

PLAN DE PREVENCIÓN DEL RIESGO BIOMECÁNICO Y PSICOSOCIAL DEL
TRABAJO REMOTO EN CONFIPETROL S.A.S

Edison Leonardo Ortiz Rodríguez 64752

Oscar Enrique Riaño Camargo 56224

Angie Katherine García Mendoza 21927

UNIVERSIDAD ECCI

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

2021

PLAN DE PREVENCIÓN DEL RIESGO BIOMECÁNICO Y PSICOSOCIAL DEL
TRABAJO REMOTO EN CONFIPETROL S.A.S

Edison Leonardo Ortiz Rodríguez 64752

Oscar Enrique Riaño Camargo 56224

Angie Katherine García Mendoza 21927

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de especialista en
gerencia de la seguridad y salud en el trabajo

Asesora.

Mg. MARYURI AGUDELO FRANCO

Mg. JULIETHA OVIEDO CORREA

UNIVERSIDAD ECCI

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

2021

Nota de aceptación:

Firma del Jurado

Firma del Jurado

Firma del Jurado

Fecha de sustentación

Dedicatoria

Dedico este proyecto de tesis a Dios y a mis padres. A Dios, porque él ha estado conmigo, cuidándome y dándome la fuerza para seguir adelante. A mis padres quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento, sin ellos no habría sido posible llegar hasta este punto.

Oscar Enrique Riaño Camargo

Este proyecto va dedicado A Dios en primer lugar, a mis principales apoyos mis padres, Amigo del alma Fredy Pérez, que día a día me acompañaron y dieron la motivación para alcanzar mis metas y propósitos, inculcando en mí valores fundamentales como el respeto, responsabilidad y honestidad para sacar adelante mi carrera superando cada uno de los obstáculos que se presentaron en el camino.

Edison Leonardo Ortiz Rodríguez

Este proyecto de investigación lo dedico principalmente a Dios, por ser ese ser maravilloso que nos llena de bendiciones y de sabiduría para lograr todo lo que nos proponemos a lo largo de nuestra existencia. Gracias a mi hija Laura Sofía Acosta, por ser mi principal motor de sueños, por confiar y creer en mí, agradezco a nuestros docentes de la Universidad ECCI por su dedicación y pasión a lo largo de esta preparación.

Angie Katherine García Mendoza

Resumen

El trabajo remoto como nueva realidad social, debe estar regulado bajo requisitos legales, tal y como lo han hecho diferentes países, ya que el trabajo remoto presenta un gran desafío tanto para trabajadores como para los empresarios.

El home office permite el trabajo a distancia, el cual implica el uso de las nuevas tecnologías de la comunicación e información (TIC) como medio de interacción entre el trabajador y la empresa para realizar diferentes actividades, sin que sea necesaria la presencia física del trabajador en su sitio de trabajo.

Esta tesis tiene como objetivo diseñar una propuesta para mejorar las condiciones laborales de las personas que realizan esta modalidad de trabajo, para lo cual fue necesario investigar acerca del concepto de trabajo a distancia, la normatividad que lo regula, los principales riesgos laborales, las condiciones de salud y su importancia, los deberes del empleador y el trabajador y uso adecuado de las TIC.

Palabras Claves: Trabajo remoto, TIC, Condiciones laborales, Riesgos Laborales.

Abstract

Remote work as a new social reality must be regulated under legal requirements, as different countries have done, since remote work presents a great challenge for both workers and employers.

The home office allows remote work, which implies the use of new communication and information technologies (ICT) as a means of interaction between the worker and the company to carry out different activities, without the physical presence of the worker being necessary. at your workplace.

This thesis aims to design a proposal to improve the working conditions of the people who perform this type of work, for which it was necessary to investigate the concept of remote work, the regulations that regulate it, the main occupational risks, the conditions health and its importance, the duties of the employer and the worker and proper use of ICT.

Keywords: Remote work, ICT, Working conditions, Occupational Risks.

Tabla de contenido

1.	Prevenición de la afectación del riesgo biomecánico y psicosocial del trabajo remoto en la empresa CONFIPETROL S.A.S	16
2.	Planteamiento del problema.....	16
2.1.	Descripción del problema.....	17
2.2.	Formulación del problema	17
3.	Objetivos de la investigación.....	18
3.1.	Objetivo general.	18
3.2.	Objetivos específicos.....	18
3.	Justificación y delimitación	19
4.1.	Justificación.....	19
4.2.	Delimitación de la investigación.....	20
4.3.	Limitaciones.....	23
4.	Marco de referencia de la investigación	23
5.1.	Estado del arte.....	23
5.2.	Marco Teórico conceptual.....	42
5.3.	Marco Legal.....	52
5.	Marco metodológico de la investigación.....	66
6.1.	Paradigma.....	66
6.1.1.	Población.....	67
6.1.2.	Muestra	67
6.1.3.	Investigación descriptiva	67
6.4.	Fase 1 encuesta virtual y el modo de recolección	67

6.5. Fase 2 guía técnica colombiana para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo.....	71
6.6. Fase 3 trazar el plan de trabajo para el control de los riesgos	96
6. Entrega de resultados Análisis de la información.....	98
8.1. Análisis de los cuestionarios.....	98
8.1.1. Inspección ergonómica de puestos de trabajo.....	98
8.1.2. Cuestionario para la evaluación del estrés	112
8.1.3. Discusión de los Resultados.....	119
7. Propuestas	121
9.1 plan de prevención del riesgo biomecánico y psicosocial para personas que realizan trabajo remoto en CONFIPETROL S.A.S.....	121
8. Análisis Financiero	139
9. Conclusiones	145
10. Recomendaciones	147
11. Bibliografía	150
13. Anexos	156

Lista de figuras

Figura 1 Organigrama estratégico de CONFIPETROL S.A.S.....	22
Figura 3 Ciclo PHVA	97

Lista de gráficos

Gráfico 1 autor: es.statista.com/2018 El trabajo remoto.....	52
Grafico 2 Proceso de identificación de peligros documentado.....	70

Lista de tablas

Tabla 1 Lista de chequeo matriz de identificación de peligros evaluación y valoración de los riesgos.....	68
Tabla 2 Identificación de peligros	69
Tabla 3 Tabla de peligros.....	74
Tabla 4 Factores que generan riesgo biológico.....	75
Tabla 5 Factores que generan riesgo físico.....	77
Tabla 6 Factores que generan riesgo químico.....	78
Tabla 7 Factores que generan riesgos Ergonómicos.....	81
Tabla 8 Factores que generan riesgos Condiciones de Seguridad	82
Tabla 9 Factores que generan riesgos ambientales	83
Tabla 10 clasificación de la gravedad de los niveles de daño.....	86
Tabla 11 determinación del nivel de deficiencia	87
Tabla 12 Nivel de deficiencia biomecánicos- postura	87
Tabla 13 Nivel de deficiencia biomecánicos- Movimientos repetitivos.....	88
Tabla 14 Nivel de deficiencia biomecánicos- Esfuerzos	88
Tabla 15 Nivel de deficiencia biomecánicos- Manipulación manual de cargas.....	89
Tabla 16 Nivel de deficiencia biomecánicos-Psicosocial.....	89
Tabla 17 determinación del nivel de exposición.....	90
Tabla 18 determinación del nivel de probabilidad.....	90
Tabla 19 significado de los niveles de probabilidad.....	91
Tabla 20 determinación del nivel de consecuencia.....	91
Tabla 21 Determinación del nivel de riesgo y de intervención.....	92
Tabla 22 Significado de los niveles de probabilidad	92
Tabla 23 Aceptabilidad del riesgo	93
Tabla 24 Medidas de intervención.....	93
Tabla 25 Agente de riesgos por nivel	94
Tabla 26 Mapa de calor	94
Tabla 27 Interpretación del nivel del riesgo	95
Tabla 28 resultados inspección ergonómica de puestos de trabajo.....	111
Tabla 29 resultados cuestionario para la evaluación del estrés.....	119

Tabla 30 Ejercicios pausas activas.....	130
Tabla 31 Fase de verificación (verificar).....	134
Tabla 32 Análisis Financiero	144

Lista de anexos

Anexo 1 Inspección ergonómica de puesto de trabajo.....	156
Anexo 2 Cuestionario para la evaluación del estrés	159
Anexo 3 Línea de atención psicológica	160
Anexo 4 Como mejor tu postura.....	161
Anexo 5 Hábitos Saludables	162
Anexo 6 para trabajar en casa la seguridad ante todo, todos juntos por la prevención.....	163

Introducción

El COVID-19 fue identificado en Wuhan, China, en diciembre del 2019. Es causado por el coronavirus del síndrome respiratorio agudo grave de tipo 2 (SARS-CoV-2), un nuevo virus en los seres humanos que causa enfermedad respiratoria y que se puede propagar de persona a persona. El COVID-19 se transmite principalmente de persona a persona a través de gotas respiratorias. Estas gotas se liberan cuando una persona con COVID-19 estornuda, tose o habla. Las gotas infecciosas pueden llegar a la boca o la nariz de las personas que se encuentren cerca o posiblemente entrar a los pulmones al respirar. La Organización Mundial de la Salud (OMS) recomienda mantener una distancia física de al menos 1 metro (3 pies) entre las personas para evitar infectarse,¹ mientras que los CDC (Centros para el Control y Prevención de Enfermedades), recomiendan mantener una distancia física de al menos 1.8 metros (6 pies) entre las personas. Por lo anterior a mediados de enero del año 2020, el nuevo coronavirus, que estaba confinado sólo en China, comenzó a transformarse en un problema mundial cuando se expandió a otros países, esta rápida y explosiva propagación mantiene en constante alerta a las autoridades y ciudadanía en general, quienes buscan tomar todas las medidas que sean necesarias para detener el avance de la pandemia. Esta pandemia ha traído muchos cambios a la vida diaria, uno de los principales cambios está relacionado con la "cuarentena" la gente se queda en casa con sus familias para evitar la exposición al virus COVID-19. En la estructura de la familia, la sociedad y el trabajo, debido a la convivencia más cercana entre las personas, los miembros de la familia aprenden a conectarse, comunicarse y manejar mejor sus emociones, sentimientos, deseos y expectativas, lo que ha resultado en cambios importantes; esto en algunos casos, traerá las consecuencias de la crisis, pero en otros casos, a partir de la nueva realidad intermedia, se puede imaginar una especie de optimismo que resalta valores humanos, como: unidad, sensibilidad, honestidad, gratitud, responsabilidad, etc. la base de la nueva sociedad a la que aspiramos.

El home office, “espacio de trabajo dentro de la casa”, es una modalidad de trabajo que se está utilizando últimamente en diferentes partes del mundo; esta modalidad consiste en trabajar desde casa de manera remota, permitiendo a las compañías una reducción de costos

en infraestructura y servicios públicos además, esta modalidad de trabajo requiere de disciplina y compromiso para poder cumplir con los objetivos establecidos por la organización.

La creciente evolución de las TIC ha permitido que esta modalidad de trabajo sea más sencilla de desarrollar, incrementado, de esta manera, los niveles de productividad, mejorando la calidad de vida de los trabajadores y adaptando las empresas a las exigencias de la realidad actual.

El trabajo remoto es una forma laboral que requiere garantías, en términos de protección a los trabajadores. El home office se caracteriza por la flexibilidad de los horarios de trabajo según las necesidades de los puestos y los resultados esperados; en este sentido, es importante que las organizaciones adopten planes, programas y proyectos, de acuerdo con la normatividad legal vigente, buscando mejorar las condiciones de los trabajadores y brindando protección, seguridad y un ambiente sano.

La seguridad y salud en el trabajo se ha convertido en un tema significativo, no solo para Colombia sino a nivel mundial. La salud y seguridad en el trabajo se definen como: la prevención de lesiones y enfermedades causadas por las condiciones laborales, así como la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene como objetivo mejorar las condiciones de trabajo y el medio ambiente y la salud ocupacional, lo que requiere la promoción y mantenimiento del bienestar físico, psicológico y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Ministerio de Trabajo, 2015)

De acuerdo con lo anterior, todas las empresas implementaron el trabajo a distancia durante la contingencia. En esta tesis se va evaluar la afectación de riesgo psicosocial y ergonómico a los trabajadores que se encuentran temporalmente en esta modalidad de trabajo. Debido a la contingencia actual, han requerido que sus empleados laboren en la modalidad de Home Office, se deben implementar acciones que den cumplimiento a las normas legales sobre seguridad y salud en el trabajo. Es por esto, que con el presente trabajo de investigación

se busca diseñar una propuesta para mejorar las condiciones laborales de las personas que llevan a cabo esta modalidad de trabajo.

1. Prevención de la afectación del riesgo biomecánico y psicosocial del trabajo remoto en la empresa CONFIPETROL S.A.S

2. Planteamiento del problema

En medio de la situación actual que atraviesa el país, se ha venido promoviendo e implementando el trabajo remoto como medio para poder dar continuidad a la actividad laboral de las organizaciones, así como también de los trabajadores. Sin embargo, en Colombia el trabajo remoto es una actividad poco común y que no se practica demasiado; por esta razón los trabajadores que se han tenido que someter a esta modalidad laboral se ven enfrentados a una serie de riesgos y problemas que afectan, no sólo su rendimiento profesional, sino también su salud física y psicológica.

Aspectos tales como la falta de competencias para realizar esta labor, las dificultades para el acceso y uso de las nuevas tecnologías de comunicación, el desconocimiento de la legislación al respecto y el mal uso que están haciendo algunos empleadores de esta modalidad de trabajo, son algunos de los causantes de esta problemática que aqueja a los trabajadores colombianos.

Problemas de estrés, ansiedad, depresión, irritabilidad, problemas de salud física, entre otros, son el resultado de una actividad laboral que está siendo llevada a cabo sin ninguna vigilancia y bajo ningún sistema de prevención y protección de riesgos.

2.1. Descripción del problema

La implementación acelerada del trabajo remoto ha ocasionado la aparición de diversas dificultades que han puesto en riesgo la salud y el bienestar de los trabajadores que desarrollan esta modalidad laboral.

De un lado, la gran mayoría de las empresas no cuenta, dentro de sus programas de seguridad y salud en el trabajo, con directrices claras ni lineamientos definidos sobre la atención de los trabajadores. Por otra parte, los empleados, que ahora desarrollan labores del trabajo remoto, no cuentan con la debida preparación para llevarla a cabo ni, menos aún, poseen conocimiento respecto a actividades de prevención de riesgos laborales en el desarrollo de esta labor.

Es de anotar que es una forma de reducir costos y aumentar beneficios, sin tener en cuenta el bienestar del trabajador; además, es necesario tener presente que la legislación colombiana respecto al trabajo remoto es escasa e incipiente.

Se hace necesario diseñar e implementar estrategias que ayuden a conservar la salud y promover el bienestar de los trabajadores, a la vez que permitan a las empresas implementar, dentro de sus sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, objetivos empresariales que brinden condiciones de trabajo óptimas a sus empleados.

2.2. Formulación del problema

¿Cómo prevenir los riesgos biomecánico y psicosocial en los trabajadores que realizan trabajo remoto en la compañía CONFIPETROL S.A.S?

Mediante el diagnóstico de las condiciones de trabajo y del lugar dónde el home office se lleva a cabo, se busca identificar los riesgos y condiciones que pueden afectar la salud del trabajador, con el fin de proponer un programa de prevención de riesgos y enfermedades

laborales, que permita mejorar las condiciones de los trabajadores y hacer del trabajo remoto un modelo productivo eficiente y acorde con las necesidades de la empresa, dando cumplimiento a la legislación vigente donde los trabajadores y el empleador consideren esta modalidad como un nuevo desarrollo de modelos productivos sin vulnerar los derechos y deberes.

3. Objetivos de la investigación

3.1. Objetivo general.

Diseñar un plan de prevención y capacitación que sirva como apoyo en la mitigación de factores de riesgo biomecánicos y psicosociales de la población trabajadora bajo modalidad de trabajo remoto de la empresa CONFIPETROL SAS

3.2. Objetivos específicos.

Identificar las actuales condiciones laborales de las personas que realizan trabajo remoto en CONFIPETROL S.A.S. con el fin de determinar los factores de riesgo biomecánico y psicosocial que los pueden afectar.

Determinar las principales condiciones de salud relacionadas con el trabajo remoto, para verificar su cumplimiento al interior de CONFIPETROL S.A.S.

Proponer campañas de sensibilización con el propósito de mitigar la exposición a los riesgos biomecánico y psicosocial, que se puedan presentar por causa del trabajo remoto en la empresa CONFIPETROL S.A.S.

3. Justificación y delimitación

4.1. Justificación.

Las reglas del juego del teletrabajo están contenidas en la Ley N ° 1221 de 2008, y ante la situación de emergencia provocada por el coronavirus, se ha realizado trabajo a distancia, y el Ministerio de Trabajo viene trabajando en ello en los últimos 4 años de ley. La Circular 041 de junio enfatizó que “trabajar desde casa no puede equipararse a trabajo remoto porque no contiene los elementos, requisitos y procedimientos exigidos por la Ley No. 1221” (Portafolio, 2020)

El ministro de Trabajo Ángel Custodio Cabrera aseguró al 2 de julio de 2020 que hay aproximadamente 4 millones de personas trabajando a domicilio y de forma remota en Colombia, frente a las 122.000 antes de la pandemia. Por ello, anunció que, a partir del 20 de julio, cuando se reinicie el Congreso de la República, se propondrá una nueva ley para discutir este enfoque. (Actualicese, 2020)

Sin embargo, desde su punto de vista, es importante implementar una legislación más profunda sobre riesgos laborales, porque trabajar desde casa es una forma nueva, que no está planificada, y la pandemia obliga a los empleadores a adoptar esta. Manera de mantener su trabajo.

Teniendo en cuenta que el teletrabajo se ha convertido hoy en una opción para muchas organizaciones, estas organizaciones están aplicando pruebas piloto en sus empresas como otra forma de empleabilidad, y para los trabajadores a distancia, se ha convertido en parte de sus vidas. Una mejor opción para lograr un equilibrio. Mantenga una relación íntima con su trabajo y su vida sin dejar de cumplir los compromisos laborales.

A diferencia de los países desarrollados y algunos países de América Latina (como Argentina), en estos países el teletrabajo ha ganado ventajas, lo que ha despertado el interés

del gobierno en regular estos temas; en Colombia, el teletrabajo aún no ha logrado despertar el interés de nuestros legisladores. Aún no ha ocupado un puesto legal en la legislación laboral.

Con la implementación de esta forma de trabajar, es importante que las organizaciones adopten una cultura de prevención de riesgos laborales para reducir la ocurrencia de accidentes mortales y lesiones relacionadas con el lugar de trabajo, adicionalmente esta propuesta busca generar en los trabajadores estrategias de cuidado Psicológico y emocional, ya que para la presente organización puede ser una oportunidad para mejorar el rendimiento y establecer estrategias que fortalezcan el compromiso de los trabajadores con la compañía.

4.2. Delimitación de la investigación.

La investigación se llevará a cabo en la empresa CONFIPETROL S.A.S, con un portafolio de servicios de operación y mantenimiento integral con la aplicación de técnicas de confiabilidad y predictivas de diagnóstico, gestión de activos, confiabilidad operacional, gestión de riesgos, overhauls de equipo móvil y maquinaria mayor, paradas de planta, dirigido a los sectores petrolero, gas, petroquímico, industrial, energético y minero.

La empresa hace presencia en cuatro países latinoamericanos (Colombia, Bolivia, Perú y Argentina) en donde tiene varias sedes. Para el presente proyecto se tomará como población objeto de estudio el personal del área administrativa de la sede principal de la ciudad de Bogotá, ubicada en la carrera 15 No. 98-26, Barrio Chico.

El presente estudio se llevará a cabo en una empresa de servicios con domicilio principal en la ciudad de Bogotá, a continuación, se presentan los datos de la empresa:

Nombre: CONFIPETROL S.A.S

NIT: 900.179.369-6

Fecha de constitución: 05 de octubre de 2007

Sector Económico: Sector de hidrocarburos e industrial

Representante Legal: Oscar Jeovanny Fernández

Domicilio principal: Carrera 15#98-26 Oficina 401

Correo electrónico: presidencia@confipetrol.com

Teléfono: 4232949

Sucursales: Perú y Bolivia

Número de trabajadores: Colombia: 2388

Sede principal administrativa: 1

Servicios prestados: Terciaros

- Estructura Organizacional

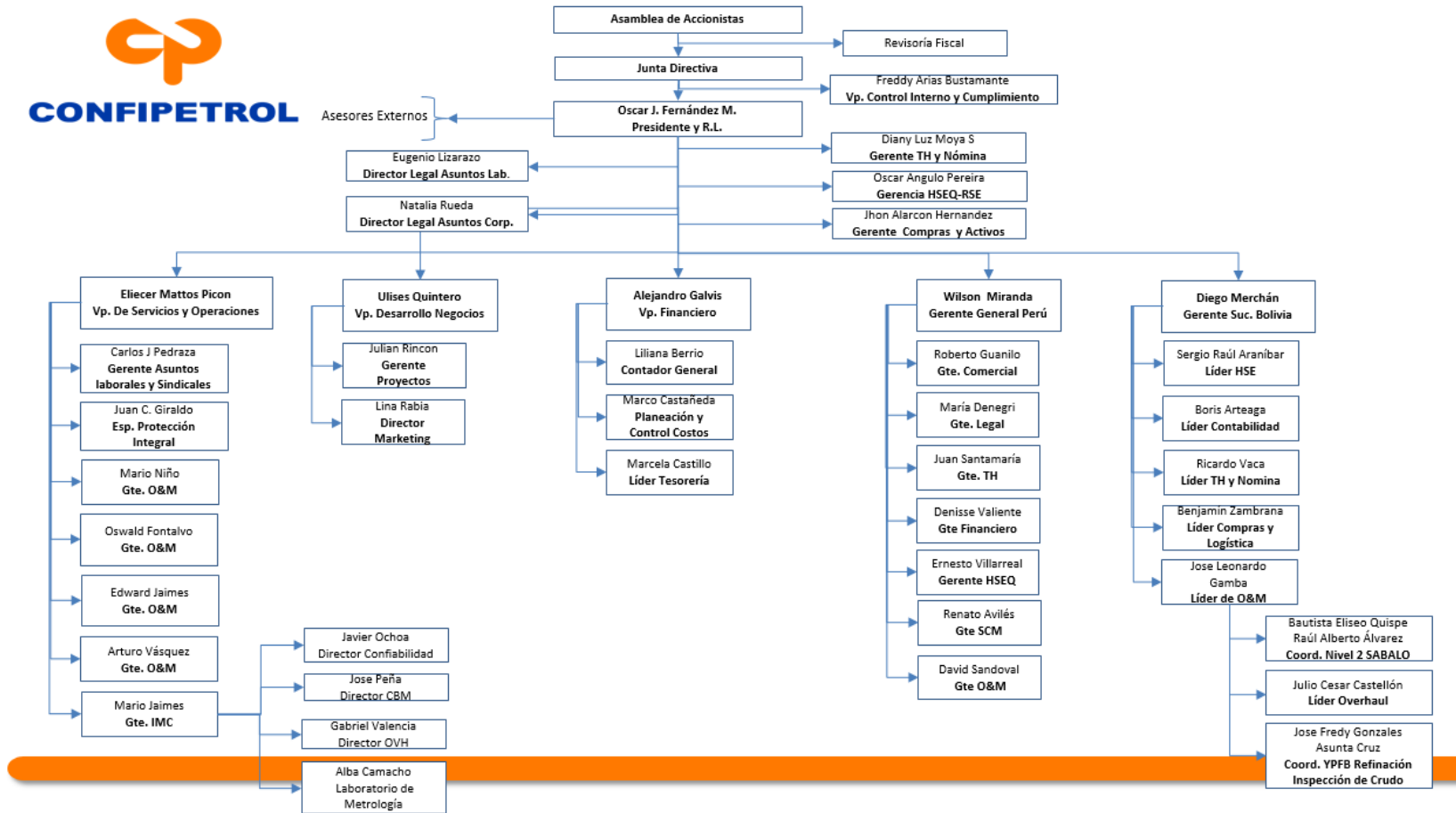


Figura 1 Organigrama estratégico de CONFIPETROL S.A.S.

Para el presente proyecto se tomará como objeto de muestra de estudio al personal del área administrativa de la sede principal de la ciudad de Bogotá; con total de 50 trabajadores en el área administrativa.

4.3. Limitaciones.

Dentro de las principales limitaciones que afectan el desarrollo de este estudio podemos mencionar:

Que en la actualidad la parte administrativa de la empresa CONFIPETROL S.A.S se encuentra laborando de manera remota desde sus hogares, lo que dificulta la recolección de la información debido a la emergencia sanitaria por el Covid-19 en Colombia y el mundo por lo tanto se debió utilizar otros medios para la obtención de la información, tales como las encuestas virtuales, donde no se obtiene la información de manera veraz, por parte de los trabajadores; por otro lado el equipo investigador se abstiene a desplazarse hasta los lugares de vivienda de los empleados por la emergencia sanitaria y porque no cuenta con los recursos económicos para la movilidad; y otra limitación es el de evitar el contacto social.

4. Marco de referencia de la investigación

5.1. Estado del arte.

Para la información de la presente tesis se realizó la búsqueda en las diferentes bases de datos con las que cuenta la Universidad ECCI sede Bogotá, los documentos seleccionados como (Proyectos de grado, artículos científicos, y demás); deben cumplir con dos condiciones principales, la primera es que no podían ser menores a 10 años desde su publicación y la segunda condición es que tienen que ser de un nivel académico más alto del que nos encontramos. A continuación, se referencian las diferentes investigaciones que han servido como pautas para llevar a cabo este proyecto.

1. Propuesta de Implementación de un Modelo de Teletrabajo

Este artículo sirve como referencia bibliográfica para la tesis, ya que en la actualidad las organizaciones requieren de estrategias que mejoren la calidad de vida de los trabajadores, la productividad de las empresas y el desarrollo social de las ciudades, para propiciar la creación de un valor compartido. El teletrabajo se remonta a los años 70, empieza con la búsqueda en la optimización de los recursos naturales no renovables, generando una reflexión en torno al consumo de combustible, en tal sentido se propone esta modalidad como la forma de llevar el trabajo al trabajador, en vez del trabajador al trabajo, encontrado grandes beneficios del teletrabajo no solo en el ámbito ambiental sino en la productividad laboral, la flexibilidad, el bienestar laboral y la reducción de costos, así como el posicionamiento de las empresas, sin embargo su adopción requiere de un cuidadoso análisis por parte de la organización que desee así implementarlo.

El teletrabajo actual es una realidad, tiene muchos beneficios relacionados con la eficiencia, la productividad, la sostenibilidad y la satisfacción laboral, pero debido a diversas percepciones al respecto, no es un método de trabajo estructurado común en las organizaciones. La metodología utilizada fue la investigación exploratoria a través de la revisión de documentos, y se esfuerza por brindar conocimiento y comprensión del teletrabajo a nivel mundial y nacional, Este estudio utilizó una variedad de métodos analíticos: primero, el grupo de expertos fue analizado a través del análisis estructural. Posteriormente, se estableció el diagrama de espina de pescado y el análisis de la red, y se propuso el modelo de realización en consecuencia.

Luego de una revisión bibliográfica de los factores que inciden en la implementación del teletrabajo en la organización, se puede determinar que los principales factores son la cultura organizacional, la desconfianza, la seguridad de la información, la normativa y la inversión, y tomar en cuenta las distintas visiones de autores de distinta índole.

La implementación de proyectos de teletrabajo requiere esfuerzos organizacionales. El trabajo debe estar abierto a los empleados y aprobado por ellos, porque significa la gestión de los

recursos humanos y técnicos, saber determinar el perfil adecuado para el teletrabajo, y ser guiado por el supervisor correspondiente.

A través de esta investigación, es posible mostrar que, debido a la globalización e internacionalización de la empresa, así como a las necesidades de la sociedad de conciliación y flexibilidad, el teletrabajo en las organizaciones se está expandiendo. (Villafrade Vargas & Palacios Osma, 2013)

2. Riesgo biomecánico y dolor lumbar en operarios y personal administrativo en una fábrica de jabón en Bogotá

Este artículo nos permite hacer una relación de los posibles factores biomecánicos que pueden afectar al personal administrativo de nuestra población de estudio, ya que estos desordenes musco esqueléticos generan afectaciones en la salud de los trabajadores.

La lumbalgia y las enfermedades musculo esqueléticas dañan la salud y la calidad de vida de los trabajadores, también pueden exponer a las personas a riesgos en futuros trabajos y generar enormes gastos para la empresa. El método utilizado fue un estudio transversal en el que personal administrativo y quirúrgico evaluó el riesgo biomecánico y la prevalencia de lumbalgia. Utilice el instrumento ERGOPAR validado en España. De acuerdo con la naturaleza de la variable, los estadísticos de frecuencia, tendencia central y dispersión se utilizan para describir la variable, y la prueba de chi-cuadrado de Pearson se utiliza para probar la correlación. (Muskus Cuervo, 2016)

3. Medidas de control para riesgo biomecánico y morbilidad sentida en docentes de una institución educativa de la ciudad de Cali.

Este artículo nos da estrategias para abordar el riesgo biomecánico a los trabajadores que se encuentran en modalidad de teletrabajo generando ambientes de trabajo adecuados y en óptimas condiciones para la realización de su actividad, genera un impacto directo sobre coste-beneficio que se quiere obtener según la actividad a realizar.

Actualmente, la importancia sobre las causantes de enfermedades de origen osteomuscular, cobra fuerza significativa, puesto que los altos costos en salud generan pérdidas económicas importantes para la organización en el ámbito laboral, aun sin tener en cuenta el tipo de actividad o servicio que se preste, es indispensable que la calidad de vida de dichos colaboradores se encuentre en óptimas condiciones. La intervención de peligros biomecánicos no es muy común en actividades docentes. Sin embargo, las tareas desarrolladas vienen generando altos índices de incapacidad laboral de origen osteomuscular, los cuales están aumentando los casos de enfermedad laboral y accidentes de trabajo en la población. En relación a ellos, la carga física del trabajo viene determinada por las exigencias o demandas físicas de la tarea.

La investigación descriptiva se enfocará en determinar la relación e impacto entre variables biomecánicas (entender que esta investigación se enfoca en el estudio global de los sistemas de trabajo), con base en el compromiso y el bienestar de la población, apoyar la investigación, incluidos los formatos de campo y de documentos. Diseño de sección transversal no experimental, solo es necesario realizar una medición para el análisis debido a que estudia la realidad en el medio natural, es cualitativo, recopila datos basados en observaciones del comportamiento natural, sin estadísticas, Se tomará como muestra de 20 docentes de la institución, enfocándonos en lo que corresponde al análisis biomecánico y sobre carga física en los puestos de trabajo y fuentes de información primaria.

Un inadecuado manejo del cuerpo humano puede sin duda alguna acarrear efectos negativos sobre el mismo, de ese modo la satisfacción de la labor debe ser un conjunto de un todo para garantizar un adecuado desempeño laboral, de este modo la identificación de factores de riesgo de manera oportuna la intervención frente a la mitigación debe ser el pilar hacia la reducción de trastornos musculoesqueléticos derivados de efecto biomecánico nocivos, y que tenga como causas elementos o herramientas de trabajo indispensables para su realización.. (Jimenez Duque, 2019)

4. Teletrabajo: reflexiones y panorama

En el artículo “Teletrabajo: reflexiones y panorama” nos da a conocer un panorama general del teletrabajo y trabajo convencional, El trabajo convencional, sin duda, requiere más complicadas

Para el cumplimiento de las metas ya se requiere de tiempos específicos al interior de la empresa. Y en el teletrabajo se asume una autonomía propia por parte del trabajador, realizando el alcance de objetos en tiempos flexibles, a su vez, pueden ser supervisados y aprobados de manera continua.

