

**IDENTIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES REQUERIDAS DEL SG-SST PARA
LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO EN LA EMPRESA SOFTWARE
QUALITY ASSURANCE S.A. “SQA”**

CLAUDIA ROCIO CASTELLANOS J.

JHENSSON ALBERTO CHICA M.

CARLOS ENRIQUE MARROQUÍN T.

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
SEDE VIRTUAL Y A DISTANCIA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESPECIALIZACION GERENCIA DE RIESGOS LABORALES, SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO
BOGOTÁ D.C.**

2018

IDENTIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES REQUERIDAS DEL SG-SST PARA LA
IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO EN LA EMPRESA SOFTWARE
QUALITY ASSURANCE S.A. “SQA”

CLAUDIA ROCIO CASTELLANOS J.

JHENSSON ALBERTO CHICA M.

CARLOS ENRIQUE MARROQUÍN T.

Director: ALEX DUEÑAS PEÑA

Asesor disciplinar

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
SEDE VIRTUAL Y A DISTANCIA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESPECIALIZACIONES GERENCIA DE RIESGOS LABORALES, SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO
BOGOTÁ D.C.

2018

DEDICATORIA

El grupo investigador dedica el triunfo de este proyecto a nuestra familia (esposa, esposo, hijos), quienes con su apoyo y paciencia, hicieron posible que llegáramos a la meta cumpliendo este reto personal y profesional.

Dios los bendiga siempre.

AGRADECIMIENTOS

El grupo investigador agradece dándole la gloria y honra a Dios, porque Él es nuestro guía en el camino y nos permitió culminar con éxito esta etapa de la vida.

Agradecemos a nuestra familia su apoyo incondicional para sobrepasar las adversidades y animarnos a llegar a la meta de este reto.

Agradecemos al grupo docente de la especialización, los aportes que sembraron en cada uno de nosotros permitiéndonos fortalecer los conocimientos para el desarrollo de este proyecto y un futuro desempeño profesional.

Gracias a todos los que de una u otra manera nos brindaron su apoyo en el desarrollo de esta etapa, porque hoy podemos decir ***Lo Logramos.***

CONTENIDO

Resumen ejecutivo

Introducción

1.	Problema.....	12
1.1	Descripción del problema	12
1.2	Pregunta de investigación	15
2.	Objetivos	16
2.1	Objetivo general.....	16
2.2	Objetivos específicos	16
3.	Justificación.....	17
4.	Marco de referencia.....	19
4.1	Marco teórico.....	19
4.2	Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo).....	21
4.3	Marco legal	25
5.	Metodología	27
5.1	Enfoque y alcance de la investigación	27
5.2	Población y muestra.....	27
5.3	Instrumentos.....	27
5.4	Procedimientos.....	28
5.5	Análisis de información.....	29
5.6	Consideraciones éticas.....	29
6.	Presupuesto.....	30
7.	Resultados y discusión	31
7.1	Estado actual a nivel organizacional para la implementación del teletrabajo en la empresa “SQA”	32
7.2	Descripción de las competencias individuales de los colaboradores en modalidad de teletrabajo de la empresa “SQA”.....	37



7.3 Caracterización de las condiciones del entorno de trabajo en la modalidad de teletrabajo para la empresa “SQA”	42
8. Conclusiones	48
9. Recomendaciones	50
10. Referencias bibliográficas	51
Anexos	

Lista de Tablas

Tabla 1. Tabla de calificación y verificación de Cumplimiento.....31

Lista de Gráficos

Figura 1. Ponderado general del aspecto organizacional.....32
 Figura 2. Porcentaje de cumplimiento de la condición organizacional33
 Figura 3. Porcentaje general de cumplimiento individual de competencias37
 Figura 4. Porcentaje de cumplimiento de la competencia de planeación del tiempo... ..38
 Figura 5. Porcentaje de cumplimiento de la competencia de apertura al cambio.....39
 Figura 6. Porcentaje de cumplimiento de la competencia de manejo de la presión40
 Figura 7. Porcentaje de cumplimiento de la competencia de comunicación41
 Figura 8. Porcentaje de cumplimiento de la competencia de trabajo en equipo.....42
 Figura 9. Porcentaje general de cumplimiento de las condiciones del entorno de trabajo 42
 Figura 10. Porcentaje de cumplimiento condiciones ergonómicas44
 Figura 11. Porcentaje cumplimiento de condiciones ambientales.....45
 Figura 12. Porcentaje de cumplimiento riesgo biológico45
 Figura 13. Porcentaje de cumplimiento condiciones locativas.....46
 Figura 14. Porcentaje de cumplimiento riesgo de Incendio46
 Figura 15. Porcentaje de cumplimiento riesgo eléctrico47

Lista de Anexos

Formato de verificación de condiciones de teletrabajo aspecto organizacional.....53
 Formato de verificación de condiciones de teletrabajo condiciones individuales
 y del entorno54

Resumen ejecutivo

Durante las últimas décadas, el teletrabajo se ha ido incorporando a nivel global como una nueva modalidad de desarrollar y planificar el trabajo al interior de las organizaciones, generando una revolución exponencial. Esto se ha visto directamente influenciado por el salto tecnológico generado durante este tiempo, la reducción evidente de los costos de tecnologías de información, la velocidad de las redes de comunicación y la difusión comercial en Internet, pusieron a disposición los recursos necesarios para la implementación del teletrabajo. La evolución acelerada de las tecnologías de información y comunicación (TIC) a nivel global, ha generado una importante transformación política, económica y social.

De esta premisa parte el interés de la empresa Software Quality Assurance S.A. “SQA”, por establecer los mecanismos más eficientes para la simplificación y caracterización de las condiciones laborales, desempeñadas por un grupo de 7 colaboradores que están fuera de los centros de trabajo principales, convirtiéndolos en el objeto y muestra de la investigación.

La presente investigación se orientó a identificar las condiciones requeridas desde el marco técnico y legal vigente dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, describiendo la adecuada implementación del teletrabajo en la empresa SQA, a través de un método de investigación cuantitativo que permite una observación objetiva, orientada a un diseño descriptivo, que permita definir la situación actual de la organización, los perfiles de los colaboradores y estándares del entorno de trabajo en los participantes como de la organización, mediante la aplicación del instrumento de medición “Lista de Chequeo”, la cual delimitará los requerimientos que deben cumplirse para desarrollar la modalidad

teletrabajo en una organización, así como identificar los factores individuales que inciden en el desarrollo de las actividades en teletrabajo, y luego identificar los factores del entorno que influyen en el desarrollo de esta modalidad al interior de la empresa.

Como resultados y conclusiones de la investigación se determinó que la evaluación del aspecto organizacional en la empresa “SQA” arrojó un nivel de cumplimiento del 65%, ubicándose en un nivel de calificación Aceptable (A), la evaluación de competencias individuales en los teletrabajadores evidencia un ponderado general de cumplimiento del 89%, ubicándolos en un nivel de calificación general de Sobresaliente (S) y la evaluación de las condiciones del entorno de trabajo, evidenciando una calificación de cumplimiento de Sobresaliente (S) para 4 teletrabajadores y Aceptable (A) para 3 de ellos, donde se deben generar mecanismos de adecuación del área, mobiliario y elementos de trabajo que cumpla las condiciones para el desarrollo de la actividad y permita a la empresa “SQA” un nivel adecuado de confianza y seguridad en el control de los riesgos que puedan ocasionar accidentes o enfermedades laborales en el desarrollo de la modalidad de teletrabajo.

Introducción

El teletrabajo en el mundo se ha situado como una tendencia dinámica que responde al cambio global de los procesos laborales, ambientales y organizacionales. Entender que estos procesos advierten cambios importantes en los mecanismos de control y direccionamiento de las organizaciones, permite comprender la necesidad de analizar y estudiar nuevos entornos de trabajo, desde una aproximación de mayor profundidad.

Durante las últimas décadas, el teletrabajo se ha ido incorporando a nivel global como una nueva modalidad de desarrollar y planificar el trabajo al interior de las organizaciones, generando una revolución exponencial. Esto se ha visto directamente influenciado por el salto tecnológico generado durante este tiempo, la reducción evidente de los costos de tecnologías de información, la velocidad de las redes de comunicación y la difusión comercial en Internet, pusieron a disposición de millones de personas y organizaciones los recursos necesarios para la implementación del teletrabajo. La evolución acelerada de las tecnologías de información y comunicación (TIC) a nivel global, ha generado una importante transformación política, económica y social.

De esta premisa parte el interés de la empresa Software Quality Assurance S.A. “SQA”, por establecer los mecanismos más eficientes para la simplificación y caracterización de las actividades laborales, desempeñadas por un grupo de sus colaboradores fuera de los centros de trabajo principales, reconociendo una demanda general que en una síntesis de su problemática desprende una demanda real consistente en diseñar los parámetros básicos y claros que componen un programa de teletrabajo, ajustado a su organización y sistemas de

producción.

Desde aquí se sustenta al teletrabajo como modalidad laboral que propone una flexibilización en las formas de organización y gestión empresarial, y que conlleva entre otros aspectos, a la reducción de costos operacionales, optimización de recursos, intercambio de información y conocimiento, y sobre todo un mayor reconocimiento a las capacidades y fortalezas del trabajador en su autonomía. Por tanto, es vital comprender desde la teoría sistémica, la noción de sistema de trabajo y así desglosar los componentes del mismo. En este caso se consideran y nominan al Ser Humano: Tele trabajador; Objetos – máquinas: Tecnología, TICS; Ambiente construido: Domicilio; además de profundizar en los aspectos que, del entorno, influyen la actividad del Teletrabajo.

El presente documento postula una propuesta integral de teletrabajo desde la visión de la gerencia de riesgos laborales para la implementación de esta modalidad de trabajo en la empresa Software Quality Assurance S.A. “SQA”, con la cual se definen los requerimientos y condiciones expresadas en el marco de referencia, con los cuales se procuren los mejores estándares posibles en términos de desempeño y bienestar de los teletrabajadores, partiendo del contexto laboral, las políticas y la capacidad de la compañía para asumir cambios trascendentales.

1. Problema

1.1. Descripción del problema

El teletrabajo ha tomado un fuerte auge en la sociedad actual, se identifica como una modalidad que sustenta el impacto financiero y respalda la optimización del tiempo, el cual es entendido como un recurso no renovable. En Latinoamérica el teletrabajo condiciona nuevos retos, debido a los vacíos legales a los que se enfrentan los colaboradores y las empresas, provocando invisibilidad de las condiciones laborales, llevando a situaciones complejas difíciles de intervenir. El establecimiento de programas y protocolos organizacionales favorecerá las condiciones de los trabajadores, incluso en entornos no tradicionales de trabajo (Bailey & Kurland, 2002).

En Colombia, el teletrabajo se encuentra definido en la Ley 1221 de 2008 como: “Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación –TIC- para el contacto entre el trabajador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”. (Artículo 2, Ley 1221 de 2008). Para la organización internacional del trabajo (OIT) está definido como: “Una forma de trabajo en la cual: a) el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y, b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación” Vittorio Di Martino, (2004).

De acuerdo a lo anterior, algunas organizaciones han decidido introducir nuevas estrategias

que generen un factor diferenciador para dar un valor agregado a sus clientes, con el objetivo de descentralizar, transformar la forma de hacer negocios, e incorporarse de una manera innovadora y competitiva al mercado globalizado (González, Flórez y Vera. 2014).

Entre las ventajas del teletrabajo se menciona: ahorro de tiempo en traslados, disminución de la contaminación generada por medios de transporte; enriquecimiento y aumento del tiempo en familia (Amichai-Hamburger, 2009).

Dentro de las desventajas relacionadas con el lugar de trabajo se hace referencia a: iluminación inadecuada, problemas de ventilación, diseño de puesto de trabajo, posturas incorrectas, desfases en la planificación de tiempos de trabajo y descanso, los cuales pueden generar rigidez en los hombros, cansancio visual, estrés y dolor de espalda baja (Spinks, 2002).

