



LIDERAZGO EN TIEMPOS DE TELETRABAJO,
DESARROLLANDO CONCIENCIA

ANGIE PAOLA ALVARADO ROMERO

CODIGO: D0700833



UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

BOGOTÁ D.C.

2021



LIDERAZGO EN TIEMPOS DE TELETRABAJO,
DESARROLLANDO CONCIENCIA

ANGIE PAOLA ALVARADO ROMERO

CODIGO: D0700833



SERGIO IVAN MANTILLA BAUTISTA

ASESOR

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

BOGOTÁ D.C.

2021



Contenido

RESUMEN	4
PALABRAS CLAVES	5
ABSTRACT	6
KEY WORDS	7
INTRODUCCIÓN	8
LIDERAZGO EN TIEMPOS DE TELETRABAJO,.....	9
DESARROLLANDO CONCIENCIA.....	9
REFERENCIAS.....	32



RESUMEN

La pandemia del COVID-19 ha traído grandes cambios a los hábitos y rutinas de las personas. Debido a los confinamientos generales y cuarentenas locales establecidos por los gobiernos alrededor del mundo, muchas compañías han optado por cambiar del trabajo en oficina al trabajo en casa, asistido por tecnología. Este ensayo analiza las consecuencias físicas y mentales que tiene el teletrabajo en personas que han sido sometidas a un cambio abrupto y están desempeñando sus actividades laborales con el modelo de trabajo en casa durante el tiempo de confinamiento por la pandemia del COVID-19, y a su vez se examinan los riesgos laborales a los que fueron expuestos de manera repentina estos trabajadores, incluyendo los riesgos psicosociales con la afectación del desarrollo social y familiar de los mismos debido a la así llamada “nueva normalidad”.

Se identificaron los riesgos y las posibles medidas a considerar dentro de las organizaciones, sin pasar por alto que dentro de las organizaciones es imprescindible mantener la productividad, por ello se recomienda tomar y ejecutar las medidas correspondientes, identificando fundamentos importantes en seguridad y salud en el trabajo, dirigido por personal capacitado. Para que las organizaciones y los empleados tengan apoyo, los directivos y líderes deben ser formados de tal forma que se debe asegurar el correcto funcionamiento de la organización, sin pasar por alto ni ignorar las situaciones o acontecimientos que pueda presentar cada trabajador y que afecten su desempeño laboral o desarrollo personal.

Todo esto teniendo en cuenta el entorno y la normativa vigente en Colombia respecto a la emergencia sanitaria por cuenta de la pandemia del COVID-19.



PALABRAS CLAVES

- Seguridad y salud en el trabajo.
- Salud mental.
- Salud física.
- Liderazgo.
- Confinamiento.
- Controles.
- Riesgos psicosociales.
- Teletrabajo.



ABSTRACT

COVID -19 has brought a lot of changes to people's daily habits. Due to the compulsory general confinement and some local quarantines ordered by governments around the world, many companies have opted for moving from office work to home-office. This paper aims to analyze the physical and mental consequences for those people who develop telecommuting and have been exposed to such an abrupt change, identifying the working condition risks and the psychosocial ones, being the last ones aroused by the social and family development of the so called "new normality".

Risks and actions to be taken by organizations were considered, without overlooking the fact that it is imperative for those organizations to maintain productivity. That is why it is suggested that qualified personnel take actions and make the necessary arrangements, looking at important fundamentals of safety and occupational health. For organizations and employees to have support in terms of risk control, it is important that directors and leaders are well trained in such a way that guarantees the right functioning of the companies, without ignoring the situations or incidents that could happen to each employee and might affect their job performance as well as personal development.

All this, taking into account the context and current regulations in Colombia regarding to the sanitary emergency due to the pandemic of COVID-19.



KEYWORDS

- Safety and occupational health.
- Mental health.
- Physical health.
- Leadership.
- Confinement.
- Control.
- Psychosocial risks.
- Telecommuting.



INTRODUCCIÓN

La intención de este ensayo es mostrar a las empresas y a los trabajadores lo indispensable, importante y responsable que es conocer y afrontar lo relacionado a la salud física y mental de los trabajadores durante este tiempo de pandemia. Es trascendental que la empresas identifiquen y controlen los nuevos riesgos a los que los trabajadores se encuentran expuestos mientras realizan sus actividades de teletrabajo o trabajo en casa asistido por tecnología; es muy importante que las áreas de recursos humanos y bienestar laboral reconozcan la importancia de este tema, teniendo en cuenta que no solo se trata de riesgos físicos que se pueden resolver solo ejecutando modificaciones locativas, sino también, temas de manejo del tiempo, sentimientos, actividades laborales y familiares en simultáneo, entre otros temas bastante complejos de tratar en ámbitos laborales; los cuales los profesionales en seguridad y salud en el trabajo deben identificar plenamente y poder transmitir, liderando así el proceso de identificación, concientización y control, todo esto desarrollado en conjunto con la empresa.

Se realizó un análisis documental, sobre temas asociados a los riesgos laborales cuando se ejecuta trabajo en casa asistido por tecnología o teletrabajo, ya sean relacionados al confinamiento, y los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores. También, se analizó la importancia de entender y atender estas eventualidades, que dependen de circunstancias externas a la compañía, como lo es en este momento una pandemia mundial, y de las que hace necesario tomar medidas correctas respecto a su tratamiento, sin afectar la organización ni a sus trabajadores.

La conciencia se debe crear desde los líderes, jefes o profesionales en seguridad y salud en el trabajo, quienes conocen como identificar los riesgos y cuáles pueden ser las probabilidades de



afectación de estos a los empleados y a las empresas, como también, son los responsables de mitigar en lo posible estas consecuencias. Por ello el trabajo más arduo se va a ver en estas áreas.

