



Sistematización experiencia de práctica profesional en la organización NEXO
EMPRESARIAL, modalidad de trabajo en casa.

Diego Alberto Granda Zabala

Corporación Universitaria Minuto de Dios
Rectoría Antioquia y Chocó
Sede Bello (Antioquia)
Programa Administración en Salud Ocupacional
Mayo de 2022

Sistematización de la experiencia de práctica profesional en la organización NEXO
EMPRESARIAL en la modalidad de trabajo en casa.

Diego Alberto Granda Zabala

Trabajo de Grado Presentado como requisito para optar al título de
Administrador en Salud Ocupacional

Asesor(a)

Diana Vanesa Tirado Gómez

Ingeniera en Seguridad y Salud en el Trabajo

Magister en TIC's

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Administración en Salud Ocupacional

Mayo de 2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mis padres que siempre han estado presentes para apoyarme en cada decisión, a mi pareja por el apoyo y acompañamiento incondicional, a mi hermana y mi sobrina que son parte fundamental para continuar en la búsqueda de un mejor bienestar y crecimiento profesional y personal.

Agradecimientos

Gracias a mí por la dedicación la entrega y paciencia necesaria para sacar adelante la carrera de Administración en Salud Ocupacional, gracias a DIOS por la vida la salud y la de cada uno de nuestros maestros que dan la vida entera para transmitir conocimiento y contagiarme de la necesidad de cada día aprender más.

Gracias a mi familia a mi pareja y mis amigos que comprendieron que el sacrificio de hoy, son los frutos que se cosechan con el tiempo. A la Institución por darme la oportunidad de participar del plan de formación institucional.

Contenido

1	Introducción.....	15
2	Formulación del problema	16
3	Justificación.....	18
4	Objetivos	20
4.1	Objetivo general	20
4.2	Objetivos específicos	20
5	Alcance	20
6	Contextualización	22
7	Marco referencial.....	25
7.1	Antecedentes	25
8	Marco legal.....	34
9	Metodología	35
9.1	Enfoque.....	35
9.2	Tipo de investigación.....	36
9.3	Muestra:	36
10	Sugerencias para la empresa escenario de prácticas.	40
11	Conclusiones	41
12	Evidencia fotográfica de algunos hallazgos y cambios.....	43
13	Referencias	48

Lista de tablas

Tabla 1 <i>Identificación de Nexoempresarial</i>	23
Tabla 2 <i>Programa de visitas</i>	38

Lista de figuras

Ilustración 1 <i>Riesgo Osteomuscular</i>	36
Ilustración 2 <i>Jornada de trabajo</i>	37
Ilustración 3 <i>Análisis condición de salud</i>	37
Ilustración 4 <i>Mejorando condiciones de trabajo</i>	43
Ilustración 5 <i>Adecuación de puesto de trabajo</i>	44
Ilustración 6 <i>Cambio de silla</i>	45
Ilustración 7 <i>Cambio de equipo de cómputo</i>	46
Ilustración 8 <i>Inspección puesto de trabajo</i>	47

Lista de Anexos

Anexo 1. Carta de autorización para la realización del trabajo en la organización NEXO

EMPRESARIAL.

Anexo 2. Encuesta

Anexo 3. Resultado de la encuesta

Anexo 4. Capacitaciones

Resumen

El presente trabajo de sistematización de la práctica profesional, fue realizado para la empresa NEXO EMPRESARIAL, la cual es una organización dedicada a la prestación de servicios contables, tributarios y jurídicos, para ese momento contaba con 7 colaboradoras en la modalidad de trabajo en casa.

En el mes de enero del año 2020, la Organización Mundial de la Salud- “OMS” por la enfermedad SARS-CoV-2 la catalogó como un nuevo Coronavirus causante de la enfermedad COVID-19.

En Colombia a través de la resolución 385 del 12 de marzo del año 2020, (Ministerio de Salud y Protección Social, 2020), decretó la emergencia sanitaria por causa del “covid-19”. Esto propició que el gobierno tomara medidas para cuidar la salud de los colombianos, como confinamientos y restricciones de movilidad, así los colaboradores no tenían la posibilidad de salir de sus casas a trabajar.

Las empresas rápidamente tuvieron que evaluar muchas situaciones entre ellas cómo continuar con sus servicios, cómo comercializar sus productos, cómo cambiar las jornadas laborales, cómo suspender contratos laborales, cómo negociar con los trabajadores temas como vacaciones acumuladas, vacaciones anticipadas, licencias no remuneradas, cómo responder ante el pago de unas nóminas sin generar actividad empresarial y así muchas más que fueron de preocupación de los trabajadores, de los empresarios y por ende del gobierno ya que las empresas eran la principal fuente de generación de empleos y de movimiento de la economía nacional.

La empresa NEXO EMPRESARIAL, para continuar con la prestación de sus servicios, en marzo de 2020, optó por la modalidad del trabajo en casa que para esa fecha no se había publicado la Ley 2088 del año 2021, sin embargo, el Ministerio de trabajo había expedido la

circular 021 de 2020, definiendo el trabajo en casa como una situación ocasional, temporal y excepcional, es posible que el empleador autorice el trabajo en casa, en cualquier sector de la economía (Ministerio de Trabajo, 2020, p. 1)

Para la empresa NEXO EMPRESARIAL era una situación totalmente nueva, necesariamente tenía que generar cambios de la ubicación de los lugares de trabajo, cambios en la metodología y cambios en las actividades.

El trabajo se desarrolló con una metodología descriptiva y analítica, a través de visitas físicas a las residencias de las colaboradoras y la elaboración de cuestionarios con preguntas, encaminadas a la recolección de información que permitiera evidenciar, las condiciones de seguridad, dicha información también se visualizó a través de gráficas para tener una mejor comprensión.

Con la metodología aplicada, se logró identificar que: No había condiciones de seguridad óptimas para realizar actividades laborales en los nuevos lugares de trabajo; manifestaban tener estrés, por el cambio de ambiente de la oficina por el de la casa y por el encierro; no se generaba desconexión laboral; no se lograba separar tiempos de descanso personales con los laborales; manifestaron tener sobrecarga laboral.

De lo anteriormente identificado se concluye que: La emergencia sanitaria fue una situación de la cual ni el país, ni los empresarios y mucho menos la Administradora de Riesgos Laborales, estaban preparados para atender la modalidad de trabajo en casa; Las oficinas ya estaban adaptadas para un correcto funcionamiento de las actividades de los trabajadores, sin embargo, trasladar estas actividades a la casa se volvió en algunos casos complejo para las colaboradoras y para el empleador; Algunos empresarios contaban con los recursos monetarios para dotar a sus trabajadores de mobiliario y equipos para sus casas; otros sólo contaban con los que se quedaron en su oficina y a los cuales no podían acceder por las

restricciones de movilidad e ingreso a oficinas, locales y bodegas, lo que dio lugar a que muchos trabajadores tuvieran que utilizar sus propios escritorios, computadores y equipos, este último caso aplicaba para la empresa NEXO EMPRESARIAL.

Palabras clave:

Emergencia sanitaria

Trabajo en casa

Ministerio de salud

Protección social

Cambios

Abstract

The present work of systematization of professional practice was carried out for the company NEXO EMPRESARIAL, which is an organization dedicated to the provision of accounting, tax and legal services, at that time it had 7 collaborators in the work-at-home modality.

In the month of January 2020, the World Health Organization-"WHO" for the disease SARS-CoV-2 classified it as a new Coronavirus causing the disease COVID-19.

In Colombia, through resolution 385 of March 12, 2020, (Ministry of Health and Social Protection, 2020), a health emergency was decreed due to "covid-19". This led the government to take measures to take care of the health of Colombians, such as confinements and mobility restrictions, so employees did not have the possibility of leaving their homes to work.

The companies quickly had to evaluate many situations, including how to continue with their services, how to market their products, how to change working hours, how to suspend employment contracts, how to negotiate with workers on issues such as accumulated vacations, early vacations, unpaid leave, how respond to the payment of payroll without generating business activity and so many more that were of concern to workers, businessmen and therefore the government since companies were the main source of job creation and movement of the national economy.

The company NEXO EMPRESARIAL, to continue providing its services, in March 2020, opted for the work-at-home modality, which by that date Law 2088 of the year 2021 had not been published, however, the Ministry of Labor had issued circular 021 of 2020, defining work at home as an occasional, temporary and exceptional situation, it is possible for the employer to authorize work at home, in any sector of the economy (Ministry of Labor, 2020, p. 1)

For the company NEXO EMPRESARIAL it was a totally new situation, it necessarily had to generate changes in the location of the workplaces, changes in the methodology and changes in the activities.

