

**REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA PARA EL DISEÑO DE UNA GUÍA DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS PSICOSOCIALES, BIOMECÁNICOS Y FÍSICOS EN LA
MODALIDAD DE TELETRABAJO Y TRABAJO EN CASA DESDE EL SG-SST EN
EL CONTEXTO DE LA EMERGENCIA SANITARIA POR COVID-19**

**VANESSA ARISTIZÁBAL
MELISA PEÑALOZA
SONIA SÁNCHEZ ORDOÑEZ**

**UNIVERSIDAD CES/UNIVERSIDAD DEL ROSARIO
FACULTAD DE MEDICINA
DIVISIÓN DE POSTGRADOS EN SALUD PÚBLICA
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO
BOGOTÁ
2021**

**REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA PARA EL DISEÑO DE UNA GUÍA DE
PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES, BIOMECÁNICOS Y FÍSICOS
EN LA MODALIDAD DE TELETRABAJO Y TRABAJO EN CASA DESDE EL
SG-SST EN EL CONTEXTO DE LA EMERGENCIA SANITARIA POR COVID-19**

**VANESSA ARISTIZÁBAL
MELISA PEÑALOZA
SONIA SÁNCHEZ ORDOÑEZ**

**TRABAJO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO PARA OPTAR AL
TÍTULO DE ESPECIALISTA EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN
EL TRABAJO**

**ASESOR
MARTHA ADRIANA LEÓN VELASCO
ESPECIALISTA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA, DESARROLLO DEL
TALENTO HUMANO Y GERENCIA EN SALUD**

**UNIVERSIDAD CES EN CONVENIO CON LA UNIVERSIDAD DEL ROSARIO
FACULTAD DE MEDICINA
DIVISIÓN DE POSTGRADOS EN SALUD PÚBLICA
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO
BOGOTÁ
2021**

Nota de aceptación

Las candidatas a Especialistas con su respectivas profesiones, competencias y personalidades Vanessa Aristizábal - Fisioterapeuta, Melisa Peñaloza – Ingeniera Ambiental, Sonia Sánchez Ordoñez – Abogada y próximas Especialistas en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo, han logrado demostrar por medio de este trabajo la importancia del trabajo interdisciplinario, aportando por medio de la revisión teórica consolidar en un documento el conocimiento.

El trabajo en casa y el teletrabajo habían sido un estilo de trabajo para pocas empresas, pero después de la pandemia ha venido para quedarse y definitivamente hay que empezar a hacer análisis, recomendaciones e intervenciones que permiten al colaborador balancear su vida laboral, familiar y social, a fin de evitar que los resultados de materialización de los riesgos psicosociales, físicos, ambientales y biológicos sean nefastos para la humanidad, se construyó de igual forma una completa matriz legal y análisis de las recientes sentencias para darle esta herramienta a los empleadores que estén en este proceso de transición de trabajo en casa a teletrabajo.

Se elaboró la matriz de análisis de las referencias bibliográficas y con base en ellas se hace énfasis en el documento en la importancia de intervenir articuladamente los riesgos psicosociales y ergonómicos encontrando en la revisión bibliográfica todo tipo de documentos que nos han permitido concluir en la importancia de esta correlación, la importancia de un adecuado puesto de trabajo en casa para mitigar los riesgos físicos, biomecánicos y psicosociales propendiendo por la organización del tiempo, las agendas, la priorización, del espacio laboral, los horarios de trabajo, la importancia de las pausas activas, se concretó nuevo conocimiento por parte de las estudiantes al generar una guía de recomendaciones para la mitigación de los mencionados riesgos en los espacios de teletrabajo y trabajo en casa.

Martha Adriana León Velasco
Asesora de Proyecto de Grado

Agradecimiento

En este proyecto queremos agradecer en primer lugar a Dios por darnos la oportunidad de obtener conocimientos sobre temas que son importantes tras la pandemia del COVID -19 y compartir con otros compañeros todo este camino de aprendizaje.

En segundo lugar, a nuestras familias por el apoyo incondicional que han brindado al cumplir este sueño y por ser los motores para seguir día a día.

En tercer lugar, a la Doctora Martha Adriana León Velasco nuestra tutora del trabajo de grado por su tiempo, disposición y todo el conocimiento que comparte con cada una de nosotras y al Doctor Marco Antonio Cruz Coordinador de la especialización en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo por su acompañamiento y por encaminarnos a realizar este trabajo de investigación.

Por último y no menos importante queremos agradecer a la Universidad CES y a la Universidad del Rosario por impartir esta Especialidad en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo para formarnos como profesionales íntegros, autónomos y éticos; capaces de contribuir en las diferentes empresas que laboramos y a nuestro país.

Vanessa Aristizábal - Fisioterapeuta

Melissa Peñaloza - Ingeniera Ambiental

Sonia Sánchez Ordoñez - Abogada

Candidatas a Especialistas en Gerencia en seguridad y salud en el trabajo

Resumen

La nueva realidad creada con la declaratoria de la pandemia por Covid-19, cambió las formas de trabajar y potenció el uso de tecnologías, desarrollando de manera rápida e inesperada las modalidades de teletrabajo y trabajo en casa. Si bien la legislación para el caso de Colombia reguló aspectos en las dos modalidades, el sistema (SG-SST) también debe evaluar los riesgos psicosociales, biomecánicos y físicos asociados a dichas modalidades, implementar medidas de promoción y prevención y considerar acciones de seguimiento y control; Sin embargo, para lograr estos objetivos es necesario contar con guías que orienten y flexibilicen las actividades que deben ser desarrolladas por parte de las empresas, por consiguiente se propone el diseño de una guía a partir de la revisión teórica de normativa, manuales y artículos que prevengan los diferentes riesgos y promuevan la disminución de enfermedades laborales.

Palabras Claves: teletrabajo, trabajo en casa, COVID 19, riesgo psicosocial, estrés, distrés, tecnologías de la información, desconexión digital, riesgo biomecánico, riesgo físico, mindfulness y pausas activas.

Abstract

The new reality created with the declaration of the pandemic by Covid-19, changed the ways of working and promoted the use of technologies, rapidly and unexpectedly developing the modalities of teleworking and working at home. Although the legislation for the case of Colombia regulated aspects in both modalities, the system (SG-SST) must also evaluate the psychosocial, biomechanical and physical risks associated with said modalities, implement promotion and prevention measures and consider actions of monitoring and control; However, to achieve these objectives it is necessary to have guides that guide and make the activities that must be developed by companies more flexible, therefore, the design of a guide is proposed based on the theoretical review of regulations, manuals and articles that prevent the different risks and promote the reduction of occupational diseases.

Key Words: telework, work at home, COVID 19, psychosocial risk, stress, distress, information technology, digital disconnection, biomechanical risk, physical risk, mindfulness, and active breaks.

Tabla de contenido

Nota de aceptación	2
Agradecimiento	3
Resumen	4
Abstract	4
Glosario	9
1. Introducción	15
2. Planteamiento del problema	16
Pregunta problema:	18
3. Justificación	19
4. Objetivos	20
5. Marco teórico	21
5.1 Antecedentes históricos del teletrabajo	21
5.2 Teletrabajo en Colombia	24
5.2.1 Antecedentes históricos del trabajo en casa en Colombia	26
5.2.2 Análisis estadístico del teletrabajo y trabajo en casa a raíz de la pandemia por COVID	19 27
5.3 Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	29
5.4 Riesgos psicosociales en el teletrabajo y trabajo en casa	30
5.5 Salud mental en Colombia	34
5.6 Guías y protocolos como herramientas para la promoción e intervención de los factores psicosociales	39
5.6.1 Síndrome de desgaste laboral (burnout) propender por el uso del protocolo de prevención y actuación	40
5.6.2 Depresión- Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral:	40
5.6.3 Gestión del liderazgo y las demandas mentales en el trabajo propender por el uso del protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores del sector financiero.	41
5.6.4 Trastorno de estrés postraumático- Protocolo de actuación temprana y manejo de casos en el entorno laboral:	41
5.6.5 Acoso laboral- Protocolo de prevención y actuación	42
5.6.6 Reacción a estrés agudo- Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral	43
5.6.7 Situaciones de duelo - Protocolo de actuación en el entorno laboral	43
5.7 El ciberacoso	44
5.8 Derecho a la desconexión digital	45
5.9 Riesgos ergonómicos (Peligros biomecánicos) en el teletrabajo y trabajo en casa	46
5.10 Riesgo físico y enfoque del puesto de trabajo.	48
5.11 Ruido específico	61
5.12 Locativo, Orden y aseo.	62
5.13 Factores de riesgo relacionados con fenómenos naturales.	63
5.14 Características de la Organización del Trabajo – Revolución 4.0	63
6. Resumen Marco legal	65
6.1 Ley 1221 de 2008:	65
6.1.1 Decreto 884 de 2012:	68
6.1.2 Circular 41 de 2020.	70
6.1.3 Ley 2088 de 2021:	72
6.1.4 Ley 100 de 1993:	75
6.1.5 Resolución 2646 de 2008:	76
6.1.6 Ley 1616 de 2013:	76
6.2 Ley 1751 de 2015:	77
6.2.1 Resolución 1841 de 2013:	79
6.2.2 Resolución 429 de 2016	81
6.2.3 Resolución 4886 de 2018:	82

6.2.4	Resolución 2404 de 2019:	84
6.2.5	Ley 2069 de 2020.	87
6.2.6	Decreto 488 de 2020	88
6.2.7	Sentencia C 171 de 2020 revisión de constitucionalidad del Decreto Legislativo 488 de 2020	89
6.2.8	Lineamientos de Política de Salud Mental en Colombia	90
6.3	Normas de referencia	92
6.3.1	Guía Metodológica para el Observatorio de Salud Mental (ONSM)	92
6.3.2	Guía técnica para la implementación de la Política Nacional de Salud Mental, 2018 y la Política Integral de Prevención y Atención del Consumo de Sustancias Psicoactivas, 2019	93
7	Metodología	95
7.1	Enfoque metodológico de la investigación	95
7.2	Criterios de inclusión y exclusión de los documentos a revisar	95
7.2.1	Proceso de obtención de la información:	96
7.2.2	Categorías de análisis:	97
7.2.3	Preparación del plan para describir, interpretar y analizar la información:	97
7.2.4	Resultados	98
7.2.5	Análisis de los artículos seleccionados para la construcción de la guía de recomendaciones	100
8	Conclusiones	118
9	Referencias Bibliográficas	124

Lista de Tablas

Tabla 1: Criterios de inclusión y exclusión	96
Tabla 2: Análisis de la investigación “Salud mental en epidemias: una perspectiva desde la Atención Primaria de Salud española”.	101
Tabla 3: Análisis de la investigación “Una intervención centrada en prácticas de atención plena (mindfulness) promueve la regulación emocional y la reducción del estrés en profesores”.	103
Tabla 4: Análisis de la investigación “Ejercitarse en tiempos de la COVID-19: ¿qué recomiendan hacer los expertos entre cuatro paredes?”	104
Tabla 5: Análisis de la investigación “Programa para mejorar el afrontamiento del estrés de los estudiantes, los docentes y los no docentes de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de la Universidad de Buenos Aires”	105
Tabla 6: Análisis de la investigación “Manual de gestión emocional para médicos y profesionales ”	106
Tabla 7: Análisis de la investigación “Communication Technology Use for Work at Home during Off-job Time and Work–Family Conflict: The Roles of Family Support and Psychological Detachment”	107
Tabla 8: Análisis de la investigación “Confinamiento y ejercicio. Estrategias audiovisuales contra el sedentarismo”	110
Tabla 9: Análisis de la investigación La “desconexión digital” a lomos de la seguridad y salud en el trabajo.	113
Tabla 10: Análisis de la investigación “Efecto de un programa de pausa activa más folletos informativos en la disminución de molestias musculoesqueléticas en trabajadores administrativos”.	115
Tabla 11: Análisis de la investigación “Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia”.	116
Tabla 12: Análisis de la investigación “Prevalencia de trastornos musculoesqueléticos en docentes universitarios que realizan teletrabajo en tiempos de COVID-19”.	117

Lista de Figuras

Figura 1: Empresas afiliadas en las modalidades de teletrabajo y trabajo en casa.....	28
Figura 2: Trabajadores afiliados en modalidad de teletrabajo y trabajo en casa..	28
Figura 3: Principales sectores.....	29
Figura 4: Siniestros en el sistema general de riesgos laborales.....	29
Figura 5: Evolución de la participación de los siniestros de trastornos mentales y del comportamiento por sector .	30
Figura 6: Secuencia cronológica sobre los antecedentes del riesgo psicosocial en Colombia y el mundo. 2018.	34
Figura 7: Según sexo.....	36
Figura 8: Según tamaño de hogar.	35
Figura 9: Según ocupados, desocupados e inactivos.	36
Figura 10: Según sexo y rango de horas semanales de trabajo en ocupación.....	36
Figura 11: Según sexo y síntomas de posibles afectaciones de salud mental..	38
Figura 12: Según sexo y síntomas de posibles afectaciones de salud mental.	38
Figura 13: Según sexo y síntomas de posibles afectaciones de salud mental.	39
Figura 14: Número de suicidios según sexo y rangos decenales de edad.	40
Figura 15: Total Artículos analizados..	98
Figura 16: Exclusión-inclusión de artículos por año..	99
Figura 17: Tipos de documentos analizados.	100

Glosario

Para el mejor entendimiento del siguiente documento se ha diseñado un glosario para el lector.

1. **Abulia:** El término, de origen griego, significa falta de voluntad y se refiere, o bien a un trastorno de la actividad intencional, por lo que el individuo se muestra incapaz de decidir aun cuando se trate de elecciones de escasa importancia (1).
2. **Acoso laboral:** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado/trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia de este (2).
3. **Actividad física:** Es todo movimiento del cuerpo que hace trabajar a los músculos y requiere más energía que estar en reposo. Caminar, correr, bailar, nadar, practicar yoga y trabajar en la huerta o el jardín (3)
4. **Anamnesis:** Término platónico según el cual conocer es recordar los modelos ideales de los cuales las cosas son copias. Sin esta “reminiscencia” de las formas intangibles no se tiene un verdadero conocimiento de las cosas sensibles que esas formas reproducen (1).
5. **Anhedonia:** Incapacidad para experimentar placer. Es un síntoma frecuente en las depresiones, en las que el sujeto pierde todo interés por el sexo, por la comida, por la compañía y por todo aquello que antes atraía sus investimentos (catexias) (1).
6. **Ansiedad:** Anticipación aprensiva de un daño o desgracia futura, acompañada de un sentimiento de disforia o de síntomas somáticos de tensión. El objetivo del daño anticipado puede ser interno o externo (1).
7. **Apatía:** Significa impassibilidad, insensibilidad, ausencia de pasiones. Introducido por los estoicos para indicar la serenidad del alma que se alcanza con la independencia del influjo de las pasiones (1).
8. **Ataques de pánico:** Periodos discretos en los que se produce un inicio súbito de aprensión, miedo o terror intensos, a menudo asociados a la sensación de muerte inminente (1).
9. **Atención integral e integrada en salud mental:** Conjunción de los distintos niveles de complejidad, complementariedad y continuidad en la atención en salud mental, según las necesidades de las personas. Incluye la promoción, prevención primaria, secundaria y terciaria, diagnóstico precoz, tratamiento, rehabilitación en salud e inclusión social (1).
10. **Ausentismo laboral:** Toda ausencia de una persona de su puesto de trabajo, en horas que correspondan a un día laborable, dentro de la jornada legal de trabajo (4)
11. **Biomecánica:** La biomecánica es la disciplina que combina el estudio del cuerpo humano desde el punto de vista de la mecánica clásica o Newtoniana, y la biología; su objetivo es el estudio del cuerpo humano con el fin de diseñar tareas y actividades para que la mayoría de las personas puedan realizarlas sin riesgo de sufrir daños o lesiones (5).
12. Conocer y entender los límites físicos del cuerpo humano tienen una aplicación de gran utilidad práctica para la ergonomía, pues sirve como guía en el diseño y la evaluación de tareas y actividades, en el diseño de estaciones de trabajo, mobiliario, herramientas y utensilios, así como el descanso requerido, de acuerdo al tiempo y tipo de actividad que se realiza (5).

13. **Condiciones de Salud:** Son todas aquellas variables que reportan las condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales, que permiten generar un perfil sociodemográfico y de enfermedades existentes en la población trabajadora (6).
14. **Conectividad:** Es la capacidad de los sistemas, plataformas y aplicaciones para conectarse entre sí, conectividad inalámbrica/banda ancha/Bluetooth, La conectividad ISDN permite que las computadoras se comuniquen a través de una red, entre otros (7).
15. **COVID 19:** Según la OMS, *“La COVID-19 es la enfermedad infecciosa causada por el coronavirus que se ha descubierto más recientemente. Tanto este nuevo virus como la enfermedad que provoca eran desconocidos antes de que estallara el brote en Wuhan (China) en diciembre de 2019”* (8).
16. **Despersonalización:** Es donde el sujeto se siente separado de su propia experiencia y casi como un observador extraño de sus procesos mentales y del propio cuerpo (1).
17. **Depresión:** Trastorno mental que se caracteriza por la presencia de tristeza, pérdida de interés o placer, sentimientos de culpa o falta de autoestima, trastornos del sueño o del apetito, sensación de cansancio y falta de concentración (9).
18. **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador (2).
19. **Desórdenes musculo esqueléticos:** Los desórdenes musculo esqueléticos incluyen gran número de alteraciones de músculos, tendones, nervios o articulaciones que pueden darse en cualquier zona del cuerpo, aunque las más comunes son las que afectan cuello, espalda y extremidades superior (10).
20. **Discriminación laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral (2).
21. **Duelo:** Concepto universal connatural al sufrimiento emocional que sigue a cualquier pérdida, que precisa de un proceso de elaboración cuya intensidad, duración y repercusión en la vida del sujeto involucrado dependen de sus características de personalidad y son determinadas por la dimensión de la pérdida y de la representación simbólica y significado para quien lo vive (11).
22. **Duelo patológico:** Respuesta prolongada o de características exageradas frente a una pérdida significativa. En un duelo patológico se encuentra imposibilidad de aceptar la pérdida y por ende de retomar el funcionamiento cotidiano habitual (12).
23. **Efectos en el trabajo:** Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Dentro de estas se incluyen el “ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros” (13).
24. **Enfermedad Laboral:** Es la enfermedad laboral 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 (14).
25. **Emergencia Sanitaria:** Situación temporal que constituye un riesgo para la salud pública de otros estados a causa de la propagación internacional de una enfermedad y podría exigir una respuesta internacional coordinada (15).
26. **Entorpecimiento laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor, hacerla más gravosa o retrasarla, con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos (2).

27. **Estilo de vida:** Es una forma de vida que se basa en patrones de comportamiento identificables, determinados por la interacción entre las características personales individuales, las interacciones sociales y las condiciones de vida socioeconómicas y ambientales (16).
28. **Estrés negativo o distrés:** Hace referencia a una respuesta negativa o exagerada de los factores estresores, ya sea en el plano biológico, físico o psicológico y no se puede consumir el exceso de energía desarrollado (13).
29. **Estrés ocupacional:** Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales (13).
30. **Examen de ingreso:** Son aquellas que se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo (18).
31. **Examen egreso:** Examen médico previo a la terminación de la relación laboral. Este tipo de examen médico tiene como objeto evaluar el estado de salud del trabajador al momento de finalizar la relación laboral con un empleador (18).
32. **Examen médico ocupacional:** Se define como un acto médico por el cual se realiza una anamnesis y un examen físico a un trabajador, con la finalidad de supervisar la exposición a factores de riesgo, o determinar los ya existentes, en aras de establecer las consecuencias de dicha exposición y las condiciones determinadas para una labor (18).
33. **Examen periódico:** Se realizan con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo (18).
34. **Factores de riesgo:** Condiciones sociales, económicas o biológicas, conductas o ambientes que están asociados o causan un incremento de la susceptibilidad para una enfermedad específica, una salud deficiente o lesiones (16).
35. **Factores de riesgo biomecánico:** Son un conjunto de atributos de la tarea o del puesto, más o menos claramente definidos, que inciden en aumentar la probabilidad de que un sujeto, expuesto a ellos, desarrolle una lesión en su trabajo (5).
36. **Factores de riesgo psicosocial:** Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra afectaciones en la salud de los trabajadores (13).
37. **Herramientas tecnológicas:** Son programas y aplicaciones que pueden ser utilizadas por muchas personas, fácil de utilizar y sin la necesidad de tener que pagar por ello. Estas herramientas están a disposición de todas las personas y ofrece intercambiar información y conocimiento (7).
38. **Higiene postural:** Se constituye en un medio ambiente de trabajo adecuado, donde los individuos puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad (17).
39. **Ideas suicidas:** Presencia de deseos de muerte y de pensamientos persistentes de querer matarse, que forma parte de la conducta suicida (18).
40. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador (2).
41. **Maltrato laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral (2).

42. **Memoria:** Capacidad de un organismo viviente para conservar huellas de sus experiencias pasadas y servirse de ellas para relacionarse con el mundo y con los acontecimientos futuros. La función en la que se manifiesta la memoria es el recuerdo, cuya disminución o desaparición determina el olvido (1).
43. **Peligro biomecánico:** Es un conjunto de atributos, o elementos de una tarea que aumentan la posibilidad de que un individuo o usuario expuesto a ellos, desarrolle una lesión (19).
44. **Persecución laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral (2).
45. **Prevención primaria:** Medidas orientadas a evitar la aparición de una enfermedad o trastorno de salud, mediante el control de los agentes causales y factores de riesgo, su objetivo es disminuir la incidencia de la enfermedad (20).
46. **Prevención secundaria:** Medidas orientadas a detener o retardar el progreso de una enfermedad o trastorno de salud ya presente en un individuo, mediante el diagnóstico precoz y tratamiento oportuno. Tiene por objetivos atender, limitar o controlar la enfermedad, es decir, reducir la prevalencia de la enfermedad (20).
47. **Prevención terciaria:** Medidas orientadas a evitar, retardar o reducir la aparición de secuelas de una enfermedad o trastorno de salud. Tiene por objeto mejorar la calidad de vida de la persona enferma, refuncionalizarla y revitalizarla (20).
48. **Psicoeducación:** Hace referencia a la educación que se ofrece a las personas que sufren de un trastorno psicológico y sus familiares. Incluye cursos de entrenamiento para el paciente dentro del contexto del tratamiento de su enfermedad física (21).
49. **Puesto de trabajo:** Lugar o área ocupado por una persona dentro de una organización, empresa o entidad donde se desarrollan una serie de actividades las cuales satisfacen expectativas, que tienen como objetivo, garantizar productos, servicios y bienes en un marco social (22).
50. **Rehabilitación:** Conjunto de acciones sociales, terapéuticas, educativas y de formación, de tiempo limitado, articuladas y definidas por un equipo interdisciplinario, que involucran al trabajador como sujeto activo de su propio proceso, a la familia, a la comunidad laboral y la comunidad social, en el cumplimiento de los objetivos trazados que apunten a lograr cambios en el trabajador y su entorno (23).
51. **Reintegro laboral sin modificaciones:** Cuando las condiciones individuales corresponden al perfil de exigencias del puesto de trabajo y las condiciones de trabajo no representen riesgo para el trabajador, este podrá ser reintegrado a su mismo puesto de trabajo (24).
52. **Reintegro laboral con modificaciones:** Cuando el trabajador para su desempeño en el mismo puesto de trabajo requiere modificaciones tales como: reasignación de tareas, límites de tiempos, asignación de turnos u horarios específicos, entre otros (24).
53. **Reubicación laboral temporal:** Cuando el trabajador no cuenta con incapacidad médica y aún está en tratamiento o precisa tiempo para su recuperación funcional, debe ser reubicado de manera temporal en un puesto de menor complejidad o exigencia, mientras se restablece la capacidad individual y las condiciones de trabajo no representen riesgo para el trabajador (24).
54. **Reubicación laboral definitiva:** En aquellos casos en los que la capacidad residual del trabajador no corresponde a las exigencias del trabajo que venía desempeñando, debe considerarse la opción de reubicar al trabajador en otro puesto de trabajo, previa identificación y evaluación respectiva (24).

55. **Riesgo biomecánico.** Se define como la probabilidad de sufrir un evento adverso e indeseado (accidente o enfermedad) en el trabajo y condicionado por ciertos “factores de riesgo biomecánico” (5).
56. **Riesgo físico:** Se puede definir como la probabilidad inminente de sufrir un daño corporal con o sin contacto directo, este puede clasificarse como tipo de riesgo físico laboral o riesgo físico ambiental (25).
57. **Riesgo psicosocial:** Los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión, un entorno psicosocial favorable fomenta el buen rendimiento y el desarrollo personal, así como el bienestar mental y físico del trabajador (13).
58. **SARS-CoV-2 (COVID-19):** Virus que causa una enfermedad respiratoria llamada enfermedad por coronavirus de 2019 (COVID-19). El SARS-CoV-2 es un virus de la gran familia de los coronavirus, un tipo de virus que infecta a seres humanos y algunos animales. La infección por el SARS-CoV-2 en las personas se identificó por primera vez en 2019. Se piensa que este virus se transmite de una persona a otra en las gotitas que se dispersan cuando la persona infectada tose, estornuda o habla (26).
59. **Seguridad y salud en el trabajo (SST):** Es un conjunto de normas, políticas y procedimientos que buscan prevenir accidentes y enfermedades laborales y proteger y promover la salud de los trabajadores (14) (20).
60. **Síndrome de burnout:** Es una patología derivada de un estrés crónico, con consecuencias negativas a nivel individual y organizacional, que surge de la interacción entre el contexto laboral y las características de la persona, y se caracteriza por cansancio físico o psicológico, sensación de no poder dar más de sí mismo, una actitud fría y despersonalizada en relación con los demás sentimientos de bajo logro personal y profesional, la OMS la denominara en español Síndrome de Desgaste Laboral (27).
61. **Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST):** Proceso lógico por etapas, que busca la mejora continua en las políticas, objetivos, identificación de riesgos y peligros, implementaciones de planes de trabajo, programa de capacitaciones y auditorías con el objetivo de anticipar, examinar y vigilar los riesgos (14) (20).
62. **Trabajo en casa:** Situación temporal, excepcional y ocasional, en la que el empleador autoriza el trabajo en casa en cualquier sector de la economía. Esta modalidad ocasional de trabajo es diferente al teletrabajo, y no exige el lleno de los requisitos establecidos para este (28) (29).
63. **Teletrabajo:** Modalidad que permite desempeñar actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros empleando herramientas tecnológicas sin requerirse la presencia del empleado en la empresa (28) (29).
64. **Trastorno por estrés agudo:** trastorno transitorio de una gravedad importante que aparece en un individuo sin otro trastorno mental aparente, como respuesta a un estrés físico o psicológico excepcional y que por lo general remite en horas o días. El término “trastorno por estrés agudo” es utilizado como categoría diagnóstica en el Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSM-V) (American Psychiatric Association, 2013) (30)

Siglas

AFP: Administradora de Fondo de Pensiones.

APS: Modelo Integral de Atención en Salud.

ARL: Administradora de Riesgos Laborales.

CCF: Caja de Compensación Familiar

CCIT: Cámara Colombiana de Informática y Telecomunicaciones.

CDC: Centros para el Control y Prevención de Enfermedades.

DANE: Departamento Administrativo Nacional de Estadística.

DME: Desórdenes Musculo esqueléticos

EPP: Elementos de Protección Personal

EPS: Entidad Promotora de Salud.

GIRS: Implementación de la Gestión Integral del Riesgo en Salud.

INVIMA: Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos.

IPS: Institución Prestadora de Servicios.

MIAS: Modelo Integral de Atención en Salud.

MinTIC: Ministerio de las Tecnologías y la Información.

OMS: Organización Mundial de la Salud.

ONSM: Observatorio de Salud Mental.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

PAIS: Política de Atención Integral en Salud.

RIAS: Regulación de Rutas Integrales de Atención en Salud.

