

Factores de Riesgo Laboral en Teletrabajadores de una Empresa de Servicios del

Occidente Colombiano

Diana Zapata Ocampo

Laura Cardona Vásquez

Laura González Marín

Ximena Quintero Londoño

Universidad de Manizales

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Manizales

2019

Tabla de Contenidos

Planteamiento del Problema	1
Justificación	3
Objetivos	5
Objetivo General	5
Objetivos específicos	5
Marco Teórico.....	6
Marco Conceptual	6
Marco Teórico.....	11
Marco Referencial.....	14
Marco Legal	16
Metodología	22
Costos.....	26
Resultados	27
Biomecánico	30
Condiciones de Seguridad.....	34
Físico.....	40
Discusión.....	52
Conclusiones	53
Recomendaciones	55
Anexos	56
Bibliografía	60

Lista de tablas

Tabla 1. Objetivos	24
Tabla 2. Costos.....	26
Tabla 3. Resultados de cumplimiento.....	27
Tabla 4. Valoración de riesgos.....	28
Tabla 5. Cumplimiento - Movimiento repetitivo.....	30
Tabla 6. Valoración del riesgo - Movimiento repetitivo.....	30
Tabla 7. Cumplimiento - Postura.....	31
Tabla 8. Valoración del riesgo - Postura.....	31
Tabla 9. Cumplimiento - Esfuerzo.....	33
Tabla 10. Valoración del riesgo - Esfuerzo	33
Tabla 11. Cumplimiento - Tecnológico	34
Tabla 12. Valoración del riesgo - Tecnológico.....	34
Tabla 13. Cumplimiento - Público.....	36
Tabla 14. Valoración del riesgo - Público	36
Tabla 15. Cumplimiento - Locativo.....	37
Tabla 16. Valoración del riesgo - Locativo	37
Tabla 17. Cumplimiento - Eléctrico.....	39
Tabla 18. Valoración del riesgo - Eléctrico	39
Tabla 19. Cumplimiento - Iluminación.....	40
Tabla 20. Valoración del riesgo - Iluminación	41
Tabla 21. Cumplimiento - Ruido	41
Tabla 22. Valoración del riesgo - Ruido.....	42

Tabla 23. Matriz de Objetivos	56
Tabla 24. Normograma	57

Lista de figuras

Ilustración 1. Formato autorreporte de condiciones de teletrabajo.....	23
Ilustración 2. APP	25
Ilustración 3. Cumplimiento – Movimiento repetitivo	30
Ilustración 4. Cumplimiento – Postura	31
Ilustración 5. Cumplimiento – Esfuerzo	33
Ilustración 6. Cumplimiento - Tecnológico	34
Ilustración 7. Cumplimiento - Público.....	35
Ilustración 8. Cumplimiento – Locativo	37
Ilustración 9. Cumplimiento - Eléctrico.....	39
Ilustración 10. Cumplimiento - Iluminación.....	40
Ilustración 11. Cumplimiento – Ruido.....	41
Ilustración 12. APP – Peligros públicos	43
Ilustración 13. APP – Pausas activas	44
Ilustración 14. APP – Autorreporte	45
Ilustración 15. APP – Ruido	47
Ilustración 16. APP – Riesgo eléctrico	48
Ilustración 17. APP – Puesto de trabajo.....	50
Ilustración 18. APP – SGSST	51

Planteamiento del Problema

El Código Sustantivo del Trabajo define trabajo como “toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectué en ejecución de un contrato de trabajo”. El teletrabajo es una modalidad de trabajo, con el cual las empresas han encontrado en la tecnología un aliado estratégico para que así su negocio sea innovador y más productivo. En la década del 70 nació el concepto de Telecommuting, cuando el físico Jack Nilles, buscaba “llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo”.

Es así como en el año 2001 en Estados Unidos, después de los ataques terroristas, muchas empresas, optaron por implementar la modalidad de teletrabajo en sus organizaciones, esperando que con esta alternativa sus trabajadores, no corrieran riesgos innecesarios y desempeñaran sus labores en casa. Mientras en Colombia esta modalidad ha sido reglamentada e implementada desde el 2008 a través de la ley 1221, la cual establece normas para regular el Teletrabajo, y la cual se reglamenta a su vez a través del Decreto 0884 expedido el 1 de mayo del 2012 por el Presidente de la República, junto a los Ministros del Trabajo y de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, con el fin de promover la implementación de esta modalidad de trabajo como estrategia para la generación de empleo.

Veamos un caso concreto, desde el año 2014 una empresa de servicios en Colombia, empezó a implementar el teletrabajo en sus proyectos educativos, bajo esta modalidad tenían la oportunidad de impactar una mayor cantidad de personas y así generar más empleos en diferentes regiones del país, cambiando así la concepción de que el trabajo debía realizarse en

una oficina. Actualmente esta organización cuenta con más de 70 empleados en diferentes lugares del país.

A pesar de la innovación implementada por esta empresa, su desconocimiento con relación a la normatividad vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo y su aplicabilidad a esta modalidad es muy alto; a esto puede sumarse las distancias físicas que existen entre el empleador y el trabajador, lo que contribuye a que tanto el trabajador como la empresa desconozcan sus riesgos, no se gestionen los mismos, y como resultado exista un desconocimiento por parte de la empresa de los sitios de trabajo, las características del entorno laboral en el que se desenvuelve o desempeña el teletrabajo desde los hogares de los empleados, y por parte del teletrabajador sus derechos y deberes en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Conforme a los preceptos constitucionales establecidos en la constitución 1991 se inicia con un cambio normativo tendiente a garantizar los derechos fundamentales de la ciudadanía en general, incluyendo a los trabajadores sin importar la modalidad de trabajo sobre la cual estén contratados, así fue pues que en el año 1993 se expidió la Ley 100 la cual reglamentó nuestro sistema de seguridad social integral, en la cual se definen un conjunto de normas y procedimientos, conformado por regímenes generales establecidos para pensiones, salud, riesgos profesionales (hoy labores).

Lo anterior nos lleva a preguntar ¿Cuáles son las estrategias de control para mitigar aquellos factores de mayor nivel de riesgo, a los cuales están expuestos los teletrabajadores de una empresa de servicios del occidente colombiano?

Justificación

La salud, ha adquirido gran relevancia en el último siglo según la Organización Mundial de la Salud, ya que no puede considerarse únicamente como enfermedades o afecciones, sino también como el bienestar físico, mental y social de una persona, lo que se convierte en un valor fundamental para cualquier individuo.

Lo anterior es de gran importancia en los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), puesto que la gestión de los riesgos laborales se ha convertido en un punto fundamental para el desarrollo de las organizaciones, ya que permite asegurar un adecuado ambiente de trabajo y por consiguiente el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

Dicha valoración de los riesgos debería realizarse en cualquier estructura organizacional; más allá de su naturaleza, tamaño o actividad, este es un proceso en el que convergen la identificación, el análisis y la valoración de los riesgos laborales. (ISO 31000).

Considerando la gran importancia que han tenido, surge el decreto 1072 de 2015 en donde establece por mandato la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual busca implementar el desarrollo de “un proceso lógico y por etapas, que se encuentre basado en la mejora continua con el objetivo de gestionar los peligros y los riesgos”.

De otro lado, el teletrabajo es una modalidad de trabajo que es tendencia no solo en Colombia, sino también el mundo, pues las empresas más productivas han encontrado que mediante el uso de las nuevas Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), se obtienen resultados positivos como el aumento de la productividad y la reducción de los costos fijos.

Un ejemplo concreto es una empresa dedicada al sector de servicios, desde el 2014, que implementó en sus proyectos educativos el teletrabajo como una modalidad para atender las necesidades del mercado en diferentes puntos geográficos. Bajo esta modalidad empezó a impactar una mayor cantidad de población, además contribuyó a la generación de empleo en varias regiones del país, como Putumayo, Nariño, Antioquia, Caldas, Quindío, entre otras.

En consecuencia este proyecto permitirá que la empresa identifique los riesgos laborales a los cuales están expuestos los teletrabajadores y así generar estrategias de control para mitigarlos

Objetivos

Objetivo General

Proponer estrategias de control para gestionar y mitigar aquellos factores de mayor nivel de riesgo a los cuales están expuestos los teletrabajadores en una empresa de servicios del occidente colombiano.

Objetivos específicos

- Analizar las condiciones de trabajo del teletrabajador, de acuerdo con el libro blanco del teletrabajo.
- Identificar los factores de mayor nivel de riesgo a los cuales están expuestos los teletrabajadores, en una empresa de servicios del occidente colombiano.
- Definir controles para mitigar los factores de mayor nivel de riesgo identificados en los lugares de trabajo.
- Contextualizar el marco referencial del teletrabajo en Colombia y su dinámica frente a los riesgos laborales.

Marco Teórico

Marco Conceptual

El teletrabajo es una nueva modalidad de trabajo que en Colombia ha sido implementada desde el 2008 a través de la ley 1221, la cual establece normas para promover y regular el Teletrabajo, y la cual se reglamenta a través del Decreto 0884 expedido el 1 de mayo del 2012 por el Presidente de la República junto a los Ministros del Trabajo y de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, con el fin de promover la implementación de esta modalidad de trabajo como estrategia para la generación de empleo, y que permitiera a su vez generar otros beneficios adicionales como el aumento en la productividad y la reducción de costos para las empresas, mejorar la calidad de vida de los trabajadores e incentivar el trabajo en equipo, promover la inclusión social, aportar al mejoramiento de la movilidad en las ciudades y reducir los índices de contaminación, e impulsar el uso de nuevas tecnologías.