The work was developed with a descriptive and analytical methodology, through physical visits to the residences of the collaborators and the preparation of questionnaires with questions, aimed at collecting information that would allow evidence of the security conditions, said information also visualized through graphs to have a better understanding.

With the applied methodology, it was possible to identify that: There were no optimal safety conditions to carry out work activities in the new workplaces; they expressed having stress, due to the change of environment from the office to that of the house and due to confinement; no job disconnection was generated; it was not possible to separate personal rest times with work ones; They reported having work overload.

From what has been identified above, it is concluded that: The health emergency was a situation in which neither the country nor the employers, much less the Occupational Risk Administrator, were prepared to attend to the work-at-home modality; The offices were already adapted for the correct functioning of the workers' activities, however, transferring these activities to the house became complex in some cases for the collaborators and for the employer; Some businessmen had the monetary resources to provide their workers with real estate and equipment for their homes; Others only had those who stayed in their offices and whom they could not access due to restrictions on mobility and entry to offices, premises and warehouses, which resulted in many workers having to use their own desks, computers and equipment. This last case applied to the company NEXO EMPRESARIAL.

Keywords:

Health emergency

Work at home

Ministry of Health

Social protection

Changes

1 Introducción

Con el presente trabajo se quiere lograr aportar al conocimiento y la experiencia adquirida, a quienes opten por leerlo y consultarlo; a los empleadores que deseen continuar o implementar la modalidad de trabajo en casa para sus trabajadores; a futuros estudiantes de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Evidenciar las actividades desarrolladas, la metodología aplicada, los resultados alcanzados. La empresa NEXO EMPRESARIAL, fue el escenario de práctica, se realizó diagnóstico sobre las condiciones de seguridad para cada lugar de trabajo de sus colaboradoras; que se encontraban ubicados en sus residencias.

Los aislamientos obligatorios y preventivos decretados por el gobierno colombiano según el decreto 636 del 6 de mayo de 2020 (Ministerio del Interior, 2020), llevaron a los empresarios a convertir los hogares de sus colaboradores, en lugares de trabajo, situación que no los eximía de ser cuidadosos con las obligaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo. Anteriormente era menos complejo dar cumplimiento porque las empresas tenían un lugar delimitado que hacía más controlable el manejo de riesgos y la implementación de mecanismos para la protección, la seguridad y la salud de sus trabajadores.

Después de terminados los aislamientos, gran cantidad de empresas optaron por continuar en la modalidad de “trabajo en casa” NEXO EMPRESARIAL fue una de ellas, sin embargo, la norma describe que es una modalidad transitoria (El Congreso de Colombia, 2020)

Aunque no hay mucha información normativa en Colombia, acerca del tema de “Trabajo en casa”, si se logró analizar trabajos en su mayoría para optar a títulos de maestría tanto a nivel nacional como internacional, se logró tener una visión más clara de cómo aportarle a la empresa en sus diagnósticos, inspecciones, revisiones, acondicionamientos y capacitaciones para la prevención de riesgos laborales en la modalidad de trabajo en casa.

2 Formulación del problema

NEXO EMPRESARIAL empresa escogida como “escenario de práctica profesional” debía garantizar, las buenas condiciones de seguridad en los lugares de trabajo, de cada una de sus colaboradoras, estos ubicados en cada residencia por tener adoptada la modalidad de “Trabajo en Casa”.

En Colombia, está definido el accidente laboral en la Ley 1562 de 2012, Artículo 3ro, donde indicaba que por actividades laborales se podían presentar perturbaciones psiquiátricas, funcionales, lesiones orgánicas, enfermedades profesionales, invalidez o muerte. (El Congreso de Colombia, 2012)

Al realizar una inspección física de cada lugar de trabajo de las colaboradoras de la empresa NEXO EMPRESARIAL, se logró evidenciar que las condiciones de seguridad, eran poco apropiadas para el desarrollo de las actividades labores.

Las condiciones de seguridad en algunos casos no era posible ser garantizadas en su totalidad por la empresa, porque el lugar de trabajo estaba ubicado en la residencia de la colaboradora o sea era un espacio privado, en el que el empleador no podía ejercer un control u obligar a separar un espacio físico para el desarrollo de actividades laborales, del espacio familiar.

Es posible visionar que, en el estudio de un accidente laboral, en una residencia puede haber hilos muy delgados en determinar si fue un accidente ocasionado realmente en el ambiente laboral o en el ambiente casero, para esto se cita como ejemplo, un accidente que, al caerse, ocasiona una fractura. Si en la descripción de este, la colaboradora argumenta que se accidentó en el lugar “laboral” que para ella es el comedor de su casa y realmente lo ocasionó los juguetes de su hijo que no se encontraban en su lugar.

- ¿será que la ARL en algún momento podrá argumentar que no se tenía presente el cumplimiento de las condiciones de seguridad? como por ejemplo ¿programas de orden y aseo?
- ¿Será que para la ARL cualquier accidente que se genere en la residencia de la colaboradora lo aceptará como accidente laboral? a sabiendas que esto en muchas ocasiones implica desembolsos de dinero por incapacidades, operaciones, hospitalizaciones, medicamentos, terapias.
- ¿Cómo hace el empleador para hacer una vigilancia responsable de esos sitios de trabajo y evitar que algunos accidentes parezcan un no cumplimiento con el SG-SST?

Para dar solución a lo anteriormente planteado se ha rastreado qué normatividad hay al respecto y es poca hasta donde se logró evidenciar, esto posiblemente sea porque no había una preparación para una emergencia sanitaria como la que se dio a razón del “covid19” que obligó a unos confinamientos y restricciones de movilidad obligatorios, sin embargo, se tuvo apoyo en la Ley 2088 del año 2021 “Trabajo en casa”. (El Congreso de Colombia, 2020)

Así como al empleador le quedan algunos temas complejos con el personal que labora desde casa, también lo será para la ARL como entidad encargada de la administración de riesgos laborales.

3 Justificación

La empresa NEXO EMPRESARIAL, del sector servicios y con 7 personas laboralmente contratadas, debe velar por la seguridad y salud en el trabajo, como lo indica la norma a través de la resolución 0312 de 2019 donde en su artículo 3° establece los estándares mínimos para empresas, empleadores y contratantes con diez (10) o menos trabajadores. “Clasificados con riesgo I, II o III deben cumplir con los siguientes Estándares Mínimos, con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores” (Ministerio de Trabajo, 2019, p. 4). La empresa NEXO EMPRESARIAL se encontraba clasificada en clase de riesgo I, que describe como riesgo mínimo por tratarse de la actividad económica de servicios estos prestados en oficinas.

Como ya se expuso en apartes anteriores, la empresa NEXO EMPRESARIAL se encontraba en la modalidad de trabajo en casa, donde por la urgencia de tomar medidas para continuar las actividades laborales, evitar despidos y cumplir con obligaciones, no tuvo la oportunidad de evaluar los puestos de trabajo de sus colaboradoras en cada una de sus residencias.

La modalidad de trabajo en casa, fue autorizada en Colombia por El Ministerio de Trabajo a través de la circular 21 de 2020. “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 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 comunicación -TIC - para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”. (Artículo 2, Ley 1221 de 2008).”

En la realización de la práctica profesional, se pretendió cumplir con las expectativas de la empresa las cuales fueron expresadas al determinar el alcance. La empresa NEXO EMPRESARIAL plantea los siguientes aspectos:

1. Determinar las condiciones de seguridad de los lugares de trabajo.
2. Evidenciar ventajas y desventajas del trabajo en casa por ser una modalidad nueva para la empresa.

4 Objetivos

4.1 *Objetivo general*

Verificar las condiciones de seguridad del lugar de trabajo de las colaboradoras de la empresa NEXO EMPRESARIAL, en la modalidad de trabajo en casa, para la prevención de accidentes laborales.

4.2 *Objetivos específicos*

1. Llevar a cabo inspecciones presenciales de los lugares de trabajo de cada una de las colaboradoras de la empresa NEXO EMPRESARIAL, para verificar las condiciones de seguridad en las que se encontraban.
2. Realizar cuestionario de preguntas que permitan evaluar algunas condiciones de seguridad del puesto de trabajo para tener información directa del trabajador.
3. Socializar a la empresa las evidencias encontradas, las sugerencias y recomendaciones para lograr eliminar o mitigar riesgos.

5 Alcance

La empresa NEXO EMPRESARIAL, perteneciente al sector de servicios, se encuentra en la necesidad de verificar las condiciones de seguridad de los lugares de trabajo de cada una de sus colaboradoras, ya que al decretarse, la emergencia sanitaria por el gobierno colombiano, impulsó a la organización a entrar en la modalidad de trabajo en casa, como medida rápida para la protección de la salud de sus empleadas por la situación de la enfermedad “covid-19”; para poder continuar con la prestación del servicio y evitar despidos.