RED: Red Integral de Prestación de Servicios.

RHS: Recurso humano en salud.

SIECI: Sistema de Información de Actividades Económicas Informales.

SISPRO: Sistema Integral de Información de la Protección Social.

SIVIGILA: Sistema Nacional de Vigilancia en Salud Pública.

SST: Seguridad y Salud en el Trabajo.

SG-SSS: Sistema General de Seguridad Social en Salud.

SG-SST: Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

TIC: Tecnologías de la Información y la Comunicación.

1. Introducción

El presente proyecto de grado tiene como propósito diseñar una guía de recomendaciones para el trabajo en casa y el teletrabajo a partir de una revisión teórica de la normativa, los manuales existentes, las guías técnicas de las ARL'S para el teletrabajo y los artículos científicos que se han publicado, que se deben implementar complementando el SG-SST en la prevención de los riesgos psicosociales, biomecánicos y físicos en las modalidades de teletrabajo y trabajo en casa (31).

Es pertinente mencionar que la implementación del teletrabajo se ha dado de manera gradual empezando en industrias de tecnología desde el surgimiento del internet y ha estado al margen de los objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, ya que las definiciones de la normativa que lo regula definidos en la Ley 1221 de 2008 (29), la cual solo contempla el puesto de trabajo, los programas de salud ocupacional y la red de atención de urgencias (29) (32).

En contraste el trabajo en casa se desarrolla y toma importancia con la emergencia sanitaria declarada por la COVID 19, que obligó a los empleadores a trasladar a los trabajadores a casa y adoptar medidas de prevención y control sanitario a través de circular 041 del 2020 (36) y regulo solo hasta este año los lineamientos para su correcta implementación a través de la Ley 2088 del 2021 (37).

Es por ello que la permanencia de estas modalidades como parte integral de nuestra nueva realidad, llevan a proponer alternativas que permitan prevenir los diferentes riesgos asociados a la falta de armonización entre la vida personal, familiar y laboral, las dificultades para ejercer el derecho a la desconexión, la ausencia del acompañamiento para la correcta organización del puesto de trabajo

y la realización de pausas activas que aseguren el cuidado de la salud de los teletrabajadores y trabajadores en casa (33).

2. Planteamiento del problema

En Colombia se implementó el teletrabajo mediante la Ley 1221 de 2008 (26-31) con el objetivo de “Promover y regular el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC)” (34).

Su implementación se valoró con base en el cuarto estudio de penetración de teletrabajo en empresas colombianas realizado en el año 2018 la muestra ha alcanzado la cifra de 122.278 teletrabajadores en 2018, es decir, que se ha cuadruplicado la cifra desde el 2012, en el que se reportaron 31.553 concentrados principalmente en las grandes ciudades como Bogotá, Medellín y Cali que captan el 87.6% de toda la población de teletrabajadores del país (38).

Las cifras que se incrementaron en el año 2021 en razón de la pandemia causada por la COVID 19, declarada por el gobierno nacional mediante la resolución 385 de 2020 (15) y donde se fijaron los lineamientos generales para la implementación de los protocolos de bioseguridad mediante la resolución 666 del 2020 (39); que incluyen las medidas de distanciamiento social y aislamiento preventivo con el fin de reducir la propagación de los contagios (34).

No obstante, con el fin de proteger el empleo mediante la circular 041 del 2 de junio del 2020 (35) el Gobierno fijó los lineamientos con respecto al trabajo en casa en la ley 2088 del 2021 (36) la cual brindó herramientas que facilitarán la continuidad de las actividades sin necesidad de implementar el teletrabajo por un periodo de tres a seis meses.

Es así como las empresas prontamente acogieron la figura del trabajo en casa como se expuso en el webinar “*El Sistema General de Riesgos Laborales y los retos del teletrabajo y trabajo en casa*”, realizado por FASECOLDA donde se reportaron 400.136 trabajadores en casa de manera que se mitigó la propagación del virus, pero se materializaron otras condiciones como la dilución de los ambientes intralaborales y extralaborales, dado que en el hogar se llevan a cabo todo tipo de actividades por los miembros de la familia por ejemplo tutorías académicas a los hijos por parte de los padres, cocinar, limpiar, arreglar el hogar lo cual genera una suma de actividades y cargas que fácilmente generan el distrés, el sedentarismo, los dolores musculares, extensión de las jornadas laborales entre otros que conllevan a la afectación de la salud de los trabajadores (36).

En cuanto al panorama actual el distrés ha sido identificado como uno de los riesgos emergentes más importantes y en consecuencia, es uno de los principales desafíos que enfrentan las organizaciones debido a la repercusión que este puede tener sobre la salud de los trabajadores (37).

Lo anterior, se deriva en parte por los cambios en el estilo de vida de los trabajadores por la pandemia causada por la COVID 19; ya que fueron enviados a laborar a casa sin contar con una orientación que les permitiera interiorizar de manera gradual la nueva realidad (37).

Es por esto que se requiere un oportuno y adecuado monitoreo a través del SG-SST, basados en las directrices fijadas por la Resolución 2646 de 2008 en donde se definen responsabilidades para reconocer, examinar, prevenir y monitorear la exposición a los riesgos psicosociales en el ámbito laboral y los efectos que estos tienen incluyendo aspectos intralaborales, extralaborales e individuales (13).

Simultáneamente desde el SG-SST se deben fomentar hábitos constructivos en los trabajadores y líderes, para transformar el estrés negativo “distrés” en condiciones

positivas “eustrés” (38,39), siendo necesaria la ampliación de aquellas situaciones de “eustrés” como un reto fundamental que enmarca diversas actividades y prácticas empáticas, generando sensaciones y sentimientos placenteros, fortaleciendo la autoestima y reforzando las estrategias de afrontamiento (38) .

Es consecuencia el presente proyecto está orientado en resaltar las acciones que se deben implementar a través de SG-SST para reducir los efectos negativos que se generan en las modalidades de teletrabajo y trabajo en casa; teniendo en cuenta que dichas acciones deben verse reflejadas en las políticas, la planificación de los programas, la identificación de los riesgos, la auditoría y planes de mejora (14)(40).

Pregunta problema:

¿Qué medidas se deben implementar para prevenir los riesgos psicosociales, biomecánicos y físicos en la modalidad de teletrabajo y trabajo en casa?

Para responder esta pregunta problema se hace necesario hacer una revisión teórica exhaustiva que permita generar una guía de recomendaciones claves para el trabajo en casa y el teletrabajo, basado en la revisión de otras guías, artículos científicos, la legislación vigente y los proyectos de investigación a fin de compilar de una forma práctica y entendible las mejores prácticas que se deben tener para esta modalidad.

Qué en resumen como parte de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo debe empezar por medio de la identificación, evaluación, valoración y control de los riesgos en el puesto de trabajo de cada uno de los teletrabajadores o trabajadores en casa y de acuerdo con esto establecer controles para los riesgos psicosociales, físicos, biomecánicos y biológicos que se presenten en el espacio de trabajo, es menos probable el riesgo químico, pero no se debe dejar de lado.

3. Justificación

Las modalidades de teletrabajo y trabajo en casa han tenido un aumento significativo en Colombia debido a la pandemia generada por la Covid-19; de acuerdo con las cifras presentadas por Fasecolda en su Webinar “*El sistema general de riesgos laborales y los retos del teletrabajo y trabajo en casa*” existen 56.607 teletrabajadores y 400.136 trabajadores en casa a marzo de 2021 (34).

Estos cambios en el comportamiento del mercado han llevado a las Compañías a buscar estrategias que permitan mitigar el virus y mejorar la productividad; pero también han impactado de forma negativa la salud de los trabajadores, potencializando otro tipo de riesgos (41).

El DANE en la Encuesta Pulso Social realizada el año 2020, recolectó información en 23 ciudades y áreas metropolitanas donde se consultaron los principales síntomas que se presentan (cansancio, dolor de cabeza, dolores estomacales) y las diferentes emociones (preocupación, cansancio, soledad, irritabilidad, tristeza) derivadas de la nueva realidad ocasionada por la declaratoria de la pandemia (42).

Es por este motivo que se hace necesaria una intervención inmediata desde el SG-SST para verificar el alcance que pueden tener los programas y proponer una revisión teórica de la normativa, manuales, guías y artículos publicados en el transcurso del año 2010 hasta la actualidad para el diseño de una guía que prevenga y controle los riesgos psicosociales, biomecánicos y físicos en teletrabajadores y trabajadores en casa (28).

4. Objetivos

Objetivo general

Diseñar una guía de recomendaciones para la prevención de riesgos psicosociales, biomecánicos y físicos que deben implementarse desde el SG-SST para garantizar las condiciones de salud de los trabajadores que se encuentran en las modalidades de teletrabajo y trabajo en casa.

Objetivos específicos

1. Identificar cuáles son los factores de riesgos psicosociales, biomecánicos y físicos que se presentan en las personas que trabajan en las modalidades de teletrabajo y trabajo en casa.
2. Analizar controles que permitan generar cumplimientos legales desde el SST para disminuir los factores de riesgos psicosociales, biomecánicos y físicos en teletrabajadores y empleados con modalidad de trabajo en casa.
3. Definir estrategias para el afrontamiento sobre la situación actual del país, fortalecer habilidades sobre el manejo del tiempo, apropiación de valores organizacionales y el correcto equilibrio entre las actividades de la vida familiar y el desempeño laboral.
4. Establecer desde el SG-SST los criterios para organizar el puesto de trabajo en casa para evitar accidentes y enfermedades laborales, establecer con claridad los tiempos laborales y de descanso, las capacitaciones en cuanto al uso de herramientas ofimáticas y la generación de espacios para el tema de pausas activas.

5. Marco teórico

5.1 Antecedentes históricos del teletrabajo

El teletrabajo es una modalidad que ha sido implementada en diferentes países sin embargo sus inicios presentan diferencias importantes; en el caso de Europa los antecedentes surgen en Alemania y Austria con la implementación de telecentros orientados al área rural (31).

De acuerdo con un estudio realizado en el año 2018 se evidenció que en los países del norte de Europa se mostraba un mayor interés de esta modalidad con respecto a los países del sur debido a que era una práctica menos frecuente (33).

En los Países Bajos y en Suecia más del 30% del total de trabajadores desarrollan su actividad laboral en casa en comparación a Chipre, Bulgaria o Rumanía donde esta modalidad de trabajo es prácticamente inexistente, así mismo España se sitúa por debajo de la media europea, con un 7,5 % menos que el promedio europeo y claramente distanciada de las cifras de otros países grandes como Francia (20,8 %) o Alemania (11,6 %) (33).

En cuanto al sexo, el estudio arrojó que no se observaba una diferencia relevante salvo para países como Irlanda donde el 21,6 % de los hombres trabajan desde casa, frente al 17,6 % de las mujeres; en Finlandia, esta proporción es del 31,6 % para los hombres y del 27,8% para las mujeres; sin embargo, en los países de Europa Oriental son las mujeres quienes trabajan mayormente desde su domicilio como en Eslovenia que el 16,7% de los hombres realizan teletrabajo en comparación con el 20,1% de las mujeres (33).

En cuanto a la edad, el estudio permitió establecer que el (15,4%) de los trabajadores se encuentran entre los 55 y 64 años y el (14,1%) de los trabajadores

entre los 25 y los 54 años. Cabe destacar el caso de Austria, donde este porcentaje es del 30,5% para el grupo de 55-64 años, frente al 22,3% para el grupo de 25-54 años (33).

En los años 70, en medio de la crisis del petróleo en Estados Unidos, el físico Jack Nilles (Considerado el “padre” del teletrabajo) crea e implementa el modelo de teletrabajo en una aseguradora, a partir de terminales sencillas a estaciones remotas de la sede principal. Su idea nació de investigaciones sobre el impacto que tendría la información en la sociedad y cómo optimizar los recursos no renovables, con el objetivo de ahorrar energía evitando desplazamientos que provocaron consumos derivados del petróleo (33).

Las fases de desarrollo del teletrabajo se orientan en principio en temas energéticos y medioambientales, que después se caracterizan por la generación de computadores, redes privadas luego locales y el surgimiento de los correos electrónicos y la modalidad de contratación a través de outsourcing, junto con la masificación de teléfonos celulares y con ello las oficinas móviles (33).

Para el caso de Estados Unidos en el año 2011 se reportó que el 24% de los norteamericanos trabajaban en casa algunas horas a la semana y datos más actuales de encuestas realizadas en el año 2014, mostraron que el 59% de los empleadores permitían alguna forma de teletrabajo en sus compañías (33).

En cuanto al sexo se observó para el año 2010 el 56% de los teletrabajadores eran hombres y el 44% mujeres, en relación con la edad el porcentaje más alto fue de 51% en el rango de 35 a 54 años y respecto de la formación se identificó un 44% de profesionales desarrollando labores desde casa (33).

En Estados Unidos no hay una ley general que regule el teletrabajo ya que ciertos trabajos no se pueden realizar desde casa y en otros la cultura organizacional

puede ser una barrera para los programas de teletrabajo, sin embargo, en el año 2016 se encontró que aproximadamente el 66% de las empresas en Estados Unidos permiten a sus empleados trabajar desde casa al menos parcialmente (33).

En el año 2010 durante la administración del presidente Barack Obama, el congreso de los Estados Unidos firmó una ley de teletrabajo (Telework Enhancement Act) para promover la implementación del teletrabajo para agencias gubernamentales, no obstante, varias agencias durante la administración del presidente Donald Trump revirtieron esta política fomentando el trabajo en oficina, estos eventos ocurrieron antes del COVID-19 (43).

El 12 de marzo de 2020, un memorando de la oficina del presidente Donald Trump cambió los lineamientos para el teletrabajo, dirigiendo a las agencias a “maximizar las flexibilidades del teletrabajo para trabajadores elegibles” y para “aprobar ausencias por razones de seguridad a los empleados que tienen mayor riesgo identificados por la CDC y que no son elegibles para teletrabajar” (43).

En resumen, es una tendencia global el aumento de las empresas que han aceptado el trabajo en casa y el teletrabajo dado que después de pandemia las empresas se han dado cuenta que definitivamente son capaces de hacer la misma producción y se están ahorrando costos en infraestructura, en especial las empresas de tecnología que llevaban madurando este modelo de gestión, de igual forma los bancos con sus políticas de trabajo flexible, y se observa una mayor penetración en el sector real énfasis en manufactura y líneas de producción, donde el personal administrativo está en capacidad de hacer su trabajo desde cualquier ubicación geográfica (12)

5.2 Teletrabajo en Colombia

En Colombia el teletrabajo surge bajo la figura del trabajo a domicilio, el cual inicia con las actividades de artesanos o industrias pequeñas ubicadas en las viviendas de sus propietarios, quienes desarrollan actividades por instrucción de un tercero, por lo que el antecedente normativo precisa esta situación en el artículo 89 del CST que lo define como (44):

“Hay contrato de trabajo con la persona que presta habitualmente servicios remunerados en su propio domicilio, sola o con la ayuda de miembros de su familia por cuenta de un empleador”.

No obstante, la Ley 1221 de 2008 (29) define al teletrabajo como una modalidad que permite desempeñar actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros empleando herramientas tecnológicas sin requerirse la presencia del empleado en la empresa (34).

En julio de 2018, cuando se divulgó el “Cuarto Estudio de Penetración del teletrabajo en Empresas Colombianas”, realizado por el Ministerio TIC por la Corporación Colombia Digital y el Centro Nacional de Consultoría, reveló que el país tenía para la fecha 122.278 teletrabajadores, es decir se había triplicado la cifra desde el 2012, en la que se reportaron 31.553 teletrabajadores; concentrados principalmente en Bogotá con 63.995, Medellín con 29.751, Cali con 13.379, Bucaramanga con 4.827 y Barranquilla con 4.827 (34).

Además, las empresas que implementan el teletrabajo en el país pasaron de 4.292 a 12.912; concentrando el mayor número de teletrabajadores en el sector servicios (86.116); según el tamaño las empresas grandes tendrían vinculados 87.439 teletrabajadores, medianas 25.918 y pequeñas 8.921 (34).

Con respecto a la modalidad escogida, 37% han optado por el teletrabajo total o autónomo, 34% bajo el modelo mixto o suplementario y el 29% por la modalidad móvil, con relación al sitio donde realizan sus actividades laborales el 74% de teletrabajadores lo hacen desde su hogar o domicilio, le siguen los centros comerciales y espacios abiertos al público con un 8% y los espacios de coworking con un 4% (34).

Los cargos que más desarrollan el teletrabajo son directores, jefes de área, coordinadores, con un 64% y cargos operativos con un 26%; el celular es el principal medio de comunicación entre la empresa y el teletrabajador con un 88%, seguido de la mensajería instantánea con un 56%, la telefonía fija y videoconferencia con un 31% (34).

En Bogotá la Alcaldía Mayor realizó una encuesta sobre el teletrabajo y encontró que el mayor número de teletrabajadores se concentran en las localidades de Suba, Engativá, Kennedy, Teusaquillo, Fontibón y municipios cercanos a la ciudad (34,45).

Las mujeres, por su parte, son el mayor porcentaje de teletrabajadores con un 69% mientras los hombres un 31%; además, el 78% de los teletrabajadores encuestados asegura que su calidad de vida ha mejorado y los jefes de los teletrabajadores también tienen perspectivas positivas, por ejemplo, el 43% asegura que la calidad o resultados de sus empleados ha mejorado y el 47% cree que se mantiene igual (34,45).

En Colombia, la tendencia es igual a la mundial, pero se observa una mayor tendencia de crecimiento, es importante observar que las mujeres tienen mayor porcentaje generando en ellas una mayor carga física y mental para la madre que tiene que atender a sus hijos en casa y adicionalmente trabajar en sus labores diarias (31).

5.2.1 Antecedentes históricos del trabajo en casa en Colombia

En Colombia, el trabajo en casa se menciona de forma general en la Ley 1221 de 2008 (29), bajo el entendido que obedece a una situación excepcional y temporal en la cual las partes de la relación contractual convienen que el trabajador desarrolle sus actividades en su domicilio, sin que esta situación se entienda como teletrabajo (34).

Sin embargo, la situación de pandemia por COVID -19 presente dio relevancia al trabajo en casa generando una primera regulación a través de la Circular 41 de 2020 (35) donde se establecieron lineamientos básicos en materia de relaciones laborales, jornada de trabajo, armonización de la vida laboral con la vida familiar y personal y riesgos laborales (41).

Lo anterior se sustenta en el análisis de las cifras por cuanto antes de la pandemia había alrededor de doscientos mil (200.000) teletrabajadores y después de la pandemia se estiman alrededor de tres millones (3'000.000) de teletrabajadores y trabajadores en casa, evidenciando se trata de una nueva forma de trabajo emergente, la cual se apoya en la utilización de tecnologías logrando una mayor productividad al evitar desplazamientos mejorando así su calidad de vida (34).

En resumen, se podría decir que el trabajo en casa ha facilitado la vida en la pandemia y puede que genere que muchas empresas en Colombia pasen a esta modalidad de trabajo, para obtener los beneficios establecidos en la legislación vigente y adicionalmente obtener las bondades para la crianza de los hijos, y la educación virtual para los integrantes de la familia, permitiendo que se establezcan nuevas dinámicas en el país y se consoliden modelos familiares más efectivos y ágiles para la reactivación del país (19,28).

5.2.2 Análisis estadístico del teletrabajo y trabajo en casa a raíz de la pandemia por COVID 19

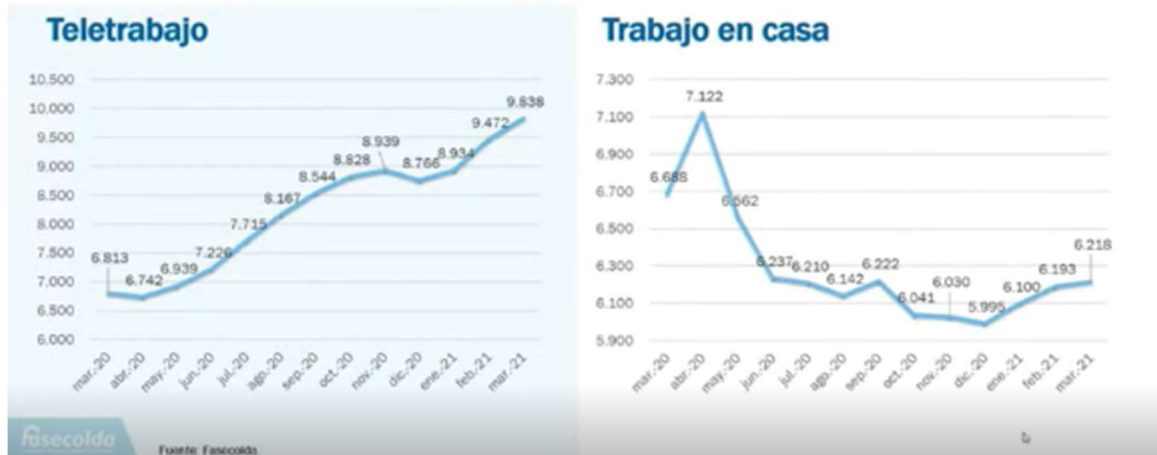


Figura 1: Empresas afiliadas en las modalidades de teletrabajo y trabajo en casa

Fuente: Fasecolda Webinar "El Sistema General de Riesgos Laborales y los retos del teletrabajo y trabajo en casa" Bogotá 2021 (34).

De acuerdo con la afiliación, se observa que 9838 empresas mantienen la opción de teletrabajo y 6218 la modalidad de trabajo en casa al mes de marzo de 2021; dadas las medidas propuestas por el gobierno nacional para conservar el empleo y mantener las actividades comerciales (40).



Figura 2: Trabajadores afiliados en modalidad de teletrabajo y trabajo en casa.

Fuente: Fasecolda Webinar "El Sistema General de Riesgos Laborales y los retos del teletrabajo y trabajo en casa" Bogotá, 2021 (34).

De acuerdo, al número de trabajadores afiliados a estas modalidades, se observa un aumento a 56.607 teletrabajadores y para el trabajo a 400.136 trabajadores en casa (40).

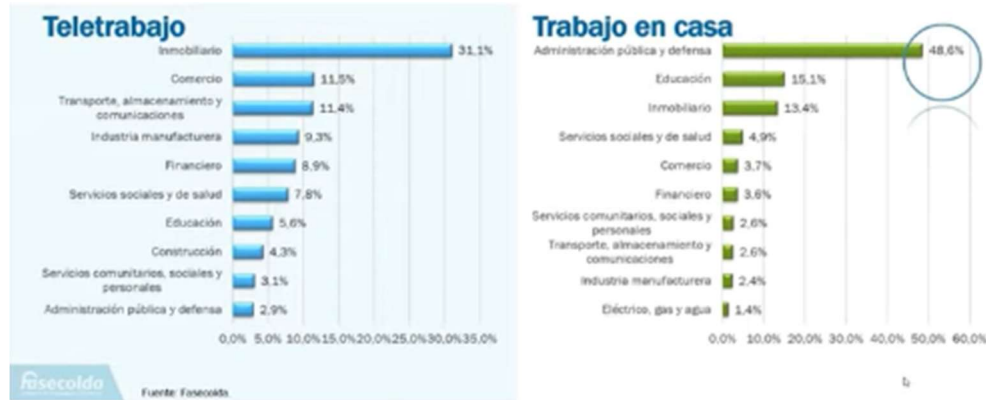


Figura 3: Principales sectores

Fuente: Fasecolda Webinar “El Sistema General de Riesgos Laborales y los retos del teletrabajo y trabajo en casa” Bogotá, 2021 (34).

Se observa que los principales sectores en este tipo de modalidades son el sector inmobiliario con un 31.1%, comercio 11.5% en la modalidad de teletrabajo y el sector público con un 48.6 % y educación 15.1% en la modalidad de trabajo en casa (40).



Figura 4: Siniestros laborales.

Fuente: Fasecolda Webinar “El Sistema General de Riesgos Laborales y los retos del teletrabajo y trabajo en casa” Bogotá, 2021 (34).

Por otra parte, se observa una reducción del reporte de AT de 1513 a 946 accidentes reportados a marzo de 2021, un incremento de las enfermedades de

origen laboral de 51 a 545 causadas principalmente por el sedentarismo y asociada a problemas musculares y óseos y en cuanto al número de muertes se presentaron 23 en total entre marzo del 2020 a marzo del 2021 (40).

- ✓ Los siniestros reportados con de trastornos mentales y de comportamiento representaron un decrecimiento del 39% entre 2019 y 2020, pasando de 893 a 547, ubicándose en niveles similares a los de 2017.
- ✓ Al analizar por sector, inmobiliario, administración público y comercio disminuyeron su participación frente al 2019, en contraposición, salud e industria manufacturera aumentaron.
- ✓ Los trastornos de ansiedad y depresión moderado fueron los diagnósticos más comunes.



Figura 5: Evolución de la participación de los siniestros de trastornos mentales y del comportamiento por sector. Posible subregistro.

Fuente: Fasecolda Webinar “El Sistema General de Riesgos Laborales y los retos del teletrabajo y trabajo en casa” Bogotá 2021 (34).

Con relación a los siniestros por trastornos mentales muestran diferencia por sectores, siendo relevante las cifras para el sector salud con un 11.3% a diferencia de otros años dados al nivel de presión por ser la primera línea para atención de la pandemia por COVID-19, así mismo, se destaca la industria manufacturera con un 12.6% entendiendo que las afectaciones asociadas al estrés se relacionan con la incertidumbre laboral (34).

5.3 Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

Según la organización internacional de normalización (ISO) 45001:2018 define al sistema como: “Sistema de gestión o parte de un sistema de gestión utilizados para alcanzar la política de la SST” (46).

Según la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, la seguridad y salud en el trabajo tiene como objetivo lo siguiente:

“Lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todos los trabajos; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas; y, en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su actividad (46).

Según el Ministerio del Trabajo en Colombia, el sistema de seguridad y salud en el trabajo:

“Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, el cual debe ser implementado por todos los empleadores, e incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales.” (20).

Es importante hacer notar que en la pandemia se logró posicionar la importancia de combatir los riesgos psicosociales y siendo esta una tendencia mundial se cuenta hoy por hoy con la norma ISO 45003:2021, la cual entrega una pauta metodológica interesante para la intervención en detalle de estos tipos de riesgos y que adicionalmente contempla los espacios de trabajo en casa y teletrabajo (47).

5.4 Riesgos psicosociales en el teletrabajo y trabajo en casa

Los cambios en el comportamiento del mercado han llevado a las compañías a buscar estrategias que permitan implementar condiciones que mejoren la calidad de vida del personal vinculado, la productividad y los resultados de las actividades desarrolladas en las modalidades de teletrabajo y trabajo en casa (19).

No obstante, la situación de urgencia en la que los trabajadores fueron enviados a laborar en casa sin contar con una orientación que les permitiera interiorizar de

manera gradual su nueva realidad, generó una situación de estrés con consecuencias negativas al sentir los trabajadores que se desbordaba su capacidad y se perdía el control (19).

Sobre el tema, resulta pertinente dar claridad al concepto de estrés el cual se ha definido en términos biológicos como respuestas inespecíficas del cuerpo ante situaciones de tipo cambiante, con condiciones que le permiten ser de tipo positivo o negativo y cuya total ausencia es equivalente a la muerte (19).

Sin embargo, desde el punto de vista laboral la Organización Internacional del Trabajo (OIT) lo ha definido como la manera en que los empleados de acuerdo con sus estrategias de afrontamiento físicas y psicológicas se encuentran en la capacidad de responder ante una determinada situación, que le ha sido asignada y donde repercute el tiempo y la organización que brinda la empresa, así como la capacidad de adaptación que tiene el empleado ante distintos retos (48).

Así mismo, la organización Internacional del trabajo (OIT), señala que el estrés está relacionado con el diseño del trabajo, las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no corresponden, exceden las capacidades, recursos, y/o necesidades del trabajador en cuando el conocimiento y las habilidades para enfrentar dichas exigencias que no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa (48).