Los efectos a nivel psicológico y fisiológico son más complejos de diagnosticar, pues al existir diversidad de factores de riesgos psicosociales interactuando con el teletrabajo, los efectos para la salud son variados, dentro de los cuales se destacan: ansiedad, irritabilidad, estados depresivos, fatiga mental, incertidumbre en la actuación, alteración de la percepción del tiempo, irritabilidad, problemas de concentración, trastornos del sueño, estrés, mayor tensión y descontento en el trabajo, baja autoestima, ansiedad, cefaleas y trastornos gastrointestinales (Rubini, 2012).

De acuerdo a lo anterior las organizaciones deben establecer requerimientos específicos de

selección, seguimiento y control, sobre los riesgos en el entorno cambiante donde se desarrollan dichas tareas, identificando los factores desde el contexto de la característica de la tarea, la infraestructura, el espacio físico, las condiciones tecnológicas y de dispositivos de trabajo.

Por lo anterior la empresa Software Quality Assurance S.A. “SQA” (especializada en servicios de tecnología), se propone extenderse al mercado globalizado proyectando su gestión desde la modalidad de teletrabajo con diferentes cargos operativos a nivel nacional e internacional, visualizando el teletrabajo como una oportunidad para afianzarse en el mercado, mostrándolo como un beneficio para retener y capturar a sus talentos.

Actualmente la empresa “SQA” ha realizado algunos acercamientos a esta modalidad donde cuenta con 7 colaboradores que desarrollan sus funciones desde su domicilio, siendo estos de cargos medio-altos. Dado que se ha desarrollado esto desde un contexto con poco soporte desde el marco técnico o teórico, se han evidenciado algunas dificultades relacionadas con el cumplimiento y calidad de la gestión, generando incertidumbre sobre la contratación de nuevos talentos operativos y la implementación como tal de esta modalidad.

Por consiguiente es de gran interés para las directivas de la empresa, identificar las condiciones requeridas para la implementación del teletrabajo desde el contexto técnico y legal vigente, atendiendo las características organizacionales, individuales, y del entorno de trabajo, que puedan afectar el adecuado desempeño de sus colaboradores y/o la productividad de la empresa en el desarrollo de esta modalidad.

1.2.Pregunta de investigación

¿Cuáles son las condiciones requeridas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para la implementación de la modalidad de teletrabajo desde el contexto técnico y legal vigente, contemplando las características organizacionales, individuales y del entorno de trabajo aplicables a la empresa Software Quality Assurance S.A?

2. Objetivos

2.1. Objetivo general

Identificar las condiciones requeridas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para la implementación de la modalidad de teletrabajo en la empresa Software Quality Assurance S.A “SQA”.

2.2. Objetivos específicos

- ❖ Evaluar el estado actual a nivel organizacional en la empresa “SQA”, para la implementación del teletrabajo desde el contexto técnico, legal vigente e investigativo.
- ❖ Describir las competencias individuales de los colaboradores que desarrollan la modalidad de teletrabajo en la empresa “SQA”.
- ❖ Caracterizar las condiciones del entorno de trabajo en las que se desarrolla la actividad de teletrabajo para la empresa “SQA”.

3. Justificación

El teletrabajo en el mundo se ha situado como una tendencia dinámica que responde al cambio global de los procesos laborales, ambientales y organizacionales. Entender que estos procesos advierten cambios importantes en los mecanismos de control y direccionamiento de las organizaciones, permite comprender la necesidad de analizar y estudiar nuevos entornos de trabajo, desde una aproximación de mayor profundidad (Cárdenas, Vargas y Morena 2017).

Para la organización internacional del trabajo (OIT) está definido como: “Una forma de trabajo en la cual: a) el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y, b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación” Vittorio Di Martino, (2004). En Colombia, el teletrabajo se encuentra definido en la Ley 1221 de 2008 como: "Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la compañía, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo". (Artículo 2, Ley 1221 de 2008).

Durante las últimas décadas, el teletrabajo se ha ido incorporando a nivel global como una nueva modalidad de desarrollar y planificar el trabajo al interior de las organizaciones, generando una revolución exponencial. Esto se ha visto directamente influenciado por el salto tecnológico generado durante este tiempo, la reducción evidente de los costos de

tecnologías de información, la velocidad de las redes de comunicación y la difusión comercial en Internet, permitiendo a las organizaciones la implementación del teletrabajo. La evolución acelerada de las tecnologías de información y comunicación (TIC) a nivel global, y los cambios en la organización del trabajo, están provocando una profunda transformación de la manera de trabajar. La economía global pide este cambio y la tecnología lo permite y las estructuras organizativas se flexibilizan (Doldán y Piñeiro, 2000).

Sin embargo, muchas de las organizaciones que tienen implementada esta modalidad de trabajo, carecen de información suficiente y precisa para que los resultados obtenidos sean los esperados. Incluso, no disponen de metodologías apropiadas para que los cambios que su implementación implica, impacten de manera positiva en el talento humano. También se presentan carencias a nivel conceptual y organizacional en las empresas que hacen uso de esta forma de trabajo, con las dificultades y los costos que esto involucra (González Zuluaga, A. Flórez Londoño, K. Vera Pelaez, V. 2014)

De esta premisa parte el interés de la empresa “SQA”, por establecer los mecanismos más eficientes para la simplificación y caracterización de las actividades laborales, desempeñadas por un grupo de sus colaboradores fuera de los centros de trabajo principales, reconociendo los factores que no han sido detectados y que pueden terminar afectando la salud física y mental de los colaboradores, como el cumplimiento de los resultados y la confianza en esta modalidad. Es por esto que desde la gerencia de riesgos laborales se busca establecer los requerimientos que componen un programa de teletrabajo, procurando la prevención e intervención de riesgos laborales ajustada a la organización y sus sistemas de producción

4. Marco de referencia

Las definiciones de teletrabajo abarcan aspectos puntuales de la esencia de esta modalidad de contratación laboral, y se toma como referencia su origen filosófico *telou* (griego) y *tripaliare* (latín), que significan lejos y trabajar, entendiéndolo como trabajo a distancia (Osio & Delgado, 2010). Consecuentemente, el teletrabajo puede ser ocasional y se puede realizar desde casa a tiempo completo (Babilón, 1998), desempeñando una actividad profesional sin presencia física del trabajador durante una parte considerable de su horario laboral (Civit & March, 2000). El teletrabajo, acogido en una organización como modalidad de contratación de personal, debe considerar que se requiere el uso de TIC, debido a que sus labores se desarrollan en su domicilio y, en consecuencia, son numerosos trabajadores móviles (OIT, 2002).

4.1. Marco teórico

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) define teletrabajo como: "Una forma de trabajo en la cual: a) el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y, b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación". Vittorio Di Martino, (2004).

En Colombia, el teletrabajo se encuentra definido en la Ley 1221 de 2008 como: "Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información

y comunicación (TIC), sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo" (Artículo 2, Ley 1221 de 2008).

Componentes:

- ✓ Es una actividad laboral que se lleva a cabo fuera de la organización en la cual se encuentran centralizados todos los procesos.
- ✓ La utilización de tecnologías para facilitar la comunicación entre las partes sin necesidad de estar en un lugar físico determinado para cumplir sus funciones.
- ✓ Un modelo organizacional diferente al tradicional que replantea las formas de comunicación interna de la organización y en consecuencia genera nuevos mecanismos de control y seguimiento a las tareas.

Definición del Sistema de trabajo de teletrabajo, desde la visión sistémica

La actividad de teletrabajo se define como el conjunto de tareas remuneradas que se ejecutan o desarrollan en localizaciones diferentes a las instalaciones del Empleador o Contratante, y estas requieren el uso intensivo de las TIC, donde se debe establecer un vínculo de comunicación, aceptación y cooperación por parte del empleador o contratista. Es importante establecer, que para el desarrollo de estas tareas, el ser humano que las lleve a cabo, debe contar con todo el equipamiento tecnológico para transferir su trabajo a la organización, en términos de gestión de la información, manejo de datos, gestión por objetivos y garantizando la seguridad de la información. Es entonces, desde el marco legal, un acuerdo voluntario de trabajo cobijado por el sistema integral de seguridad social, e incluido en el reglamento interno de la Empresa.

4.2. Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo)

Durante los últimos años, es indiscutible la labor que el Estado y el empresariado colombiano han estado desarrollando en la vía de incorporar una filosofía de trabajo fuertemente vinculada al uso de las TIC, especialmente en el sector servicios y con colaboradores de “cuello blanco”. Todo lo anterior en aras de apuntar a una mejora paulatina del indicador de la productividad y, por ende, del desempleo en el país.

De hecho, se despertó el interés por el presente trabajo, gracias a conclusiones previas sobre la relación directa entre el uso de las TIC y el desempeño de las empresas de servicios en Colombia. Dentro de las consultas realizadas en bases de datos como SCIELO y Google Academic, con las palabras claves Teletrabajo, Tecnología, Flexibilidad del Trabajo, Organización del trabajo, Programa de Teletrabajo, ventajas y desventajas del Teletrabajo, se encontraron diferentes artículos e investigaciones que muestran las condiciones actuales de esta modalidad en América Latina y en Colombia como por ejemplo:

El artículo de Bonilla, Plaza, Soacha y Riaño (2014) “*Teletrabajo y su relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo*”, hace referencia a; El teletrabajo es una modalidad laboral que está siendo promovida e implementada en Colombia como estrategia de generación de empleo. Sin embargo, esta forma de flexibilización del trabajo exige que se den unas garantías mínimas en materia de protección a los trabajadores. Por tal razón, el presente artículo busca mostrar cuáles han sido los avances en investigación del teletrabajo, particularmente en lo relacionado con la seguridad y salud en el trabajo. Para este propósito se realizó una revisión de estudios en diferentes bases de datos y revistas científicas

indexadas. Como resultado se identificaron aspectos como la ampliación del mercado laboral, flexibilidad laboral, inclusión de la población en situación de discapacidad a la vida laboral y conciliación con la vida familiar. Sin embargo, se encontró que en cuanto a la salud de los teletrabajadores y sus riesgos, son las empresas quienes los asumen en la mayoría de los casos. Por otra parte, se observó que falta regulación legal y jurídica para la implementación del teletrabajo en muchos de los países donde se realizaron las investigaciones y estudios. En conclusión, se hace necesario determinar aspectos contractuales, responsabilidades de las empresas, definición de horarios y tiempos de trabajo, condiciones de salud y seguridad, vigilancia, acompañamiento, necesidad de crear capacitaciones específicas para el teletrabajador y las empresas que tengan esta modalidad.

Otro artículo de Contreras y Rozo (2015) “*Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia*”, hace referencia a; el concepto de sostenibilidad empresarial, enmarcado en el esquema del uso intensivo del teletrabajo para la economía de un país en desarrollo, específicamente el caso de Colombia. Se señalan las correlaciones directas que han realizado algunos autores en términos generales sobre el fenómeno del teletrabajo y aspectos específicos de creación (o destrucción) sostenida de valor económico, social y ambiental en una sociedad. La conclusión provisional obtenida se enfoca en comprender la adopción sistemática de las tecnologías de la información y la comunicación y el teletrabajo en países como Colombia; podría ser un activador directo de beneficios a todo nivel, pero solo si se llega a tener en cuenta unas condiciones particulares de entorno, organización y especialmente adecuada gerencia de los recursos humanos. Delo contrario los efectos podrían ser incluso contraproducentes para los objetivos de desarrollo y bienestar de las empresas y por ende, de la sociedad.