El uso de esa modalidad fue autorizada en Colombia por El Ministerio de Trabajo a través de la circular 21 de 2020. “**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” (Ministerio de Trabajo, 2020, p.1).

Es de gran importancia diferenciar entre el “teletrabajo”y “trabajo en casa” ya que son dos modalidades diferentes y para la empresa NEXO EMPRESARIAL está inmersa en la modalidad de “trabajo en casa”.

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.” (EL Congreso de Colombia, 2008, p. 3)

Por lo anterior a la empresa NEXO EMPRESARIAL, se le revisaron las condiciones de seguridad de los lugares de trabajo de sus colaboradoras, para determinar qué estrategias, cambios y acciones fueren viables para proteger la salud y la seguridad de las trabajadoras en modalidad de trabajo en casa.

Se programó con la gerencia de la empresa NEXO EMPESARIAL realizarlo a través de inspecciones físicas en los lugares de trabajo, encuestas o cuestionarios a las trabajadoras y así determinar acciones de cambio o de mejora.

6 Contextualización

La universidad UNIMINUTO, dentro del plan de estudios contenía la realización de prácticas profesionales, que permitían afianzar lo aprendido en forma teórica, llevándolo a un escenario real.

En enero del año 2020 se escogió como escenario de práctica la empresa NEXO EMPRESARIAL. Esta empresa tiene como actividad principal la prestación de servicios contables y jurídicos, se encuentra ubicada en la calle 57 Nro. 34-23 del barrio Boston de la ciudad de Medellín. El nombre NEXO EMPRESARIAL es una marca registrada que la empresa utiliza al ofrecer y publicitar sus servicios sin embargo es una persona natural, identificada con el Nit: 43.820.755-7. Para exponer toda la información anterior y la siguiente, la persona natural para este caso “la empresa” y cada una de sus colaboradoras dieron la autorización por escrito para exponer con fines educativos sus datos.

La empresa no tenía absolutamente nada relacionado con el cumplimiento del SG-SST las prácticas tuvieron inicio el 09 de agosto de 2021, todo el personal de la empresa por esta fecha pasa a laborar desde sus residencias por los temas de la emergencia sanitaria decretada por el gobierno de Colombia, el 20 de marzo del año 2020 y que, aunque ya se podía trabajar de forma presencial, se había optado por continuar en sus casas por sugerencia de las mismas colaboradoras y por decisión de la empresa.

Se inició con una la evaluación preliminar, esto permitió identificar la necesidad de inspeccionar los lugares de trabajo de las colaboradoras, lugares que estaban ubicados en cada una de las residencias, para determinar las condiciones de seguridad y así saber cuál era la mejor forma en que NEXO EMPRESARIAL podía garantizar la prevención de accidentes de trabajo.

Tabla 1 Identificación de Nexo empresarial.

Nombre de la empresa:	NEXO EMPRESARIAL Grupo Asesor
NIT:	43820755-7
Sector económico:	Servicios
Subsector:	Contable, tributario y jurídico
Actividad económica:	Prestación de servicios empresariales en lo contable y tributario.
Código CIU	6920
Persona jurídica/ natural	Persona natural – Luz Idalba Giraldo
Tamaño de la empresa:	Nexo Empresarial está catalogado como empresa MICRO
Número de empleados	7 a través de contrato laboral

Descripción del negocio:	NEXO EMPRESARIAL Grupo Asesor es una firma consolidada de Contadores Públicos, Abogados y Consultores, dedicada a la prestación de Servicios Tributarios, Contables, Revisoría Fiscal, Auditorías, Servicios Jurídicos y Servicios de Gestión Administrativa Empresarial.
Carácter de la organización:	Prestadora de servicios a nivel nacional, el alcance a nivel empresarial, clientes en diferentes sectores, industrial, comercial, de servicios.
Información tributaria:	Persona natural, No responsables de IVA, no auto retenedor, no gran contribuyente.
Ciudad/Depto./País:	Medellín/Antioquia/Colombia
Dirección:	Barrio Boston Calle 57c Nro 34-23
Representante legal/Contacto:	Luz Idalba Giraldo Ruiz
E-mail:	gerencia@nexoempresarial.com.co

Página Web:	nexoempreserial.com.co
-------------	------------------------

Fuente: Elaboración propia

Por medio de esta tabla se visualiza de manera ordena la información necesaria para la identificación de la empresa, la actividad comercial, el correo electrónico y la ubicación.

7 Marco referencial

7.1 Antecedentes

En el año 2019 en el país de China, específicamente en la ciudad de Wuhan, fue el lugar principal donde se logró identificar un brote de neumonía de etiología desconocida, clasificado como SARS-CoV-2. La enfermedad era de un contagio acelerado. En el mes de enero del 2020 la Organización Mundial de la Salud- “OMS” lo catalogó como un nuevo Coronavirus causante de la enfermedad COVID-19.

La Organización Mundial del Trabajo publicó la guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID-19 Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2020.

En Colombia en El Ministerio de Salud y Protección Social a través de la resolución 385 del 12 de marzo del año 2020, decretó la emergencia sanitaria por causa del coronavirus “covid-19”. (Ministerio de Salud y Protección Social, 2020)

Por el contagio tan acelerado del covid-19, el gobierno nacional tomó como medidas aislamientos preventivos y obligatorios esto llevó a las empresas a adoptar la modalidad de “Trabajo en casa” modalidad que no estaba reglamentada desde la norma colombiana y que

para ese momento tampoco había tiempo para identificar los efectos que generaría por el cambio de condiciones laborales. La figura más cercana al “trabajo en casa” era la modalidad de “teletrabajo”. Por lo anterior la mayoría de estudios, trabajos de grado, doctrinas, se han generado después del año 2020. Sin desconocer que la modalidad se daba en otros países y que, desde la práctica empresarial, algunas empresas la utilizaban, sin que el gobierno se pronunciara sobre el tema de una forma más profunda.

En la circular 021 del 17 de marzo del 2020 la definición de trabajo en casa fue dada normativamente por primera vez por el Ministerio del Trabajo. Aquí se quiso resaltar que el trabajo en casa no puede ser equiparable al teletrabajo. Se estableció el trabajo en casa como una medida excepcional, ocasional y temporal, en la cual el trabajador puede desarrollar sus labores desde casa. Ministerio de Trabajo (2020)

En la circular 041 del 02 de junio de 2020 lineamientos respecto del trabajo en casa como relaciones laborales, jornadas de trabajo, armonización de la vida familiar y personal, riesgos laborales. (Ministerio del Trabajo, 2020)

A continuación, se nombran algunos trabajos en su gran mayoría especializaciones. Estos análisis o estudios aportaron para fundamentar y conocer la historia acerca del trabajo en casa tanto a nivel local, nacional e internacional.

Ruiz Cabra, A. y Gómez Gómez, M.A. y Rodríguez Quiñones, M. (2021). *“Identificación de peligros asociados a actividades administrativas desde el trabajo en casa para empleados de la empresa IPV6 TECHNOLOGY S.A.S”*

En su parte descriptiva del problema, para el presente trabajo se quiso resaltar, donde se muestra que el trabajo en casa desencadenaba, nuevas formas de organización del trabajo, nuevos riesgos laborales, nuevas formas de proteger a los trabajadores en cuanto a riesgos psicosociales y de condiciones de seguridad, por el hecho de tener una mezcla entre la vida

laboral y la familiar, dando paso a una actualización del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

“Propuesta de un programa de promoción y prevención para afecciones osteomusculares generadas en la modalidad de trabajo en casa de la empresa Engygas Services S.A.S” (Castiblanco Aldana, 2021)

El programa de promoción y prevención propuesto por los estudiantes de la Universidad ECCI muestra una realidad por la que atravesaron varias empresas entre ellas NEXO EMPRESARIAL, que es la organización que nos compete, donde evidencian que la mayoría de los casos se adaptaron, lugares de trabajo de forma improvisada, éstos no cumplían con especificaciones mínimas que permitieran mitigar los factores de riesgo ergonómicos, los cuales ayudaban a la presencia de afecciones osteomusculares en los trabajadores, al haber tenido que convertir sus hogares en oficinas. Demostraron que a medida que el trabajo en casa se extendía, se empezaron a recibir reportes por parte del departamento de recursos humanos sobre, afecciones asociadas al riesgo osteomusculares, manifestados en percibir dolor o molestias de espalda, muñecas, cuello, rodillas, porque no tenían condiciones óptimas en los puestos de trabajo por la premura y la urgencia que se dio de trabajar desde la casa.