Es por ello que el estrés laboral, de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo es considerado como una patología catalogada como la epidemia del siglo XXI (48).

Estas consideraciones plantean la necesidad de diseñar estrategias que permitan generar acciones para mitigar, controlar y prevenir el distrés entendido como el estrés negativo que debe combatirse o evitarse porque generalmente, se encuentra unido a esfuerzos excesivos de todo tipo, tanto corporales como intelectuales o psíquicos de larga duración, contrariedades, frustraciones y estados de tensión que

parecen irremediables, con graves efectos en la salud, los cuales inciden en el aumento de la accidentalidad, la enfermedad laboral y con ello el ausentismo (48).

Consecuencias que refuerzan la necesidad de monitorear a través del SG-SST aspectos como la carga laboral, horarios, tiempos de desconexión, mecanismos de control del trabajo, liderazgo, canales de comunicación, pausas, factores económicos, estrategias de afrontamiento y aspectos personales y familiares, los cuales inciden en la materialización del riesgo psicosocial tanto en teletrabajadores como en los trabajadores en casa (48).

Posibilitando que a través de estas acciones se materialicen los tres principios fundamentales establecidos por la OIT sobre Seguridad y Salud en el Trabajo que precisan que el trabajo se debe realizar en un medio ambiente de trabajo seguro y saludable, que las condiciones de trabajo deben ser coherentes con el bienestar y la dignidad humana de los trabajadores y que el trabajo debe ofrecer posibilidades reales para el logro personal, la autorrealización y el servicio a la sociedad (48).

Ahora bien, la consecuencia de no alcanzar estos pilares da lugar a la presencia de distrés en los trabajadores los cuales se reflejan en falta de compromiso y disminución del rendimiento, insatisfacción laboral, depresión, falta de interés en el desarrollo de las funciones delegadas, ausentismo y conflictos los cuales reducen la calidad en la prestación de los servicios y ocasionan niveles de productividad bajos (48).

Es por ello por lo que el desarrollo normativo para el caso de Colombia presenta una abundante regulación encaminada a proteger los derechos de los trabajadores desde el ámbito de su salud con la siguiente trazabilidad:

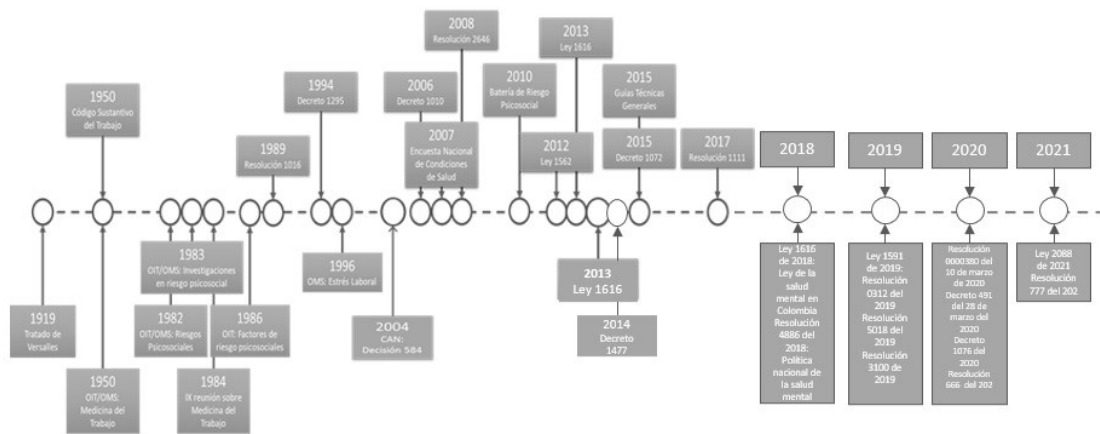


Figura 6: Secuencia cronológica sobre los antecedentes del riesgo psicosocial en Colombia y el mundo.

Fuente: Revisión teórica de eústrés y distrés definidos como reacción hacia los factores de riesgo psicosocial y su relación con las estrategias de afrontamiento (21)

De la trazabilidad presentada, toma especial relevancia la Resolución 2646 de 2008 mediante la cual se definieron las responsabilidades para “la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial” (13,36) para identificar y evaluar la existencia afectaciones en la salud de los trabajadores, en consonancia con la “Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial”(49).

Tomando en consideración que el riesgo psicosocial está directamente relacionado con la manera en la que los individuos interactúan con las demandas del ambiente laboral, asociados a las demandas del trabajo y carga mental, capacidad de control sobre el trabajo, apoyo percibido por parte de otros compañeros, sentido de pertenencia, retroalimentación por parte del jefe y de compañeros, calidad de liderazgo y el estrés laboral (37).

De manera que la implementación oportuna de acciones a través del SG-SST, permite identificar de manera rápida los factores que pueden desencadenar la materialización del riesgo psicosocial al encontrar situaciones de depresión, estrés, ansiedad, problemas de sueño, problemas gastrointestinales, desgaste laboral, acoso laboral, dolores de cabeza (50).

Incluso factores que pueden evidenciar ambientes pobres de trabajo, el no sentirse seguro en su empleo, horarios no establecidos que no permitan tener seguridad en cuanto a la hora de ingreso y finalización de las labores, la complejidad de la tarea encomendada y las relaciones sociales lejanas o inexistentes con los demás colaboradores de la organización (50).

Identificación que permite diseñar acciones que mitiguen y prevengan el aumento de accidentes y enfermedades, al realizar un adecuado seguimiento y control para aquellos trabajadores que se encuentran fuera de las instalaciones y bajo un esquema de trabajo distinto al del personal que se encuentra en sitio, a través del que es viable implementar las definiciones previas y necesarias para una correcta implementación del teletrabajo y el trabajo en casa (50).

5.5 Salud mental en Colombia

El DANE realizó la encuesta *Pulso Social*, mediante la cual se consultaron diferentes síntomas y emociones derivadas de la nueva realidad ocasionada por la declaratoria de la pandemia (42).

La recolección de información se realizó del 13 al 6 de julio de 2020, en 23 ciudades y áreas metropolitanas y con una muestra de 9.866 personas para el mes Julio y 10.588 personas en el mes de agosto, para un total de 20.452 (42).

La aplicación de la encuesta se realizó a un miembro del hogar, jefe o cónyuge, de acuerdo al rol definido para la población objeto de análisis (42).

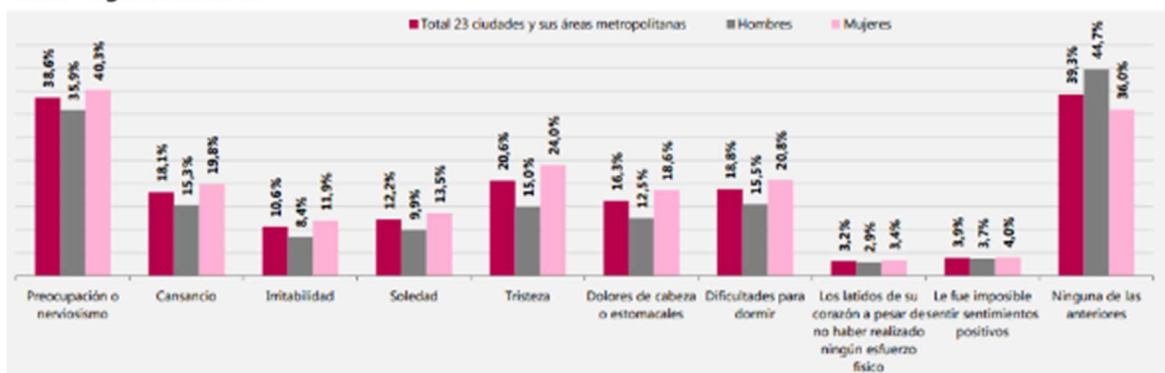
El objetivo de la encuesta se orientó en conocer la forma en que los hogares colombianos se sienten y los problemas que enfrenta a diario (42).

Durante los últimos 7 días usted ha sentido ... (múltiple respuesta, excepto en el caso de "ninguna")

Según sexo

Total 23 ciudades

Julio - agosto de 2020



- **36,6%** de la población que hace parte de la jefatura del hogar (jefes o cónyuges) se ha sentido preocupada o nerviosa.
- **39,3%** no ha sentido ninguno de los síntomas/emociones considerados.
- Las mujeres tienden a reportar mayores prevalencias, en especial en aspectos como cansancio, tristeza o dificultades para dormir.

Fuente: DANE – EPS Nota: se incluyen las personas jefes de hogar y los cónyuges

Figura 7: Según sexo. Encuesta Pulso Social

Fuente: DANE (42).

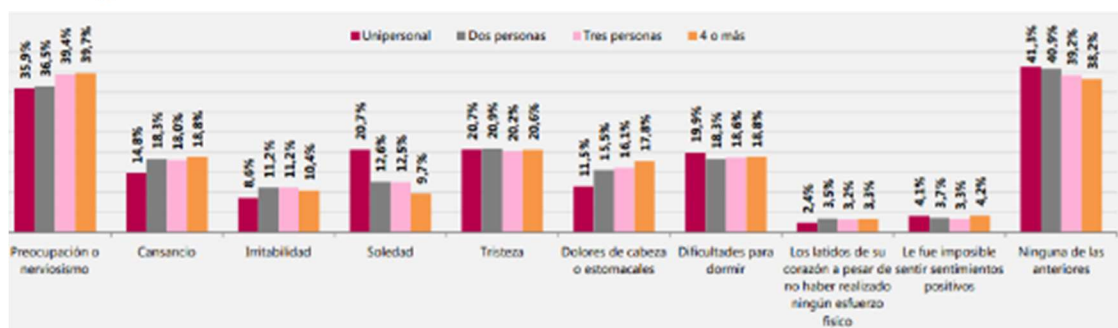
Conforme a los resultados se observa que es mayor el porcentaje de integrantes del hogar encuestados que no refiere síntomas, sin embargo, respecto de quienes manifiestan algún síntoma es mayor el número en las mujeres que en hombres (42).

Durante los últimos 7 días usted ha sentido... (múltiple respuesta, excepto en el caso de "ninguna")

Según tamaño de hogar

Total 23 ciudades

Julio - agosto de 2020



- Los **hogares unipersonales** son aquellos que más reportaron haber **sentido soledad**.
- Sin embargo, no hay grandes diferencias en emociones como tristeza, y son quienes menos han reportado síntomas como dolores de cabeza o estomacales.
- **A mayor número de personas en los hogares, mayor reporte de dolores de cabeza o estomacales por parte de jefes y cónyuges.**

Fuente: DANE – EPS Nota: se incluyen las personas jefes de hogar y los cónyuges

Figura 8: Según tamaño de hogar. Encuesta Pulso Social

Fuente: DANE (42).

De acuerdo a los resultados se concluye una variación en los síntomas que presentan las personas que viven solas, respecto de las que conviven con su familia (42).

Respecto de la situación de trabajo y salud mental se presentan como resultados:



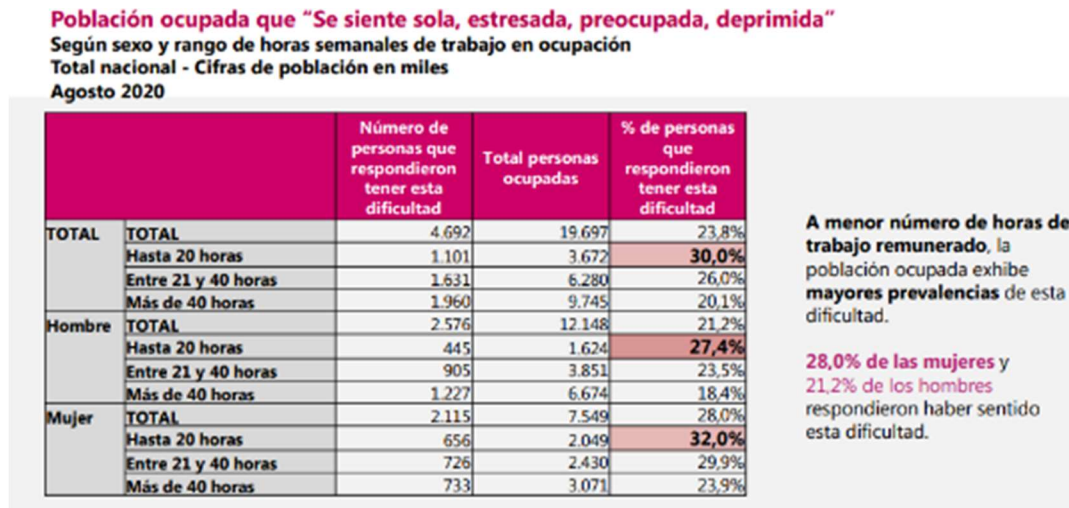
Fuente: DANE, GEIH

Nota: el dominio total nacional no incluye la población de los departamentos de Amazonas, Arauca, Casanare, Guainía, Guaviare, Putumayo, Vaupés, Vichada y San Andrés.

Figura 9: Según ocupados, desocupados e inactivos. Encuesta Pulso Social DANE (45).

Fuente: DANE (42).

De acuerdo a la población encuestada se observa un mayor impacto de la nueva realidad para las personas que se clasifican en la categoría de desocupados (42) (45).



Fuente: DANE, GEIH

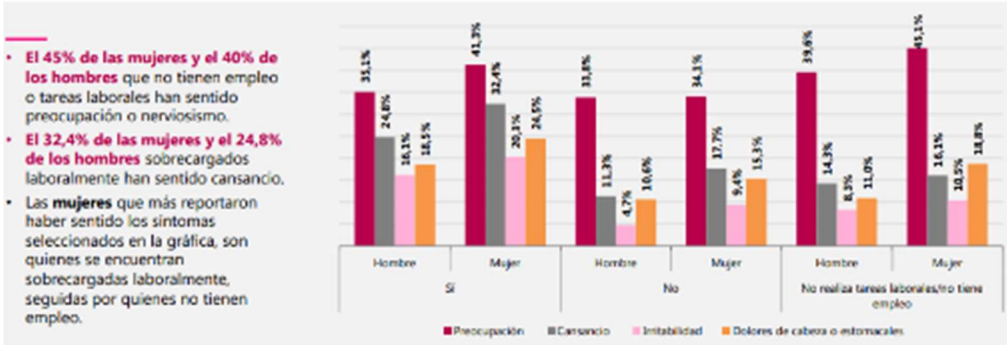
Nota: el dominio total nacional no incluye la población de los departamentos de Amazonas, Arauca, Casanare, Guainía, Guaviare, Putumayo, Vaupés, Vichada y San Andrés.

Figura 10: Según sexo y rango de horas semanales de trabajo en ocupación. Encuesta Pulso Social.

Fuente: DANE (42).

Con relación al tiempo de ocupación, las cifras muestran una mayor sintomatología para quienes laboran menos horas, obteniendo una remuneración más baja (42).

Durante los últimos 7 días, y en comparación con la rutina diaria antes del inicio de la cuarentena/aislamiento preventivo, ¿siente que usted está más sobrecargado/a con tareas laborales?
Según sexo y síntomas de posibles afectaciones de salud mental
Total 23 ciudades
Julio - agosto de 2020

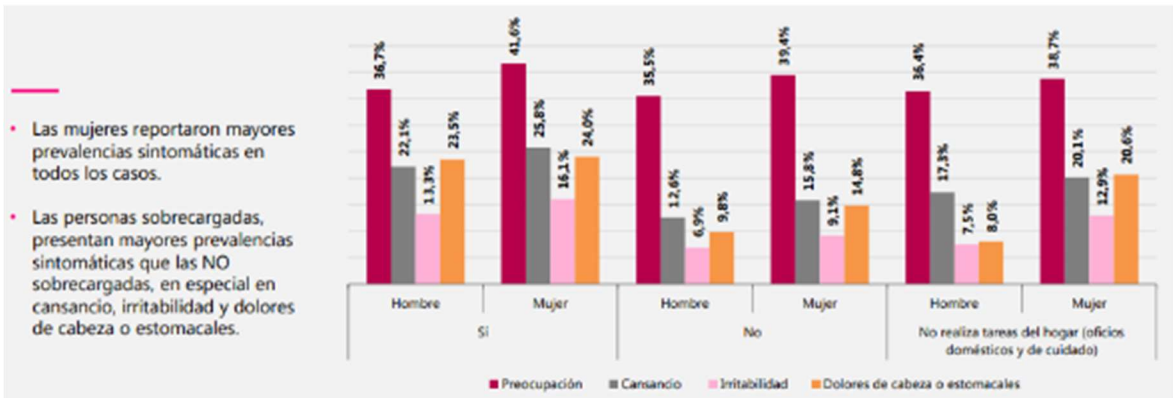


Fuente: DANE – EPS
 Nota: se incluyen las personas jefes de hogar y los cónyuges

Figura 11: Según sexo y síntomas de posibles afectaciones de salud mental. Encuesta Pulso Social
 Fuente: DANE (42).

Del análisis de la figura se observa que las personas que laboran en casa han percibido un aumento en las actividades de su trabajo, las cuales han derivado en afectaciones como cansancio (42).

Durante los últimos 7 días, y en comparación con la rutina diaria antes del inicio de la cuarentena/aislamiento preventivo, ¿siente que usted está más sobrecargado/a con los oficios del hogar?
Según sexo y síntomas de posibles afectaciones de salud mental
Total 23 ciudades
Julio - agosto de 2020



Fuente: DANE – EPS
 Nota: se incluyen las personas jefes de hogar y los cónyuges

Figura 12: Según sexo y síntomas de posibles afectaciones de salud mental. Encuesta Pulso Social
 Fuente: DANE (42).

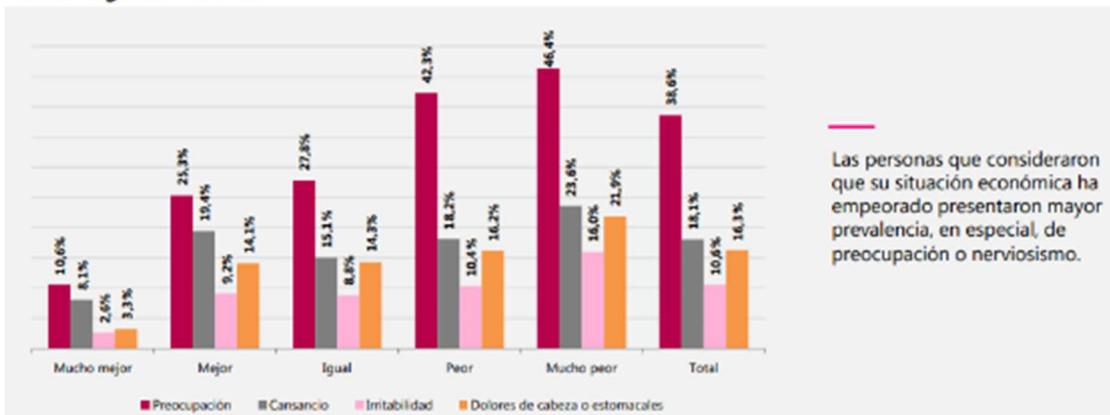
En la relación de trabajo en casa y tareas del hogar, se presenta una mayor afectación para la opción quienes sienten un aumento en la carga laboral y de esta relación, se obtiene como resultado una mayor afectación en las mujeres (42).

Así mismo, se observa que los síntomas aumentan a mayor número de hijos y en especial si se encuentran en la adolescencia o infancia, de igual manera se presenta una prevalencia en familias donde sólo hay un jefe del hogar (42).

Las mujeres en general son más susceptibles a la presión, tienen en estadísticas globales mayores tasas de incidencia y prevalencia hacia los trastornos de salud mental en general y mayor tendencia a la depresión (51).

Bienestar subjetivo, expectativas, pobreza y salud mental

¿Cómo considera usted la situación económica de su hogar comparada con la de hace 12 meses?
Según sexo y síntomas de posibles afectaciones de salud mental
Total 23 ciudades
Julio - agosto de 2020



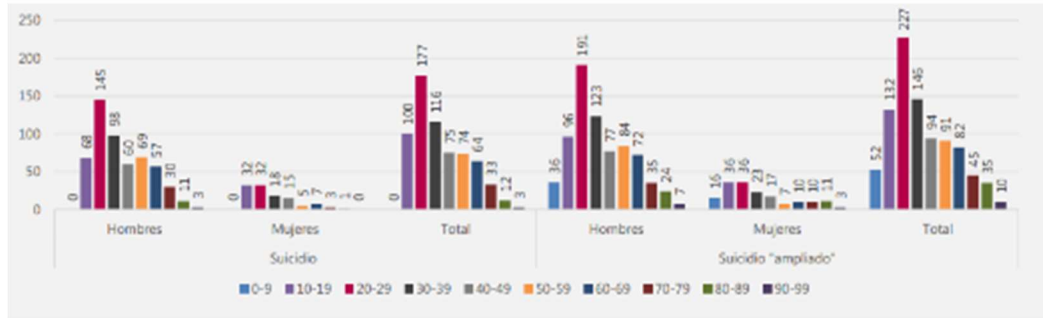
Fuente: DANE - EPS
 Nota: se incluyen las personas jefes de hogar y los cónyuges

Figura 13: Según sexo y síntomas de posibles afectaciones de salud mental.
 Fuente: DANE (42).

Como efectos de la pandemia se observa que la población encuestada considera que su situación económica ha desmejorado, lo cual ocasiona la generación de síntomas que afectan su salud, que es posible se mantengan en razón de la incertidumbre por la nueva realidad (42).

Tasa de suicidios

Número de suicidios según sexo y rangos decenales de edad
Total Nacional
II – TRIM de 2018 (1 de abril a 30 de junio)



Los **hombres** y en particular el grupo de **20 a 29 años** presentan mayor cantidad de suicidios. En total hubo 654 suicidios en el periodo de referencia (82,7% por parte de hombres) y 914 en el sentido "ampliado" (81,5% por parte de hombres).

Fuente: DANE – Estadísticas vitales y CNPV 2018 y proyecciones de la población.
Nota: Datos de población con base en proyecciones del CNPV 2018.

Figura 14: Número de suicidios según sexo y rangos decenales de edad.

Fuente: DANE (42).

Las cifras presentan un mayor número de suicidios en hombres menores de 30 años durante el periodo comprendido del 1 de abril al 30 de junio de 2020, respecto de las mujeres la tasa de suicidios es menor y el rango de edad se encuentra de los 10 a 29 años (42).

5.6 Guías y protocolos como herramientas para la promoción e intervención de los factores psicosociales

Conforme con la resolución 2404 del 2009 (52) se indica la existencia de una serie de guías y protocolos comprenden herramientas para promover acciones que mitiguen los riesgos psicosociales, sin embargo es importante adaptar estas ideas de intervención al nuevo escenario y procurar hacerlo por medios como la telepsicología o la telemedicina dado que se deben evitar a toda costa las repercusiones en la salud de los trabajadores en casa y teletrabajadores, tomando en consideración que se trata de riesgos presentes para el personal que labora a través de la modalidad de teletrabajo y trabajo en casa (53).

5.6.1 Síndrome de desgaste laboral (burnout) propender por el uso del protocolo de prevención y actuación

Es una patología derivada de un estrés crónico asociado al trabajo, que inicia con la sensación de cansancio y termina con un sentimiento de inadecuación personal, el cual afecta la productividad laboral y aumenta el ausentismo en la organización (53).

Como etapas presenta inicialmente estancamiento, frustración y apatía, con factores laborales asociados a la ambigüedad del rol y falta de competencia, jornadas laborales extensas, altos volúmenes de trabajo que ocasionan un desbalance en la vida personal, familiar y laboral, así como la ausencia de programas de bienestar o planes de carrera que impulsen el crecimiento profesional de los trabajadores (53).

Como medida de prevención y control sugiere a las empresas la implementación de un programa de actuación frente al síndrome de agotamiento laboral, a través de actividades primarias, secundarias y terciarias, las cuales se implementan de acuerdo con los resultados que arroje la aplicación de la batería (53).

5.6.2 Depresión- Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral:

Se define como el *trastorno mental que se caracteriza por la presencia de tristeza, pérdida de interés o placer, sentimientos de culpa o falta de autoestima, trastornos del sueño o del apetito, sensación de cansancio y falta de concentración* (53).

Su orientación pretende que las empresas implementen actividades de información y sensibilización, a través de acciones primarias y secundarias a cargo de la Organización y acciones terciarias en coordinación con la EPS y ARL (53).

Propone como actividades el análisis psicosocial de los puestos de trabajo para evaluar carga y demandas de trabajo, mejorar las redes de comunicación, promover

la participación, incrementar el apoyo social, formar técnicas de autorregulación o control, afrontamiento y resiliencia, solucionar problemas y desarrollar mesas de salud con la participación de la EPS y la ARL para la detección temprana de esta patología (53).

5.6.3 Gestión del liderazgo y las demandas mentales en el trabajo propender por el uso del protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores del sector financiero.

El protocolo analiza el sector financiero, al considerar el nivel de presión que comportan las actividades que desarrollan en los diferentes niveles, mencionando como aspectos que impactan de forma negativa la utilización de herramientas tecnológicas, la orientación a resultados ligados a variables de cumplimiento, la presión para dar respuesta oportuna, rápida y a bajo costo, la competitividad en los resultados y la centralización de decisiones en altos mandos de la organización (53).

Sugiere entonces como estrategia intervenir las dimensiones de carga mental, cantidad de trabajo, demandas emocionales, estilo de liderazgo y limitadas posibilidades de promoción, a través de acciones primarias y secundarias donde se promuevan entornos de trabajo saludables junto con procesos cognitivos que permitan la ejecución de tareas sin generar afectaciones en la salud (53).

5.6.4 Trastorno de estrés postraumático- Protocolo de actuación temprana y manejo de casos en el entorno laboral:

El protocolo plantea la existencia de situaciones imprevistas, las cuales generan un impacto negativo en la personalidad de quien los experimenta, resaltando la incidencia de los recursos sociales de apoyo y la naturaleza del evento, para reducir la severidad de las consecuencias, que puede derivar en un trastorno de estrés postraumático (53).

Plantea la implementación de estrategias para prevenir, identificar, evaluar e intervenir los casos de trastorno de estrés postraumático derivados de eventos laborales, con el fin de lograr la reincorporación del trabajador, las acciones son primarias (acciones preventivas), secundarias (diagnósticos tempranos de casos sospechosos) y terciarias apoyo de la EPS y ARL, responsables de la rehabilitación (53).

5.6.5 Acoso laboral- Protocolo de prevención y actuación

El acoso en el trabajo es una realidad al interior de las empresas, definido desde la ley 1010 del 2006 (54) donde se indican las modalidades a saber: el maltrato laboral, la persecución laboral, la discriminación laboral, el entorpecimiento laboral, inequidad laboral, desprotección laboral (53).

Es por esto que el protocolo pretende la promoción de acciones preventivas y correctivas en desarrollo de la obligación del empleador de brindar trabajo en condiciones dignas y justas, orientando a las compañías a través de la implementación de un programa de actuación frente al acoso laboral (53).

Como acciones de prevención desde la alta dirección y el Comité de convivencia donde se propone la creación de una cultura organizacional sana y segura para todos que propenda por la creación de un espacio donde se generen interacciones positivas y la no tolerancia a conductas o situaciones que favorezcan el acoso laboral, siendo el silencio una de las conductas más frecuentes en este tipo de casos en ocasiones con una participación de cargos directivos (53).

Así mismo, la implementación de espacios de escucha activa para el personal de los distintos niveles para identificar de manera oportuna las situaciones de acoso laboral, generando acciones con la intervención del comité de convivencia laboral (53).

5.6.6 Reacción a estrés agudo- Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral

Plantea la existencia de circunstancias imprevistas que ponen en riesgo la integridad física y emocional como una posibilidad incierta y latente para cualquier persona, resaltando la incidencia de los recursos sociales de apoyo y la naturaleza del evento, para reducir la severidad de las consecuencias, que puede derivar en un trastorno de estrés agudo (53).