En Colombia el teletrabajo es una tendencia en constante crecimiento, tal como se evidenció en la encuesta realizada a más de 2.300 Colombianos en las principales ciudades del país (Universia Colombia, 2012). Dentro de las conclusiones más importantes de esta encuesta, se destaca:

- ✓ Al 71% les gustaría incursionar en la modalidad del teletrabajo, 21% quisiera hacerlo pero sólo medio tiempo, 6% quisiera trabajar desde la oficina y el 2% restante afirmó estar trabajando actualmente desde su casa.
- ✓ Ante lo positivo del teletrabajo, para el 55% de los encuestados lo favorable del sistema es que permite lograr un equilibrio entre lo laboral y lo familiar. Para un 33%, permite ahorrar tiempo y dinero y para un 10% este mecanismo permite evitar el estrés generado por la presión en la oficina. Tan sólo 2% de los colombianos no encuentra nada de positivo en el teletrabajo.
- ✓ Ante lo negativo, el 46% opinó que no tiene nada de malo, un 24% dijo que lo malo es que el día de mañana cuando quiera desempeñarse en una oficina no tendría background y por otro lado, el 20% afirmó que el teletrabajo le impediría interactuar con otros profesionales.

Es así como lo más aproximado que en esta materia se tiene, es el estudio de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), *Un acercamiento a la medición del teletrabajo: Evidencia de algunos países de América Latina* (Sánchez, 2012), que es un documento proyecto que presenta un análisis exploratorio de la realidad de la figura del teletrabajo en algunos de los países de su jurisprudencia, y en el cual a Colombia no le va nada bien, toda vez que se concluye que en este país el trabajo a domicilio (reconociéndolo

como una aproximación al teletrabajo) está relacionado con procesos de baja productividad, bajos ingresos y falta de garantías para sus trabajadores. Así las cosas, la medición del impacto positivo o negativo de esta práctica laboral es incipiente y difícil. Y si la práctica misma tiene esta connotación, es todavía más difícil de medir el impacto del eventual desarrollo de la figura en mención en el comportamiento de Colombia en la vía de lo ambiental, social y económico-productivo (sostenibilidad).

En Colombia el teletrabajo se proyectaba para el año 2015, que alcanzaría la cifra de 1300 millones de personas ejerciéndolo según el Ministerio de las Comunicaciones(TICS), sin embargo, para el año 2014 solo el 9% de las empresas privadas lo han implementado de alguna forma en sus lógicas empresariales. La estadística es baja, si se compara con la media de la región, la cual es el 15%, aproximadamente. Dada la fecha en la que se define el teletrabajo en Colombia, se puede considerar que es una modalidad relativamente nueva que debería estar creciendo de una forma más ágil. Según el Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones (2012) el teletrabajo tiene beneficios como aumentar la productividad y reducir los costos fijos, mejorar la calidad de vida de los trabajadores y su trabajo en equipo, promover la inclusión social, aporta al mejoramiento de la movilidad en las ciudades y ayuda al medio ambiente, e impulsa la apropiación y uso de las nuevas tecnologías.

Por lo tanto en Colombia la medición del impacto positivo o negativo de esta práctica laboral es incipiente y difícil (Contreras y Rojas 2015). Permitiendo entonces evaluar las condiciones actuales de implementación de esta modalidad en el país, así como la elaboración de

protocolos que caractericen las condiciones individuales y del entorno de trabajo para un adecuado desarrollo del teletrabajo.

4.3.Marco legal

En lo referente a la implementación en Colombia del teletrabajo, de acuerdo a la ley 1221 del 2008 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 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 del 2008). El cual ha sido reglamentado por el decreto 884 de 2012. Esta regulación promueve y estandariza aspectos fundamentales para su implementación, establece que los teletrabajadores deben incluirse en los programas de seguridad y salud en el trabajo de cada organización y que debe tener las mismas garantías laborales como cualquier trabajador al interior de una empresa. además establece cuatro características que debe contemplar, debe estar mediado por las TIC, debe ser realizado a distancia del centro de trabajo principal, debe ser medido por resultados y debe ser voluntario, es decir el trabajador debe optar de forma voluntaria para laborar bajo esta modalidad, de ninguna manera ser impuesto. Además establece tres modalidades o tipo de teletrabajador, que responden a los espacios de ejecución del trabajo, las tareas a ejecutar y el perfil del trabajador:

Autónomo, trabajadores independientes o empleados que se valen de las TIC para el desarrollo de sus tareas, ejecutándose desde cualquier lugar elegido por ellos.

Suplementario, trabajadores con contrato laboral que alternan sus tareas en distintos días de la semana entre la empresa y un lugar fuera de ella usando las TIC para dar cumplimiento.

Se entiende que teletrabajan al menos dos días a la semana.

Móvil, trabajadores que utilizan dispositivos móviles para ejecutar sus tareas. Su actividad laboral les permite ausentarse con frecuencia de la oficina. No tienen un lugar definido para ejecutar sus tareas.

Como se mencionó anteriormente, los teletrabajadores deben incluirse en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la organización, por medio del Decreto 1072 de mayo 2015, el cual expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, donde hace referencia a “todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales, deben tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.” (Artículo 1, Decreto 1072 del 2017). Dando así un amplio campo de acción para las investigaciones científicas.

5. Metodología

5.1. Enfoque y alcance de la investigación

La presente investigación se orienta a identificar las condiciones requeridas desde el marco técnico y legal vigente dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, describiendo la adecuada implementación del teletrabajo en la empresa SQA, a través de un método de investigación cuantitativo que permite una observación objetiva, sistemática, medible e integral, orientada a un diseño descriptivo, que permita definir la situación actual de la organización, los perfiles de los colaboradores y estándares del entorno de trabajo en los participantes como de la organización.

5.2. Población y muestra

El objeto de estudio de esta investigación es la empresa Software Quality Assurance S.A. “SQA”, que actualmente ha realizado algunos acercamientos a la modalidad de teletrabajo, donde cuenta con 7 colaboradores que desarrollan sus funciones desde su domicilio, siendo estos de cargos medio-altos, y los cuales serán la muestra del presente estudio.

5.3. Instrumentos

Los instrumentos utilizados para la presente investigación, parten de un análisis documental (políticas y procedimientos organizacionales, manual de funciones y evaluación de desempeño de sus trabajadores), para el diseño y aplicación de una lista de chequeo que evalué los siguientes aspectos:

Objetivo Específico	Procedimiento	Instrumento
❖ Evaluar el estado actual a nivel organizacional en la empresa “SQA”, para la implementación del teletrabajo desde el contexto técnico, legal vigente e investigativo.	El punto de partida será el marco referencial incorporado en la investigación, el cual aborda todo lo relacionado al teletrabajo, al mismo tiempo que permite establecer cuáles podrían ser las prácticas a ejecutarse para establecer el teletrabajo en las organizaciones.	<ul style="list-style-type: none"> • Lista de chequeo
❖ Describir las competencias individuales de los colaboradores que aplicaran a la modalidad de teletrabajo en la empresa “SQA”.	Consultar los documentos o lineamientos que la compañía utiliza para seleccionar a un colaborador en la modalidad de teletrabajo, frente a lo encontrado en el marco de referencia de la investigación.	<ul style="list-style-type: none"> • Lista de chequeo
❖ Caracterizar las condiciones del entorno de trabajo en las que se desarrollará la actividad de teletrabajo para la empresa SQA.	Observar las condiciones del entorno en el cual se desempeñan los colaboradores en modalidad de teletrabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Lista de Chequeo

(Ver Anexo “Formato de verificación de condiciones de Teletrabajo”)

5.4. Procedimientos.

En primera instancia se presentara el anteproyecto de investigación aprobado por la Uniminuto a la gerencia general y gerencia operativa de la empresa SQA, para su respectivo análisis aprobatorio y viabilidad de ejecución acorde al problema identificado por el grupo investigador y la directiva de la organización. Luego se establecerán los permisos y consentimientos a que hallan lugar para el desarrollo de la presente investigación.

Continuará con la aplicación de los instrumentos de medición Lista de Chequeo, la cual delimitará los requerimientos que deben cumplirse para desarrollar la modalidad teletrabajo en una organización, así como identificar los factores individuales que inciden en el

desarrollo de las actividades en teletrabajo, y luego identificar los factores del entorno que influyen en el desarrollo de esta modalidad al interior de la empresa. (*Ver Anexo “Formato de verificación de condiciones de Teletrabajo”*) Como resultado final de la investigación se emitirá el estado de la condición actual y las condiciones de mejora pertinentes especificadas a la estructura de la empresa.

5.5. Análisis de información.

La información se analizará desde el contexto del estado del arte actual del teletrabajo, así mismo desde el marco normativo y legal nacional vigente, y las condiciones encontradas en la empresa, para determinar el nivel organizacional de la modalidad de teletrabajo relacionándolos con las condiciones individuales de la empresa y del entorno de trabajo, a través de la descripción estadística del programa informático Excel, que permitió realizar los cálculos y figuras con tablas dinámicas que facilitan la visualización de la información.

5.6. Consideraciones éticas

Toda la información suministrada estará manejada con fines académicos, y se regirá por las consideraciones éticas definidas por Uniminuto, y los requisitos expuestos por el área jurídica de la empresa SQA, reservando la confidencialidad de la información suministrada y hallada en la investigación. Para la elaboración del documento final e Informe ejecutivo de la investigación, se realizara teniendo en cuenta las normas APA, los derechos de autor y las referencias bibliográficas consultadas en el marco referencial de este proyecto.

6. Presupuesto

RUBROS	Aportes de la convocatoria (Cofinanciación)	Aportes de contrapartida		TOTAL
	Presupuesto en Pesos	Efectivo presupuesto en Pesos	Especie	
1. Personal (130 horas x \$50.000)	0	\$ 6.500.000		\$6.500.000
2. Equipos (3 PC)	0	0	\$5.000.000	\$5.000.000
3. Software	0	0	0	0
4. Materiales e insumos	0	\$300.000		\$300.000
5. Viajes nacionales		0	0	0
6. Viajes internacionales*		0	0	0
7. Salidas de campo (20 horas x \$60.000)		\$1.200.000	0	\$1.200.000
8. Servicios técnicos		0	0	0
9. Capacitación		0	0	0
10. Bibliografía: Libros, suscripción a revistas y vinculación a redes de información.		0	0	0
11. Producción intelectual: Corrección de estilo, pares evaluadores, traducción, diseño y diagramación, ISBN, impresión u otro formato		0	0	0
12. Difusión de resultados: Correspondencia para activación de redes, eventos		0	0	0
13. Propiedad intelectual y patentes		0	0	0
14. Otros		0	0	0

7. Resultados y discusión

Para el análisis de resultados de la presente investigación, se utilizó un sistema de calificación mixto (cualitativo - cuantitativo), que se modificó acorde a los criterios de evaluación del sistema de gestión de seguridad y salud del trabajo (SG-SST), aplicándolos a las condiciones del teletrabajo.

Las características de esta tabla se basan en tres aspectos principalmente:

La primera utiliza el método cuantitativo planteado en porcentajes de 0 a 100 para dar valor a los ítems de la lista de chequeo utilizada. La segunda, utiliza el método cualitativo (excelente, sobresaliente, aceptable, deficiente, insuficiente) para identificar los rangos de la valoración cuantitativa y validar el cumplimiento administrativo de los objetivos estratégicos del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), y por último describe las características de gestión y cumplimiento de los requisitos establecidos para el SG-SST y la implementación de la modalidad teletrabajo.

TABLA DE CALIFICACIÓN Y VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO			
ESCALA %	NOMBRE	LETRA	DESCRIPCIÓN
100 a 95%	Excelente	(E)	La Organización y personal Cumplen con Calidad la normatividad vigente en el SG-SST y los requisitos establecidos para la adecuada implementación del programa de teletrabajo.
94 a 80%	Sobresaliente	(S)	La Organización y personal Cumplen la normatividad vigente en el SG-SST, sin embargo los requisitos establecidos para los trabajadores de la modalidad teletrabajo requieren de una mejora continua.
79 a 65%	Aceptable	(A)	La Organización y personal Cumplen Parcialmente la normatividad vigente para la implementación de los estándares mínimos del SG-SST, y que permita organizar a la empresa dentro de los requisitos establecidos para los trabajadores de la modalidad teletrabajo.
64 a 30%	Deficiente	(D)	La Organización y personal No Cumplen con la normatividad vigente del SG-SST; tampoco cumplen con las condiciones establecidas para los trabajadores de la modalidad de teletrabajo.
0 a 29%	Insuficiente	(I)	Es indispensable la capacitación, el diagnóstico y la implementación del SG-SST ; ya que no cuenta y desconoce la normatividad vigente y no cumple con los requisitos establecidos para los trabajadores de la modalidad teletrabajo.