“Propuesta para la implementación de una herramienta tecnológica para permitir la educación, formación y capacitación de seguridad y salud en el trabajo”. (Martínez, Monsalve, & morales, H., 2021)

Muestra la necesidad de las empresas de adoptar la modalidad de trabajo en casa, para no suspender actividades laborales, para reactivarse económicamente, para poder continuar generando ingresos. La herramienta ayuda a educar a los trabajadores y así cumplir con las obligaciones de educar y concientizar a cerca de los riesgos y cuidados a tener presentes en casa, los que eran diferentes en cuanto al entorno laboral en las oficinas.

“Análisis comparativo del nivel de cumplimiento de estándares mínimos del Sistema de Gestión de seguridad y Salud en el Trabajo de tres sectores económicos, en el contexto de la pandemia COVID-19.” (López Patiño & Zapata Román, A, 2021)

En su parte introductoria muestra un análisis, de la forma en que el gobierno nacional debe tomar medidas para la protección de la población por la acelerada propagación de la enfermedad “covid-19”, entre ellas los aislamientos obligatorios que fueron los que condujeron a las empresas a adoptar una cantidad de medidas rápidas, que les permitiera aportar a la protección de la salud de su personal y adicionalmente continuar con parte o con la totalidad de sus actividades laborales. Para algunas empresas era casi imposible ejercer sus actividades desde casa, como lo fue por ejemplo para discotecas y turismo, sin embargo, para la empresa NEXO EMPRESARIAL que hace parte del escenario de práctica si era posible tomar el camino de la modalidad “el trabajo en casa”, lo que le permitió continuar con el desarrollo de su actividad económica que era la prestación de servicios contables, tributarios y jurídicos.

El texto resalta la necesidad de la gestión de peligros en las viviendas de los colaboradores para la prevención de riesgos como los psicosociales, biológicos y ergonómicos. (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Se encontró una guía práctica como la presentada por la Organización Mundial del Trabajo “OIT”. En la guía que se enseñó por la OIT referenció las normas internacionales del trabajo establecidas en los convenios y recomendaciones pertinentes. Estas normas fueron negociadas y adoptadas por representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores en la OIT y constituyeron la base de gran parte de la legislación laboral de muchos países. Se convirtieron en una ayuda para las empresas que quisieron elaborar sus políticas sobre el modelo de trabajo en casa. Pueden existir diversas herramientas para responder a ese modelo, sin embargo, es una guía que da una orientación muy completa y así aportó a la creación de formatos, modelos, planillas, instrumentos permitiendo que quedarán bien estructurados y fundamentados, caminando a un cumplimiento estricto sobre trabajo en casa,

evitando riesgos, demandas de trabajadores y sanciones por parte de las entidades de vigilancia.

“Evaluación de condiciones de trabajo y hábitos de autocuidado en los docentes de la especialización en gerencia de seguridad y salud en el trabajo.” (Benavides Sabrina & Garcia López , 2021)

La investigación realizada por los autores ayuda a evidenciar que el “trabajo en casa” era una modalidad que no estaba regulada normativamente en Colombia hasta antes de la “emergencia sanitaria” y que aun así los cumplimientos y exigencias en cuanto a la Seguridad y Salud en el Trabajo eran claros, independientemente del lugar de labores del trabajador. La institución evidenció con su trabajo las condiciones laborales de sus docentes que estaban bajo la modalidad de “Trabajo en Casa” para que se garantizara un manejo o protección ante los riesgos a los que estuvieran expuestos en sus casas, las medidas que se podían adoptar, las capacitaciones necesarias y así generar un bienestar físico, mental y emocional.

“Propuesta de intervención para controlar los factores de riesgo biomecánico asociados a las condiciones laborales en la modalidad del trabajo en casa, en el marco de la pandemia por Covid – 19”. (Martínez Mahecha, 2021)

El trabajo permite visualizar un comparativo entre la modalidad del trabajo en casa y la modalidad de teletrabajo, la cual sirve para evidenciar que, el teletrabajo ya estaba regulado normativamente en Colombia, exigía la evaluación previa del lugar de trabajo y de las condiciones de seguridad. El teletrabajo debe ser notificado ante el Ministerio de trabajo, lo que lo convierte en una forma de trabajar estructurada, cosa muy diferente lo que ocurrió con el trabajo en casa que se dio de una manera acelerada y obligada por las condiciones del covid-19, para proteger la salud de los trabajadores y para que las empresas pudieran continuar con sus actividades.

“Evaluación de Riesgos Laborales en la Modalidad de Trabajo en Casa” (Quiroz et al. 2019)

Muestra como las instituciones educativas estuvieron al tanto de dar sus aportes para apoyar a los empresarios con instrumentos o herramientas que permitieran la valoración de riesgos laborales del trabajo en casa.

“Riesgos laborales del teletrabajo en enfermeros de un Hospital Nacional de Es salud” (Ramos Peña, Perú 2021)

De este trabajo realizado en la ciudad de Lima, se quiso resaltar la parte que habla de los nuevos riesgos que puede ocasionar la modalidad del trabajo en casa y de otros que se fortalecen por hacer uso de dicha modalidad, allí se resaltan: obesidad, diabetes, enfermedades cardiovasculares, abuso del consumo de alimentos y sedentarismo.

“Fortaleciendo el trabajo en tiempos de pandemia por COVID-19” (Montero, Vasconcelos, V.K. , & Arias, M.G. , 2020)

De la lectura del trabajo realizado por estudiantes de la Universidad Técnica Nacional de Costa Rica, se quiso resaltar: Costa Rica promueve que las empresas, implementen directrices, protocolos y políticas internas, que den claridad de las responsabilidades, deberes y derechos de empresarios y trabajadores, guiadas por personal idóneo que garanticen la implementación de medidas seguras para la salud y la seguridad en el trabajo, porque tenían incidencia en la salud social y familiar, porque el hogar se convirtió en una extensión de la oficina. El mercado laboral debía repensarse y evolucionar hacia nuevos conceptos de cómo desarrollar las actividades laborales. A través de este documento se logra evidenciar la necesidad de realizar las mismas u otras implementaciones como lo hizo Costa Rica para avanzar en el manejo de los riesgos generados por “el trabajo en casa”.

“Percepción de la experiencia de colaboradores que trabajan desde casa (Home Office).” (Rivera Cabezas, Guatemala 2014)

De los trabajos estudiados y analizados, este que fue realizado en Guatemala, es uno de los pocos, que resalta las ventajas del trabajo en casa, ventajas tanto para el empleador como para el colaborador que pueden generar un mejor ambiente laboral y rendimiento. Estas ventajas también aplican para la empresa NEXO EMPRESARIAL.

En él se encuentra que en Guatemala es muy poca la regulación del trabajo en casa, sin embargo, se apoyan en los trabajos de grados de otros países. Éste trabajo refleja unas metodologías que sirvieron de soporte para la argumentación, porque evidencia ventajas y desventajas del trabajo en casa, permitiendo tener una visión más amplia, sobre los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas a todo el personal de NEXO EMPRESARIAL.

“Retos e implicaciones en seguridad y salud en el trabajo en casa, como respuesta en tiempos de pandemia por covid-19 en Colombia”. (Rerstrepo Lara & Mesa Cruz, N.C, 2021)

El trabajo estaba enfocado en la temática del “trabajo en casa” propiamente de Colombia, allí se encontraron unas estadísticas para el año 2020, arrojadas por estimaciones de El Ministerio de Trabajo así: El 57% de las empresas, contaban con el 80% de sus colaboradores trabajando en casa. Bogotá tenía el mayor número de trabajadores 63.995, Medellín 29.751, Cali 13.379, Bucaramanga 4.992 y Barranquilla 4.827. Esto permitió evidenciar que los porcentajes de personas en la modalidad de “trabajo en casa” eran altos, lo que obliga a que los gobiernos, las empresas y las ARL incluyan políticas, directrices y normatividad que afiance la seguridad en los hogares como lugares de trabajo.

“Fatiga laboral en personas que realizaron trabajo en casa en tiempos de confinamiento por COVID-19”. (Barreto-Osma, Rojas-Castro, S. , & Uribe-Barrera, D.)

Se quiso resaltar de la lectura, que la fatiga es un riesgo psicosocial que se relaciona directamente con las condiciones del entorno de trabajo, que lleva a la aparición del estrés y tiene la capacidad de generar efectos negativos en el bienestar del trabajador, la seguridad, la productividad, la salud mental, social y física.

También se resalta que el trabajo realizado en la empresa NEXO EMPRESARIAL estuvo enfocado en la revisión de las condiciones de seguridad que se encasillan en temas locativos sin embargo es importante tener presente que para el desarrollo del trabajo en casa se generan también un riesgo de gran alcance como lo es el riesgo psicosocial.