Como actividades de prevención y atención de la reacción a estrés agudo en el entorno laboral, que forma parte del conjunto de reacciones a estrés grave y trastornos de adaptación, propone la realización de acciones primarias (la psicoeducación con el fin de formar y sensibilizar); acciones secundarias (apoyo psicosocial básico y adicional, entendido como la atención a través de la EPS o la ARL y finalmente la acción terciaria orientada a la rehabilitación y reincorporación del trabajador diagnosticado (53).

5.6.7 Situaciones de duelo - Protocolo de actuación en el entorno laboral

Definen acciones primarias a través de procesos de espacios de formación e intervención que permitan tomar conciencia de la importancia del duelo en nuestras vidas, aún más en esta época donde están muriendo tantas personas a causa del COVID en nuestro país, un mal proceso de duelo, o la no aceptación de las situaciones puede generar efectos negativos a largo plazo, dependiendo del evento desencadenante por ejemplo la muerte de un colaborador al interior de la organización puede generar acciones de acompañamiento e intervención con colaboración e la ARL, por ejemplo cuando muere un colaborador en un accidente de trabajo y de igual manera generar acciones secundarias que se orientan con intervención de la EPS para casos diagnosticados que requieren tratamientos con profesionales especializados y las acciones terciarias pretenden la rehabilitación y reincorporación del trabajador (53).

5.7 El ciberacoso

El desarrollo de actividades en casa no es ajeno a la posibilidad de enfrentar situaciones de acoso laboral fuera de las instalaciones de la empresa, teniendo en cuenta que se cumplen los presupuestos que permiten configurar afectaciones en el desempeño de las labores del trabajador, a través de nuevas prácticas o modalidades de acoso y violencia, como consecuencia de la masificación de herramientas tecnológicas (55).

Es por ello que los teletrabajadores y trabajadores en casa pueden ser sujetos de acoso, por cuanto existe una vinculación laboral en virtud de la cual se encuentran subordinados y deben interactuar con sus compañeros para el cumplimiento de las tareas a su cargo, de tal manera que esta interacción puede dar lugar a ser denigrados o presionados al punto de afectar su desempeño (55).

Al respecto, se ha identificado como conductas de ciberacoso comportamientos contrarios a la ética ejercidos por el jefe inmediato o uno o varios compañeros de forma repetida, sistemática y hostil, que infieren un daño por medio de correo electrónico, el chat oficial de la empresa, el teléfono móvil, las aplicaciones de mensajería instantánea, en especial a través de WhatsApp, entre otros, las cuales además de configurar un acoso laboral, comportan una violación a la intimidad de los trabajadores (55).

Es por ello que el ciberacoso se define como “(...) todo acto agresivo e intencionado realizado de forma repetida y constante a lo largo del tiempo, mediante el uso de formas de contacto electrónicas por parte de un individuo o un grupo en contra de una víctima que no puede defenderse fácilmente” (55).

Conforme a lo expuesto, para demostrar la existencia de una situación de acoso se requiere que el daño provenga de un grupo de la red social que tenga como miembro al jefe o empleador, caso en el cual el grupo pasará de ser privado a semiprivado como estableció la Corte Constitucional en sentencia T-574 de 2017 (56).

Como acciones de acoso se incluyen el abuso de órdenes laborales por fuera del horario límite, mensajes enviados por medio de WhatsApp por fuera del horario laboral, comportamientos, situaciones o acciones tendientes a producir un efectivo negativo o dañoso, al transgredir bienes jurídicos tutelados como el derecho fundamental al descanso, asignando por ejemplo: tareas vía WhatsApp en horas de descanso o en días de receso, transgrediendo los derechos fundamentales del trabajador, causando angustia, perjuicio laboral, intimidación, miedo, desmotivación, zozobra, entre otras (56).

5.8 Derecho a la desconexión digital

En relación con la jornada laboral las normas establecen que su aplicabilidad tiene lugar independiente del lugar donde el trabajador preste sus servicios, sin embargo, en razón de la pandemia se ha incrementado el número de trabajadores que desarrollan sus actividades en la modalidad de teletrabajo o trabajo en casa (57).

La prestación de servicios desde casa a incrementado la carga laboral y con ello el respeto por los límites de la jornada, llevando a que los trabajadores siempre estén conectados a pesar de encontrarse en sus periodos de descanso siendo “normal” contestar WhatsApp, llamadas o videoconferencias en fines de semana o por fuera del horario pactado (57).

Como recomendación se ha considerado que, pese a que la legislación incorpora el derecho a la desconexión, se requiere un compromiso por parte de la Compañías orientado a la generación de políticas en las que se acuerden estrategias con los trabajadores donde ambas partes respeten los límites de la jornada laboral, en especial en los periodos de descanso, vacaciones o licencias (57).

Así mismo, se sugiere fomentar un entorno de confianza, dar autonomía a los empleados, ayudar a la flexibilidad, marcar pautas organizativas y preocuparse por el bienestar con planes de salud, de tal manera que los trabajadores entiendan que

el ejercer su derecho a la desconexión no significa perder su empleo o cerrar cualquier posibilidad de crecimiento al interior de la organización (57).

5.9 Riesgos ergonómicos (Peligros biomecánicos) en el teletrabajo y trabajo en casa

Los factores de riesgo ergonómicos tienen una estrecha relación con las personas que laboran en las modalidades de teletrabajo y/o trabajo en casa debido a que las actividades que realizan podrían estar muy relacionadas con movimientos repetidos o posturas mantenidas de forma incorrecta que desencadenan lesiones considerables o enfermedades a largo plazo (19).

Es por esto que se vuelve pertinente hablar sobre este factor, ya que las empresas juegan un papel importante para la prevención del mismo y a la vez puede ser un beneficio para las mismas en cuanto a la productividad se refiere (19).

La ergonomía laboral puede ser vista en tres ámbitos (física, cognitiva y organizacional); Según la sociedad colombiana de ergonomía, la ergonomía física concierne las características anatómicas, antropométricas, fisiológicas y biomecánicas humanas que se relacionan con la actividad física (19).

Los tópicos relevantes incluyen posturas de trabajo, manipulación de materiales, movimientos repetidos, desórdenes musculoesqueléticos, organización del puesto de trabajo, seguridad y salud (19).

Es por esto por lo que es necesario tener en cuenta los diferentes factores de riesgo (58):

Carga física: Se refieren a los factores que entorno a la labor realizada imponen en el trabajador un esfuerzo físico e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular y cardiovascular. Estos factores son: Postura, Fuerza y Movimiento (58).

Carga estática: Originada por la prolongada contracción muscular es más fatigoso que el esfuerzo dinámico o sea el movimiento (58).

Carga dinámica: Se refiere a lo que se suele entender como actividad física y está intimidante relacionada con el gasto energético, y, si bien las posturas de trabajo también suponen un gasto energético adicional, su aspecto más destacable está relacionado con los riesgos de lesión muscular por sobreesfuerzos (58).

Posturas: La postura de trabajo, dentro del esfuerzo estático, es la que un individuo adopta y mantiene para realizar su labor. La postura ideal y óptima dentro de esta concepción sería: la posición de los diferentes segmentos corporales con respecto al eje corporal con un máximo de eficacia y el mínimo de consumo energético, además de un buen confort en su actividad (58).

Actualmente encontramos en la guía técnica colombiana 45 (GTC 45), una de las guías más utilizadas a nivel nacional para la identificación y valoración de riesgos, el término de peligro biomecánico que contiene dentro de su descripción movimientos repetitivos, manipulación manual de cargas, posturas y esfuerzos (58) (59).

Esto quiere decir, que la normatividad vigente contempla la ergonomía como un factor de riesgo que comprende y se centra en los mismos criterios que el peligro biomecánico, pero es importante ver la relación que tienen estas dos ciencias dado que la ergonomía nutre diferentes ciencias con el fin de identificar las características y necesidades de los trabajadores y la biomecánica estudia métodos y criterios de movimiento del sistema biológico (58) (59).

De acuerdo con la GTC 45 en Colombia se habla del peligro biomecánico cuando se engloba la postura en términos de (58) (59):

- Posturas prolongadas: es decir el trabajador permanece en ella por más del 75% de la jornada laboral.

- Posturas mantenidas: cuando el trabajador permanece por más de dos horas (de pie) sin posibilidad de cambios o más de 10 minutos (cucullas, rodillas).
- Posturas inadecuadas: cuando el trabajador por hábitos posturales, o por el diseño del puesto de trabajo adopta una postura incorrecta.
- Posturas forzadas o extremas: cuando el trabajador por el diseño del puesto de trabajo debe realizar movimientos que se salen de los ángulos de confort.
- Posturas anti gravitacionales: cuando adopta posturas en las que algunos de los segmentos corporales, deben realizar fuerza muscular en contra de la fuerza de la gravedad.

La ergonomía organizacional se define como: El área encargada de optimizar los sistemas socio técnicos, incluyendo la estructura organizacional, políticas y procesos, los tópicos relevantes incluyen comunicación, gestión de recursos organizacionales, diseño del trabajo, diseño de tiempos laborales, equipo de trabajo, diseño participativo, Biomecánica participativa, trabajo cooperativo, paradigmas de nuevos trabajos, cultura organizacional, organización virtual y gerenciamiento de la calidad (58) (59).

La prevención del efecto de los peligros biomecánicos sobre el trabajador sano o con alguna condición debe lograrse mediante una adecuada concepción de su puesto de trabajo y con la eliminación o limitación oportuna de la presencia de desórdenes musculo esqueléticos que incidan sobre la salud del trabajador (58) (59).

5.10 Riesgo físico y enfoque del puesto de trabajo.

La intempestiva implementación del teletrabajo y trabajo en casa por la declaratoria de pandemia, han mostrado la necesidad de realizar ajustes al SG-SST, encaminadas a cambiar las estrategias para generar un adecuado control y vigilancia epidemiológica, a través de la verificación en sitio o por medio de

fotografías de las condiciones reales en las que el personal desarrolla sus labores en su hogar (59).

De tal manera que a través del personal de seguridad y salud en el trabajo o con apoyo de capacitación y metodológico de las ARL, las empresas realizarán la verificación de elementos, agentes o factores presentes en el domicilio del teletrabajador o el trabajador en casa (59).

La organización debería incorporar al SG-SST listas de chequeo para evaluar las instalaciones, equipos, herramientas y demás útiles existentes en el lugar de trabajo (59).

Conforme a la guía de la OIT se establece que los empleadores tienen el deber de cuidar de todos sus trabajadores y deben asegurar, en la medida en que sea razonable y factible, que el entorno de trabajo sea seguro y no implique riesgos para la salud física y mental (60).

Para ello los empleadores tendrán que evaluar, controlar y mitigar los riesgos en lugares distintos del lugar de trabajo ordinario, como el hogar del trabajador cuando trabaja desde casa (60).

Los empleadores también deberían recordar a los trabajadores sus deberes y obligaciones en virtud de sus contratos de trabajo y las políticas aplicables, en particular, sus obligaciones y deberes en relación con la salud y la seguridad (60).

Aunque pueda ser difícil para los empleadores llevar a cabo las evaluaciones tradicionales de los riesgos para la salud y la seguridad en el hogar de un trabajador en el contexto actual, les sigue incumbiendo la responsabilidad de comprobar que:

1. El trabajo que se requiere del trabajador se puede realizar con seguridad desde casa (60).

2. Se han adaptado las tareas, si fuese necesario, para que se puedan hacer de forma segura desde casa (60).

3. Los trabajadores tienen el equipo y las herramientas adecuadas para trabajar de forma segura en casa, con inclusión del equipo de protección o seguridad requerido, cuando proceda (60).

4. Se han tomado medidas para que el equipo de la empresa, en caso de que el trabajador deba llevárselo a casa, esté inventariado y se devuelva en el estado en que se proporcionó (60).

5. Los trabajadores disponen de información, instrucciones, supervisión y formación pertinentes, como, por ejemplo, las medidas para hacer frente a las emergencias (60).

6. Evaluar los posibles problemas de salud mental u otros que puedan surgir como consecuencia del trabajo desde casa en el futuro (60).

Es importante señalar que, si bien los avances de las TIC posibilitan el trabajo desde casa, no todas las funciones y tareas se pueden desempeñar fuera de los locales de los empleadores o del lugar de trabajo especificado (60).

Hay empresas, ocupaciones y tareas para las que el trabajo desde casa no es práctico o factible, o que no pueden ser organizadas e implementadas en un marco de tiempo corto (60).

Los empleadores deben buscar y aplicar un plan alternativo para aquellas funciones y tareas del trabajo que no se pueden realizar a distancia, o para los trabajadores

que tienen limitaciones en el hogar o problemas de salud y seguridad que les impiden realizar esa modalidad de trabajo (60).

Sin perjuicio de lo que dispongan la legislación nacional, las medidas gubernamentales o la política de la empresa, una posible medida es que los empleadores aconsejen a los trabajadores que usen los días de vacaciones que tienen o pidan vacaciones anticipadas, o que pidan una licencia de larga duración con media remuneración o sin ella, o cualquier otra licencia aplicable que pueda utilizarse en esta situación, previa consulta con los trabajadores (60).

Es común que estas listas de chequeo propuestas por las ARL en general contemplen las siguientes variables (61–64):

Nombre de la empresa: Escriba el nombre de la empresa como aparece registrada en Cámara de Comercio (61–64).

Tipo de documento: Señale el tipo de documento que tiene la empresa Nit si es persona jurídica y si es un establecimiento comercial o empresa unipersonal se tendrá la cédula de ciudadanía o cédula de extranjería del propietario de la empresa o contratante (61–64).

Número de documento: Escriba el número de identificación de la empresa, incluya todos los dígitos, sin guiones ni puntos de separación (61–64).

Actividad económica: Escriba el nombre de la actividad económica principal desarrollada por la empresa (Extracción de carbón; Transporte urbano de pasajeros, etc.) según el decreto 1607/2002 (61–64).

Dirección: Escriba la dirección principal de la empresa (61–64).

Teléfono: Escriba el número o los números principales de la empresa (61–64).

Correo electrónico: Escriba el correo de la persona a quien se le pueda remitir el resultado e informe de la ampliación del instrumento (61–64).

Ciudad o Municipio: Escriba el nombre a la cual pertenece la empresa (61–64).

Departamento: Escriba el nombre donde se encuentra ubicada la empresa (61–64).

Clase de Riesgo: escriba la clase de riesgo (de 1 a 5) o los diferentes riesgos asociados a los centros de trabajo de la actividad económica principal de la empresa o de cada centro de trabajo (61–64).

Número de Trabajadores: Escriba el número total de trabajadores que tiene el área o proceso a intervenir, temporales, contratos y planta (61–64).

Tiempo de Funcionamiento: Escriba en años o meses el tiempo de funcionamiento del centro de trabajo que se está evaluando (61–64).

Centros de Trabajo: Señale con una "X" en SI o NO dependiendo si la empresa tiene centros de trabajo; a continuación, escriba en número, los centros de trabajo que tiene la empresa (61–64).

Información del análisis integral del puesto de trabajo

Nombre del Centro de Trabajo: Escriba el nombre en la cual se realiza la actividad (61–64).

Clase de Riesgo: escriba la clase de riesgo (de 1 a 5) del centro de trabajo de la actividad económica desarrollada (61–64).

Nombre del Jefe o supervisor de área: Escriba el nombre del Jefe o del supervisor del área del puesto de trabajo donde se realiza el análisis (61–64).

Nombre del Puesto de Trabajo a analizar: escriba el nombre del puesto de trabajo en estudio (61–64).

Número de Trabajadores del Puesto de Trabajo: Escriba el número total de trabajadores que se desempeñan en el puesto de trabajo en estudio (61–64).

Género: Escriba el número de persona de género Femenino o Masculino donde corresponde (61–64).

Aspectos organizacionales

Nombre del trabajador: Escriba el nombre completo con apellidos del trabajador que se desempeña en el puesto de trabajo en estudio (61–64).

Tipo de documento: Señale el tipo de documento que tiene la persona NUI: Número único de identificación, Cédula de ciudadanía, Cédula de extranjería (61–64).

Género: Señale si es Femenino o masculino (61–64).

Antigüedad en el puesto de trabajo: Escriba el número de años, meses y días de antigüedad que tiene el trabajador desempeñándose en el puesto de trabajo en estudio (61–64).

Ocupación: Escriba la ocupación o el oficio en el que se desempeña el trabajador. Se recomienda utiliza el CIUO (Clasificación Internacional uniforme de Antigüedad en la ocupación: Escriba el número de años, meses y días de antigüedad que tiene el trabajador desempeñándose en la ocupación u oficio (61–64).

Ocupación: Escriba la ocupación o el oficio en el que se desempeña el trabajador. Se recomienda utilizar el CIUO (Clasificación Internacional Uniforme de ocupaciones) (61–64).

Formación Técnica: Si el trabajador realizó estudios técnicos, señale Si o NO, escriba el nombre de la institución y el título obtenido (61–64).

Formación Tecnológica: Si el trabajador realizó estudios tecnológicos, señale Si o NO, escriba el nombre de la institución y el título obtenido (61–64).

Formación Profesional: Si el trabajador realizó estudios profesionales, señale Si o NO, escriba el nombre de la institución y el título obtenido (61–64).

Formación Posgrado: Si el trabajador realizó estudios de posgrado, señale Si o NO, escriba el nombre de la institución y el título obtenido (61–64).

Recibió inducción en su puesto de trabajo: Señale si el trabajador recibió inducción y el nombre de la persona responsable de la inducción (61–64).

Entrenamiento periódico: Señale si en el puesto de trabajo existe el entrenamiento periódico, escriba cada cuanto es y el número de horas dedicadas (61–64).

Examen de ingreso: Señale si al trabajador se le hizo examen de ingreso y si le han practicado exámenes periódicos (61–64).

No. Horas laborales: Escriba el número de horas labores (61–64).

Hora de inicio: Escriba la hora a la que inicia la jornada laboral (61–64).

Hora de finalización: Escriba la hora a la que termina la jornada laboral (61–64).

No. Horas de descanso: Escriba el número de horas de descanso que tiene la jornada laboral (61–64).

No. De días Laborales: Escriba el número de días laborales a la semana (61–64).

No. De días de descanso: Escriba el número de días de descanso a la semana (61–64).

Turnos: Señale el trabajo está organizado por turnos y escriba el horario de inicio y de finalización (61–64).

No. de turnos semanales: Escriba el número de turnos por semana. Señale cuántos son diurnos, nocturnos, mixtos o rotativos (61–64).

Se encuentran identificados los factores de riesgo: Señale si están identificados los factores de riesgo, en este punto es muy importante verificar con la norma so 45001:2018 y en detalle con la guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y la salud ocupacional GTC 45 para el puesto de trabajo en casa o teletrabajo cuales son los riesgos de cada trabajador en su casa; identificando especialmente los riesgos físicos de: iluminación, ruido, material particulado, temperatura (frio, calor, etc.) (46) (65)

En este aspecto es importante preguntarles a los trabajadores en casa o teletrabajadores, por ejemplo (61–64):

El espacio que elegí para trabajar me permite acomodar todos mis objetos, de forma ordenada y con alcance a todos los elementos sin hacer posturas forzadas (61–64). El espacio cuenta con las condiciones de orden y aseo se debe propender por la desinfección permanente de las superficies conforme a las exigencias de la resolución 666 del 2020 (41) (61–64).

Comprobar que todas las conexiones eléctricas y de red estén ubicadas de forma cercana en condiciones adecuadas (61–64).

El cableado eléctrico y de red se encuentran protegidos, canalizados y debidamente instalados en las paredes o el piso (61–64).

Los enchufes del área de trabajo se encuentran en buen estado y con pocas conexiones (61–64).

Se cuenta con los recursos tecnológicos para ejecutar su trabajo, conexión a internet y conexión segura a la información que requiere para ello (61–64).

Están definidos sus tiempos de trabajo, tiempos de pausas activas y son acordados con jefes y pares para asegurar la desconexión laboral (61–64).

Siente que se dispone de forma física y mental para iniciar las actividades de trabajo en casa, como si fuera la oficina (61–64).

Existe suficiente iluminación en el puesto de trabajo para ver los detalles requeridos al realizar las tareas (61–64).

Cuando sea posible, se preferirá la iluminación natural. Si esta no garantiza las condiciones de visibilidad adecuadas para el tipo de actividad desarrollada, se complementará con iluminación artificial.

Ubicar la mesa y la pantalla de modo que se eviten deslumbramientos o reflejos. Nunca ubicar la pantalla frente a una ventana que no disponga de cortinas o persianas, para evitar el deslumbramiento (61–64).

Ubicar los puestos de forma que los ojos del teletrabajador no queden situados frente a una ventana o una fuente de luz artificial que pueda producir deslumbramientos directos (61–64).

Evitar las variaciones bruscas de iluminación dentro de la zona de trabajo (61–64).
Ajustar el brillo y el contraste de la pantalla, para acomodarlos a la iluminación del local (61–64).

La pantalla del computador está ubicada de forma perpendicular a las fuentes de luz o cuenta con luz focalizada (61–64).

Las ventanas cuentan con black out, cortinas o persianas para evitar deslumbramientos por exceso de luz solar (61–64).

Cuenta con audífonos personale para realizar las teleconferencias y reuniones virtuales (61–64).

Regula el volumen de sus audífonos, en un tono bajo para evitar enfermedades auditivas (61–64).

Limpia a diario o más de una vez en el día y los guarda en un lugar limpio (61–64).

Cuenta con un espacio donde pueda aislarse, en las reuniones para disminuir los ruidos y las interrupciones (61–64).

Cuenta con una silla en buen estado, estable con espaldar que permita apoyar la zona lumbar y asiento acolchado que permita apoyar su cadera al fondo del asiento (61–64).

La altura y ubicación de la mesa facilita que ubique los codos flexionados, cerca del tronco, con los antebrazos paralelos al piso y muñecas alineadas con los antebrazos (61–64).

El portátil o pantalla del monitor lo ubica frente a usted evitando los movimientos de giro o inclinación del cuello (61–64).

La altura del monitor o borde superior del portátil permite una postura neutra para el cuello (61–64).

La distancia entre usted y la pantalla se encuentra en el rango de 45 cm y 60 cm teniendo en cuenta la agudez visual (61–64).

Logra apoyar ambos pies en el piso firmemente manteniendo, caderas y rodillas en ángulo recto y tener la espalda apoyada sobre la silla (61–64).

La señal de la pantalla es estable sin centellas o borrosidad (61–64).

Hace uso de una sola pantalla durante su trabajo (61–64).

Existen estándares de seguridad: Señale si existen estándares de seguridad y si se hace seguimiento y control a esos estándares (61–64).

No de incidentes reportados: Escriba el número de incidentes reportados en este puesto de trabajo (61–64).

No de AT reportados: Escriba el número de accidentes de trabajo reportados en este puesto de trabajo (61–64).

No de EP reportados: Escriba el número de enfermedades profesionales reportadas en este puesto de trabajo (61–64).

Días de incapacidad: Escriba el número de días de incapacidad generados en este puesto de trabajo (61–64).

Descripción de la actividad

Descripción de las actividades realizada en el PT: Describa brevemente en qué consiste el puesto de trabajo y cuáles son las funciones principales, se puede usar como fuente el manual de funciones o las actividades del contrato que tienen firmados con el empleador o el contratante (61–64).

Secuencia de pasos o tareas para realizar la actividad: Escriba en orden las tareas, operaciones o pasos que se requieren para llevar a cabo las actividades (61–64).

Ritmo de trabajo: Señale según los siguientes criterios: automatizado - cuando es manejado por la máquina, mecanizado - cuando se labora en línea, manual - cuando es realizado por el trabajador, mixto, etc. (61–64).

Tipo de actividad: Señale según los siguientes criterios: Sedentaria - El trabajo se realiza en posición sedente y se manipula peso inferior a 5Kg, liviana: se desempeña en posición bípeda y requiere manipular peso inferior a 8 Kg (mujer) y 12Kg (hombre), pesada- requiere cambios de posición, desplazamientos y manipular un peso superior a 8.5 Kg si es mujer y 12 Kg si es hombre o por encima de los límites permitidos para levantamiento de cargas ¿Cuál? Escriba si existe otro (61–64).

Medios de trabajo

Maquinaria: Identifique la maquinaria del puesto de trabajo, escriba el nombre de las máquinas y haga una breve descripción teniendo en cuenta sus dimensiones y el estado de mantenimiento (61–64).

Adaptaciones por el trabajador: Describa si el trabajador tiene algún tipo de adaptación de la maquinaria para su desempeño en el puesto de trabajo (61–64).

Dotación suministrada por la empresa: Escriba los elementos de dotación que se tienen en el puesto de trabajo en estudio (61–64).

Adaptaciones por el trabajador: Describa si el trabajador tiene algún tipo de adaptación de la dotación para su desempeño en el puesto de trabajo (61–64).

Herramientas y utensilios: Identifique herramientas y utensilios que el trabajador utiliza, escriba el nombre de las herramientas y utensilios, haga una breve descripción teniendo en cuenta sus dimensiones y el estado de mantenimiento (61–64).

Adaptaciones por el trabajador: Describa si el trabajador tiene algún tipo de adaptación de las herramientas y utensilios para su desempeño en el puesto de trabajo (61–64).

E.P.P suministrados por la empresa: Escriba los elementos de protección personal que le son suministrados al trabajador (61–64).

Adaptaciones por el trabajador: Describa si el trabajador tiene algún tipo de adaptación a los elementos de protección personal para su desempeño en el puesto de trabajo (61–64).

Análisis de la actividad realizada en el puesto de trabajo (61–64).

Tareas o pasos: Escriba en cada fila una tarea. Hágalo de manera secuencial en cada fila (61–64).

Problemas evidenciados: Escriba el problema encontrado en la tarea o el paso. Esto escríbalo en la fila correspondiente a cada tarea (61–64).

Recomendaciones: Escriba las recomendaciones para mejorar los problemas encontrados en la tarea o el paso descrito. Esto escríbalo en la fila correspondiente a cada tarea (61–64).

Responsable: Defina quien o quienes son los responsables de poner en práctica las recomendaciones (61–64).

Recomendaciones generales: Escriba las recomendaciones que aportan la mejora en el puesto de trabajo (Defínalas de manera general) (61–64)..

Nombre quién elaboró el análisis puede ser por entrevista o auto diligenciado: Escriba el nombre de la persona que hizo la visita al puesto de trabajo y su profesión en la casilla correspondiente (61–64).

Fecha de realización: Escriba la fecha de realización del Análisis Integral del puesto de trabajo con formato en números arábigos día, mes y año (61–64).

5.11 Ruido específico

En el mismo sentido, el cambio en la implementación de acciones para verificar las condiciones del teletrabajador o trabajador en casa permitiría que a través del SG-SST, se identificaran las condiciones de riesgos de acuerdo con el nivel de exposición a ruido, entendido como un componente ambiental que puede ser identificado y asociado con el foco generador de molestias (59).

Así mismo, se debe considerar que dada nuestra realidad social el ruido se presenta como un factor de riesgo de forma diaria pero intermitente que afecta el desarrollo

de la actividad del trabajador, impactando aspectos que pueden generar estrés o incluso pérdida progresiva auditiva de no generar controles oportunos (59).

5.12 Locativo, Orden y aseo.

En el teletrabajo o trabajo en casa, se hace indispensable identificar las condiciones de las edificaciones donde el colaborador desarrollará las actividades, con el fin de evaluar a través del SG-SST los riesgos para el personal en su domicilio, identificando incluso si se cumple con los requerimientos mínimos de seguridad y si además, presenta condiciones adecuadas de aseo, teniendo en cuenta que la deficiencia en estas condiciones puede ocasionar un incremento en los accidentes laborales (66) (67).

Considerar el mantenimiento regular de sistemas de ventilación y climatización en caso de utilizarse (66) (67).

Evacuar los desechos directamente en el lugar de disposición final, para evitar que el material particulado quede suspendido en el aire (66) (67).

Los productos de limpieza se organizarán lejos de los lugares de trabajo y de cualquier alimento o actividad culinaria (66) (67).

Además, deben conservarse en sus recipientes, bien etiquetados y se utilizarán siguiendo sus indicaciones (66) (67).