Tabla 1. Tabla de calificación y verificación de Cumplimiento

7.1. Estado actual a nivel organizacional para la implementación del teletrabajo en la empresa “SQA”.

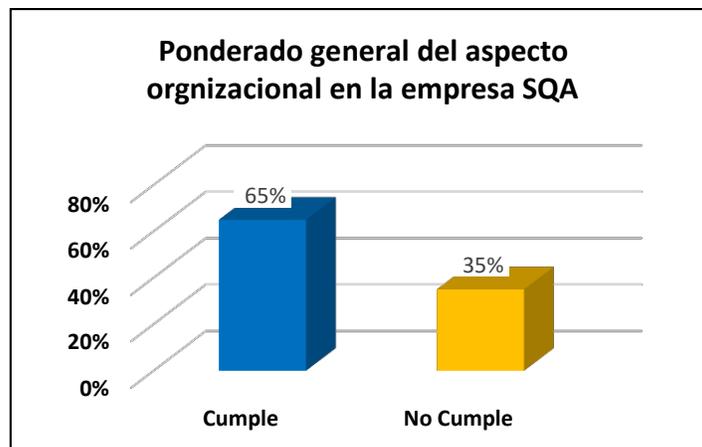


Figura 1. Ponderado general del aspecto organizacional

La empresa “SQA” evidencia una calificación del 65% en los criterios del aspecto organizacional, ubicándose en un nivel de cumplimiento *Acceptable* (A), que incluye trece factores para la implementación de la modalidad de teletrabajo como la identificación, evaluación, plan de acción y revisión dentro de los estándares normativos vigentes que permite organizar la empresa.

La calificación de 35% del aspecto organizacional corresponde a condiciones desfavorables encontradas y se dirige a 7 factores de la implementación del teletrabajo desde el SG-SST, como son la cobertura a todos los colaboradores, programa de inspección periódica, apoyo técnico de ARL en teletrabajo, políticas organizacionales, reglamentar el teletrabajo en los descriptivos de cargos; para lo cual se debe generar un plan de acción que establezca el cumplimiento de estos criterios.

A continuación se describe las directrices encontradas en la empresa “SQA” para la implementación de la modalidad de teletrabajo:

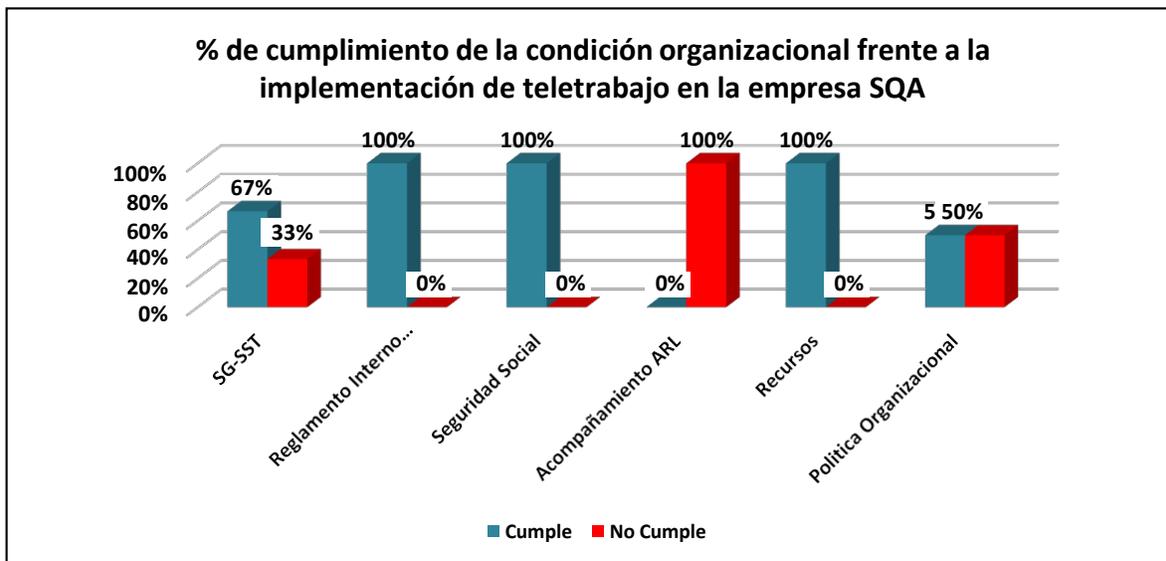


Figura 2. Porcentaje de cumplimiento de la condición organizacional

➤ Aspectos del SG-SST

Se verifica la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), la cobertura de este a todos los colaboradores independientemente de su forma de contratación o lugar de trabajo, realización de exámenes de ingreso y periódicos de Salud Ocupacional, inclusión en las actividades del plan anual de capacitación empresarial, la ejecución del programa de inspección periódica de las condiciones de trabajo y el programa de mantenimiento de soporte técnico de los equipos y conexiones de las TIC que garanticen el desarrollo de las labores, donde se obtuvo un porcentaje de cumplimiento del 67%.

El 33% de las condiciones que no se cumplen se reflejan en la cobertura a todos los colaboradores de teletrabajo en el SG-SST, donde hace referencia a la inducción, y reinducción en cuanto a la identificación y prevención de riesgos de los teletrabajadores y en

el reporte a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) de la condición de teletrabajadores; para tal fin se debe tener en cuenta el Resolución 884 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015.

Otra de las condiciones fue el programa de inspección periódica de condiciones de trabajo de los colaboradores en la modalidad de teletrabajo, donde la empresa no ha definido en el reglamento interno la directriz de hacer inspección periódica de las condiciones del teletrabajador así como el autoreporte de condiciones; de acuerdo a la Ley 1221 del 2008, en su Artículo 6. Lo dispuesto en este artículo será aplicado de manera que se promueva la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás trabajadores, teniendo en cuenta las características particulares del teletrabajo y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa. (Ley 1221 del 2008).

➤ **Aspectos del Reglamento interno de trabajo**

Se verifica si contempla un artículo que defina el contexto de la modalidad teletrabajo, que el contrato de trabajo especifica el cambio a la modalidad de teletrabajo y que se verifica que el colaborador cumple y respeta la jornada laboral (trabajo real) para la modalidad de teletrabajo, donde se logró un cumplimiento del 100%. Sin embargo el artículo referente al contexto del teletrabajo se encuentra en revisión para aprobación por parte de la organización, dando cumplimiento a lo estipulado en el Decreto 1072 de 2015 en su Artículo 2.2.1.5.8. Obligaciones de las partes en seguridad y previsión de riesgos laborales. Las obligaciones del empleador y del teletrabajador en seguridad y previsión de riesgos laborales son las definidas por la normatividad vigente. En todo caso, el empleador deberá incorporar en el

reglamento interno del trabajo o mediante resolución, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en la empresa privada o entidad pública. (Resolución 884 de 2012, art.8).

➤ **Aspectos de la Seguridad Social**

Se verifica la afiliación al sistema de seguridad social integral para los colaboradores con la respectiva novedad de teletrabajadores, dando un cumplimiento del 100% en este aspecto y acorde a lo estipulado en la normatividad legal vigente.

➤ **Aspectos de apoyo técnico de la ARL**

Se verifica el acompañamiento por parte de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) de la empresa en cuanto a inspección, asesoría y apoyo técnico en la adecuación de puestos de trabajo antes de habilitar al teletrabajador para desarrollar sus actividades, donde se evidencio el incumplimiento de este aspecto, según lo dispuesto en el Decreto 1072 de 2015 en el Artículo 2.2.1.5.9. Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales, ARL. Las Administradoras de Riesgos Laborales –ARL–, en coordinación con el Ministerio del Trabajo, deberán promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias del teletrabajo. Las Administradoras de Riesgos Laborales, deberán elaborar una guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo que llegaren a presentar los teletrabajadores, y suministrarla al teletrabajador y empleador. (Resolución 884 de 2012, art.9).

➤ **Aspecto de los Recursos**

Se verifica si están definidos los recursos necesarios para el suministro de los equipos y conexiones a las TIC que requiere el teletrabajador, dando un cumplimiento del 100%, donde

la empresa tiene definido el presupuesto del SG-SST y asignan un apoyo económico a los teletrabajadores, sin embargo en la evaluación de las condiciones del entorno de trabajo se evidencian 2 teletrabajadores que no cumplen con las condiciones ergonómicas de mobiliario y elementos externos del PC de trabajo.

➤ **Aspecto de las políticas administrativas**

Se verifican las Políticas de la organización relacionadas al teletrabajo y a su aplicación desde el manual de funciones, roles y responsabilidades establecidas para los cargos que aplican a la modalidad de teletrabajo, logando un porcentaje de cumplimiento del 50%. El 50% restante de incumplimiento fue debido a los procedimientos de implementación y aplicabilidad del teletrabajo, a pesar de que la empresa “SQA” tiene definido el contexto de teletrabajo en el reglamento interno de trabajo, es necesario establecer los procedimientos de la modalidad de teletrabajo como el escoger a voluntad propia trabajar bajo la modalidad de teletrabajo y que cuenta con un formato para la solicitud de ingreso, novedades y retiro de esta modalidad, permitiendo la viabilidad de acceso a cualquier persona que cumpla con los requisitos pertinentes para desarrollar las actividades de teletrabajador.

Con respecto al Manual de Funciones aunque están definidos los cargos que pueden desarrollar la modalidad de teletrabajo, deben actualizarse, así como los roles y responsabilidades incluyendo a los trabajadores de la modalidad teletrabajo acorde a la normatividad vigente según la Resolución 884 de 2012. Artículo 4. Igualdad de trato. El empleador debe promover la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales

laborales, entre teletrabajadores y demás trabajadores de la empresa privada o entidad pública.

7.2 Descripción de las competencias individuales de los colaboradores en modalidad de teletrabajo de la empresa “SQA”

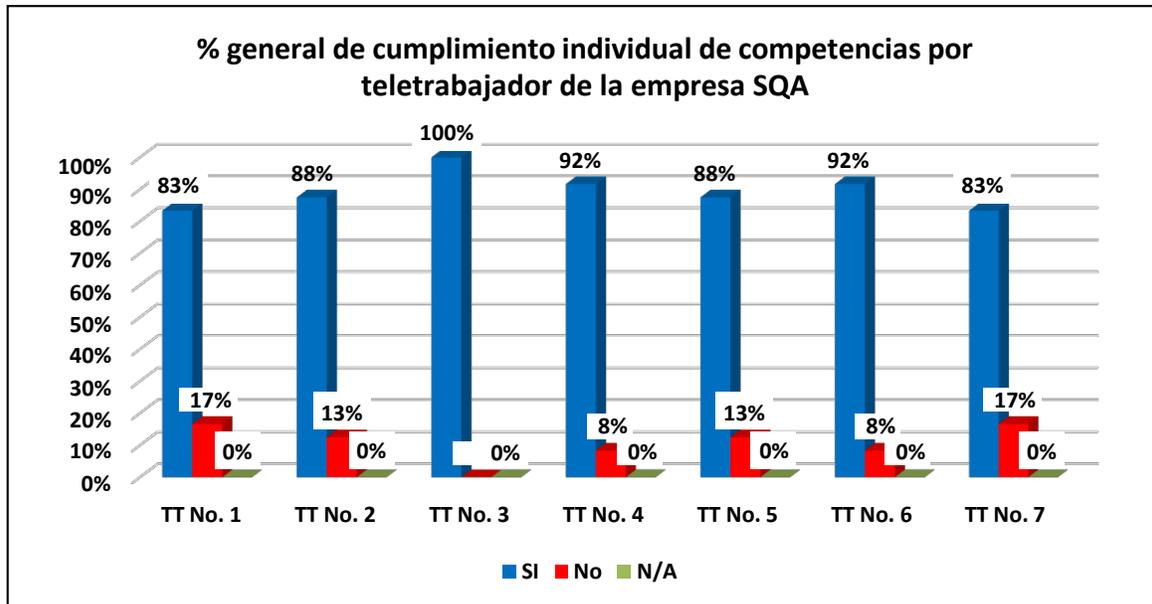


Figura 3. Porcentaje general de cumplimiento individual de competencias

Las competencias individuales evaluadas en los colaboradores de la empresa “SQA” fueron: Planeación del Tiempo, Apertura Al Cambio, Manejo De La Presión, Comunicación y Trabajo en Equipo, mostrando un nivel general de cumplimiento de competencias del 89%, lo cual evidencia un nivel de calificación *Sobresaliente*; destacando las competencias de Trabajo En Equipo, Comunicación y Apertura Al Cambio, como las habilidades de mayor cumplimiento, revelando así un equipo de trabajo altamente enfocado al resultado y la satisfacción del cliente. El concepto de los colaboradores ante el teletrabajo es positivo, lo cuantifican como un beneficio de tiempo y calidad de vida que permite evitar desplazamientos, compartir con la familia y mayor descanso en la mañana.