“Impacto ergonómico por trabajo en casa durante COVID-19 vs aplicación SGSST”

De este trabajo se quiso resaltar cuando se muestra, el impacto generado del paso del trabajo en las instalaciones físicas del empleador, al trabajo en casa en las instalaciones del trabajador, se evidencia el cambio en el entorno laboral, la afectación a la salud del trabajador, debido a que en casa no tiene el espacio, la ergonomía, ni el ambiente laboral que tenía en su lugar de trabajo anterior, lo que generó estrés y enfermedades laborales. Muestran que se puede mitigar desordenes musculoesqueléticos por medio de educación sobre ergonomía (clases de sillas, altura, escritorio, postura correcta etc.) y generando conciencia sobre la importancia de las pausas activas que pueden desarrollarse de una forma dinámica y divertida haciéndolas no por obligación si no por beneficio propio del trabajador. Resalta que la cultura en los trabajadores sobre el autocuidado y sobre las condiciones de seguridad, son una de las principales medidas para mitigar el riesgo. Lo anterior ha realizado varios aportes para realizar sugerencias a la empresa NEXO EMPRESARIAL entre las que se encuentran las capacitaciones al personal, la revisión periódica de los espacios laborales, la implementación de pausas activas verificables para el empleador. (pachón Suarez, 2021)

“TRABAJO REMOTO EN CASA EMPRESA CREDIVALORES S.A Probabilidades y retos- Universidad Sergio Arboleda Programa de Especialización en Gerencia de talento humano 2021/08/06”

El trabajo hace una diferenciación del teletrabajo y el trabajo en casa, resalta la poca normatividad en Colombia en cuanto al último. En su parte “Marco jurídico y conceptual” se quiso aprovechar para el presente trabajo, el aporte de sugerir que debería estar por norma todas las obligaciones del empleador en cuanto a equipos, herramientas, muebles, archivadores y tecnología para la prestación óptima del servicio, para evitar que sea como se venía realizando en a la actualidad donde los colaboradores han realizado sus actividades con sus propios equipos y herramientas para poder cumplir con sus actividades laborales. También agregan la obligación del empleador en cuanto a tener planes en su SST para incluir “el trabajo en casa” donde se cuente con un diagnóstico inicial sobre las condiciones físicas del lugar de trabajo, inspecciones periódicas a los puestos de trabajo y se definan las condiciones, determinar medidas de prevención y acciones correctivas, para evitar riesgos psicosociales, mecánicos, biológicos, químicos y ambientales. Las colaboradoras de la empresa NEXO EMPRESARIAL pasaron por la misma situación descrita en ese trabajo, donde hicieron uso de todos sus implementos, equipos de cómputo, celulares, escritorios para lo que el empleador posteriormente fue determinando que muchos de esos no eran apropiados para cuidar la salud del trabajador y aprovechar así todas las sugerencias realizadas como producto de ser el escenario de práctica. (Caicedo Ramirez, 2021)

“Guía técnica colombiana GTC-45 versión 2012”

La guía técnica colombiana GTC-45, contiene la descripción de los peligros o riesgos en temas de seguridad y salud en el trabajo en siete categorías: Biomecánico, Químico, Físico, Psicosocial, Condiciones de Seguridad, Biológicos y fenómenos naturales. Para el trabajo realizado en la empresa NEXO EMPRESARIAL se tuvo un enfoque en las condiciones de

seguridad las que se refieren a el lugar y la superficie de trabajo, herramientas, máquinas, trabajos de mantenimiento, la electricidad, almacenaje, manipulación y transporte, señalización, incendios. Por lo que comprenden esas condiciones se optó por realizar las visitas presenciales a los hogares de cada una de las colaboradoras y así evidenciar, evaluar y socializar a NEXO EMPRESARIAL los hallazgos. (Icontec Internacional , 2012)

8 Marco legal

Artículo 25 de la Constitución Política de Colombia (Asamblea Nacional Constituyente, 1991). “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”

Artículo 49 de la Constitución Política de Colombia (Asamblea Nacional Constituyente, 1991) “.....Toda persona tiene el deber de procurar el cuidado integral de su salud y la de su comunidad”. (Colombia C. P., 1991)

Decreto 1295 (Congreso de Colombia, junio 22 de 1994) se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Ley 1221 (Congreso de Colombia, julio 16 de 2008) se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. (EL Congreso de Colombia, 2008)

Resolución 0312 (El Ministerio de Salud y Protección Social, 13 de febrero del 2019, p.4), Estándares Mínimos del sistema de la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. (Ministerio de Trabajo, 2019)

Resolución 385 (El Ministerio de Salud y Protección Social, 12 de marzo del 2020) se declara la emergencia sanitaria por causa del coronavirus covid-19 y se adoptan medidas para hacer frente al virus. (Ministerio de Salud y Protección Social, 2020)

Circular 0021 (marzo 17 de 2020) Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de Covid-19 y de la declaración de emergencia sanitaria. (Trabajo, 2020)

Circular 0041 2020 (junio 2 de 2020). Lineamientos respecto del trabajo en casa. (Ministerio del Trabajo, 2020)

Ley 2088 (mayo 12 de 2021) por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones. (El Presidente de la República, 2021)

Ley 2191 (Congreso de Colombia, 6 de enero 2022) por la cual se regula la desconexión laboral. (El Congreso de Colombia, 2022)

9 Metodología

- ✚ Visitas presenciales a los lugares de trabajo de cada una de las colaboradoras en sus residencias.
- ✚ Inspecciones locativas y de los puestos de trabajo.
- ✚ Encuestas sobre las condiciones y necesidades laborales de cada una de las colaboradoras.
- ✚ Socialización de las situaciones encontradas y sugerencias a la empresa NEXO EMPRESARIAL.

9.1 Enfoque

Al realizar las actividades para la empresa NEXO EMPRESARIAL, se tuvo un enfoque en el método cuantitativo y cualitativo que permitió a través de la aplicación de encuestas evidenciar información en cuanto a las condiciones de seguridad y condiciones ergonómicas.

Al utilizar el método cuantitativo se tuvo la posibilidad de mostrar a la empresa NEXO EMPRESARIAL a través de números y porcentajes resultados como, condiciones de salud, horas efectivamente laboradas, riesgos osteomusculares y a través del método cualitativo fue posible analizar las condiciones de seguridad, caracterizar los peligros en la operatividad,

interactuar con el trabajador lo que permitió evidenciar su percepción en cuanto a su nueva forma de trabajo y sus condiciones en el puesto de trabajo.

9.2 Tipo de investigación

La investigación está basada en la experiencia, se describen situaciones, eventos y hechos; acumulados, ordenados y cuantificados que permitieron un diagnóstico y el análisis de las condiciones de seguridad en las que se encontraban los puestos de trabajo del personal que estaba en la modalidad de trabajo en casa. Teniendo así un enfoque mixto, comprendiendo lo cuantitativo y cualitativo. Para lograrlo se hace uso de encuestas, tabulación de respuestas, visitas presenciales y análisis de situaciones.

Ilustración 1 *Riesgo Osteomuscular*



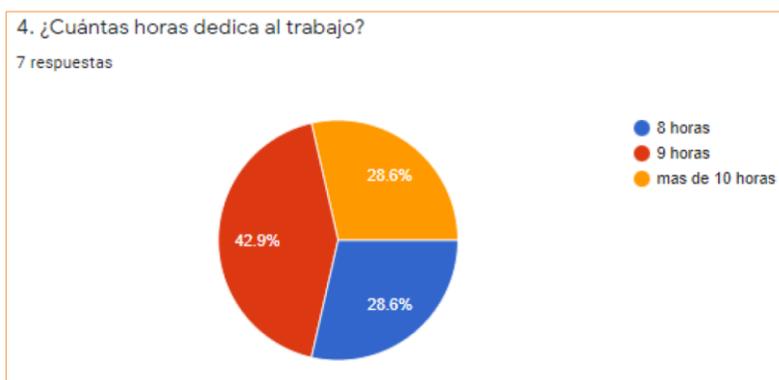
Fuente: Elaboración propia

Se indaga a cada colaboradora si ejecuta actividades de fuerza en la ejecución de sus tareas diarias. No se presentan factores de riesgos por no existir la actividad.

9.3 Muestra

Se tomó la totalidad del personal 7 colaboradoras, total del 100%.

Ilustración 2 *Jornada de trabajo*

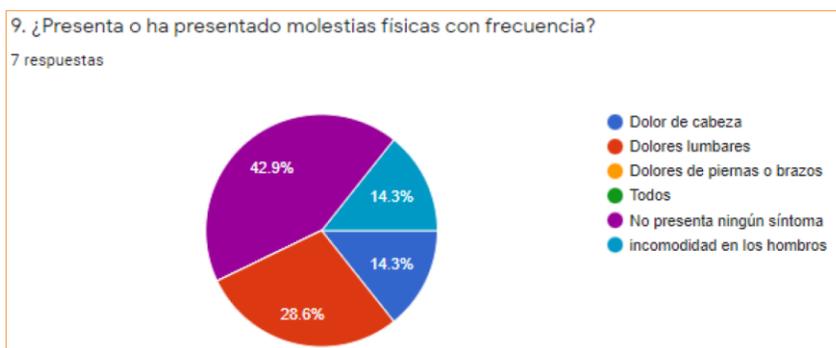


Fuente: Elaboración propia.