Los productos de limpieza se utilizarán por fuera de las horas de trabajo (66) (67).

Se vigilará las posibles fuentes de contaminación atmosférica como tapetes, archivos, humidificadores, aire acondicionado, ventiladores, plantas, insectos, entre otros (66) (67).

Vigilar la calidad del aire interior del local en el que se desarrollan las actividades (66) (67).

Es necesario el recambio por aire fresco, agradable y sin olores molestos (66) (67).

Se debe evitar fumar en el lugar de trabajo (66) (67).

5.13 Factores de riesgo relacionados con fenómenos naturales.

Sobre este punto es importante establecer un plan de emergencias para el teletrabajador y trabajador en casa, teniendo en cuenta que no es aplicable el diseñado para la organización, por lo cual se hace indispensable generar estrategias que permitan identificar los espacios seguros dentro y fuera del hogar y el protocolo que debe seguir el trabajador al presentarse la emergencia en este caso por ejemplo la emergencia sanitaria que ha llevado a los cambios de vida (68).

5.14 Características de la Organización del Trabajo – Revolución 4.0

Corresponde a factores asociados a la organización del trabajo aplicables al teletrabajador y al trabajador en casa, los cuales comportan aspectos como (74):

- Plataformas de información (69).
- Costo para la compañía durante el proceso de adaptación y formación de los trabajadores a las tecnologías (70).
- Metodologías para la atención diaria de tareas y organización de actividades (70).
- Altos niveles de dispersión de los trabajadores que dilatan el aprendizaje (70).
- Niveles de carga y ritmo de trabajo (71).
- Iniciativa y control (71).
- Estilos de mando (72).
- Imposibilidad de supervisión directa sobre los trabajadores (73).
- Canales de comunicación con los compañeros de trabajo (74).
- Niveles de apoyo social al interior de la organización (74).

- Percepción de aislamiento para el trabajador (75).
- Dificultad para separar trabajo y familia (76).
- Disponibilidad de 24 horas para el trabajador (76).
- Incremento de costos en el hogar para el teletrabajador y trabajador en casa (28).
- Dificultad para la promoción profesional (77).

La implementación de programas, permiten una mayor eficiencia para el teletrabajador o trabajador en casa, quienes mantienen un contacto permanente y se sienten parte activa de la organización, realizando de manera correcta las actividades diarias controlando así los posibles riesgos Psicosociales o de estrés (63).

Como acciones para facilitar la implementación del teletrabajo y trabajo en casa se propone un análisis previo respecto de las plataformas a implementar, tomando en consideración la formación y habilidades del personal, buscando procesos de adaptación ágiles, eficientes y motivadores para los trabajadores (78).

De otra parte, se propone construir un plan de comunicaciones con un alcance para los trabajadores presenciales y en casa, que asegure el envío oportuno de la información a todo el personal, generando así un sentimiento de pertenencia a la Organización (74).

Ahora bien, respecto de la combinación vida laboral y familiar, se hace necesario diseñar estrategias que permitan al teletrabajador y al trabajador en casa fijar límites para cada rol, tiempo de descanso y límites en su espacio físico de trabajo (74).

Respecto de la organización, se hace necesario definir estrategias de seguimiento para el personal que labora en casa, de tal manera que no se genere la sensación de falta de control y pocos resultados; así mismo, contar con medidas que aseguren la confidencialidad y seguridad de la información, junto con el cumplimiento legal

en materia de SST, de tal manera que el teletrabajo y trabajo en casa se conciba como un beneficio para el colaborador (74).

Lograr ser una organización, donde se lleven a cabo comunicaciones en línea, comunicación asertiva virtual, reuniones en línea, presentación de informes virtuales implica en los teletrabajadores una serie de competencias claves orientadas al manejo informático, si bien en Colombia han aumentado los puesto de trabajo de los trabajadores en casa y teletrabajadores, las empresas deben tener presentes las necesidades de formar en ofimática, en seguridad de la información, en la mitigación de riesgos que implica el uso de computadores y en general crear una cultura sana y segura que ayude a la organización a lograr su rentabilidad esperada, contando con la humanidad de los colaboradores y sus formas de asimilar el riesgo que genera el trabajo (78).

6. Resumen Marco legal

6.1 Ley 1221 de 2008:

Esta ley tiene por objeto *“Promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones”* (29) (34).

En el artículo 2, se presentan las siguientes definiciones: Además, se especifican las formas del teletrabajo y se da la definición de teletrabajador:

“Autónomos son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones” (29) (34).

“Móviles son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles” (29) (34).

“Suplementarios son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina” (34).

“Teletrabajador persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios” (29) (34).

El artículo 3 menciona los componentes que deberán tener en cuenta la Política pública de fomento al Teletrabajo (34):

“Infraestructura de telecomunicaciones, acceso a equipos de computación, aplicaciones y contenidos, divulgación y mercadeo, capacitación, incentivos, evaluación permanente y formulación de correctivos cuando su desarrollo lo requiera” (29) (34).

El artículo 4 define la red nacional de fomento al Teletrabajo, de la cual hacen parte (29) (34):

1. Entidades públicas del orden Nacional, que hacen parte de la agenda de conectividad.
2. Empresas privadas de cualquier orden, representadas por los gremios que designe el Gobierno Nacional.
3. Operadores de telefonía pública básica conmutada nacional.
4. Cafés Internet.
5. Organismos y/o asociaciones profesionales.

Por su parte, el artículo 6 señala las garantías laborales, sindicales y de seguridad social que debe tener los teletrabajadores, entre las cuales se encuentran (29) (34):

“A los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. No obstante, el Ministerio de la Protección Social deberá adelantar una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo (29) (34).”

“El salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el local del empleador (29) (34).”

“En los casos en los que el empleador utilice solamente teletrabajadores, para fijar el importe del salario deberá tomarse en consideración la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en la localidad (29) (34)”

“Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual (29) (34)”

“La asignación de tareas para los teletrabajadores deberá hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultura (29) (34)”

“Lo dispuesto en este artículo será aplicado de manera que se promueva la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás trabajadores, teniendo en cuenta las características particulares del teletrabajo y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa (29) (34).”

“Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones (29) (34).”

“Los elementos y medios suministrados no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien al final del contrato deberá restituir los objetos entregados para la ejecución de este, en buen estado, salvo el deterioro natural (29) (34).”

“Si el teletrabajador no recibe los paquetes de información para que realice sus labores, o los programas para desempeñar su función, o no son arreglados a pesar de haberlo advertido no podrá dejar de reconocerle el salario que tiene derecho (29) (34)”

“Cuando el lugar de trabajo sea suministrado por el empleador y no puede realizar la prestación debido a un corte en las líneas telefónicas o en el flujo eléctrico su labor debe ser retribuida (29) (34).”

“El empleador, debe contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional, así mismo debe contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando (29) (34).”

“La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador. Los trabajadores que actualmente realizan su trabajo en las instalaciones del empleador, y pasen a ser teletrabajadores, conservan el derecho de solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional (29) (34).”

“Las empresas cuyas actividades tengan asiento en Colombia, que estén interesadas en vincular teletrabajadores, deberán hacerlo con personas domiciliadas en el territorio nacional, quienes desarrollarán sus labores en Colombia (29) (34).”

“A todas las relaciones de teletrabajo que se desarrollen en el territorio nacional les será aplicada la legislación laboral colombiana, en cuanto sea más favorable para el teletrabajador (29) (34).”

Por último, el artículo 7, indica que los empleadores que vinculen teletrabajadores deben informar a los Inspectores de Trabajo del respectivo municipio y donde no existan al alcalde Municipal (29) (34).

6.1.1 Decreto 884 de 2012:

Reglamenta la Ley 1221 de 2008, el objeto del presente decreto es regular la relación entre el trabajador y la organización en la modalidad de teletrabajo en los diferentes sectores (32) (75).

En su artículo 2 conserva las definiciones de Teletrabajo y Teletrabajador contenidas en la Ley 1221 de 2008 y en su artículo 3, precisa entre las garantías de vinculación para el teletrabajador la existencia de un contrato escrito, el pago de aportes a seguridad social, las garantías previstas en el artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 y adiciona (32) (75).

“Determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal” (32) (75).

“Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo” (32) (75).

Artículo 4 establece:

“El empleador debe promover la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, entre teletrabajadores y demás trabajadores de la empresa privada o entidad pública” (32) (75).

En el artículo 5, precisa la obligación del empleador de incluir políticas para el uso de tecnologías y seguridad de la información, así como las restricciones de uso de equipos y programas informáticos, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y la indicación de las sanciones por incumplir con las directrices mencionadas (32) (75).

El artículo 6 establece la obligación de adecuar los perfiles de cargo para facilitar la implementación del teletrabajo, así mismo el artículo 7 y 8 precisan la obligación de efectuar las cotizaciones, junto con la inclusión de las condiciones en las que se realiza el teletrabajo para identificar los riesgos laborales (32) (75).

El artículo 9 establece para las administradoras de riesgos laborales:

“Realizar el acompañamiento a las organizaciones para la adecuación del sistema de seguridad y salud en el trabajo en la prevención de riesgos que puede afectar al teletrabajador”.

En el artículo 10 establece la obligación de pago para el teletrabajador del auxilio de transporte siempre que exista desplazamiento, así como el pago de horas extras, dominicales y festivos (32) (75).

El artículo 11 precisa la obligación de implementar a través de la comisión nacional del servicio civil evaluaciones de desempeño para los empleados públicos (32) (75).

El artículo 12, precisa las actividades que debe realizar la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo (32) (75).

1. Convocará la integración de mesas de trabajo
2. Trabajarán en la generación y desarrollo de las políticas públicas
3. Fomentará la posibilidad que las empresas adopten el contrato de teletrabajo

El artículo 13 establece como acciones para el Ministerio de Tecnologías de la Información (32) (75).

Fomentar el uso, apropiación y masificación de las tecnologías.

1. Fomentar e impulsar la cultura del teletrabajo en el país.
2. Fomentar la inclusión laboral de la población con discapacidad mediante el teletrabajo.
3. Ayudar al Ministerio del Trabajo en la formulación de planes y programas que incentiven la implementación de prácticas de teletrabajo.

Finalmente, el artículo 14, asigna al Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones la difusión del uso adecuado en herramientas tecnológicas, para facilitar la implementación del teletrabajo (32) (75).

6.1.2 Circular 41 de 2020.

Establece los lineamientos respecto del trabajo en casa, entendiendo que no es igual al teletrabajo toda vez que es ocasional y de carácter temporal, no obstante, se desarrolla con apoyo de las tecnologías de la información (35) (36).

El numeral primero establece los aspectos en materia de relaciones laborales precisando (35) (36).

La relación y facultad subordinante se mantienen vigentes, al igual que las garantías laborales, sindicales y de seguridad social (35) (36).

- Las funciones se mantienen y si hay lugar a modificaciones deben pactarse de mutuo acuerdo entre las partes (35) (36).
- El salario no puede ser disminuido (35) (36).

- Se deben garantizar tiempos de descanso y establecer instrumentos, frecuencia, modelo de evaluación, aprobación o retroalimentación de resultados (35) (36).
- Se debe garantizar el derecho a la igualdad de trato, intimidad, acceso a la información y privacidad (35) (36).
- En lo posible se debe respetar la jornada de trabajo y aquellas solicitudes de carácter extraordinario podrán realizarse por fuera de la jornada, pero de manera ocasional (35) (36).
- Se debe garantizar los tiempos para la lactancia (35) (36).
- Habrá lugar a la aplicación de procesos disciplinarios (35) (36).

El numeral segundo establece respecto de la jornada de trabajo (35) (36):

Se aplicarán los tiempos establecidos en el artículo 161 del CST, de manera que al finalizar la jornada se dará aplicación a la desconexión digital, no obstante, si la jornada laboral se extiende habrá lugar al pago de horas extras, recargos, dominicales o festivos según corresponda (35) (36).

La jornada se distribuirá mínimo en dos secciones conforme al artículo 167 del CST, así mismo, se desarrollarán pausas activas (35) (36).

El numeral tercero establece sobre la armonización de la vida laboral, familiar y personal (35) (36).

El empleador no podrá asignar cargas laborales distintas a las normales que desarrolla el trabajador, permitiendo que pueda armonizar su vida familiar y personal con la laboral, por lo cual el trabajador tendrá derecho al descanso los fines de semana y la atención del celular y mensajes a través de WhatsApp se desarrollarán dentro de la jornada (35) (36).

El numeral cuarto precisa en materia de riesgos laborales (35) (36).

La inclusión del trabajo en casa en la metodología de identificación, valoración y mitigación de peligros y riesgos de la organización, incluyendo además acciones en el Plan de trabajo anual del SG-SST (35) (36).

Notificar a la ARL el personal que se encuentra desarrollando sus labores en casa (35) (36).

La ARL dará soporte al empleador respecto de las pausas activas, recomendación de posturas y ubicación de elementos (35) (36).

Los trabajadores desde su casa deberán cumplir con las normas, reglamentos, e instrucciones en SST y se obligan a reportar cualquier cambio en su estado de salud que pueda afectar el desarrollo de sus labores, así como a tomar las medidas de autocuidado suficientes (35) (36).

El Comité de Convivencia debe facilitar un canal de comunicación para que el personal que trabaja en casa pueda reportar las quejas en caso de presentarse (35) (36).

6.1.3 Ley 2088 de 2021:

Esta ley es resultado de las solicitudes de muchas empresas y aseguradoras de legislar el trabajo en casa dado que todo el año 2020 paso sin estar debidamente normatizado.

“Por medio de la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones”, El artículo primero establece como objeto el trabajo en casa como una forma de prestación de servicios en condiciones excepcionales, ocasionales o especiales, entre particulares o con el Estado, sin que implique variación en las condiciones laborales que regulan la relación y privilegiando el uso de las tecnologías de la información y comunicaciones” (28) (37).

El artículo segundo define el trabajo en casa como la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus 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 (28) (37).

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 herramientas tecnológicas y lo 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 (28) (37).

Como garantías la norma precisa (28) (37).

1. La satisfacción de los principios de igualdad, moralidad, eficacia, seguridad jurídica, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad propios del ejercicio de la función administrativa (28) (37).
2. La salvaguarda de las prerrogativas laborales y sociales de los trabajadores.
3. El respeto de los principios esenciales del Estado Social de Derecho y de los derechos fundamentales de las personas (28) (37).

Como criterios para su implementación establece la coordinación y la desconexión laboral; reitera como elementos la subordinación y la facultad de supervisión a cargo del empleador de la mano con los derechos y obligaciones para el trabajador (28) (37).

Así mismo, faculta al empleador para determinar los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación del desempeño, cumplimiento de metas, así como el mecanismo para el reporte y/o resultados, asignando al Gobierno nacional la misma definición con aplicabilidad para los servidores públicos (28) (37).

Respecto de la jornada de trabajo establece el cumplimiento de los lineamientos definidos para la jornada máxima legal y el límite de horas extras, exceptuando al personal de dirección, confianza y manejo (28) (37).

Como término el artículo 7 precisa una duración de tres meses prorrogables por una única vez por tres meses más, 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 (28) (37).

Respecto de los elementos de trabajo tanto para el sector público como privado autoriza que sean propios del trabajador, siempre que medie acuerdo escrito, en caso de desacuerdo el empleador debe suministrar los equipos, no obstante, el empleador en cualquier caso debe definir 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 (28) (37).

De otra parte, como paso necesario para la implementación del trabajo en casa, establece la obligatoriedad de contar con un procedimiento tendiente a proteger este derecho y garantizar a través de las capacitaciones a que haya lugar el uso adecuado de herramientas tecnológicas, definiendo como requisito además la notificación por escrito a los trabajadores (28) (37).

Precisa para el trabajador en casa la continuidad de sus derechos y garantías que rigen su relación laboral, entre otras, las que regulan la jornada laboral, horas extras, trabajo nocturno, dominicales y festivos, descansos dentro de la jornada laboral, derechos de asociación y negociación sindical y en general todos los beneficios a que tenga derecho en el marco de la respectiva relación laboral (28) (37).

Establece que durante el tiempo que se presten los servicios o actividades bajo la habilitación del trabajo en casa el servidor público o trabajador del sector privado continuará amparado por las acciones de promoción y prevención, así como los subsidios por incapacidades temporales y la atención en salud (28) (37).

Asignando a la ARL la intervención para promover programas que desarrollen el SG-SST previa notificación del empleador de los trabajadores que se encuentran laborando en casa, junto con el establecimiento de un programa de bienestar y

capacitación a cargo del empleador para promover la formación, capacitación y desarrollo en competencias digitales y hábitos de vida saludable (28) (37).

Finalmente, establece como obligación al empleador la formación, capacitación y el desarrollo de competencias digitales, en los servidores públicos y trabajadores del sector privado cuando la actividad a desarrollar así lo requiera.

6.1.4 Ley 100 de 1993:

Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral (79).

“(...) La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad (...)” (79) (76).

Establece los principios generales que rigen el Sistema de Seguridad Social Integral en Colombia y sus objetivos. Define el Sistema General de Pensiones precisando su objeto, campo de aplicación, regímenes que lo conforman, características, afiliados al sistema, cotizaciones, fondo de solidaridad pensional y prestaciones para sus afiliados, así como las disposiciones aplicables a los servidores públicos (79) (76).

Define el sistema SG SSS en cuanto a su objeto, fundamento, características del sistema, afiliados, beneficios, así mismo la dirección del sistema, los organismos creados para el cumplimiento de los objetivos, entre ellos las EPS, IPS, régimen para las entidades prestadoras del Estado, derechos de los usuarios, régimen contributivo y subsidiado, así como la vigilancia y control del sistema (79) (76).

Finalmente define el Sistema General de Riesgos Profesionales respecto de las prestaciones derivadas ante una contingencia (79) (76).

6.1.5 Resolución 2646 de 2008:

“Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional (13).”

Incluye definiciones como trabajo, riesgo, factor de riesgo, estrés, cargas (física, mental, psíquica o emocional, trabajo), acoso laboral, efectos (salud y trabajo) entre otros términos (13)

El artículo 10 de esta resolución señala (13):

“Que los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país (13).”

Mediante este estudio se obtuvieron (13):

“Un conjunto de instrumentos válidos y confiables, que pueden ser utilizados para identificar los factores de riesgo a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores de diferentes actividades económicas y oficios (13).”

Por medio de estos instrumentos, definidos y adoptados en la resolución 2404 de 2019, es posible adquirir la información necesaria para orientar los programas y acciones de las empresas con el fin de ser dirigidas hacia la prevención y el control de los factores de riesgo detectados (13).

6.1.6 Ley 1616 de 2013:

El objeto de esta ley es (80):

“...Garantizar el ejercicio pleno del Derecho a la Salud Mental a la población colombiana, priorizando a los niños, las niñas y adolescentes, 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...”

En su artículo 3 define la salud mental cómo (80):

“Un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad” (80).

En el artículo 9 habla sobre (80):

“Las ARL dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su 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” (80).

Por otra parte, indica que en la segunda encuesta de condiciones de salud y trabajo realizada por el Ministerio del Trabajo en el año 2013 (80)

“Se evidencia que la presencia de los riesgos psicosociales continúa identificándose como prioritaria por parte de los empleadores y trabajadores” (80).

6.2 Ley 1751 de 2015:

El objeto de la ley se orienta a garantizar el derecho a la salud, regular y establecer mecanismos de protección. La norma precisa la naturaleza del derecho a la salud como fundamental, autónomo individual o colectivo, con acceso oportuno, eficaz y con calidad de preservación, mejoramiento y promoción de la salud (81).

“Por medio de la cual se regula el derecho a la salud y se dictan otras disposiciones”

Establece que el Estado debe garantizar políticas que aseguren la igualdad de trato y oportunidades en acceso a las actividades de promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación y paliación, acorde al artículo 49 de la Constitución Política (81).

Así mismo define el Sistema de Salud como el conjunto articulado y armónico de principios, normas, políticas públicas, instituciones, competencias, procedimientos,

facultades, obligaciones, derechos y deberes, financiamiento y controles, información y evaluación a cargo del Estado para la garantía y materialización del derecho fundamental a la salud (81).

El Estado debe cumplir una serie de obligaciones que le asigna la norma y es responsable de respetar, proteger y garantizar el goce efectivo del derecho a la salud (81).

Así mismo precisa como elementos esenciales del derecho a la salud la disponibilidad, aceptabilidad, accesibilidad, calidad e idoneidad profesional, universalidad, prohomine, equidad, continuidad, oportunidad, prevalencia y progresividad de los derechos, libre elección, sostenibilidad, solidaridad, eficiencia, interculturalidad, protección a los pueblos indígenas, protección pueblos y comunidades indígenas, ROM y negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras (81).

Prevé la norma además el seguimiento de resultados a través de indicadores encaminados a evaluar el goce efectivo del derecho a la salud. de otra parte, define la integralidad como el suministro de servicios y tecnologías de manera completa para prevenir, paliar o curar la enfermedad, con independencia del origen, condición de salud, sistema de provisión, cubrimiento o financiación definido por el legislador (81).

Precisa como responsabilidad del Estado adoptar políticas públicas que reduzcan las desigualdades de los determinantes sociales que inciden en el goce efectivo del derecho a la salud. Precisa los derechos y los deberes de las personas relacionados con la atención en salud (81).

Como garantías y mecanismos de protección del derecho fundamental de la salud incluye la participación en las decisiones del sistema de salud, establece la organización por redes de servicios, prohíbe la negación de los servicios de salud (81).

6.2.1 Resolución 1841 de 2013:

Mediante ésta se adopta “*el Plan Decenal de Salud Pública 2012 – 2021*” (81).

El cual será de obligatorio cumplimiento para los integrantes del SGSSS y del Sistema de Protección Social (81).

Este plan define como dimensiones prioritarias las siguientes (81).

1. Salud ambiental (81).
2. Vida saludable y condiciones no transmisibles (81).
3. Convivencia social y salud mental (81).
4. Seguridad alimentaria y nutricional (81).
5. Sexualidad, derechos sexuales y reproductivos (81).
6. Vida saludable y enfermedades transmisibles (81).
7. Salud pública en emergencias y desastres (81).
8. Salud y ámbito laboral (81).

La dimensión Convivencia social y salud mental, es definida como (81).

“Espacio de construcción, participación y acción transectorial y comunitaria que, mediante la promoción de la salud mental y la convivencia, la transformación de problemas y trastornos prevalentes en salud mental y la intervención sobre las diferentes formas de la violencia, contribuya al bienestar y al desarrollo humano y social en todas las etapas del ciclo de vida, con equidad y enfoque diferencial, en los territorios cotidianos” (81).

Esta dimensión tiene los siguientes componentes:

Promoción de la salud mental y la convivencia: éste se define como (81).

“Conjunto de políticas públicas, estrategias y acciones intersectoriales y comunitarias orientadas a proveer oportunidades que permitan el despliegue óptimo de recursos individuales y colectivos para el disfrute de la vida cotidiana, estableciendo relaciones interpersonales basadas en el respeto, la solidaridad y el ejercicio de los derechos humanos para el logro del bien común y el desarrollo humano y social” (81).

Así mismo (81):

“Contempla el desarrollo de estrategias para la promoción de la salud mental, sus factores protectores y la generación de entornos familiares, educativos, comunitarios y laborales favorables para la convivencia social” (81).

Como estrategias del componente se tienen (81):

1. Entornos protectores de la salud mental (81).
2. Entornos favorables para la convivencia (81).
3. Redes socio-institucionales (81).
4. Herramientas tecnológicas en pro de la salud mental (81).
5. Divulgación, educación y comunicación para la convivencia (81).
6. Movilización social y comunitaria para la garantía del derecho a la atención psicosocial y salud integral a las víctimas del conflicto armado (81).
7. Agenda psicosocial para víctimas del conflicto (81).
8. Gestión del conocimiento en salud mental (81).
9. Prevención y atención integral a problemas y trastornos mentales y a diferentes formas de violencia (81).

“Estrategias dirigidas a la prevención y atención integral de aquellos estados temporales o permanentes identificables por el individuo y/o por otras personas en los que las emociones, pensamientos, percepciones o comportamientos afectan o ponen en riesgo el estado de bienestar o la relación consigo mismo, con la comunidad y el entorno...” (81)

Este componente posee las siguientes estrategias (81)

- Participación social y comunitaria para la prevención, atención y mitigación de los problemas, trastornos y eventos vinculados a la salud mental y al consumo de sustancias psicoactivas (81).
- Información, educación y comunicación para la prevención de la violencia.
- Políticas públicas de desarme (81).
- Estrategia nacional frente al consumo de alcohol (81).
- Atención psicosocial a víctimas de la violencia (81).
- Atención al impacto de la violencia (81).

- Mejoramiento de la atención en salud de los problemas y trastornos en salud mental y consumo de sustancias psicoactivas (81).
- Fortalecimiento de la capacidad de respuesta (81).
- Vigilancia en salud pública de la violencia intrafamiliar, a través del Sistema Nacional de Vigilancia en Salud Pública SIVIGILA (81).

6.2.2 Resolución 429 de 2016

Adopta la Política de Atención Integral en Salud y su anexo técnico, cambiando los objetivos del sistema para centrarlos en el ciudadano (82).

El marco estratégico de la PAIS (Política de Atención Integral en Salud), se fundamenta en la Atención Primaria en Salud (APS), *con un enfoque de salud familiar y comunitaria, el cuidado, la gestión integral del riesgo y enfoque diferencial* (82).

Así mismo, establece el MIAS (Modelo Integral de Atención en Salud), que define herramientas para garantizar la oportunidad, continuidad, integralidad, y calidad en la atención en salud. La implementación integra los objetivos del Sistema de Salud con los del SG-SST y precisa un alcance a todas las partes que se encuentran en el territorio nacional vinculando a las diferentes entidades del sistema (82).

Como componentes del MIAS se encuentran (82).

- Caracterización de la población (82).
- Regulación de Rutas Integrales de Atención en Salud (RIAS) (82).
- Implementación de la Gestión Integral del Riesgo en Salud (GIRS) (82).
- Delimitación territorial del MIAS (82).
- Red Integral de Prestación de Servicios (RED) (82).
- Redefinición del rol del asegurador (82).
- Redefinición del esquema de incentivos (82).
- Requerimientos y procesos del sistema de información (82).

- Fortalecimiento del recurso humano en salud (RHS) (82).
- Fortalecimiento de la investigación, innovación y apropiación del conocimiento (82).

Finalmente establece las competencias para la implementación y evaluación del MIAS (82).

6.2.3 Resolución 4886 de 2018:

Por medio de esta resolución “*Se adopta la Política pública de Salud Mental*” (83).

En su artículo 2 define como ámbito de aplicación del SGSSS (83).

En el artículo 3 describe el Plan Nacional de Salud Mental Quinquenal el cual corresponde a las dimensiones y estrategias previstas en materia de salud mental en el Plan Decenal de Salud Pública, adoptado mediante la Resolución 1841 de 2013 (83).

Esta Política pública de Salud Mental es guiada por los siguientes principios (83):

- La salud mental como parte integral del derecho a la salud (83).
- Abordaje intercultural de la salud (83).
- Participación social (83).
- Política pública basada en la evidencia científica (83).

Su objetivo principal es (83):

“Promover la salud mental como elemento integral de la garantía del derecho a la salud de todas las personas, familias y comunidades, entendidos como sujetos individuales y colectivos, para el desarrollo integral y la reducción de riesgos asociados a los problemas y trastornos mentales, el suicidio, las violencias interpersonales y la epilepsia” (83).

Igualmente, describe los ejes de la política:

Promoción de la convivencia y la salud mental en los entornos el cual (83):

“Agrupa todas aquellas acciones intersectoriales orientadas al desarrollo de capacidades individuales, colectivas y poblacionales que reconozcan a los sujetos ejercer y gozar de los derechos...”

Define las siguientes estrategias (83):

1. Generación y fortalecimiento de entornos resilientes, saludables y protectores que promuevan estilos de vida saludables (83).
2. Promoción del involucramiento parental (83).
3. Educación en habilidades psicosociales para la vida (83).
4. Fortalecimiento de la cultura propia como factor protector de la salud mental (83).