No cabe duda de que el teletrabajo es una posibilidad que los humanos deben ser eficientes y capaces de desarrollarse en el lugar de trabajo. Entonces se convierte en una forma Desarrollar y demostrar competencia Autonomía e independencia de las personas y cumplimiento de la normativa objetivos. El trabajo de rutina sin duda requiere de esquemas, como es el caso de la presentación personal; del cumplimiento de tiempos específicos al interior de la empresa; de las actividades empresariales y laborales que dependen no solo de una persona, sino de la aprobación de varias; y de la actividad e independencia personal que se ve relegada a otros, desde el campo jurídico y de aprobación. En el teletrabajo, la importancia de alcanzar los objetivos radica en Horario flexible que puede supervisarse y aprobarse Constantemente, no ignores la autonomía y la responsabilidad tener, esta nueva forma de trabajar se ha convertido en el objetivo de todos empleadores, empleados y Legisladores que buscan soluciones propósito general, diseñado para optimizar recursos, mejorado el bienestar de los trabajadores y la productividad de la empresa. El teletrabajo sin duda aporta al entorno social y vanguardista al cuál pertenecemos permitiéndonos desarrollar habilidades personales, Laboral, esto requiere atención tiempo, Planificar y desarrollar estrategias que ayuden a la integración. El teletrabajo evita discusiones y conflictos entre compañeros o con equipos de trabajo, porque uno de los principales beneficios de este enfoque es generar autonomía y sentido de responsabilidad a la hora de realizar las tareas asignadas. El teletrabajo permite que las personas con discapacidad se conecten con el personal, porque hacer un trabajo no significa ir a trabajar continuamente. El teletrabajo permite combinar las tareas domésticas con las comerciales y educativas. El teletrabajo significa tener voluntad,

compromiso y entusiasmo, porque la dedicación y el propio esfuerzo contribuyen a encarnar el conocimiento y la capacidad personal. (Hoyos Sepúlveda & Mesa Agudelo, 2015)

5. Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura (Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano Resultados de una revisión de literatura)

Este artículo nos da a conocer los beneficios que podría tener las funciones en el actual mercado competitivo, donde la innovación se ha convertido en un factor de vital importancia, es necesario que las empresas entiendan cómo estimular y promover el potencial innovador y creativo de sus colaboradores. Durante las últimas dos últimas décadas se ha observado un gran interés por el desarrollo de la gestión del talento humano en las organizaciones, con el objetivo de estimular la innovación y creatividad, así como la eficiencia de los colaboradores. En este sentido, si los empleados perciben que la organización invierte en ellos y los considera factores estratégicos, estos responderán con comportamientos positivos orientados a la consecución de los objetivos organizativos. A pesar de los diferentes enfoques desde los que se ha abordado la gestión humana, existe consenso en la necesidad de establecer un sistema integrado y coherente de políticas de talento humano en los que se profundice en el análisis de configuraciones, a través del estudio de las características de sistemas integrados.

El teletrabajo es una modalidad laboral que está emergiendo por las bondades que representa para las organizaciones y sus colaboradores, asociado a otros beneficios como la disminución de la contaminación ambiental, los tiempos de desplazamiento y la movilidad en las grandes metrópolis. Es por esto que el objetivo del artículo es presentar los beneficios para la calidad de vida del trabajador de esta forma de organización laboral innovadora, a partir de una revisión de literatura. Algunos resultados indican que, con el logro de un aumento en la calidad de vida del talento humano, se redundará en una mayor productividad, competitividad e innovación en las organizaciones. Con respecto a la gestión estratégica del talento humano en las organizaciones, en lo que se relaciona con las nuevas tendencias de trabajo, como el trabajo en red o teletrabajo, no se logró identificar la existencia de marcos conceptuales establecidos que

permitan estimular esta modalidad laboral. (Benjumea Arias, Villa Enciso, & Valencia Arias, 2016)

6. Flexibilidad y teletrabajo: un estudio bibliométrico sobre la producción científica

El entorno empresarial llevan a las empresas a adoptar prácticas más flexibles, sean ellas estratégicas u operativas, siendo así capaces de responder rápidamente a las nuevas demandas y este trabajo tiene como objetivo seleccionar y analizar un conjunto de autores, periódicos y palabras clave que se relacionan con los temas flexibilidad y teletrabajo. Para lograr el objetivo, se realizó un mapeo de las bases de datos mediante los términos de búsqueda “flexibilidad y teletrabajo” con el fin de contribuir a una mejor comprensión de las características de los estudios sobre el tema, tratando de identificar las relaciones y tendencias en la intersección de las dos áreas de investigación.

Las incertidumbres del entorno empresarial llevan a las empresas a adoptar prácticas más flexibles, sean ellas estratégicas u operativas, siendo así capaces de responder rápidamente a las nuevas demandas. El tema flexibilidad ha sido investigado desde los años 30, pero los estudios han ganado impulso en los años 80 y 90. Una forma de flexibilizar la empresa es la adopción del teletrabajo, que se centra en la gestión de las actividades y no se limita al sitio de la empresa (DAVENPORT; PEARLSON, 1998). Por lo tanto, es posible ofrecer beneficios tales como la reducción de los viajes y el horario de trabajo flexible, facilitando la conciliación de la vida laboral y personal (de LUIS et al., 2006). Aunque hay cada vez más estudios publicados con interés en el tema, como se detallará en este artículo, todavía es necesario un estudio bibliométrico, siguiendo criterios científicos para transformar los datos cuantitativos en información para los investigadores de este campo de conocimiento. Por lo tanto, este estudio se justifica por la importancia de la identificación de los principales autores y trabajos sobre flexibilidad y teletrabajo, así como por identificar las deficiencias que pueden ayudar a los investigadores que están interesados en iniciar una investigación sobre este tema y avanzar en el desarrollo de la ciencia. Así, este trabajo tiene como objetivo seleccionar y analizar un conjunto de autores, periódicos y palabras clave que se relacionan con los temas

flexibilidad y teletrabajo. Para lograr el objetivo, se realizó un mapeo de las bases de datos mediante los términos de búsqueda “flexibilidad y teletrabajo” con el fin de contribuir a una mejor comprensión de las características de los estudios sobre el tema, tratando de identificar las relaciones y tendencias en la intersección de las dos áreas de investigación. En la segunda sección se presentan los conceptos de flexibilidad y teletrabajo. En la sección tercera la metodología aplicada en este estudio, seguida por la presentación y análisis de los resultados. Por último, en la quinta sección, se presentan las conclusiones y recomendaciones para trabajos futuros. (Da Silva, 2014)

7. El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo

Dentro del concepto de teletrabajo y los aspectos de seguridad y salud en el empleo se interpreta que las dificultades para implementar el teletrabajo pueden estar cimentadas en la ausencia de la normatividad en material de teletrabajo, pues es de reconocimiento mundial el avance tecnológico, las redes de comunicación y la internet, la medida que se amplíen las interpretaciones o improvisaciones de quienes quieran implementarlo existirá mayor desventaja y de manera especial para el futuro tele trabajador.

El Teletrabajo nueva concepción organizacional y laboral, las empresas hoy en día tienen la responsabilidad de suplir las necesidades laborales con las individuales. El teletrabajo tiene sus ventajas a favor y al mismo tiempo sus opositores en contra, para muchos los beneficios económicos y personales han mejorado, y para otros la explotación laboral es evidente.

Se expone la participación de los encargados de la seguridad y salud en el trabajo con esta nueva modalidad de trabajo y su papel en esta nueva forma laboral, desde el análisis de un concepto como es el Teletrabajo y sus implicaciones al ser implementado.

En general, se interpreta que las dificultades para implementar el teletrabajo pueden estar cimentadas en la ausencia de la normatividad en material de teletrabajo, pues es de reconocimiento mundial el avance tecnológico, las redes de comunicación y la Internet. En la

medida que se amplíen las interpretaciones o improvisaciones de quienes quieran implementarlo existirá mayor desventaja y de manera especial para el futuro tele trabajador.

Dan a exponer unos conceptos entre países de Latinoamérica en el cual se evidencia la diferencia de que no hay una definición unánime, hay un término que resulta común entre ellos que es una nueva localización donde se desarrolla el trabajo a un espacio diferente al de la empresa, el uso de las TIC, el cambio en la organización y la realización del trabajo.

Finalmente ¿qué es lo que se debe tener en cuenta al momento de asumir esta nueva forma de laborar en una compañía? A partir de este problema se realiza una metodología descriptiva e informativa la cual construye limitantes que tienen que ver con la seguridad y la salud del tele-trabajador, donde es necesario incluir nuevas herramientas para promover medidas preventivas y de control en búsqueda de una mejor salud integral.

Hacer un análisis donde no solo sea evaluado el ámbito laboral en donde se va a trabajar, también debe ser evaluado el hogar el impacto que va hacer el teletrabajo para la persona y su familia por medio de trabajadoras sociales o psicólogas, un estudio donde se da a conocer o se establecen el uso de las TIC para el trabajo a distancia que se ajusten al presupuesto de las empresas donde se evidencie evitar los riesgos hacia el tele trabajador, fundamental que doten a las personas con los implementos para trabajar y que además debe ser revisado por el personal encargado de la ARL. (Cataño Ramírez & Gómez Rúa, 2014)

8. El teletrabajo y la mejora de la movilidad en las ciudades

La alternativa del teletrabajo y en mejora de la movilidad en las ciudades está siendo impulsada como ejemplo entre algunos sectores industriales, nos muestra una metodología descriptiva y cualitativa basadas en observación concreta con lo referente al tema no nos permite una explicación clara del problema, nos centra en un aspecto descriptivo de predicciones muy optimistas sobre las ventajas e inconvenientes del teletrabajo, ventajas para el individuo, la organización y la sociedad.

Una nueva alternativa de trabajo en mejora de la movilidad en las ciudades está siendo impulsada como ejemplo entre algunos sectores industriales, El teletrabajo reducción de desplazamiento entre el domicilio del trabajador al lugar donde tiene que ir a trabajar, aquí nos hablan de las ventajas que tiene el teletrabajo tanto para el personal y para el empleador obviamente aclarando sus debilidades y la metodología para minimizarlas.

Por ejemplo, en los planes de movilidad urbana sostenible indican que el teletrabajo es una forma de mejorar la movilidad, pero no ven el resultado de crisis económica que conlleva a las empresas de transporte, tampoco la intensidad de horas a las que va hacer sometido el teletrabajador y los más importante las condiciones en las que va a trabajar su colaborador. La propuesta de introducir el teletrabajo en las empresas no cuenta con un análisis muy significativo y convincente de los motivos por los cuales las organizaciones y las personas compren el teletrabajo, se carece de información y orientación a la hora de proponer nuevos y futuros planes de implementación del teletrabajo.

Nos muestra una metodología descriptiva y cualitativa basadas en observación concreta con lo referente al tema no nos permite una explicación clara del problema, nos centra en un aspecto descriptivo de predicciones muy optimistas sobre las ventajas e inconvenientes del teletrabajo, ventajas para el individuo, la organización y la sociedad. Sin embargo, los motivos a la hora de escoger el teletrabajo como forma laboral siguen estando poco definidos, como los factores que pesan más a la hora de que una persona se decida por tele trabajar, ¿será más por lo personal o lo laboral, será que la reducción de la movilidad minimizara el riesgo a la salud del colaborador?

La conclusión más importante a la hora de escoger este trabajo para hacerles entender a las empresas y a las personas, de aceptar el teletrabajo como buena oferta laboral no es la reducción de la frecuencia y la duración de los desplazamientos del hogar de domicilio al sitio donde se trabaja. Es proponer alternativas de ciertas líneas de orientación que ayuden al empleador a diseñar estrategias de manera más efectivas, como es el problema central de hacer un análisis importante y efectivo sobre el tipo de puesto de trabajo más adecuado y las recomendaciones más adecuadas para el teletrabajador según el tipo de actividad a la que se

dedique la empresa, entrando en materia con el tema referente a la seguridad y la salud del colaborador. Prevención y minimización de riesgos laborales de un tele-trabajador, cumpliendo la normatividad vigente. (Suárez Falcón, Domingo Verano , & Sosa Cabreraa, 2014)

9. El teletrabajo y sus implicaciones legales en el estado Zulia

Las TIC y el internet son las nuevas formas de comunicación para acceder a novedosos recursos, lo que presenta nuevas oportunidades al trabajador, como lo es el teletrabajo, una solución al desempleo en el cual se evidencian aumento de la productividad, por otro lado el teletrabajo y las empresas abusan del tele trabajador obligándolo a cumplir horas diarias de trabajo excedidas, también conlleva a las implicaciones del teletrabajo para la seguridad y la salud. Las estadísticas y los datos científicos sobre el teletrabajo son muy pocas, principalmente con respecto al teletrabajo a domicilio.

El internet y las TIC, desde que la informática se incorporó en nuestras vidas, las nuevas formas de comunicación hacen posible acceder a novedosos recursos, lo que presenta nuevas oportunidades al sector trabajador, como lo es el teletrabajo. Esta nueva modalidad de empleo es un cambio de gestión empresarial en rumbo al uso de las nuevas tecnologías de información y comunicación a distancia.

Principalmente esto trae cambios importantes a la hora de contratación y la forma de adopción laboral de un tele trabajador puesto que se llevan actividades sin tener en cuenta los derechos y la protección hacia el colaborador, así mismo estos servicios en línea trae como consecuentes irregularidades relacionadas con el uso de la tecnología y la autonomía, aunque miles de empresas ven el teletrabajo como una solución al desempleo en el cual ellos evidencian aumento de la productividad.

Pero no todo es tan legal y concreto a la hora de mostrarles la realidad, esta forma de empleo tiene sus inconvenientes a la hora de realizar teletrabajo las empresas abusan del tele trabajador obligándolo a cumplir horas diarias de trabajo excedidas, también conlleva a las

implicaciones del teletrabajo para la seguridad y la salud. Las estadísticas y los datos científicos sobre el teletrabajo son muy pocas, principalmente con respecto al teletrabajo a domicilio, las diferentes situaciones y condiciones de trabajo, el estrés, la tensión, trastornos músculo-esqueléticos, aislamiento y pautas de horarios en diferentes tipos de teletrabajo. Es preciso abordar temas el derecho laboral y otros aspectos sobre la seguridad social.

Se usa metodología sistemática de un problema práctico enmarcado, así mismo este estudio es tipificado como un trabajo de investigación descriptivo para obtener conocimientos que lo sustenten, donde se aborda el tema desde el punto de vista del teletrabajador, donde aquí se plantea los beneficios para el trabajador, según las investigaciones realizadas destacan la reducción de desplazamientos, ahorro de tiempo y dinero, así como una reducción de la fatiga, donde aciertan a que el teletrabajador disfrutaría de una reducción en cuanto a la flexibilidad laboral, lo que les permite organizar sus horas de trabajo y adaptarlas a sus necesidades personales. Se define un estudio no experimental donde se describen las variables identificando situaciones del campo laboral como en la realidad social analizando la incidencia e implementación de un marco legal que proporcione los mecanismos de protección jurídicos, socio-humanos y técnicos consagrados a las relaciones entre teletrabajador y el empleador.

En conclusión, centrado al problema investigativo la mayoría de las empresas son las que miden y controlan el nivel de productividad de sus trabajadores fijándoles objetivos e índice de rendimiento laboral, pero son muy pocas las que realizan una supervisión de su colaborador y su ambiente de trabajo, se observan vacíos legales en la ley que actualmente los regula. (Escalante, Cendrés, & Urdaneta, 2006).

10. Prevención de los peligros y promoción de entornos saludables en el teletrabajo desde la perspectiva de la salud pública.

En esta investigación desarrollada se evidencia la caracterización de teletrabajadores de empresas públicas y privadas de la ciudad de Bogotá y en la cual se identificaron los peligros en los entornos de teletrabajo y en donde fue importante la necesidad de desarrollar programas de

estilos de vida y trabajo saludables en esta población como estrategia de intervención, para plantearlo se revisó la normatividad vigente a fin de contar con un marco de referencia en acciones de prevención.

La importancia que tiene la implementación de medidas de intervención frente a los estilos de vida y de trabajo saludables en el teletrabajo y el papel que ellas puedan tener a través del ámbito de salud laboral en el contexto de la salud pública. Se fundamenta en una investigación previa desarrollada por la Universidad Militar Nueva Granada sobre la caracterización de teletrabajadores de empresas públicas y privadas de la ciudad de Bogotá y en la cual se identificaron los peligros en los entornos de teletrabajo y en donde fue evidente la necesidad de desarrollar programas de estilos de vida y trabajo saludables en esta población como estrategia de intervención. Para lograrlo, se revisó la normatividad vigente tanto en el Ministerio de Trabajo como en el Ministerio de Salud a fin de contar con un marco de referencia en acciones de promoción y prevención. Para ampliar el soporte de evidencia se realizó una revisión bibliográfica en buscadores científicos sobre literatura nacional e internacional, seleccionando artículos académicos de los últimos diez años que incluyeran la implementación de programas de estilos de vida como herramienta para la prevención de enfermedades y accidentes de trabajo, descartando aquellos que incluyeran experiencias anecdóticas sin fundamento técnico o que no pudieran respaldar sus afirmaciones. Se encontró que, la investigación realizada y las fuentes bibliográficas consultadas, coinciden en que se deben implementar programas de estilos de vida y de trabajo saludables a la población teletrabajadora, ya que en la mayoría de las empresas contratantes no se tiene control o no se cuenta con las herramientas necesarias para lograr que sus teletrabajadores los lleven a la práctica. Es así como al destacar la importancia de separar el entorno familiar del laboral, la realización de actividad física regular, alimentación balanceada, respetar horarios de sueño, se logra sensibilizar a los teletrabajadores, a las empresas, a los profesionales de seguridad y salud en el trabajo y los entes que promueven bienestar como las EPS's, las ARL y las Cajas de Compensación Familiar para que fomenten, desde su esfera de intervención, esta implementación. (Gomez , Guarín, Uribe, & Vergel, 2019).

11. Autopercepción vocal de los trabajadores de la oficina en casa durante la pandemia de COVID-19

Este documento nos aporta información de cómo la pandemia del Covid-19 llevo a investigar a una facultad de odontología la autopercepción de los síntomas de fatiga vocal y el dolor musculo esquelético en trabajadores que fueron enviados hacer home office y una comparación de los trabajadores de control que siguieron trabajando presencialmente en las empresas.

Recomendado inicialmente por la Organización Mundial de la Salud (OMS), las posibles medidas incluyen el cierre de empresas innecesarias y el trabajo a distancia en el hogar. Los empleados pueden utilizar la tecnología y los recursos de procesamiento de información para llevar a cabo actividades profesionales de forma remota en sus propios hogares.

Cabe destacar que los trabajadores que se adaptan a su oficina en casa no han recibido ninguna orientación ni formación para cambiar el uso de la voz. En el modelo de trabajo remoto, existe una mayor demanda de uso de micrófonos y/o auriculares para realizar conferencias de voz a través de plataformas digitales. Dado que ya no se requiere el contacto diario cara a cara, es necesario buscar otras formas de lograr la interacción entre empleados, empresas y clientes. Además, muchos trabajadores no cuentan con el equipo y la infraestructura adecuados en casa para brindar prácticas profesionales que puedan cumplir con las condiciones ergonómicas.

Los competidores han sido reclutados por la difusión del análisis en las redes sociales en Brasil. Para eso, se preparó y compartió una publicación con un enlace de ingreso para terminar las cuestiones de la encuesta y los cuestionarios. La colección de datos se hizo en línea por medio de Google Formas en junio de 2020, a lo largo de la enfermedad pandémica de COVID-19.

Los resultados autoevaluados han sido los indicios de fatiga vocal y la frecuencia del dolor musculo esquelético. Los resultados se evaluaron 2 veces tomando en cuenta el período de: marzo de 2020 a junio de 2020 (durante la pandemia) y hasta febrero de 2020 (antes de la

pandemia). No obstante, la recolección de datos se hizo en un solo instante, obteniendo los datos recientes y retrospectivos. (Donalsonso Siqueira, y otros, 2020).

12. ¿Importa dónde trabajas? Una comparación de cómo tres lugares de trabajo (oficina tradicional, oficina virtual y oficina en casa) influyen en aspectos del trabajo y la vida personal / familiar

Estamos a lo largo de la transformación más revolucionaria en la naturaleza del trabajo y el núcleo familiar a partir de la revolución industrial.

A lo largo de numerosas décadas, el planeta ha desarrollado economías nacionales fundamentadas en la industria a una economía universal basada en la información. Los precios de las telecomunicaciones y la informática se han desplomado, en lo que su potencia y funcionalidad han aumentado. Estas tendencias facilitan novedosas y dramáticas alternativas sobre dónde, cuándo y cómo se hace el trabajo y cómo se gestiona y trata a los empleados en el trabajo.

Este artículo nos muestra una comparación de tres lugares de trabajo (oficina tradicional, oficina virtual y oficina en casa), emergen muchas cuestiones mientras se adoptan extensamente cada una de las maneras de teletrabajo. Aun cuando se permanecen empezando a informar ciertos estudios bien diseñados, quedan muchas cuestiones. El objetivo de este análisis es analizar empíricamente la predominación del sitio de trabajo en puntos de la vida gremial y personal / familiar. Los datos provienen de una encuesta sobre preguntas laborales y de la vida desarrollada por IBM en 2001 y comparan a los empleados de 3 sitios de trabajo.

Los de la oficina tradicional trabajan principalmente desde un espacio dedicado en una instalación, aquellos que trabajan desde una oficina virtual tienen los medios portátiles para trabajar desde una variedad de lugares y los de la oficina en casa practican una forma intensa de teletrabajo en el hogar donde el hogar se vuelve su lugar de trabajo principal.

El resultado de este estudio nos sirve para la utilidad en toma de decisiones de política con respecto a la implementación de programas que amplían la flexibilidad en los lugares donde se trabaja. Además, deben contribuir a los expertos de recursos humanos y a los educadores de la vida familiar en el diseño de programas para contribuir a las familias a hallar armonía entre el trabajo y la vida personal / familiar. (Hill, Ferris, & Mårtinson, 2003).

13. Pausa activa como factor de cambio en actividad física en funcionarios públicos

El sedentarismo no se verá mermado porque los funcionarios pasen mucho tiempo en el trabajo y el cansancio de la jornada laboral les impida seguir realizando alguna forma de ejercicio físico. La falta de deporte aumentará la frecuencia y la duración de la incapacidad para el trabajo, que se basa en efectos adversos para los trabajadores, las empresas y la sociedad. Un plan para promover el ejercicio físico en el lugar de trabajo se considera una opción estratégica para la salud ocupacional. El resultado es la menor tasa de absentismo causado por enfermedades musculo esquelético, lo que demuestra los beneficios preventivos de implementar un programa de ejercicio físico orientado a la salud.

Sin embargo, el asombroso aumento de estilos de vidas sedentarias plantea un desafío a la política pública del país, pues la calidad del tiempo de trabajo es una parte importante de la política pública, por lo que es necesario implementar estrategias de promoción en el lugar de trabajo. Conscientes de lo anterior, a partir de 2005, de acuerdo con la Ley de la Autoridad de Salud, han incorporado compromisos de gestión en la labor de formulación de estrategias de promoción de la salud en aproximadamente 100 lugares de trabajo, entre departamentos de servicios públicos y empresas privadas, por su cuenta. Es decir, es el sector comercial el que ha estado involucrado en estos temas a través del plan de responsabilidad social de la empresa desde hace algún tiempo, y ha creado un ambiente saludable que propicia el buen desarrollo de las personas, y ha brindado herramientas para la prevención de la promoción cultural, porque el motivo del mayor ausentismo está relacionado con los músculos, las enfermedades óseas están directamente relacionadas y son causadas por mala postura, exceso de trabajo, tiempo de exposición y falta de comprensión de la postura humana, dependiendo de las medidas que se

tomen. Los beneficios del ejercicio físico regular son bien conocidos y se consideran uno de los componentes más importantes de un estilo de vida saludable porque está relacionado con los beneficios físicos y mentales. 11 Un estudio de Russell R también confirmó este punto. El estudio señaló que el ejercicio físico debe realizarse durante al menos 30 minutos al día, pero este ejercicio no necesariamente aporta grandes beneficios para la salud. Para los adultos, es mejor hacerlo Es suficiente acumular 30 minutos de intensidad moderada en un día de la semana. El propósito de este estudio es configurar la diferencia en el desempeño de la actividad física laboral de cada unidad antes y después de que los funcionarios públicos tomen la iniciativa de descansar.

Las pausas activas producen cambios en el nivel de actividad física de las personas, puesto que se produjo un incremento de esta. La literatura revisada sobre resultados de este tipo de programas coincide en la dificultad de instalar el hábito por la actividad física cotidiana y sus beneficios. A pesar de lo anterior, es posible afirmar que se logró sensibilizar a los usuarios, explicar los beneficios de realizar una actividad laboral y que por supuesto no es una pérdida de tiempo (Díaz Martínez, Mardones Hernández, Mena Bastias, Rebolledo Carreño, & Castillo Retamal, 2011)

14. Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos

Las epidemias pueden generar angustia en la población general y en los profesionales de la salud, y la pandemia causada por el virus del COVID-19 no es la excepción. El objetivo del presente estudio es determinar la presencia de síntomas de estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales, además de estimar la asociación según el ente territorial donde trabajaban. Metodología. Este es un estudio transversal que exploró síntomas y percepciones durante la pandemia del COVID-19 en médicos generales colombianos sometidos a cuarentena obligatoria que ejercieron su profesión en marzo del 2020. Previo consentimiento informado, anónima y voluntariamente, los participantes diligenciaron un formulario virtual con preguntas generales sobre COVID-19 (Álvaro Monterrosa Castro, Dávila Ruiz, Mejía Mantilla, Jorge Contreras Saldarriaga, & María Mercado Lara, 2020).

15. ¿Importa dónde trabajas? Una comparación de cómo tres lugares de trabajo (oficina tradicional, oficina virtual y oficina en casa) influyen en aspectos del trabajo y la vida personal / familiar

Estamos a lo largo de la transformación más revolucionaria en la naturaleza del trabajo y el núcleo familiar a partir de la revolución industrial.

A lo largo de numerosas décadas, el planeta ha desarrollado economías nacionales fundamentadas en la industria a una economía universal basada en la información. Los precios de las telecomunicaciones y la informática se han desplomado, en lo que su potencia y funcionalidad han aumentado. Estas tendencias facilitan novedosas y dramáticas alternativas sobre dónde, cuándo y cómo se hace el trabajo y cómo se gestiona y trata a los empleados en el trabajo.

Este artículo nos muestra una comparación de tres lugares de trabajo (oficina tradicional, oficina virtual y oficina en casa), emergen muchas cuestiones mientras se adoptan extensamente cada una de las maneras de teletrabajo. Aun cuando se permanecen empezando a informar ciertos estudios bien diseñados, quedan muchas cuestiones. El objetivo de este análisis es analizar empíricamente la predominación del sitio de trabajo en puntos de la vida gremial y personal / familiar. Los datos provienen de una encuesta sobre preguntas laborales y de la vida desarrollada por IBM en 2001 y comparan a los empleados de 3 sitios de trabajo.

Los de la oficina tradicional trabajan principalmente desde un espacio dedicado en una instalación, aquellos que trabajan desde una oficina virtual tienen los medios portátiles para trabajar desde una variedad de lugares y los de la oficina en casa practican una forma intensa de teletrabajo en el hogar donde el hogar se vuelve su lugar de trabajo principal.

El resultado de este estudio nos sirve para la utilidad en toma de decisiones de política con respecto a la implementación de programas que amplían la flexibilidad en los lugares donde se trabaja. Además, deben contribuir a los expertos de recursos humanos y a los educadores de la

vida familiar en el diseño de programas para contribuir a las familias a hallar armonía entre el trabajo y la vida personal / familiar. (Jeffrey Hill, Maria Ferris, & jollca Mårtinson, 2003).

16. Libro blanco el ABC del teletrabajo en Colombia

Una de las ayudas brindadas por el MinTIC, es la publicación del manual Libro blanco: el ABC del teletrabajo en Colombia, un texto que brinda todas las herramientas, tanto para el sector privado como para el público, que posibilitan una correcta y efectiva implementación del teletrabajo dentro de cada organización.

Fue creado para acceder a métodos de planificación y apropiación de modelos laborales, utilizando las ventajas de las TIC, al tiempo proporcionándole a las organizaciones una serie de beneficios que cubren los ámbitos productivos, organizacionales, técnicos, financieros y de equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores.

Este libro se encuentra dividido en 4 capítulos y nos da a conocer una perspectiva del contexto en el que se enfoca el teletrabajo en nuestro país y como se debe aplicar a las organizaciones.

El primer capítulo nos da conocer las generalidades del teletrabajo, ventajas, características, diferentes tipos de modalidades existentes y lo que se debe exigir generalmente para tele trabajar.

El segundo capítulo nos muestra una breve descripción de la metodología a llevar a cabo para lograr avanzar a través de cada una de las 5 etapas incluidas en el modelo de implementación del teletrabajo para organizaciones privadas y públicas: compromiso institucional, planeación, autoevaluación, prueba piloto, apropiación y adopción.

El tercer capítulo se centra en el análisis de herramientas y soluciones técnicas, de total disponibilidad para encontrar los balances existentes de los recursos entre las organizaciones, lo que los lleva a implementar el modelo para poder cumplir las expectativas de las organizaciones.

El cuarto capítulo habla sobre las recomendaciones jurídicas, prevención de riesgos laborales, promoción de salud asociados a el teletrabajo, al mismo tiempo analiza el panorama de relaciones entre sindicatos y procesos de adopción de esta modalidad laboral, entregando orientaciones para los trabajadores y las organizaciones” (Ministerio de las tecnologías de la información, s.f.).

5.2. Marco Teórico conceptual

El marco teórico conceptual expone de manera muy sencilla los conceptos fundamentales para el desarrollo de la investigación, la definición de estos conceptos consta de 4 etapas, las cuales implican detectar, consultar y obtención de bibliografía y otros materiales de utilidad para el tema de investigación, de la cual debemos extraer y recopilar la información más relevante y necesaria para enmarcar nuestro problema de estudio. Esta revisión debe ser selectiva de las referencias o fuentes primarias, Para ello, necesitamos elegir las palabras claves.

En este sentido, se dice que las Tecnologías de la Información y la Comunicación en general, e internet en particular, están cambiando las relaciones laborales, los negocios y el comportamiento de la empresa, convirtiéndose de este modo en una de las oportunidades del mundo de los negocios con soluciones en todas las áreas de gestión empresarial y especialmente en materia de Recursos Humanos. El trabajo a distancia o teletrabajo, entendido como un modo de empleo en el que el trabajador está localizado remotamente de una oficina central o de un centro de producción, con o sin contacto cara a cara con trabajadores, pero que permite la comunicación vía el uso de alta tecnología de sistemas de comunicación, es una nueva forma de actividad laboral, que está experimentando un fuerte crecimiento en los últimos años en Europa. (Rapp, 2004).

Riesgo psicosocial

Los riesgos psicosociales en el trabajo son los riesgos para la salud mental, física y social, ocasionados por las condiciones de empleo y los factores organizacionales y relacionales susceptibles de interactuar con el funcionamiento mental.

Se reúne el conocimiento existente sobre dichos riesgos en las particularidades que presenta el teletrabajo respecto del trabajo presencial, entendiendo que la aplicación de las tecnologías de la información y la comunicación en el trabajo y la realización de éste estando alejados unos de otros los trabajadores presentan tanto ventajas como riesgos.