Las colaboradoras de NEXO EMPRESARIAL laboran de lunes a viernes. En la gráfica se evidencia que el 42,9 % cumplen con la jornada laboral de 9 horas al día, el 28,6 % laboran por 8 diarias; mientras que el último 28,6 % dedican más de 10 horas día a las actividades laborales, este mismo porcentaje coincide con las colaboradoras que manifiestan sobrecarga laboral.

Caracterización de riesgo

Ilustración 3 *Análisis condición de salud*



Fuente: Elaboración propia

Del 100% de la población evaluada, el 42,9% manifestó no presentar ningún síntoma durante el desarrollo de sus actividades laborales en modalidad de trabajo en casa; por su parte, el 28,6% indicó dolores lumbares posiblemente asociado a las posturas adoptadas durante su jornada laboral; 14,3 % arrojó incomodidad en hombros y dolores de cabeza para el

otro 14.3%, posiblemente por inclinación de la zona cervical y por la altura del escritorio con respecto a la silla.

9.3.1.1 Primer momento. Se realizan las visitas a cada una de las residencias de cada una de las colaboradoras, y se relaciona de la siguiente manera su programación.

Tabla 2 Programa de visitas

Nombre de la colaboradora	Cargo	Dirección	Barrio
Kellyn Y. Zapata Santa	Asistente contable	calle 57 # 56 72	La candelaria
Mayra X. Blandón Lemus	Directora Administrativa	Carrera 56 # 89-90	Moravia
Nataly A. Granados Suarez	Asistente contable	Avda. 47 # 58 29	Niquia Ángeles
Sofía D. Ortiz Peña	Asistente contable	Calle 45 # 16 -30	Buenos Aires
Luz I. Giraldo Ruiz	Asesor empresarial	Carrera 102 # 95 226	San Cristóbal
Maribel Y. Posada Vélez	Recursos humanos	Calle 100 sur 48 17	la Estrella
Maribel Martínez Posada	Asistente contable	Carrera 40 # 66 A 31	Villahermosa

Fuente: Elaboración propia

Por medio de esta tabla se relaciona el listado de los lugares que en su debido momento se visitaron para realizar las visitas a cada colaboradora, permitiendo de esta manera entregar algunos implementos de inmobiliario, silla, mesa, computador para desempeñar sus funciones de manera más apropiada.

- 1. Segundo momento.** Identificar las condiciones de trabajo mediante la aplicación de un cuestionario.

9.3.1.2 Tercer momento. La entrevista realizada mediante la herramienta excel, contenía preguntas enfocadas a identificar y evaluar los siguientes puntos.

✚ Conocer el tiempo de trabajo continuado, dedicado durante el día o si alternaban actividades de la casa con las laborales. Se identifica que las jornadas de trabajo se tornaban largas porque dentro de la población, había madres cabezas de familia, colaboradoras que tenían hijos menores de 5 años y otras con hijos que estudiaban de manera virtual; lo que era más exigente para la colaboradora realizar las actividades.

✚ Las condiciones de trabajo dentro de las casas de cada colaboradora. En algunos casos se tornaba la actividad incomoda, pues el espacio de trabajo en ocasiones era el mismo lugar donde se realizaban las tareas de los menores, o donde se consumían los alimentos, esto dificultó tomar registros fotográficos, no autorizado por la persona.

✚ Los conocimientos que hasta el momento tenían sobre el tema de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la importancia de las pausas activas y todo lo referente a el autocuidado; esto como punto de apoyo para propender por la seguridad de cada colaborador y comprometiéndole a la autonomía del cuidado en el marco del trabajo en casa.

✚ Los riesgos que se pudieron encontrar dentro de su hogar o vivienda fueron, la baja iluminación, el ruido, la falta de ventilación natural, posiciones inapropiadas frente al trabajo, cables eléctricos expuestos, la ausencia de orden y aseo; en fin, un sin número de riesgos que a nivel de empresa se evalúan, se mitigan y se controlan, pero que realizando estas actividades desde las casas no se tendrían el control total de las situaciones.

✚ Temas mínimos pero que hacen parte del bienestar físico y mental para el colaborador, si tenían que pagar mes a mes un arriendo, cuantas personas dependían económicamente del ingreso que aporta con su trabajo, o en que estrato socioeconómico vivía; todo esto con el fin de saber que causas externas podían generar insatisfacción laboral más específicamente con el tema del dinero y las responsabilidades que con éste debía saldar.

9.3.1.3 Cuarto momento. Apreciaciones durante la ejecución de la práctica, algunas evidencias no son tomadas por el tema de contingencia covid – 19, sin embargo, se procuró siempre por propender por el cuidado y bienestar de los colaboradores de la empresa Nexoempresarial.

10 Sugerencias para la empresa escenario de prácticas.

La socialización de los hallazgos se hizo tanto a la líder LUZ IDALBA GIRALDO como a cada una de sus colaboradoras, donde allí mismo cada una aportó ideas que completaron el trabajo ya realizado. Entre algunas.

- ✚ Mejorar la iluminación en los lugares de trabajo
- ✚ Entregar sillas y equipos a las colaboradoras, dado que en sus hogares la mayoría no disponían de los mismos.
- ✚ Plantear y capacitar en cuanto a la desconexión laboral de manera obligatoria y el adecuado manejo de la combinación de actividades laborales y del hogar.
- ✚ La creación de estrategias, planes y acciones que garantizaran una mayor seguridad para la colaboradora en su lugar de trabajo:
 - ✚ El cambio de algunos escritorios
 - ✚ Entrega de reposapiés
 - ✚ Entrega de pad mouse
 - ✚ Cambios de computador portátil por computador de escritorio.
 - ✚ Capacitaciones de desconexión laboral
 - ✚ Capacitaciones de gestión del tiempo
 - ✚ Capacitaciones de autocuidado en sus hogares
 - ✚ Cómo planear el día laboral y trabajar por bloques
 - ✚ Envío de correos electrónicos y mensajes por grupo de whatsapp para la realización de las pausas activas.

Envío de vídeos de opciones de pausas activas

En la socialización se tuvo presente resaltar ventajas como:

Evitar la inversión de tiempo y recursos en los desplazamientos de la casa al lugar de trabajo, ahorrando tiempo, dinero y cansancio; tiene mejores condiciones de seguridad al no estar el colaborador expuesto a la calle, generando tranquilidad; Poder intercalar entre labores del hogar y el trabajo, lo que le permite estar en dos lugares en los que se requiere su presencia; si se trabaja por objetivos en lugar de horas de conexión o permanencia, era posible tener tiempos libres; las empresas para auditar, controlar y generar comunicación con los colaboradores han implementado herramientas tecnológicas que han hecho más rápido el trabajo del colaborar, evitando gastar tiempos para comunicarse físicamente con compañeras de trabajo; Trabajar con vestuarios y zapatos muy cómodos como tenis, sudaderas, camisetas que en el espacio físico de la oficina en la gran mayoría de las empresas no es permitido por su protocolos de vestuario y por la imagen ante visitantes externos, aquí también se ahorran dinero el empleador cuando estaba obligado a entregar dotación de “vestuario y calzado” y el trabajador cuando su vestuario dependía económicamente de él; pocas o ninguna interrupción por parte de clientes, compañeros de trabajo, jefes y otros visitantes externos, ahorrando tiempo en sus actividades y logrando una mayor concentración. Este tema se refuerza con el trabajo de Cabezas, S.L. (2014). “Percepción de la experiencia de colaboradores que trabajan desde casa (Home Office).” [Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar]. Guatemala de la Asunción.

11 Conclusiones

1. La emergencia sanitaria generada por el covid-19, situación que se dio a nivel mundial, fue un impulso a la virtualidad y a ser capaces de utilizar los medios tecnológicos para

poder entrar a la modalidad de trabajo en casa así evitando desplazamientos, ahorrando costos y haciendo más eficiente algunas actividades.

2. El trabajo en casa genera unos riesgos laborales que no se tenían contemplados por ser un lugar muy diferente al de oficinas y bodegas. Sin embargo, con inspecciones, visitas periódicas, apoyo de las ARL, capacitaciones, seguimientos, retroalimentación de los colaboradores, sería posible crear ambientes laborales seguros para los trabajadores de la modalidad de trabajo en casa.