La Organización Internacional del 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. (Citado en 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 empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (Artículo 2).

Más allá de la definición, el teletrabajo se entiende a partir de sus características:

- 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.

Son múltiples las definiciones y las versiones que dan diferentes autores acerca del origen del teletrabajo, pero quizás la versión más formal y difundida la ha dado la Comisión Europea European Community Telematics/Telework ECTF (Foro de Teletrabajo de la Comunidad Europea), comisión que fue creada con el fin de promover el teletrabajo en Europa. La cual indica que los antecedentes del teletrabajo se sitúan de acuerdo con 4 fases diferentes.

La primera fase corresponde a mediados de los ochenta, cuando a partir de la crisis petrolera que existía en la época, el físico Jack Nilles comenzó a idear planes para ayudar a mitigar el impacto de la crisis a través de la optimización de los recursos no renovables, y su principal idea consistió en “llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo”, a partir de lo cual se crea el concepto de Telecommuting, una alternativa para que el trabajador no tuviera que ir al trabajo en vehículo. Sin embargo, para dicha época el desarrollo tecnológico no era lo suficientemente avanzado para implementar esta modalidad de trabajo a gran escala, lo que

conlleva a la segunda fase, la cual inicia con el auge de las tecnologías de información y se refuerza para dar apoyo al outsourcing.

La tercera fase viene a partir de la globalización de la economía y el internet. El aumento en la competitividad, la baja de costos de infraestructura informática, la velocidad de las redes y el uso masivo del internet, pusieron a disposición de muchas personas los recursos necesarios para cumplir con sus responsabilidades laborales desde la comodidad de su casa y dieron a las empresas la opción de descentralizar y flexibilizar sus procesos, ahorrar gastos, ayudar al medio ambiente, etc.

Finalmente pronóstica una cuarta fase o generación, que resulta en una visión a futuro de lo que significaría el teletrabajo, de modo que pasaría de ser una forma de trabajo diferente, especial e innovadora, a ser una modalidad de trabajo ordinaria y formal.

Una vez nos centramos en el presente y teniendo en cuenta el pronóstico de esta cuarta generación podemos determinar que tanto a nivel mundial como a nivel nacional ya nos encontramos en dicha fase ya que en Colombia el teletrabajo actualmente está constituido como una modalidad de trabajo formal.

Como toda modalidad de trabajo, el teletrabajo no solo debe regirse bajo las leyes básicas de contratación, sino que además debe cumplir con unos requisitos de ley en materia de seguridad y salud en los trabajadores.

Para los últimos años, el interés por el cuidado y el bienestar del ser humano dentro su entorno de trabajo ha tomado mayor fuerza, esto se ve reflejado en el marco de la legislación colombiana en donde a través de nuevas normas y resoluciones referente a la seguridad y salud en el trabajo se puede evidenciar el propósito de brindar estrategias y parámetros enfocados en la prevención de los riesgos a los cuales pueden estar expuestos los colaboradores, esto a través de

herramientas de evaluación, control e intervención por ello a través de la identificación de riesgos laborales dentro del contexto del teletrabajo nos permitirá tener una visión más amplia de las problemáticas.

Según la legislación colombiana

El Sistema General de Riesgos Laborales es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que pueden ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

A partir de este concepto, se desprenden una serie de objetivos siempre encaminados a la prevención y regulación de los riesgos a los cuales puedan estar expuestos los colaboradores de una organización, dentro de los más importantes se encuentra: fortalecer las actividades tendientes a establecer el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales y el control de los agentes de riesgos ocupacionales (Artículo 2, Decreto Ley 1295/94 y 1° de la Ley 776 de 2002).

Para entender el concepto de factores de riesgo laboral, es indispensable conocer la definición de riesgo; desde la norma NTC-OHSAS 18001 se define como la “combinación de la probabilidad de que ocurra(n) un(os) evento(s) o exposición(es) peligroso(s), y la severidad de lesión o enfermedad, que puede ser causado por el (los) evento(s) o la(s) exposición(es)”. Desde la gestión del riesgo se generan una serie de herramientas que nos permitirán gestionarlo, a partir de un proceso de identificación, análisis y valoración de riesgos que se puedan presentar en el ambiente de trabajo.

En conclusión, se entienden como factores de riesgo laboral a todas aquellas condiciones de trabajo que pueden generar un posible riesgo en la seguridad y salud de los trabajadores como

resultado de la frecuencia y/o tiempo de exposición en los mismos, a partir de ello y como guía la GTC 45 realiza una agrupación de los peligros clasificándolos de la siguiente manera:

- **Biológicos:** Factores asociados a condiciones como virus, bacterias, hongos, parásitos entre otros.
- **Físicos:** Factores asociados a condiciones de ruido, iluminación, vibración temperaturas entre otros.
- **Psicosocial:** Factores asociados a la gestión organizacional, los estilos de liderazgo, la evaluación de desempeño, las herramientas de bienestar; las condiciones de la tarea, las asignaciones de trabajo, la carga mental, el esfuerzo físico, las pausas, la rotación de turnos, los descansos y la compensación.
- **Químico:** Factores asociados a sustancias como polvos, líquidos, gases y vapores entre otros.
- **Biomecánico:** Factores asociados a posturas, esfuerzo, movimiento repetitivo, manipulación manual de cargas.
- **Condiciones de seguridad:** Factores asociados a condiciones mecánicas (elementos piezas, sólidos o fluidos); condiciones eléctricas; locativas (almacenamiento de superficies, irregularidades, condiciones de orden y aseo caídas de objetos); tecnológicos, explosión, fuga o incendio; accidentes de tránsito; públicos, robos, atracos, desorden público; trabajo en alturas; espacios confinados.
- **Fenómenos Naturales:** Factores asociados a sismo, terremoto, vendaval, inundación, derrumbe.

La identificación y valoración de los riesgos nos permitirá conocer aquellos factores de mayor nivel de riesgo, y de esta manera proponer estrategias de intervención y mitigación para las condiciones laborales de los trabajadores en modalidad de teletrabajo.

Marco Teórico

Como resultado del proceso de promoción de la modalidad de Teletrabajo en Colombia, los ministerios del Trabajo y de las Tecnologías de Información y de las Comunicaciones crean el ‘Libro Blanco: el ABC del Teletrabajo en Colombia’, el cual constituye una guía de apoyo que le permite a las organizaciones tanto públicas como privadas orientarse durante el proceso de implementación de esta modalidad de trabajo.

Consta de 4 capítulos, el primero le permite a la organización conocer a nivel general que es el teletrabajo, cuáles son sus tipos y características, sus ventajas y los requerimientos generales necesarios para su implementación; el segundo capítulo describe cual es la metodología de implementación a través de 5 etapas; el tercer capítulo se centra en el uso de las tecnologías de información; y el cuarto capítulo en los aspectos jurídicos y de promoción de la salud y prevención de riesgos laborales.

Como lo indicamos antes, en Colombia, el teletrabajo se encuentra definido en la Ley 1221 de 2008, pero más allá de la definición oficial, las características principales sobre las cuales se enmarca el Teletrabajo, indican que es una actividad laboral que se ejecuta por fuera de la organización, a través del uso de tecnologías de información y comunicación; y que requiere la adecuación de un nuevo modelo organizacional que integre nuevos mecanismos de control, entre estos la gestión de los riesgos laborales a los cuales se exponen sus trabajadores.

Actualmente fueron establecidos en la Ley 1221 de 2008, 3 modalidades de Teletrabajo:

Autónomo

Trabajadores independientes o con contrato laboral, ejecutan sus actividades en cualquier lugar elegido por ellos y haciendo uso de las tecnologías de información.

Suplementario

Trabajadores con contrato laboral que alternan sus labores entre la empresa y otro lugar por fuera de ella, teniendo en cuenta que el tiempo de teletrabajo debe ser de al menos 2 días a la semana.

Móvil

Trabajadores que no tienen un lugar específico para ejecutar sus actividades y suelen ausentarse la mayor parte del tiempo de la empresa, sus actividades se realizan a través del uso de las tecnologías de información.

A su vez, para adoptar el Teletrabajo es necesario que la empresa gestione un cambio a nivel organizacional, defina la infraestructura y las plataformas tecnológicas que serán usadas para el desarrollo de las actividades y conozca a fondo la legislación vigente en materia jurídica y de gestión de riesgos. En la mayoría de las organizaciones, en materia jurídica la empresa sobre la cual se desarrolla este trabajo conoce gran parte de los aspectos legales y jurídicos contractuales, pero desconoce la responsabilidad que tiene en cuanto a gestionar la salud y la seguridad de sus trabajadores.

Pero según la ley el empleador no solo debe conocer los lugares de trabajo y sobre estos gestionar los riesgos a los cuales está expuesto su trabajador, sino que además deberá afiliar al trabajador a la ARL con la novedad de que el empleado asume la condición de Teletrabajador, como lo indica Artículo 9° del Decreto 0884 de 2012, de modo que la ARL deberá entregar una guía para la prevención y actuación en situaciones de riesgo adaptada a las condiciones de los

teletrabajadores, esta guía deberá contemplar la normatividad vigente conforme al marco legal del Sistema General de Riesgos Laborales.

Teniendo en cuenta el Libro blanco, el empleador entre otras responsabilidades, deberá:

- Realizar la verificación de las condiciones del centro destinado al teletrabajo, para dar cumplimiento a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
- Suministrar a los teletrabajadores elementos de protección personal en la tarea a realizar y garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
- Garantizar que los equipos de trabajo suministrados a los teletrabajadores tengan los medios de protección adecuados para la tarea a realizar.
- Verificar que las condiciones locativas e higiénicas del lugar en que se va a desarrollar el teletrabajo cumplan con las condiciones mínimas establecidas por la ley.
- Implementar los correctivos necesarios con asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales que se presenten en el lugar de trabajo del teletrabajador.