Como cierre se presentan algunas reflexiones que se entiende ameritan nuevos caminos de investigación para complementar el tema de este trabajo. (Rubini, 2012)

Riesgo Biomecánico

El riesgo biomecánico se refiere a todos los factores externos que actúan sobre los trabajadores. Su propósito es estudiar la influencia de la postura de los trabajadores, los movimientos repetidos y la manipulación manual de cargas sobre los riesgos biomecánicos de los trabajadores. La exposición ocupacional puede actuar como desencadenante a través del trabajo repetitivo, manipulación de cargas y posturas estáticas. La mayor exposición a los factores de riesgo biomecánicos es estar de pie y realizar ejercicios repetitivos. En Colombia, los desórdenes músculo esqueléticos son la primera causa de morbilidad profesional y se localizan principalmente en el segmento superior y en espalda. El informe de la Federación de Aseguradores Colombianos de 2010 determinó un aumento del 85 % de las enfermedades laborales asociadas a problemas osteomuscular y, dentro de este grupo, la de mayor distribución fue el síndrome de túnel carpiano, seguida por la tenosinovitis de Quervain y el síndrome del manguito rotador (Tolosa-Guzmán, 2014).

Home Office

Home office es una modalidad de trabajo ocasional, generada por una situación temporal y excepcional, la cual ha venido creciendo en los últimos años, gracias a las tecnologías de la información y la comunicación, esta modalidad de trabajo ha venido progresando en los últimos meses desde se declaró la emergencia sanitaria. Esta práctica se está desarrollando con el objetivo de mantener un equilibrio entre la vida laboral y la vida privada.

Pausas activas

Las pausas activas hacen referencia a un breve descanso durante la jornada laboral. Se pueden utilizar diferentes técnicas y ejercicios para recuperar la energía, mejorar el rendimiento y la eficiencia del trabajo, ayudando así a reducir la fatiga laboral, las enfermedades musculoesqueléticas y prevenir el estrés. Cuando los músculos permanecen quietos, los desechos tóxicos pueden acumularse en ellos y causar fatiga. Al permanecer sentado durante mucho tiempo, la fatiga y los dolores musculares suelen concentrarse en el cuello y los hombros. También puede ocurrir en las piernas al reducir el retorno venoso, provocando calambres y dolor en los pies. Las pausas activas las deben realizar aquellas que trabajen ininterrumpidamente durante 2 horas o más; trabajos de oficina, trabajos que impliquen la postura de pie o bípedo, o trabajos que dediquen más de tres horas consecutivas a un trabajo, deben detenerse temporalmente y descansar, con miras a la salud física y mental. Para el desarrollo del programa de pausas activas, se deberá contar con el compromiso de todos los miembros de la organización especialmente con la alta gerencia y los departamentos de gestión humana y seguridad y salud en el trabajo. Con ayuda de la ARL y con ayuda de los trabajadores serán los responsables de una correcta planificación seguimiento y mitigación de los riesgos.

Desórdenes musco-esqueléticos

Los desórdenes musco-esqueléticos son dolencias de origen laboral por lo general. Este tipo de enfermedades que afectan a los músculos, tendones, huesos, ligamentos o discos

intervertebrales en el trabajo. La mayoría de las lesiones musculoesqueléticas no son causadas por accidentes aislados, sino que son el resultado de pequeñas lesiones que ocurren repetidamente a lo largo del tiempo. La fuerza se concentra en las manos, muñecas y hombros; la postura estática forzada; el manejo de objetos pesados en condiciones inadecuadas; y el aumento del ritmo de trabajo es la razón de lesiones tan frecuentes.

Trastornos musculoesqueléticos en hombros y cuello:

Síndrome cervical por tensión: Por lo general, surgen de trabajos repetidos por encima de la cabeza, cargas pesadas o si el cuello permanece inclinado hacia adelante.

Tendinitis del manguito de rotadores: El manguito consta de 4 tendones conectados en la articulación del hombro. Por lo general, este tipo de enfermedad musculoesquelética se debe a la posición alta del codo durante el trabajo.

Hombro congelado: cuando aparece, no se puede articular el hombro, limitando la rotación del brazo, es causada por una inflamación.

Torticollis: consiste en rigidez y dolor agudo en el cuello. Su origen puede ser un giro brusco

Trastornos musculoesqueléticos en mano y muñeca

Síndrome del túnel carpiano: El espacio a través del cual pasan los tendones de la muñeca es el túnel carpiano, que permite que los dedos se doblen. Esta enfermedad musculoesquelética ocurre cuando el nervio mediano se comprime al pasar por el túnel.

Tendinitis: La mayoría de los músculos que mueven las manos y los dedos se encuentran en el antebrazo. Estos músculos están conectados a las manos y los dedos mediante tendones, que son como cuerdas que atraviesan la muñeca. Entre otras posibles causas, los tendones de la muñeca pueden inflamarse debido a la aplicación repetida de presión, flexión, contacto con superficies duras o vibración.

Tenosinovitis: Alrededor de los tendones (la cuerda que conecta los músculos y los huesos) hay una inflamación de la capa interna de la vaina.

Síndrome del escribiente: Es la distonía ocupacional más común, que afecta a los músculos de las manos y antebrazos, y solo aparece al escribir, mientras que otras actividades manuales no se ven obstaculizadas. Otras distonías ocupacionales incluyen las distonías de músicos, tenistas o golfistas.

Ganglión: Dado que está lleno de líquido sinovial, es una hinchazón de la vaina del tendón. Por tanto, los bultos suelen aparecer en el hueso radial de la muñeca o en la espalda.

Contractura de Dupuytren: en este caso, los dedos se encuentran flexionados permanentemente, en forma de garra. Esta curvatura es originada por la adherencia de los tendones de los dedos a la capa fibrosa, que se contrae.

Trastornos musculo esqueléticos en brazo y codo

Síndrome del túnel radial: El síndrome del túnel radial es una enfermedad causada por el arrastre intermitente de los nervios interóseos. La parte posterior entre las masas superficiales y profundas del supinador corto y las estructuras adyacentes (como los vasos sanguíneos y la fascia). Esta enfermedad de origen laboral se produce por el movimiento de rotación repetitivo del brazo. Aparece cuando el nervio que aparece queda atrapado a su alrededor.

Epicondilitis: La epicondilitis o codo de tenista es una enfermedad que afecta a personas que suelen realizar movimientos continuos del codo. En la mayoría de los casos, se trata de una enfermedad provocada por un micro-traumatismo provocado por la tracción repetida en el punto de inserción de los músculos extensores de la mano y la muñeca.

Bursitis: la bursitis del codo es frecuente entre oficinistas, puesto que es debida a apoyar mucho los codos.

Epitrocleitis: esta dolencia es conocida también como codo de golfista. Y consiste en la inflamación de los tendones que permiten la flexión de la mano

Trastornos musculoesqueléticos en la zona lumbar

Lumbalgia: La lumbalgia es un dolor local en la zona lumbar o lumbar, y su origen está relacionado con la estructura musculoesquelética de la columna. La mayoría de los músculos que mueven las manos y los dedos se encuentran en el antebrazo. Estos músculos están conectados a las manos y los dedos mediante tendones, que son como cuerdas, que pasan a través de la muñeca. Entre otras posibles causas, los tendones de la muñeca pueden inflamarse debido a la presión repetida, la flexión, el contacto con superficies duras o la vibración.

Lumbago agudo: En este caso, el dolor aparecerá en toda la zona de la columna lumbar y habrá contracturas que alivian el dolor e impotencia funcional. Esta condición es causada por la expansión del ligamento posterior de la columna lumbar.

Lumbo-ciatalgia: El disco herniado se encuentra entre la quinta vértebra y el hueso sacro, o entre la cuarta vértebra y la quinta vértebra. La raíz del dolor es la presión sobre el nervio ciático. El dolor comienza en la cintura y se extiende hacia la parte externa o posterior del muslo e incluso la pantorrilla y los dedos de los pies. (ERGOINV, 2015)

Prevención de riesgos laborales

La prevención de riesgos laborales "son las medidas que toma la empresa para reducir y evitar accidentes y enfermedades profesionales". A su vez, esto reduce costos y pérdidas, mejora las condiciones de trabajo, el desempeño, la eficiencia y la competitividad de la empresa. En primer lugar, la prevención laboral dependerá de la gestión acorde a la cultura organizacional de la empresa, quienes deben considerar que la mejor manera de satisfacer a los empleados y aumentar los niveles de producción es prevenir riesgos y mantener la salud ocupacional.

La prevención laboral nos plantea múltiples retos, como, por ejemplo, adoptar un enfoque multidisciplinario de los problemas que se presentan en la empresa para medir, evaluar, controlar y solucionar estos problemas. Ante esta situación, debido a que el apoyo de la empresa no es suficiente para producir una cultura de investigación, es difícil intervenir adecuadamente en ellos. Estas intervenciones para problemas y riesgos de salud deben dividirse en dos categorías: intervenciones terapéuticas e intervenciones.

De forma preventiva, se puede considerar el contenido propuesto por Mujica Jaime, W. (2016). Quién propone estándares de prevención para ayudar a determinar el riesgo de controlar la enfermedad, como se describe a continuación:

Prevención primaria: Es la que evita la adquisición de la enfermedad mediante la eliminación y control de riesgos ambientales y educación sanitaria, con el fin de prevenir la enfermedad o daño en el trabajador sano.

Prevención secundaria: Va encauzada a revelar la enfermedad en estados tempranos, con el fin de frenar su evolución.

Prevención terciaria: Comprende aquellas medidas dirigidas a la rehabilitación del trabajador con el fin de que este no se agrave, sino que mejore su calidad de vida.

Riesgos de carácter psicológico

Para valorar el riesgo psicosocial es necesario realizar un seguimiento y evaluación previos para señalar directamente el origen del problema. Se debe detectar el origen para poder corregir defectos y prevenir un aumento significativo de problemas. Lo que se debe estudiar son las características de la organización del trabajo, no las características del personal propio de la empresa, porque los problemas psicosociales no dependen directamente de ella. Algunas recomendaciones que puede adoptar la empresa son las siguientes:

Garantiza una carga de trabajo equilibrada para cada empleado y asigna tareas y responsabilidades de forma específica. Si no es absolutamente necesario, no aumente la demanda.

Garantiza que la carga de trabajo de cada empleado esté equilibrada y se le asignen tareas y responsabilidades específicas. Si no es absolutamente necesario, no aumente la demanda.

Desarrollar horarios de disponibilidad para empleadores y trabajadores, pero recuerde que trabajar desde casa no significa que deba estar disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana.

Crea horarios de disponibilidad para empleadores y trabajadores, pero recuerda que trabajar desde casa no significa que tengas que estar disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana.

Establezca metas y plazos razonables, y prepárese con anticipación para que los trabajadores puedan organizar su trabajo de acuerdo con su nueva situación.

Teletrabajo

El teletrabajo es una modalidad de trabajo la cual está regulada por la ley 1221 de 2008 la cual tiene como objetivo promover y regular el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información, sin la presencia real de los trabajadores en la empresa. Esta modalidad de trabajo garantizara unas condiciones laborales sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores. Este modo de trabajo busca garantizar que los trabajadores cuenten con todos o implementos para el desarrollo de sus actividades. Es importante resaltar que el empleador deberá informar a la ARL a los trabajadores que se encuentran realizando esta modalidad de trabajo, para que de esta manera se realice un control adecuado de los riesgos a los cuales se encuentran expuestos.

Este cambio reta a los empresarios a cambiar su sistema laboral, a que se reinventen una nueva forma de trabajar, llevando a sus empleados a realizar funciones de oficina en sus hogares, ver el trabajo remoto como una alternativa innovadora, que se diferencia del trabajo

tradicional porque no se desarrolla necesariamente desde un espacio físico determinado y porque requiere de la incorporación significativa de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC`s). Es decir, el trabajo remoto implica que se puede trabajar desde la casa.

El trabajo remoto puede esconder aspectos negativos que llevan a diferentes tipos de riesgos y que pueden aquejar la salud del trabajador, principalmente riesgos psicosociales, riesgos para la salud mental, riesgos sobre la salud física, riesgos ambientales, entre otros. Se habla de la salud del trabajador para comprender que la seguridad y salud en el trabajo es toda gestión que se realice en los lugares de trabajo para todos los empleados de la organización, no solo comprende un Sistema de Gestión, sino la salud de estos fuera de su ambiente de trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales también están asociadas fuera de su ambiente laboral.

Como lo explica: (Ingrid Tolosa-Guzmán , 2013) en la Revista Ciencias de la Salud sobre los riesgos biomecánicos asociados al desorden músculo esquelético en pacientes del régimen contributivo que consultan a un centro ambulatorio en Madrid, Cundinamarca, Colombia El desorden músculo esquelético (DME) asociado al trabajo representa el 82 % de las enfermedades laborales en Colombia.

Con seguridad, hay hoy tres formas prevalentes de referirse a ellos: 1) factores psicosociales, 2) factores psicosociales de riesgo o factores psicosociales de estrés y 3) riesgos psicosociales. Sin embargo son términos próximos entre ellos, sus referencias históricas y conceptuales son diferentes e incluso hay diferencias entre ellos que pueden realidad notable.

Home office es una modalidad de trabajo ocasional pero, según un estudio realizado sobre Principales consecuencias para la salud derivadas del uso continuado de nuevos dispositivos electrónicos con PVD (Revista Española de Salud, 2019), Los principales problemas de salud a los que se enfrentan trabajo remoto y trabajadores móviles o nómadas debido al uso de las TIC, se encuentran agrupados en tres tipos de trastornos: visuales, musculo esqueléticos y psicosociales.

Los trastornos psicosociales y el adelanto de las Tic y de una especie modo de trabajo más manejable, enmarcada en el todo el tiempo, y donde sea, conduce a una serie de efectos que pueden poseer dos caras. Por un lado, el uso de las Tic nos permite acelerar la comunicación, ser más eficaces y organizar de una mayor autonomía para la representación del tiempo. Pero estas ventajas pueden volverse en desventajas cuando no se hace un uso apropiado de las Tic, en parte debido a la brevedad con que se están introduciendo estos cambios tecnológicos en el ambiente laboral. El informe de la Eurofound y la Organización Internacional de Trabajo, que analiza los principales efectos de la práctica de las Tic en el ambiente profesional, centra su estudio principalmente en ciertas dimensiones del ambiente profesional como el espacio laboral, el rendimiento, la igualdad trabajo-vida, la sanidad laboral y el bienestar físico y emocional del trabajador.

Por otro lado la procuraduría realizó un estudio sobre el trabajo remoto (COVID-19 y trabajo remoto, 2021)” se realizó entre abril y junio de 2020 recolectando información de más de 44.000 empleados públicos en 89 países, incluyendo Colombia. Estos datos preliminares indican una reducción en la productividad de los empleados y una afectación a su bienestar. En este sentido, la investigación del IEMP y ProcuraLAB pretende explorar estos hallazgos y estudiar mecanismos que los explican, algunos de ellos abordados por la investigación que dilucidan el empeoramiento de los indicadores referidos, a saber:

Distracciones en el trabajo en el hogar.

Falta de división entre los espacios laborales y del hogar.

Falta de autocontrol /desconfianza en relación supervisores–empleados.

Falta de interacción humana.

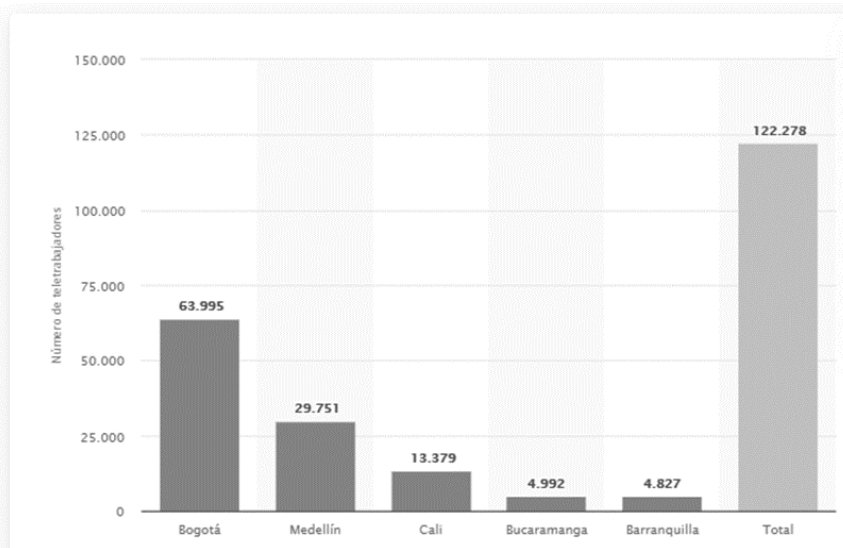


Gráfico 1 autor: es.statista.com/2018 El trabajo remoto

Se realizó una encuesta sobre trabajo remoto en las diferentes ciudades del país en 2018, alrededor de 122.300 trabajadores en Colombia optaron por la opción de trabajar a distancia. En este país, Bogotá es la ciudad con el mayor número de personas que trabajan de manera remota, con casi 64.000 trabajadores. Medellín se ubicó en segundo lugar, con cerca de 30.000. Una encuesta reciente reveló que Colombia es uno de los países de América Latina donde el trabajo remoto es más común.

5.3. Marco Legal

Para la elaboración del marco legal, se realizó una investigación en bases de datos jurídicas las cuales permiten contar con normatividad actualizada en temas de trabajo remoto, riesgo biomecánicos y psicosociales. En este apartado se dará a conocer la jerarquización de la normatividad colombiana, las cuales están divididas en tres niveles, el nivel fundamental en el que se encuentra la constitución, como la suprema norma del estado, el siguiente nivel es el legal y se encuentran las leyes orgánicas y especiales, seguido de las leyes ordinarias y decretos de ley,

para luego seguir con el nivel sub legal en donde encontramos los reglamentos, debajo de estos las ordenanzas y finalmente al final tenemos a las sentencias.

Ley 1010 Enero 23 de 2006, emitida por el Congreso de la república, esta ley tiene como requisito la adopción de medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Esta ley tiene por objeto definir, prevenir, subsanar y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, humillación, trato desconsiderado y ofensivo y, en general, la dignidad personal de las personas que realicen actividades económicas con dignidad y equidad, libertad, privacidad, honor y salud mental de los trabajadores, empleados, armonía entre personas que disfrutan y un buen ambiente laboral.

Esta ley determina las distintas modalidades de acoso laboral, convirtiéndose en una base fundamental en materia de protección de los trabajadores, el sistema de riesgos laborales puede ser uno de los sistemas más importantes porque implica la conciencia de la sociedad sobre la importancia del trabajo (Congreso de la república, 2006)

Ley 1616 Enero 21 de 2013, emitida por el congreso de la república, por la cual se expide la ley de Salud Mental. Esta ley tiene como objetivo, El objeto de la presente ley es garantizar el ejercicio pleno del Derecho a la Salud Mental a la población colombiana, mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental, la atención Integral e integrada en salud mental en el ámbito del Sistema General de Seguridad Social en Salud, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 49 de la Constitución y con fundamento en el enfoque promocional de Calidad de vida y la estrategia y principios de la Atención Primaria en Salud.

Incluir dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores. (Congreso de Colombia, 2013)

Ley 2088 del 12 de mayo de 2021 por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones, la presente ley tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa

como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

Se entiende como trabajo en casa a la transición de funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad. Las funciones, servicios y actividades laborales deberán desarrollarse de manera armónica y complementaria entre el empleador y el trabajador para alcanzar los objetivos y logros fijados. Desconexión laboral.

Es la garantía y el derecho que tiene todo trabajador y servidor público a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados, licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral. Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

La habilitación del trabajo en casa implica que se mantenga la facultad subordinante del empleador, junto con la potestad de supervisión de las labores del trabajador. El empleador determinará los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación del desempeño, cumplimiento de metas, así como el mecanismo para el reporte y/o resultados de éstas, por el tiempo que dure el trabajo en casa. El Gobierno nacional determinará los instrumentos para la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos. Durante el tiempo que dure el trabajo en casa se mantendrán vigentes las normas previstas en el Código

Sustantivo del Trabajo y en los reglamentos aplicables a los servidores públicos, relativos al horario y la jornada laboral. Estarán excluidos del cumplimiento de estas disposiciones y de la remuneración del trabajo suplementario los trabajadores de dirección, de confianza o de manejo, así como los niveles directivo y asesor, en el sector público.

La habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones. En todo caso, el empleador o nominador conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación. Si no se llega al mencionado acuerdo, el empleador suministrará los equipos, sistemas de información, software o materiales necesarios para el desarrollo de la función o labor contratada, de acuerdo con los recursos disponibles para tal efecto.

El empleador definirá los criterios y responsabilidades en cuanto al acceso y cuidado de los equipos, así como respecto a la custodia y reserva de la información de conformidad con la normativa vigente sobre la materia. En todo caso el empleador es el primer responsable de suministrar los equipos necesarios para el desarrollo de las actividades, cumplimiento de funciones y prestación del servicio bajo la habilitación de trabajo en casa.

Durante el tiempo que el servidor público o trabajador del sector privado preste sus servicios o desarrolle sus actividades bajo la habilitación de trabajo en casa, tendrá derecho a percibir los salarios y prestaciones sociales derivadas de su relación laboral.

Programas de bienestar y capacitación. El trabajo en casa como habilitación excepcional aquí regulada no requerirá modificación al Reglamento Interno de Trabajo ni al Manual de Funciones, salvo que fuera necesario para el desarrollo de las labores.

Canales oficiales de comunicación para ciudadanos y usuarios. En todo caso la habilitación de trabajo en casa no implicará retroceso, demoras o falta de calidad en la atención y en el desempeño de funciones y prestación de servicios. (El congreso de Colombia, 2021)

Decreto 1072 25 de Mayo de 2015 por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo, este decreto único reglamentario es un compilatorio de todas las normas que reglamentan el sector trabajo. El propósito de este decreto es definir lineamientos obligatorios para la implementación del sistema SG-SST, que debe implementar todos los empleadores públicos y privados. En cuanto a los riesgos laborales se habla de la afiliación de los sistemas de riesgos laborales, cotizaciones, sistemas de compensación, intermediarios de seguros, etc. Se establece un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que facilita las relaciones laborales entre el trabajador y el empleador. Se recopilan normas sobre las juntas de calificación de invalidez.

Se deberá realizar una recopilación de normas sobre la protección al empleado público que ha sido cesado de su puesto de trabajo, las prestaciones económicas, las capacitaciones para la reinserción social y el ahorro voluntario. (Ministerio de trabajo, 2015)

Decreto 417 del 17 marzo de 2020 Por el cual se declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional, Por consideraciones de Salud pública, de efectos económicos y de la emergencia sanitaria internacional se decreta en el todo el territorio colombiano el Estado de Emergencia Económica Social y Ecológica para poder expedir los decretos legislativos que ayuden a conjurar la crisis generada por la pandemia del COVID-19. (Ministerio del interior., 2020)

Decreto 441 del 20 marzo de 2020 Por el cual se dictan disposiciones en materia de servicios públicos de acueducto, alcantarillado y aseo para hacer frente al Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica declarado por el Decreto 417 de 2020. Establece, por el término de treinta días o lo que dure el término de la declaratoria de Estado de Emergencia la reconexión

de los servicios públicos domiciliarios de agua potable y alcantarillado, de los hogares residenciales que lo tengan suspendido o con corte del servicio, con excepción de los cortes que se hubieren realizado por fraude en la conexión. (Ministerio de vivienda, ciudad y territorio., 2020)

Decreto 528 del 7 de abril de 2020 Por el cual se dictan medidas para los servicios públicos de acueducto, alcantarillado y aseo, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica. Las personas prestadoras de los servicios públicos de acueducto, alcantarillado y/o aseo, podrán diferir por un plazo de treinta y seis (36) meses el cobro del cargo fijo y del consumo no subsidiado a los usuarios residenciales de estratos 1 y 2, por los consumos causados durante los sesenta (60) días siguientes a la declaratoria de Emergencia Económica, Social. (Ministerio de vivienda, ciudad y territorio-, 2020)

Decreto 676 del 19 de mayo de 2020 Por el cual se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras disposiciones. Será considerada como una enfermedad directa la enfermedad COVID-19 Virus identificado - COVID-19 Virus no identificado señalada en la Sección 11 Parte A del Anexo Técnico, del presente decreto, la contraída por los trabajadores del sector de la salud, incluyendo al personal administrativo, de aseo, vigilancia y de apoyo que preste servicios en las diferentes actividades de prevención, diagnóstico y atención de esta enfermedad. (Ministerio del trabajo, 2020)

Decreto 488 del 27 de marzo 2020 Por el cual se dictan medidas de orden laboral, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica El presente Decreto tiene como objeto adoptar medidas en el ámbito laboral con el fin de promover la conservación del empleo y brindar alternativas a trabajadores y empleadores dentro de la Emergencia Económica, Social y Ecológica, declarada por el Gobierno nacional por medio del Decreto 417 del 17 de marzo de 2020, el presente Decreto se aplicará a empleadores y trabajadores, pensionados connacionales fuera del país, Administradoras de Riesgos Laborales de orden privado, Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones y de Cesantías de carácter privado que administren cesantías y Cajas de Compensación Familiar. (Ministerio del trabajo , 2020).

Decreto 500 del 31 de marzo 2020 Por el cual se adoptan medidas de orden laboral, relativas a la destinación de los recursos de las cotizaciones a las Administradoras de Riesgos Laborales de carácter público, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica, el presente decreto tiene como objeto incluir a las Administradoras de Riesgos Laborales de carácter público dentro de las acciones contempladas en artículo 5 del Decreto Legislativo 488 del de marzo de 2020, Acciones de Promoción y Prevención por parte de las Administradoras de Riesgos laborales de carácter público. El dos por ciento (2%) para actividades de emergencia e intervención y para la compra de elementos protección personal, chequeos médicos frecuentes carácter preventivo y diagnóstico, y acciones intervención directa relacionadas con la contención y atención del Coronavirus COVID-19, destinados a los trabajadores de sus afiliadas, con ocasión de las labores desempeñan, están directamente expuestos al contagio del virus, tales como los la salud tanto asistenciales como administrativos y apoyo, al igual que los trabajadores de vigilancia y alimentación, relacionados directamente con la prestación del servicio de salud; trabajadores transporte aéreo, marítimo o terrestre; control fronterizo, cuerpo de bomberos, defensa civil y cruz roja (Ministerio del trabajo, 2020).

Resolución. 0652 Abril 30 de 2012 por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas. Esta resolución tiene como objetivo es definir la conformación, y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las administradoras de riesgos profesionales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral. Con este comité se pretende que un grupo de trabajadores reciban y den trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral (Ministerio de trabajo, 2012).

Resolución 2646 Julio 17 de 2008 establece disposiciones y define las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el

trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional.

El propósito de esta resolución es determinar las disposiciones y especificaciones y las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional. (Ministerio de la protección social, 2008)

Resolución 2404 de 2019 por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones. El propósito de esta resolución es adoptar como referentes técnicos mínimos obligatorios, para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial, los siguientes instrumentos de evaluación y guías de intervención. La evaluación de los factores de riesgo psicosocial debe realizarse de forma periódica, de acuerdo al nivel de riesgo de las empresas. (Ministerio del Trabajo, 2019)

Resolución 385 del 12 de marzo de 2020. Por la cual se declara la emergencia sanitaria por causa del coronavirus COVID-19 y se adoptan medidas para hacer frente al virus. El objetivo de dicha resolución es prevenir y controlar la propagación de COVID-19 en el territorio nacional y mitigar sus efectos, se adoptan las siguientes medidas sanitarias. Ordenar a los jefes, representantes legales, administradores o quienes hagan sus veces a adoptar, en los centros laborales públicos y privados, las medidas de prevención y control sanitario para evitar la propagación del COVID-19. Deberá impulsarse al máximo la prestación del servicio a través del teletrabajo. (Ministro de salud y protección social, 2020)

Resolución 380 del 10 de marzo de 2020 Por la cual se adoptan medidas preventivas sanitarias en el país, por causa del coronavirus COVID2019 y se dictan otras disposiciones. Con

el objeto de prevenir y controlar la propagación de la epidemia de coronavirus COVID2019, se adoptan las medidas preventivas sanitarias de aislamiento y cuarentena de las personas que, a partir de la entrada en vigencia del presente acto administrativo, arriben a Colombia de la República Popular China, de Italia, de Francia y de España. Las medidas de que trata el presente acto administrativo regirán desde la entrada en vigencia del presente acto administrativo hasta el 30 de mayo de 2020 y podrán levantarse antes de dicha fecha cuando desaparezcan las causas que le dieron origen o ser prorrogadas, si las mismas persisten. (Ministerio de salud y protección social, 2020)

Circular 0041 de 2020 lineamientos respecto del trabajo en casa, el 11 de marzo de 2020 la Organización mundial de la salud (OMS) calificó como el brote de coronavirus (COVID-19) como una pandemia. En virtud de las directrices dadas por el señor presidente de la república, el ministerio de trabajo, en esta circular se recomiendan un serie de medidas de tanto empleador como trabajador pueden adoptar con el fin de evitar la pérdida del empleo, tales como el teletrabajo y el trabajo en casa. De igual manera se mencionó cuando el trabajador desarrolla su función desde su domicilio o lugar distinto a su sitio de trabajo, de forma ocasional y temporal, no es considerado como tele-trabajador, aun cuando realice sus funciones mediante el uso de las TIC, por lo cual, el trabajador continúa con las mismas condiciones de su contrato laboral como si estuviera realizando su función de manera presencial.

Así las cosas y de acuerdo con los múltiples retos que se figura puede generar tanto a trabajadores como a empleadores, este ministerio imparte lineamientos básicos sobre el trabajo en casa para su correcto desarrollo, los cuales deben atenderse para trabajadores, empleadores y administradoras de riesgos laborales. (Ministerio del trabajo, 2020)

Circular 017 del 24 de febrero de 2020: Emitió las pautas mínimas para la protección, prevención, preparación y respuesta a casos de coronavirus (COVID-19) que deben tener en cuenta los empleadores, contratistas y administradoras de riesgos laborales, El Ministerio instruyó que estas pautas deben instituirse en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

A continuación se detallan los pasos a implementar en su empresa para cumplir con las nuevas pautas.

