que como empleador, pueda mejorar las condiciones de seguridad laboral, para los trabajadores que actualmente trabajan desde casa.

Nombre Completo _____
Cargo _____

1. Desde que se comienza a aplicar el trabajo en casa, ¿usted capacitó y/o desarrolló procesos de inducción, a sus empleados, para darles a conocer la nueva modalidad de trabajo?

_____ Sí (pasar a pregunta 2)
_____ No (pasar a pregunta 3)

2. De qué forma ha hecho dicha capacitación o proceso.

3. ¿Qué condicionamientos, herramientas, equipos o estrategias, ha entregado o puesto a disposición de los empleados de trabajo en casa, para garantizar condiciones de trabajo seguras? Puede seleccionar más de una opción.

_____ Suministros de equipos informáticos
_____ Suministro de software y asistencia técnica requerida
_____ Cubrimiento de costos a los servicios públicos
_____ Respeto a la jornada laboral preexistente
_____ Reporte ante la ARL de los trabajadores en modalidad de trabajo desde casa
_____ Adaptación del manual de funciones del cargo
_____ Sistema de capacitación y de bienestar social
_____ Suministros de elementos de protección personal
_____ Suministro de mobiliario como escritorios, sillas, descansa pies y demás recursos de seguridad laboral
_____ Recursos para la adaptación de los espacios en cuanto a ventilación e iluminación
_____ Capacitación y seguimiento en cuanto a pausas activas y demás posturas de salud en el trabajo
_____ Subsidio para la conectividad

4. ¿Qué condicionamientos, herramientas, equipos o estrategias, considera que se han pasado por alto, por parte de la empresa para garantizar condiciones de trabajo seguras y cómo están operando para mejorarlas?

5. Dentro de la casa de sus empleados, independientemente de lo que usted como empleador pueda ofrecerles, ¿considera que disponen de espacios adecuados y cómodos para realizar trabajo en casa?

Sí	No	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mobiliario que permite posturas ergonómicas
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Espacio ventilado acorde a condiciones saludables de trabajo
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Tienen espacios con suficiente iluminación
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	El ambiente está libre de ruidos excesivos, tanto internos como externos
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Están libres de factores de distracción cerca como televisores, equipos o ruido de niños y mascotas

6. Como empleador, ¿ha recibido acompañamiento por parte de la ARL, en el asesoramiento y pautas a desarrollar, para garantizar buenas condiciones de trabajo de sus empleados y poderlos apoyar adecuadamente, en el desempeño laboral de estos, desde casa?

Sí (pasar a pregunta 7)
 No (pasar a pregunta 8)

7. De qué forma lo ha hecho

8. Desde que está con empleados, con trabajo en casa, ¿estos han reportado accidentes laborales? De ser afirmativo, ¿han sido reportados ante la ARL, de manera oportuna?

Sí (pasar a pregunta 7)
 No (pasar a pregunta 8)

9. ¿Cómo ha controlado las condiciones de trabajo de los empleados en casa, durante estos meses, asegurando bajo riesgo de accidentes laborales?

10. De acuerdo a la forma en que se ha venido desarrollando el trabajo en casa, mencione las ventajas y desventajas, del trabajo desde casa

Ventajas

Desventajas

11. Cuáles de las siguientes plataformas se utilizan para programar videoconferencias

- Teams
- Skype
- Zoom
- Meet
- Otra

¿Cuál?

Anexo 2. Formato de Encuesta para el trabajador en casa

Como estudiantes de Administración de Salud Ocupacional, en el trabajo de grado, para optar a dicho título, se acude a usted con el fin de conocer diferentes aspectos y percepciones acerca del trabajo en casa, en trabajadores de INTERANDINOS, sede Medellín; que actualmente usted desempeña. Las respuestas son para uso exclusivo de la investigación, buscando que su empleador, pueda mejorar las condiciones de seguridad laboral, para usted y sus demás compañeros de trabajo.

Nombre Completo _____

Gerencia _____ Administrativa
_____ Comercial
_____ De operaciones

Cargo _____

1. Desde que se comienza a aplicar para usted, el trabajo en casa, ¿usted recibió inducción o capacitaciones, por parte del empleador?

_____ Sí (pasar a pregunta 2)
_____ No (pasar a pregunta 3)

2. De qué forma ha hecho dicha capacitación.

3. ¿Qué condicionamientos, herramientas, equipos o estrategias, ha tenido su empleador para garantizar condiciones de trabajo seguras? Puede seleccionar más de una opción

_____ Suministros de equipos informáticos
_____ Suministro de software y asistencia técnica requerida
_____ Cubrimiento de costos a los servicios públicos
_____ Respeto a la jornada laboral preexistente
_____ Reporte ante la ARL de los trabajadores en modalidad de trabajo desde casa
_____ Adaptación del manual de funciones del cargo
_____ Sistema de capacitación y de bienestar social
_____ Suministros de elementos de protección personal
_____ Suministro de mobiliario como escritorios, sillas, descansa pies y demás recursos de seguridad laboral
_____ Recursos para la adaptación de los espacios en cuanto a ventilación e iluminación
_____ Capacitación y seguimiento en cuanto a pausas activas y demás posturas de salud en el trabajo
_____ Otro _____ ¿Cuál? _____

4. ¿Qué condicionamientos, herramientas, equipos o estrategias, considera que se han pasado por alto, por parte de su empleador para garantizar condiciones de trabajo seguras, cómo sugiere que pueden mejorarse?

5. Dentro de su casa, independientemente de lo que su empleador pueda ofrecerle, ¿considera que dispone de un espacio adecuado y cómodo para realizar su trabajo en casa?

Sí	No	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mobiliario que permite posturas ergonómicas
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Espacio ventilado acorde a condiciones saludables de trabajo
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Tienen espacios con suficiente iluminación
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	El ambiente está libre de ruidos excesivos, tanto internos como externos
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	El espacio está libre de factores de distracción cerca como televisores, equipos o ruido de niños y mascotas

6. ¿Ha recibido acompañamiento por parte de la ARL, en el asesoramiento y pautas a desarrollar para garantizar buenas condiciones de trabajo y la forma de desempeñar su cargo desde casa?

Sí
 No

7. Desde que está con trabajo en casa, ¿ha sufrido accidentes laborales? De ser afirmativo, ¿fue reportado ante su empleador y ARL, de manera oportuna?

Sí
 No

8. De acuerdo a su experiencia vivida en estos meses de trabajo en casa. Usted ¿prefiere continuar el trabajo en casa?

Sí
 No

9. Menciones ventajas y desventajas de trabajar con modalidad desde casa

Ventajas

Desventajas

10. Cuáles de las siguientes plataformas se utilizan para programar videoconferencias

_____ Teams

_____ Skype

_____ Zoom

_____ Meet

_____ Otra

¿Cuál?