A continuación se realiza una descripción de cada uno de las competencias evaluadas en las condiciones individuales con su respectiva calificación de cumplimiento.

➤ **Competencia de Planeación del Tiempo**

La Planeación del Tiempo es considerada por el grupo encuestado como el factor de éxito ante los desvíos que suelen presentarse por exigencias del cliente, donde se logró un cumplimiento del 77%. Los 7 candidatos afirman prefieren la planeación detallada como un medio de control de resultados. Dentro de los planeadores los colaboradores solo incorporan las responsabilidades laborales dejando de lado el incorporar los tiempos de pausas, se da autonomía a esta acción, pero los colaboradores se entregan al trabajo y las omiten, no realizan pausas activas y definen como descansos los aspectos fisiológicos y espacios para alimentarse.

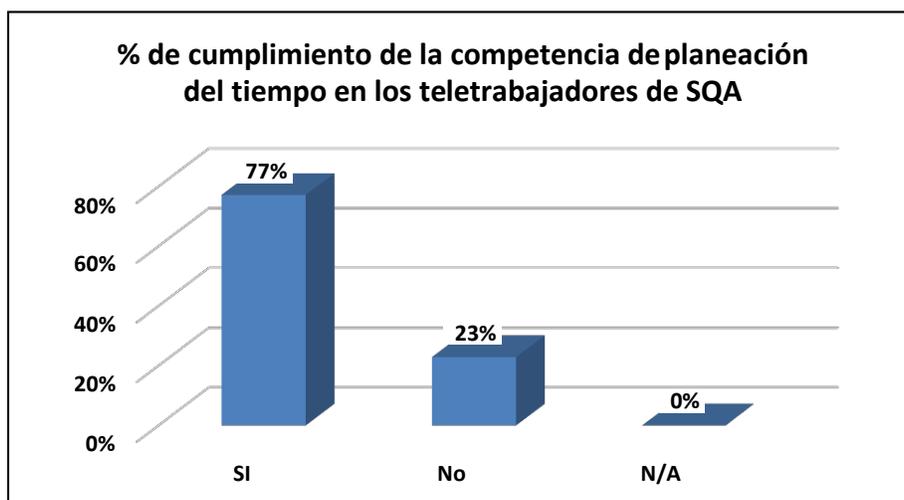


Figura 4. Porcentaje de cumplimiento de la competencia de planeación del tiempo

Para esta competencia es necesario generar mecanismos de intervención, debido a que los clientes realizan cambios constantes que los colaboradores deben ajustar (bajo supervisión y negociación de líder) aspecto que puede terminar afectando competencias como la

innovación y sentido de pertenencia. Al parecer el planeador diario no ofrece tiempos para manejar pausas activas o realizar descansos.

➤ **Competencia de Apertura al Cambio**

Los colaboradores evaluados muestran interés en autoevaluarse y aprender de las experiencias, la apertura al cambio está desarrollada en su totalidad dando un cumplimiento del 100%.

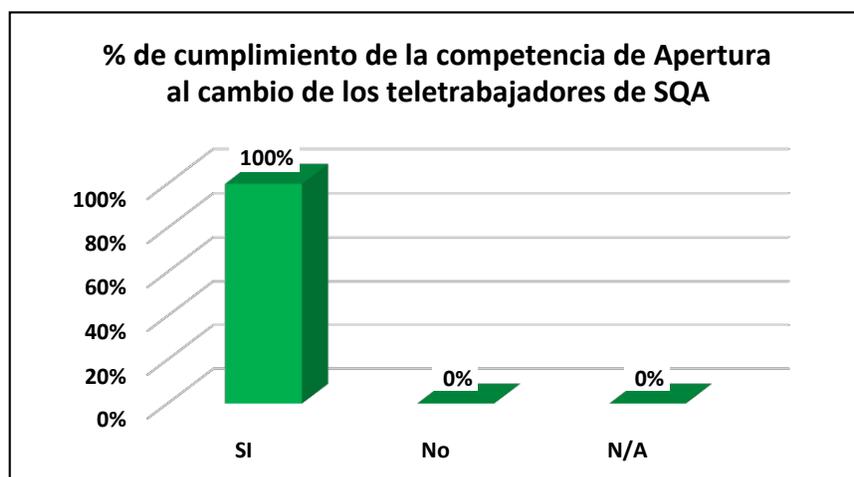


Figura 5. Porcentaje de cumplimiento de la competencia de apertura al cambio

➤ **Competencia de Manejo de la Presión**

El manejo de la presión presenta un cumplimiento del 86%, donde los colaboradores piensan que controlan la presión, pero al parecer les puede generar cambios de actitud y afectación física (migrañas, dolor cervical y lumbar), las oportunidades de negociación de tiempos son bajas y están a cargo de líderes, el nivel de autonomía es baja, se muestran sujetos a las solicitudes de los clientes, esto fortalece el rol del líder quien les ayuda a negociar los desvíos y tiempos. Esto afecta la innovación en el cargo. Es importante evaluar si puede estar presentándose un riesgo psicosocial.

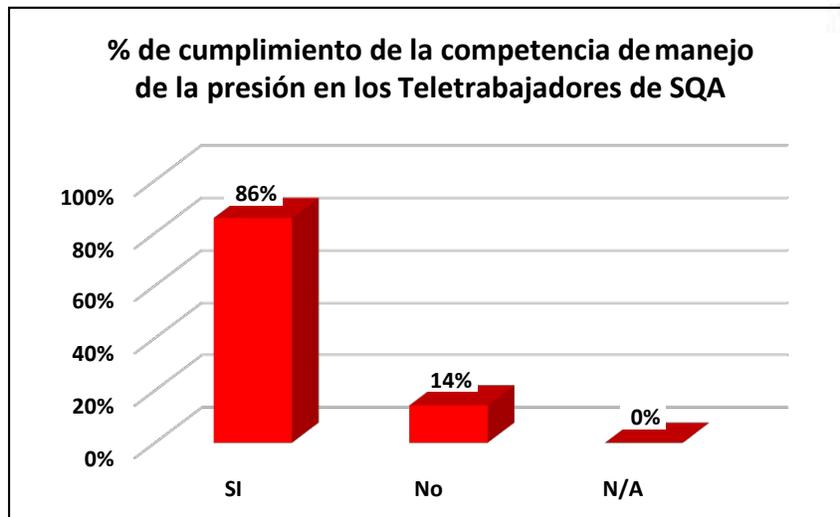


Figura 6. Porcentaje de cumplimiento de la competencia de manejo de la presión

Los colaboradores ignoran los riesgos que se puedan presentar al laborar desde su domicilio, no identifican el peligro y perciben niveles de estrés solo ante la presencia de los síntomas, mencionando algunos como: “dolor de cabeza, cuello, espalda, migraña, mal genio, movimientos repetitivos de las piernas, deseo de hablar con otras personas o deseo de no conversar con nadie”. Las emociones no son atendidas, las distinguen como un factor que deben controlar y no dejar salir.

➤ **Competencia de Comunicación**

La competencia de comunicación logró un cumplimiento del 93%, donde la comunicación verbal es preferida sobre la escrita, pero por protocolos de manejo de los clientes, se busca registrar las conversaciones de forma escrita, esto para controlar posibles desvíos generados por percepciones erradas.

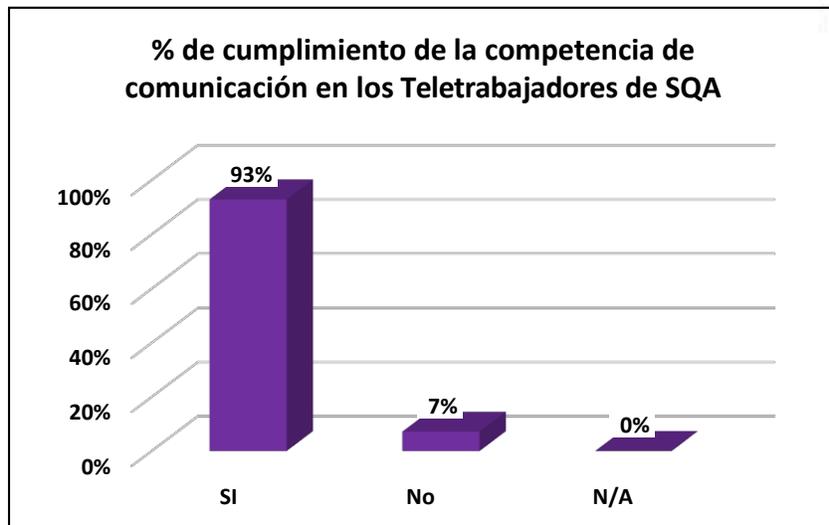


Figura 7. Porcentaje de cumplimiento de la competencia de comunicación

➤ **Competencia de Trabajo en equipo**

Esta competencia alcanzo un cumplimiento del 93%, sin embargo el cargo de analista de pruebas es un rol que tiende a mecanizar al trabajador, esto aumenta el riesgo de sobre carga de trabajo, porque el colaborador se involucra demasiado en la labor sin detenerse a programar las necesidades de relación y bienestar, coartando tiempos de descanso, debido a que están orientados al resultado. Los colaboradores coincidieron en afirmar que los tiempos de almuerzo o descansos de tarde y mañana son más fugases porque no tienen con quien interactuar.

Al parecer el riesgo de pérdida de sentido de pertenencia está controlado a través del plan carrera y las actividades trimestrales de integración, las cuales potencian el rol del líder, este es un aspecto a resaltar en la organización, no se identificó ningún temor respecto a que los colaboradores perciban limitada su proyección interna, al trabajar desde sus hogares.

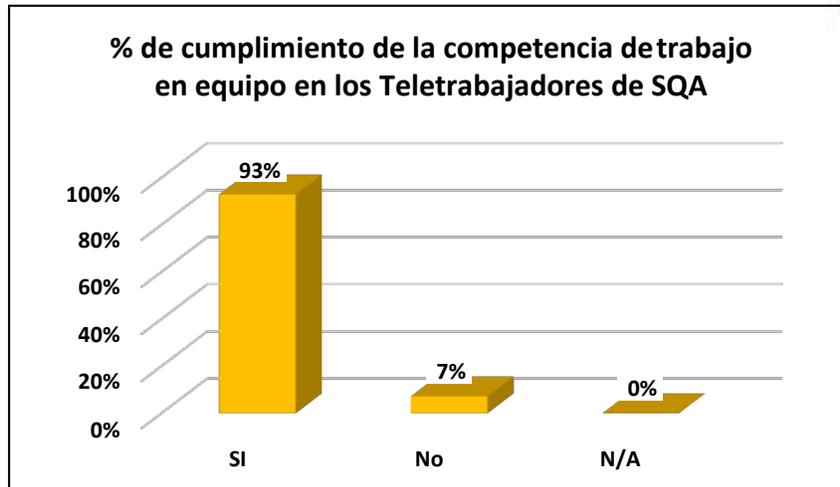


Figura 8. Porcentaje de cumplimiento de la competencia de trabajo en equipo

Los colaboradores no han sido capacitados para el desarrollo de la modalidad de Teletrabajo, sin embargo es percibida por el teletrabajador como un beneficio que respalda la calidad de vida, esto genera que aumenten su dedicación y ofrezcan un mayor compromiso para con la compañía.