En conclusión, se hace necesario que desde seguridad y salud en el trabajo se pueda liderar este nuevo proceso de cambio, y junto con la empresa, reconocer que se expusieron trabajadores a riesgos no tratados anteriormente (y en este volumen tan considerable), por lo que es indispensable que se maneje con la responsabilidad social adecuada, que se reconozca que aunque estos cambios traen beneficios tanto para la compañía como para los trabajadores, también traen efectos negativos, que son los que se deben tener presentes y, trabajar en tratarlos y controlarlos lo mejor posible, para poder superar esta emergencia.



LIDERAZGO EN TIEMPOS DE TELETRABAJO, DESARROLLANDO CONCIENCIA

En la actualidad, se vive un instante de cambio, desarrollo y reinención, se trata de un tiempo de pandemia, esto según lo informado por la OMS y confirmado el 11 de marzo del 2020, a causa del virus COVID-19 y su rápida expansión, lo que ha obligado a los gobiernos a tomar medidas de contención para cuidar a los ciudadanos de este contagio. Sin embargo, el virus en China, Europa y América se ha seguido extendiendo, suceso que no había sido considerado por las generaciones actuales y que ha provocado un cambio de grandes proporciones en el mundo, en las economías y en la sociedad en general. (Alcover, 2020)

En Colombia la cuarentena por la pandemia de COVID-19, se denominó “Aislamiento social, preventivo y obligatorio”, y fue declarado el 22 de marzo de 2020 por el Gobierno Nacional a través del Decreto N° 457/2020, comenzando a regir a partir del 25 de marzo del 2020.

Para el 20 de septiembre del 2020, Colombia se encontraba como el quinto país con más contagios a nivel mundial en porcentaje de cantidad de habitantes, hablando de un total de total de 765.076 personas, según el Ministerio de Salud de Colombia. Por lo que se resuelve que esta pandemia va a tomar un buen tiempo en ser controlada y, por ende, la normalidad aún no se encuentra cerca.



Consultando la información de la normativa asociada a este periodo de emergencia, en relación con las actividades económicas y para los trabajadores en Colombia se tiene:

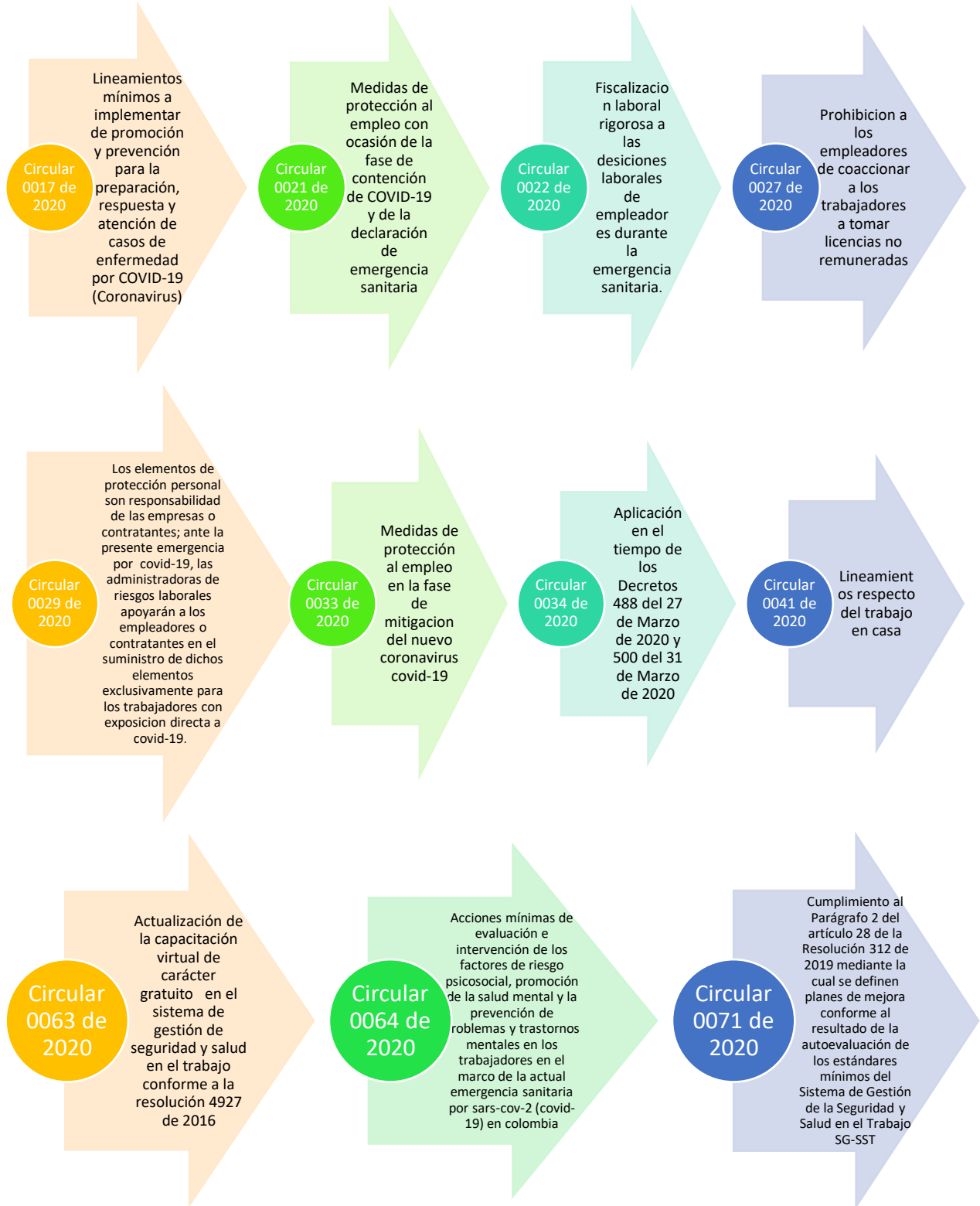


Ilustración 1. Diagrama Ilustrativo de Circulares emitidas por el gobierno nacional en el 2020 (MinTrabajo, 2020)



Este periodo de pandemia ha obligado a la mayoría de las actividades productivas a reinventarse y minimizar la tramitología de muchos procesos, apoyándose del uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC'S) para implementar nuevas formas de trabajo que faciliten el contacto con los clientes, y encontrando formas prácticas de presentar, ofrecer, vender y hacer llegar sus productos de forma fácil y rápida.