Prevención de los problemas de salud mental individuales y colectivos, así como de los trastornos mentales y epilepsia (83):

“Medidas destinadas a prevenir la aparición de la enfermedad, tales como la reducción de factores de riesgo y las dirigidas a detener su avance y atenuar sus consecuencias, una vez establecida” (83).

Presenta las siguientes estrategias (83):

- Cualificar los dispositivos de base comunitaria adaptándolos (83).
- Prevención de la conducta suicida (83).
- Fortalecer las acciones de prevención de la epilepsia (83).
- Fortalecer las acciones de detección e intervención temprana de riesgos en salud mental y epilepsia en la atención de medicina general, ginecoobstetricia, pediatría y medicina interna (83).

Atención Integral de los problemas, trastornos mentales y epilepsia. (Tratamiento integral), definido como (83):

“La organización y complementariedad de las acciones de los actores del sistema de salud para responder a las necesidades de atención de las personas, familias y comunidades (83).”

Como estrategia señala (83):

Desarrollo de redes integrales, con enfoque de atención primaria, para la atención en salud mental y epilepsia (83).

Rehabilitación integral e Inclusión social, entendido como (83):

“El proceso continuo y coordinado, tendiente a obtener el mejor desempeño en los aspectos físicos, psicológicos, educativos, sociales y ocupacionales, con el fin de lograr equiparación de oportunidades e inclusión social de todas las personas con discapacidad (83).”

Precisa como estrategia lo siguiente (83):

Ampliar la cobertura y cualificar la implementación de la Rehabilitación Basada en Comunidad en Salud Mental (83).

Gestión, articulación y coordinación sectorial e intersectorial: se refiere (83).

“A la integración de varios sectores con una visión conjunta para resolver problemas sociales” (83).

Define como estrategia: Gobernanza multinivel: municipal, distrital y departamental, nacional sectorial, nacional intersectorial, gestión del conocimiento local y nacional (83).

6.2.4 Resolución 2404 de 2019:

Con esta resolución se adopta:

“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” (53)

En su artículo 1, define como mínimos obligatorios para determinar, valorar y realizar seguimiento de los factores de riesgo psicosocial (53):

“Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. (53)”

“Guía técnica general, para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora. (53)”

“Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral. (53)”

Como protocolos de intervención en poblaciones de trabajadores específicos se tienen (53):

“Protocolo de intervención de factores psicosociales en entidades de la administración pública - Prácticas de trabajo saludables en la administración pública (53).”

Protocolo de intervención de factores psicosociales en instituciones nacionales del sector Defensa - Cultura de vida y trabajo saludables (53).”

“Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores de la salud y asistencia social- Gestión de demandas en el trabajo (53).”

“Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores del sector transporte - Gestión de la jornada y prevención de la fatiga laboral (53).”

“Protocolo de intervención de factores psicosociales en el sector educativo Prácticas de trabajo saludable para educadores (53).”

“Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores del sector financiero - Gestión del liderazgo y las demandas mentales en el trabajo (53).”

Por último, protocolos para la prevención y actuación en factores de riesgo específicos como (53):

“Protocolo de prevención y actuación-Acoso laboral (53).”

“Protocolo de prevención y actuación - Síndrome de agotamiento laboral -Burnout (53).”

“Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral — Depresión (53).”

“Protocolo de actuación temprana y manejo de casos en el entorno laboral Trastorno de estrés postraumático (53).”

“Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral - Reacción a estrés agudo (53).”

“Protocolo de actuación en el entorno laboral - Situaciones de duelo (53).”

La resolución, en el artículo 3, indica la periodicidad de la evaluación, la cual se debe realizar según el nivel de riesgo de los factores psicosociales encontrados de las empresas (53):

Sugiere que las instituciones que han identificado un nivel de alto riesgo realicen evaluaciones cada año, las de nivel de riesgo medio o bajo implementen acciones preventivas y correctivas con evaluación cada dos años (53).

El artículo 4, define como objetivo de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (53):

“Establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, así como los efectos en la salud de los trabajadores o en el trabajo (53)”.

Esta batería está conformada por los siguientes instrumentos (53):

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral, cuestionario para la evaluación del estrés y ficha de datos generales.

El mismo artículo define las Guías para el análisis Psicosocial (53):

Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo, guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral y las guías de grupos focales (53)”.

En el artículo 5 se hace referencia a la custodia de los instrumentos, donde se define lo siguiente (53):

Cuando las evaluaciones sean realizadas por una IPS contratada por el empleador, la custodia será responsabilidad de estas. Además, esta evaluación se deberá integrar a la historia clínica ocupacional (84).

Cuando la evaluación sea realizada por el profesional en psicología deberá tener la custodia de los instrumentos de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 1090 de 2006, dando cumplimiento a las condiciones de la historia clínica ocupacional y demás normatividad vigente (85) (84).

Por último, el artículo 6, expone los procedimientos de intervención en grupos determinados de trabajadores, así como protocolos para la prevención y actuación en factores de riesgo específicos, definidos en el artículo 1 de la presente resolución (53).

6.2.5 Ley 2069 de 2020.

Tiene por objeto establecer un marco que propicie el emprendimiento y el crecimiento, consolidación y sostenibilidad de las empresas para aumentar el bienestar social y generar equidad (86).

Define el mecanismo exploratorio de regulación para modelos de negocio innovadores en industrias reguladas (sandbox), concediendo el término de un año para establecer la regulación complementaria, para establecer mecanismos de vigilancia y control que permitan la participación de micros, pequeñas y medianas empresas para el desarrollo de instrumentos innovadores con el fin de mejorar el crecimiento sostenible y la formalización empresarial (86).

El responsable del análisis de las propuestas innovadoras y proyectos será el Comité Intersectorial, crea además a través del Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE la plataforma denominada SIECI como instrumento estadístico para identificar y caracterizar unidades económicas, a partir de los que se diseñarán las políticas públicas que permitan la formalización empresarial (86).

Faculta al Ministerio de Industria y Comercio para realizar convenios con el fin de desarrollar programas que otorguen mecanismos de financiamiento a las microempresas con el fin de alcanzar su formalización. Así mismo establece la promoción de franquicias con la intervención del Gobierno Nacional (86).

Precisa los requisitos para la afiliación a la Caja de compensación Familiar y establece la implementación de un canal virtual (86).

Asigna al Ministerio de Relaciones Exteriores la expedición de un régimen especial para el ingreso, permanencia y trabajo en el país para los “nómadas digitales”, incluyendo a las personas que realizan trabajo remoto y/o a distancia y/o teletrabajo en cualquiera de sus modalidades, con el fin de promover al país como un centro de trabajo remoto (86).

Prioriza la participación de los programas a los emprendimientos que tengan en su mayoría mujeres rurales (86).

6.2.6 Decreto 488 de 2020

Mediante el Decreto 488 de 2020 se adoptaron medidas en el ámbito laboral para proteger el empleo durante la emergencia sanitaria (83).

El alcance del decreto se extiende a todas las partes involucradas en la relación laboral (83).

Dentro de las medidas autoriza el retiro parcial de cesantías para aquellos trabajadores que disminuyeron sus ingresos con ocasión de la pandemia, facultando el retiro mensual para compensar la reducción; autoriza la notificación para disfrute de vacaciones un día antes, modificando el término previsto por la ley (83).

Ordena a las ARL a destinar un porcentaje para la implementación de actividades de promoción y prevención dirigidas a los trabajadores, con el fin de evitar y reducir contagios por la COVID-19 (83).

Así mismo, ordena destinar un porcentaje para la compra de EPP para para trabajadores con exposición directa con la COVID-19 (83).

Para las cajas de compensación familiar se define el pago de un subsidio para el trabajador que ha perdido su empleo durante un periodo de tres meses (83).

6.2.7 Sentencia C 171 de 2020 revisión de constitucionalidad del Decreto Legislativo 488 de 2020

El Decreto 417 del 17 de marzo de 2020 (87), declaró la emergencia económica, social y ecológica para el país, siendo necesaria la expedición de normas que precisarán los lineamientos para la generación de acciones dada la situación de pandemia, entre ellas el Decreto Legislativo 488 del 27 de marzo de 2020 el cual definió temas de orden laboral (83).

Como temas principales el Decreto en cita, brindó alternativas a los empleadores con el fin de lograr el mantenimiento de los contratos de trabajo durante la pandemia, a través de diferentes alternativas beneficiosas para el trabajador y el empleador (83) (88).

No obstante, conforme al trámite definido se realizó el estudio por parte de la Corte Constitucional revisando el impacto de sus lineamientos, en especial por las graves dificultades económicas que atravesaba el país en razón de las altas cifras de desempleo, sumado a las medidas establecidas para reducir los contagios, entre ellas la orden de aislamiento (83) (88).

En sus consideraciones la Corte Constitucional hace mención del impacto en la aplicación del distanciamiento, el cual comporta un freno en la economía debido a la imposibilidad de producir y al contar con un número reducido de consumidores (83) (88).

Así mismo, la Corte menciona los pronunciamientos de la OIT donde precisa como consecuencias de la pandemia el aumento en el desempleo, la desmejora en las condiciones de trabajo, aumentando las condiciones de pobreza (83) (88).

Es por ello que la OIT considera como acciones relevantes proteger a los trabajadores, promover la economía y la contratación de trabajadores, la generación de acciones para conservar los empleos y la promoción del diálogo para lograr consensos entre las partes afectadas (63,83).

Con fundamento en lo anterior, la Corte ratifica el alcance del derecho al trabajo en condiciones dignas y menciona los derechos y garantías definidos en las diferentes normas que regulan la relación laboral, por lo cual procede a analizar los aspectos propuestos en el decreto referentes las acciones para proteger a quienes pierden su empleo, la destinación del auxilio de cesantía, las condiciones adecuadas para el trabajo y la prohibición de desmejorar las condiciones ya pactadas entre las partes pese a encontrarse en un estado de emergencia (63,83).

La Corte analiza la intención del Gobierno en la implementación de las medidas propuestas, con el fin de justificar la posibilidad de reducir la protección de un derecho sin que esta situación comporte su violación, buscando generar acciones que protejan el empleo, como lo son el trabajo en casa, licencias remuneradas, modificaciones en la jornada, teletrabajo y cambios para conceder vacaciones (28)

Por lo anterior, la Corte concluye la constitucionalidad de incluir la posibilidad del retiro del auxilio de cesantía al demostrar la reducción de ingresos por la pandemia, reducir el tiempo para informar al trabajador sobre la autorización para disfrutar sus vacaciones (83) (88).

6.2.8 Lineamientos de Política de Salud Mental en Colombia

Resultado de un estudio realizado en Colombia con una muestra de 4.544 adultos entre los 18 y 65 años, de diferentes estratos socio económicos de 25 municipios, el cual arrojó como resultado (80):

“(...) alrededor de ocho de cada 20 colombianos, tres de cada 20 y uno de cada 14 presentaron trastornos psiquiátricos alguna vez en la vida, en los últimos 12 meses y en los últimos 30 días, respectivamente. Por tipo de trastornos, los más frecuentes fueron los trastornos de ansiedad (19.3% alguna vez), seguidos por los del estado de ánimo (15%) y los de uso de sustancias (10.6%) (...) (80)”

Con base en los resultados se establecen tres productos que componen los lineamientos de la política, así mismo, se rige por los principios generales de Eficiencia, Universalidad, Solidaridad, Unidad, Equidad, Obligatoriedad, Protección Integral, Libre escogencia, Autonomía institucional, Descentralización administrativa, Participación social, Concertación y Calidad (80).

Además, se sugieren como principios específicos para el abordaje de la salud mental y sugiere incluir los de continuidad, integración funcional, respeto por la diferencias, promoción y protección de los derechos humanos y participación de los pacientes, las familias y las comunidades (80).

Como líneas de acción se proponen (80):

1. Organización de servicios de salud mental:

(...) se refiere a cómo éstos se estructuran para proveer servicios de salud con mayor efectividad a la población, teniendo en cuenta las particularidades del contexto en el que dichos servicios son demandados (...) (80).

De otra parte, propone como objetivo para la inclusión social “(...) Promover el conocimiento de los trastornos mentales y de las oportunidades de tratamiento, rehabilitación e inclusión social (...) (80)”.

Como recomendaciones para la adecuada incorporación de la salud mental en el Sistema de Seguridad Social en Salud, sugiere un modelo pluralista estructurado que desarrolle modulación, financiación, articulación y prestación (80).

6.3 Normas de referencia

6.3.1 Guía Metodológica para el Observatorio de Salud Mental (ONSM)

El ONSM plantea el trabajo en tres líneas: salud mental, convivencia social y ciudadanía y consumo de sustancias psicoactivas de manera que pueda accederse a evidencia de estos componentes que apoyen la toma de decisiones (89).

(...) De manera inicial, esta guía orientará los desarrollos en materia de salud mental y posteriormente se incorporará lo relacionado con convivencia social y ciudadanía y consumo de sustancias psicoactivas (89).

(...) es la instancia técnica responsable de consolidar y proveer información relacionada con la salud mental de la población colombiana, así como de proporcionar evidencia a los responsables de formular políticas, planes y programas, orientados a mejorar la capacidad y oferta de los servicios a nivel nacional y territorial, con el fin de impactar positivamente la situación de la población con problemas y trastornos asociados a ella (...) (89).

Como objetivo el ONSM define:

“Recolectar, analizar y suministrar información suficiente, confiable y oportuna en salud mental que sirva de insumo para la identificación de necesidades, gestión del conocimiento y toma de decisiones en salud a nivel nacional (89).”

Algunas de las funciones del ONSM se orienten a el análisis de la tendencia y distribución de los indicadores de Salud mental y de sus efectos sobre la salud, la educación y la población general, pero también incluirá la información generada por otros sectores sobre indicadores de bienestar, que pueden comportarse como factores de riesgo o protección (30,90).

Así mismo dentro de sus procesos y responsabilidades tiene (30,90):

1. Manejo de datos e integración de fuentes SISPRO (Sistema Integral de Información de la Protección Social) (30,90).
2. Estabilización de salidas de información (30,90).
3. Generación Línea Base y análisis de información preliminar (30,90).
4. Incremento de evidencia y recomendaciones de políticas (30,90).

6.3.2 Guía técnica para la implementación de la Política Nacional de Salud Mental, 2018 y la Política Integral de Prevención y Atención del Consumo de Sustancias Psicoactivas, 2019

El documento se orienta a la incidencia territorial para la adopción de las políticas, la movilización de la participación ciudadana, la identificación, la aplicación y el seguimiento de acciones e intervenciones que inciden de manera positiva en la salud mental de las personas, familias y comunidades (83) (91).

*“Establece la Política Nacional de Salud Mental siendo *promover la salud mental como elemento integral de la garantía del derecho a la salud de todas las personas, familias y comunidades, entendidos como sujetos individuales y colectivos, para el desarrollo integral y la reducción de riesgos asociados a los problemas y trastornos mentales, el suicidio, las violencias interpersonales y la epilepsia* (83) (91)”.*

La política integral para la Prevención y Atención del Consumo de Sustancias siendo su objetivo garantizar la atención integral de las personas, familias y comunidades con riesgos o consumo problemático de sustancias psicoactivas, mediante respuestas programáticas, continuas y efectivas, en su reconocimiento como sujetos de derechos (83) (91).

El cumplimiento de los objetivos se realiza a través de verificación de resultados los cuales se miden a partir de indicadores de proceso, gestión y resultados que permiten identificar el cumplimiento de metas territoriales y nacionales así mismo,

la ruta de asistencia técnica establece los hitos, tiempos y entregables con el fin de alcanzar los objetivos propuestos por la Política Nacional de Salud Mental (83) (91).

En resumen y conforme a las demás legislaciones revisadas se adjunta una matriz de las diferentes legislaciones vigentes que se deben tener en consideración para los empleadores que decidan dar el paso al trabajo en casa o al teletrabajo, teniendo en consideración que la matriz legal es uno de los elementos claves del SG -SST para las empresas conforme lo hemos visto previamente en el Decreto 1072 del 2015 (20) y en la resolución 0312 del 2019 (92).



Matriz Legal.xls

Es importante tener en consideración que este anexo contiene la normatividad vigente hasta junio del 2021, se recopilaron y analizaron 49 documentos legales, relacionados con el trabajo en casa y el teletrabajo para la mitigación de los riesgos psicosociales, físicos y biomecánicos, conforme a los requisitos de la res 0312 del 2019 (92).

7 Metodología

7.1 Enfoque metodológico de la investigación

El presente trabajo por su modalidad corresponde a una monografía, ya que se realiza una revisión teórica de normativa, manuales, guías y artículos relacionados con el tema publicados en el transcurso del año 2010 hasta la actualidad y permite analizar teóricamente la pregunta problema tomando elementos internacionales, nacionales, antecedentes históricos y legislativos (93).

Con base en el análisis de la información se pretende diseñar una guía de prevención de riesgos psicosociales, biomecánicos y físicos, que incluya los factores diferenciales presentes en el teletrabajo y en el trabajo en casa que deben incorporarse al SG-SST (93).

7.2 Criterios de inclusión y exclusión de los documentos a revisar

Tabla 1: Criterios de inclusión y exclusión,

Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
Revisión teórica de artículos relacionados con el tema.	Guías, trabajos de grado y normativa.
Estudios comprendidos en los periodos del año 2010 hasta la actualidad.	Estudio de documentos provenientes de grupos o asociaciones que no estén de acuerdo o ataquen en alguna medida los derechos fundamentales del trabajador y las garantías que se deben tener bajo el SG- SST para velar por el bienestar físico, psicológico y mental de los trabajadores.

Fuente: Construcción de las autoras, 2021 (94).

7.2.1 Proceso de obtención de la información:

Para el proceso de obtención de la información se revisaron en bases de datos de la biblioteca de la Universidad CES tales como Scielo, Redalyc, Science direct, Elsevier España, Google académico (95).

También se hizo una revisión secuencial de la normatividad en las páginas del ministerio de trabajo, OIT, OMS, Ministerios de Justicia y las bases de datos abiertos de la rama judicial (95).

Así mismo se utilizarán técnicas de búsqueda Booleana con el fin de lograr resultados más precisos se usaron las principales opciones OR (UNA U OTRA) de las palabras indicadas para búsqueda, AND - que contengan AMBAS palabras a la vez, NOT en este caso, aquellas referencias que tengan la primer palabra y no la segunda, es decir, un primer conjunto, amputado de su parte común con otro, NEAR - como el AND pero con la exigencia suplementaria de una cercanía entre las palabras para buscar los antecedentes empíricos, teóricos, prácticos y legales con una fecha de publicación de diez años (95).

Se consolido una matriz de excel para concretar la búsqueda de análisis e las evidencias con los documento posibles a ser elegidos 44 en total, en la cual se indicaron todos los documentos encontrados y se categorizaron conforme a sus fuente y validez.



Matriz Analisis de
evidencia.xlsx

7.2.2 Categorías de análisis:

Usando las palabras claves se revisaron documentos, artículos, guías, leyes, resoluciones usando las palabras claves de riesgo psicosocial, riesgo biomecánico, riesgo físico, estrés laboral, factores ambientales, actores laborales, pausas activas, meditación, teletrabajo y trabajo en casa y SG-SST y en inglés telework, work at home, COVID 19, psychosocial risk, stress, distress, information technology, digital disconnection, biomechanical risk, physical risk, mindfulness, and active breaks.

7.2.3 Preparación del plan para describir, interpretar y analizar la información:

- Se formulará la pregunta de investigación a la que se planea dar respuesta a través de la revisión documental sobre el tema (93).
- Se revisarán diferentes bases de datos de acuerdo a los criterios definidos (93).
- Se realizará una matriz que ayude a caracterizar los temas encontrados, separándolos según su nivel de aplicabilidad en contextos organizacionales(93).
- A partir de la matriz se seleccionará la información que permita dar respuesta a la pregunta formulada y con ello desarrollar los objetivos propuestos en el proyecto (93).
- Finalmente se realizará una guía que contenga la información encontrada, a partir del cual se desarrollarán las propuestas para la prevención de los riesgos identificados a través del SG-SST que podrían implementarse en las organizaciones (93).

7.2.4 Resultados

Del total de 93 documentos que han sido analizados 49 son documentos judiciales de los cuales se trató en el capítulo anterior y se entrega como producto de este proyecto de grado una matriz legal para uso de los empleadores, la cual esperamos sea de utilidad.

Respecto a los artículos, documentos, guías, manuales y trabajos de grado potencialmente elegibles se clasificaron 44 en la matriz de evidencias adjunta en el numeral 7.2.1, donde desafortunadamente 33 no cumplieron con los criterios de inclusión y solo 11 de ellos fueron incluidos como.

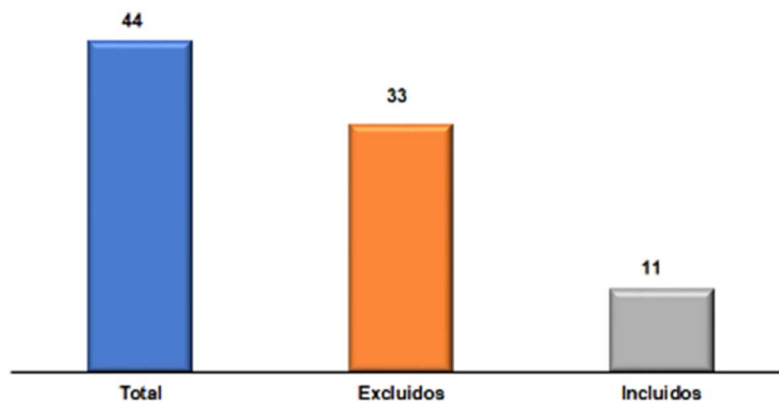


Figura 15: Selección de artículos de revista seleccionados
Fuente Construcción de las autoras (94).

En el análisis por año de publicación de los 44 documentos analizados, se puede ver que solo tres documentos no contaban con los criterios de inclusión ya que uno no contaba con fecha de publicación y los otros fueron publicados antes del año 2010.

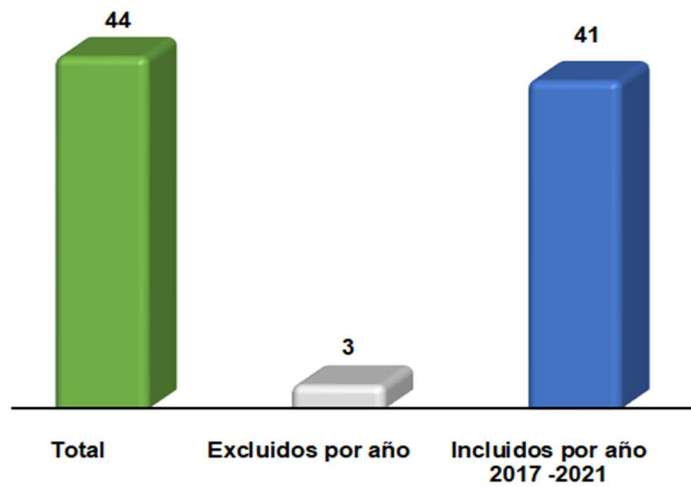


Figura 16: Exclusión-inclusión de artículos por año
 Fuente Construcción de las autoras (94).

Del total de documentos analizados 25 corresponden a artículos de revistas científicas, 6 guías de trabajo y 13 trabajos de grado.

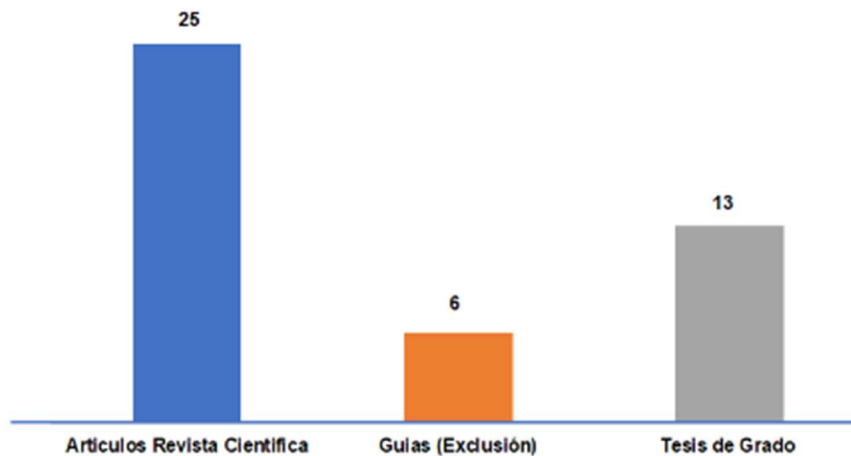


Figura 17: Tipos de documentos analizados. Construcción de las autoras.
 Fuente Construcción de las autoras (94).

7.2.5 Análisis de los artículos seleccionados para la construcción de la guía de recomendaciones

A continuación, se hace el análisis de los 11 artículos escogidos indicando cual será la información para incluir en la guía de recomendaciones adjunta a continuación:



Guía de buenas prácticas para preve

Tabla 2: Análisis de la investigación “Salud mental en epidemias: una perspectiva desde la Atención Primaria de Salud española”

Palabra clave	Riesgo psicosocial
Título del Artículo:	Salud mental en epidemias: una perspectiva desde la Atención Primaria de Salud española (96)
Autor(es)	Francisco Buitrago Ramírez, Ramon Ciurana Misolb, María del Carmen Fernández Alonsoc, Jorge Luis Tizón García y Grupo de Salud Mental del PAPPS
Fuente documental	Elsevier España
Instituto o Revista	Atención Primaria
Tipo de estudio	Investigación cualitativa descriptiva
Objetivo general	Hacer una aproximación a las características psicológicas y psicosociales que está adquiriendo la pandemia de la COVID-19 en los países de nuestro medio sociocultural y proponer una serie de reflexiones y recomendaciones para los cuidados psicológicos de la población, los trabajadores sanitarios y la organización social (96).
Metodología	Revisión teórica
Palabra clave	Riesgo psicosocial
Título del Artículo:	Salud mental en epidemias: una perspectiva desde la Atención Primaria de Salud española (96)
Autor(es)	Francisco Buitrago Ramírez, Ramon Ciurana Misolb, María del Carmen Fernández Alonsoc, Jorge Luis Tizón García y Grupo de Salud Mental del PAPPS

Fuente documental	Elsevier España
Instituto o Revista	Atención Primaria
Tipo de estudio	Investigación cualitativa descriptiva
Objetivo general	Hacer una aproximación a las características psicológicas y psicosociales que está adquiriendo la pandemia de la COVID-19 en los países de nuestro medio sociocultural y proponer una serie de reflexiones y recomendaciones para los cuidados psicológicos de la población, los trabajadores sanitarios y la organización social (96).
Metodología	Revisión teórica
Elementos importantes para retomar	<p>Recomendaciones útiles para la salud mental:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Manténgase informado, pero sin dejarse inundar por los mensajes, comunicados, informaciones (96). - Informe bien a los demás (96). - Comparta información constructiva, no la sobreinformación, ni la información paranoide, ni la basada en desconfianza y críticas sistemáticas (96). - Cuidese, protéjase (96). - Buena alimentación, cuidados corporales (96). - Descansos frecuentes y adecuados con distracciones, diversión, relajación (96). - Permítase pedir ayuda (96). - Rutinas, colaboración, creatividad (96). - Hay quien necesita soledad y hay quien necesita compañía, humor o seriedad, acción o contención (96). Reconozca y valore al equipo asistencial y a otros equipos asistenciales o comunitarios (96). - Estimule la solidaridad creativa (90). - Hay más emociones, además del miedo: apego-solidaridad, cuidados, alegría-humor- juego, deseo-sexo, indagación (96). - Utilice la «contención emocional»: Comparta sus emociones (96). - Aplique las estrategias de regulación de las emociones excesivas que conozca: charlas con los compañeros, respiración, atención plena, ejercicio físico, psicoterapia (96). - Recoja la parte positiva de esta situación, aproveche la ocasión. Haga de la necesidad, virtud (96). - En vez de contagiar coronavirus, contagie salud, energía, creatividad, pero también replanteamientos y tristeza cuando se merezcan (96).
Resultados	Se incluirá en la guía la tablas de recomendaciones (96).
Conclusiones	En un ámbito más general, las experiencias y conocimientos adquiridos durante esta pandemia y en las anteriores deberían tener en cuenta al menos dos tendencias: la necesidad de moldear la organización social en el camino del humanismo radical (la humanidad considerada como un todo en el que todo puede difundirse, para bien y para mal) y del ecologismo radical (lo que no hagamos hoy para cuidar el planeta y nuestro medio humano ha de volverse y se está volviendo contra nosotros) (96).