7.3 Caracterización de las condiciones del entorno de trabajo en la modalidad de teletrabajo para la empresa “SQA”

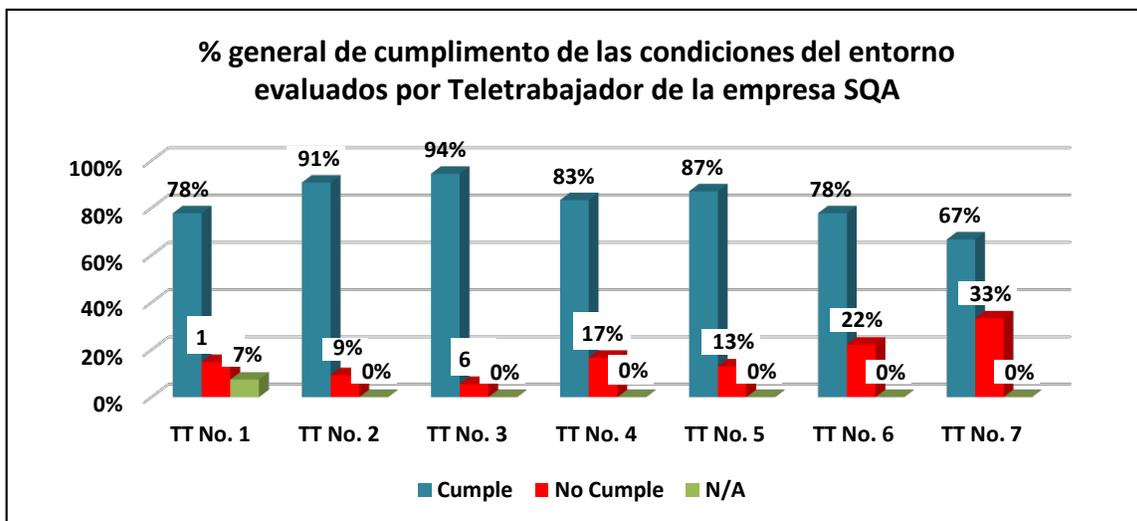


Figura 9. Porcentaje general de cumplimiento de las condiciones del entorno de trabajo

La población objeto o muestra de la investigación, con respecto a las condiciones del entorno de trabajo evaluadas, evidencian una calificación de cumplimiento:

- ❖ **Sobresaliente** para los TT No. 2(CAMILO), 3(LILIANA), 4 (NOHORA) y 5 (CAROL).
- ❖ **Aceptable** para los TT No. 1 (LEIDY) 6 (CLARIBEL) y 7 (JEFFERSON).

Lo cual permite a la empresa “SQA” un nivel adecuado de confianza y seguridad en el control de los riesgos que puedan ocasionar accidentes o enfermedades laborales, y que con pocas acciones de mejora permitan el cumplimiento total de las condiciones del entorno y el desarrollo de las actividades en la modalidad de teletrabajo.

A continuación se realiza una descripción de cada uno de los aspectos evaluados en las condiciones del entorno con su respectiva calificación de cumplimiento.

➤ **Condiciones Ergonómicas**

Se verificaron condiciones del Puesto de Trabajo (Espacio, Mobiliario, Silla, Equipos y Elementos de Trabajo), donde el 73% de los colaboradores evaluados correspondiente a 5 teletrabajadores presentan un nivel que cumple las condiciones ergonómicas, mientras el 27% restante correspondiente a 2 teletrabajadores presentan un nivel que no cumple las condiciones ergonómicas.

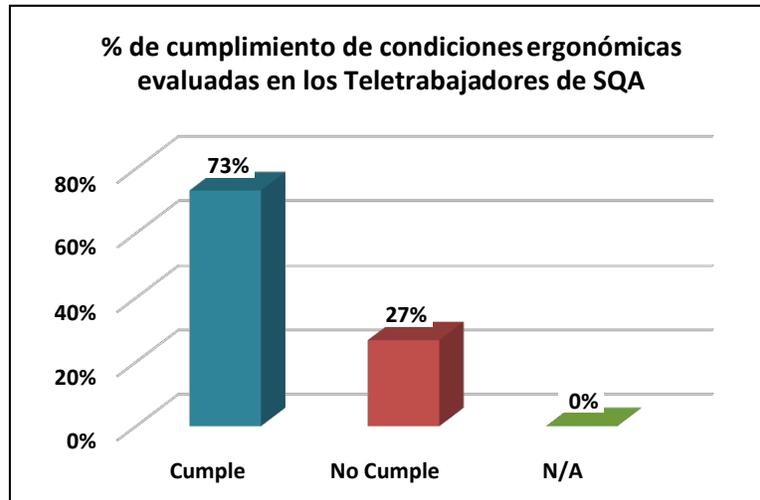


Figura 10. Porcentaje de cumplimiento condiciones ergonómicas

Este 27% que no cumplen las condiciones lo representan los TT No. 6 (CLARIBEL) y 7 (JEFFERSON), debido a que no cuentan con el espacio de trabajo y mobiliario necesario (escritorio, silla, elementos externos del pc) para el desarrollo de la labor. Para esto se recomienda a la empresa SQA dotar a los colaboradores con todos los elementos necesarios a fin de minimizar los riesgos y procurar el cumplimiento normativo de acuerdo a la Ley 1221 de 2008 y la Resolución 884 de 2012.

➤ **Condiciones Ambientales**

Se verificaron condiciones de iluminación, ventilación y ruido, donde el 95% de estas cumple las condiciones necesarias para el desarrollo de la labor, el 5% restante de condiciones que no cumplen se representan por la presencia de ruido externo en el ambiente (vehículos, vías públicas, personas) que pueden generar desconcentración del colaborador.

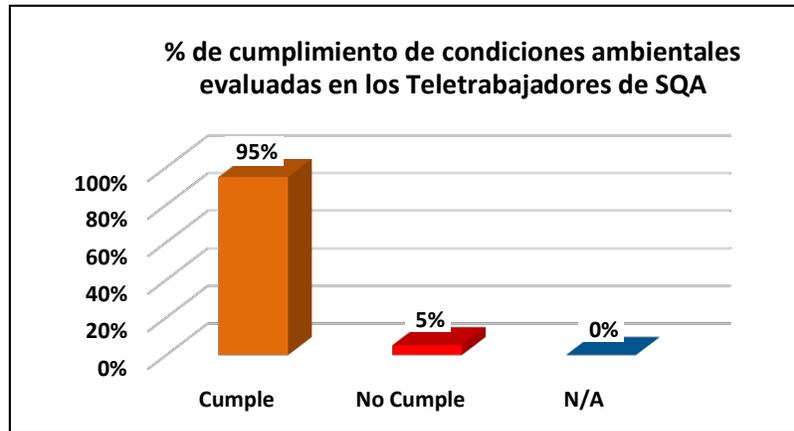


Figura 11. Porcentaje cumplimiento de condiciones ambientales

➤ **Condiciones de Riesgo Biológico**

Se verificaron condiciones de Virus, bacterias, Hongos, Insectos y Roedores, donde el 100% de estas están controladas en el lugar de residencia y cumple las condiciones necesarias para el desarrollo de la labor.

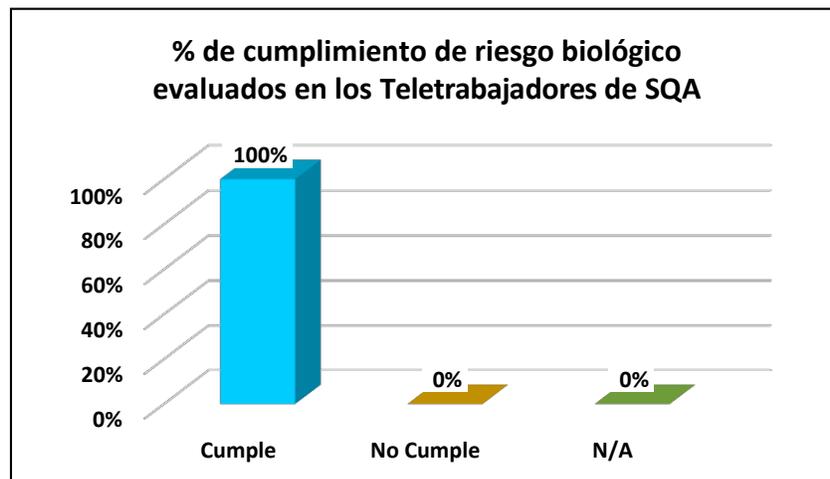


Figura 12. Porcentaje de cumplimiento riesgo biológico

➤ **Condiciones locativas**

Se verificaron condiciones de pisos, techos, paredes, escaleras, zonas comunes y de circulación, orden y aseo, donde el 93% de estas cumple las condiciones necesarias para el desarrollo de la labor. Mientras que un 4% de estas condiciones que no cumplen se ven

representadas por el orden y aseo del área de trabajo, debido a las dimensiones y elementos ubicados sobre la superficie de trabajo que pueden generar discomfort para el desarrollo de la actividad.

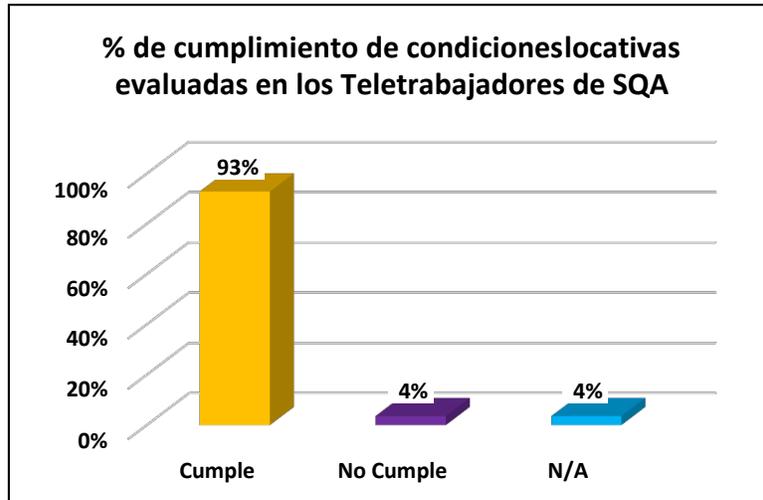


Figura 13. Porcentaje de cumplimiento condiciones locativas

➤ **Condiciones de Riesgo de Incendio y Explosión**

Se verificaron condiciones de prevención contra incendios, donde el total de colaboradores evaluados no conoce los protocolos de emergencia para el manejo de un incendio, dando un porcentaje de 71% de condiciones que se No cumplen, solo en el 29% de las condiciones correspondiente a 2 teletrabajadores cuentan con un extintor en el lugar de residencia.