Ahora se trata de comprar con un solo clic cualquier artículo, ya sea mercado, medicamentos, comida para mascotas, seguros, o electrodomésticos, lo que las empresas buscan es mantener funcionando sus negocios, llevando los productos y servicios, a donde los requieran sus clientes.

Esto se pudo observar en Colombia, un país de emprendedores, donde muchas empresas, especialmente de comestibles, ahora llegan a la puerta de la casa; igualmente, empresas como bancos o entidades públicas ofrecieron sus servicios por teléfono o de forma online, manteniendo así contacto con sus clientes, sin exponer a sus empleados al contagio. Todo esto siguiendo la normativa relacionada antes, especialmente la circular 0021 que refiere acerca de la aprobación para tomar este tipo de medidas y dar continuidad a los negocios.

Pero ¿qué se encuentra detrás de estos cambios y evoluciones? Se encuentran empleados, trabajadores, algunos exponiendo su vida, bajo medidas de seguridad para continuar una labor que no puede dejar de ser presencial, como lo es el indispensable personal de salud, que incluye médicos, enfermeras, personal administrativo y de servicios de EPS, hospitales, farmacias y demás.



También, hay otros trabajadores en sus casas, en confinamiento y realizando teletrabajo o trabajo en casa asistido por tecnología, que tienen tanto diferencias como similitudes que serán explicadas más adelante, pero lo que se ve es que muchas empresas lograron adecuarse a estas modalidades y sus empleados ahora están haciendo la mayoría de sus actividades desde su hogar.

Entonces, si ahora es tan fácil que la gente realice teletrabajo ¿por qué no se había implementado? ¿por qué no se tenía formalizada esta actividad al interior de las entidades?, se considera que fue algo sencillo simplemente conectarse desde la computadora y hacer lo que se hacía en la oficina por el mismo tiempo, pero ¿en realidad es así?

Ahora se traerán algunos conceptos importantes con relación al teletrabajo y normativas de este en Colombia:

Según la Ley 1221 de 2008, el “Teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”. (Castaño, 2014). Mientras que al teletrabajador según la misma Ley se define como: “Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios” (Ley 1221, 2008).

A pesar de tener claro el significado del teletrabajo, ¿las empresas conocen los riesgos que conlleva el teletrabajo? y la respuesta es SI, conocen claramente cuáles son los riesgos a los que se exponen, por lo que esta modalidad en Colombia no había sido extensamente aplicada, sin embargo, en estos momentos las opciones fueron limitadas y tanto los gobernantes, como gerentes



y directores debieron tomar decisiones difíciles para dar continuidad a los negocios. (Ramírez & Rúa, 2013)

Junto con las normativas relacionada anteriormente, se encuentran las siguientes que dan más especificación relacionada al teletrabajo.

Tabla 1. Marco Legal del teletrabajo en Colombia (MinTrabajo; Fasecolda, 2014)

LEY/AÑO	CONTENIDO
Ley 9° de 1979	Código Sanitario Nacional.
Resolución 2400 de 1979	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo
Ley 1221 de 2008	Por lo cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Decreto 884 de 2012	Por medio del cual se reglamenta la ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones.
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
Sentencia C-337/2011	protección integral en materia de seguridad social del teletrabajador.
Decreto 1072 de 2015	Regula el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. La implementación del SG-SST es de obligatorio cumplimiento.

Es importante resaltar la importancia del decreto 1072 de 2015 el cual unificó las normas que ya existían en relación con el trabajo e implementación del SG-SST, este contiene la normativa relacionada con las relaciones laborales, recopila normas sobre sindicatos, prohibiciones y sanciones, sobre los riesgos laborales trata sobre la afiliación a los sistemas de riesgos laborales, cotizaciones, sistemas de compensación entre otros. En el capítulo 5 habla del teletrabajo en el



cual informa varios parámetros como contratación, manuales, obligaciones y demás, que deben ser tenidos en cuenta al momento de contratar formalmente con la modalidad de teletrabajo. (MinTrabajo, 2015)

De acuerdo con lo desarrollado anteriormente y debido a la premura con la que las empresas tuvieron que tomar medidas relacionadas a la continuidad del negocio, en la cuales muchas de ellas no contaban o no habían considerado la normatividad para este tipo de modalidad de teletrabajo al interior de sus organizaciones, por lo que tomaron esta modalidad o el trabajo en casa asistido por tecnología sin conocer o reconocer los riesgos que esto puede implicar

Según la circular 0021 del 2020 del MINTRABAJO se establece que los empleadores pueden implementar algunas de las siguientes modalidades debido a la emergencia por el coronavirus, dentro de las cuales están: trabajo en casa, teletrabajo, jornada flexible, vacaciones anticipadas, permisos o licencias remuneradas, salarios sin prestación de servicio.

Para definir el trabajo en casa se encontró lo siguiente:

En el numeral 4 del artículo 6 de la ley 1221 de 2008 se aclara que: “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 trabajo en casa es opcional y se refiere al poder desempeñar, algunos días, las funciones para las que se fue contratado desde su lugar de residencia, sin cambiar ni sus actividades ni sus condiciones para laborar. Si se opta por esta modalidad debe acordarse entre empleador y trabajador. (Ley 1221, 2008)

Es decir, un teletrabajador, es definido como tal desde su contratación mientras que el trabajo en casa es una opción del trabajador, y en estos tiempos de pandemia, casi una necesidad



para que las empresas puedan continuar en funcionamiento, con sus empleados y afectando lo mínimo posible a sus clientes.