Teniendo en cuenta entonces las responsabilidades del empleador en materia de riesgos laborales y utilizando como herramienta clave el Libro blanco y su Capítulo 4 Consideraciones jurídicas y legales del teletrabajo - Parte 2. Guía técnica para la promoción de la salud y la prevención de los riesgos laborales, el presente trabajo en primera instancia inspecciona los puestos de trabajo de 11 trabajadores de una empresa de servicios del occidente colombiano para identificar aquellos peligros de mayor nivel de riesgo a los cuales están expuestos, y en segunda instancia formula estrategias de control que le permitan tanto a la empresa como a sus trabajadores gestionar los riesgos en sus lugares de trabajo.

Marco Referencial

Como ya se ha venido manifestando en los diferentes apartes de este proyecto, el teletrabajo es una modalidad que junto al buen uso de las tecnologías de información y comunicación (TIC), resulta muy efectiva para las organizaciones en el marco de la efectividad, calidad de vida, y productividad laboral; generando cambios importantes en diferentes áreas de la vida, desde las relaciones personales, el trabajo y el comercio.

En este sentido, el teletrabajo ha sido definido por la Organización Internacional del Trabajo como: “cualquier trabajo efectuado en un lugar donde, lejos de las oficinas o talleres centrales, el trabajador no mantiene contacto personal con sus colegas, pero puede comunicarse con ellos a través de las nuevas tecnologías” (Morales & Romanik, 2011, p. 11). El concepto anterior, puede expresarse, a través de una fórmula sencilla, presentada por Osio (2010) “Teletrabajo = Trabajo + Distancia + Uso intensivo de las tecnologías de información y comunicación” (p. 96). Para el CIDEA (2000), “el teletrabajo ocurre cuando trabajadores asalariados realizan todo o parte (regular u ocasionalmente) de su trabajo, fuera del sitio habitual de su actividad; normalmente desde el hogar, utilizando las Tecnologías de la Información y la Comunicación” (p. 7) (p. 412).

Frente a estas nuevas perspectivas de flexibilización del trabajo, dentro del concepto clásico de relación de trabajo que plantea la dependencia laboral o subordinación, es necesaria la elaboración de normativas que garanticen la salud de estos trabajadores, sobre todo en el teletrabajo, donde se mezclan la vida personal y laboral del trabajador (CIDEA, 2000, p. 411).

Según estos autores, “entre riesgos se precisan estudios longitudinales mejor planificados sobre estrés, tensión, trastornos músculo-esqueléticos y aislamiento y pautas de horario laboral en diferentes tipos de teletrabajo” (Escalante, Cendrós & Urdaneta, 2006, p. 240).

Aunque teletrabajar permite un equilibrio funcional entre la vida familiar y laboral; si ésta no se separa adecuadamente, ello puede influir negativamente en el teletrabajador en términos de estrés y productividad, pudiéndose llegar a la explotación, ya que al empleador se le dificulta delimitar las horas de trabajo, de las del hogar; manteniendo al trabajador las 24 horas del día en el lugar de trabajo. Por lo tanto, es necesario desarrollar “una serie de normas comunes acordadas en relación con la concentración no interrumpida en el trabajo, además de cuestiones de intimidad y protección de datos” (Escalante, Cendrós & Urdaneta, 2006, p. 240).

La capacidad de auto-organización de los diferentes tiempos de la vida cotidiana que proporciona la sensación de libertad antes mencionada también tiene su reverso, ya que, como todos sabemos, la libertad también implica una responsabilidad: la de saber utilizarla correctamente, saber administrar. En este sentido, el teletrabajo se puede convertir en una trampa, ya que para la gran parte de los teletrabajadores consultados, el hecho de no tener un horario laboral rígido y unos espacios bien compartimentados dedicados a tareas específicas –la oficina para el trabajo remunerado, el hogar para la familia, el espacio público para el ocio, etc.–, sumado al hecho de la facilidad que proporcionan las TIC para poder estar conectado con el trabajo siempre y en cualquier sitio, supone el riesgo de tener que estar disponible las 24 horas del día y los 7 días de la semana para la organización para la que se trabaja (Pérez, 2010, p. 29).

Por lo tanto, ésta sería la «trampa» del teletrabajo. Se dispone de total libertad para gestionar el tiempo y el espacio de trabajo, pero el resultado es una sobrecarga de trabajo

no sólo remunerado, sino también doméstico y familiar. Para aquellos teletrabajadores que sólo trabajan desde casa uno o dos días a la semana, estos días se reservan para hacer todo el trabajo familiar y doméstico que hay pendiente, para poder recoger a los hijos en el colegio, para pasar más tiempo con ellos, etc. Pero, al mismo tiempo, el trabajo debe hacerse igualmente y ello obliga perder tiempo de ocio o de descanso y tener la sensación antes mencionada de que no se desconecta en ningún momento (Pérez, 2010, p. 29).

Marco Legal

En materia normativa, acerca de los riesgos laborales, es necesario hacer un mapeo desde el año 1979 hasta la actualidad.

Uno de los antecedentes normativos, es la ley 9ª de 1979, Código Sanitario Nacional, la cual reglamenta la Salud Pública para lograr el bienestar del individuo y es asociado con el bienestar y calidad de vida. Además, es de gran importancia el artículo 111 porque es ahí en donde se le da inicio a la responsabilidad que tienen los empleadores y empleados, frente a la Salud ocupacional.

En todo lugar de trabajo se establecerá un programa de Salud Ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo. Corresponde al Ministerio de Salud dictar las normas sobre organización y funcionamiento de los programas de salud ocupacional. Podrá exigirse la creación de comités de medicina, higiene y seguridad industrial con representación de empleadores y trabajadores (Artículo 111, Código Sanitario Nacional).

En ese mismo año, aparece la Resolución 2400, en donde dictan disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo, esta resolución busca prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

“Artículo 29. Todos los sitios de trabajo, pasadizos, bodegas y servicios sanitarios deberán mantenerse en buenas condiciones de higiene y limpieza. Por ningún motivo se permitirá la acumulación de polvo, basuras y desperdicios” (Resolución 2400).

Siguiendo la línea de los riesgos laborales, en el año 1994 la Presidencia de la República expidió el Decreto 1295, en donde se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Artículo 1°. Definición. El Sistema General de Riesgos Profesionales es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

El Sistema General de Riesgos Profesionales establecido en este decreto forma parte del Sistema de Seguridad Social Integral, establecido por la Ley 100 de 1.993.

Las disposiciones vigentes de Salud Ocupacional relacionadas con la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, con las modificaciones previstas en este decreto, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Profesionales (Decreto 1295).

Por otro lado, y considerando la importancia que tiene en materia normativa el teletrabajo como modalidad de trabajo, surgen diferentes disposiciones legales, como la Ley 1221 de 2008, por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones

Artículo 2: 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 (Ley 1221 de 2008).

En el año 2012 el Congreso de la República de Colombia, profirió la Ley 1562, por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales, en esta se sustituyen diferentes conceptos y definiciones sobre la Salud Ocupacional

Artículo 1: Sistema General de Riesgos Laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.

Para efectos de claridad, los siguientes términos se entenderán con las definiciones expresadas a continuación:

Salud Ocupacional: Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Programa de Salud Ocupacional: Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo (Ley 1562 de 2012).

Posteriormente aparece el Decreto 0884 de 2012, por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones.

Artículo 2. Teletrabajo y teletrabajador. Para efectos del presente decreto el teletrabajo es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC- para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajador es la persona que en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley (Ley 1221 de 2008).

El decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, es adicionado dentro de la normatividad vigente.

Artículo 2.2.1.5.2. Teletrabajo y teletrabajador. Para efectos del presente capítulo el teletrabajo es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de

actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC– para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajador es la persona que en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley (Decreto 884 de 2012).

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.

Por su parte, la H. Corte Constitucional mediante Sentencia C-337/11 se refirió

PROTECCIÓN INTEGRAL EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL DEL TELETRABAJADOR:

El surgimiento de esta nueva modalidad laboral redefine la concepción clásica de subordinación, en palabras de Javier Thibaul “el nuevo modo de organización de la actividad laboral que representa el teletrabajo no elimina la noción misma de subordinación, que toma, si acaso, otra forma, más sutil, más difusa: la subordinación deviene en telesubordinación.”. En efecto, el poder de dirección u orientación en esta nueva forma de actividad empresarial se realiza a distancia y el trabajador es controlado a través de mecanismos informáticos que miden los tiempos de trabajo, sus ausencias,

descanso e incluso sus errores. En este sentido, “el computador actuará como medio de control sobre la actividad del trabajador y a su vez, como su instrumento de trabajo.

Metodología

Sobre 11 puestos de trabajo, 2 ubicados en Manizales, 1 en Armenia y 8 en Medellín fue aplicada una lista de chequeo que permitía evaluar el cumplimiento de las condiciones mínimas de los puestos de trabajo teniendo en cuenta 61 aspectos. Cada aspecto fue evaluado como *Cumple* si cumplía completamente, *No cumple* si no cumplía o cumplía parcialmente, y *No aplica* para algunos casos donde el aspecto no era posible evaluarlo.