Fuente: Construcción de las autoras (94).

Tabla 3: Análisis de la investigación “Una intervención centrada en prácticas de atención plena (mindfulness) promueve la regulación emocional y la reducción del estrés en profesores

Palabra clave	Riesgo psicosocial
Título	Una intervención centrada en prácticas de atención plena (mindfulness) promueve la regulación emocional y la reducción del estrés en profesores (97)
Autor(es)	Paola D’Adamo y Mariana Lozada
Fuente documental	Elsevier España
Instituto o Revista	Ansiedad y Estrés
Tipo de estudio	Investigación cuantitativa
Objetivo general	Se realizó una intervención centrada en prácticas de atención plena (mindfulness) con el objetivo de promover la autorregulación emocional y disminuir el estrés en profesores de diversos niveles educativos (97).
Metodología	Se llevaron a cabo encuentros semanales en los cuales se realizaron diversas prácticas de atención plena y en los que también se abordaron estas temáticas de forma teórica. Se registraron estados iniciales y finales de estrés percibido y afecto positivo y negativo utilizando la escala de estrés percibido y la escala de afectividad positiva y negativa. Asimismo, cada profesor realizó autorregistros detallando su proceso de cambio (97)
Elementos importantes para retomar	Se describen a continuación algunas de las prácticas realizadas a lo largo de la intervención: <ul style="list-style-type: none"> • Atención plena de la respiración (97) • Atención plena del propio estado corporal: Se invitó a las participantes a sentarse cómodamente y cerrar los ojos, prestando especial atención a cada parte del cuerpo (97) • Atención plena del movimiento propio: movimientos de Tai-chi (97) • Atención plena del sonido: las participantes fueron invitadas a cerrar los ojos, percibir el sonido emitido por un instrumento (97)
Resultados	Al evaluar los cambios pre-post intervención se encontraron diferencias significativas en ambas escalas. Luego de la intervención, disminuyó el estrés, aumentó el afecto positivo y disminuyó el afecto negativo. Los profesores expresaron haber adquirido mayor conciencia del impacto de su estado psicoemocional sobre la relación con sus alumnos (97)
Conclusiones	Este tipo de intervención basada en la realización de prácticas de atención plena podría favorecer no solo la salud de los profesores, sino también la calidad de los intercambios intersubjetivos (97)

Fuente: Construcción de las autoras (94).

Tabla 4: Análisis de la investigación “Ejercitarse en tiempos de la COVID-19: ¿qué recomiendan hacer los expertos entre cuatro paredes.

Palabra clave	Riesgo Biomecánico
Título	Ejercitarse en tiempos de la COVID-19: ¿qué recomiendan hacer los expertos entre cuatro paredes? (98)
Autor(es)	Miguel Angel Rodriguez, Irene Crespo y Hugo Olmedillas
Fuente documental	Elsevier España
Instituto o Revista	Revista Española de Cardiología
Tipo de estudio	Investigación cualitativa descriptiva
Objetivo general	La intención del artículo es establecer conocimientos más precisos sobre las mejores recomendaciones en cuanto a ejercicio, sin olvidar las necesidades individuales de cada sujeto y la situación particular de la cuarentena (92).
Metodología	Jiménez Pavón et all han realizado un análisis crítico exhaustivo de las pautas más apropiadas para el ejercicio, en especial las que se dirigen a los mayores. Los autores proponen, de un modo brillante, ajustar las recomendaciones internacionales sobre actividad física a la situación actual (98)
Elementos importantes para retomar	<p>Se propone aumentar la frecuencia del ejercicio de 5 a 5-7 días por semana y la cantidad de ejercicio aeróbico, de 150-300 a 200-400 min por semana e incorporar más rutinas de fortalecimiento muscular, equilibrio y coordinación, y controlar la intensidad, que debería ser moderada para evitarlos efectos perjudiciales (98)</p> <p>En general, todas las entidades proporcionan las mismas recomendaciones generales, que son permanecer activos en casa, hacer pausas activas cortas y evitar los periodos de sedentarismo excesivo (98)</p> <p>Algunos ejemplos de ejercicios que pueden hacerse en casa incluyen el entrenamiento aeróbico y de fortalecimiento muscular (98)</p>
Resultados	Tabla de recomendaciones de las principales instituciones del ejercicio (98)
Conclusiones	Las instituciones más representativas en cuanto a ejercicio físico y salud han creado espacios y recomendaciones para animar a las personas a mantenerse físicamente activas durante el confinamiento. La población debería llevar a cabo programas multicomponente de todo el cuerpo que incluya ejercicio aeróbico y de fortalecimiento muscular, ejercicios de equilibrio y estiramientos. Por otro lado, se recomiendan encarecidamente las tareas cognitivas para las personas mayores, a fin de que conserven la función cognitiva y la actividad cerebral (98)

Fuente: Construcción de las autoras (94).

Tabla 5: Análisis de la investigación “Programa para mejorar el afrontamiento del estrés de los estudiantes, los docentes y los no docentes de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de la Universidad de Buenos Aires”

Palabra clave	Riesgo psicosocial
Título	Programa para mejorar el afrontamiento del estrés de los estudiantes, los docentes y los no docentes de la facultad de farmacia y bioquímica de la universidad de Buenos Aires (99)
Autor(es)	Silvia L. Iglesias, Sergio H. Azzarab, Diego Gonzalezc, Carolina Ibarc, Juan Jamardoc, Gabriela A. Bergc, d, María del Mar Bargielae y Bibiana Fabrec
Fuente documental	Elsevier España
Instituto o Revista	Ansiedad y Estrés
Tipo de estudio	Investigación cuantitativa
Objetivo general	El objetivo de este trabajo es verificar la efectividad y establecer la importancia de un programa teórico- práctico de entrenamiento para el manejo del estrés, destinado a profesionales, docentes, no docentes y estudiantes de las carreras de farmacia y bioquímica (99).
Metodología	Se implementó un programa de 5 sesiones destinado a mejorar el afrontamiento del estrés. Se utilizaron como indicadores de eficacia mediciones pre-post de cortisol en cabello y nivel de ansiedad (71.)
Elementos importantes para retomar	<ul style="list-style-type: none"> • Recordar o crear una imagen de bienestar o agradable (99). • Respiración y respuesta de relajación (99). • Ejercicios para reconocer los errores y sesgos cognitivos personales (99). • Ejercicios para adquirir habilidad en la reestructuración de pensamientos (99). • Manejo del tiempo. Establecimiento de metas. Actividades urgentes vs. Importantes (99). • Estilos de comunicación. Identificación del estilo propio. Asertividad (99).
Resultados	Al finalizar el programa disminuyeron significativamente los valores de cortisol en cabello, de ansiedad estado y de ansiedad rasgo en aquellos participantes que completaron el programa. En el grupo control se observó solamente un aumento significativo en los niveles de cortisol en cabello (93).
Conclusiones	Este programa resultó efectivo para disminuir el nivel de estrés y ansiedad en los participantes, ayudando a mejorar la calidad de vida de los estudiantes y los profesionales docentes y no docentes que participaron en él (93).

Fuente: Construcción de las autoras (94)

Tabla 6: Análisis de la investigación “Manual de gestión emocional para médicos y profesionales de la salud

Palabra clave	Riesgo psicosocial
Título	Manual de gestión emocional para médicos y profesionales (100).
Autor (es)	Belén Jiménez Gómez
Fuente documental	Google académico
Instituto o Revista	Editorial Descleè de Brouwer, s.a., 2020 Henao, 6 - 48009 Bilbao
Tipo de estudio	Investigación cuantitativa con enfoque descriptivo
Objetivo general	Brindar estrategias para el procesamiento emocional que permitan manejar la interacción con los pacientes y compañeros desde la perspectiva personal (100).
Metodología	El libro nace de la experiencia vivida en primera persona como médico y como paciente y en segunda persona como testigo de compañeros y de pacientes (100).
Elementos importantes para retomar	<p>El diálogo ha de ser bidireccional, es decir, cómo me expreso yo y cómo permito que mi interlocutor se exprese (100).</p> <p>La forma en la que se expresa tiene mucho peso en cómo recibimos el mensaje, por lo que merece la pena que cuidemos qué decimos y cómo lo decimos, fomentando así un ambiente de acogimiento mutuo que permita verdaderamente encontrarnos (100).</p> <p>La comunicación, se puede resumir en la siguiente fórmula: describir el hecho, localizar la emoción, descubrir la necesidad, formular una demanda como técnica (100).</p> <p>Sugiere el Mindfulness, entendido como una filosofía de vida, una forma de ser y estar en el mundo y que se aplica en muchos ámbitos para conseguir bienestar: desde una exitosa gestión psicológica hasta disminuir patología somática y mejorar el rendimiento de lo que se haga ya sea un trabajo, atender en la escuela o tolerar una medicación. Mindfulness se traduce como Atención Plena, AP, o Conciencia Plena, CP (100).</p> <p>Se puede definir como el estado de atención o conciencia serena que permite estar verdaderamente presentes en lo que va aconteciendo sin anticipaciones de futuro ni rumiaciones del pasado. En el aquí y ahora, conectados con nosotros mismos de forma integralmente, es decir pensamientos, y cuerpo, es decir emociones y sensaciones (100).</p> <p>MF no busca una finalidad ni pretende llegar a un estado mental y corporal concreto de relajación, simplemente facilita tomar conciencia de las percepciones que no sabemos qué supondrán. Nos facilita el darnos cuenta (100).</p> <p>Si me acojo con cariño al descubrirme rabioso, puedo dedicar mi atención y energía al procesamiento de esa rabia y encontrar qué historia mía hay detrás para despedirla (100).</p>

Resultados	Bajo la propia experiencia de la autora recomienda el uso de las técnicas sugeridas, toda vez que su implementación le permitieron generar un mayor acercamiento y empatía con sus pacientes y colegas (100).
Conclusiones	<p>La comunicación es eficaz mediante el uso del esquema de la descripción, la emoción, la necesidad y la petición. Su objetivo es evitar la robotización de la consulta y conseguir una mayor adherencia terapéutica (100).</p> <p>La autogestión emocional desde el mindfulness permite evitar que se acumulen los conflictos sin procesar con la tentación de esconderlos disociándonos. Desarrollar la presencia comenzando, frenando, prestando atención, acogiendo las emociones, percepciones, y pensamientos tal como vengan y dejándolos posteriormente marchar (100).</p> <p>Descubrir los juegos psicológicos donde en ocasiones enzarzamos para decidir libremente si queremos permanecer en ellos o evitarlos (100).</p> <p>La autorregulación del malestar corporal, que alivia el malestar físico agudo para regresar a un nivel de serenidad que permita actuar. La potenciación de los recursos que personalmente a cada uno le consuelan, como la naturaleza, el ejercicio físico, baile, viajar, música, arte, etc. o recursos como el contacto social saludable (100).</p>

Fuente: Construcción de las autoras (94)

Tabla 7: “Communication Technology Use for Work at Home during Off-job Time and Work–Family Conflict: The Roles of Family Support and Psychological Detachment”

Palabra clave	Riesgo psicosocial
Título:	Communication Technology Use for Work at Home during Off-job Time and Work– Family Conflict: The Roles of Family Support and Psychological Detachment (7)
Autor (es)	Zhengyuan Wang
Fuente documental	SciELO
Instituto o Revista	Anales de Psicología. January 2017 Vol 33(1):93-101
Tipo de estudio	Análisis de regresión para probar la hipótesis propuesta
Objetivo general	Analizar la influencia del uso de las tecnologías de la comunicación para el trabajo en casa, en el conflicto trabajo-familia (7).
Metodología	<p>El estudio se realizó en empleados de varias empresas de Shanghái (7).</p> <p>Se recopilaron datos en dos oleadas de tiempo dentro de dos meses para reducir los efectos de la variación del método común (7).</p> <p>Para investigar las variables independientes (uso de tecnología para el trabajo en casa fuera del trabajo) y la variable moderadora (apoyo familiar), se distribuyeron cuestionarios a 600 empleados en el primer</p>

	<p>momento y se recibieron respuestas útiles de 561 participantes (tasa de respuesta del 93,5%) (7).</p> <p>En el momento dos (un mes después), se investigó la variable mediadora (desapego psicológico) y la variable dependiente (conflicto trabajo-familia). Se recibieron respuestas útiles de 423 empleados para una tasa de respuesta útil del 75,4% (7).</p>
<p>Elementos importantes para retomar</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Los empleados sufren una mayor carga de trabajo y eso se traduce en horas de trabajo extendidas (7). - El exceso de horas ocasiona un conflicto entre el trabajo y la vida familiar (7). - La teoría de la frontera entre el trabajo y la familia separa los dominios laboral y no laboral y aclara los límites. Las personas que cruzan la frontera tienen que cambiar con frecuencia entre roles laborales y no laborales (7). - La teoría de la frontera entre el trabajo y la familia también elabora que la permeabilidad y flexibilidad de la frontera entre la vida laboral y familiar perturba el equilibrio entre el trabajo y la familia y conduce a conflictos entre la vida laboral y personal (7). - El conflicto trabajo-familia se define como el conflicto entre roles que resultaba de las presiones del trabajo y la vida, así como la dificultad para coordinar dichos roles (7). - Los tres tipos de conflictos trabajo-familia se basan en el tiempo, conflictos basados en la tensión y en el comportamiento (95). - Si los empleados consumen tiempo para satisfacer las demandas de un dominio, que debería usarse originalmente para el otro dominio, se genera un conflicto basado en el tiempo. Si un dominio genera insatisfacción, nerviosismo, ansiedad y agotamiento, entonces un individuo tendrá dificultades para satisfacer las demandas del otro (7). - Los empleados ya no trabajan en una ubicación de oficina en particular y su tiempo de trabajo ya no es fijo (7). - El uso frecuente de la tecnología para el trabajo en casa fuera del trabajo consumirá u ocupará el tiempo que uno debería dedicar a la vida familiar (7). - El apoyo familiar puede mejorar significativamente la flexibilidad de la frontera y reducir aún más los conflictos entre el trabajo y la familia, mientras que las personas que carecen de apoyo familiar pueden encontrar fácilmente un conflicto entre el trabajo y la familia (7). - Un desprendimiento psicológico considerablemente alto del trabajo ayudará a los empleados a mitigar la sensación de agotamiento a la mañana siguiente (7).
<p>Resultados</p>	<p>Sobre la base del resultado del análisis factorial, los elementos de carga más alta y baja de un constructo se combinaron en un solo elemento. A partir de entonces, combinamos el segundo ítem cargado más alto y el segundo más bajo de un constructo en un solo ítem. Usamos palabras neutrales en el enunciado del cuestionario para evitar revelar el objetivo, la intención y variables de este estudio, reduciendo así el</p>

	<p>encuadre de los encuestados y logrando una buena separación psicológica (7).</p> <p>En segundo lugar, se garantizó el anonimato de los encuestados y la confidencialidad de las respuestas para alentarlos a responder las preguntas de acuerdo con la realidad. En tercer lugar, recopilamos variables en dos ondas de tiempo, que eran variables independientes y moderadoras en el tiempo, y variables mediadoras y dependientes en el tiempo (7).</p> <p>El uso de la tecnología para el trabajo en casa durante el tiempo fuera del trabajo tiene un efecto positivo en los conflictos entre el trabajo y la familia basados en el tiempo (7).</p> <p>El apoyo familiar tiene un efecto moderador negativo sobre el efecto principal del uso de la tecnología para el trabajo en el hogar durante el tiempo fuera del trabajo sobre el conflicto trabajo-familia basado en el tiempo (7).</p> <p>El apoyo familiar disminuiría los efectos negativos del uso de la tecnología en el hogar durante el tiempo fuera del trabajo sobre el desapego psicológico (7).</p>
<p>Conclusiones</p>	<p>En primer lugar, el uso de la tecnología para el trabajo en el hogar fuera del trabajo tiene un efecto significativamente positivo en los conflictos entre el trabajo y la familia tanto basados en el tiempo como en la tensión (7).</p> <p>El uso de tecnología móvil de alto nivel o el uso de tecnología de la información y la comunicación se correlaciona positivamente con el conflicto de alto nivel entre el trabajo y la familia durante las noches, fines de semana y vacaciones (7).</p> <p>Los empleados difícilmente pueden dedicar tiempo a la vida familiar debido a problemas en el trabajo o preocupaciones laborales (7).</p> <p>La influencia del uso de la tecnología para el trabajo en el hogar durante el tiempo fuera del trabajo en el conflicto trabajo-familia basado en el tiempo y en la tensión) será débil para los empleados con mayor apoyo familiar que aquellos con menor apoyo familiar (7).</p> <p>El apoyo familiar disminuye los efectos del uso de la tecnología para el trabajo en el hogar durante el tiempo fuera del trabajo en la frontera familiar (7).</p>

Fuente: Construcción de las autoras (94)

Tabla 8: Análisis de la investigación “Confinamiento y ejercicio. Estrategias audiovisuales contra el sedentarismo” Construcción de las autoras

Palabra clave	Riesgo psicosocial/ Riesgo Biomecánico/ SG-SST
Título	Confinamiento y ejercicio. Estrategias audiovisuales contra el sedentarismo (3).
Autor (es)	Begoña Yáñez Martínez; Pablo Medina Gallego
Fuente documental	Google académico
Instituto o Revista	Teknokultura. Revista de Cultura Digital y Movimientos Sociales, 18 (2), 167-174
Tipo de estudio	Revisión de algunos estudios sobre la situación actual del sedentarismo y sus riesgos para la salud, con el fin de elaborar una propuesta creativa para incentivar los hábitos de actividad física (3).
Objetivo general	Proponer una estrategia ‘gamificada’ de ejercicio físico que pueda resultar amena y fácil de implementar (3).
Metodología	Propuesta creativa de acción basada en el análisis y la experiencia de uso de estrategias audiovisuales para incentivar los hábitos de actividad física (3).
Elementos importantes para retomar	<ul style="list-style-type: none"> - Hacer ejercicio en casa no es solo una realidad del confinamiento o de nuestra actual nueva normalidad, es una alternativa accesible que puede dar muchos beneficios en distintos ámbitos (3). - El ejercicio físico, regular y controlado, supone grandes beneficios para la mejora de la salud física, la reducción del estrés y la adaptación a las rutinas, necesarias para la organización del tiempo (3). - El sedentarismo afecta a la totalidad de la población, siendo una de las causas de mortalidad prematura equiparándose a los riesgos del tabaco o de la hipertensión (3). - Estas patologías se han incrementado por la relación COVID 19 (confinamiento) – teletrabajo (3). - La adquisición de hábitos saludables y activos en la adolescencia marcan un cambio en la sociedad y evitan que los riesgos se multipliquen en la edad adulta (3). - Los estudios muestran al sedentarismo como una de las causas de mortalidad más preocupante en la actualidad y una relación de la inactividad física con enfermedad coronaria (6%), diabetes tipo 2 (7%), cáncer de mama (10%),

	<p>cáncer de colon (10%) y mortalidad por todas las causas (9%) (3).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si se realizan descansos cada 30 minutos se evita la generación de las enfermedades mencionadas (3). - La incorporación de buenos hábitos de actividad ligera es más efectivo y fácil de incorporar a nuestras costumbres que la actividad física de moderada a vigorosa (3). - Los expertos recomiendan 30 minutos al día al menos cuatro días a la semana, estas alternativas suponen una ruptura con la inactividad habitual en el confinamiento (3). <p>Alternativas propuestas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aplicaciones en Google Play o Apple Store, estas aplicaciones, por lo general, tienen opciones para regular la intensidad, marcar el tipo de usuario iniciado, medio o avanzado y poder así ir avanzando a nuestro ritmo sin caer en lesiones o sobrecarga. Los expertos recomiendan 30 minutos al día al menos cuatro días a la semana, estas alternativas suponen una ruptura con la inactividad habitual en el confinamiento (3). - Canales de YouTube de entrenadores profesionales o amateurs que ofrecen rutinas semanales o mensuales de distintas duraciones. La eficacia del ejercicio aumenta al sentirnos acompañados y gracias a la música. En esta alternativa destacamos la variedad (3). - Muchas empresas de videojuegos han apostado por levantar al jugador y obligarlo a moverse más (3). - Los videojuegos aportan una inmersión potencial mayor a la del resto de estrategias revisadas, así como una relación más directa con la gamificación (3). - Juegos de deportes, como el WiiSports, en los que se puede practicar en familia tiro con arco, tenis, esquí, golf y muchos otros. Wii suma accesorios a su oferta con el step que reconoce peso y movimiento para el WiiFit, añadiendo un mayor registro de movimientos del jugador. Los juegos asociados a esta tecnología se centran en el ejercicio en sí guiado por la consola (3). - Sensor Kinect (2010) para la Xbox 360, el sensor de movimiento recoge las acciones para realizar actividades físicas como en el videojuego Your Shape: Fitness Evolve, o el Shape Up, que mediante retos de 90 segundos combina ejercicio físico con diversión (3). - PlayStation contribuye con su sistema de control de movimiento, PlayStation Move (2010), que se combina con la cámara que registra los movimientos del mando,
--	---

	<p>PlayStation Eye. Aunque tiempo antes había presentado su alfombra de baile, al estilo de las máquinas recreativas, con su matriz de 3 x 3 (3).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nintendo Switch supone la última innovación. Dentro de los videojuegos de ejercicio encontramos el Fitness Boxing o el Sports Party, pero destacamos especialmente Ring Fit Adventure, que suma a todo lo anterior la idea de ir desarrollando tus ejercicios dentro de una aventura (3).
Resultados	Propuesta de una estrategia 'gamificada' a través del uso de las apps, videos de YouTube o videojuegos (3).
Conclusiones	<p>Diversos estudios muestran las variables sociales, psicológicas y fisiológicas de los efectos positivos de los videojuegos: mejoras a la atención, psicomotricidad, memoria, etc. (3).</p> <p>La constancia es el factor clave, y por ello es importante establecer estrategias que ayuden a una mayor adhesión a un régimen de ejercicio continuado (3).</p> <p>Implementar en nuestra rutina diaria la actividad física va a contribuir a dar una perspectiva más abierta a lo que sucede en el resto de las facetas de nuestra vida, por la reducción del estrés y la mejora de la concentración (3).</p>

Fuente: Construcción de las autoras (94)

Tabla 9: Análisis de la investigación La “desconexión digital” a lomos de la seguridad y salud en el trabajo.

Palabra clave	Riesgo psicosocial/ Riesgo Biomecánico/ Riesgo Físico/ SG-SST
Título	La “desconexión digital” a lomos de la seguridad y salud en el trabajo (101).
Autor (es)	Francisco Trujillo Pons
Fuente documental	Google académico
Instituto o Revista	Lan Harremanak – Revista de relaciones laborales, Nº 45 / edición in press
Tipo de estudio	Analítico de tipo descriptivo
Objetivo general	Presentar un análisis de la normatividad vs la realidad en la ejecución de las actividades de los teletrabajadores, la cual presenta una diferencia importante al revisar las condiciones en las que se ejecuta las labores en casa (101).
Metodología	Revisión de artículos y normatividad, respecto de la regulación de la desconexión laboral y protección al trabajador en el marco de la seguridad y salud en el trabajo (101).
Elementos importantes para retomar	<ul style="list-style-type: none"> - La empresa tiene la obligación de establecer una política interna sobre las modalidades del ejercicio del derecho a la “desconexión digital” (101). - El trabajador fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido no tiene la obligación de responder a llamadas, correos electrónicos corporativos, ni mensajes de texto (101). - Conforme a la legislación española se regula la obligatoriedad empresarial de evaluar los riesgos y planificar la actividad preventiva del trabajo a distancia y tener en cuenta, sobremanera, los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada (101). - Con la “hiperconectividad” constante del trabajador, se incrementan los riesgos relativos a la fatiga informática que puede tener consecuencias para el trabajador tanto del plano físico como del plano mental (101). - Surge el “tecnoestrés”, el cual, se materializa cuando la gestión de la empresa no considera a las herramientas tecnológicas como potenciales estresores para sus trabajadores; como consecuencia de este son comunes episodios de fatiga (física y mental), dolores de cabeza, ansiedad e incluso trastornos musculoesqueléticos (101). - La susceptibilidad por exceso ante un abrumador horario de trabajo, como adicionalmente, la carencia de apoyo social que, en suma, puede desembocar en episodios de estrés y otros trastornos (101).

	<ul style="list-style-type: none"> - Como medidas preventivas se sugieren las evaluaciones de riesgos psicosociales o bien, dando participación a los trabajadores para la introducción de las nuevas tecnologías de manera que los trabajadores se amolden a las TIC's (101). - La voluntad del propio trabajador respecto a la obligación de no conectarse fuera de su jornada laboral es esencial para que el derecho a su desconexión tecnológica del trabajo se ejecute (101). <p>Otras medidas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Definir el tiempo promedio de utilización diaria del equipo (101). - Definir el tiempo máximo de atención continua a la pantalla requerido por la tarea habitual (101). - El grado de atención que exija dicha tarea (101). - La garantía del ejercicio saludable de desconectar de la tecnología laboral (101). - Los trabajadores contarán con una evaluación de los dispositivos digitales que habitualmente utilizan en el trabajo y no sufrirán desgastes en términos físicos o mentales por la sobrecarga de un uso excesivo (101). - La elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la introducción de nuevas tecnologías o la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo (101). - Cultura empresarial clara entorno al uso adecuado de las TIC's fuera de la jornada laboral como el leaveism (entendido en su acepción de llevar el trabajo "al día" y realizarlo fuera de la jornada laboral para lograr consolidar el puesto de trabajo ante la amenaza de una no renovación o despido) (101). - Cultura empresarial que tenga en cuenta la movilidad física constante para la realización del trabajo (a nivel local, autonómico, nacional o internacional en países con o sin diferentes franjas horarias) como tiempo de trabajo y/o la prolongación de la jornada laboral que ello pueda suponer (101). <p>Consejos para lograr el descanso absoluto fuera de la jornada laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dejar el equipo operativo, si está en la oficina, o compartir los documentos y archivos importantes en la nube o en carpetas compartidas a través de una conexión VPN (101). - Programar el correo electrónico con una respuesta automática informando de que no se está operativo en estos momentos e indicando que pueden contactar con otro compañero si lo necesitan (101). - Desactivar las notificaciones de las herramientas de trabajo (101).
Resultados	El documento relaciona las recomendaciones para lograr la desconexión y se espera su implementación en las empresas que apliquen estas modalidades (101).
Conclusiones	El nuevo derecho digital se superpone a un derecho ya conquistado y asentado como es el de los descansos legales, porque siempre ha existido el derecho a no estar disponible fuera del tiempo de trabajo. Mediante estas prestaciones de trabajo virtuales, se potencia la

	<p>utilización de las herramientas tecnológicas, sobre todo la concerniente al uso de los teléfonos móviles inteligentes (smartphones) que provocan una conectividad constante tanto a través de llamadas telefónicas como de aplicaciones de mensajería instantánea como de correos electrónicos profesionales (101).</p> <p>La transformación digital que se instaura en el día a día de las empresas no ha de ir en perjuicio del respeto de los descansos legales de los trabajadores. Parece que la mentalidad de buena parte del empresario está fijada en mantener la desconfianza en los propios trabajadores y someterlos a la dictadura de la vigilancia y control constantes usando softwares informáticos dirigidos a controlar cada movimiento del trabajador.</p> <p>Sometiéndose a una carga abusiva de trabajo a fin de asegurar un rendimiento ininterrumpido. De un presentismo laboral se está pasando a un “telepresentismo” o “presentismo digital”. La precariedad y el control se ha trasladado ahora al ámbito cotidiano (101).</p> <p>Para el trabajador, es necesario un tiempo de descanso y de desconexión, que, en muchas ocasiones, en una sociedad en la que se tiende al trabajo en remoto y a la conciliación -más ahora con motivo del COVID-19-, da la sensación de que todo ello es incompatible con el derecho a la desconexión digital (101).</p>
--	---

Fuente: Construcción de las autoras (94)

Tabla 10: Análisis de la investigación “Efecto de un programa de pausa activa más folletos informativos en la disminución de molestias musculo esqueléticas en trabajadores administrativos”.