3. Hasta la fecha no había normatividad que le diera el aval al trabajo en casa, para ser permanente, se tenía como una modalidad transitoria, posiblemente se genere normatividad para que los empresarios y trabajadores puedan continuar con esa modalidad porque para muchas empresas y colaboradores genera beneficios.

4. El trabajo en casa será una modalidad que cada día irá en crecimiento, porque para muchos trabajadores genera beneficios, las empresas aprendieron a evaluar las actividades por objetivos y procesos en lugar por tiempo presencial, adicionalmente se ahorran costos o gastos para ambas partes.

5. El gobierno, el empleador, las ARL y los trabajadores deberán tener desde la norma obligaciones y derechos claros y exigibles, que permitan las garantías para todos y la protección de la salud física, mental y emocional de los trabajadores en la modalidad de trabajo en casa.

12 Evidencia fotográfica de algunos hallazgos y cambios

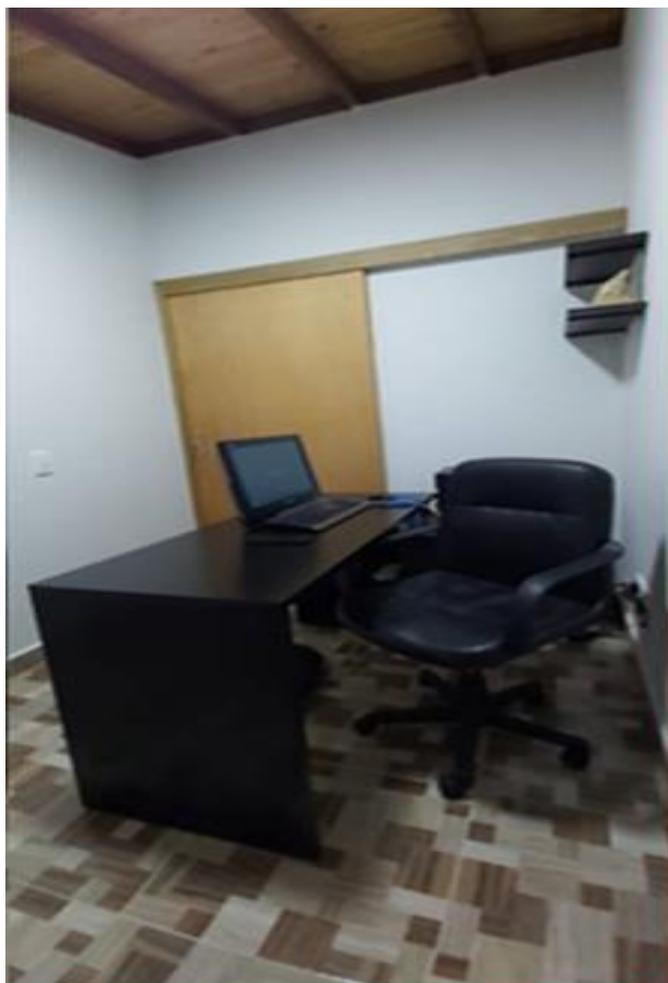
Ilustración 4 *Mejorando condiciones de trabajo*



Fuente: Elaboración propia

Se ilustra las condiciones de la silla, lo que permitió evidenciar la necesidad de cambio, para que se garantizara que los miembros superiores formaran un ángulo de 90° y así evitar dolores, molestias y lesiones musculares o trastornos circulatorios.

Ilustración 5 *Adecuación de puesto de trabajo*



Fuente: Elaboración propia, vivienda de una colaboradora.

Una de las colaboradoras realizó una intervención constructiva, separando un espacio en su vivienda para designar la oficina, dotando de todo lo necesario para permitir una mejor condición de trabajo y así aislar el ambiente familiar del laboral, esta persona continúa ejerciendo su trabajo desde casa, sin embargo, los gastos y adecuaciones corrieron por cuenta de la trabajadora, en la socialización se le recuerda al empleador la obligación de las reformas, adecuaciones a su cargo.

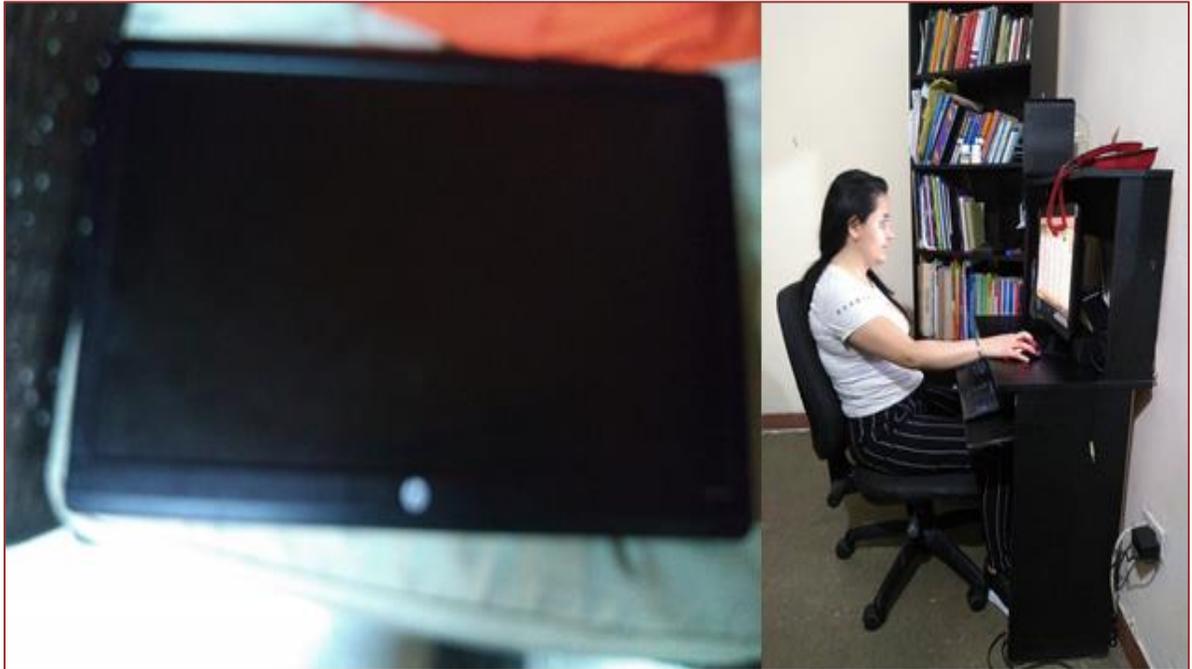
Ilustración 6 *Cambio de silla*



Fuente: Elaboración propia

Se realiza cambio de silla, lo que permitió mejorar la postura del cuerpo; las ruedas permitieron un mejor desplazamiento; los brazos de la silla permitieron el descanso de miembros superiores, para evitar riesgos osteomusculares.

Ilustración 7 *Cambio de equipo de cómputo*



Por parte de la empresa se suministró un computador de mesa para mejorar una condición de trabajo, el equipo portátil que se tenía en el momento presentaba un problema de recalentamiento; así se evitaría la resequedad en las manos, se garantizaría la altura visual. Se evidenció una inadecuada higiene postural a lo que posteriormente la empresa resaltó el tema en las capacitaciones para que se tomara conciencia de las posturas adecuadas y así evitar dolores lumbares, cervicales, de hombros y brazos.

Ilustración 8 *Inspección puesto de trabajo*



Fuente: Elaboración propia

Por parte de la empresa se suministró, reposapiés graduable, se logró que los pies queden a un ángulo adecuado, beneficiando así la circulación, una postura correcta y así evitar dolores de espalda y en los miembros inferiores.

13 Referencias

- Abreu, D. J. (2012). Hipótesis, Método & Diseño de Investigación. *Daena: International Journal of Good Conscience.*, 188.
- Barreto-Osma, D., Rojas-Castro, S. , & Uribe-Barrera, D. . (s.f.). *Fatiga laboral en personas que realizaron trabajo en casa en tiempos de confinamiento por COVID-19*. Obtenido de Revista Universidad Y Salud, 23(3), 309-319.: <https://doi.org/10.22267/rus.212303.245>
- Benavides Sabrina, J., & Garcia López . (2021).). *Evaluación de condiciones de trabajo y hábitos de autocuidado en los docentes de la especialización en gerencia de seguridad y salud en el trabajo*. Obtenido de [Especialización en Gerencia de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, Universidad ECCI]. Repositorio institucional ECCI:
<https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/937>
- Caicedo Ramirez, F. P. (2021). *Trabajo remoto en casa empresa credivalores S.A probabilidades y retos* . Obtenido de [Especialización en Gerencia de talento humano] :
<http://hdl.handle.net/11232/1788>
- Castiblanco Aldana, J. (2021). *Propuesta de un programa de promoción y prevención para afecciones osteomusculares generadas en la modalidad de trabajo en casa de la empresa Engygas Services S.A.S*. Obtenido de [Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Escuela Colombiana de Carreras Industriales].
Repositorio institucional ECCI.:
<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2420/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Código Sustantivo del Trabajo. (Septiembre de 1950). Obtenido de https://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2016/11/CODIGO-SUSTANTIVO-DEL-TRABAJO-DECRETO-LEY-2663-DE-1950-16_10_2014.pdf

Colombia, C. d. (14 de Octubre de 2009). Ley 1355. *Por medio de la cual se define la obesidad y las enfermedades crónicas no transmisibles y asociadas a esta como una prioridad de salud pública y se adoptan medidas para su control, atención y prevención* . Bogotá, D. C , Republica de Colombia .