De acuerdo con lo referido anteriormente, se realiza un comparativo de las definiciones y sus normativas

Tabla 2. Diferencias entre Teletrabajo y Trabajo en Casa (Ley 1221, 2008)

TELETRABAJO	TRABAJO EN CASA
Ley 1221 de 2008	Nnumeral 4 del artículo 6 de la ley 1221 de 2008
"Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo"	"una persona que tenga la condición de asalariado, no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado desde su domicilio o en un lugar distinto a los locales de trabajo del empleador".
Requiere de unos procesos como visita al puesto de trabajo y de compromisos, planeación, autoevaluación y acuerdos entre empleador y empleado	Se utiliza de manera transitoria, sin que implique la modalidad de teletrabajo.
No requiere la presencia física del trabajador en las instalaciones de la empresa, y permanentemente puede trabajar desde su casa	se puede desarrollar desde el domicilio del trabajador
Las actividades se llevarán a cabo por medio del uso de las tecnologías de información y comunicación -TIC-	Se trata de una actividad ocasional, debido que implica que el trabajador no estara bajo esta modalidad durante toda la vigencia de su contrato.
Por ningún motivo la empresa podra desmejorar las codiciones establecidas con el trabajador tales como; salarios, prestaciones, entre otros.	

Confecámaras encuestó a más de nueve mil empresas a principios de abril y se encontró que (Confecámaras, 2020):

- 12,4% de ellas redujeron su planta de personal
- 11,7% utilizó la figura de vacaciones anticipadas, y
- 10,9% promovió el trabajo desde casa para mantener sus actividades económicas y no despedir a sus empleados.



Actualmente, debido a esta emergencia mundial lo más importante es evaluar las consecuencias de los riesgos a los que fueron expuestos los trabajadores, principalmente, las personas en calidad de servicios administrativos, de oficina y otras actividades que se pueden desarrollar no presencialmente, que llevan varios meses durante el año 2020 realizando sus labores bajo esta modalidad, usando sus herramientas personales, entonces al haber sido enviados abruptamente a sus casas a realizar sus labores, se considera que la decisión fue acertada para proteger a las personas de un posible contagio e incluso la muerte y para dar continuidad a las actividades económicas. (Arbeláez, 2020)

Sin embargo, las consecuencias de esta decisión se verán en el futuro debido a que se está cuidando la vida evitando un contacto con el nuevo virus y quizás la muerte de los trabajadores o algún familiar, pero se está exponiendo a las personas a riesgos no tratados en un volumen nunca contemplado relacionado a los riesgos laborales.

Se trata de personas expuestas en sus hogares a condiciones de trabajo no aptas para la realización adecuada de sus actividades, se lidia con riesgos psicosociales de los cuales se tiene conocimiento en muchos textos académicos, pero que jamás habían sido tan reales y cercanos como se están viviendo ahora a diario en todo el mundo.

A pesar de que en muchos lugares se ha tratado de iniciar nuevamente o tener una reactivación y dar continuidad a la normalidad no ha sido posible luego de todos los eventos ocurridos, las personas no podrán volver a la realidad de antes, el virus sigue latente y eso agranda más la brecha de un posible retorno a la normalidad.

Los trabajadores expuestos a los riesgos psicosociales, físicos, y demás, a futuro verán las secuelas, y no solo ellos, ya que las empresas verán que estas decisiones también traerán



consecuencias sobre la salud física y mental de los trabajadores (Nieto, 2020). Por ello, es muy importante la correcta implementación de las nuevas modalidades de trabajo para una empresa, en especial para las que cuentan con modelos de seguridad y salud en el trabajo actualizados, ejecutados y controlados, debido a que ellos serán los primeros en ver estos resultados.

Sin embargo, en este tiempo ha sido posible evidenciar que las empresas han establecido programas y protocolos requeridos por las entidades de control, pero algunas veces, solo para cumplir con una norma y no realmente velando por la salud de los trabajadores. También, están las empresas comprometidas, que hacían cumplir sus estándares y controlaban sus trabajadores mientras se encontraban en sus instalaciones, pero en estos tiempos de teletrabajo o trabajo en casa ¿también lo estarán haciendo? quizá sí, aunque en condiciones tan extraordinarias como estas puede ser difícil. Es difícil responder esa pregunta en este momento, esto se sabrá hasta que se comiencen a ver los resultados de las decisiones y acciones tomadas.

En muchas ocasiones y más en tiempos de economía difícil no solo en Colombia, si no a nivel mundial (Perticará, 2020). los directores buscan los mejores resultados, están atentos a sus cifras, a sus resultados, a sus ganancias, a su productividad y demás, y esto es realmente importante para que los empleados pueden seguir recibiendo su salario o remuneración incluyendo demás beneficios otorgados por sus compañías, pero aquí es donde se cuestiona si es más importante un resultado o una vida.

Se habla de trabajadores que por tener resultados favorables, tienen jornadas laborales extendidas, trabajando más horas de las contratadas, en ambientes no favorables, incluso trabajando días no laborales, bajo la presión de cumplir con parámetros y resultados sin contar con los elementos adecuados; de tomar decisiones difíciles como el trabajo o el estudio de sus hijos



por falta de herramientas en sus hogares, o sus propios estudios porque ya no se hace posible organizar el tiempo laboral, el personal y el familiar; estos son temas que se deben tocar a fondo y que es importante que se evalúen al interior de las organizaciones y se tomen acciones para mitigar las consecuencias.

Adicionalmente, el tema del estrés laboral por “acoso moral en el trabajo” (González, 2015) identificado como riesgo psicosocial, es un tema muy complejo de identificar, muchas veces no los conocen o no los tiene en cuenta y en otros casos las empresas solo plasman en papel sin uso, y en un momento como este es donde se debe consultar esa información y aplicar las medidas necesarias para contrarrestar los efectos que todo esto puede traer.