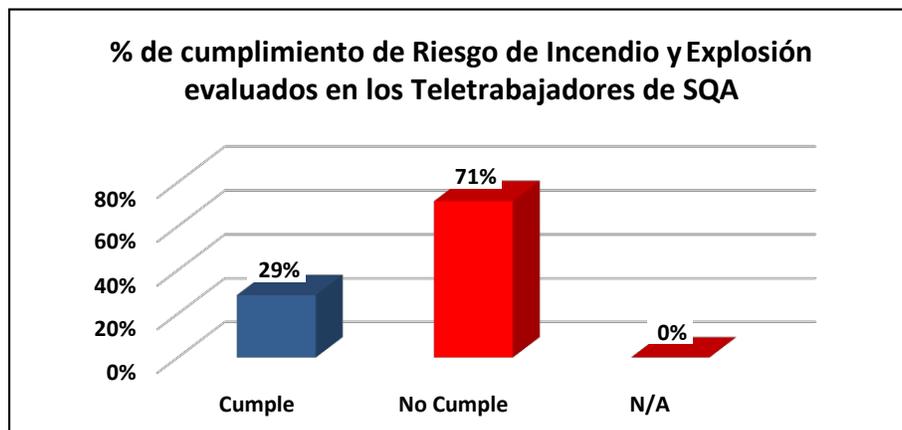


Figura 14. Porcentaje de cumplimiento riesgo de Incendio

➤ **Condiciones de Riesgo Eléctrico**

Se verificaron condiciones de instalaciones y equipos de trabajo, donde se evidencio que el 89% de condiciones cumple los requerimientos necesarios, solo el 11% de las condiciones correspondiente a conexión de polo a tierra en el lugar de residencia no se cumplieron.

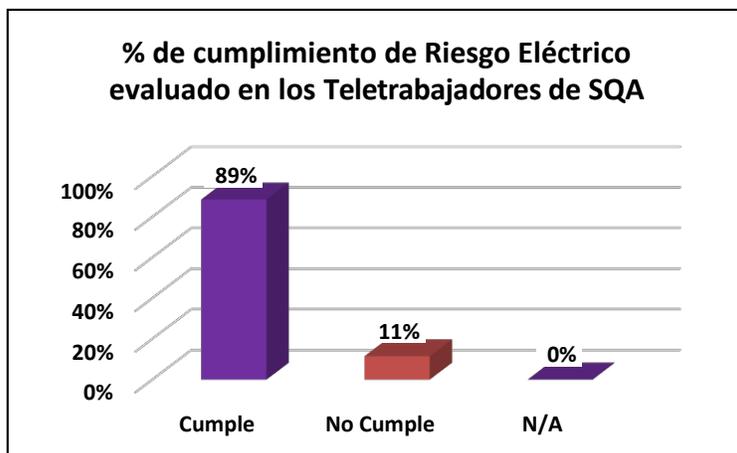


Figura15. Porcentaje de cumplimiento riesgo eléctrico

8. Conclusiones

- ❖ La evaluación del aspecto organizacional en la empresa “SQA” arrojo un nivel de cumplimiento del 65%, ubicándose en un nivel de calificación Aceptable (A), mientras el 35% restante requiere de una mejora organizacional, determinado a través de la aplicación de la lista de chequeo diseñada para este fin y la entrevista con la líder de talento humano, donde se verificaron aspectos como la implementación y cobertura del SG-SST, contexto del teletrabajo en el reglamento interno de trabajo, políticas de la organización, cubrimiento del sistema de seguridad social integral, recursos asignados y acompañamiento de la ARL, permitiendo a la compañía identificar todos los requisitos necesarios para la implementación del teletrabajo desde la normativa vigente en seguridad y salud laboral.
- ❖ La evaluación de competencias individuales en los teletrabajadores de la empresa “SQA” evidencia un ponderado general de cumplimiento del 89%, ubicándolos en un nivel de calificación general de Sobresaliente (S), demostrando que poseen amplias competencias para el desarrollo de sus actividades en esta modalidad, logrando un mayor resultando en las competencias de trabajo en equipo, la apertura al cambio y la comunicación. Estos resultados se obtuvieron a través de la aplicación de una lista de chequeo a cada uno de los colaboradores, diseñada para medir la gestión administrativa, autogestión, autocontrol e interacción social; de acuerdo a esto “SQA” motiva e integra a sus colaboradores; sin embargo, es necesario incorporar en la planeación estrategias de control de riesgo Psicosocial.

- ❖ La evaluación de las condiciones del entorno de trabajo de cada teletrabajador, se realizó con la aplicación de la lista de chequeo diseñada para verificar condiciones ergonómicas, ambientales, locativas, riesgo biológico, riesgo de incendio y riesgo eléctrico; evidenciando una calificación de cumplimiento de Sobresaliente (S) para 4 teletrabajadores y Aceptable (A) para 3 de ellos, donde se deben generar mecanismos de adecuación del área, mobiliario y elementos de trabajo que cumpla las condiciones para el desarrollo de la actividad y permita a la empresa “SQA” un nivel adecuado de confianza y seguridad en el control de los riesgos que puedan ocasionar accidentes o enfermedades laborales en el desarrollo de la modalidad de teletrabajo.

9. Recomendaciones

- Es importante que se genere la aprobación del artículo de teletrabajo dentro del reglamento interno de trabajo de la empresa, a fin de que esto se incorpore a la inducción, para así orientar a todos los colaboradores y cumplir con su respectiva divulgación.
- Es necesario definir todos los tipos de cargos o perfiles, así como los procedimientos para que puedan aplicar y postularse los colaboradores a la modalidad de teletrabajo.
- La empresa “SQA” debe asegurarse que todos los teletrabajadores cuenten con los equipos, maquinas, elementos, conectividad a las TIC, mobiliario y espacio físico necesario para el desarrollo de la labor, evitando la exposición a riesgos de ATEL.
- Es importante solicitar apoyo técnico y asesoría de la ARL a la que esté inscrita la empresa, para realizar visitas planificadas de inspección de puestos de trabajo a los teletrabajadores y así verificar que cumpla con las condiciones requeridas en esta modalidad.
- La empresa “SQA” debe realizar las visitas de inspección para verificar que el lugar destinado para teletrabajo cumple con los estándares necesarios para aprobar el desarrollo de la modalidad y garantizar el cumplimiento de los requisitos desde el SG-SST.
- Evaluar el riesgo psicosocial en toda la organización a través de la batería definida por el ministerio de trabajo, con el objetivo de realizar comparativo de riesgos y orientar su respectiva intervención.
- Capacitar a líderes y teletrabajadores en el contexto de la modalidad de teletrabajo así como en el manejo de los riesgos psicosociales, formación de brigadistas de emergencia y cultura de autocuidado.
- Socializar el plan de emergencias de la compañía brindando al teletrabajador insumos y herramientas que permitan el control y prevención de emergencias en el lugar de residencia.
- En la modalidad de teletrabajo cuando se realiza la transición a full time, se debe asegurar la adaptación adecuada del colaborador a los nuevos factores de riesgo.

10. Referencias bibliográficas

- Bastidas, J. C. (2011). Análisis del Teletrabajo como herramienta de contratación para mejorar los niveles de empleo en el Ecuador [tesis]. Quito
- Berkovic, M., Kosovac, A., & Dzebo, A. (2013). Analysis methodologies of assessment of impact teleworking on the decrease carbón emissions of physical mobility. Paper presented at the Information & Communication Technology Electronics & Microelectronics (MIPRO), 36th International Convention on.
- Bernal César (2016). Metodología de la investigación. Ed. Pearson. Colombia.
- Bonilla L, Plaza D, Soacha De Cerquera G, Riaño-Casallas M, (2014). "Teletrabajo y su Relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo". Cienc Trab. Ene-Abr; 16 [49]: 38-42
- Cárdenas Llános, C. Vargas Valencia, C. Morera, M. (2017). El teletrabajo: un abordaje desde la ergonomía. Escuela Colombiana de Rehabilitación. Colombia.
- Cárdenas, M. (2008). Ergonomía: Pautas de actuación. Guía para la realización de evaluaciones ergonómicas y psicosociales. Colegio oficial de psicología de Andalucía occidental. I.S.B.N.: 978-84-612-7377-5
- CCD, C. D. (2012). El Libro blanco del Teletrabajo en Colombia. In V.-. CCD (Ed.). Bogotá. Retrieved from www.colombiadigital.net.
- Decreto No. 0884/2012 del 30 de Abril, por medio del cual se reglamenta la ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones. Ministerio de trabajo. República de Colombia.
- Decreto No. 1072/2015 del 26 de Mayo, por la cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo. Ministerio de trabajo. República de Colombia.
- Di Martino V, (2004). El teletrabajo en América Latina y el Caribe. Proyecto Puesta en Marcha del Teletrabajo. Ginebra: Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo.
- Doldán y Piñeiro (2000). El teletrabajo en el ámbito del análisis y desarrollo de sistemas de información.
- García, G. (2002). La ergonomía desde la visión sistémica. Universidad nacional de Colombia.

- Gareca M, Verdugo R, Briones J, Vera A, (2007). Salud Ocupacional y Teletrabajo. Cienc Trab. 9(25):85:88.
- González Zuluaga, A. Flórez Londoño, K. Vera Peláez, V. (2014). Gestión del cambio y el teletrabajo. Trabajo de grado Universidad de Medellín, Colombia.
- Ley No.1221/2008 del 16 de julio de 2008 por la cual se establece normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial.
- López N. W, Pérez-Simon M. Claudia, Nagham-Ngwessitcheu, Edwige G., & Vázquez-Ubago, María, (2014). Teletrabajo, un enfoque desde la perspectiva de la salud laboral. Medicina y Seguridad del Trabajo, 60(236), 587-599.
- López Ramírez, O.M. (2010).Teletrabajo a domicilio: Opción práctica para la gerencia Moderna. San José, Costa Rica.
- Organización Internacional del Trabajo, OIT [en línea]. Ginebra: OIT: 1996-2014 [citado feb 2016]. Programa de Seguridad y salud en el trabajo. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm>
- Palacios Osma, J.I; Tarazona Bermúdez, G; Forero Pinzón, D.M. (2012, Julio). Las organizaciones frente a las TIC: Conceptualización y características. Vínculos, 9, 221-231.
- Pérez C, Gálvez A. M, (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Athenea Digital - Revista de pensamiento e investigación social. (15):57-79.
- Pérez MP, Sánchez AM, de Luis P, Jiménez M, (2004). La adopción del teletrabajo y las tecnologías de la información: estudio de relaciones y efectos organizativos. Revista Economía y Empresa. -2005;(52-53):11-27.