Colombia, C. d. (22 de Septiembre de 2020). Por lo cual se regula el Trabajo en Casa y se Dictaminan otras disposiciones. *Proyecto de Ley* . Bogotá , Colombia .

Colombia, C. d. (s.f.). *Ley 9 de 1997*. Obtenido de https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%200009%20DE%201979.pdf

Colombia, C. P. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Bogotá D.C., Colombia : Unión Ltda.

Dane. (Septiembre de 2020). *Departamento Administrativo Nacional de Estadística*.

Recuperado el 1 de Septiembre de 2020, de

<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/precios-y-costos/indice-de-precios-al-consumidor-ipc>

El Congreso de Colombia. (6 de Enero de 2022). *Ley 2191 de 2022*. Obtenido de Por lo cual se regula la la desconexión laboral, Ley desconexión laboral:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=177586#0>

EL Congreso de Colombia. (16 de Julio de 2008). *Ley 1221 de 2008*. Obtenido de Por lo cual establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones.:

https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/INEC/IGUB/ley_1221_de_2008.pdf

El Congreso de Colombia. (11 de Julio de 2012). *Ley 1562 de 2012*. Obtenido de Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.minsalud.gov.co%2Fsites%2Frid%2FLists%2FBibliotecaDigital%2FRIDE%2FDE%2FDIJ%2FLey-1562-de-2012.pdf&clen=1619999

El Presidente de la República. (2021). *Ley 2088 de 2021*. Por lo cual se el trabajo en casa en Colombia: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162970>

Icontec Internacional . (2012). *Guía Técnica GTC 45*. Obtenido de Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo : chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://repository.udistrital.edu.co/bitstream/handle/11349/6034/ParraCuestaDianaMarcelaVasquezVeraErikaVanessa2016-AnexoA.pdf?sequence=2

ICONTEC, I. C. (27 de Agosto de 1997). *Guía Técnica Colombiana*. Obtenido de Guía para el diagnóstico de condiciones de trabajo o panorama de factores de riesgo, su identificación y valoración.: https://udesaludocupacional.webnode.es/_files/200000011-2afb52b408/GUIATECNICACOLOMBIANAGTC45.pdf

(enero 24 de 1979). Ley 9. En E. C. Colombia, *Por lo cual se dictaminan Medidas Sanitarias* (pág. Art 84. pág. 12). Bogotá.

López Patiño, A., & Zapata Román, A. (2021). *Análisis comparativo del nivel de cumplimiento de estándares mínimos del Sistema de Gestión de seguridad y Salud en el Trabajo de*

tres sectores económicos, en el contexto de la pandemia COVID-19, Medellín. Obtenido de [Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, Universidad de Antioquia].

Repositorio institucional Universidad de Antioquia.:

http://tesis.udea.edu.co/bitstream/10495/18829/1/LopezAngelica_2021_EstandaresSeguridadPandemia.pdf

Martínez Mahecha, L. (2021). *Propuesta de intervención para controlar los factores de riesgo biomecánico asociados a las condiciones laborales en la modalidad del trabajo en casa, en el marco de la pandemia por Covid – 19, en Bogotá DC.* Obtenido de [Trabajo de grado, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio Unimilitar:
<http://hdl.handle.net/10654/40240>

Martínez, S., Monsalve, Y., & morales, H. (20 de Abril de 2021).). *Propuesta para la implementación de una herramienta tecnológica que permita la educación, formación y capacitación en SST en la empresa Contact Point 360 S.A.S.* Obtenido de Especialización en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. Repositorio institucional UNIMINUTO. :
<https://hdl.handle.net/10656/13887>

Ministerio de Protección Social. (17 de Julio de 2008). Por lo cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades, para la identificación, evaluación, intervención a exposición al Riesgo psicosocial. *Resolución 2646 de 2008.*

Ministerio de Salud y Protección Social . (3 de Diciembre de 2015). Decreto número 2353, Unifican y actualizan las reglas de afiliación al Sistema General de. Bogotá D.C , Colombia .

Ministerio de Salud y Protección Social. (12 de Marzo de 2020). *Resolución 385 de 2020.* Obtenido de Por la cual se declara la emergencia sanitaria por causa del coronavirus

COVID-19 y se adoptan medidas para hacer frente al virus: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.minsalud.gov.co%2FNormatividad_Nuevo%2FResoluci%25C3%25B3n%2520No.%25200385%2520de%25202020.pdf&cien=191681

Ministerio de Trabajo. (13 de febrero de 2019). *Resolución 0312 de 2019*. Obtenido de Por lo cual se definen los Estándares Mínimos del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST:

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>

Ministerio del Interior. (mayo de 6 de 2020). *Decreto 636 de 2020*. Obtenido de Por lo cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la andemia del coronavirus COVID-19, y el el mantenimiento del orden público: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fda.pre.presidencia.gov.co%2Fnormativa%2Fnormativa%2FDECRETO%2520636%2520DEL%25206%2520DE%2520MAYO%2520DE%25202020.pdf&chunk=true

Ministerio del Trabajo. (2 de Junio de 2020). *Circular 0041 de 2020*. Obtenido de Lineamientos respecto del trabajo en casa.:

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

Montero, U., Vasconcelos, V.K. , & Arias, M.G. . (2020). *Teletrabajo: Fortaleciendo el trabajo en tiempos de pandemia por covid-19*. Obtenido de , Revista de Comunicaciones y Salud, 10(2), 109-125 : <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7697392>

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Guía para empleados sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la covid-19*. Obtenido de

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_747014.pdf

pachón Suarez, W. H. (28 de 05 de 2021). *Imparcto ergonómico por trabajo en casadurante COVID 19 vs aplicación SST*. Obtenido de [Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo: <https://hdl.handle.net/20.500.12962/740>

Quiroz, R., Velandia, V.K, Sánchez, B.S, Idárraga, A.A, & Herrera, M . (2019). *Evaluación de riesgos laborales en la modalidad de trabajo en casa*. Obtenido de Revista POLIANTEA, 16(28), 127-130: 127-130.
<https://journal.poligran.edu.co/index.php/poliantea/article/view/2340>

Ramos Peña, T. (Perú 2021). *Riesgos laborales del teletrabajo en enfermeros de un Hospital Nacional de Essalud, Lima 2021*. Obtenido de [Especialista en Enfermería en Salud Ocupacional, Universidad Privada Norbert Wiener]. Repositorio Uwiener: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7697392>

Republica, E. P. (26 de Mayo de 2015). *Por medio del cual se expide en Decreto Único Reglamentariodel Sector Trabajo*. Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

República, P. d. (30 de Abril de 2012). *Decreto 884 de 2012 Por el cual reglamenta la Ley 1221 de 2018 y dictan otras disposiciones*. . Obtenido de <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1183842>

Rerstrepo Lara, L., & Mesa Cruz, N.C. (2021). *Retos e implicaciones en seguridad y salud en el trabajo en casa, como respuesta en tiempos de pandemia por covid-19 en Colombia*. Obtenido de [Magister en Seguridad y Salud en el Trabajo, Pontificia Universidad

Javeriana]. Repositorio Pontificia universidad Javeriana:

<https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/55539>

Rivera Cabezas, S. (Guatemala de la Asunción. de Guatemala 2014). *“Percepción de la experiencia de colaboradores que trabajan desde casa (Home Office)”*. Obtenido de [Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar]. :

<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Rivera-Stephanie.pdf>

Ruiz Cabra, A., Gómez Gómez, M.A, & Rodriguez quiñones, M. (2021). *Identificación de peligros asociados a actividades administrativas desde el trabajo en casa para empleados de la empresa IPV6 TECHNOLOGY S.A.S*. Obtenido de [Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Escuela Colombiana de Carreras Industriales]. Repositorio Institucional ECCL:

<https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/948>

Trabajo, M. d. (17 de Enero de 2020). *Circular 0021 de 2020*. Obtenido de Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de Covid-19 y de la declaración de emergencia sanitaria.:

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