Medidas de prevención y cuidado

Acciones a seguir por parte de los empleadores y contratantes ante el contagio o "sospecha" de contagio del COVID-19

Responsabilidades de los trabajadores y contratistas

(Ministerio del trabajo , 2020)

Circular 018 del 10 de marzo de 2020: acciones de contención ante el covid-19 y la prevención de enfermedades asociadas al primer pico epidemiológico de enfermedades respiratorias. En el caso de la enfermedad COVID-19 en Colombia, el gobierno central puede proporcionar lo siguiente La intervención, respuesta y atención al COVID-19 son complementarias al contenido de la circular La Ley del Ministerio de Trabajo No. 0017 de 24 de febrero de 2020 es principalmente aplicable al ambiente laboral. , Organismos y entidades del sector público y privado, según las funciones que desempeñen y La naturaleza de sus actividades productivas realizadas en el marco del sector salud y saneamiento En materia de seguridad laboral, deben diseñar medidas específicas y redoblar esfuerzos en la nueva etapa de trabajo Contenga COVID-19. (Ministerio de salud y protección social, 2020)

Circular 21 del 17 de marzo de 2020 Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de COVID-19 y de declaración de la emergencia sanitaria. El Ministerio recordó que las siguientes son alternativas viables bajo el ordenamiento jurídico colombiano, para el desarrollo actual de actividades laborales

Trabajo en casa	Reorganización de la jornada laboral
Teletrabajo	Vacaciones anuales, anticipadas o colectivas
Jornada laboral flexible	Permiso remunerado
Turnos de trabajo	Salario sin prestación del servicio

(Ministerio del trabajo, 2020)

Circular 22 del 19 de marzo de 2020 Fiscalización laboral rigurosa a las decisiones laborales de empleadores durante la emergencia sanitaria Se ha determinado que los empleadores deben mantener el apoyo a los trabajadores y sus familias. Pueden utilizar cosas como trabajar desde casa, teletrabajo, horario flexible, vacaciones acumulativas, esperadas y grupales, vacaciones pagadas y salario sin prestar servicios. Medidas. . El Ministerio de Trabajo ha adoptado una figura de estricto control laboral, a través de la cual se tomarán estrictas medidas de inspección, seguimiento y control de las decisiones de los empleadores en emergencias de salud, emergencias, entornos sociales, económicos y ecológicos. (Ministerio del trabajo , 2020)

Circular 29 del 3 de abril de 2020 Los elementos de protección personal son responsabilidad de las empresas o contratantes ante la presente emergencia por COVID-19. Las Administradoras de Riesgos Laborales apoyarán a los empleadores o contratantes en el suministro de dichos elementos exclusivamente para los trabajadores con exposición directa a COVID-19. (Ministerio del trabajo, 2020)

Circular 41 del 2 junio de 2020 Lineamientos respecto del trabajo en casa
Los principales lineamientos del trabajo en casa se explican a continuación:

El trabajo en casa implica que la relación laboral y la facultad subordinante permanece vigente, así como también las garantías laborales, sindicales y de seguridad social de los trabajadores. Los trabajadores realizarán sus actividades de manera similar a su función habitual salvo que por mutuo acuerdo con el empleador se pacten funciones diferentes. No puede haber disminuciones salariales por la realización de la labor en casa o de manera remota. Las funciones del trabajador deben permitirle el descanso para recuperar fuerzas y compartir con su núcleo familiar. Los empleadores deben garantizar a los trabajadores la dignidad humana, igualdad en acceso a la información y derecho a la intimidad y privacidad. Los empleadores deben evitar solicitudes por fuera del horario laboral del contrato de trabajo. No obstante, pueden presentarse contingencias que ameriten la atención del trabajador por fuera de su horario laboral sin que dicha circunstancia sea considerada como acoso laboral, siempre que sean excepcionales y necesarias. Las trabajadoras

mantienen los lapsos de lactancia de que trata el artículo 238 del CST. Seguirá vigente el procedimiento disciplinario conocido por el empleador y el trabajador.

Aspectos en materia de Jornada de Trabajo

Se mantiene la jornada laboral del artículo 161 del CST y lo contenido en el Convenio 001 de la OIT. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de 2 horas diarias y de 12 semanales. Si la jornada se amplía por acuerdo de las partes a 10 horas diarias, no se podrá trabajar horas extra en el mismo día. Las partes deben ceñirse a la jornada laboral para garantizar el derecho a la desconexión laboral digital, evitando impactos en la salud mental y emocional de los trabajadores. Si a petición del empleador se requiere un trabajo en horario adicional al del 161 del CST, se causarán las horas extras y recargos que correspondan. Los empleadores deben promover espacios de pausas activas y de higiene y protección a la salud, así como descansos mínimos entre reuniones continuas. El trabajador velará por su autocuidado.

Las horas del trabajo al día se deben distribuir al menos en dos secciones, con un intermedio que se adapte a la naturaleza del trabajo en casa, armonizando las necesidades del trabajador y de su núcleo familiar. Este tiempo de descanso no se computa con la jornada diaria. Si el empleador tiene intermedios adicionales a los del artículo 167 del CST, estos deben mantenerse y aplicarse. Sin embargo, por consenso de las partes puede acumularse la hora del almuerzo para facilitar la preparación de alimentos y la vida familiar. Quedan excluidos de la regulación de jornada máxima legal los trabajadores de dirección, confianza y manejo según el literal a) del artículo 162 del CST.

Armonización de la vida laboral con la vida familiar y personal

El empleador no puede asignar cargas de trabajo diferentes a las que corresponden dentro de la jornada laboral de tal manera que no interfiera los espacios personales y familiares del trabajador. Se debe respetar los días de trabajo pactados por lo que se deben evitar solicitudes en fines de semana y días de descanso. Los correos electrónicos y mensajes de WhatsApp serán atendidos de manera prioritaria durante la jornada laboral, respetando sus espacios personales y de descanso

Aspectos en materia de Riesgos Laborales

El empleador debe incluir el trabajo en casa en su metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de peligros y riesgos de la empresa, adoptando las acciones necesarias según su Plan de Trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. El empleador debe notificar a la Administradora de Riesgos Laborales sobre la ejecución temporal del trabajo en casa, indicando condiciones de tiempo, modo y lugar. Las ARL incluirán al trabajo en casa en sus actividades de promoción y prevención y suministrarán soporte al empleador sobre pausas activas virtuales. Las ARL enviarán recomendaciones sobre postura y ubicación de elementos de trabajo. El empleador debe retroalimentar constantemente a los trabajadores sobre las dificultades para el desarrollo de su labor y las posibles soluciones. El empleador debe realizar un seguimiento a sus trabajadores en relación con su salud y recomendaciones de autocuidado para prevenir el Covid.19, atendiendo los protocolos expedidos para ello.

Los trabajadores deben cumplir en casa las normas, reglamentos e instrucciones de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, así como suministrar información al empleador sobre cualquier cambio de su estado de salud que afecte o pueda afectar su capacidad de trabajar o la de los otros trabajadores o el empleador. Es deber de los trabajadores participar en la prevención de los riesgos laborales mediante los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, o como vigías ocupacionales; reportar accidentes de trabajo, y participar en actividades virtuales de salud y prevención del empleador o la ARL, cumpliendo con las obligaciones del artículo 222 del Decreto 1295 de 1994. El empleador debe dar a conocer a los trabajadores los mecanismos de comunicación para reportar cualquier novedad derivada del desempeño del trabajo en casa. También deben instruir a los trabajadores sobre el reporte de accidentes o incidentes de trabajo. Las ARL deben ajustar los FURAT incluyendo la posibilidad de reporte de accidentes de trabajo sucedidos en la ejecución del trabajo en casa. El Comité de Convivencia Laboral debe facilitar el reporte de quejas por parte de los trabajadores. (Ministerio del trabajo , 2020)

Guía técnica colombiana GTC 45 2012 presenta un marco integrado de principios, prácticas y criterios para la implementación de la mejor práctica en la identificación de peligros y la valoración de riesgos, en el marco de la gestión del riesgo de seguridad y salud en el trabajo.

La identificación de peligros y evaluación de riesgos en seguridad y salud en el trabajo, es comprender que los peligros que pueden ocurrir en el lugar de trabajo, la organización debe desarrollar actividades para establecer los controles necesarios para garantizar que el riesgo sea aceptable, la evaluación de los riesgos corresponde al proceso de determinar la probabilidad de que ocurran eventos específicos y la magnitud de sus consecuencias, Una vez completada la valoración de los riesgos la organización debería estar en capacidad de determinar si los controles existentes son suficientes o necesitan mejorarse, o si se requieren nuevos controles. (Icontec, 2010)

Guía de atención integral de Seguridad y Salud en el Trabajo para dolor lumbar inespecífico y enfermedad discal, la emite recomendaciones basadas en la evidencia para el manejo integral del dolor lumbar y la enfermedad del disco intervertebral relacionadas con factores del riesgo en el lugar de trabajo. Las recomendaciones publicadas van orientadas a las buenas prácticas de las organizaciones. Con la implementación de esta guía se pretende obtener beneficios preventivos, con la disminución en la incidencia y la prevalencia de dolor lumbar inespecífico y enfermedad discal. (Ministerio de la Protección Social, 2006)

Recomendaciones Guía de atención integral de Seguridad y Salud en el Trabajo para desórdenes musculoesqueléticos (DME) de miembros superiores, la cual tiene como objetivo Emitir recomendaciones basadas en la evidencia para el manejo integral (prevención, vigilancia, diagnóstico, e intervención) de enfermedades del síndrome de túnel del carpo, la epicondilitis o la enfermedad de Quervain de origen ocupacional (Min de trabajo, 2006).

5. Marco metodológico de la investigación

El método consiste en la revisión bibliográfica, sobre las estrategias existentes del riesgo biomecánico y psicosocial del trabajo remoto en CONFIPETROL S.A.S; y fuera de la empresa, como método de prevención de las enfermedades laborales y accidentes del trabajo remoto, Se revisaron algunos artículos escritos referente al trabajo remoto para establecer cuáles eran las estrategias vigentes en 18 los diferentes sistemas de prevención del riesgo para preservar la salud y el bienestar de esta novedad modalidad de trabajo. Para esta investigación sólo se tuvieron en cuenta los tele trabajadores, trabajo virtual y trabajo remoto, por lo que no se incluyeron los estudios que hablaran de sistemas de seguridad y salud en el trabajo, solo se tomó de muestras al personal de la empresa CONFIPETROL S.A.S población trabajadora en otros tipos de modalidad de trabajo. Lo trabajadores de CONFIPETROL S.A.S, estuvo dispuesta a trabajar desde sus viviendas o casas y no en las oficinas de la empresa para la que presta sus servicios.

Se realizó una investigación bibliográfica en bases de datos como lo son: Google académico, Google, revistas, artículos, científicos y tesis de maestría con el objetivo de hallar documentos provenientes de revistas indexadas garantizando estudios que cuenten con eficacia científica. Igualmente, también se tomaron en cuenta todo lo relacionado con el: Riesgo, Teletrabajo, Seguridad y salud en el trabajo, estrategia. Por otro lado fueron excluidas las fuentes cuya aprobación no pueda ser objeto comprobación o no contaran con las características mínimas para ser citada.

6.1. Paradigma

Estudio de tipo descriptivo de corte transversal. Es descriptivo por que estudia una situación en su condición natural, estudia la distribución, frecuencia y magnitud de los peligros ocupacionales de la organización de la compañía CONFIPETROL.

6.1.1. Población

Para el desarrollo de esta investigación, la población en estudio está representada por personal administrativo que se encuentra en modalidad de Home Office en la compañía CONFIPETROL, vinculado mediante contrato a término indefinido, lo cual corresponde a una población de 50 colaboradores.

6.1.2. Muestra

Con base en la población determinada, la muestra de estudio fue definida por 32 trabajadores del área administrativa de compañía CONFIPETROL de la sede de Bogotá.

6.1.3. Investigación descriptiva

El método que se utilizará para el desarrollo de este proyecto de investigación es descriptivo, ya que se analizará el problema donde se presente una serie de problemas, consecuencias y causas con el fin de determinar posibles soluciones que ayuden a mitigar la aparición de posibles enfermedades asociadas a los riesgos Biomecánicos y Psicosociales.

Para la valoración del riesgo ergonómico se realizó una lista de verificación la cual constara con una serie de ítems en donde se comprueba las actividades que realizan las personas que realizan Home office, este tipo de metodología se aplicara a 32 personas de la compañía CONFIPETROL por medio de Google drive, en donde encontraran una serie de preguntas claras y concisas en donde se incluirán los aspectos que pueden llegar afectar a los trabajadores que realizan esta metodología de trabajado.

6.4. Fase 1 encuesta virtual y el modo de recolección

Se diseñó la metodología de encuesta virtual y el modo de recolección

Lista de chequeo matriz identificación de peligros evaluación y valoración de riesgos	
Empresa	CONFIPETROL S.A.S
Cargo	Empleados
Nombre del proceso	Administrador/Empleados
Resumen de procesos realizados	1. Contestar llamadas
	2. Programar reuniones
	3. Relacionarse con clientes
	4. Elaborar informes
	5. Administrar Recursos
Exposición	Personal directo 50
	Contratistas
	Temporales y/o cooperativas
	Estudiantes
	Visitantes
Total	50
Observaciones	Manejan equipo electrónico, en un rincón de la casa, el ambiente sonoro no es el adecuado, y que trabajan contiguo a una ventana que da la calle, se generan incomodas posiciones en sus puestos de trabajo, las luminarias son tan muy bajas y en otras muy altas, no cuentan con escritorios o silla ergonómica para su altura.

Tabla 1 Lista de chequeo matriz de identificación de peligros evaluación y valoración de los riesgos

Durante la encuesta algunos funcionarios manifestaron, las incomodidades en su ámbito de trabajo remoto debido a que este no cumple con las exigencias de la GTC 45, esta encuesta de aplico a 32/50 de empleados de la empresa

Identificación De Peligros	
Solo se resalta con amarillo los peligros que se exponen en su ocupación u oficio diario en el trabajo remoto.	
Peligros Físicos	
Ruido	Aumento de temperatura en la casa
Vibraciones	Radiaciones

Resbalones	Sismos
Corto eléctrico	Precipitaciones: (Lluvias granizadas)
Quemaduras	Radiaciones no ionizantes
Cortes	Tecnológico: Incendio por conexiones eléctricas
Iluminación	
Peligros Biológicos	
Virus	Animales
Bacterias	Gripas
Hongos	Congestión
	Resfriados
Peligros Químicos	
Productos químicos de aseo	Pinturas
Fibras	Aerosoles
Polvos	Alcoholes
Humos	Barnices
Gases orgánicos / inorgánicos	Aceites de motos o carro
	Gasolina

Tabla 2 Identificación de peligros

Durante la ejecución de este proyecto no se realizarán inspecciones en el centro de trabajo. Con el fin de identificar los peligros; en las actividades que se realizan de manera remota la información se recolectó empleando listas de chequeo, complementada con entrevistas a los colaboradores. La inspección es una actividad preventiva que tradicionalmente se ha encuadrado entre las técnicas generales de seguridad analíticas, que se realiza mediante inspección directa, recorriendo y analizando detalladamente todas las áreas, además es de tener en cuenta que son los empleados la razón de ser de los programas de prevención y son ellos los que conocen mejor los peligros ante los cuales se encuentran expuestos. Dentro de las listas de chequeo se verifica: estado locativo, estado de la infraestructura, equipos, herramientas, orden y aseo, uso de

elementos de protección personal y colectivos entre otros; con el propósito de lograr identificar de manera detallada en cada lugar de trabajo, el nivel de riesgo al que se encuentran las personas expuestas, para establecer los planes de acción respectivos y minimizar o mitigar los riesgos.

Variables.

Riesgos con equipos.

Riesgos de las personas (actos inseguros).

Riesgos auditivos

Ciclo PHVA

Metodología para el Diseño, elaboración, aplicación, evaluación y mejora continua de la matriz de identificación de peligros, evaluación, valoración de riesgos y establecimiento de controles para la empresa CONFIPETROL S.A.S.

Proceso de identificación de peligros documentado

Matriz elaborada bajo la metodología GTC 45:2012.

Organizar por categorías y subcategorías los riesgos identificados.

(Priorizar o jerarquizar los riesgos).



Grafico 2 Proceso de identificación de peligros documentado

6.5. Fase 2 guía técnica colombiana para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo.

Para la identificación de riesgos se va utilizar un instrumento de recolección de datos finales tomados de la GTC 45: 2012.

Una vez identificados los peligros, valorado, evaluados los riesgos y determinados los controles en la empresa CONFIPETROL S.A.S., deberán ser comunicados a la Alta Dirección como a los colaboradores independientemente de su forma de contratación, para lo cual se dejará evidencia en acta de reunión sincrónica.

Este documento contiene los siguientes ítems:

- Proceso
- Zona / Lugar
- Actividades
- Tareas
- Rutinaria (Si o No)
- Peligro; - Descripción – Clasificación
- Efectos Posibles

Controles existentes:

- Fuente
- Medio
- Individuo

Evaluación del riesgo:

- Nivel de deficiencia.
- Nivel de exposición.
- Nivel de probabilidad

(NP= ND x NE)

Interpretación del nivel de probabilidad

Nivel de consecuencia

Nivel de Riesgo (NR) e intervención

Interpretación nivel de riesgo

Valoración del Riesgo

Aceptabilidad del riesgo

Criterios para Controles

Número de expuestos

Peor consecuencia

Medidas de Intervención

Eliminación

Sustitución

Controles de Ingeniería

Señalización, Advertencia, Controles Administrativos

Equipos de protección personal EPP

Clasificación de procesos

Procesos, procedimientos, actividades y las tareas fueron reunidas en una lista de actividades de trabajo, agrupadas de manera racional y manejable y se reunió la información necesaria sobre ellas. Dicha actividad reunió los procedimientos, tareas y actividades por fases en el ciclo de los equipos de trabajo: diseño, instalación, mantenimiento, reparación y disposición.

La información recopilada de cada actividad incluyó entre otros aspectos, las siguientes tareas, que se están realizando su duración y frecuencia.

Sitio(s) en que se realiza el trabajo.

El alcance y la proximidad de la interacción del peligro con otras actividades en el lugar de trabajo.

Trabajos rutinarios y no rutinarios.

Otras personas que puedan verse afectadas (como visitantes empleados, contratistas, el público, vecinos entre otros).

Entrenamiento que el personal ha recibido sobre los trabajos.

Cualquier sistema escrito de trabajo y/o procedimientos para autorizar un trabajo, que se hayan preparado.

Instrucciones de operación o mantenimiento de los equipos de la planta dados por el proveedor o fabricante.

Maquinaria y herramientas manuales que se puedan utilizar.

Distancias y alturas a las cuales deben moverse los materiales en forma manual.

Sustancias utilizadas o encontradas en el lugar de trabajo (humo, gas, vapor, líquido, polvo, sólido) su contenido y recomendaciones (hoja de seguridad de la sustancia).

Medidas de control establecidas.

Acceso y adecuada condición del equipo de emergencia, rutas de evacuación, facilidades para la comunicación y apoyo externo en caso de emergencia.

Datos de monitoreo reactivo: histórico de incidentes asociados con el trabajo que se está realizando, el equipo y sustancias empleadas

Descripción y Clasificación de Peligros.

Para la identificación, evaluación y valoración de los riesgos se aplicó la tabla de la Guía Técnica Colombiana GTC 45:2012. Se tomó la clasificación de los peligros de acuerdo a lo siguiente:

Biológico	Físico	Químico	Psicosocial	Biomecánico	Condiciones de seguridad	Fenómenos naturales
Virus	Ruido de impacto intermitente y continuo	Polvos orgánicos o inorgánicos	Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.	Posturas prologadas	Mecánico	sismo
Bacterias	Luminosidad, luz natural Deficiente o exceso	fibras	Dolor de cabeza.	Esfuerzo	Eléctrico	Terremoto
Hongos	Vibraciones de cuerpo entero	Líquidos o nieblas	Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.	Movimiento repetitivo	locativo	Vendaval
Rickettsias	Aumento de temperaturas calor/ frio	Gases vapores	Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.	Postura Sedente Prolongada	tecnológico	Inundación
Parásitos	Presión atmosférica interna o externa	Productos de aseo	Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.	Carga estática sentado durante trabajo remoto en casa	Accidentes domésticos	derrumbe
Picaduras	Radiaciones ionizantes	Pinturas	Sentimiento de sobrecarga de trabajo.	Posturas prolongadas y forzada de cuello y espalda y miembros superiores.	Orden publico	Precipitado lluvias y/o granizadas

Tabla 3 Tabla de peligros

A continuación, se detallan los Riesgos con las fuentes generadoras de peligros y las medidas de prevención y control.

Factores que generan riesgo biológico, fuentes de generación del peligro y medidas prevención en el trabajo remoto		
Factores que generan riesgo biológico	Fuentes generadoras del peligro	Medidas de control y prevención
Exposición al COVID 19	El contacto social Entregar o recibir encomiendas	Lavarse las manos cada 5 minutos o después de tener contacto con superficies , utilizar la tapa bocas
Inhalación o exposición de microorganismos	Personas, animales o el puesto de trabajo	Seguir el plan de bioseguridad mantener el orden y el aseo realizar desinfección de todas las áreas contaminadas
Contacto con microorganismos	Cucarachas, ratones y moscas	Realizar control de plagas,
Ingestión de alimentos contaminados	Alimentos posfechados o descompuesto	Realizar control de alimentos perecederos

Tabla 4 Factores que generan riesgo biológico

Factores que generan riesgo físico, fuentes de generadoras de peligros y medidas de control o prevención en el trabajo remoto

Factores de riesgo físico	Fuente generadora	Medidas de control y prevención
Ruido	El teléfono, el televisor, la olla exprés Ruido de la calle	Cuando este en sus horarios de trabajo evite utilizar aparatos electrónicos como: el tv, licuadora. Utilice la olla exprés fuera del horario laboral, no abrir las ventanas en horas pico.
Vibraciones	Movimiento de carros pesados en la vía, sismos	Cuando esté en su horario de trabajo evite abrir ventanas con el fin de que de que se atenué la vibración dentro de la casa
Corto eléctrico	Manipular el cableado del computador	Pedir a un profesional en el área que se revise el sistema de cableado, cuando realice pausas activas suspenda el equipo para evitar recalentamiento,
Accidentes domésticos	Piso húmedo manipular cuchillos utensilios de cocina, quemarse con aceite, u objetos de cocina	Asegúrese de antes, que inicie sus actividades laborales asee todo el lugar, con esto se evitaban accidentes en caídas o resbalones por el piso húmedo, cuando esté en su horario laboral evite realizar actividades domésticas para evitar accidentes en la cocina u otras áreas de la casa.
Radiaciones ionizantes	Rayos ultravioletas, luz visible	Evite durante su horario de trabajo tener la pantalla del computador que refracte luces exteriores

Cambios temperatura	Sobre carga de equipos conectados	Mantener aparatos electrónicos como televisores, ventiladores con esto se evitan cambios bruscos de temperatura en el ambiente apagados, o buscar un espacio silencioso en la casa
*Luminarias.	Iluminación excesiva o deficiente	Iluminación blanca en el lugar de casa donde ejecuta su trabajo Uso de luz natural de preferencia (sin que esta le genere brillo a su plano de trabajo.)
*Luz natural.		Luminaria artificial en buen estado en el lugar de casa donde ejecuta se trabajó.

Tabla 5 Factores que generan riesgo físico

Factores que generan riesgo químico, fuentes de generadoras de peligros y medidas de control o prevención en el trabajo remoto.

Factores de riesgo físico	Fuente generadora	Medidas de control y prevención
Productos químicos de aseo	Cloro, desinfectantes limpia vidrios	Evite tener contacto con los productos de aseo durante las horas de trabajo, evite reenvasar sin etiquetar, ya que pueden ingerir, o causar una irritación al contacto
Polvos	Cuando se realiza barrido en el hogar, el viento trae polvo	Cuando realice aseo en el hogar (puesto de trabajo actual) use tapabocas y realice esta actividad con las ventanas abiertas
Humos	Preparación de alimentos, quemas en la calle	Evite la preparación de alimentos durante su jornada laboral, hágalo antes de empezar sus actividades o una vez las finalice
Gases orgánicos/ inorgánicos	Gas domiciliario, pinturas, aerosoles, alcohol, barnices	Mientras desarrolle sus funciones de oficina en casa, solicite revisión periódica de la instalación del gas domiciliario, no deje la llave abierta si no está preparando alimentos, mantenga las pinturas, barnices, aerosoles en un lugar fresco fuera del área de trabajo ya que algunas son inflamables y al calor explotan

Tabla 6 Factores que generan riesgo químico

Factores que generan riesgos Psicosociales, fuentes de generadoras de peligros y medidas de control o prevención en el trabajo remoto.

Factores de riesgo psicosocial	Fuente generadora	Medidas de control y prevención
Conflictos interpersonales	Desacuerdo entre compañeros de trabajo, problemas familiares	Talleres Psicosociales , talleres Técnicas de afrontamiento ante el estrés, Inducción al cargo
Jornada de trabajo remoto	Turnos extensos, aumento de trabajo, carga doméstica.	Pausa activas, vacaciones. Propuesta de cambio o modificación de horario, evitar las discusiones con sus compañeros y/o familiares
Capacitación insuficiente	Perfiles de cargo mal diseñados	Diseñar planes de capacitación de manera sincrónica, al igual que las pausas activas se deben realizar de manera sincrónica, con el fin de probar que el trabajador realiza las pausas
Supervisión estricta	Oficios que implique manejo de dinero	Aumentar las capacitaciones para el manejo del estrés

Monotonía en la ejecución de tareas.	<p>Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.</p> <p>Problemas respiratorios.</p> <p>Dolor de cabeza.</p> <p>Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.</p> <p>Dificultad en las relaciones familiares.</p>	<p>Realizar pausas activas dinámicas, Informar de su estado de salud periódica mente, a la encargada del área de seguridad y salud en el trabajo, En todas las medidas de control y prevención deben realizarse un seguimiento para determinar su eficacia para la acción de la mejora continua en la empresa, mientras dura la emergencia sanitaria el seguimiento debe hacerse sincrónico y/o telefónico con el fin de evitar contacto social</p>
Ansiedad	<p>Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.</p>	<p>En todas las medidas de control y prevención deben realizarse un seguimiento para para determinar su eficacia para la acción de la mejora continua en la empresa, mientras dura la emergencia sanitaria el seguimiento debe hacerse sincrónico y/o telefónico con el fin de evitan contacto social</p>

Confinamiento	<p>Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.</p> <p>Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.</p> <p>Temor al contagio de covid 19</p>	<p>Realizar pausas activas dinámicas, seguir el protocolo de bioseguridad establecidos por la empresa, en su entorno laboral remoto en casa, solicite ayuda profesional a la empresa para el manejo de la angustia evite recibir visitas, recibir encomiendas, o realice proceso de desinfección con alcohol al 70%</p>
Sobre carga laboral	<p>Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.</p> <p>Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.</p> <p>Comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor).VIRUS SARCOV-2-</p> <p>Adaptabilidad al trabajo remoto (Uso de herramientas tecnológicas-</p> <p>Adaptación nuevo puesto de trabajo.</p>	<p>Estímulos externos/ Familiares -Situaciones del hogar. Seguir los protocolos de bioseguridad, que establece la empresa para su seguridad y la de su familia, En todas las medidas de control y prevención deben realizarse un seguimiento para para determinar su eficacia para la acción de la mejora continua en la empresa, mientras dura la emergencia sanitaria el seguimiento debe hacerse sincrónico y/o telefónico con el fin de evitan contacto social</p>

Tabla 7 Factores que generan riesgos Ergonómicos

Factores que generan riesgos Condiciones de Seguridad, fuentes de generadoras de peligros y medidas de control o prevención en el trabajo remoto.

Factor de riesgo condiciones de salud	Fuente generadora	Medidas de control y prevención
Públicos/Vecindad: Manifestaciones, paros (Bloqueos),	Desplazamiento del trabajo remoto hasta supermercado,	Procure no realizar este tipo de actividades durante sus horarios de trabajo, para evitar la accidentalidad, fuera de su área de trabajo remoto, capacitación sobre accidentalidad vial, de todas las medidas debe realizarse un seguimiento para para determinar su eficacia para la acción de la mejora continua en la empresa, mientras dura la emergencia sanitaria el seguimiento debe hacerse sincrónico y/o telefónico con el fin de evitan contacto social
Tropezones y/o caídas en el área de trabajo remoto	Escritorios, mesas, sillas, sofás y desnivel del suelo.	Para realizar sus actividades en la casa busque un espacio adecuado, de manera que pueda desplazarse sin tropiezos o caídas en un mismo nivel de todas las medidas debe realizarse un seguimiento para para determinar su eficacia para la acción de la mejora continua en la empresa, mientras dura la emergencia sanitaria el seguimiento debe hacerse sincrónico y/o telefónico con el fin de evitan contacto social.
Contacto con la electricidad	Conexiones de la casa	Evite manipular conexiones internas de la casa, pida a la empresa un experto para que realice las instalaciones de su área de trabajo para evitar accidentes, de todas las medidas debe realizarse un seguimiento para para determinar su eficacia para la acción de la mejora continua en la empresa, mientras dura la emergencia sanitaria el seguimiento debe hacerse sincrónico y/o telefónico con el fin de evitan contacto social

Tabla 8 Factores que generan riesgos Condiciones de Seguridad

Factores que generan riesgos ambientales, fuentes de generadoras de peligros y medidas de control o prevención en el trabajo remoto.

Factor de riesgos ambientales	Fuente generadora	Medidas de control y prevención
Acumulación de residuos orgánico e inorgánicos	Manejo inadecuado de residuos orgánicos/ inorgánicos, proliferación de vectores de las actividades del hogar	Para evitar la proliferación de vectores que generen daños a la salud en su lugar de trabajo y vecindario, este atento los días que pasa el carro recolector de residuos para que los disponga en los horarios que pasa el carro y se evite sanciones. de todas las medidas que deben realizarse un seguimiento para para determinar su eficacia para la acción de la mejora continua en la empresa, mientras dura la emergencia sanitaria el seguimiento debe hacerse sincrónico y/o telefónico con el fin de evitan contacto social
Emisiones ambientales	Ruido: trabajar a altas horas de la noche, video conferencias, llamadas	Realice estas funciones en horarios de trabajo establecido establecer un sistema de control de ruido. De todas las medidas debe realizarse un seguimiento para para determinar su eficacia para la acción de la mejora continua en la empresa, mientras dura la emergencia sanitaria el seguimiento debe hacerse sincrónico y/o telefónico con el fin de evitan contacto social.

Tabla 9 Factores que generan riesgos ambientales

Efectos posibles

Para establecer los efectos posibles de los peligros sobre la integridad salud de los trabajadores, se debe tener en cuenta preguntas como las siguientes

¿Cuándo el trabajador se expone al ámbito remoto laboral como le afectaría su salud física, biomecánica y psicosocial?

¿Qué daños podrían generar estos cambios a los trabajadores remotos? ¿Por cuánto tiempo?

Se debe ser cuidadoso para garantizar que los efectos descritos reflejen las consecuencias de cada peligro identificado, es decir que sean consecuencias a corto plazo como los de seguridad (accidente de trabajo remoto), y las de largo plazo como las enfermedades (ejemplo: pérdida de audición, visión, túnel Carpio, tendinitis entre otras).

Controles existentes

Las organizaciones deberían identificar los controles existentes para cada uno de los peligros identificados y clasificarlos en los tres básicos:

Fuente

Medio

Trabajador

Se deben considerar también los controles operacionales y administrativos que las organizaciones han implementado para disminuir el riesgo, por ejemplo: Inspecciones sincrónicas, ajustes a procedimientos, horarios de trabajo, y realizar seguimientos y evaluación a todos los procesos, la actual no cuenta con objeto de medición para los efectos a la salud a corto y largo plazo.

Valoración del Riesgo

La valoración del riesgo incluye la determinación de los criterios de aceptabilidad del riesgo, la evaluación de los riesgos, teniendo en cuenta la suficiencia de los controles existentes, y la decisión de si son aceptables o no, con base en los criterios definidos.

Definir Criterios de Aceptabilidad del Riesgo:

Para determinar los criterios de aceptabilidad del riesgo la organización debería tener en cuenta entre otros:

Cumplimiento de los requisitos legales aplicables y otros.

Su política de S y SO.

Objetivos y metas de la organización.

Aspectos operacionales, técnicos, financieros, sociales y otros.

Opiniones de las partes interesadas.

Método de evaluación y seguimiento a los controles y medidas de prevención al trabajo remoto

Evaluación de los Riesgos:

La evaluación de los riesgos corresponde al proceso de determinar la probabilidad de que ocurran eventos específicos y la magnitud de sus consecuencias, mediante el uso sistemático de la información disponible.