Si bien se reconoce que el teletrabajo o realizar las actividades bajo conexión remota tiene sus beneficios y sus desventajas para todos, sin embargo, se trae a referencia una conclusión lógica al asunto antes de esta emergencia “es más positivo que negativo, ya que, al reducir los desplazamientos hacia los lugares de trabajo, proporcionalmente, se reduce el consumo de energía y la emisión de contaminantes” (J., 1996) (M. & A., 2002) (Kitou & Horvath, 2003). Esto es acertado respecto a todos los estudios previos realizados, sin embargo, estos se han realizado y analizado en condiciones normales y estableciendo como prioridad la mejora en el medio ambiente, para esto se establecieron programas de teletrabajo completos y adaptando a sus empleados a condiciones adecuadas, es por ello que los efectos resultan positivos, no solo en aspectos ambientales, también en aspectos personales para los trabajadores y en productividad para las organizaciones, pero en un tiempos de pandemia sin previa adecuación, capacitación, etc., es posible que los resultados no sean del todo favorables.



Para las empresas que pueden adoptar esta modalidad de trabajo pueden ser positivos los resultados, debido a que ellos continúan siendo productivos sobre muchas otras empresas que no pueden continuar; a pesar de las situaciones, disminuyen los conflictos entre colaboradores y/o temas de aceptación entre los mismos, disminuye la inversión en recursos como equipos, mobiliario, dotaciones de seguridad para sus empleados e incluso disminución o ahorro en temas de servicios en sus instalaciones cuando se trata de conexión remota a diferencia del teletrabajo donde el empleador tiene más responsabilidades con los empleados.

También se disminuye o incluso se puede eliminar el ausentismo laboral, teniendo en cuenta que los empleados a pesar de tener alguna sintomatología que lo indispone, estará disponible desde su casa para realizar sus actividades. Se indica que durante el teletrabajo se establece un mejor ambiente familiar por permanecer más tiempo en casa, mejora los tiempos productivos, debido a que los empleados no llegan después de un tráfico de más de una hora a realizar sus actividades, en general deberían iniciar sus actividades con un estado de ánimo positivo.

Dentro de estos beneficios incluso es posible encontrar que aumentan las oportunidades laborales debido a que las empresas pueden establecer más turnos para atención y beneficiar a sus clientes, también existe una disminución de accidentes laborales por los riesgos a lo que no se está exponiendo el trabajador al interior de las instalaciones y mayor facilidad para capacitar a los trabajadores por medios tecnológicos.

Las desventajas para las empresas son la falta de control de los empleados, en relación de horarios, niveles de trabajo y parametrización de resultados y productividad de cada trabajador, puede presentarse la pérdida de la jerarquía por la falta de contacto directo con los líderes o jefes,



y comienza a presentarse una comunicación horizontal en interior de los equipos, que debería ser correcta pero en muchas ocasiones es tomada de forma negativa en los grupos de trabajo y permite pasar por alto lo solicitado por el jefe, se presenta bajo sentido de pertenencia con la empresa y las tareas que se deben realizar, es decir, que los trabajadores comienzan a trabajar en el horario que les parece más cómodo, a realizar los trabajos a su conveniencia y a presentar resultados ajustados a sus condiciones.

Es importante tener en cuenta que esta falta de contacto social, físico y psicológico con compañeros de trabajo genera una disminución en la participación de los trabajadores en eventos sociales organizados por bienestar laboral y disminuye la satisfacción laboral de los trabajadores.

De igual manera, hay ventajas para los trabajadores, entre las que se encuentra la flexibilidad para majear su propio tiempo (Castaño, S.2014), pueden tener libertad de planificar y organizar sus actividades de tal forma que pueden dar cumplimiento a lo solicitado por las organizaciones, puede tener una organización adecuada de su tiempo para establecer tiempos específicos para actividades laborales y actividades familiares.

Pero también se tienen desventajas, iniciando con el hecho de que los trabajadores que fueron enviados a trabajar en casa actualmente no cuentan con las instalaciones adecuadas para esto, ni con inmobiliarios adecuados como escritorio o silla ergonómica, incluso ni siquiera cuentan con equipos propios y estos tuvieron que ser adquiridos de manera obligatoria, no se sabe con certeza si para cada trabajador es posible tener un lugar para realizar sus actividades sin las interrupciones de algunos de sus familiares como hijos, esposos o incluso la mascota. Y si logran ubicarse en un lugar adecuado para su concentración, no tienen certeza si la luminosidad es excesiva o es poca. Estos son algunos de los factores que se deben tener en cuenta en la



identificación de riesgos y que por la premura de la emergencia sanitaria mundial no se están siendo considerados ni tratados para minimizar sus consecuencias.

También, se debe identificar que los equipos de trabajo se dividen o no tiene ningún crecimiento, por la falta de contacto y posiblemente falta de tiempo para reuniones de integración o incluso capacitación entre los mismos para mejorar procesos. Como se indicó a nivel empresa se pierde parte de la jerarquía es decir el líder de un grupo se identifica como un miembro más, quien no tiene mayor alcance al momento de hacer una solicitud a sus compañeros debido que será tomado de forma horizontal es decir que no tendrá mayor trascendencia y esto puede generar disgustos dentro de los grupos e incluso bajos resultados.

Los trabajadores también pueden llegar fácilmente al sedentarismo (Gareca, M., & Verdugo, R. 2007), en estos momentos de pandemia, no solo los trabajadores deben realizar sus actividades desde casa, si no que las salidas son restringidas es decir que el mayor tiempo del día permanezcan en casa lo que facilita que las personas tomen hábitos poco saludables y dejen por completo de hacer actividades físicas, igualmente, puede aumentar el consumo de carbohidratos para controlar la ansiedad del confinamiento, lo que aumenta el riesgo de desarrollar alguna enfermedad.

Esta actividad de teletrabajo o conexión remota puede generar conflictos familiares, debido a que en ocasiones los trabajadores no saben manejar u organizar sus tiempos y se vuelven adictos al trabajo, comienzan a estar conectados mucho tiempo, no diferencian tiempos familiares o días festivos con la jornada laboral, y prefieren solucionar un tema, o revisar un correo en cualquier momento inclusive tarde en la noche con tal de mostrar un resultado, aquí se identifica claramente lo refiere Organ (1988) como el “síndrome del buen soldado” debido a que los trabajadores



comienzan a aceptar tareas, funciones o roles que no ejecutaban normalmente pero por solicitud de su empresa ahora los debe hacer (Organ, 1988).