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

ENTORNO DE TRABAJO	ASPECTO IDENTIFICADO	DESCRIPCIÓN DE CONDICIONES	SI	NO	N.A.	CONDICIÓN QUE REQUIERE LA IMPLEMENTACIÓN DE CONTROLES	OBSERVACIONES
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 luminica en el área permite leer sin ninguna dificultad?					
		¿La lámpara de techo en el área de trabajo, con relación a la ubicación de la silla de trabajo, se ubica detrás de ésta?					
		¿La luz natural y/o artificial permite visualizar la pantalla del computador sin generar fatiga visual por reflejos, vidrios o pantallas?					
		¿La ventana tiene protección? (Persianas, blackout, cortinas, películas de filtro, otras)					
	VENTILACIÓN	¿El área de trabajo tiene ventilación natural (ventanas)?					
		¿El área de trabajo tiene ventilación combinada (natural y/o artificial)?					
	RUIDO	¿El ruido 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?					

Ilustración 1. Formato autorreporte de condiones de teletrabajo

Una vez terminado el proceso de aplicación de las listas de chequeo se procedió a clasificar cada aspecto evaluado según el peligro de la GTC-45 versión 2012 al cual le apuntaba, permitiendo totalizar de manera agrupada por cada peligro la cantidad de aspectos cumplidos, no cumplidos y que no aplicaban, y así definir el porcentaje de cumplimiento y no cumplimiento en cada caso.

Como resultado del proceso anterior se realizó la valoración de riesgos también bajo los parámetros de la GTC-45 versión 2012, teniendo en cuenta los peligros más representativos identificados, y excluyendo los biológicos al tener un cumplimiento del 100% y los fenómenos naturales ya que hacen parte del Análisis de Vulnerabilidad.

Tabla 1. *Objetivos*

Objetivo específico	Concepto a marco teórico	Metodología
1. Analizar las condiciones de trabajo del teletrabajador, de acuerdo con el libro blanco del teletrabajo.	Condiciones de trabajo	Lista de chequeo Autorreporte de condiciones de teletrabajo
2. Identificar los factores de mayor nivel de riesgo a los cuales están expuestos los teletrabajadores, en una empresa de servicios del occidente colombiano.	Factores de mayor nivel de riesgo	GTC-45
3. Definir controles para mitigar los factores de mayor nivel de riesgo identificados en los lugares de trabajo.	Controles	App
4. Contextualizar el marco referencial del teletrabajo en Colombia y su dinámica frente a los riesgos laborales.	Contextualización	App

App

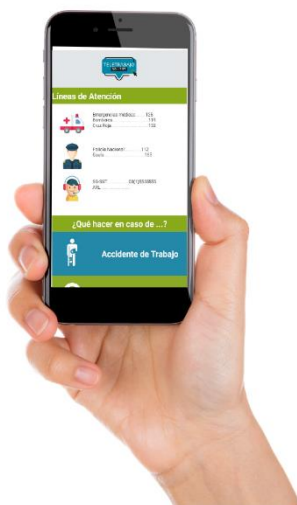
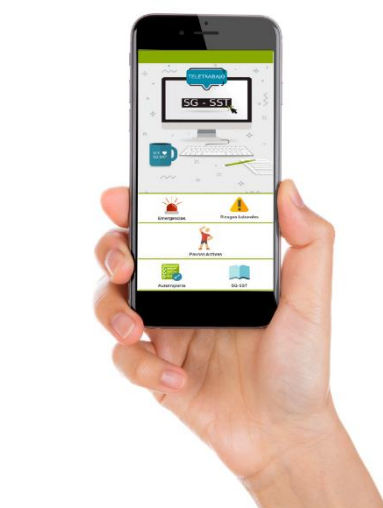


Ilustración 2. APP

CostosTabla 2. *Costos*

Descripción	Cantidad	Valor unitario	Total
Alimentación	8	\$50.000	\$1.744.000
Argollado	4	\$7.000	\$28.000
Hotel	4	\$30.000	\$120.000
Impresiones	500	\$300	\$150.000
Resma de papel	4	\$13.000	\$52.000
Transporte	16	\$109.000	\$1.744.000
Total			\$3.838.000

Resultados

A continuación, nos permitimos describir los peligros según el porcentaje de no cumplimiento de mayor a menor, de la siguiente manera:

Tabla 3. *Resultados de cumplimiento*

Clasificación	Descripción	%Cumple	%No Cumple	%No Aplica
Biomecánico	Movimiento repetitivo	45%	55%	0%
Condiciones De Seguridad	Tecnológico (explosión, fuga, derrame, incendio)	27%	51%	22%
Fenómenos Naturales *	Sismo	52%	48%	0%
Físico	Iluminación (luz visible por exceso o deficiencia)	55%	45%	0%
Biomecánico	Postura (prolongada mantenida, forzada, antigravitaciones)	56%	43%	1%
Físico	Ruido (impacto intermitente y continuo)	77%	23%	0%
Biomecánico	Esfuerzo	82%	18%	0%
Condiciones De Seguridad	Público (Robos, atracos, asaltos, atentados, de orden público, etc)	82%	18%	0%
Condiciones De Seguridad	Locativo (sistemas y medios de almacenamiento, superficies de trabajo (irregularidades, deslizantes, con diferencia del	80%	16%	5%

	nivel) condiciones de orden y aseo, (caídas de objeto)			
Condiciones De Seguridad	Eléctrico (alta y baja tensión, estática)	91%	6%	3%
Biológico	Bacterias	100%	0%	0%

Después de realizar un análisis de los peligros identificados a partir de la GTC-45 2012, nos permitimos realizar la valoración de los riesgos, describiéndolos a continuación de mayor a menor nivel de riesgo:

Tabla 4. *Valoración de riesgos*

Peligro		Nivel	Interpretación	Nivel de	Interpretación	Aceptabilidad
		Probabilidad	Nivel	Consecuencia	del NR	del Riesgo
Clasificación	Descripción		Probabilidad	a		
Condiciones De Seguridad	Público (Robos, atracos, asaltos, atentados, de orden público, etc)	18	ALTO	100	I	No Aceptable
Biomecánico	Esfuerzo	24	MUY ALTO	10	II	Aceptable con control específico
Físico	Iluminación (luz visible por exceso o deficiencia)	24	MUY ALTO	10	II	Aceptable con control específico
Biomecánico	Movimiento repetitivo	8	MEDIO	25	II	Aceptable con control específico
Biomecánico	Postura (prolongada mantenida, forzada, antigravitaciones)	8	MEDIO	25	II	Aceptable con control específico

Físico	Ruido (impacto intermitente y continuo)	6	MEDIO	25	II	Aceptable con control específico
Condiciones De Seguridad	Eléctrico (alta y baja tensión, estática)	4	BAJO	25	III	Mejorable
Biomecánico	Esfuerzo	4	BAJO	25	III	Mejorable
Condiciones De Seguridad	Locativo (sistemas y medios de almacenamiento, superficies de trabajo (irregularidades, deslizantes, con diferencia del nivel) condiciones de orden y aseo, (caídas de objeto)	4	BAJO	25	III	Mejorable
Condiciones De Seguridad	Tecnológico (explosión, fuga, derrame, incendio)	0	BAJO	100	IV	Aceptable

Finalmente se analizan los resultados para cada peligro agrupados según su clasificación:

Biomecánico

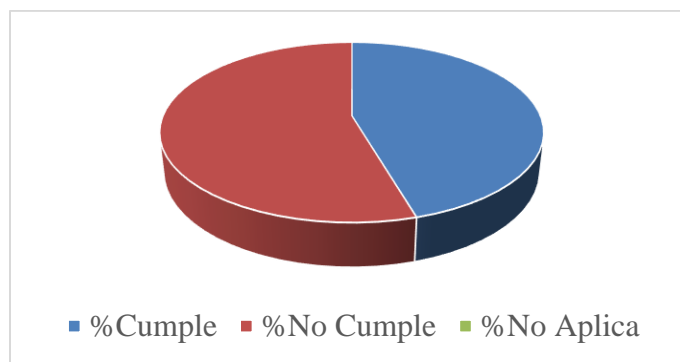


Ilustración 3. Cumplimiento – Movimiento repetitivo

Tabla 5. *Cumplimiento - Movimiento repetitivo*

Peligro	Cumplimiento	%
Movimiento repetitivo	%Cumple	45
	%No Cumple	55
	%No Aplica	0
	Total	100

Tabla 6. *Valoración del riesgo - Movimiento repetitivo*

Peligro		Nivel	Interpretación	Nivel de	Interpretación	Aceptabilidad
		Probabilidad	Nivel	Consecuencia	del NR	del Riesgo
Clasificación	Descripción		Probabilidad			
Biomecánico	Movimiento repetitivo	8	MEDIO	25	II	Aceptable con control específico

El movimiento repetitivo es el riesgo con más alto porcentaje de no cumplimiento a nivel general con el 55% y un nivel de aceptabilidad *Aceptable con control específico*, encontrándose que los teletrabajadores realizan movimientos continuos en tareas de digitación por períodos de 8

horas diarias y no alternan con otras actividades ni realizan las pausas activas correspondientes a la tarea.