Para evaluar el nivel de riesgo (NR), se debería determinar lo siguiente:

$$NR = NP \times NC$$

Donde NP = Nivel de probabilidad

NC = Nivel de consecuencia A su vez, para determinar el NP se requiere:

$$NP = ND \times NE$$

Dónde: ND = Nivel de deficiencia NE = Nivel de expo

Clasificación de la gravedad de los niveles de daño

Categoría Del Daño	Daño Leve	Daño Medio	Daño Extremo
Salud	Molestias e irritación (ej. Dolor de cabeza); Enfermedad temporal que produce malestar (mareos y vómitos temporales)	Enfermedades que causan incapacidad temporal. (ej. Pérdida parcial de la audición, dermatitis, asma, desordenes de las extremidades superiores).	enfermedades agudas o crónicas que generan incapacidad permanente, parcial, invalidez o muerte
Seguridad	Lesiones superficiales, heridas de poca profundidad, Contusiones; ej. Retención de líquidos hormigueo en las piernas.	Laceraciones, heridas profundas, quemaduras de primer grado, conmoción cerebral, esguinces graves, fracturas de huesos Cortos.	Lesiones que generen amputaciones; fracturas de huesos largos; trauma cráneo encefálico, quemaduras de segundo y tercer grado, alteraciones severas de mano, de columna vertebral con compromiso de medula espinal, oculares que comprometan el campo visual, o disminución de La capacidad auditiva.

Tabla 10 clasificación de la gravedad de los niveles de daño

Determinación del nivel de deficiencia		
Nivel de deficiencia	ND	Significado
Muy Alto (MA)	10	Se ha detectado peligros determinantes como posible generación de incidentes, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes respecto al riesgo es nula o no existe o ambos
Alta (A)	6	Se ha detectado algunos peligros que pueden dar lugar a consecuencias significativas o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es baja o ambas
Medio (M)	2	Se han detectado peligros que pueden dar lugar a consecuencias poco significativas o menor importancia, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es moderada o ambos
Bajo (B)	No se asigna valor	No se ha detectado anomalía destacable alguna o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es alta o ambos, el riesgo está controlado.

Tabla 11 determinación del nivel de deficiencia

Determinación cualitativa de nivel de deficiencia de los peligros higiénicos	
Biomecánicos	
Postura	
Muy alto	Posturas con un riesgo extremo de lesión musculo esquelética. Deben tomarse medidas correctivas inmediatamente
Alto	Posturas de trabajo con riesgo significativo de lesión. Se deben modificar las condiciones de trabajo tan pronto como sea posible.
Medio	posturas con riesgo moderado de lesión musculo esquelética sobre las que se precisa una modificación, aunque no inmediata
Bajo	posturas que se consideran normales, con riesgo leve de lesiones musculo esqueléticas, y en las que puede ser necesaria alguna acción

Tabla 12 Nivel de deficiencia biomecánicos- postura

Determinación cualitativa de nivel de deficiencia de los peligros higiénicos

Biomecánicos

Movimientos Repetitivos

Muy alto	Actividad que exige movimientos rápidos y continuos de cualquier segmento corporal, a un ritmo difícil de mantener (ciclos de trabajo menores a 30 s ó 1 min, o concentración de movimientos que utiliza pocos músculos durante más del 50 % del tiempo de trabajo).
Alto	Actividad que exige movimientos rápidos y continuos de cualquier segmento corporal, con la posibilidad de realizar pausas ocasionales (ciclos de trabajo menores a 30 s ó 1 min, o concentración de movimientos que utiliza pocos músculos durante más del 50 % del tiempo de trabajo).
Medio	Actividad que exige movimientos lentos y continuos de cualquier segmento corporal, con la posibilidad de realizar pausas cortas.
Bajo	Actividad que involucra cualquier segmento corporal con exposición inferior al 50% del tiempo de trabajo, en el cual hay pausas programadas.

Tabla 13 Nivel de deficiencia biomecánicos- Movimientos repetitivos.

Determinación cualitativa de nivel de deficiencia de los peligros higiénicos

Biomecánicos

Esfuerzo

Muy alto	Actividad intensa en donde el esfuerzo es visible en la expresión facial del trabajador y/o la contracción muscular es visible.
Alto	Actividad pesada, con resistencia
Medio	Actividad con esfuerzo moderado.
Bajo	No hay esfuerzo aparente, ni resistencia, y existe libertad de movimientos.

Tabla 14 Nivel de deficiencia biomecánicos- Esfuerzos.

Determinación cualitativa de nivel de deficiencia de los peligros higiénicos

Biomecánicos

Manipulación manual de cargas

Muy alto	Manipulación manual de cargas con un riesgo extremo de lesión musculo esquelética. Deben tomarse medidas correctivas inmediatamente
Alto	Manipulación manual de cargas con riesgo significativo de lesión. Se deben modificar las condiciones de trabajo tan pronto como sea posible.
Medio	Manipulación manual de cargas con riesgo moderado de lesión musculo esquelética sobre las que se precisa una modificación, aunque no inmediata.
Bajo	Manipulación manual de cargas con riesgo leve de lesiones musculo esqueléticas, puede ser necesaria alguna acción.

Tabla 15 Nivel de deficiencia biomecánicos- Manipulación manual de cargas.

Determinación cualitativa de nivel de deficiencia de los peligros higiénicos

Psicosociales

Muy alto	Nivel de riesgo con alta posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentran bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica
Alto	Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención, en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
Medio	Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada, las dimensiones y dominio que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud
Bajo	No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, con el fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.

Tabla 16 Nivel de deficiencia biomecánicos-Psicosocial.

Determinación Del Nivel De Exposición

Nivel de exposición	NE	Significado
Continua (EC)	4	La situación de exposición se presenta sin interrupción o varias veces con tiempo prologado durante una jornada laboral
Frecuente (EF)	3	La situación de exposición se presenta varias veces durante la jornada laboral Por tiempos cortos.
Ocasional (OE)	2	La situación de exposición se presenta alguna vez durante la jornada laboral por un periodo de tiempo corto.
Esporádica (EE)	1	La situación de exposición se presenta de manera eventual.

Tabla 17 determinación del nivel de exposición

Determinación del nivel de probabilidad

Niveles de probabilidad	Nivel de exposición			
	4	3	2	1
10	MA-40	MA-30	MA-20	A-10
6	MA-24	A-18	A-12	M-6
2	M-8	M-6	M-4	B-2

Tabla 18 determinación del nivel de probabilidad

Significado de los niveles de probabilidad

Nivel de deficiencia	NP	Significado
Muy Alto (MA)	Entre 40 y 24	Situación deficiente con exposición continua, o muy deficiente con exposición frecuente. Normalmente la materialización del riesgo ocurre con frecuencia
Alto (A)	Entre 20 y 10	Situación deficiente con exposición frecuente u ocasional, o bien situación muy deficiente con exposición ocasional o esporádica. La materialización del Riesgo es posible que suceda varias veces en la vida laboral
Medio (M)	Entre 8 y 6	Situación deficiente con exposición esporádica, o bien situación mejorable con exposición continuada o frecuente. Es posible que suceda el daño alguna vez.
Bajo (B)	Entre 4 y 2	Situación mejorable con exposición ocasional o esporádica, o situación sin anomalía destacarle con cualquier nivel de exposición. No es esperable que se materialice el riesgo, aunque puede ser concebible.

Tabla 19 significado de los niveles de probabilidad

Determinación del nivel de consecuencia

Nivel de Consecuencias	NC	SIGNIFICADO
		DAÑOS PERSONALES
Mortal o catastrófico (M)	100	Muerte (s)
Muy Grave (MG)	60	Lesiones graves irreparables (Incapacidad permanente parcial o invalidez)
Grave (G)	25	Lesiones con incapacidad laboral temporal (ILT)
Leve (L)	10	Lesiones que no requieren hospitalización

Tabla 20 determinación del nivel de consecuencia

Determinación del nivel de riesgo y de intervención

Niveles de riesgo y de intervención $NR = NP \times NC$		Nivel de probabilidad (NP)			
		40-24	20-10	8-6	4-2
Nivel de consecuencias (NC)	100	I 4000-2400	I 2000-1200	I 800-600	II 400-200
	60	I 2400-1440	I 1200-600	II 480-360	II 240 III 120
	25	I 1000-600	II 500-250	II 200-150	III 100-50
	10	II 400-240	II 200 III 100	III 80-60	III 40 IV 20

Tabla 21 Determinación del nivel de riesgo y de intervención

Significado de los niveles de probabilidad

Nivel de riesgo y de intervención	NR	Significado
I	4000-600	Situación crítica. Suspender actividades hasta que el riesgo este bajo control, Intervención urgente
II	500-150	Corregir y adoptar medidas de control de inmediato. Sin embargo, suspenda actividades si el nivel de consecuencia está por encima de 60
III	120-40	Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad
IV	20	Mantener las medidas de control existentes, pero se deberían considerar soluciones o mejoras y se deben hacer comprobaciones periódicas para asegurar que el riesgo aun es tolerable

Tabla 22 Significado de los niveles de probabilidad

Aceptabilidad del riesgo

Nivel De Riesgo	Significado
I	No aceptable
II	No aceptable
III	Aceptable
IV	Aceptable

Tabla 23 Aceptabilidad del riesgo

Medidas de intervención

Jerarquía de control	Definición y ejemplo
Eliminación	Modificar un diseño para eliminar el peligro, ej. introducción de dispositivos mecánicos de alzamiento para eliminar un peligro de manipulación manual
Sustitución	Sustituir por un material menos peligroso o reducir la energía del sistema. Ej. Reducir la fuerza, el amperaje, la presión, la temperatura, etc.
Controles de energía	Instalar sistemas de ventilación, protección para los trabajadores
Señalización, advertencias y/o controles administrativos	Instalación de alarmas y procedimientos de seguridad, inspecciones de los equipos, controles de acceso, capacitación del personal, etc.
Equipo de protección Personal	Uso mascarillas de seguridad, protección auditiva, máscaras faciales, seguridad y respiradores y guantes

Tabla 24 Medidas de intervención

Agente de riesgos por nivel		
Grupo de Peligros	Nombre del Riesgo Cargos	Afectados
Biológico	Microorganismos tipo hongos, bacterias y/o virus	32
De la Naturaleza	Sismo – Terremoto	15
Físico – Químico	Materiales y sustancias combustibles	5
Locativo	Deficiencias en orden y aseo	29
Biomecánico	Posturas inadecuadas , movimientos repetitivos	32
Psicosocial	Factores intralaborales, extra laborales, individuales	9
Públicos	Situación de atraco, Robo u otras situaciones de violencia	32

Tabla 25 Agente de riesgos por nivel

Mapa de calor

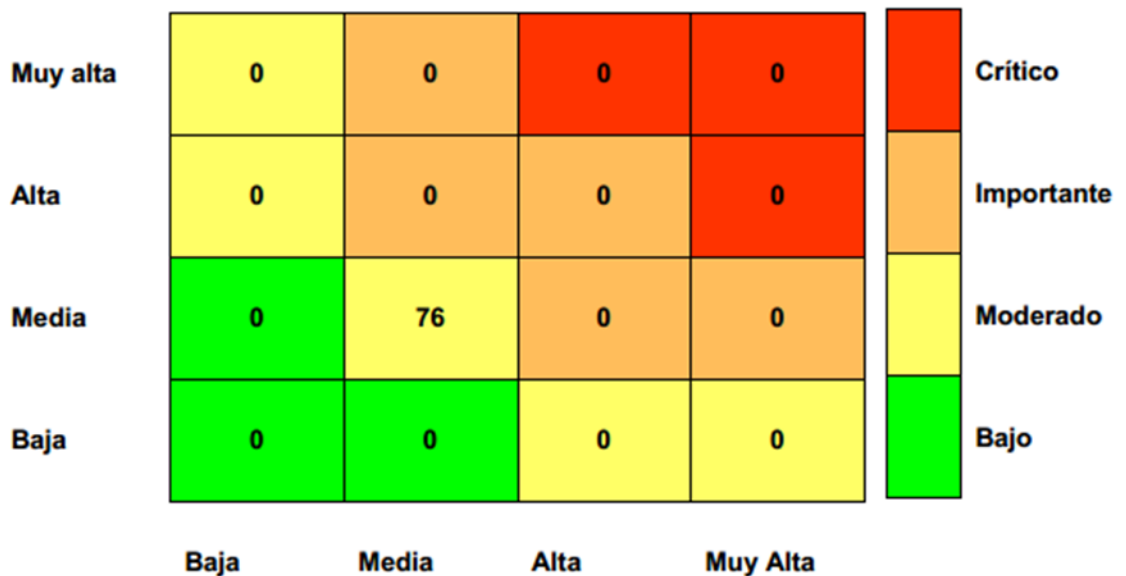


Tabla 26 Mapa de calor

Interpretación del nivel del riesgo

Después del proceso de identificación, análisis y evaluación de los riesgos, se planea su control de acuerdo a la criticidad de los riesgos, es responsabilidad de la organización establecer medidas para disminuir la probabilidad de ocurrencia, minimizar la severidad, transferirlos a un tercero, eliminar la actividad que lo genera o asumirlos consciente y responsablemente.

Riesgo	Consideraciones para el plan de trabajo
Bajo	Mantener las medidas de control existentes. Se deben hacer evaluaciones periódicas para verificar que el riesgo sigue siendo bajo. Es importante que en el plan de trabajo se definan los periodos para valorar este riesgo.
Moderado	Se deben hacer esfuerzos por reducir el riesgo. Implementar estándares de seguridad, permisos de trabajo o listas de verificación para realizar control operativo del riesgo. Es importante justificar la intervención y su rentabilidad. (Costo - beneficio) Se deben hacer verificaciones periódicas dentro del plan de trabajo, para evaluar si el riesgo aún es medio, comprobando que no hay tendencia a subir de nivel.
Importante	Se debe reducir el riesgo a través del diseño y ejecución un programa de gestión. Como está asociado a lesiones muy graves, se debe garantizar la reducción de su probabilidad. Verificar que el riesgo está bajo control antes de realizar cualquier tarea.
Crítico	La intervención es urgente. En presencia de un riesgo así, se sugiere no realizar ningún trabajo hasta contar con las medidas de control que impacten la probabilidad de su ocurrencia. De ser indispensable la realización de la labor, se deben adoptar todas las medidas necesarias para evitar la materialización del riesgo; las medidas deben garantizar que el riesgo está bajo control antes de iniciar cualquier tarea. Una actividad operacional no debe estar en este rango, desde el diseño de la misma se deben adaptar sus respectivos controles.

Tabla 27 Interpretación del nivel del riesgo

6.6. Fase 3 trazar el plan de trabajo para el control de los riesgos

Trazar el plan de trabajo para el control de los riesgos, en conjunto con la alta dirección.

Socializar con las partes interesadas el resultado de la matriz y el plan de trabajo, generando un compromiso compartido en el desarrollo del plan.

Hacer seguimiento periódico al plan de trabajo y publicar resultados

Realizar revisiones periódicas a la accidentalidad y al ausentismo laboral como insumo de actualización de la matriz de identificación de peligros.

Aplicar la mejora continua.

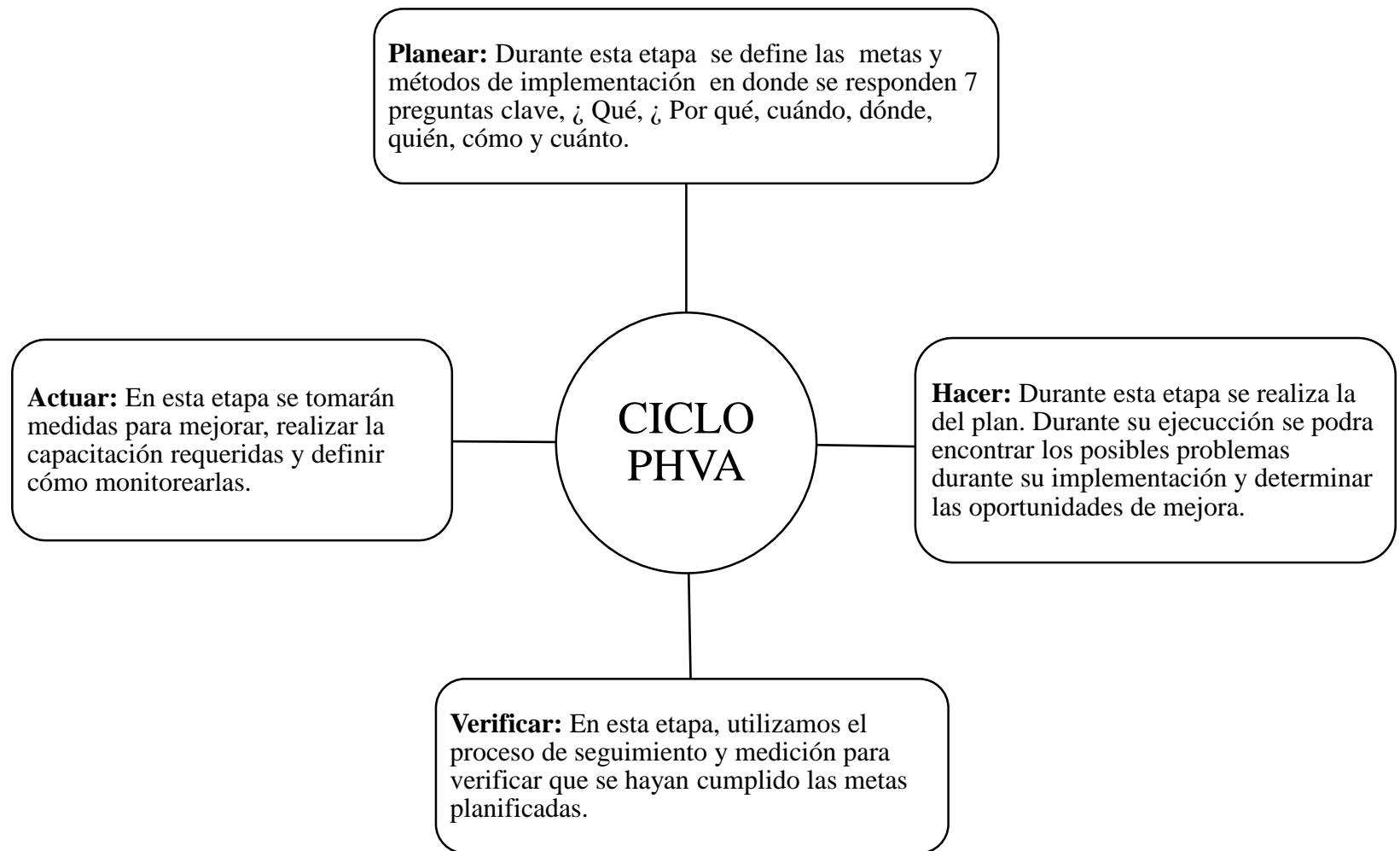


Figura 2 Ciclo PHVA

6. Entrega de resultados Análisis de la información

8.1. Análisis de los cuestionarios

8.1.1. Inspección ergonómica de puestos de trabajo

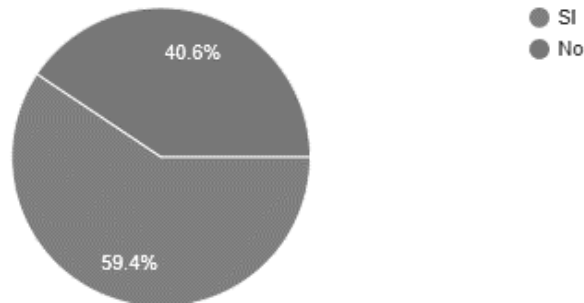
La finalidad del cuestionario tiene como objetivo identificar el factor de riesgo ergonómico a los que se encuentran expuestos los trabajadores que por la contingencia del COVID-19 se encuentran permanentemente laborando desde sus hogares sin una regulación por parte de las autoridades competentes. Este cuestionario nos permite exponer recomendaciones que deben estar sujetas en la prevención de los riesgos laborales ocasionados por esta nueva modalidad de trabajo.

Inspección Ergonómica De Puestos De Trabajo

Equipos De Trabajo

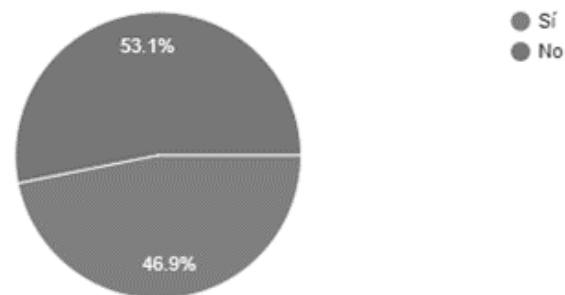
Pantalla

1. Es regulable la altura



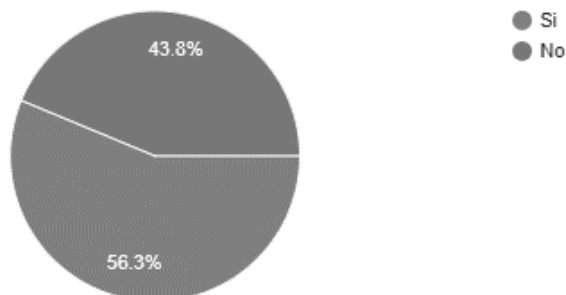
El 59,4% de los trabajadores que se encuentran realizando trabajo en casa cumple con los criterios de regulación de altura de la pantalla y el 40,6% no cumple con el criterio de regulación en ella, por lo cual logramos deducir que se debe hacer un respectivo seguimiento a las personas que no están cumpliendo con este criterio.

2. La distancia entre los ojos del usuario y la pantalla está entre 50 y 70 cm.



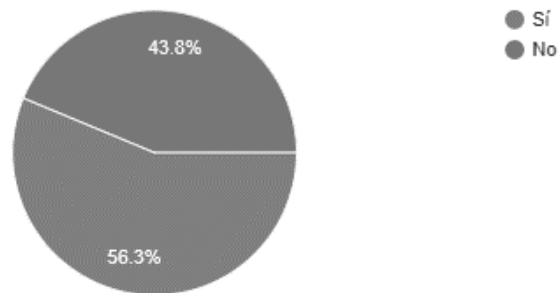
En cuanto a la distancia de la vista del trabajador remoto y la pantalla el 53,1% de los trabajadores remotos no cumple con el criterio el cual debe estar entre los 50 y 70 cm, ocasionando fatiga visual, dolor de cuello, hombro y cefaleas. El 46,9% cumple con el criterio relevante de la distancia entre los 50 y 70 cm establecidos.

3. La posición de La pantalla con respecto a la línea de visión .es correcta



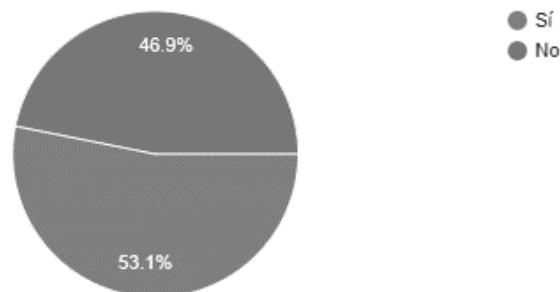
El 56,3% de los trabajadores manifiestan decir que la posición de su pantalla con respecto a la línea de visión es correcta por lo cual el 43,8% nos indica que tienen dificultad para lograr posicionar la pantalla con respecto a la línea de visión, esto puede ocasionar fatiga ocular, cefalea, lesiones en la espalda y otras partes del cuerpo. Se debe realizar un seguimiento a las personas que no cumplen con esta condición.

4. La pantalla está libre de reflejos naturales.



El 56,3% de los trabajadores remotos manifiestan que su pantalla se encuentra libre de reflejos naturales y el 43,8% indica que su pantalla no se encuentra libre de reflejos naturales, esto puede ocasionar, fatiga ocular, cefalea y estrés. Se debe realizar un seguimiento a las personas que no cumplen con esta condición.

5. Existe alineación entre la pantalla, el teclado y el trabajador



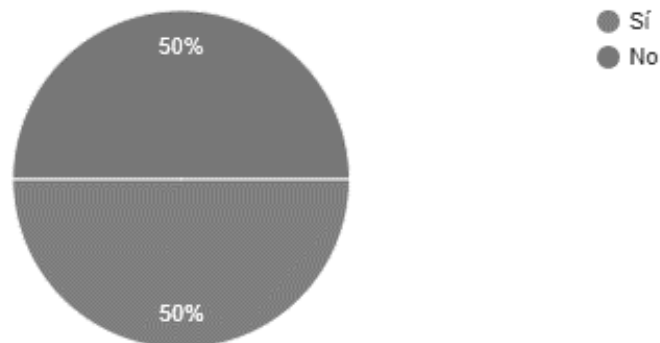
El 53,1% de los trabajadores que se encuentran realizando trabajo en casa manifiesta decir que la pantalla, el teclado y el trabajador están alineados, comparado con un 46,9% manifiesta decir que la pantalla, el teclado y el trabajador no están alineados debido a las condiciones de espacio físico con el que cuenta lo cual puede generar problemas musculoesqueléticos en miembros superiores. Se debe realizar un seguimiento a las personas que no cumplen con esta condición.

Inspección Ergonómica De Puestos De Trabajo

Equipos De Trabajo

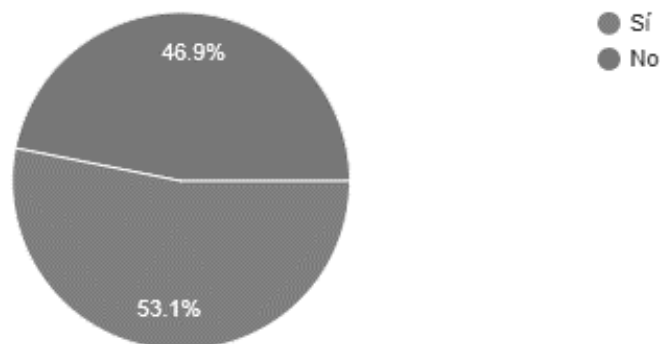
Mesa

1. La altura de la mesa fija oscila entre 70 y 78 cm



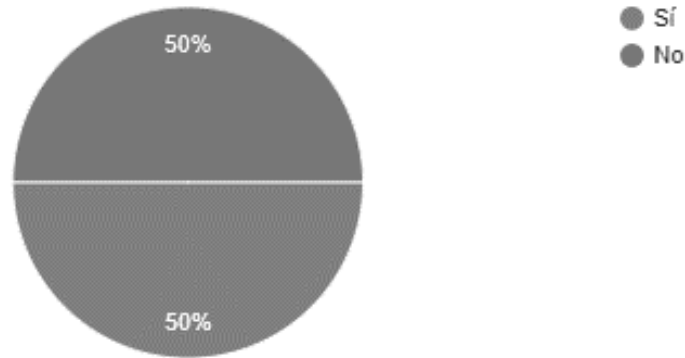
El 50% de los evaluados expresaron cumplir con el criterio de la altura de la mesa fijada entre los 70 y 78 cm, por lo que el restante de los encuestados manifiestan estar inconformes por que su mesa no cumple con los criterios establecidos por el espacio físico con el que cuentan en sus hogares. Se debe realizar un seguimiento a las personas que no cumplen con esta condición.

2. La superficie de la mesa tiene como mínimo 120 cm de ancho



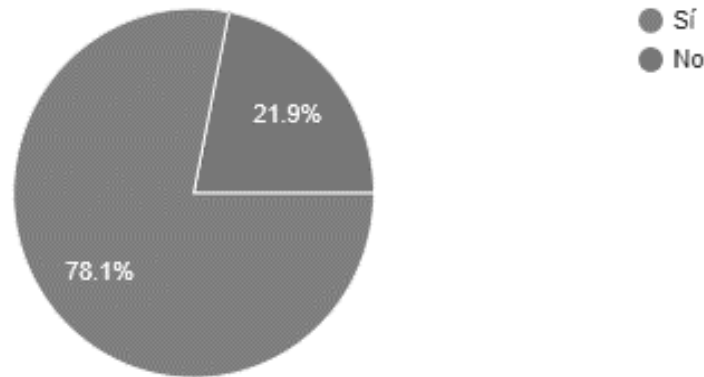
El 53,1% de los trabajadores informan que la superficie de la mesa tiene como mínimo 120 cm de ancho, comparado con el 46,9% el cual manifiesta decir que la superficie de la mesa no cumple con los estándares mínimos requeridos. Se debe realizar un seguimiento a las personas que no cumplen con esta condición.

3. La superficie de la mesa tiene como mínimo 120 cm de ancho



4. La superficie de la mesa se mantiene limpia y ordenada

El 50% de los trabajadores que se encuentran realizando trabajo en casa manifiesta decir que la superficie de la mesa tiene como mínimo 80 cm de largo o profundidad, y el otro 50% expresaron su incoformidad por que la superficie de su mesa no cumple con los criterios establecidos. Se debe realizar un seguimiento a las personas que no cumplen con esta condición.



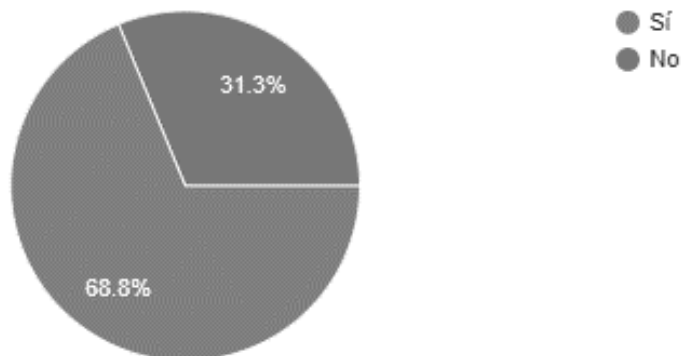
Como elemento importante del trabajador el 78,1% expresan mantener su puesto de trabajo de una manera limpia y ordenada, comparado con el 21,9% que manifiestan decir que la la superficie de la mesa no se mantiene limpia y ordenada teniendo en cuenta que debe ser utilizada para varios actividades. Se debe realizar un seguimiento a las personas que no cumplen con esta condición.

Inspección Ergonómica De Puestos De Trabajo

Equipos De Trabajo

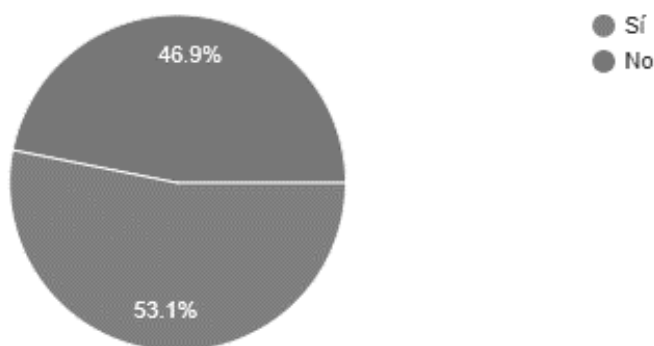
Teclado

1. Tiene espacio para el ratón



El 68,8% de los trabajadores cuentan con el espacio suficiente para el ratón y el 31,3% indican que no cuentan con espacio adecuado para el ratón. Esto puede ocasionar en los trabajadores tunel del carpio, entre otras complicaciones en el ante brazo. Se debe realizar un seguimiento a las personas que no cumplen con esta condición.