Este aumento de requerimientos laborales y un compromiso desbordado con la empresa, que a futuro genera un estrés laboral, y se repercute en las personas más cercanas, que en este caso es la familia. Se pierde el contacto, preocupación o solidaridad familiar, para dar prioridad a resolver tareas laborales, se deja a un lado la colaboración en sus hogares o simplemente la comunicación se pierde y comienza a presentarse distanciamiento familiar, que a la larga no son contemplados por ninguna empresa como un problema que debe ser resuelto, teniendo en cuenta que son temas personales y casi en ninguna ocasión son divulgados por los trabajadores a sus empresas. (Alonso, M. 2002), (Jiménez, D. 2020).

Dentro de estas desventajas para los trabajadores se identifica cuáles son los riesgos a los que están expuestos para poder afrontarlos al interior de las compañías, y entre ellos se encuentran:

Los riesgos físicos, la falta o exceso de iluminación que puede generar enfermedades oculares, migrañas, entre otras.

Los riesgos biomecánicos, los cuales generan mayor probabilidad de presentar dolores o lesiones musculares, tanto a nivel lumbar como cervical, se pueden presentar lesiones tendinosas, epicondilitis, síndrome del túnel carpiano no solo por el exceso de tiempo en las jornadas laborales, si no por la falta de actividades como pausas activas o el simple hecho de levantarse y salir a tomar un bus, ya no es necesario y como no hubo tiempo para la capacitación adecuada para los trabajadores se hace más sencillo seguir trabando por muchas horas sin ninguna pausa, se vuelve más importante mostrar un resultado que tener un tiempo de descanso.



Los riesgos y consecuencias psicosociales o de salud mental, que deberían ser asumidos por las empresas para establecer medidas de control, y que presentaron un gran aumento durante este tiempo, dentro de estos se encuentran:

Con el aumento de la carga laboral o la presencia de estrés laboral, los trabajadores comienzan a presentar afectaciones en sus horarios y ritmos biológicos, como, por ejemplo, levantarse más tarde y desconectarse más tarde de su trabajo, comer fuera de tiempos o consumir los alimentos en el puesto de trabajo en tiempos más largos y menos saludables (Rubini N. I., 2012).

- ✓ Adicción al trabajo por la falta de control respecto a horarios personales.
- ✓ Mayor ansiedad o irritabilidad por la falta de control total de sus procesos o por la lentitud de sus equipos.
- ✓ Fatiga mental generada después de jornadas laborales prolongadas.
- ✓ Mayor sensación de aislamiento, frente a la falta de interacción con sus compañeros, lo que es posible que genere incertidumbre en la toma de decisiones.
- ✓ Estrés laboral por la mayor responsabilidad adquirida, lo que puede generar problemas de sueño, de concentración e irritabilidad.

Todas estas sensaciones, sentimientos o actitudes en un trabajador pueden ocasionar mayor tensión mental y mostrar un descontento laboral, lo que se verá repercutido en su productividad o simplemente en sus respuestas o resultados ante la compañía.

Ahora que se identificaron claramente los riesgos y consecuencias que pueden tener los trabajadores, se precisa que las empresas, que actualmente en Colombia implementaron la modalidad de teletrabajo o conexión remota, establezcan dentro de sus programas de seguridad y



salud en el trabajo, los análisis de estos riesgos, contemplen los niveles de severidad que pueden tener y las consecuencias de los mismos, se hace indispensable que las áreas de recursos humanos, conozcan y contemplen todos estos riesgos para así minimizar los efectos que a futuro también pueden perjudicar la empresa.

También, por la exposición a estos riesgos se están afectando familias enteras que quizás por la falta de comunicación, por la difícil situación económica o social no puedan superar juntos esta pandemia, es responsabilidad de todos incluyendo a las entidades, que exponen a estos riesgos a sus trabajadores, tomar las medidas necesarias para la disminución y la posible eliminación de estos.

Lo cual se podría considerar con el siguiente ejemplo:

Tabla 3. Ejemplo de herramienta de identificación, riesgo y recomendaciones.

Herramienta de identificación	Riesgos	Recomendación
Encuesta o visita domiciliaria <ul style="list-style-type: none">- Verificar los equipos con los que cuenta el trabajador, computador (portátil o de escritorio), escritorio y silla ergonómica, descansapiés, teclado y mouse.	Riesgos Biomecánicos	<ul style="list-style-type: none">- Capacitar en ubicación de equipos y posturas adecuadas para ejecutar actividades.- En lo posible dotar a los empleados con los elementos faltantes para el adecuado desarrollo de sus actividades.- Programar pausas activas dirigidas.
Encuesta o visita domiciliaria <ul style="list-style-type: none">- Identificar la ubicación de la casa donde se van a realizar las actividades (sala, comedor, estudio, habitación)- Consultar sobre exposición a ruidos constantes, vibraciones,	Riesgos Físicos	<ul style="list-style-type: none">- Capacitar a los trabajadores sobre el orden y aseo en cualquier área donde realice sus actividades.- Hacer acompañamiento y capacitación para que los trabajadores ubiquen el lugar más adecuado para trabajar.- Hacer seguimiento a los trabajadores en quienes se identificó riesgo severo y si es



<p>tipo de iluminación (natural o artificial), y ventilación.</p>		<p>posible realizar visita domiciliaria para realizar ajustes locativos de acuerdo con las posibilidades de la empresa.</p>
<p>Encuesta o entrevistas personalizadas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar Núcleo familiar y personas que permanecen en la vivienda durante la jornada. - Verificar si cuentan con herramientas suficientes para todos o deben ser rotados en el núcleo familiar. - Identificar actividades realizadas durante el día (laborales, familiares y personales). - Identificar personas de alto riesgo o con comorbilidades relacionadas a la pandemia. - Consultar sobre sentimientos, pensamientos o percepciones durante el confinamiento y la pandemia. 	<p>Riesgos Psicosociales</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar capacitaciones sobre manejo adecuado del tiempo, ajuste de actividades personales y laborales. - Realizar actividades de bienestar laboral, con reuniones virtuales no asociadas a las actividades propias del trabajo. - Hacer seguimiento de las familias vulnerables o con riesgos severos para dar acompañamiento social y psicológico si es necesario y la empresa lo puede brindar o solicitar el apoyo con EPS y ARL. - Realizar capacitaciones a los líderes de los equipos relacionadas con la importancia de fomentar la comunicación, escucha y apoyo colectivo. - Realizar seguimiento de las horas de conexión y evitar realizar solicitudes fuera de los horarios correspondientes. - Hacer capacitaciones sobre hábitos saludables.