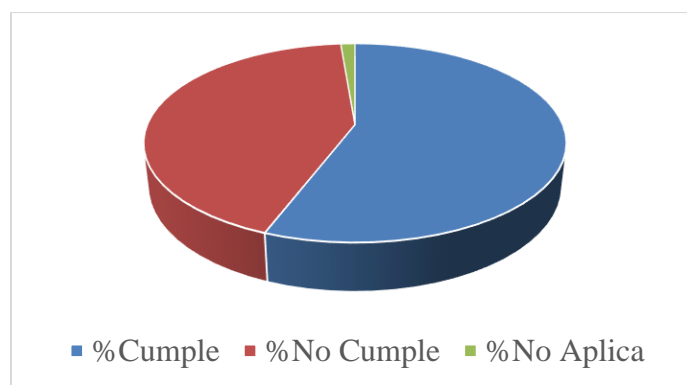


Ilustración 4. Cumplimiento – Postura

Tabla 7. Cumplimiento - Postura

Peligro	Cumplimiento	%
	%Cumple	56
Postura (prolongada mantenida, forzada, antigravitaciones)	%No Cumple	43
	%No Aplica	1
	Total	100

Tabla 8. Valoración del riesgo - Postura

Peligro		Nivel	Interpretación	Nivel de	Interpretación	Aceptabilidad
		Probabilidad	Nivel	Consecuencia	del NR	del Riesgo
Clasificación	Descripción	Probabilidad				
Biomecánico	Postura (prolongada mantenida, forzada, antigravitaciones)	8	MEDIO	25	II	Aceptable con control específico

La postura prolongada es el quinto peligro con más alto porcentaje de no cumplimiento a nivel general y el segundo dentro de los peligros biomecánicos, con el 43%, y un nivel de aceptabilidad *Aceptable con control específico*.

A nivel general la ubicación de la pantalla se encuentra frontal al trabajador, de tal modo que se evitan los movimientos de rotación de cuello, pero se evidencia que la parte superior de la pantalla no se encuentra a la altura de los ojos ya que se usan equipos portátiles y no se hace uso de herramientas que les permitan ajustar la altura.

También se observa que en la mayoría de los casos los brazos no se encuentran pegados al cuerpo y en un ángulo de 90°, y junto con las manos no forman una línea recta ni se encuentran paralelos al piso, además no permanecen apoyados.

En solo uno de los puestos de trabajo se evidenció que la silla no ofrecía apoyo suficiente a la espalda y la zona lumbar, ya que era una silla rimax sin espaldar.

A nivel general la mayoría de los teletrabajadores tenían una silla de acuerdo a la medida del trabajador y los pies quedan firmemente apoyados en el piso.

Los teletrabajadores permanecen en postura sedente prolongada y mantenida durante jornadas de 8 o más horas diarias y en su mayoría no realizan pausas activas.

En algunos casos permanecen en posiciones forzadas de brazos, codos y muñecas ya que no hacen uso de dispositivos de apoyo como el mouse.

Además se encuentra que el uso de la diadema no es muy frecuente teniendo en cuenta que muchas de las actividades se realizan a través de llamadas y video llamadas, los teletrabajadores manifiestan que normalmente para las llamadas siempre hacen uso del celular sin manos libres y a veces dejan apoyado su teléfono contra el hombro.

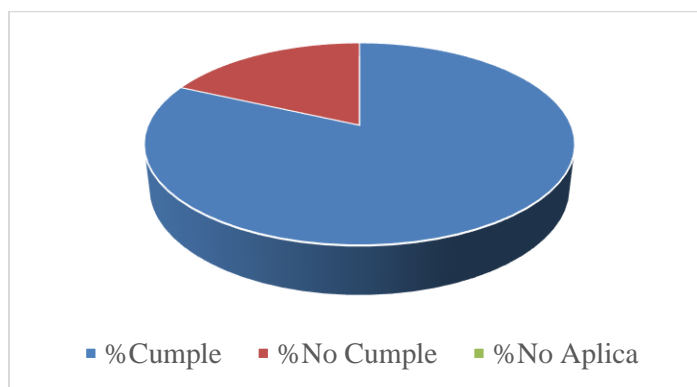


Ilustración 5. Cumplimiento – Esfuerzo

Tabla 9. Cumplimiento - Esfuerzo

Peligro	Cumplimiento	%
Esfuerzo	%Cumple	82
	%No Cumple	18
	%No Aplica	0
	Total	100

Tabla 10. Valoración del riesgo - Esfuerzo

Peligro		Nivel	Interpretación	Nivel de	Interpretación	Aceptabilidad
		Probabilidad	Nivel	Consecuencia	del NR	del Riesgo
Clasificación	Descripción		Probabilidad			
Biomecánico	Esfuerzo	24	MUY ALTO	10	II	Aceptable con control específico

El esfuerzo es el séptimo peligro con más alto porcentaje de no cumplimiento a nivel general y el tercero dentro de los peligros biomecánicos con un 18%, y un nivel de aceptabilidad *Aceptable con control específico*.

Debido a que durante las jornadas de trabajo los teletrabajadores se ven expuestos a largos períodos de visualización de pantallas y que no alternan con otras actividades ni realizan las pausas activas correspondientes, se genera en ellos un mayor esfuerzo visual.

Condiciones de Seguridad

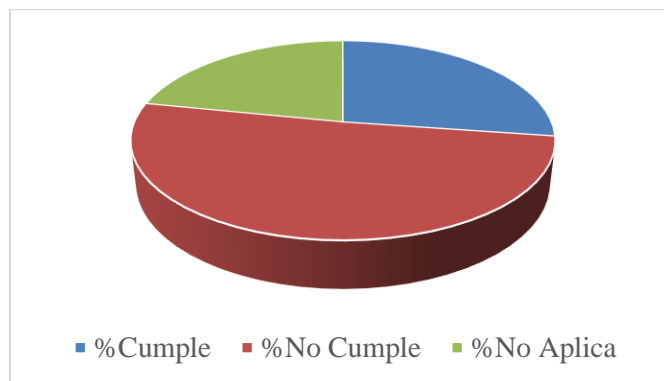


Ilustración 6. Cumplimiento - Tecnológico

Tabla 11. Cumplimiento - Tecnológico

Peligro	Cumplimiento	%
Tecnológico (explosión, fuga, derrame, incendio)	%Cumple	27
	%No Cumple	51
	%No Aplica	22
	Total	100

Tabla 12. Valoración del riesgo - Tecnológico

Peligro		Nivel	Interpretación	Nivel de	Interpretación	Aceptabilidad
		Probabilidad	Nivel	Consecuencia	del NR	del Riesgo
Clasificación	Descripción	Probabilidad				

Condiciones De Seguridad	Tecnológico (explosión, fuga, derrame, incendio)	0	BAJO	100	IV	Aceptable
--------------------------	---	---	------	-----	----	-----------

El peligro tecnológico obtuvo un nivel *Aceptable*, a pesar de que es el segundo peligro con más alto porcentaje de no cumplimiento a nivel general y el primero dentro de los peligros relacionados a las condiciones de seguridad con el 51%, como se indica en la GTC-45, no se ha detectado consecuencia alguna y el riesgo está controlado, por lo tanto, se clasifica directamente en el nivel de riesgo y de intervención cuatro (IV) - *Aceptable*.

De igual manera se evidenció que a pesar de estar controlado solo uno de los teletrabajadores cuenta con extintor de incendios, y manifestó que desconoce el funcionamiento de este.

Los teletrabajadores que indicaron ser fumadores afirmaron que lo han hecho en su puesto de trabajo y no tienen ningún tipo de restricción al respecto ya que se encuentran en sus hogares.

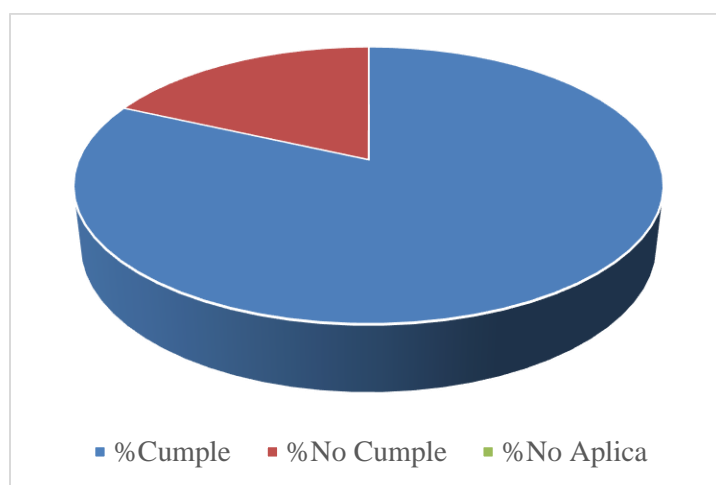


Ilustración 7. Cumplimiento - Público

Tabla 13. *Cumplimiento - Público*

Peligro	Cumplimiento	%
Público (Robos, atracos, asaltos, atentados, de orden público, etc)	%Cumple	82
	%No Cumple	18
	%No Aplica	0
	Total	100

Tabla 14. *Valoración del riesgo - Público*

Peligro		Nivel	Interpretación	Nivel de	Interpretación	Aceptabilidad
		Probabilidad	Nivel	Consecuencia	del NR	del Riesgo
Clasificación	Descripción		Probabilidad			
Condiciones De Seguridad	Público (Robos, atracos, asaltos, atentados, de orden público, etc)	18	ALTO	100	I	No Aceptable

El peligro público obtuvo un nivel *No Aceptable* siendo el único peligro clasificado en este nivel, pues a pesar de ser el octavo peligro con más alto porcentaje de no cumplimiento a nivel general y el segundo dentro de los peligros relacionados a las condiciones de seguridad con el 18%, los teletrabajadores que realizan labores de tutoría presencial deben desplazarse de manera frecuente a instituciones educativas ubicadas en zonas de conflicto armado, transportando herramientas de alto valor en vehículos de servicio público. Sin embargo, ninguno manifestó haber sufrido accidentes de trabajo, atracos, asaltos o atentados durante dichos traslados.