2. Permite el apoyo de las manos en su borde inferior (mínimo 10cm)



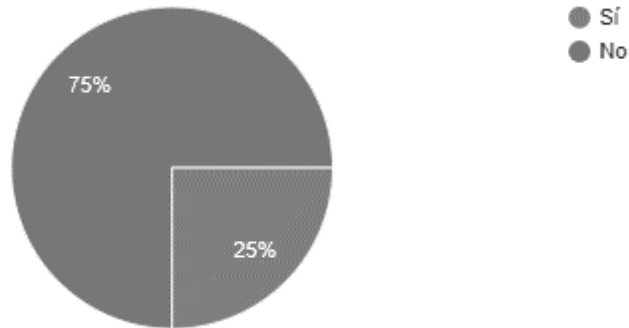
El 53,1% de los trabajadores que se encuentran realizando trabajo en casa manifiestan que si cuentan con un apoyo de las manos en su borde inferior sin embargo el 46,9% expresaron no contar con un apoyo respectivo de sus manos en el borde inferior.

Inspección Ergonómica De Puestos De Trabajo

Equipos De Trabajo

Apoya Pies

1. El puesto tiene apoya pies



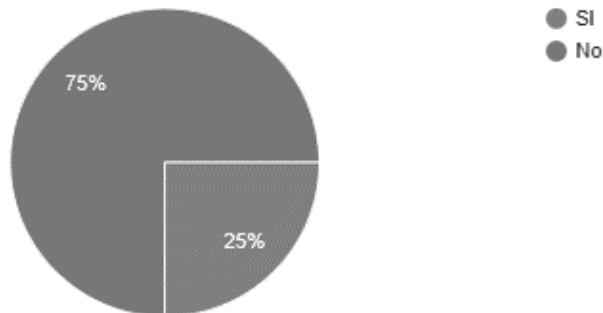
El 75% de los trabajadores respondieron a una incoformidad por no contar con este elemento adecuado como lo es el apoya pies, comparado con el 25% que si cuentan con este elemento ergonomico.

Inspección Ergonómica De Puestos De Trabajo

Equipos De Trabajo

Cableado

1. Los cables del equipo se encuentran ocultos



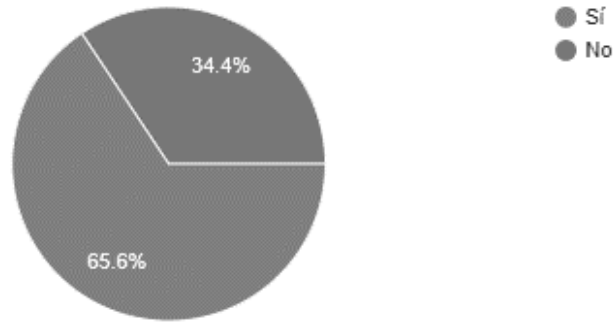
De acuerdo al gráfico, el 75% de los trabajadores no tiene los cables del equipo ocultos, esto puede ocasionar accidentes electricos o caidas del mismo nivel. Mientras que un 25% de los trabajadores contestaron que los cables de su equipo si se encuentran ocultos. Se debe realizar un seguimiento a las personas que no cumplen con esta condición.

Inspección Ergonómica De Puestos De Trabajo

Equipos De Trabajo

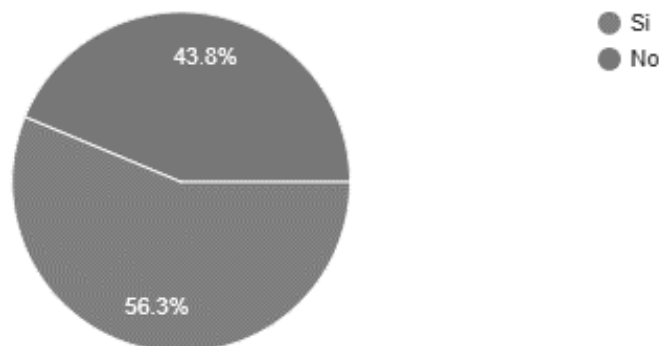
Silla

1. Su altura es ajustable como mínimo en 12 cm



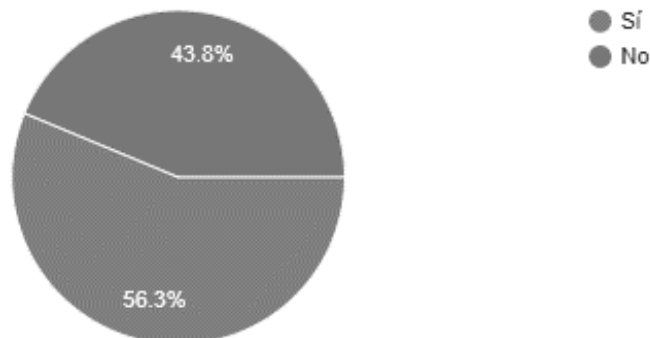
El 65,6% de los trabajadores expresaron que la silla cumple con el criterio de ajustabilidad como mínimo en 12 cm y el 34,4% de los trabajadores no cumplen con este criterio, puesto que no cuentan con una silla ergonomica que cumpla con los estandares minimos requeridos.

2. La profundidad de la silla esta entre (38 y 42cm) Permitiendo holgura entre el borde de la misma y la parte posterior de la pierna



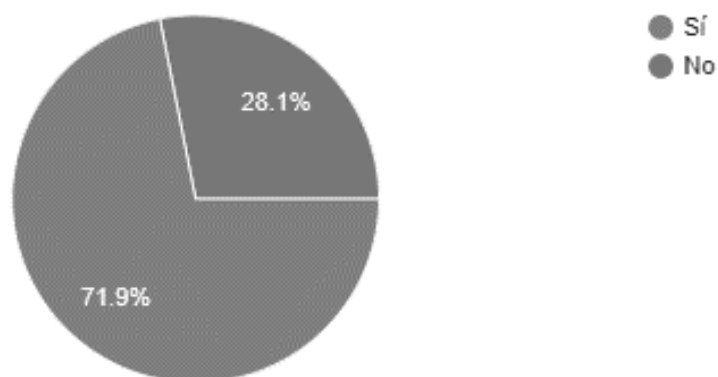
El 56,3% de los trabajadores que se encuentran realizando trabajo en casa manifiesta que cuentan con el criterio respectivo de una profundidad de la silla que oscila entre los 38 y 42 cm, comparado con un 43,8% de los trabajadores que manifiestan que la profundidad de su silla no esta entre los 38 y 42 cm del criterio relevante.

3. El ancho del asiento está entre 40 cm y 45 cm



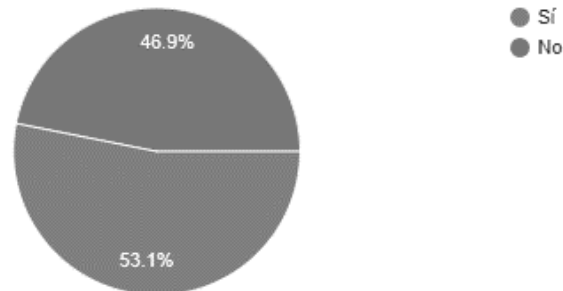
El 56,3% de los evaluados informaron que el ancho del asiento está entre (40 y 45 cm) según lo establecido, comparado con un 43,8% el cual manifiesta que el ancho del asiento no está entre (40 y 45 cm).

4. Tiene acolchado recubierto de tela flexible y transpirable de (20mm)



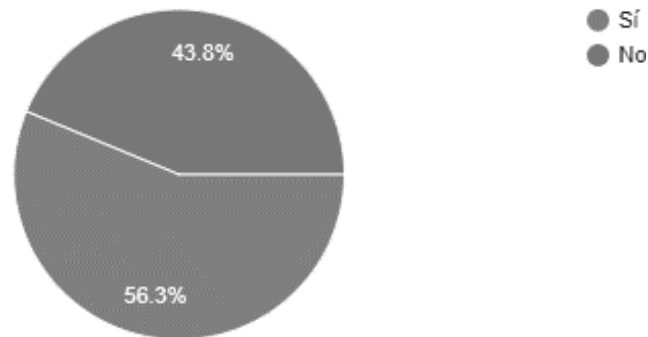
El 71,9% de los trabajadores manifestaron contar con el respaldo adecuado de su silla ya que se encuentra entre los (25 a 35 cm) establecidos , comparado con un 28,1% de los trabajadores que manifestaron que el respaldo de su silla no cuenta con el criterio relevante de tenerla entre los (25 a 35 cm).

5. El respaldo es regulable en altura



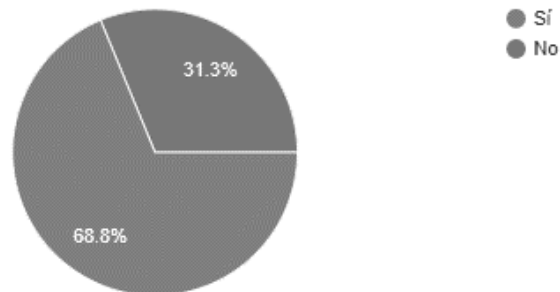
Como se observa en la gráfica, el 53,1% de los trabajadores cuentan con el respaldo regulable en altura, comparado con un 46,9% de los trabajadores que manifestaron que el respaldo no es regulable en altura.

6. La base de apoyo de la silla tiene 5 patas con ruedas



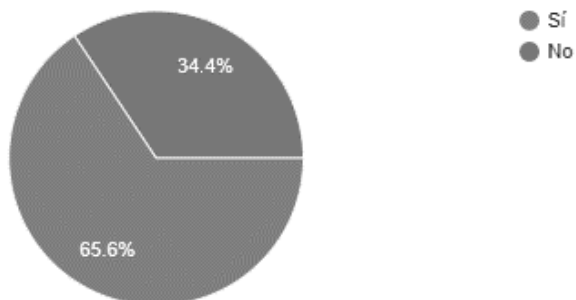
De acuerdo a la gráfica se evidencia que el 56,3% de los trabajadores cuentan con la base de apoyo de la silla que tiene 5 patas con ruedas y un 43,8% de los trabajadores indican que la base de apoyo de la silla no tiene 5 patas con ruedas.

7. La base de la silla puede girarse 360



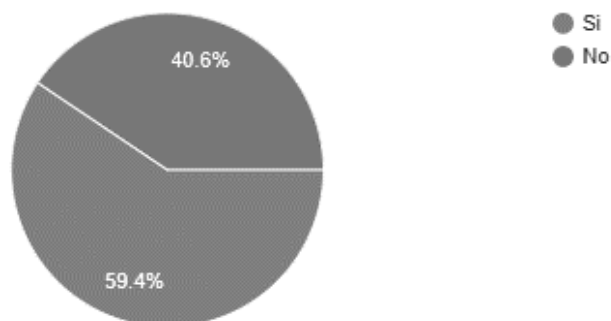
Como se observa en la gráfica, el 68,8% de los trabajadores manifestaron que la base de la silla puede girarse 360°, comparado con el 31,3% restante de los trabajadores que indican que la base de la silla no puede girarse 360°.

8. Las patas cuentan con rodachines y en buen estado



Como se observa en la gráfica se puede demostrar que el 65,6% de los trabajadores cuentan con un buen estado de sus rodachines y el 34,4% de los trabajadores manifiestan que las patas no cuentan con rodachines y no se encuentran en buen estado.

9. La silla tiene apoyabrazos (si aplica)



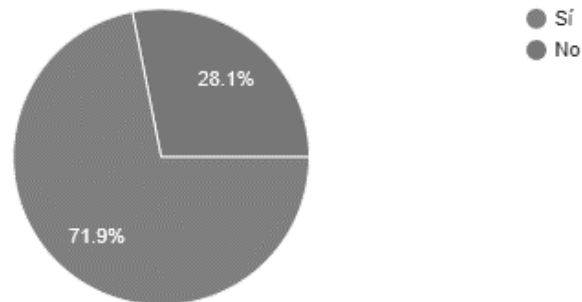
Como se observa en la gráfica, el 59,4% de los trabajadores expresaron que la silla si cuenta con apoyabrazos adecuado, comparado con el 40,6% de los trabajadores que indican que no cuentan con una silla adecuada que tenga un apoyabrazos.

Inspección Ergonómica De Puestos De Trabajo

Exigencias Ambientales

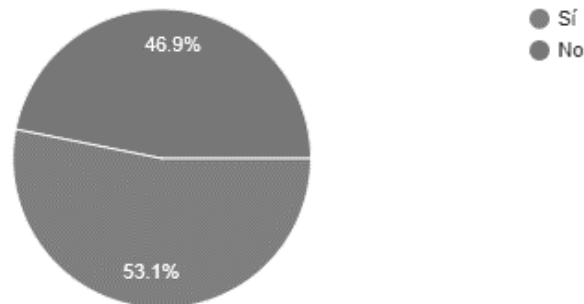
Iluminación

1. Hay suficiente luz natural



Con el anterior gráfico se puede confirmar que el 71,9% de los trabajadores normalmente si tienen suficiente luz natural, comparado con un 28,1% de los trabajadores los cuales indican que no cuentan con suficiente luz natural en su puesto de trabajo por las condiciones estructurales de su hogar.

2. Hay suficiente luz artificial



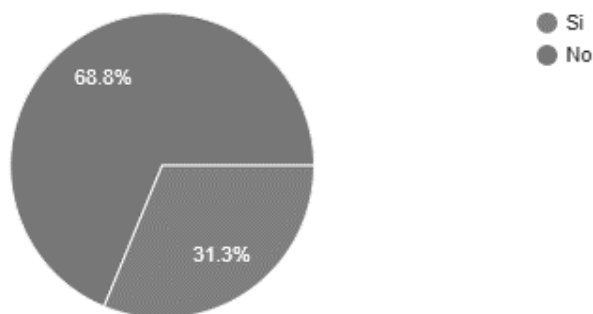
De acuerdo a la gráfica en cuanto a la iluminación artificial presente en su entorno el 53,1% de los trabajadores manifiesta que en su puesto de trabajo si hay suficiente luz artificial, comparado con el 46,9 % de los trabajadores los cuales no cuentan con la luz artificial adecuada en su espacio de trabajo.

Inspección Ergonómica De Puestos De Trabajo

Exigencias Ambientales

Ruido

1. Presencia de ruido en el área de trabajo la cual no permite el adecuado desarrollo de las tareas diarias.



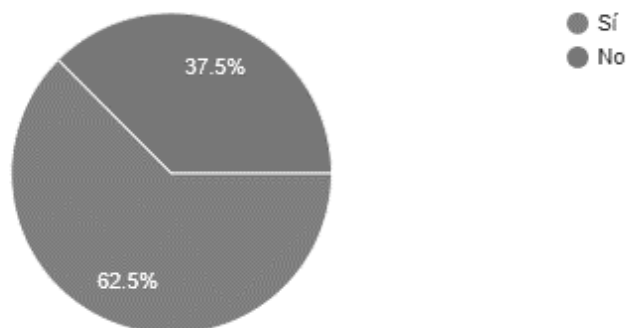
El 68,8% de los trabajadores manifestaron inconformidad por la presencia de ruido en el área de trabajo la cual no permite el adecuado desarrollo de las tareas, comparado con un 31,3 % de los trabajadores que manifestaron no obtener presencia de ruido en el lugar de trabajo.

Inspección Ergonómica De Puestos De Trabajo

Exigencias Ambientales

Temperatura

1. Siente que habitualmente la temperatura en el sitio de trabajo es adecuada



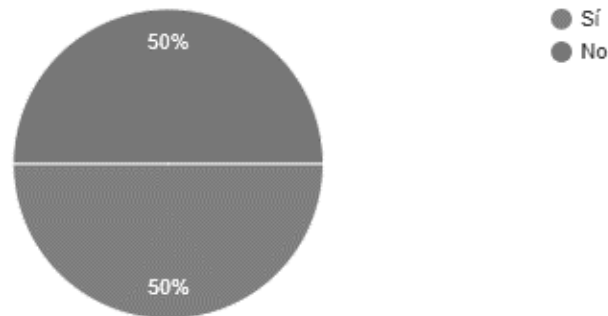
El 62,5% de los encuestados informaron que la temperatura en el sitio de trabajo es adecuada, comparado con un 37,5 % de los trabajadores que manifestaron que la temperatura no es la adecuada para realizar sus actividades.

Inspección Ergonómica De Puestos De Trabajo

Exigencias Ambientales

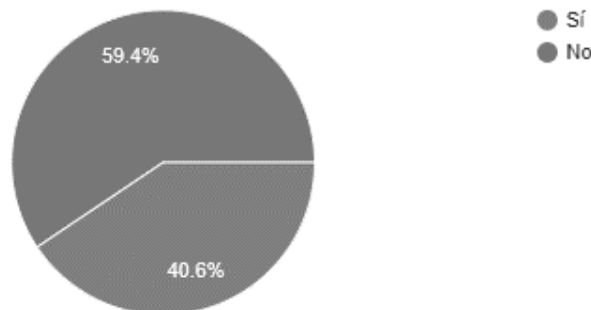
Repetitividad Del Trabajo

1. La duración del ciclo de trabajo es de 8 horas diarias



De acuerdo a la gráfica, el 50% de los trabajadores que se encuentran realizando trabajo en casa indicaron que el ciclo del trabajo es de 8 horas, el 50% restante de los trabajadores indican que su jornada laboral excede las 8 horas reguladas, lo que nos indica que se debe realizar un seguimiento a las personas que realizan esta modalidad de trabajo.

2. Presenta algún dolor en alguna parte del cuerpo



Como se observa en la gráfica, el 59,4% de los trabajadores han presentado algún dolor en alguna parte del cuerpo, comparado con un 40,6% de los trabajadores los cuales indican que no han presentado ningún tipo de dolor.

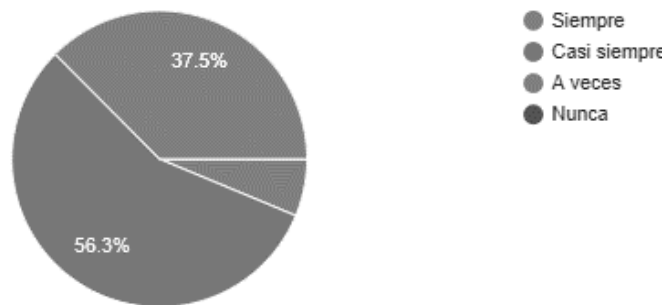
Tabla 28 resultados inspección ergonómica de puestos de trabajo

8.1.2. Cuestionario para la evaluación del estrés

La finalidad del cuestionario tiene como objetivo identificar y evaluar los factores de riesgo Psicosocial relacionados con el grado de bienestar que experimentan los trabajadores en la cotidianidad de sus actividades laborales y personales que a su vez pueden estar ocasionando estrés ocupacional. Esto permite formular programas, planes y estrategias dirigidas a la prevención y control en ámbito laboral.

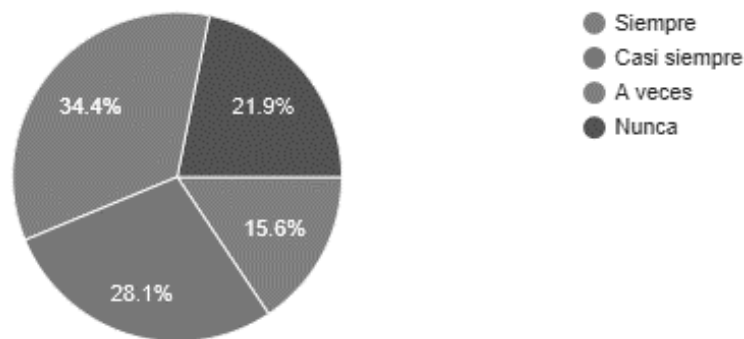
Cuestionario Para La Evaluación Del Estrés

1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.



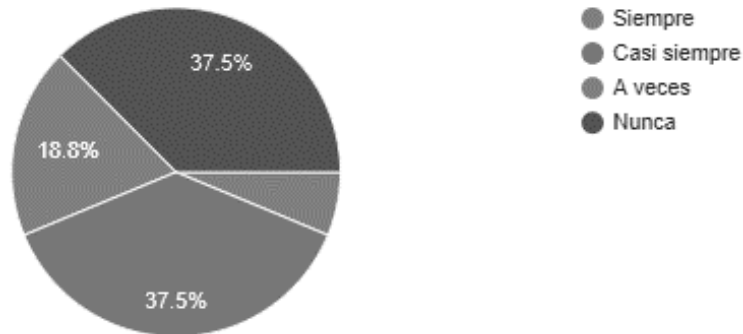
Como se observa en la gráfica los porcentajes están divididos, la mayoría de los encuestados expresan presentar dolores en el cuello y espalda o tensión muscular, el 56,3% casi siempre a presentado esta molestia, el 37,5% a veces han presentado estos dolores y el 6,3% siempre a presentado esos dolores, a lo cual deducimos que hace falta resocialización de matriz de riesgos, Inspeccion de puestos de trabajo, asegurar la realización de pausas activas.

2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.



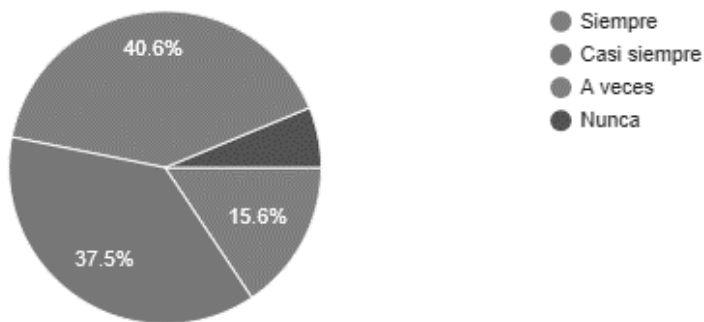
Como se observa en la gráfica los porcentajes están divididos, algunos dicen que han presentado Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon, el 34,4 % a veces han presentado estos problemas, el 28,1 % casi siempre a presentado esta molestia, el 21,9% nunca a presentado estos dolores y el 15,6% siempre a presentado estos problemas.

3. Problemas respiratorios.



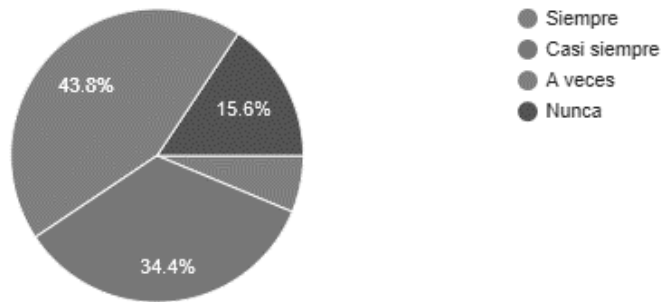
De acuerdo a la gráfica los porcentajes nos muestran que algunos de los trabajadores han presentado Problemas respiratorios, el 37,5 % nunca han presentado problemas respiratorios y el otro 37,5% casi siempre han tenido problemas respiratorios, el 18,8% a veces a tenido estos problemas y tan solo el 6,3% siempre han tenido estos problemas respiratorios.

4. Dolor de cabeza.



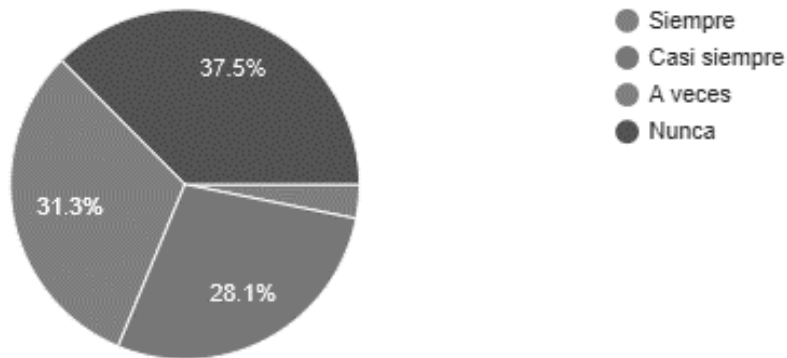
Como se observa en la gráfica el dolor de cabeza es uno de los problemas mas evidenciados el 40,6 % a veces ha presentado dolor de cabeza, el 37,5 casi siempre han tenido dolor de cabeza, el 15,6% siempre ha presentado dolor de cabeza y tan solo el 6,3% nunca ha tenido dolor de cabeza, lo que quiere decir que hace falta resocialización de matriz de riesgos, y pausas activas.

5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.



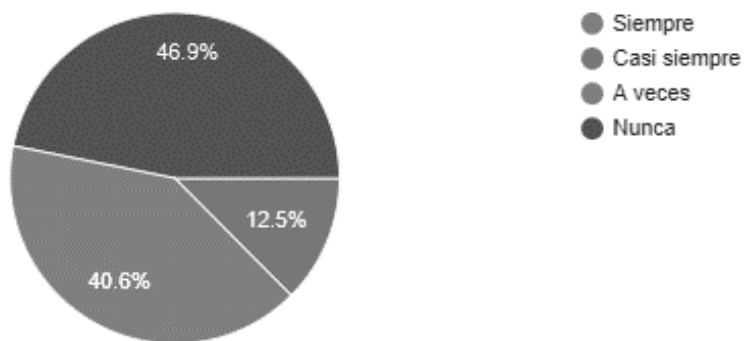
Como se observa en la gráfica los porcentajes están divididos, el 43,8 % han presentado Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche, el 34,4% casi siempre ha tenido trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche, el 15,6% a veces trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche y tan solo el 6,3% siempre ha presentado trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche, lo que quiere decir que hace falta resocialización de matriz de riesgos, hacer ejercicio físico moderado, mantener un rutina en donde se mantega los horarios del sueño.

6. Dificultad en las relaciones familiares.



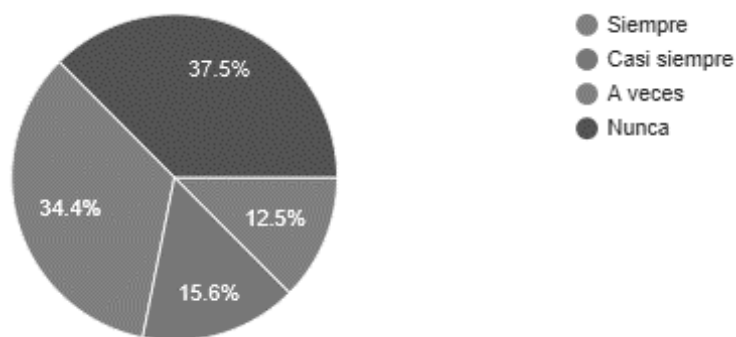
En el ambiente familiar se observa en la gráfica, que el 37,5 % han tenido dificultad en las relaciones familiares, el 31,3% han tenido dificultad en las relaciones familiares, el 28,1% han tenido dificultad en las relaciones familiares y tan solo el 3,1% siempre ha presentado dificultad en las relaciones familiares, lo que quiere decir que hace falta resocialización de matriz de riesgos, y habilitar una línea de emergencia para problemas psicologicos y problemas familiares.

7. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.



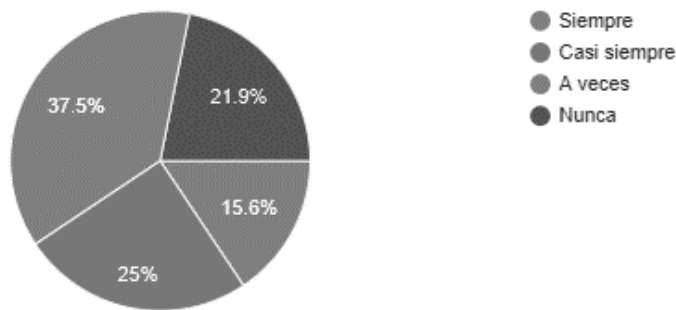
Como se observa en la gráfica los porcentajes están divididos, el 46,9 % nunca han tenido dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades, el 40,6% a veces han tenido dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades y tan solo el 12,% casi siempre han tenido dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades, lo que quiere decir que hace falta resocialización de matriz de riesgos, y taller para el manejo del estrés.

8. Dificultad en las relaciones con otras personas.



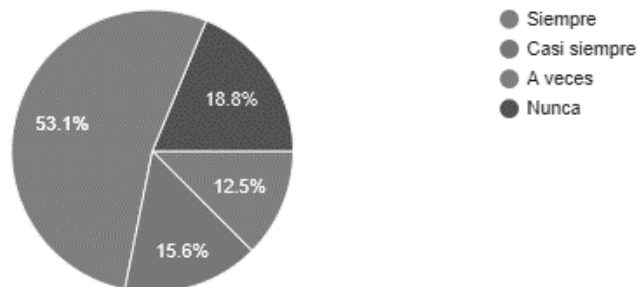
Por medio de esta gráfica se demuestra la dificultad de relacionarse con la sociedad el 37,5% nunca ha tenido dificultades en las relaciones con otras personas, el 34,4% a veces han tenido dificultad en las relaciones con otras personas, el 15,6% siempre han tenido dificultades en las relaciones con otras personas y tan solo el 12,5% casi siempre han tenido dificultad para relacionarse con otras personas.

09. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.



Como se observa en la gráfica el 37,5% de los trabajadores a veces sienten sobre carga de trabajo, comparado con un 25% que siempre ha sentido sobre carga de trabajo, el 21,9% nunca ha sentido sobre carga de trabajo, y tan solo el 15,6 casi siempre ha sentido sobrecarga de trabajo, lo que deducimos que toca nivelar las cargas de trabajo para el personal de la compañía.

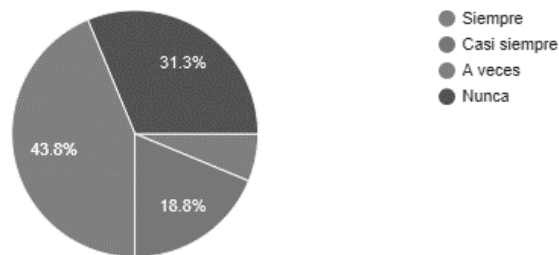
10. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.



El gráfico pone en evidencia la dificultad de concentracion y olvido frecuente, donde algunos trabajadores expresan tener ciertos problemas, el 53,1% a veces ha tenido dificultades

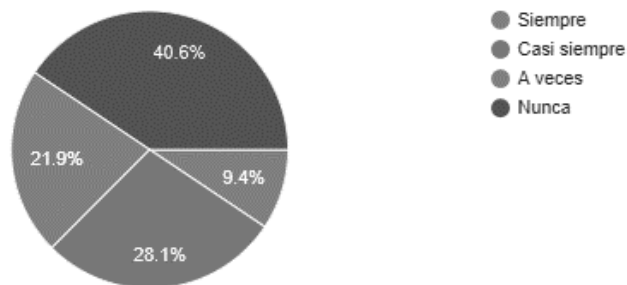
para concentrarse, el 18,8% nunca ha tenido dificultades para concentrarse, el 15,6% casi siempre ha presentado dificultades para consentrarse, y tan solo el 12,5% ha presentado dificultades para concentrarse, lo que quiere decir es que toca realizar pausas activas, hacer una buena planifiicación de las labores pendientes.

1. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.



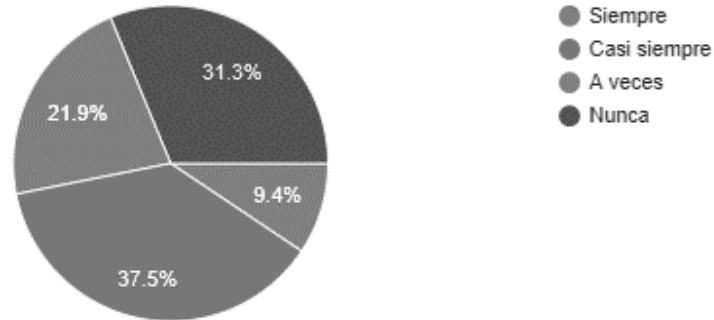
Como se observa en la gráfico se puede confirmar que la población encuestada la minoría tiene inconvenientes con el rendimiento del trabajo, algunos dicen que el 43,8% a veces ha presentado disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad, el 31,3% nunca ha tenido dificultades para concentrarse, el 18,8% casi siempre ha presentado disminución del rendimiento en el trabajo, y tan solo el 6,3% siempre ha presentado disminución del rendimiento en el trabajo, lo que quiere decir realizar pausas activas, hacer una buena planifiicación de las labores pendientes.

12. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.



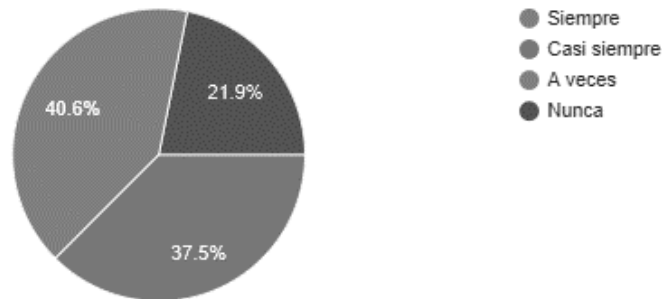
De acuerdo con lo evidenciado en la gráfica, el 40,6% de los encuestados nunca han presentado bajo compromiso, el 28,1% casi siempre ha tenido bajo compromiso, el 21,9% a veces han presentado bajo compromiso y tan solo el 9,4% siempre han tenido bajo compromiso, lo que se determina que se deben realizar, talleres preventivos de estrés laboral.

13. Sentimiento de soledad y miedo.



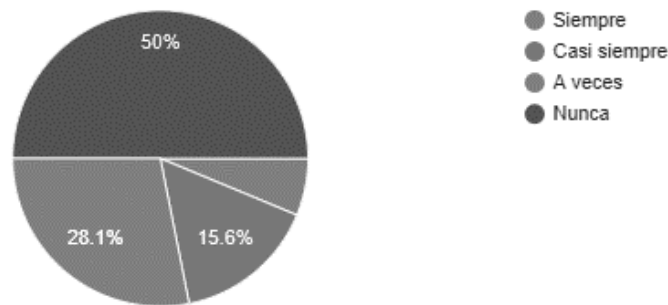
Como se observa en la gráfica se puede determinar que el sentimiento de soledad y miedo es un factor que no genera un ambiente seguro de trabajo, el 37,5% casi siempre han presentado el sentimiento de soledad y miedo, el 31,3% nunca han presentado sentimiento de soledad y miedo, el 21,9% a veces han presentado el sentimiento de de soledad y miedo y solo el 9,4% han sentido este sentimiento de soledad y miedo, lo que determinamos a que se debe realizar el respectivo acompañamiento psicologico si es necesario.

14. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.



Como se observa en la gráfica el 40,6% de teletrabajadores a veces han presentado angustia, preocupación o tristeza, el 37,5% casi siempre veces han presentado angustia, preocupación o tristeza, y tan solo el 21,9% han sentido angustia, preocupación o tristeza.

15. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.



Como se observa en la gráfica los resultados obtenidos por no poder manejar los problemas de la vida, el 50% de los trabajadores expresaron siempre tener la sensación de no poder manejar los problemas de la vida, el 28,1% a veces tan tenido la sensación de no poder manejar los problemas de la vida, el 15,6% casi siempre tan tenido la sensación de no poder manejar los problemas de la vida, y solo el 6,3% siempre tan tenido la sensación de no poder manejar los problemas de la vida.

Tabla 29 resultados cuestionario para la evaluación del estrés

8.1.3. Discusión de los Resultados

En la inspección ergonómica por puestos de trabajo nos lleva a determinar lo siguiente: que las mesas de trabajo que están diseñadas para la oficina no, están estandarizadas por la norma como lo indica: (Ergonomía, 2000) cuando, se lleva el trabajo remoto a la casa se ubica en cualquier superficie plana los espacios de oficina sin tener en cuenta la postura ergonómica, lo que conlleva que el teclado, la pantalla, la silla, la temperatura, no cumplan con los estándares Internacionales de la ISO la serie 11228, concretamente las normas 11228-1, 11228-2 y 11228-3, tal como se muestra en algunas de las gráficas donde los trabajadores, responden SI; a algunas falencias de salud, como dolores de cuello, problemas de circulación por falta de apoyo pies, los ciclos de trabajo aumentan debido a que se alternan con los oficios de la casa, el ruido es otro de los factores de riesgo debido a que en las casas aumentan los decibeles, con los aparatos electrónicos, en las encuestas realizadas a los trabajadores un porcentaje confirma que si tienen suficiente luz natural y artificial.

Se determina el aumento de dolores en el cuello, de espalda y tensión muscular debido a la mala postura ya que se concluye posiciones ergonómicas inadecuadas en el puesto de trabajo aumentando los problemas gastrointestinales, úlceras pépticas, acidez, problemas digestivos y del colon por el aumento de carga laboral que pueden llevar a contraer afecciones respiratorias a futuro, también dentro del análisis se determina aumento de dolor de cabeza con trastornos de sueño o desvelos nocturnos debido a que el trabajador desempeña sus funciones laborales en diferentes horarios lo que resulta tener interacción familiar generando dificultad para permanecer quieto o realizar sus actividades laborales.

Con base al sentimiento de sobre carga de trabajo se determina de que el trabajador alterna su horario laboral con horario doméstico lo que hace que su trabajo se extienda a diferentes horas, esto genera dificultad para concentrarse y mostrando olvidos frecuentes esto hace que muestre poca creatividad, baje el rendimiento y el compromiso por sus actividades laborales.

Con respecto al sentimiento de soledad o miedo el cuestionario se encuentra dividido con diferentes opiniones ya que algunos encuestados expresan no sentir miedo o soledad, el sentimiento de angustia, preocupación o tristeza se debe al confinamiento y la incertidumbre de lo que pasara con su entorno laboral y doméstico en un futuro, la sensación de no poder manejar los problemas de la vida se debe a que la carga laboral le genera estrés.

En el cuestionario de la evaluación para estrés, nos lleva a concluir que en los lugares de trabajo remoto no se practican ningún tipo de pausas activas, charlas motivacionales acompañadas de apoyo psicológico para hacer el cumplimiento a la norma, (DIARIO OFICIAL-LEY 1355 DE 2009, 2009) desatender las actividades de capacitación programadas por el empleador así sea en horario diferente a la ordinaria. Total, encuestados 32/50.



[Anexo 1. GTC 45.xlsx](#)

7. Propuestas

9.1 plan de prevención del riesgo biomecánico y psicosocial para personas que realizan trabajo remoto en CONFIPETROL S.A.S

Plan de prevención del riesgo biomecánico y psicosocial para personas que realizan trabajo remoto en CONFIPETROL S.A.S

1. Introducción

La prevención de riesgos laborales tiene como finalidad proteger a los trabajadores de los riesgos derivados del trabajo, por lo que un buen desempeño en la prevención de riesgos laborales significa evitar o minimizar las causas de accidentes y enfermedades profesionales. Este objetivo debe alcanzarse primero fomentando una verdadera cultura de prevención entre los directivos de la empresa y luego entre todos los trabajadores, y esta cultura debe reflejarse en el plan de prevención desde el principio.

La prevención tiene dos vertientes, porque una son los derechos de los trabajadores y la otra es la obligación de todos los propietarios (empresas y trabajadores). Por tanto, cualquier empresa o empleador bajo la responsabilidad de uno o más trabajadores están obligado a velar por la seguridad de sus empleados y al mismo tiempo cumplir con la ley de prevención de riesgos laborales.

2. Objetivo general

Diseñar un plan de prevención y capacitación que sirva como apoyo en la mitigación de factores de riesgo biomecánicos y psicosociales de la población trabajadora bajo modalidad de trabajo remoto de la empresa CONFIPETROL SAS.

2.1. Objetivos específicos

Promover la cultura de auto cuidado en los trabajadores que se encuentran realizando trabajo en casa en la empresa CONFIPETROL S.A.S.

prevenir, mitigar los riesgos biomecánicos y psicosociales para los trabajadores o atrás partes interesadas que se encuentran en la modalidad de trabajo en casa.

Establecer pautas para asegurar el cumplimiento del sistema en seguridad y salud en al trabajo de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Para lograr estos efectos,

3. Alcance

Teniendo en cuenta los riesgos (biomecánico y psicosocial) a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores que se encuentran en la modalidad de trabajo en casa, se ha constatado que es necesario implementar un plan de prevención con fin de prevenir accidentes y enfermedades profesionales al personal que se estar trabajando a distancia en la empresa **CONFIPETROL S.A.S** con el fin de encontrar el método eficaz, causas comunes, críticas y diseño de planes de acción en base a la normativa vigente de seguridad y salud laboral. Esto beneficiará a la empresa al permitirle cumplir con lo establecido en el Decreto 1072, además de incrementar la productividad de la organización.

4. Pausas activas

4.1 Introducción

Las pausas activas son pequeños descansos que se hacen durante la jornada laboral, las cuales tienen como objetivo crear conciencia en los trabajadores de CONFIPETROL S.A.S, mejorando el desempeño los hábitos dentro y fuera de jornada laboral: buscando prevenir posibles enfermedades de origen laboral, a través de diferentes técnicas y ejercicios que ayudan a reducir trastornos musco-esqueléticos y prevenir el estrés.

4.2. Objetivos

4.2.1. Objetivo General

Diseñar e implementar un programa de pausas activas en la empresa CONFIPETROL S.A.S todos los niveles de la organización.

4.2.2. Objetivos específicos

Prevenir la aparición de desórdenes físicos y psicológicos tales como la fatiga muscular y mental.

Prevenir la aparición de desórdenes musco-esqueléticos físicos y psicológicos tales como la fatiga muscular y mental.

Promover el bienestar y la aplicación de técnicas que contribuyan a disminuir los niveles de estrés laboral.

4.3. ¿Por qué deben realizarse?

Rompen la rutina de trabajo

Motiva y mejora las relaciones
interpersonales

Relaja los grupos musculoesqueléticos

Favorece el cambio de posturas y rutina.

Estimula y favorece la circulación. –

Mejora la postura.

Favorece la capacidad de concentración.

Motiva mejores relaciones
interpersonales.

Promueve el surgimiento de nuevos
líderes.

Mejorar el desempeño laboral

Libera estrés articular y muscular

4.4. Alcance

Se ha observado la necesidad de implementar un programa de pausas activas para el personal administrativo de la empresa CONFIPETROL S.A.S, Frente a los peligros y riesgos que se presentan en la ejecución de sus labores, con el fin de prevenir trastornos musculo esqueléticos

4.5. Metodología

La metodología será participativa y voluntaria por medio de la plataforma de la ARL Seguros Bolívar,

Ingresar con el correo y clave las cuales fueron asignadas con anterioridad

Diligenciar los datos personales que pide la plataforma

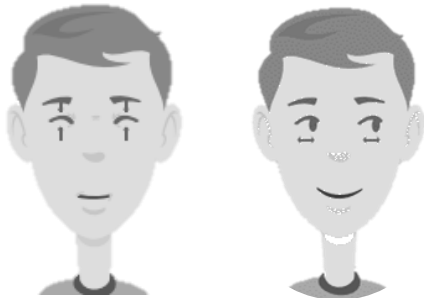
Diligenciar la encuesta de sintomatología, la cual permitirá conocer el estado de salud actual y generar una rutina de ejercicios en la oficina de acuerdo a las necesidades de los trabajadores

Posteriormente saldrá una rutina de ejercicios, en el listado de ejercicios hacer clic sobre los ejercicios que va realizar, en donde va encontrar un video con una explicación de cómo realizarlo

PAUSAS ACTIVAS

La integración de descansos saludables en su rutina trae grandes beneficios para su cuerpo, mente y su alma. La capacidad de disfrutar de sus pensamientos y emociones, y mejorar su actitud y prevenir enfermedades. Los movimientos se deben realizar en cada segmento corporal como mínimo 10 minutos, estos movimientos lentos.

OJOS

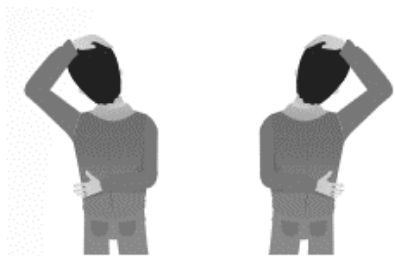


Con el cuello recto mire hacia arriba, hacia la derecha, hacia la izquierda y hacia abajo. Comienza moviendo tus ojos hacia arriba y hacia abajo y hacia los dos lados repetidamente durante 10 segundos.

Realiza movimientos circulares con tus ojos contra las manecillas del reloj al menos 5 veces y luego en sentido contrario.

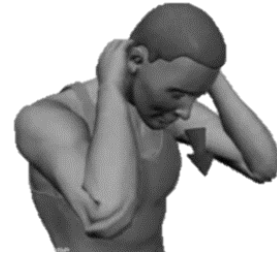


CUELLO



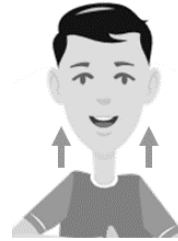
Con la ayuda de la mano, que se quita la cabeza en un lado como si él tocara el hombro con mi oído hasta que se sintieran un poco durante 15 segundos y los notarían por otro lado.

Entrelace las manos y llévelas detrás de la cabeza de manera tal que lleve el mentón hacia el pecho. Sostenga esta posición durante 15 segundos.



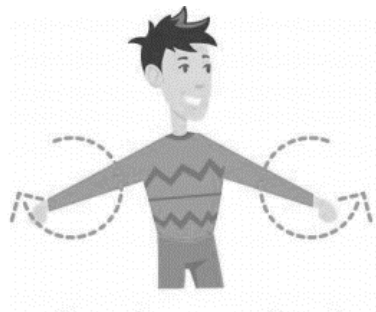
HOMBRO

Eleve los hombros lo que más pueda y sostenga esta posición durante 15 segundos descanse.



Lleve los brazos hacia atrás, por la espalda baja y entrelace los dedos e intente subir las manos sin soltar los dedos sostenga esta posición durante 15 segundos y repetir el ejercicio con el otro brazo

Estira los brazos a lado y lado de tu cuerpo con ambas manos empuñadas y de formas pausadas dibuja simultáneamente círculos grandes hacia adelante



BRAZOS



Extensión de bíceps: En una superficie plana en donde podamos ubicar nuestras manos y las podamos apoyar en un grado de 45^a, es importante que las manos siempre estén mirando hacia abajo, hacemos presión constante hacia adelante durante 15 segundos

Sentado con la espalda recta, eleva el brazo lo más alto que se pueda, después flexionas el codo a tocar el hombro del brazo contrario y con la mano contraria se ejerce presión sostenida sobre el hombro hacia atrás, esta presión se puede mantener durante 15 segundos, repetir el ejercicio con el otro brazo contrario

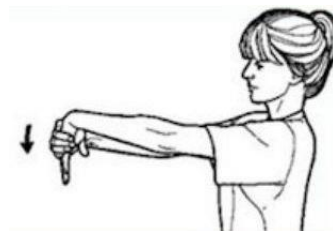


MANOS



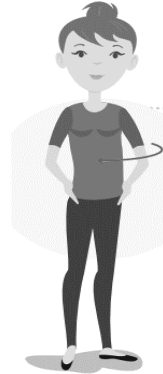
Una Sus palmas, por lo que sus dedos miran al frente, acercan sus palmas a su pecho para mantenerlo 15 segundos.

Dorsiflexión de manos: Elevamos la mano derecha y con la mano izquierda va a presionar haciendo flexión durante 15 segundos y repetir el ejercicio con el otro brazo



ESPALDA

Extensión de oblicuos: Abrimos nuestros piernas al ancho de los hombros, flexionamos un poco las rodillas y espalda totalmente recta, elevamos los brazos hasta la altura de los hombros y solo moviendo el tronco, dándole rotación hacia la derecha mirando hacia atrás sostenemos 15 segundos y repetimos del lado contrario



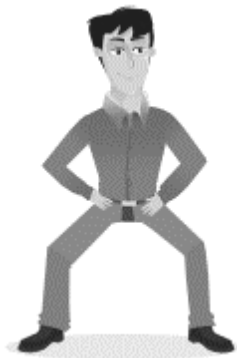
Toque sus codos por encima de la cabeza, y lleve su tronco hacia un lado, sin despegar los pies del piso. Mantenga 10 segundos y luego cambie de dirección. Repita 3 veces cada lado.

Sentarse con las piernas separadas más allá del ancho de los hombros y con los pies bien apoyados en el suelo, llevar las manos hacia el piso y sostener en esta posición 10 segundos.



PIERNAS

Pararse con las piernas separadas y desplazar el peso hacia un lado, doblando ligeramente la rodilla. Se debe sentir el estiramiento en la pierna opuesta sostener en esta posición 10 segundos y repetimos del lado contrario



Con las piernas ligeramente abiertas y las puntas de los pies apuntando hacia afuera, realizar flexión de rodillas y bajar hasta el punto en que se sienta el estiramiento en la parte interna de las piernas

Tabla 30 Ejercicios pausas activas

5. Programa de vigilancia epidemiológica para la prevención de desórdenes musculoesqueléticos

5.1. Objetivo

Disminuir el impacto de los desórdenes musculoesqueléticos (DME) en la salud de los trabajadores detectando de manera precoz los peligros y riesgos derivados de la exposición laboral a través de un proceso sistemático de intervenciones y controles realizados a las condiciones de trabajo y el individuo orientadas a la prevención con el fin de proporcionar entornos de trabajo seguros y saludable.

5.2. Alcance

Este programa aplica al personal directo que se encuentre expuesto al riesgo biomecánico en todas las instalaciones y/o, áreas de trabajo de CONFIPETROL S.AS.

5.3. Definiciones y abreviaturas

Enfermedad Laboral: Es la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

Desórdenes musculo esqueléticos (DME): los DME comprenden un grupo heterogéneo de diagnósticos que incluyen alteraciones de músculos, tendones, nervios, vainas tendinosas, síndrome de atrapamientos nerviosos, alteraciones articulares y/o neurovasculares debidas a múltiples factores.

5.4. Metodología

Fase de Planeación (Planear)

Diagnóstico de condiciones de salud: se realiza a través de los exámenes médicos ocupacionales y encuestas de morbilidad sentida.

Diagnóstico de condiciones de trabajo: a través de la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, inspecciones de puestos de trabajo

Revisión de requisitos legales

Definición de las metas e indicadores

Definir las necesidades del periodo y orientar el plan de trabajo

Revisión y aprobación de las actividades del plan de trabajo por la gerencia.

Fase de ejecución (hacer)

Identificación del peligro y evaluación de los riesgos.

Se realiza a través de inspecciones de puestos de trabajo tanto administrativas como operativas. La identificación de riesgo por sobreesfuerzo, carga postural se lleva a cabo mediante la metodología REBA y MAC que son una herramienta de uso para valoración de carga postural y manipulación de cargas y se encuentra dentro de las matrices de inspección operativas.

Intervención para el control del riesgo.

El trabajador definido como no caso: Participará en las actividades de vigilancia, promoción y prevención enmarcadas en el sistema de vigilancia y el plan de trabajo propuesto anualmente.

Medidas de control específico.

De acuerdo con la caracterización de riesgo y a la revisión realizada de matriz de peligros, se realizan las intervenciones teniendo en cuenta recomendaciones en la GATISST (Hombro doloroso, desorden musculoesquelético de miembro superior, dolor lumbar). Guía emitida por el

Ministerio de trabajo (Min trabajo) e instituto de evaluación tecnológica en salud (IETS).

Vigilancia de la salud.

Se busca identificar la frecuencia y severidad de las patologías osteo-musculares presentes en los trabajadores para el respectivo seguimiento y control

Fase de verificación (verificar)					
Indicador	Descripción	etas	Formula	Fuente Información	Periodicidad
Incidencia de Enfermedad labora	Casos Nuevos de enfermedad Labora	10%	No Total de casos nuevos de enfermedad laboral/ No de personas expuestas X100	Diagnóstico de Salud, Periódicos Auentismo.	Trimestral
Prevalencia de Enfermedad laboral	Casos Antiguos de Enfermedad laboral, más casos nuevos de enfermedad laboral	10%	No Total de casos antiguos de enfermedad laboral*casos nuevos de enfermedad laboral/ No de personas expuestas X100	Diagnóstico de Salud, Periódicos, Auentismo.	Trimestral
Cobertura de seguimiento	Proporción de personas intervenidas o vinculadas al PVE	80%	No de trabajadores a los que se realiza seguimiento/ No total de trabajadores a intervenir x100	Formatos de seguimiento	Trimestral
Cobertura de charlas	Porcentaje de Trabajadores que asisten a las charlas	80%	No de trabajadores que asistieron a la charla/No de trabajadores programados *100	Formatos de asistencia	Trimestral
Cobertura de Inspecciones de puestos de trabajo	Porcentaje de trabajadores a los que se le realizan inspecciones de puesto de trabajo	80%	No de trabajadores a los que se les realiza inspecciones de puestos de trabajo/No de programados*100	Matriz de valoración operativos	Trimestral

Tabla 31 Fase de verificación (verificar)

Fase de evaluación de resultados (actuar)

De acuerdo con la normatividad vigente expuesta en el decreto 1072 del 2015 se debe dar cumplimiento a esta fase mediante los siguientes elementos:

Sistematización e informe de diagnóstico de condición de salud y trabajo mediante datos registrados en encuesta de morbilidad sentida, Auto-reporte, inspecciones de puestos de trabajo.

Revisión por la alta gerencia de resultados.

Gestionar los recursos en general para el mejoramiento continuo del Programa de Vigilancia Epidemiológica para la prevención de desórdenes musculo-esqueléticos.

Campaña de sensibilización

Prevención De Riesgo Psicosocial Para Los Trabajadores

El riesgo de salud mental es una condición laboral que está directamente relacionada con la organización en el trabajo, las funciones del trabajador y su contenido relacionado y tienen el potencial de afectar el desempeño y la salud de los empleados.

A continuación, se presentan unos riesgos que son los más comunes causando estrés y enfermedades laborales a largo plazo; estrés laboral, violencia laboral, acoso laboral.

Estos riesgos no se detectan rápidamente lo que nos lleva a complicar su prevención ya que debemos anticiparnos para crear estrategias y lograr obtener un buen control sobre estos.

Debemos prevenir estos riesgos eliminándolos o reduciéndolos, llevando a cabo medidas que nos protejan de las enfermedades laborales.

Tenemos factores de riesgo psicosocial donde encontramos los que tiene relación en cuanto el entorno del trabajo que son condiciones ambientales, y el diseño del puesto del trabajo del trabajador remoto, los relativos a la organización de tareas y funciones como pueden ser la

monotonía, el ritmo de trabajo, la carga de trabajo, el nivel de responsabilidad, factores de organización del tiempo como como pueden ser las pausas y duración de la jornada, la flexibilidad de horarios y los trabajos a turnos, también tenemos la estructura de organización del trabajo como puede ser las decisiones y participación del trabajador remoto , el estilo de mando, la comunicación en la empresa, las relaciones personales y el apoyo social, y por último los factores personales del trabajador.

Exponer a los riesgos psicosociales provoca efectos negativos tanto en el trabajador remoto como en la organización y a largo plazo también genera un impacto negativo sobre la sociedad en su conjunto

Estos efectos sobre los trabajadores traen consecuencias psicológicas, psicosomáticas y conductuales. Sobre las organizaciones generan descenso de la productividad, absentismo y pérdida de capital humano y sobre la sociedad nos lleva a generar unos costes médicos coste humanos y pérdida de competitividad.

Los riesgos psicosociales afectan potencialmente a todos los sectores productivos y todos los niveles de la empresa, los empresarios tienen la obligación jurídica de proteger en el lugar de trabajo la salud y seguridad de sus empleados y de protegerlos contra los efectos del estrés y otros riesgos psicosociales.

La empresa debe evaluar los riesgos y adoptar medidas preventivas antes de que los trabajadores caigan enfermos, también es necesario informar y formar a los trabajadores sobre dichos riesgos y por último una adecuada vigilancia de la salud permite detectar la aparición de síntomas en los trabajadores remotos.

La Gestión del estrés suele ir dirigida para los trabajadores y no a la organización, sin embargo, la clave para prevenir el estrés laboral y los riesgos psicosociales reside en la organización y la gestión del trabajo.

Prevenir las consecuencias sobre el estrés laboral es mejor que reaccionar una vez que se han producido.

Algunas medidas eficaces para prevenir el estrés laboral son:

Definir las funciones del puesto

Realizar una planificación adecuada del trabajo

Realizar pausas y descansos durante la jornada laboral

Garantizar condiciones ambientales agradables

Recompensar al trabajador remoto por un buen rendimiento

Fomentar la participación de los trabajadores y conceder a los trabajadores la posibilidad de controlar su trabajo.

“para el trabajo en casa la seguridad, ante todo, todos juntos por la prevención”

Prevención del riesgo biomecánico para el trabajador

Riesgo biomecánico se refiere a las condiciones generadas por el diseño del puesto de trabajo que pueden aumentar el grado de generar una lesión osteomuscular, la ergonomía es una pieza clave dentro del mundo laboral ya que permite adaptar el trabajo a las capacidades y las posibilidades del trabajador home office y es nosotros debemos saber que hay características del ambiente de trabajo que son capaces de generar una serie de trastornos y lesiones a esto es lo que le denominamos riesgos ergonómicos.

A continuación, se nombrarán algunos factores comunes que causan enfermedad laboral como la Repetición de movimientos, posturas incómodas, uso inadecuado de elementos de home office, hábitos primitivos en el cuidado de la postura.

Al estar sentado es importante mantener la espalda recta y apoyada al respaldo de la silla, nivelar la mesa a la altura de los codos, adecuar la altura de la silla al tipo de trabajo, cambiar de posición y alternar esta con otras posturas, utilizar un reposa pies portátil o fijo.

¿Cómo evitamos las lesiones osteomuscular?

Realizar pausas activas o gimnasia laboral, calentamiento y precalentamiento del cuerpo, evite estar en posiciones extremas inadecuadas, el cuidado de tu Ergonomía te da calidad de vida, un cuerpo saludable y te hará llegar a la adultez mayor con mejores condiciones.

El bienestar es para ti cuídate y recuerda:

“Para El Trabajo En Casa La Seguridad, Ante Todo, Todos Juntos Por La Prevención”

8. Análisis Financiero

El teletrabajo no es igual al Trabajo remoto, el trabajo remoto es una situación excepcional que fue declarado por el estado a raíz del COVID-19, este trabajo remoto no es voluntario, sino impuesto por las organizaciones donde radicaría la gran diferencia con el teletrabajo (es aceptado por el trabajador) El trabajo remoto se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita.

En cuanto a los posibles riesgos por teletrabajo se deberá construir la intervención para los inconvenientes que se deriven de la aplicación del teletrabajo y del comportamiento inapropiado que asuma el tele-trabajador; inconvenientes que pueden ser: “de tipo ergonómico (mala ubicación física del puesto de trabajo en el conjunto de la casa, mala adecuación del espacio físico de trabajo, problemas de luz, temperatura, etc.); complicaciones con los horarios (trabajar en exceso o poco, caos en los horarios de comidas, sedentarismo, descoordinación entre el horario laboral y los biorritmos naturales del trabajador)”

Se propone diseñar y promover programas de vigilancia y control que brinde las mínimas condiciones de seguridad y salud en el trabajo informada por el empleador con el fin de mitigar el riesgo Biomecánico y psicosocial, entre las áreas con más teletrabajadores se encuentran el área administrativa, financiera y comercial. Las empresas están asegurando plataformas de video llamadas y reuniones virtuales, pero se olvidan de que el espacio físico también es sumamente importante para prevenir las bajas y los riesgos laborales que se pueden presentar en casa, para esto se propone realizar una inspección por cada trabajador para definir un puesto de trabajo ergonómico que cumpla con las características óptimas de trabajo. Los trabajos que se puedan realizar en posición sentada deben cumplir los siguientes requisitos mínimos:

El mobiliario debe estar diseñado o adaptado para esta postura, de preferencia que sean regulables en altura, para permitir su utilización por la mayoría de los usuarios (Suministrado por el Empleador).

El plano de trabajo debe situarse teniendo en cuenta las características de la tarea y las medidas antropométricas de las personas; debe tener las dimensiones adecuadas que permitan el posicionamiento y el libre movimiento de los segmentos corporales. Se deben evitar las restricciones de espacio y colocar objetos que impidan el libre movimiento de los miembros inferiores.

El tiempo efectivo de la entrada de datos en computadoras no debe exceder el plazo máximo de cinco (5) horas, y se podrá permitir que, en el período restante del día, el empleado puede ejercer otras actividades.

Las actividades en la entrada de datos tendrán como mínimo una pausa de diez (10) minutos de descanso por cada 50 (cincuenta) minutos de trabajo, y no serán deducidas de la jornada de trabajo normal.

Se incentivarán los ejercicios de estiramiento en el ambiente laboral.

Todos los empleados asignados a realizar tareas en postura sentada deben recibir una formación e información adecuada, o instrucciones precisas en cuanto a las técnicas de posicionamiento y utilización de equipos, con el fin de salvaguardar su salud.

Los asientos utilizados en los puestos de trabajo deberán cumplir los siguientes requisitos mínimos de confort:

La silla debe permitir libertad de movimientos. Los ajustes deberán ser accionados desde la posición normal de sentado.

La altura del asiento de la silla debe ser regulable (adaptable a las distintas tipologías físicas de las personas); la ideal es la que permite que la persona se siente con los pies planos sobre el suelo y los muslos en posición horizontal con respecto al cuerpo o formando un ángulo entre 90 y 110 grados. Con esas características, la altura de la mesa se concretará a la altura del codo. c) En trabajos administrativos, la silla debe tener al menos 5 ruedas para proporcionar una estabilidad adecuada.

Las sillas de trabajo deberán tener un tapiz redondeado para evitar compresión mecánica del muslo; el material de revestimiento del asiento de la silla es recomendable que sea de tejido transpirable y flexible y que tenga un acolchamiento de 20 mm. De espesor, como mínimo. El material de la tapicería y el del revestimiento interior tienen que permitir una buena disipación de la humedad y del calor. Así mismo, conviene evitar los materiales deslizantes.

El respaldo de la silla debe ser regulable en altura y ángulo de inclinación. Su forma debe ser anatómica, adaptada al cuerpo para proteger la región lumbar.

Los reposa brazos son recomendables para dar apoyo y descanso a los hombros y a los brazos, aunque su función principal es facilitar los cambios de posturas y las acciones de sentarse y levantarse de la silla.

El teclado deberá ser inclinable e independiente de la pantalla para permitir que el trabajador adopte una postura cómoda que no le provoque cansancio en los brazos o las manos.

Tendrá que haber espacio suficiente delante del teclado para que el trabajador pueda apoyar los brazos y las manos.

La superficie del teclado deberá ser mate para evitar los reflejos.

Los símbolos de las teclas deberán resaltar suficientemente y ser legibles desde la posición

normal de trabajo.

Es recomendable la utilización de un reposamuñecas para reducir la carga estática en los brazos y espalda del trabajador, favoreciendo la alineación entre el antebrazo muñeca-mano

La pantalla, el teclado y los documentos deberán encontrarse a una distancia similar de los ojos para evitar la fatiga visual y los giros de cuello y cabeza.

La distancia recomendada de lectura de la pantalla con respecto a los ojos del trabajador será entre 40 y 55 cm.

La pantalla deberá estar a una altura que pueda ser visualizada por el trabajador dentro del espacio comprendido entre la línea de visión horizontal y la que se encuentra a 60° por debajo de la misma.