De acuerdo con el contexto que ya se ha expresado, se puede inferir que el trabajo no solo se hace más difícil para la empresas o gerentes, se hace complejo y arduo para los encargados de la seguridad y salud en el trabajo en cada empresa, ahora el trabajo se duplicó, pero muchas empresas no lo han considerado, así como se habían identificado riesgos y establecidos controles a las operaciones in situ, ahora se debe hacer lo mismo, pero en diferentes lugares, casi que evaluando a cada empleado.



En este momento cada empleado con teletrabajo de imprevisto se volvió un riesgo diferente para las empresas, esto porque como la empresa no fue quien estableció los parámetros, como infraestructura, equipos, dotación de puesto de trabajo y demás, entonces cada empleado en este caso deberá ser evaluado y controlado.

Es importante que las empresas reconozcan que para una persona encargada o un equipo de seguridad y salud en el trabajo que antes podía ejercer sus evaluaciones y controles dentro de sus lugares de trabajo, donde tenían un mayor control, ahora es muy difícil poder ejercer esos controles, por falta de tiempo, equipos, contacto e incluso por la dificultad que se tiene para la movilización por la pandemia.

Desde seguridad y salud en el trabajo la primera recomendación es establecer una encuesta o una batería, relacionada a las condiciones locativas y estructurales de los lugares donde los trabajadores están ejerciendo sus labores, también como sus ambientes laborales o simplemente la accesibilidad a la red, esto es lo mínimo que cada empresa debe verificar.

Lo anterior teniendo en cuenta que la empresa no está dando las condiciones óptimas para la ejecución de las labores, sino por el contrario cada empleado tuvo que realizar las respectivas adecuaciones en casa para la conexión remota, por lo que el fin de la encuesta es establecer grupos de trabajadores que tengan ciertas características que se pueden atender con el apoyo de las organizaciones y mejorar las condiciones laborales, en caso que sea posible y la empresa logre ejecutar todos los requisitos para introducir el teletrabajo.

Esto se debe convertir en una obligación de las organizaciones para poder garantizar el control de sus empleados en cuanto a niveles de riesgo y así mismo demostrar a sus empleados que para las organizaciones es importante su bienestar.



Dentro de esta encuesta se debe consultar las especificaciones de la locación donde van a realizar sus actividades, ya que es importante realizar una validación completa de los riesgos locativos a los que pueden estar expuestos los empleados, algunos de los factores a tener en cuenta son:

- Si tiene una oficina o estudio, o por el contrario adaptará otra parte de su vivienda para sus labores y cuál sería la ubicación ejemplo, sala o comedor esto para establecer condiciones de seguridad.
- Consultar si debe usar escaleras para el acceso a esta locación o es un solo nivel, este es importante también para la identificación de riesgos y reportes de accidentes y demás,
- Verificar si cuenta con espacio suficiente para movilización, por ejemplo, para casos de emergencia,
- Si tiene acceso fácil al baño o suministros de agua,

También, se debe considerar el tema eléctrico de equipos, este tema es muy importante si la empresa identifica que los empleados presentan dificultades en la obtención o acceso a un equipo, la organización deberá tener un plan para poder trasladar los equipos de la oficinas que no están en uso y poder garantizar el acceso a los sistemas para los empleados, sin confiarse en el uso de los equipos personales de cada empleado, esto debido a que por la emergencia de la pandemia, no es solo una persona por núcleo familiar la que se encuentra realizando sus actividades desde caso, esto mejorar la productividad de los trabajadores por que garantiza que puedan estar el tiempo contratado y minimiza el estrés por tener pocos equipos y tener que compartirlos en casa.



Para este tipo de traslados de equipos y demás enseres necesarios como sillas, escritorios, descansapiés, monitores, teclados, etc., se recomienda dejar por escrito y con firma del receptor que esto es en estado de préstamo y que el empleado lo debe cuidar como lo hace en la oficina, pero aun así la empresa debe reconocer cuando se presente algún daño sobre el mismo, que puede ocurrir en cualquier momento, importante que la empresa facilite el traslado de estos elementos y si es posible remita un técnico junto con ellos, para garantizar cableados, conexiones y demás esto para velar por la seguridad de todos, con eso la empresa garantiza el funcionamiento de los equipos y los empleados deberán garantizar el buen uso de los mismos.

Con el traslado de los elementos mencionados anteriormente y los demás requeridos por cada trabajador que sean indispensables para la realización de sus funciones, se están controlando los riesgos biomecánicos, debido a que la empresa está brindando la mayor facilidad para que los empleados tengan condiciones adecuadas como computador para ubicar a la medida correcta, silla ergonómica, escritorio para una adecuada posición entre otros.

La recomendación anterior no necesariamente debe aplicarse para todos los empleados esto teniendo en cuenta, que si se realizó una encuesta, es posible identificar que trabajadores necesitan estos apoyos por parte de las organizaciones, se puede mejorar el estilo de vida de los trabajadores y se disminuye el estrés ya ocasionado por la situación mundial y de igual manera considerar que muchas organizaciones desean continuar sus negocios pero no cuentan con la solvencia necesaria para dotar a todos sus trabajadores. (Albarracín, L. junio de 2020).