Los teletrabajadores además expresaron que desconocen las normas de seguridad vial y como proceder en caso de emergencia (robo, atentados, problemas de orden público).

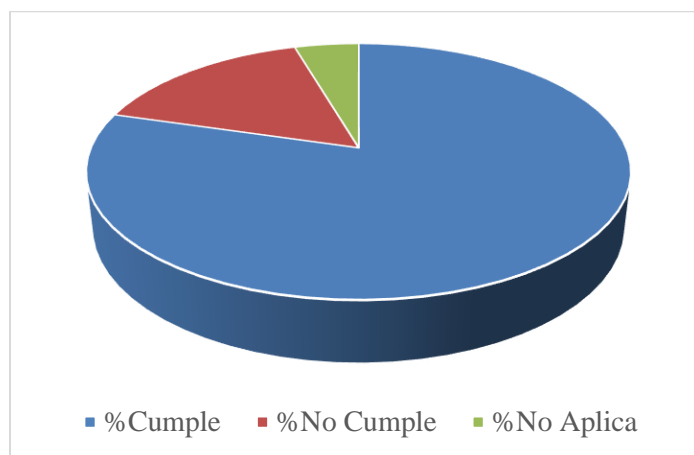


Ilustración 8. Cumplimiento – Locativo

Tabla 15. Cumplimiento - Locativo

Peligro	Cumplimiento	%
Locativo (sistemas y medios de	%Cumple	80
almacenamiento, superficies de	%No Cumple	16
trabajo (irregularidades, deslizantes,	%No Aplica	5
con diferencia del nivel) condiciones	Total	100
de orden y aseo, (caídas de objeto)		

Tabla 16. Valoración del riesgo - Locativo

Peligro		Nivel	Interpretación	Nivel de	Interpretación	Aceptabilidad
		Probabilidad	Nivel	Consecuencia	del NR	del Riesgo
Clasificación	Descripción		Probabilidad			
Condiciones De Seguridad	Locativo (sistemas y					
	medios de					
	almacenamiento,	4	BAJO	25	III	Mejorable
	superficies de					
	trabajo					
	(irregularidades,					

deslizantes, con
diferencia del nivel)
condiciones de
orden y aseo,
(caídas de objeto)

El peligro locativo es el noveno peligro con más alto porcentaje de no cumplimiento a nivel general y el tercero dentro de los peligros relacionados a las condiciones de seguridad, con el 16%, y un nivel de aceptabilidad *Mejorable*.

A nivel general se evidenció que las condiciones de orden y aseo eran adecuadas a pesar de que algunos teletrabajadores realizan sus labores en lugares como el comedor y otros lugares donde almacenan otro tipo de elementos, y en algunos casos el cableado se encuentra obstaculizando zonas de paso.

Teniendo en cuenta el Artículo 207 de la Resolución 2400 de 1979:

Todo establecimiento de trabajo, local o lugar de trabajo, en el cual exista riesgo potencial de incendio, dispondrá además de las puertas de entrada y salida de "Salidas de emergencia" suficientes y convenientemente distribuidas para caso de incendio. Estas puertas como las ventanas deberán abrirse hacia el exterior y estarán libres de obstáculos.

Se evidenció que todas las puertas abren hacia el exterior y están provistas de cerraduras interiores de fácil operación y que los pisos de las áreas de trabajo se encontraban libres de huecos y desniveles, pero en algunos casos los corredores tenían materas, mesas o bolsas obstaculizando las salidas, incluso en uno de los puestos de trabajo se tenían cajas ya que el teletrabajador realiza sus labores en un negocio familiar.

En cuanto a la superficie donde se ubica la silla se evidencia que en todos los casos facilita el desplazamiento de esta.

Se observa que en la mayoría de los casos los teletrabajadores tienen identificadas las rutas de evacuación y el punto de encuentro, que por lo general es la salida hacia la calle.

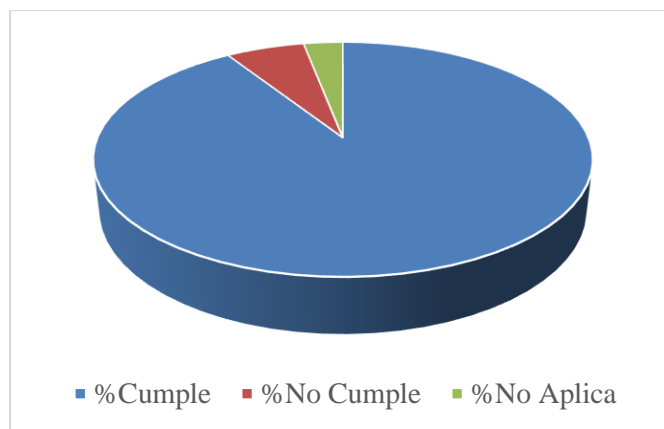


Ilustración 9. Cumplimiento - Eléctrico

Tabla 17. Cumplimiento - Eléctrico

Peligro	Cumplimiento	%
Eléctrico (alta y baja tensión, estática)	%Cumple	91
	%No Cumple	6
	%No Aplica	3
	Total	100

Tabla 18. Valoración del riesgo - Eléctrico

Peligro		Nivel	Interpretación	Nivel de	Interpretación	Aceptabilidad
		Probabilidad	Nivel	Consecuencia	del NR	del Riesgo
Clasificación	Descripción	Probabilidad	Probabilidad			
Condiciones De Seguridad	Eléctrico (alta y baja tensión, estática)	4	BAJO	25	III	Mejorable

El peligro tecnológico es el décimo peligro con más alto porcentaje de no cumplimiento a nivel general y el cuarto dentro de los peligros relacionados a las condiciones de seguridad con el 6%, y un nivel de aceptabilidad *Mejorable*.

Se encontró que las instalaciones eléctricas de los puestos de trabajo se encuentran en buen estado y todos los tomacorrientes utilizados cuentan con polo a tierra, tal como se indica en el Libro Blanco en la sección de Riesgos eléctricos, pero la mayoría utilizan extensiones de baja calidad y la sobrecargan con múltiples conexiones, además al desconectarlas lo hacen de manera inadecuada halando el cable y no tomándolo desde la base.

Físico

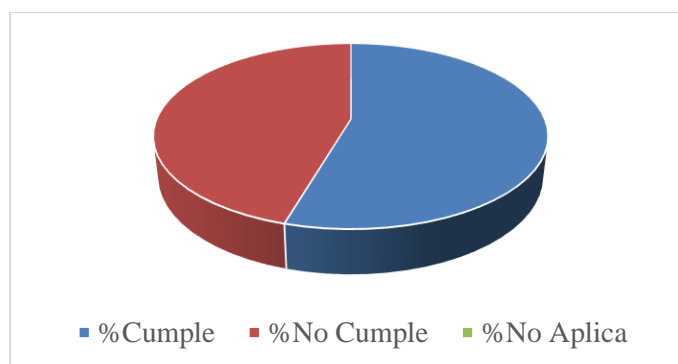


Ilustración 10. Cumplimiento - Iluminación

Tabla 19. Cumplimiento - Iluminación

Peligro	Cumplimiento	%
Iluminación (luz visible por exceso o deficiencia)	%Cumple	55
	%No Cumple	45
	%No Aplica	0
	Total	100

Tabla 20. *Valoración del riesgo - Iluminación*

Peligro		Nivel	Interpretación	Nivel de	Interpretación	Aceptabilidad
		Probabilidad	Nivel	Consecuencia	del NR	del Riesgo
Clasificación	Descripción	Probabilidad				
Físico	Iluminación (luz visible por exceso o deficiencia)	24	MUY ALTO	10	II	Aceptable con control específico

El peligro por iluminación es el cuarto peligro con más alto porcentaje de no cumplimiento a nivel general y el primero dentro de los peligros relacionados a las condiciones físicas con el 45%, y un nivel de aceptabilidad *Aceptable con control específico*.

La iluminación del puesto de trabajo es adecuada ya que no se observan problemas de exceso o deficiencia de iluminación, pero teniendo en cuenta la determinación cualitativa del nivel de deficiencia de los peligros higiénicos para la iluminación de la GTC-45, se manifiesta que en muchos puestos de trabajo si se presentan sombras que se reflejan sobre la pantalla y dificultan la lectura, y no se tiene control alguno para evitar o minimizar estos reflejos.

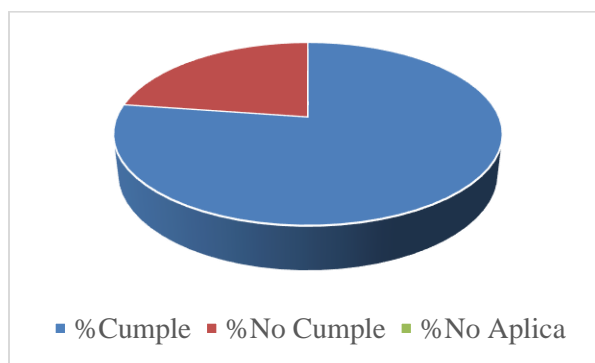


Ilustración 11. Cumplimiento – Ruido

Tabla 21. *Cumplimiento - Ruido*

Peligro	Cumplimiento	%
---------	--------------	---

	%Cumple	77
Ruido (impacto intermitente y	%No Cumple	23
continuo)	%No Aplica	0
	Total	100

Tabla 22. Valoración del riesgo - Ruido

Peligro		Nivel	Interpretación	Nivel de	Interpretación	Aceptabilidad
		Probabilidad	Nivel	Consecuencia	del NR	del Riesgo
Clasificación	Descripción		Probabilidad			
Físico	Ruido (impacto intermitente y continuo)	6	MEDIO	25	II	Acceptable con control específico

El peligro por ruido es el sexto peligro con más alto porcentaje de no cumplimiento a nivel general y el segundo dentro de los peligros relacionados a las condiciones físicas con el 23%, y un nivel de aceptabilidad *Acceptable con control específico*.