ANEXOS

FORMATO DE VERIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TELETRABAJO							
Condición Organizacional	Aspecto Identificado	Descripción de las Condiciones	Cumple	No Cumple	N/A	Requiere Implementación de Controles	Observaciones/Detalle de Condición
Cumplimiento Legal	SG-SST	¿Tiene implementado el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo "SG-SST"?					
		¿El SG-SST da cobertura a los colaboradores que se encuentran en modalidad de teletrabajo?					
		¿El plan anual de capacitación incluye a los teletrabajadores?					
		¿Cuenta con un programa de inspección periódica de condiciones de trabajo, para los colaboradores en la modalidad de teletrabajo?					El empleado cada x tiempo reporta sus condiciones del puesto de trabajo
		¿Cuenta con un programa de mantenimiento de los equipos y conexiones a las TIC, que garantice el desarrollo de la labor en los teletrabajadores?					
		¿Los colaboradores en modalidad de teletrabajo están incluidos en el cronograma de exámenes de ingreso y periódicos de salud ocupacional?					
	Reglamento interno de trabajo	¿En su reglamento interno de trabajo se contempla un artículo que defina el contexto de la modalidad de teletrabajo?					Se ha adaptado o adicionado al reglamento interno de trabajo lo dispuesto al teletrabajo de acuerdo a la Ley 1211 de 2008 y reglamentado por el Decreto 884 de 2012
		¿El contrato de trabajo realizado entre las partes especifica el cambio a la modalidad de teletrabajo de acuerdo a lo estipulado en el reglamento interno de trabajo?					Ídolo un documento anexo al contrato de trabajo, sin embargo si área jurídica de la empresa puede ajustarlo según la necesidad, ver Artículo 39 Código Sustantivo del Trabajo y Artículo 2.2.1.5.3 Decreto 1072 de 2015
		¿La organización verifica que el colaborador cumple y respeta la jornada laboral (trabajo real) de acuerdo a lo estipulado en el reglamento interno de trabajo para la modalidad de teletrabajo?					
	Seguridad Social	¿Utiliza la planilla integrada de liquidación de aportes PILA para la afiliación al sistema de seguridad social integral para los teletrabajadores?					
	Acompañamiento por parte de la ARL	¿La ARL realiza asesoría y apoyo técnico para la inspección en los puestos de trabajo antes de habilitar al teletrabajador. Hay participación en programas de la arl, relacionados con los teletrabajadores?					Artículo 2.2.1.5.9 de Decreto 1072 de 2015, Artículo 9° del Decreto 884 de 2012, se establece que las ARL deben elaborar una guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo, adaptada a las condiciones de los teletrabajadores, para ser suministrada al teletrabajador y empleador.
	Recursos	¿La organización a definido los recursos necesarios para el suministro de los equipos y conexiones a las TIC que requiere el teletrabajador?					
Política Organizacional	Políticas relacionadas al Teletrabajo	¿Cuenta con políticas organizacionales para la implementación de la modalidad de teletrabajo?					
		¿Las políticas contemplan la inclusión de personas con discapacidad, e incorpora la igualdad salarial respectiva a cada cargo en modalidad de teletrabajo, independiente del sexo, raza, edad, estrato social, etc.?					
		¿Permite que el trabajador escoja a voluntad propia trabajar bajo la modalidad de teletrabajo, y cuenta con un formato para la solicitud?					
		¿Tiene establecido un formato de ingreso, novedades y retiro de trabajadores para la modalidad de teletrabajo?					
		¿En el Manual de Funciones están definidos los cargos que pueden desarrollar la modalidad de teletrabajo?					
		¿Tiene establecido un programa de bienestar laboral para los colaboradores en modalidad de teletrabajo?					
		¿Cuenta con un sistema de evaluación de desempeño de los colaboradores en modalidad de teletrabajo?					
		¿Cuenta con una política de seguridad de la información? Decreto 1377 de 2013					
TOTALES							



FORMATO DE VERIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TELETRABAJO					FECHA:
Nombre del colaborador		Sexo:	M	F	N° Identificación:
Cargo Actual		Antigüedad en el Cargo:			Sede Lugar de trabajo
Profesión u oficio:		Jornada de Trabajo:			Modalidad de Teletrabajo:
Personas con quién convive		Ciudad:			Estrato socioeconómico <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6

Condiciones del individuo	Aspecto Identificado	Descripción de las Condiciones	SI	No	N/A	Requiere Implementación de Controles	Observaciones/Detalle de Condición
Gestión Administrativa	Planeación del Tiempo	¿Realiza usted un planeador semanal y/o mensualmente para organizar sus compromisos laborales?					
		¿Realiza ajustes diarios a este planeador para ajustar desvíos?					
		¿Sus actividades laborales están organizadas dentro de los horarios manejados en la sede principal?					
		¿Tiene estipulado espacios de tiempo para descansar y/o realiza pausas activas?					
		¿Dentro de su planeador asigna espacios de tiempo para posibles distractores o desvíos?					
Autogestión	Apertura al Cambio	¿Cuándo recibe ideas o criterios distintos, los tiene en cuenta en experiencias futuras?					
		¿Los tiempos de respuesta no se ven afectados frente a demandas cambiantes del medio?					
		¿Tiene dificultad para reformular nuevos objetivos o estrategias sin contar con el tiempo para adaptarme a la situación?					
		¿Le han retroalimentado que tiene una tendencia a no incorporar ideas distintas a las que se han venido desarrollando?					
Autocontrol	Manejo de la Presión	¿Ante la sobrecarga de trabajo, prefiere informar a su líder sobre los posibles riesgos de incumplimiento?					
		¿Logra identificar cuando se siente estresado (dolor físico, falta concentración, irascibilidad, ansiedad etc.)?					
		¿Considera que ante situaciones de presión de tiempo, desacuerdo, oposición y diversidad logra controlar sus emociones (sentimientos de fragilidad, llanto, frustración etc.)?					
		¿Alternó a su trabajo realiza actividades que le ayudan a expresar su pensar y liberar sus preocupaciones (deportes, artes, respaldo terapéutico etc.)?					
		¿Considera que la modalidad teletrabajo le permite atender mejor su tiempo familiar y personal?					
Interacción social	Comunicación	¿Conoce el conducto regular a manejar ante el desarrollo de sus responsabilidades?					
		¿Le han realizado correcciones a sus escritos y/o correos?					
		¿Es más fácil para usted comunicar inquietudes o necesidades de forma verbal/videoconferencia, teléfono o personalmente que por vía electrónica?					
	Trabajo en Equipo	¿Los resultados de sus entregas logran confirmar que comprendió las instrucciones adecuadamente?					
		¿Considera que obtiene mejores resultados cuando comparte las ideas y objetivos a los compañeros y líder del área?					
		¿Genera mejores resultados cuando trabaja bajo objetivos e ideas, sin tener que acordarlos con otros compañeros?					
		¿Prefiere negociar las actividades con sus compañeros y líderes del área?					
		¿Considera que las reuniones de seguimiento grupal son necesarias para obtener mejores resultados?					
		¿El hecho de trabajar en modalidad de teletrabajo lo ha limitado para aportar y participar del posicionamiento de la compañía?					
		¿Trabajar en modalidad teletrabajo lo proyecta al interior de la organización de igual forma que a sus compañeros que trabajan en la sede principal?					
TOTALES							



Entorno de Trabajo	Aspecto Identificado	Descripción de las Condiciones	Cumple	No Cumple	N/A	Requiere Implementación de Controles	Observaciones/Detalle de Condición	
Condiciones Ergonómicas	Puesto de Trabajo (Espacio Mobiliario, Silla, Equipo y Elementos de Trabajo)	¿Para el desarrollo de actividades laborales, el espacio dispuesto en la residencia cumple con las dimensiones necesarias (trabajo de oficina en posición sentado), mínimo 200 cm de ancho por 200 cm de largo?						
		¿El escritorio permite ajustar el teclado de modo que se obtenga una posición cómoda al digitar, manteniendo la mano, muñeca y brazo en línea recta con buen espacio delante del teclado mínimo 15 cm para descansar las manos?						
		¿El mouse lo ubica al lado del teclado y no en otro nivel del escritorio de modo que se pueda alcanzar fácilmente y con la muñeca recta?						
		¿La altura del escritorio corresponde a 70 - 72 cm?						
		¿El escritorio permite un buen espacio para los miembros inferiores y la facilidad de movimiento? Espacio de 60 cm como mínimo.						
		¿Los elementos de trabajo más usados están ubicados a menos de 25 cm de distancia?						
		¿El cableado de los equipos de trabajo se observan canalizados, amarrados u organizados?						
		¿Cuenta con silla ergonómica, que permita ajustar sus componentes a las condiciones de la persona (espaldar, asiento, apoyabrazos en altura e inclinación)?						
		¿La ubicación del puesto de trabajo permite movilidad en la silla? Verificar que el espacio de movilidad de la silla sea de 80 cm o más.						
		¿Utiliza portátil?						
		¿La imagen es estable?						
		¿Tiene elementos auxiliares para portátil y los utiliza (teclado, mouse y base)?						
		¿La pantalla se encuentra ubicada en frente del colaborador?						
		¿La pantalla se encuentra a 50-70 cms de distancia?						
		¿El borde superior de la pantalla se encuentra horizontal a los ojos del colaborador?						
¿Se observan reflejos directos en la pantalla?								
Condiciones Ambientales	Iluminación	¿El área de trabajo tiene iluminación natural (ventanas)?						
		¿Las lámparas o luminarias del área de trabajo están libres de polvo?						
		La cantidad de luz es suficiente? Describa en observaciones si se percibe exceso o ausencia de iluminación.						
		¿Se percibe que la intensidad lumínica en el área permite leer sin ninguna dificultad?						
		¿La lámpara de techo en el área de trabajo, con relación a la ubicación de la silla de trabajo, se ubica detrás de ésta?						
		¿La luz natural y/o artificial permite visualizar la pantalla del computador sin generar fatiga visual por reflejos, vidrios o pantallas?						
		¿La ventana tiene protección? (Persianas, blackout, cortinas, películas de filtro, otras)						
		¿El área de trabajo tiene ventilación natural (ventanas)?						
	Ventilación	¿El área de trabajo tiene ventilación combinada (natural y/o artificial)?						
		Ruido	¿El ruido eterno (vehículos, vecinos, locales comerciales, residencias e industria) permite realizar las operaciones de trabajo sin ninguna interferencia?					
	¿En el área de trabajo hay ausencia de fuentes generadoras de ruido? Si hay presencia describa las fuentes que generan ruido en la casilla de observaciones							



Riesgos Biológicos	Virus, bacterias, Hongos, Insectos y Roedores	¿El área definida para teletrabajo es un ambiente libre de virus, bacterias, hongos, insectos y roedores?						
	Fluidos Biológicos	¿En el área de trabajo no hay contacto con fluidos biológicos?						
Condiciones Locativas	Pisos	¿Los pisos del área de trabajo son planos?						
		¿El piso está libre de obstáculos y desperdicios?						
		¿El material del piso está en buenas condiciones? Describe el tipo de material del piso en el área de trabajo (cerámica, madera o alfombra).						
		¿Las rodachinas de la silla son adaptables al piso en el área definida para teletrabajo?						
	Techo	¿El techo del área de trabajo está en buenas condiciones? (Sin humedades, grietas o comején si fuese de madera)						
	Paredes	¿Las paredes están en buenas condiciones? (Sin grietas ni humedades)						
		¿Los cuadros, repisas o demás objetos anclados en el área de trabajo son seguros?						
	Zonas de Circulación	¿Los espacios destinados para la entrada y salida del área de trabajo están libres de obstáculos?						
	Zonas Comunes	¿El ingreso al área definida para el teletrabajo es seguro? Describe en observaciones cuál es el acceso, si es por escaleras, corredor, rampa, mezzanine, balcones.						
	Escaleras	¿Las escaleras se encuentran en buen estado?						
		¿Las escalas y balcones cumplen con pasamanos, bandas o piso antideslizante y el tamaño de huella en la escala es suficiente para la mayoría de las personas?						
		¿El material y diseño de las escaleras es antideslizante?						
¿Las escaleras están libres de obstáculos?								
Puertas	¿Las diferentes puertas que tiene el área de trabajo están en buen estado y funcionan normalmente?							
Orden y Aseo	¿En el área de trabajo hay buenas prácticas de orden, limpieza y aseo?							
	¿Si el escritorio cuenta con cajonera, los elementos de trabajo son almacenados en ella y el espacio es suficiente?							
Entorno	Hace referencia al barrio, por ejemplo las condiciones de seguridad son importantes si la empresa le ha suministrado equipos de alto valor, o que tan reservada es la información, cuantas personas mas podrían tener acceso al equipo, si vive en medio o al frente de tabernas que la mayoría del tiempo tienen borrachos y música en alto volumen							
Riesgo de Incendio y Explosión	Incendio	¿Conoce los procedimientos para actuar en caso de una emergencia en el lugar definido para el teletrabajo?						
		¿Cuenta con medios de extinción o extintor? ¿Interno y/o externos en zonas comunes?						
		¿Conoce el procedimiento para uso y manejo de extintores?						
		¿En el lugar definido para el teletrabajo hay ausencia de almacenamiento de líquidos o sólidos combustibles?						
Riesgo Eléctrico	Equipos e Instalaciones Eléctricas	¿Los equipos en el área de trabajo tienen conexión a tierra?						
		¿Las instalaciones eléctricas están debidamente protegidas (tomas, extensiones y enchufes)?						
		¿Hay ausencia de empalmes (uniones) en cables eléctricos?						
		¿Los enchufes del área de trabajo no están sobrecargados con muchas conexiones?						
		¿Las cajas de interruptores están cubiertas?						
TOTALES								