La altura del monitor se puede regular, colocando debajo una caja o un par de libros de tal forma de conseguir la altura adecuada.

Para quienes tengan en sus hogares los siguientes accesorios, la forma ergonómica de trabajar con computadoras portátiles es: se deberá agregar un pedestal para notebook o en su defecto una caja y agregar como periféricos un teclado y un mouse.

Ajustar brillo y contraste de la pantalla, para acomodarlos a la iluminación del local.

Ajustar el teclado de modo que se obtenga una posición cómoda al teclear tratando de mantener la mano, muñeca y brazo en línea recta.

Al utilizar el software, elegir unos caracteres de texto lo suficientemente grandes de modo que permitan una lectura fácil cuando se está sentado en una posición normal

La situación en la que nos encontramos es complicada, sin embargo, la correcta comunicación con los equipos de trabajo, ayudarán a reducir el estrés y organizar mejor las tareas, a través de los planes estratégicos de bienestar se debe asegurar el acompañamiento

permanente con el fin de detectar problemas psicosociales que se producen cuando los trabajadores cuentan con una carga excesiva de trabajo y sus horarios no están bien establecidos. Al realizar trabajo remoto, también deben realizar tareas domésticas y en algunos de los casos estar pendientes de las tareas de los hijos, la limpieza del hogar, entre otras actividades. Todas estas responsabilidades si no son bien organizadas, provocan estrés, nerviosismo, ansiedad e incluso problemas físicos como cefaleas o malestar digestivo.

Para crear un programa eficaz de trabajo remoto, se debe pensar en el bienestar de los empleados a través de la implementación de políticas y procedimientos que permita administrar y monitorear los trabajadores remotos recompensados a su vez buen desempeño. Entonces, es necesario que se asignen nuevas funciones en el área de recursos humanos y seguridad laboral para garantizar que las condiciones de estos teletrabajadores sean adecuadas. Algunos de los beneficios que se pueden obtener por medio de estos mecanismos son:

Permite eliminar fronteras de contratación por temas de distancia.

Hay un aumento de productividad.

Se minimiza el ausentismo y la rotación de personal.

Se garantiza calidad de vida para los colaboradores.

Aumenta el compromiso en los equipos.

Disminución de los costos fijos asociados a la operación como internet y luz.

Entre gastos en adecuaciones tecnológicas y de puestos de trabajo, que se hacen una sola vez por trabajador, y los gastos mensuales de mantener los mismos la empresa CONFIPETROL puede necesitar e invertir un promedio de 100 millones de pesos. Este valor depende de qué tantos servicios necesitan.

COSTOS FINANCIEROS				
MOBILIARIO				
ITEM	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
1	Silla Ergonómica	50	\$ 600.000,00	\$ 30.000.000,00
2	Escritorio	50	\$ 200.000,00	\$ 10.000.000,00
3	Descansa pies	50	\$ 70.000,00	\$ 3.500.000,00
4	Celular corporativo	50	\$ 900.000,00	\$ 45.000.000,00
5	Teclado	50	\$ 30.000,00	\$ 1.500.000,00
6	Lámparas de Escritorio	50	\$ 32.000,00	\$ 1.600.000,00
7	Brazo Soporte Tipo Pedestal	50	\$ 130.000,00	\$ 6.500.000,00
8	Monitor con brazo	50	\$ 350.000,00	\$ 17.500.000,00
TOTAL				\$ 115.600.000,00
SERVICIOS				
ITEM		CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
1	Internet	50	\$ 80.000,00	\$ 4.000.000,00
2	Plan de Datos	50	\$ 120.000,00	\$ 6.000.000,00
3	Traslado e Instalación de elementos	50	\$ 50.000,00	\$ 2.500.000,00
TOTAL				\$ 12.500.000,00
RESUMEN TOTAL DE COSTOS				\$ 128.100.000,00

Tabla 32 Análisis Financiero

9. Conclusiones

Para concluir con la presente investigación podemos decir; que la legislación Colombiana y las empresas tienen un déficit e inconsistencias que ponen en riesgo a los trabajadores, que en este tiempo de emergencia generada por el COVID-19 las personas que laboran de manera remota corren riesgos de magnitud negativa debido a que los espacios que tienen en sus casas no cumplen, con los estándares de la legislación actual y prestan sus servicios como colaboradores de las organizaciones, con el fin de brindar un equilibrio a la economía y la estabilidad económica personal; sin embargo las empresas están en la obligación de garantizar el bienestar y la mitigación de riesgos a los que se puedan ver expuestos los trabajadores, así no se cuente con la figura legal de un contrato en modalidad de trabajo remoto en cualquier condición que se preste el servicio las personas deben contar con el acompañamiento, vigilancia y control por parte de los empleadores.

Pese; a las diferentes dificultades para la recolección de la información y el análisis, gracias a los métodos de valoración de riesgos de la GTC 45, y las encuestas virtuales se logró obtener datos significativos aunque; carezcan de veracidad debido a que la población que se iba a medir eran de 50 empleados y solo se obtuvo respuesta de 32 empleados, y se desconoce a ciencia cierta el lugar y las condiciones de trabajo de muchos debido a que no se pudo hacer visita IN-SITU

En el lugar, solo se logró determinar con las encuestas como son sus lugares de trabajo, en donde carecen de una silla que cumpla con la normatividad en tema de ergonomía, no hay escritorios, hay mesas comedores que no cumple con los estándares de altura promedio, se corrobora con la información obtenida que un trabajo remoto no se debe prestar, en un lugar que no esté diseñado para ejercer un espacio de oficina tradicional, en donde si analizamos el tiempo de exposición por las actividades en un tiempo de 8 horas de lunes a viernes, pondrán al trabajador en riesgo en un futuro, porque no cuentan con programas de prevención y promoción de trabajo remoto, un trabajador remoto está más expuesto a accidentes domésticos que por las funciones que desempeña para la empresa, ya que al llevar su oficina a un espacio determinado

de su hogar, hace que aumente su carga laboral con la domestica, se pude determinar también que no hay un debido seguimiento por parte de la empresa, para realizar pausas activas atenuando, a un más los riesgos biomecánicos y psicosociales de los trabajadores, adicional a lo mencionado también se logró determinar que las empresa no brinda a sus colaboradores remotos, capacitaciones para hacerle frente al Covid 19 y el estrés y depresión que puede causar el confinamiento, no se le brinda EPP para los riesgos biológicos como mínimo de cubre bocas.

Es importante para las empresas que comprendan que; la responsabilidad de empleado no solo cuando trabaja en los edificios de la empresa; una vez su empleado lleve el trabajo remoto tiene las mismas responsabilidades, incluso más porque al recargarse con la carga domestica aumenta más las posibilidades accidentalidad y riesgos.

Dentro de este proyecto se cuenta una serie de medidas de manejo y prevención de riesgo biomecánico es primordial promocionar la cultura de autocuidado en todos los niveles jerárquicos de la organización es necesario concientizar a cada trabajador sobre los riesgos a los cuales están expuestos en su puesto de trabajo remoto y como minimizar los riesgos.

La falta de una identificación de peligros, evaluación, valoración de riesgos y determinación de controles lleva a determinar que la organización no está gestionando la seguridad y salud en el trabajo, que no se está realizando medidas de intervención como los programas de vigilancia epidemiológica de vital importancia que atacan directamente el factor de riesgo generado por la organización que busca disminuir la ocurrencia de enfermedades en la población trabajadora remota o, controles como los procedimientos de trabajo seguro, que evitan los accidentes en el lugar de trabajo y de igual manera contribuyen a un óptimo control en la operación evitando sobre costos. Cuando no se están identificando peligros, valorando riesgos y determinando controles se incumplen los objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

10. Recomendaciones

Se recomienda implementar un programa de seguimiento y control que garantice el bienestar físico y mental de los trabajadores remotos para que se mejore la productividad, adoptando medidas para el beneficio de la salud y la seguridad, siguiendo los planes de contingencias y prevención de riesgos biológicos, que ocasiona la emergencia sanitaria como lo es el COVID-19 formulando políticas, proyectos, planes y programas que permita verificar las condiciones del lugar y se puedan realizar sus actividades laborales de manera adecuada pertinentes para la comodidad y seguridad del empleado.

Se sugiere socializar la matriz de riesgos a los trabajadores que se encuentran en la modalidad de trabajo en casa, para disminuir significativamente los riesgos, pues de esta manera se logra un ambiente de trabajo seguro, se recomienda a realizar seguimiento de manera remota, donde se evidencie las pausas activas, charlas, capacitaciones de manera sincrónica, esta a su vez será un método verificable, medible y cuantificable en cuanto a disminuir los riesgos laborales, divulgar de la matriz GTC 45 elaborada en el presente proyecto, con el fin de que los colaboradores de la empresa conozcan sus riesgos y peligros laborales, suministrar los implementos de protección al personal para las condiciones de peligro identificadas como los riesgos biológicos.

Documentar políticas y procedimientos del trabajo remoto Definir una política escrita que rija a los trabajadores remotos con reglas claras y uniformes. Esta política también debe dejar en claro que se aplican todas las políticas de la compañía, además de aquellas específicamente para trabajadores remotos. Con cada trabajador remoto, la alta dirección debe revisar las políticas y los procedimientos juntos.

Para todos los trabajadores que hacen la transición de roles tradicionales en la oficina a una base remota, aunque sea temporal, se deben reforzar las políticas y prácticas con respecto a

la protección de la información confidencial de la empresa. Esto es especialmente importante para los empleados en roles del área de proyectos.

Seleccionar a las personas adecuadas para el trabajo Algunos empleados son excelentes personas y buenos trabajadores, pero no necesariamente ser los más indicados para trabajar desde casa. La personalidad es solo un aspecto de esto. La mayoría de los trabajadores remotos pueden tener acceso a información sensible, como información financiera o de presupuestos. Por esas razones y más, se debe hacer una selección para hacer verificaciones de antecedentes.

Garantizar un buen ambiente de trabajo

Asegúrese de que el trabajador remoto tenga suficiente acceso a Internet para conectarse a los recursos corporativos. Muchos empleados, pero ciertamente no todos, tienen conectividad a Internet que podría estar disponible para uso laboral. Para aquellos que no lo hacen, es posible que deba proporcionar conectividad para uso laboral (Wifi, punto de acceso, etc.). Los posibles trabajadores remotos no pueden verse a sí mismos trabajando desde casa. Según su propia experiencia, la política escrita debe indicarles lo que funciona y explicar lo que espera de su espacio de trabajo. Estas pautas deben discutirse cuidadosamente con cada trabajador remoto. Casi cualquier habitación puede servir como oficina, pero seleccionar el área de trabajo adecuada es esencial para el éxito. Una oficina dedicada en un área con mínima interrupción maximiza la eficiencia y la comodidad del empleado.

Equipar a los trabajadores remotos para tener éxito Hardware

Los trabajadores remotos suelen necesitar un teléfono físico o auriculares (lo mejor es usar auriculares con cancelación de ruido) y una computadora. Si su empresa proporciona la PC o hace cumplir los requisitos del sistema por adelantado, su equipo de soporte de TI se lo agradecerá más adelante.

Aplicaciones

Los trabajadores remotos necesitan el mismo acceso a aplicaciones, herramientas y pares que cuando están en la oficina (por ejemplo, presencia y mensajería instantánea). Para los agentes del Centro de Contacto, el mismo acceso a los supervisores que los agentes en la oficina; asimismo, los supervisores que trabajan de forma remota necesitan acceso a sus herramientas de administración del Centro de Contacto para sus agentes.

Conectividad

La conectividad es también otra consideración clave. El uso de un segundo teléfono analógico, o una línea de teléfono celular, proporciona una calidad constante sin ingeniería de red. Sin embargo, hay un costo inicial de activación y un gasto mensual continuo. El protocolo de voz sobre Internet (VoIP) elimina esos costos, así como los cargos por uso para los trabajadores remotos, pero puede requerir conectividad de voz SIP a través de Internet o soporte de red privada virtual (VPN), según las normas y regulaciones de su país; esto generalmente brindará transparencia en las características.

Hacer que los expertos estén fácilmente disponibles

Los trabajadores remotos necesitan acceso a los mismos expertos en la materia y apoyo como si estuvieran en la oficina. "Presencia" es una tecnología que es familiar para los usuarios de mensajería instantánea, donde una lista de nombres se acompaña de iconos que indican si cada persona ha iniciado sesión. Cuando la presencia se incorpora a una empresa, encontrar un experto es igual de fácil para el control del trabajador remoto que para el trabajador en la oficina.

Administrar y monitorear

Los trabajadores remotos deben cumplir los mismos objetivos de productividad que los trabajadores en la oficina. Los tiempos predecibles de registro de gestión son tranquilizadores para los trabajadores remotos. Además, los empleados remotos deben ser incluidos en las reuniones y eventos de equipo para que puedan mantenerse conectados social y culturalmente. Recuerde seguir capacitando y asesorando a los trabajadores remotos, y recompense el buen desempeño.

11. Bibliografía

- Díaz Martínez, x., Mardones Hernández, M. A., Mena Bastias, C., Rebolledo Carreño, A., & Castillo Retamal, M. (2011). *Pausa activa como factor de cambio en actividad física en funcionarios públicos*. Obtenido de Google Academico: <https://www.scielo.org/articulo/rcsp/2011.v37n3/303-313/>
- Ministerio del trabajo . (02 de Junio de 2020). *Circular 041*. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60876961/Circular+0041-2020.PDF/98d19065-352d-33d2-978e-9e9069374144?t=1591222484807>
- Revista Española de Salud. (30 de agosto de 2019). Principales consecuencias para la salud derivadas del uso continuado de nuevos dispositivos electrónicos con PVD. *Revista Española de Salud Pública*, 93. Recuperado el 22 de febrero de 2021, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272019000100011
- Actualicese. (10 de Julio de 2020). *Proyecto de ley de legislación moderna para trabajar en casa y teletrabajar*. Obtenido de <https://actualicese.com/proyecto-de-ley-de-legislacion-moderna-para-trabajar-en-casa-y-teletrabajar/>
- Álvaro Monterrosa Castro, Á., Dávila Ruiz, R., Mejía Mantilla, A., Jorge Contreras Saldarriaga, J., & María Mercado Lara, M. (2020). *Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos*. Obtenido de Google Academic : [file:///D:/BACKUP%2015-06-2020/Downloads/3890-Texto%20del%20art%C3%ADculo%20\(sin%20nombre%20de%20autor\)-13709-1-10-20200722.pdf](file:///D:/BACKUP%2015-06-2020/Downloads/3890-Texto%20del%20art%C3%ADculo%20(sin%20nombre%20de%20autor)-13709-1-10-20200722.pdf)
- Benjumea Arias, M. L., Villa Enciso, E. M., & Valencia Arias, J. (Diciembre de 2016). *Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura*. Obtenido de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3519571
- Cataño Ramírez, S. L., & Gómez Rúa, N. E. (10 de Abril de 2014). *El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo*. Obtenido de <http://ezproxy.ecci.edu.co:2092/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=98680251&lang=es&site=ehost-live>

Congreso de Colombia. (21 de Enero de 2013). *Ley 1616 de 2013*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>

Congreso de la republica. (23 de Enero de 2006). *Secretaria del senado*. Obtenido de LEY 1010 DE 2006: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html

Congreso de la republica. (16 de Julio de 2008). *Ley 1221 de 2008*. Obtenido de https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703_documento.pdf

Congreso de la republica de Colombia. (17 de Julio de 2008). *Ley 1221*. Recuperado el 29 de Agosto de 2020, de https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703_documento.pdf

COVID-19 y trabajo remoto. (27 de enero de 2021). *procuraduria general de la nacion de colombia*. Recuperado el 22 de febrero de 2021, de <https://www.procuraduria.gov.co/iemp/investigacion-covid-trabajo-remoto.news>

Da Silva, J. A. (2014). *Flexibilidad y teletrabajo: un estudio bibliométrico sobre la producción científica*. Obtenido de <https://periodicos.ufmg.br/index.php/pci/article/view/22931/18515>

DIARIO OFICIAL-LEY 1355 DE 2009. (14 de octubre de 2009). <https://docs.colombia.justia.com/nacionales/leyes/ley-1355-de-2009.pdf>. (P. P.–R. Legislativa, Ed.) Recuperado el 23 de marzo de 2021, de <https://docs.colombia.justia.com/nacionales/leyes/ley-1355-de-2009.pdf>: <https://docs.colombia.justia.com/nacionales/leyes/ley-1355-de-2009.pdf>

Donalson Siqueira, L. T., Dos Santos, A. P., Floro Silva, R. L., Medeiros Moreira, P. A., Jhonatan da Silva Vitor, d. V., & Veis Ribeiro, V. (16 de 10 de 2020). *Autopercepción vocal de los trabajadores de la oficina en casa durante la pandemia de COVID-19*. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0892199720304070>

El congreso de colombia . (12 de Mayo de 2021). *LEY 2088*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162970>

ERGOINV. (28 de 12 de 2015). *Las lesiones musculoesqueléticas más comunes en el trabajo*. Obtenido de Ergoibv : <http://www.ergoibv.com/blog/lesiones-musculo-esqueleticas-comunes-en-trabajo/>

Ergonomía, E. P. (2000). <https://blog.basesysportes.com/Norma-7250-iso-9241-entorno-laboral-ergonomia-colombia.html>. Recuperado el 22 de 03 de 2021, de <https://blog.basesysportes.com/Norma-7250-iso-9241-entorno-laboral-ergonomia-colombia.html>: <https://blog.basesysportes.com/Norma-7250-iso-9241-entorno-laboral-ergonomia-colombia.html>

Escalante, Z., Cendrós, J., & Urdaneta, E. (2006). *El teletrabajo y sus implicaciones legales en el estado zulia*. Obtenido de

<http://ezproxy.ecci.edu.co:2092/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=22588954&lang=es&site=host-live>

Gomez , S., Guarín, I., Uribe, S. L., & Vergel, L. (22 de Octubre de 2019). *Prevención de los peligros y promoción de entornos saludables en el teletrabajo desde la perspectiva de la salud pública.*

Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/287195894.pdf>

Hill, J., Ferris, M., & Mårtinson, V. (Octubre de 2003). *¿Importa dónde trabajas? Una comparación de cómo tres lugares de trabajo (oficina tradicional, oficina virtual y oficina en casa) influyen en aspectos del trabajo y la vida personal / familiar.* Obtenido de

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879103000423#!>

Hoyos Sepúlveda, S. p., & Mesa Agudelo, N. C. (2015). *Teletrabajo: reflexiones y panorama.* Obtenido de

<https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaRyS/article/viewFile/730/1257>

Icontec. (15 de 12 de 2010). *Guía para la identificación de los Peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional.* Obtenido de

http://132.255.23.82/sipnvo/normatividad/GTC_45_DE_2012.pdf

Ingrid Tolosa-Guzmán . (13 de diciembre de 2013). Riesgos biomecánicos asociados al desorden músculoesquelético en pacientes del régimen contributivo que consultan a un centro ambulatorio en Madrid, Cundinamarca, Colombia. (u. d. rosario, Ed.) *revista ciencia y salud*, 15. doi:

<http://dx.doi.org/10.12804/revsalud13.01.2015.02>

J. A., & Mas, D. (28 de 11 de 2020). *Evaluación postural mediante el método RULA.* *Ergonautas,*

Universidad Politécnica de Valencia, 2015. Obtenido de

<https://www.ergonautas.upv.es/metodos/rula/rula-ayuda.php>

Jeffrey Hill, E., Maria Ferris, M., & jollca Mårtinson, V. (2003). *¿Importa donde trabajas? Una comparación de cómo tres lugares de trabajo (oficina tradicional, oficina virtual y oficina en casa) influyen en aspectos del trabajo y la vida personal / familiar.* Obtenido de sciencedirect.

Jimenez Duque, D. (2019). *Medidas de control para riesgo biomecánico y morbilidad sentida en docentes de una institución educativa de la ciudad de Cali.* Obtenido de

<http://red.uao.edu.co:8080/bitstream/10614/10981/5/T08492.pdf>

Min de trabajo. (2006). *Guía de atención integral de Seguridad y Salud en el Trabajo para desórdenes musculoesqueléticos (DME) de miembros superiores.* Obtenido de

https://medicosgeneralescolombianos.com/images/Guias_Medicina_Laboral/guia_DMEMS.pdf

Ministerio de la Protección Social. (Diciembre de 2006). *Seguridad y Salud en el Trabajo Seguridad y Salud en el Trabajo para dolor lumbar inespecífico y enfermedad discal.* Obtenido de

https://medicosgeneralescolombianos.com/images/Guias_Medicina_Laboral/guia_dolor_lumbar.pdf

Ministerio de la protección social. (17 de Julio de 2008). *Resolución 2646 de 2008*. Obtenido de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm

Ministerio de las tecnologías de la información. (s.f.). *Libro blanco de ABC del teletrabajo en colombia*. Obtenido de https://teletrabajo.gov.co/622/articulos-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf

Ministerio de salud y protección social. (10 de Marzo de 2020). *Acciones de contención ante el covid-19 y la prevención de enfermedades asociadas al primer pico epidemiológico de enfermedades respiratorias*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/circular-0018-de-2020.pdf>

Ministerio de salud y proteccion social. (10 de Marzo de 2020). *Resolución 380*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-380-de-2020.pdf>

Ministerio de trabajo. (30 de Abril de 2012). *Icbf*. Obtenido de Resolución 652 : https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mtra_0652_2012.htm

Ministerio de trabajo. (25 de Mayo de 2015). *Decreto 1072 de 2015 (Versión actualizada a 15 de abril de 2016)*. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+a+bril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Ministerio de Trabajo. (25 de Mayo de 2015). *Decreto 1072*. Recuperado el 29 de Agosto de 2020, de Artículo 2.2.4.6.3.: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+a+bril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Ministerio de vivienda, ciudad y territirio. (17 de Marzo de 2020). *Decreto 441 de 2020*. Obtenido de <https://fenavi.org/wp-content/uploads/2020/03/DECRETO-441-DEL-20-DE-MARZO-DE-2020.pdf>

Ministerio de vivienda, ciudad y territorio-. (17 de Abril de 2020). *Decreto legislativo 528 de 2020*. Obtenido de <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20528%20DEL%207%20DE%20ABRIL%20DE%202020.pdf>

Ministerio del interior. (17 de Maezo de 2020). *Decreto 417 de 2020*. Obtenido de https://www.mininterior.gov.co/sites/default/files/decreto_417_del_17_de_marzo_de_2020.pdf


Ministerio del trabajo . (24 de Febrero de 2020). *Circular 017 de 2020*. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0017.pdf/05096a91-e470-e980-2ad9-775e8419d6b1?t=1582647828087>

- Ministerio del trabajo . (19 de Marzo de 2020). *Circular 22*.
- Ministerio del trabajo . (27 de Marzo de 2020). *Decreto 488* .
- Ministerio del Trabajo. (23 de Julio de 2019). *Resolución 2404 de 2019*. Obtenido de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=85641>
- Ministerio del trabajo. (17 de Marzo de 2020). *Circular 0021 de 2020*. Obtenido de <https://gutierrezmarquez.com/blog/circular-41-de-2020-ministerio-de-trabajo/>
- Ministerio del trabajo. (17 de Marzo de 2020). *Circular 021*.
- Ministerio del trabajo. (3 de Abril de 2020). *Circular 29 d*. Obtenido de https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+No.0029_compressed.pdf/c1776bac-eeede-fa25-d1d1-ab53eac1051b?t=1585973572797
- Ministerio del trabajo. (31 de Marzo de 2020). *Decreto 500*. Obtenido de <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20500%20DEL%2031%20DE%20MARZO%202020.pdf>
- Ministerio del trabajo. (19 de Mayo de 2020). *Decreto 676*. Obtenido de <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20676%20DEL%2019%20DE%20MAYO%20DE%202020.pdf>
- Ministro de salud y protección social. (12 de marzo de 2020). *RESOLUCIÓN NÚMERO 385 DEL 12 DE MARZO DE 2020*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-385-de-2020.pdf>
- Ministerio del trabajo. (02 de Junio de 2020). *Ministerio del trabajo*. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60876961/Circular+0041-2020.PDF/98d19065-352d-33d2-978e-9e9069374144?t=1591222484807>
- Muskus Cuervo, F. A. (2016). *Riesgo biomecánico y dolor lumbar en operarios y personal Administrativo en una fábrica de jabón en Bogotá*. Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/12240/riesgo%20biomecanico%20y%20dolor%20lumbar.pdf?sequence=1>
- Portafolio. (15 de Junio de 2020). *Teletrabajo y trabajo en casa ¿cuál es la diferencia?* Obtenido de <https://www.portafolio.co/economia/empleo/teletrabajo-y-trabajo-en-casa-cual-es-la-diferencia-541759>
- Rapp, W. (2004). *Dialnet*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=861172>

- Rubbini, N. I. (7 de Diciembre de 2012). *Los riesgos psicosociales en el*. Obtenido de http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.2237/ev.2237.pdf
- Suárez Falcón, H., Domingo Verano , T., & Sosa Cabreraa, S. (2014). *El teletrabajo y la mejora de la movilidad en las ciudades*. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1135252313000154>
- Tolosa-Guzmán, I. (30 de Agosto de 2014). *Riesgos biomecánicos asociados al desorden músculo esquelético en pacientes del régimen contributivo que consultan a un centro ambulatorio en Madrid, Cundinamarca, Colombia*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/recis/v13n1/v13n1a03.pdf>
- Villafrade Vargas, A., & Palacios Osma, J. I. (24 de 12 de 2013). *Propuesta de Implementación de un Modelo de Teletrabajo*. Obtenido de http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1646-98952013000200003

13. Anexos

Anexo 1 Inspección ergonómica de puesto de *trabajo*

INSPECCIÓN ERGONÓMICA DE PUESTOS DE TRABAJO					
		Inspección ergonómica para el proyecto de Prevención de la afectación del riesgo biomecánico y psicosocial del trabajo remoto en la compañía CONFIPETROL S.A.S en La Ciudad De Bogotá			

Fecha					Hora	
Nombre del trabajador						
Antigüedad en el cargo			Teléfono contacto			
Cedula		Genero	Hombre		Mujer	
Puesto de trabajo a evaluar				Área		
EQUIPOS DE TRABAJO						
PANTALLA				SI	NO	OBSERVACION
Es regulable la altura.						
La distancia entre los ojos del usuario y la pantalla está entre 50 y 70 cm.						
La posición de La pantalla con respecto a la línea de visión .es correcta						
La pantalla está libre de reflejos naturales.						
Existe alineación entre la pantalla, el teclado y el trabajador.						
MESA				SI	NO	OBSERVACION
La altura de la mesa fija oscila entre 70 y 78 cm						
La superficie de la mesa tiene como mínimo 120 cm de ancho						
La superficie de la mesa tiene como mínimo 80 cm de largo o profundidad						
La superficie de la mesa se mantiene limpia y ordenada						

INSPECCIÓN ERGONÓMICA DE PUESTOS DE TRABAJO



Inspección ergonómica para el proyecto de Prevención de la afectación del riesgo biomecánico y psicosocial del trabajo remoto en la compañía CONFIPETROL S.A.S en La Ciudad De Bogotá

TECLADO	SI	NO	OBSERVACION
Tiene espacio para el ratón			
Permite el apoyo de las manos en su borde inferior (mínimo 10cm)			
APOYAPIES	SI	NO	OBSERVACION
El puesto tiene apoya pies			
CABLEADO	SI	NO	OBSERVACION
Los cables del equipo se encuentran ocultos			
SILLA	SI	NO	OBSERVACION
Su altura es ajustable como mínimo en 12 cm			
La profundidad de la silla esta entre (38 y 42cm) Permitiendo holgura entre el borde de la misma y la parte posterior de la pierna			
El ancho del asiento está entre 40 cm y 45 cm			
El respaldo de la silla esta entre (25 a 35 cm)			
La base de apoyo de la silla tiene 5 patas con ruedas			
La base de la silla puede girarse 360 °			
Las patas cuentan con rodachines y en buen estado			
La silla tiene apoyabrazos (si aplica)			

INSPECCIÓN ERGONÓMICA DE PUESTOS DE TRABAJO



Inspección ergonómica para el proyecto de Prevención de la afectación del riesgo biomecánico y psicosocial del trabajo remoto en la compañía CONFIPETROL S.A.S en La Ciudad De Bogotá

EXIGENCIAS AMBIENTALES			
ILUMINACION	SI	NO	OBSERVACION
Hay suficiente luz natural			
Hay suficiente luz artificial			
RUIDO	SI	NO	OBSERVACION
Presencia de ruido en el área de trabajo la cual no permite el adecuado desarrollo de las tareas diarias.			
TEMPERATURA	SI	NO	OBSERVACION
Siente que habitualmente la temperatura en el sitio de trabajo es adecuada			
REPETITIVIDAD DEL TRABAJO	SI	NO	OBSERVACION
La duración del ciclo de trabajo es de 8 horas diarias			
Presenta algún dolor en alguna parte del cuerpo			
RECOMENDACIONES:			

X

RESPONSABLE DE LA INSPECCIÓN

X

TRabajador

Anexo 2 Cuestionario para la evaluación del estrés

	CUESTIONARIO PARA EL PROYECTO DE PREVENCIÓN DE LA AFECTACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO REMOTO EN LA COMPAÑÍA CONFIPETROL S.A.S EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ
---	---

Nombre del trabajador		Cedula	
cargo		Fecha	
Área.		Hora	

INTRODUCCIÓN: EL presente cuestionario tiene como objetivo buscar y conocer su opinión sobre algunos aspectos de su vida familiar y personal. Identificar las situaciones negativas que puedan generar estrés en la organizaciones, abordar la identificación y la evaluación de este tipo de riesgo laboral y establecer medidas preventivas.

Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses.

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS					
N ^a	PREGUNTAS	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1	Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.				
2	Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del				
3	Problemas respiratorios.				
4	Dolor de cabeza.				
5	Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.				
7	Dificultad en las relaciones familiares.				
8	Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.				
9	Dificultad en las relaciones con otras personas.				
10	Sentimiento de sobrecarga de trabajo.				
11	Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.				
12	Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.				
13	Sentimiento de soledad y miedo.				
14	Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.				
15	Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.				

LÍNEA ESCÚCHAME: ATENCIÓN PSICOLÓGICA

La pandemia aun no termina y sabemos lo difícil que puede ser estar en la nueva normalidad.

No olvides que en Confipetrol contamos con profesionales dispuestos a escucharte y guiarte en momentos difíciles.

CONTÁCTALOS

ANGÉLICA MORA

318 6297266

REYNALDO MARTÍNEZ

300 4429680





ANDA UN POCO
Añade los paseos a tu rutina diaria: ¡10.000 pasos son un buen número!

HAZ UNA PAUSA
Una pequeña pausa cada hora puede ayudar a la concentración y reducir la presión ocular

CONTROLA LOS NIVELES ACÚSTICOS
Regula el volumen para que las conversaciones tengan un tono normal

MANTÉN EL CUELLO RECTO
¡No uses así el teléfono! Utiliza auriculares siempre que hables por teléfono

EJERCICIOS EN LA OFICINA
¡Moverse es bueno! Los típicos ejercicios de los vuelos de larga distancia son ideales

SIÉNTATE CORRECTAMENTE
Siéntate derecho en una silla ergonómica con la pantalla a la altura de los ojos

BEBE MUCHA AGUA Ponte como objetivo beber 2 litros al día; es bueno para la concentración y para la salud en general

CAMBIA DE ENTORNO
Te ayuda a concentrarte, a colaborar, a comunicarte y a reflexionar

PONTE DE PIE CUANDO HABLES
Te ayudará a proyectar y elevar la energía de tu voz

IMPORTANTE!!!