Se detectó que la mayoría de los encuestados se encuentran alejados de zonas ruidosas, a pesar que algunos de los teletrabajadores realizan sus actividades en lugares compartidos que pueden afectar su concentración, según la determinación cualitativa del nivel de deficiencia de los peligros higiénicos para el ruido de la GTC-45, se indica que los teletrabajadores pueden escuchar las conversaciones a una intensidad normal a una distancia de 2 m.

Además las diademas o audífonos utilizados por los teletrabajadores permiten controlar el volumen.

Teniendo como base los resultados obtenidos, se proponen las siguientes estrategias de control según la aceptabilidad del riesgo, escogiendo los peligros de riesgo No aceptable, Aceptable con control específico y Mejorable.

Condiciones De Seguridad - Público (Robos, atracos, asaltos, atentados, de orden público, etc)

Guía de riesgo público (APP): A través de la APP Teletrabajo SG-SST se tendrá un espacio de formación sobre el riesgo público.



Ilustración 12. APP – Peligros públicos

Esfuerzo

Exámenes médicos ocupacionales: Realización periódica de exámenes médicos ocupacionales que permitan identificar enfermedades laborales a causa del esfuerzo visual.

A través de la APP: Teletrabajo SG-SST se tendrá un programa de pausas activas con ejercicios para que los teletrabajadores puedan hacer desde sus casas, enfocado a las diferentes

partes del cuerpo que más se ven afectadas por la labor que realizan diariamente (cabeza y cuello, miembros superiores, miembros inferiores, manos, ojos).

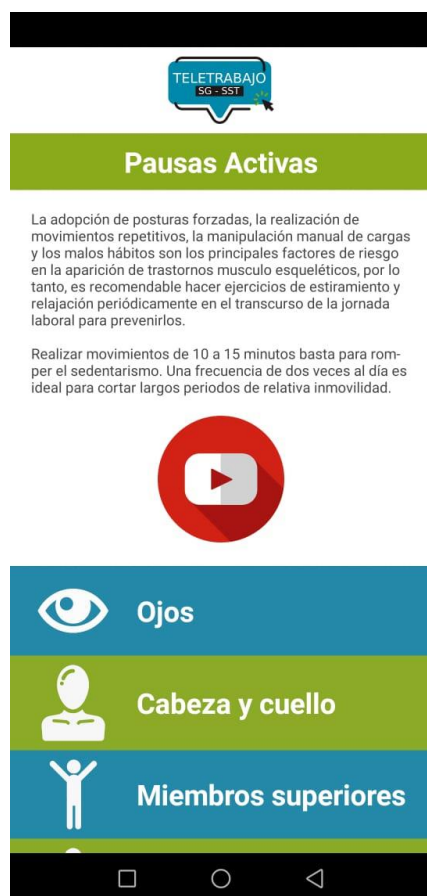


Ilustración 13. APP – Pausas activas

Iluminación (luz visible por exceso o deficiencia)

Evaluaciones mínimas de seguridad: Como se indica en el Libro Blanco: ABC del Teletrabajo, en Colombia una de las obligaciones del empleador es realizar la verificación de las condiciones del centro destinado al teletrabajo, para dar cumplimiento a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.

Esta evaluación se debería hacer al menos al inicio de las labores de la persona dentro de la empresa.

Puesto de Trabajo (APP): A través de la APP Teletrabajo SG-SST se tendrá un espacio de formación sobre cuáles deben ser las condiciones mínimas para diseñar el puesto de trabajo.

Ilustración 14. APP – Autorreporte

Movimiento repetitivo

Exámenes médicos ocupacionales: Realización periódica de exámenes médicos ocupacionales que permitan identificar enfermedades laborales a causa del movimiento repetitivo.

A través de la APP: Teletrabajo SG-SST se tendrá un programa de pausas activas con ejercicios para que los teletrabajadores puedan hacer desde sus casas, enfocado a las diferentes partes del cuerpo que más se ven afectadas por la labor que realizan diariamente (cabeza y cuello, miembros superiores, miembros inferiores, manos, ojos)

Postura (prolongada mantenida, forzada, antigravitaciones)

Exámenes médicos ocupacionales: Realización periódica de exámenes médicos ocupacionales que permitan identificar enfermedades laborales a causa de las posturas mantenidas, prolongadas, forzadas y anti gravitacionales.

A través de la APP: Teletrabajo SG-SST se tendrá un programa de pausas activas con ejercicios para que los teletrabajadores puedan hacer desde sus casas, enfocado a las diferentes partes del cuerpo que más se ven afectadas por la labor que realizan diariamente (cabeza y cuello, miembros superiores, miembros inferiores, manos, ojos).

Ruido (impacto intermitente y continuo)

A través de la APP: Teletrabajo SG-SST se tendrá un espacio de formación sobre el riesgo físico por ruido.

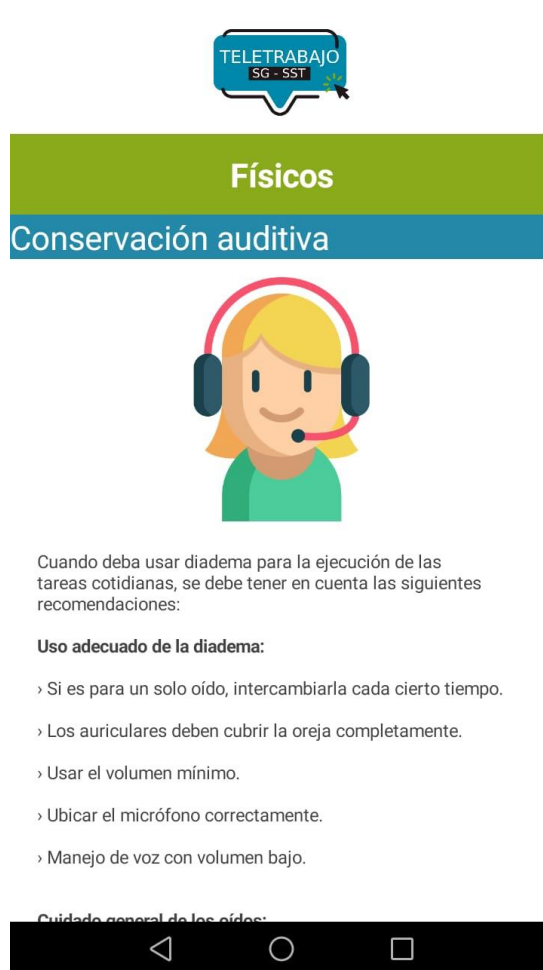


Ilustración 15. APP – Ruido

Eléctrico (alta y baja tensión, estática)

A través de la APP: Teletrabajo SG-SST se tendrá un espacio de formación sobre el riesgo eléctrico.

Instalaciones eléctricas



Es importante el buen mantenimiento de las instalaciones eléctricas del puesto de trabajo.

- › Cuando requiera desconectar el equipo, evite realizarlo halando del cable.
- › Evite utilizar extensiones que no garanticen la continuidad del conductor de tierra ya que pueden generar cortocircuito. Igualmente, evite sobrecargar los tomacorrientes.
- › El cableado debe encontrarse debidamente organizado y no debe atravesar zonas de paso, interferir con cajones, puertas, partes sobresalientes del escritorio o su cuerpo.
- › Asegúrese que las tomas tengan polo a tierra.
- › Compruebe el buen estado del cableado para evitar un cortocircuito.
- › Tenga en cuenta y reporte al área encargada cuando su equipo de cómputo se encuentre defectuoso.

Fuente: Libro Blanco: ABC del Teletrabajo en Colombia

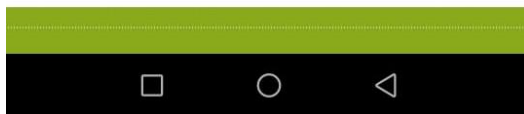


Ilustración 16. APP – Riesgo eléctrico

A través de la APP: Teletrabajo SG-SST se tendrá un espacio para que el teletrabajador pueda diligenciar el autorreporte de condiciones inseguras.

Esfuerzo

Exámenes médicos ocupacionales: Realización periódica de exámenes médicos ocupacionales que permitan identificar enfermedades laborales a causa del esfuerzo visual.

A través de la APP: Teletrabajo SG-SST se tendrá un programa de pausas activas con ejercicios para que los teletrabajadores puedan hacer desde sus casas, enfocado a las diferentes

partes del cuerpo que más se ven afectadas por la labor que realizan diariamente (cabeza y cuello, miembros superiores, miembros inferiores, manos, ojos).

Locativo (sistemas y medios de almacenamiento, superficies de trabajo (irregularidades, deslizantes, con diferencia del nivel) condiciones de orden y aseo, (caídas de objeto)

Evaluaciones mínimas de seguridad: Como se indica en el Libro Blanco: ABC del Teletrabajo, en Colombia una de las obligaciones del empleador es realizar la verificación de las condiciones del centro destinado al teletrabajo, para dar cumplimiento a las normas de seguridad y salud en el trabajo, con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.

Esta evaluación se debería hacer al menos al inicio de las labores de la persona dentro de la empresa.

A través de la APP: Teletrabajo SG-SST se tendrá un espacio de formación sobre cuáles deben ser las condiciones mínimas para diseñar el puesto de trabajo.