Se recomienda realizar un ciclo continuo incluyendo a todos los trabajadores y puede ser ejecutado por áreas e ir adelantando en cada una los pasos de la siguiente forma:

Ilustración 2. Diagrama Ilustrativo sobre ciclo recomendado para identificar y ejecutar controles



Importante que las empresas logren hacer un trabajo apresurado con su equipo de seguridad y salud en el trabajo y, recursos humanos, para establecer con legalidad como tener la modalidad de trabajo en casa con la mayoría de los trabajadores que sea posible de acuerdo a las actividades que realizan y así poder establecer una política de teletrabajo y poder realizar anexos en los contratos de trabajo que puedan garantizar que las empresas cumplen sus obligaciones y por ende los empleados también lo podrán hacer.

Finalmente, lo importante es que desde seguridad y salud en el trabajo es poder liderar este proceso de cambio, que se pueda exponer de forma clara y concisa lo indicado a lo largo de este texto, de tal forma que se logre contar con el apoyo de las directivas de las organizaciones para desarrollar los programas necesarios para dar cumplimiento a esta labor y velar por la salud de los trabajadores, para que así ellos sigan siendo productivos en la sociedad.



Los profesionales de seguridad y salud en el trabajo deben ser reconocidos en sus organizaciones por el manejo acertado de esta emergencia por sus actuaciones y destacarse por mantener una comunicación activa con las directivas, su equipo de trabajo y especialmente con los trabajadores, por que dicha comunicación sea asertiva y así mismo los empleados sientan empatía para dar a conocer sus sentires, sus opiniones e incluso aportar nuevas ideas, para que el desarrollo de los planes de mejora sean en conjunto y de esa forma sean más completos.(Withmore, J. 2011).

Es importante que se logre crear conciencia desde la seguridad y salud en el trabajo a todas las empresas, que se deben establecer las políticas necesarias, los controles y cumplir con la normativa, de acuerdo con lo requerido, según la actividad económica realizada por cada empresa, para así minimizar la generación de enfermedades laborales y/o accidentes laborales. (Zuluaga, L., & Veléz, L. 2020).

Una vez se cuente con el apoyo y compromiso de las directivas se puede iniciar con el proceso más Más complejo que es crear conciencia con los trabajadores, que la responsabilidad del autocuidado no solo en relación a la pandemia, sino en relación a la salud física y mental asociada a nuestras actividades diarias depende de cada uno, y que tener hábitos saludables, cumplir con los descansos requeridos, pausas activas y reportes de incidencia es indispensable para que el proceso de trabajo se pueda ajustar de forma asertiva, logrando así obtener resultados positivos.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albarracín, L. (junio de 2020). *Las cifras más importantes del teletrabajo en Colombia*.
- Alcover, C. (2020). Consecuencias de la pandemia del COVID-19 para la reacciones entre los individuos y las organizaciones.
- Alonso, M. (2002). Teletrabajo y Salud: un nuevo reto para la psicología.
- Arbeláez, M. (septiembre de 2020). *Teletrabajo y trabajo en casa, llegaron para quedarse*.
Obtenido de El Tiempo: <https://www.eltiempo.com/tecnosfera/novedades-tecnologia/trabajo-en-colombia-las-reglas-para-el-teletrabajo-en-pandemia-540076>
- Castaño, S. (2014). El concepto de teletrabajo: Aspectos para la seguridad y salud en el empleo.
- Colombia, C. d. (16 de julio de 2008). Ley 1221. *Diario Oficial No. 47.052*. Bogotá, Colombia.
- Confecámaras. (Abril de 2020). Encuesta Empresarial de Cámaras de Comercio - Emergencia COVID19. Bogotá, Colombia.
- Gareca, M., & Verdugo, R. (2007). Salud ocupacional y teletrabajo.
- González, D. (2015). Acoso moral en el trabajo. 644.
- J., N. (1996). What does telework really do to us? Word Transport Policy and Practice. *Eco-Logica*.
- Jiménez, D. (2020). *Las condiciones del Teletrabajo durante la pandemia*. Obtenido de <https://razonpublica.com/las-condiciones-del-teletrabajo-la-pandemia/>
- Kitou, E., & Horvath, A. (2003). Energy-related emissions from telework. *Environ Sci Technol*.



M., P., & A., M. (2002). Ventajas y Desventajas sobre el teletrabajo: Estudio de su adopción potencial en las empresas. *Economía Industrial*.

M., S. (2020). El teletrabajo en el COVID-19.

MinSalud. (2020). *Medidas frente a la pandemia COVID-19*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/PET/Paginas/Documentos-Administrativos-covid-19.aspx>

MinTIC. (2012). Capítulo 4. Consideraciones jurídicas y legales del teletrabajo libro blanco. En *El Libro Blanco: El ABC del teletrabajo en Colombia*. Bogotá, Colombia.

MinTrabajo. (2020). *Normatividad - Circulares 2020*. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/circulares/2020>

MinTrabajo; Fasecolda. (2014). Guía técnica para prevención y actuación en seguridad y salud en situaciones de riesgo en el teletrabajo.

Nieto, J. (2020). Enfermedades laborales, una pandemia que requiere prevención.

Organ. (1988). Síndrome del buen soldado.

Perticará, M. (2020). Economía 2020, sobre la vulnerabilidad y teletrabajo durante la pandemia.

Ramírez, C., & Rúa, G. (2013). El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo.

Rubbini, N. (2012). Riesgos psicosociales en el teletrabajo.

Rubbini, N. I. (2012). Los riesgos psicosociales en el teletrabajo [en línea]. *VII Jornada de Sociología de la UNLP*. La Plata, Argentina .



Withmore, J. (2011). Coaching, el método para mejorar el rendimiento de las personas.

Zuluaga, L., & Veléz, L. (2020). Estrategias en la prevención de la enfermedad laboral y accidentes de trabajo en los sistemas de seguridad y salud en el trabajo en la población teletrabajadora en Colombia. Bogotá.