Puesto de trabajo



- Distribuye el peso para prevenir vuelcos (los elementos más pesados en los estantes bajos).
- Los cajones de los escritorios, gavetas o archivos siempre deben permanecer cerrados.
- Si un estante o armario cae, apártate. No intentes detenerlo.
- Coloca las máquinas y los elementos de escritorio lejos de los bordes.
- Avisa al personal encargado si adviertes que algún elemento de trabajo o de la oficina se encuentra deteriorado e dañado.
- Coloca los elementos de trabajo siempre en su lugar correspondiente.
- No dejes objetos de vidrio en el borde de los escritorios o mesas, pueden caer con facilidad.
- Nunca abras un cajón por encima de alguien que esté agachado.
- Nunca dejes cables eléctricos o telefónicos atravesando pasillos o lugares de tránsito.

Ilustración 17. APP – Puesto de trabajo

A través de la APP: Teletrabajo SG-SST se tendrá un espacio para que el teletrabajador pueda diligenciar el autorreporte de condiciones inseguras.

Además de otros controles ya integrados a la APP, se contextualiza a la empresa y al trabajador por medio de esta misma herramienta, frente a la normatividad vigente y las responsabilidades que cada uno tiene en materia de gestión de los riesgos laborales en la modalidad de Teletrabajo.



Ilustración 18. APP – SGSST

Discusión

Este trabajo de grado tuvo como propósito proponer estrategias de control para gestionar y mitigar aquellos factores de mayor nivel de riesgo a los cuales estaban expuestos los teletrabajadores en una empresa de servicios en Colombia. Durante el ejercicio se aplicó una lista de chequeo suministrada por el gobierno a través del Libro Blanco: ABC del teletrabajo en Colombia para identificar aspectos relevantes sobre las condiciones de los puestos de trabajo de los teletrabajadores, sin embargo, no existe una metodología específica para que las empresas que estén implementado esta nueva modalidad de trabajo identifiquen de manera más clara los peligros a los cuales están expuestos sus teletrabajadores, es decir, una lista de chequeo general que de entrada a un autorreporte y no una herramienta de validación por parte del empleador, se puede llegar de manera más puntual a una matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos, y finalmente a la implementación de controles que sí sean efectivos y que permitan minimizar la probabilidad de ocurrencia del riesgo y su impacto frente a la salud y bienestar del teletrabajador. Además, sería de gran importancia que dicha metodología involucrara el reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, ya que mediante estos se puede determinar de manera más objetiva los peligros a los cuales están expuestos los trabajadores.

Conclusiones

- A partir del análisis de los puestos de trabajo y de la identificación de peligros se pudo determinar que el movimiento repetitivo es el peligro con mayor nivel de incumplimiento con un 55%, dado que los teletrabajadores realizan tareas de digitación en jornadas prolongadas de 8 horas sin alternar con otras actividades y sin realizar las pausas activas correspondientes.
- Los grupos de peligros de la GTC-45 2012 que más se identificaron fueron los biomecánicos, las condiciones de seguridad y los físicos.
- El peligro público es el único peligro no aceptable dentro de la matriz de valoración de riesgos debido a que los teletrabajadores se exponen frecuentemente a posibles situaciones de orden público, atentados y atracos teniendo en cuenta que las zonas que visitan son zonas de conflicto armado.
- Los peligros de menor nivel de aceptabilidad son los biomecánicos y de condiciones de seguridad que normalmente son de gestión propia del teletrabajador y que son difíciles de supervisar y mantener, por lo tanto, es importante que la empresa establezca unos criterios de adaptabilidad de los puestos de trabajo y evalúe hasta qué punto serán ellos los responsables de adecuarlos.
- Si bien el peligro por bacterias no se incluye dentro de la valoración de riesgos es importante destacar que como se indica en el artículo 17 de la Resolución 2400 de 1979, todos los lugares de trabajo contaban con un inodoro, un lavamanos y una ducha, y estaban dotados de todos los elementos indispensables para su servicio, consistentes en papel higiénico, recipientes de recolección, toallas de papel, jabón y desinfectantes. Además, como se indica en el artículo 38

de la misma resolución todos los desperdicios y basuras se recolectaban en recipientes que permanecían tapados y estos espacios contaban con buena ventilación e iluminación.

- El gobierno indica que el empleador será el responsable de verificar las condiciones de los puestos de trabajo, sin embargo, actualmente no existe una metodología estructurada que permita agrupar los criterios de valoración y de esta manera identificar los peligros y valorar los riesgos. De igual manera no se incluyen los reportes de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Recomendaciones

Empresa:

- Incluir dentro del reglamento interno y el contrato de trabajo las evaluaciones mínimas de seguridad como un requisito indispensable dentro de la empresa y definir las condiciones de dichas evaluaciones.
- Apoyarse mediante la APP para que junto con sus trabajadores puedan gestionar los riesgos desde sus lugares de trabajo.

Gobierno:

- Se recomienda implementar una metodología enfocada al empleador que le permita no solo evidenciar aspectos relevantes sobre las condiciones de los puestos de trabajo a través de una lista de chequeo, sino que además pueda identificar de manera más clara los peligros a los cuales están expuestos sus teletrabajadores, y que a su vez esta metodología incluya los reportes de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Hacer una mayor sensibilización y divulgación del ‘Libro Blanco: ABC del Teletrabajo en Colombia’.
- Desde los entes regulatorios ejercer un mayor control de las empresas que trabajan bajo esta modalidad con el fin de garantizar una mayor gestión del riesgo por parte de estas.

Anexos

Tabla 23. *Matriz de Objetivos*

Objetivo específico	Concepto a marco teórico	Metodología
1. Analizar las condiciones de trabajo del teletrabajador, de acuerdo con el libro blanco del teletrabajo.	Condiciones de trabajo	Lista de chequeo
2. Identificar los factores de mayor nivel de riesgo a los cuales están expuestos los teletrabajadores, en una empresa de servicios del occidente colombiano.	factores de mayor nivel de riesgo	Lista de chequeo
3. Definir controles para mitigar los factores de mayor nivel de riesgo identificados en los lugares de trabajo.	Controles	App
4. Contextualizar el marco referencial del teletrabajo en Colombia y su dinámica frente a los riesgos laborales.	Contextualización	App

Tabla 24. *Normograma*

Ley, decreto, resolución, otro	Artículo (número y contenido)	Motivo por el cual se considera relevante para el desarrollo del proyecto
la ley 9ª de 1979	Artículo 111	Inicio de la responsabilidad que tiene los empleadores y empleados, frente a la Salud ocupacional.
Resolución 2400 de 1979	Artículo 29	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo, esta resolución busca prevenir accidentes y enfermedades profesionales.
Decreto 1295 de 1994	<i>Artículo 1</i>	Se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Ley 1221 de 2008	<i>Artículo 2</i>	<i>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.</i>

Ley 1562 de 2012	Artículo 1	<i>Sistema General de Riesgos Laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.</i>
Decreto 0884 de 2012	Artículo 2.	<i>Teletrabajo y teletrabajador. Para efectos del presente decreto el teletrabajo es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente</i>
decreto 1072 de 2015	Artículo 2.2.1.5.2..	<i>Para efectos del presente capítulo el teletrabajo es una forma de organización laboral,</i>
Sentencia C-337/11		<i>En efecto, el poder de dirección u orientación en esta nueva forma de actividad empresarial se realiza a distancia y el trabajador es controlado a través de mecanismos informáticos que miden los</i>

tiempos de trabajo, sus ausencias, descanso e incluso sus errores. En este sentido, “el computador actuará como medio de control sobre la actividad del trabajador y a su vez, como su instrumento de trabajo”.

Bibliografía

- Colombia, C. d. (2008). *Ley 1221*.
- Colombia, C. d. (2012). *Ley 1562*.
- Godoy, R. A. (2015). El teletrabajo: Hacia una nueva forma de trabajo en Chile. *Revista de Derecho Universidad San Sebastián*.
- Icontec Internacional, C. C. (2012). *GTC 45 Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional*. Colombia. Editada por el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC).
- Internacional, I. (2011). *NTC-ISO 31000 Gestión del riesgo, principios y directrices*. Colombia. Editada por el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC).
- Internacional, I. (2017). *NTC-OHSAS 18001 Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional. Requisitos*. Colombia. Editada por el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC).
- Manuel Luque Parra, A. G. (2016). *Teletrabajo y prevención de riesgos laborales*. España. CEOE: Confederación Española de Organizaciones Empresariales.
- Osio, L. H. (2015). Salud y seguridad en el teletrabajo. Caso: Argentina. *Revista Visión Gerencial del Centro de Investigaciones y Desarrollo Empresarial (CIDE)*. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes. Recuperado de <http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/visiongerencial/article/view/6878>
- Pérez, C. S. (2010). El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores?. *Revista de Internet, Derecho y Política*. Universidad Abierta de Cataluña. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3424042.pdf>

Social, M. d. (n.d.). *Aseguramiento en riesgos laborales*. Colombia. Ministerio de salud y de la protección social. Imprenta Nacional de Colombia.

Trabajo, M. d. (1979). *Resolución 2400*. Colombia. Ministerio del trabajo.

Trabajo, M. d. (2012). *Decreto 0884*. Colombia. Ministerio del trabajo.

Trabajo, M. d. (2012). *Libro Blanco: El ABC del Teletrabajo en Colombia*. Colombia. Ministerio del trabajo.

Trabajo, M. d. (2015). *Decreto 1072*. Colombia. Ministerio del trabajo.