Palabra clave	Riesgo biomecánico
Título	Efecto de un programa de pausa activa más folletos informativos en la disminución de molestias musculo esqueléticas en trabajadores administrativos (102).
Autor(es)	Cáceres-Muñoz V. Steffany, Magallanes-Meneses Antonella, Torres-Coronel Dafne, Copara-Moreno Peter, Escobar-Galindo Manuel y Mayta-Tristán Percy
Fuente documental	Scielo
Instituto o Revista	Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública
Tipo de estudio	Investigación de estudio cuasi experimental con grupo control (102).
Objetivo general	Presentar las prácticas usadas por las empresas en la implementación del SG-SST cuando tienen teletrabajadores y plantear la adecuación de los elementos del sistema al teletrabajo (102).

Metodología	La población de estudio está formada por empresas del sector servicios y sus teletrabajadores en la ciudad de Bogotá. Para establecer las prácticas utilizadas por las empresas se empleó una encuesta para los teletrabajadores y entrevista a los responsables SG-SST. La propuesta de adecuación de los elementos del sistema de gestión al teletrabajo se realizó a partir del análisis e integración del marco teórico y conceptual con las prácticas de las empresas con teletrabajadores (102).
Elementos importantes para retomar	<p>Se describen a continuación algunas de las prácticas realizadas a lo largo de la intervención (102).</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ejercicios de respiración, estiramiento muscular y calentamiento (102). 2. Los estiramientos musculares están dirigidos a cuatro segmentos corporales: cuello, miembros superiores, tronco y miembros inferiores. Los estiramientos para cada segmento consistían en la elongación de las fibras musculares durante 10 a 15 s, con una elongación por cada lado (102). 3. Los ejercicios de calentamiento se basan en movimientos activos de los segmentos corporales evaluados. Se realizó el calentamiento en tres segmentos, uno en zona cervical, otro en miembros superiores y, finalmente, en el tronco, para cada segmento se realizaron diez repeticiones. Estos, a su vez, podían comprender ejercicios posturales y de estabilización articular cervical y/o lumbar. El programa de ejercicios contenía actividades tanto de pie como sentado (102). 4. Los ejercicios de respiración consistían en inspiración profunda con posturas de descanso en sedente con los brazos apoyados sobre el escritorio; se realizaron dos series de dos repeticiones por cada pausa activa (102).
Resultados	La edad promedio fue 38 años. Los segmentos más afectados fueron el cuello y dorso lumbar. El grupo intervención redujo 20% la frecuencia de molestias musculo esqueléticas en cuello en los últimos siete días y 17% en la zona dorso lumbar, el grupo control solo redujo la frecuencia en la zona dorso lumbar. Respecto a intensidad del dolor, el grupo de intervención tuvo mayor disminución en todos los segmentos evaluados (102).
Conclusiones	Las pausas activas supervisadas más folletos informativos lograron disminuir las molestias musculo esqueléticas en trabajadores administrativos. Por ello, puede ser implementado en otras instituciones públicas o privadas (102).

Fuente: Construcción de las autoras (94)

Tabla 11: Análisis de la investigación “Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia”

Palabra clave	Riesgo biomecánico
Título	Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia (103)
Autor(es)	Ivonne Constanza Valero-Pacheco y Martha I Riaño-Casallas
Fuente documental	Scielo
Instituto o Revista	Archivos de Prevención de Riesgos Laborales
Tipo de estudio	Estudio cualitativo interpretativo
Objetivo general	Presentar las prácticas usadas por las empresas en la implementación del SG-SST cuando tienen teletrabajadores y plantear la adecuación de los elementos del sistema al teletrabajo (103)
Metodología	La población de estudio está formada por empresas del sector servicios y sus teletrabajadores en la ciudad de Bogotá. Para establecer las prácticas utilizadas por las empresas se empleó una encuesta para los teletrabajadores y entrevista a los responsables de SST. La propuesta de adecuación de los elementos del sistema de gestión al teletrabajo se realizó a partir del análisis e integración del marco teórico y conceptual con las prácticas de las empresas con teletrabajadores (103)
Elementos importantes para retomar	<p>Se describen a continuación algunas de las prácticas realizadas a lo largo de la intervención:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Incentivar la implementación y el desarrollo de programas de prevención como las pausas activas acompañados con intervenciones como el asesoramiento o el entrenamiento ergonómico en la población estudiada lo cual podría beneficiar tanto al docente universitario como a las organizaciones educativas (103) 2. Mejorar las condiciones en que se realizan las tareas, optimizando las formas de trabajo de modo de hacerlos más fáciles y productivos (103).
Resultados	Se estableció que las empresas continúan con las estrategias habituales de seguridad y salud en el trabajo, sin diferenciar la naturaleza del trabajo. De la síntesis entre lo teórico y conceptual con el diagnóstico de la gestión de los riesgos en las empresas, se identificó que los componentes del sistema susceptibles de ser modificados al teletrabajo son la organización y planeación, la aplicación y por último la evaluación (103)

Conclusiones	Las prácticas habituales de las empresas con teletrabajadores para la gestión de los riesgos deben mejorar a través del ajuste de algunos de los componentes del sistema de gestión. Las principales adecuaciones para realizar implican la gestión de la información e innovación de tecnología aplicadas a la organización y planeación, aplicación y evaluación del SG-SST (103)
---------------------	---

Fuente: Construcción de las autoras (94)

Tabla 12: Análisis de la investigación “Prevalencia de trastornos musculoesqueléticos en docentes universitarios que realizan teletrabajo en tiempos de COVID-19’.

Palabra clave	Riesgo biomecánico
Título:	Prevalencia de trastornos musculo esqueléticos en docentes universitarios que realizan teletrabajo en tiempos de COVID-19 (10)
Autor(es)	Elizabeth Emperatriz García-Salirrosas y Raquel Amelia Sánchez-Poma
Fuente documental	Scielo
Instituto o Revista	Anales de la facultad de medicina
Tipo de estudio	Investigación cuantitativa y corte transversal
Objetivo general	Determinar la prevalencia de los trastornos musculoesqueléticos y los factores de riesgo ergonómico de los docentes universitarios que dictan en la modalidad de teletrabajo en diferentes universidades de Lima, Perú (10).
Metodología	La variable de estudio fue la percepción de los síntomas de los trastornos musculoesqueléticos en los docentes universitarios. Para su evaluación se aplicó el Cuestionario Nórdico de Kuorinka para obtener información con respecto a los síntomas musculoesqueléticos en regiones del cuerpo, tales como: hombros, codos, muñecas, cuello, región dorsal y región lumbar; sucedidos en los últimos 12 meses hasta 7 días antes de aplicado el cuestionario. Asimismo, el tratamiento recibido por estas molestias en los últimos 12 meses y la valoración de la intensidad del dolor en los últimos 7 días (10).
Elementos importantes para retomar	Se describen a continuación algunas de las prácticas realizadas a lo largo de la intervención: 1. Incentivar la implementación y el desarrollo de programas de prevención como las pausas activas acompañados con intervenciones como el asesoramiento o el entrenamiento ergonómico en la población estudiada lo cual podría beneficiar tanto al docente universitario como a las organizaciones educativas (10).

	2. Mejorar las condiciones en que se realizan las tareas, optimizando las formas de trabajo de modo de hacerlos más fáciles y productivos (10).
Resultados	La prevalencia de los trastornos musculoesqueléticos por segmento fue en el 100% de la población encuestada. Se encontró con mayor frecuencia en la columna dorsolumbar 67,2% y en el cuello 64,5%, en menor porcentaje en el hombro 44,5%, muñeca/mano 38,2% y en el codo/antebrazo 19,1%. Los docentes relacionaron estos trastornos musculoesqueléticos a posturas prolongadas en el rango de 26,8% - 50% y 12,5% -26,8% a largas jornadas laborales. El grupo etario predominante fue de 41 a 50 años 39,1% y de 31 a 40 años 28,2%. El 70,9% fueron varones y 29,1% mujeres (10).
Conclusiones	Existe una elevada prevalencia de trastornos musculoesqueléticos en los docentes universitarios estudiados, principalmente en la columna dorso-lumbar y cuello; y existe asociación de estos trastornos con factores de riesgo ergonómico como postura prolongada y largas jornadas laborales (10).

Fuente: Construcción de las autoras (94)

8 Conclusiones

La regulación legal del teletrabajo y trabajo en casa en Colombia busca proteger y garantizar los derechos laborales en estas modalidades, sin embargo, respecto de la prevención seguimiento y control de los riesgos psicosociales (96) (99) (100) (101) con base en estos 4 artículos seleccionados, los riesgos biomecánicos con estos 5 artículos seleccionados (97) (98) (3) (102) (10) y los riesgos físicos con estos 3 artículos seleccionados (7) (104) (103), nos permitimos concluir que se deben hacer actualizaciones al SG-SST (103) en especial de los mínimos establecidos en la resolución 0312 del 2019 (92), dando especial alcance a las empresas que utilicen un modelo de gestión basado en el teletrabajo y/o el trabajo en casa.

Es importante hacer notar al empleador que en este documento se entrega una matriz legal con 49 documento jurídicos, y sus formas recomendadas para el cumplimiento en cada empresa (103).

Con base en la matriz legal y los demás análisis del contexto estratégico de la organización se deben revisar las oportunidades que el medio favorece al establecer como modelo de gestión empresarial el teletrabajo o el trabajo en casa; se sugiere una vez realizado su formulario canvas, o análisis DOFA de contexto estratégico se sugiere actualizar la matriz de riesgos basada en la GTC 45 (65) dado que debería analizarse en cada uno de los hogares, haciendo una capacitación o taller con los teletrabajadores a fin de hacerlos conscientes de sus riesgos y establecer con ellos una serie de medidas de control, paso seguido se deberá proceder a un análisis cuidado del puesto de trabajo, conforme a los requisitos que revisamos en el numeral del riesgo físico y el puesto de trabajo (96) (103).

Seguramente una vez analizado el puesto de trabajo, las actividades, las funciones, la previa identificación de riesgos y las demás acciones de consolidación de los datos como se indicaba, horarios, agendas, formas de priorización, seguramente se hace necesario hacer ajustes que permitan un acercamiento real a las condiciones en las que estos trabajadores desarrollan sus funciones, identificar cuáles son las competencias ofimáticas con las que cuentan, llevará a la empresa seguramente a replantear los manuales de funciones y competencias, el plan de capacitación institucional a fin de dar prioridad a las necesidades de la empresa para poder ser una empresa 4.0 donde la tecnología esté al servicio de los teletrabajadores y no que los teletrabajadores estén al servicio de la tecnología.(28) (7) (101).

En cuanto al manejo del riesgo psicosocial se requiere que dentro de los planes de capacitación, en general aprendizaje organizacional (78), toma de conciencia y comunicación del SG-SST (46) (47) se incluyan metodologías aprobadas como se indica en las normas ISO para lograr establecer estrategias, tácticas, didácticas y andragogías relacionadas con las estrategias de afrontamiento, implementando pasos sencillos que permitan a los teletrabajadores y trabajadores en casa

responder biopsicosocialmente de la mejor forma posible para que puedan hacer una adecuada toma de decisiones, priorización para el desempeño y la rentabilidad empresarial, un adecuado manejo de pausas activas físicas y mentales y de igual forma contenerse y actuar tranquilamente para gestionar adecuadamente resolución de los conflictos de manera asertiva, localizar la emoción con el fin de confrontar la situación de malestar, descubrir la necesidad, saber cuál es el resultado esperado al efectuar la confrontación y formular soluciones (96) (97) (100) (10).

No obstante, para el teletrabajador y el trabajador en casa las estrategias de afrontamiento deben considerar un relacionamiento diferente entre el trabajador y sus compañeros y la percepción de pertenencia de éste hacia la empresa, por lo que es imperativo una comunicación asertiva facilitada por la tecnología pero que le permita expresarse adecuadamente en doble vía y recibir retroalimentación y refuerzos positivos por el desempeño de su líder y sus pares, con el fin de evitar sentimientos de frustración e impotencia dadas las condiciones en las que trabaja (7).

El logro de los objetivos implementados a través del SG-SST depende en gran medida del compromiso de la alta dirección y de todos los colaboradores, quienes deben entender la relevancia y por ello participar activamente en las acciones de prevención, mitigación y control (103).

Dentro de las acciones de prevención el SG-SST, debe considerar como causas de estrés para los teletrabajadores y trabajadores en casa los problemas domésticos, personales y laborales, por eso es importante considerar como mecanismo de intermediación las estrategias de afrontamiento de programas exitosos en el ámbito laboral; para que cada uno de los colaboradores genere habilidades de resiliencia y autocontrol como principal factor protector hacia el estrés negativo o “distrés” (103) (39).

El compromiso de la organización en crear una cultura de autocuidado es un factor clave, ya que permite asegurar el cumplimiento de las políticas y actividades definidas para la mitigación de los riesgos, incluyendo el respeto por la jornada laboral, el derecho a la desconexión, la eliminación de posibles situaciones de acoso que conllevan a la afectación de la salud mental y física de los trabajadores (103) (39).

Respecto a la implementación de medidas para la prevención riesgos, se logra establecer que hay relación en los factores psicosociales, biomecánicos y físicos de tal manera que las acciones establecidas en el SG-SST para el teletrabajo pueden extenderse de igual manera para el trabajo en casa, generando una interacción completa respecto de los procesos de verificación y se asegure el cumplimiento y la adecuación correcta de las condiciones de trabajo (103) (39).

Así mismo, se observa la necesidad de diseñar estrategias que permitan una toma de decisiones adecuada al momento de implementar las plataformas tecnológicas, en la cual se beneficie no solo a la organización con mejores herramientas sino también a los trabajadores generando confianza en el uso de las nuevas tecnologías (7).

En cuanto al riesgo biomecánico se hace necesario evaluar las condiciones físicas de cada uno de los teletrabajadores y trabajadores en casa debido a que en general los artículos indican la importancia de mantener un adecuado peso, hacer pausas activas, hacer ejercicio, mantener una adecuada alimentación, pero existe un alto riesgo de aumento de peso, falta de tonificación muscular y esto puede generar problemáticas importantes, como son las afectaciones del sistema osteomuscular, como de aumento de peso, obesidad, riesgo cardiovascular, hipertensión, diabetes, las cuales son enfermedades de alto costo para el sistema de salud, pero también para la empresa dado que podrían empezar a tener consecuencias en el aumento del ausentismo laboral; pérdida de conocimiento en la organización y bajas en la

productividad, rentabilidad y aumento de costos, por eso y por la vida del colaborador se hace indispensable tomar acción y generar controles que puedan evitar incapacidades o enfermedades de origen laboral (97) (98) (3) (102) (10).

También es necesario evaluar el puesto de trabajo, sus condiciones laborales, horario, carga física y mental y hacer énfasis específicamente las relacionadas con las características ergonomía del puesto de trabajo en casa, ya que un inadecuado escritorio puede producir tensión muscular, cefaleas, movimientos repetitivos, posturas forzadas y la aparición de disfunciones musculo esqueléticas (DME) (104)

En esta evaluación del puesto de trabajo es indispensable contar con iluminación adecuada en su puesto de trabajo, dado que previene la fatiga visual, así como disminuir el ruido, evitando que los teletrabajadores se desconcentren y generen dolores de cabeza (25).

Como recomendación se sugiere establecer un programa de capacitación enmarcado dentro del SG-SST específicamente en charlas sobre riesgo ergonómico, uso adecuado de las herramientas de trabajo, higiene postural, alimentación saludable, disminución del sedentarismo y pausas activas (97) (98) (3) (102) (10) (104).

En cuanto al riesgo físico se requiere sensibilizar a los teletrabajadores y trabajadores en casa, con la construcción de una adecuado puesto de trabajo, pero también con sus estrategias, tácticas y operaciones para cuando sea requerido alejarse del ya sea por una emergencia, un accidente, o cualquier evento no establecido que implique guardar la información y emprender caminata puede ser ante eventos naturales, fuga de gas, peligro de incendio, inundación, temblor, entre otras vulnerabilidades, por tanto para la prevención y plan de continuidad del puesto de trabajo debe asegurarse de tener extintores, botiquines y elementos mínimos para su seguridad personal, donde se involucre además a sus familias para una coordinada atención en caso de una emergencia (101) (25)

Con base en los artículos claves seleccionados, la revisión del marco legal, la construcción del marco teórico y la guía de recomendaciones se considera que se da respuesta a la pregunta problema haciendo estos aportes a los empleadores, que decidan quedarse en el teletrabajo, o que tengan aún su personal en el modelo de trabajo en casa, se considera que el presente proyecto aporta tres elementos claves a la completitud del SG-SST para los trabajadores; es importante continuar investigando y establecer en el futuro si otros grupos de investigación pueden hacer el análisis de impacto de las recomendaciones de la guía (96) (97) (98) (99) (100) (7) (3) (101) (102) (103). (10) (104).

9 Referencias Bibliográficas

1. Galimberti, H. Diccionario de Psicología, teoría del aprendizaje y del sujeto. Siglo XXI; 1992.
2. Congreso de la República. Ley, 1010, j” Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo! 2006.
3. Yáñez Martínez B, Medina Gallego P. Confinamiento y ejercicio. Estrategias audiovisuales contra el sedentarismo. Teknokultura Rev Cult Digit Mov Soc. 4 de mayo de 2021;18(2):167-74.
4. Prevención integral ¿Qué es el Absentismo Laboral? [Internet]. 2020. <https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2020/06/26/>
5. Consejo Superior de la Judicatura. Programa de gestión para la intervención de riesgo biomecánico relacionado con desórdenes músculo esqueléticos (DME). 2019.
6. Ministerio de Cultura. Plan de seguridad y salud en el trabajo. 2019.
7. Wang Z, Chen X, Duan Y. Communication Technology Use for Work at Home during Off-job Time, and Work–Family Conflict: The Roles of Family Support and Psychological Detachment. An Psicol. 28 de diciembre de 2016;33(1):93.
8. WHO. Coronavirus [Internet]. Health Topics. 2019. Disponible en: https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab_1
9. WHO. Depresión [Internet]. Temas de salud. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/depression#:~:text=Generalidades,problemas%20de%20la%20vida%20cotidiana>.
10. García-Salirrosas EE, Sánchez-Poma RA. Prevalencia de trastornos musculoesqueléticos en docentes universitarios que realizan teletrabajo en tiempos de COVID-19. :7.
11. García-Campayo J. Manejo del duelo en atención primaria. 2011; 2:18.
12. Colombia. Ministerio de Trabajo. Situaciones de duelo. Protocolo de actuación en el entorno laboral. :27.
13. Colombia. Ministerio de la Protección Social. Resolución, 2646. “Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición

a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”.

14. Congreso de Colombia. Ley 1562 de 2012 [Internet]. nov 19, 2019. Disponible en:
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>
15. Colombia Ministerio de Salud. resolucion-385-de-2020.pdf. mar 12, 2020.
16. Ruther, M. Resiliencia, competencia y afrontamiento [Internet]. Resiliencia, competencia y afrontamiento. 2007. Disponible en:
<https://psycnet.apa.org/record/2007-06619-003>
17. Normas de higiene postural y ergonomía [Internet]. Web de la espalda. 2016. Disponible en: <http://www.espalda.org/divulgativa/prevencion/higiene.asp>
18. Sanchis Cordellat F, Domènech-Llaberia E. Ideación y conducta suicida en los jóvenes. Rev Psicoter. 1 de noviembre de 2010;21(84):5-23.
19. Delgado DSV. Identificación, análisis y prevención del factor de riesgo ergonómico en el teletrabajo. 2018;68.
20. Coombia Ministerio de Trabajo. Decreto 1072 de 2015 [Internet]. abr, 2016. Disponible en:
<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actu+alizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>
21. Cuevas-Cancino JJ, Moreno-Pérez NE. Psicoeducación: intervención de enfermería para el cuidado de la familia en su rol de cuidadora. Enferm Univ. julio de 2017;14(3):207-18.
22. Varon Soto S, Castro L, Florez Moncayo C, Salazar LD, Zuñiga Dorado S, Arce LV, et al. Concepto de puesto de trabajo [internet]. Puesto de trabajo-grupos. 2012. Disponible en: <http://pdtgrupodos.blogspot.com/2012/10/concepto-de-puesto-de-trabajo.html>
23. Ministerio de Salud y Protección Social. Orientaciones Técnicas para la Rehabilitación Funcional. 2019; Bogotá.
24. Manual de procedimientos para la rehabilitación y reincorporación ocupacional de los trabajadores en el sistema general de riesgos profesionales. Ministerio de la Protección Social.; 2010.

25. Riesgos laborales. Riesgo físico: Definición, agentes y ejemplos [Internet]. Disponible en: <https://riesgoslaborales.info/riesgo-fisico/>
26. Instituto Nacional de Salud. Signos y Síntomas que pueda Presentar el COVID-19 [Internet]. En Colombia. 2020 [citado 18 de mayo de 2020]. Disponible en: <https://encolombia.com/medicina/guiasmed/covid-19/dificultad-respirar/>
27. Martínez Pérez A. El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Acad.* 15 de septiembre de 2010;0(112):42.
28. El Congreso de Colombia. Ley, 2088. “Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones”. 2021.
29. Congreso de la República. Ley 1221. “Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”.
30. Asociación americana de psiquiatría. Guía de consulta de los criterios diagnósticos DSM-V. Washington; 2014.
31. Guaca NA, Caicedo Y, Dávila JCD. Estado del arte en el teletrabajo. :21.
32. Ministerio del Trabajo. Decreto, 884. “Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones”. 2012.
33. Giraldo NJG. Trabajo de grado diseño de una guía de intervención de peligros en el teletrabajo. :56.
34. Fasecolda. Estadísticas Fasecolda [Internet]. Disponible en: <https://sistemas.fasecolda.com/rldatos/Reportes/xClaseGrupoActividad.aspx>
35. Ministerio del Trabajo. Circular, 0041. “Lineamientos respecto del trabajo en casa”. 2020.
36. Ministerio de la Protección social. Resolución 2646 de 2008 [Internet]. jul, 2008. Disponible en: <http://www.saludcapital.gov.co/documentos%20salud%20ocupacional/resol.%202646%20de%202008%20riesgo%20psicosocial.pdf>
37. Camacho Ramírez A, Rocío Mayorga D. Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Rev Prolegómenos.* 2017;
38. Gutierrez JM. eustrés antídoto (II). *Gestión práctica de riesgos laborales.*
39. Gallego Zuluaga YA, Gil Cardona S, Sepúlveda Zapata M. Revisión teórica de estrés y distrés definidos como reacción hacia los factores de riesgo

psicosocial y su relación con las estrategias de afrontamiento. Universidad Ces; 2018.

40. Area de Gerencia en Talento Humano. Programa de Vigilancia Epidemiológica para la prevención del Riesgo Psicosocial. [Internet]. Universidad Nacional abierta y a distancia; 2018. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/389705752/Programa-de-Vigilancia-Epidemiologica-Riesgo-Psicosocial-Unad-Actualizado-2018-Compressed>
41. Ministerio de salud y protección social. Resolución No. 666 de 2020. abr 24, 2020.
42. DANE. Encuesta pulso social [Internet]. Encuesta de pulso social. 2021. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/encuesta-pulso-social>
43. Pérez Sánchez C. Teleworking: More freedom or a new form of slavery for workers? IDP Rev Internet Derecho Política [Internet]. 17 de enero de 2011 [citado 24 de junio de 2021];0(11). Disponible en: <http://idp.uoc.edu/articles/abstract/10.7238/idp.v0i11.1023/>
44. OIT. Código Internacional de Ética para los profesionales de la salud ocupacional. OIT; 2002.
45. Campos SKC. Análisis de la incidencia del trabajo en casa en las enfermedades asociadas a riesgo ergonómico, en la empresa ari group durante el período de abril a octubre de 2020 en la ciudad de Bogotá. :45.
46. International Organization for Standardization. Norma ISO 45001 [Internet]. 2018. Disponible en: <http://ergosourcing.com.co/wp-content/uploads/2018/05/iso-45001-norma-Internacional.pdf>
47. ISO. ISO 45003:2021. jun 14, 2021.
48. Consejo general de psicología de España. Informe sobre Estrés en el trabajo de la OIT- Día de la Salud y Seguridad en el Trabajo [Internet]. 2016. Disponible en: http://www.infocop.es/view_article.asp?id=6166.
49. Ministerio de la Protección Social. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Universidad Javeriana; 2010.
50. Ministerio de Trabajo. Decreto 1477 de 2014 [Internet]. 2014. Disponible en: https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500

51. Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Censo Colombia 2018 [Internet]. Disponible en: www.dane.gov.co
52. Ministerio de trabajo. Resolución, 2404 “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” [Internet]. 2019. Disponible en: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>
53. Ministerio de Trabajo. Resolución 2404 de 2019 [Internet]. 2019. Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>
54. Congreso de Colombia. Ley 1010 de 2006. 2012.
55. Barrientos A, Oliveros M, Amemiya I, Condorimay Y, Oliveros R, Rivas BE. Cyberbullying - Nueva tecnología electrónica al servicio del acoso escolar en alumnos de dos distritos de Lima, Perú. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1025-55832012000100003&script=sci_abstract
56. Corte constitucional,. Sentencia, T-574/17, “Alcance del derecho a la intimidad frente a la divulgación de conversación virtual de grupo WhatsApp, creado en el entorno laboral” [Internet]. 2021. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/T-574-17.htm>
57. Fernández C. Derecho a la desconexión digital: qué es y por qué es tan difícil respetarlo en tiempos de la COVID-19 [Internet]. La vanguardia. 2021. Disponible en: <https://www.lavanguardia.com/economia/20210325/6605207/derecho-desconexion-digital-dificil-tiempos-covid19-brl.html>
58. Castro Gomez JA, Garcés Tirado CE, Zabala Silva M. Embarazo y condiciones de riesgo ergonómico en los ambientes laborales. [citado 6 de junio de 2017]; Disponible en: <http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/handle/10946/1059>
59. Universidad del Valle. Factores de riesgo ocupacionales [Internet]. Universidad del Valle; 2005 [citado 18 de marzo de 2020]. Disponible en: <http://saludocupacional.univalle.edu.co/factoresderiesgoocupacionales.htm>.
60. Organización Internacional del Trabajo. Regresar al trabajo de forma segura: guía para los empleadores sobre la prevención de la COVID 19. 2020.

61. ARL Colpatria. Exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Guía, Bogotá ARL Colpatria;
62. Sociedad Colombiana de Ergonomía. Ergonomía [Internet]. Sociedad colombiana de ergonomía. 2000. Disponible en: <https://www.sociedadcolombianadeergonomia.com/ergonomia>
63. OIT. Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID 19 [Internet]. OIT; 2020. Disponible en: ilo.org/publns
64. Joaquín Duque. Guías y recomendaciones para el puesto de trabajo de la ARL SURA [Internet]. Adaptación del puesto de trabajo. 2020. Disponible en: <https://www.arsura.com/index.php/365>
65. ICONTEC. Guía técnica para el análisis de exposición a factores de riesgos ocupacionales GTC 45. ICONTEC; 2012.
66. ISGLOBAL. Exposoma comprendiendo el efecto del entorno en nuestra salud [Internet]. Actualidad. 2020. Disponible en: isgglobal.org
67. Organización Mundial de la Salud, Organización Panamericana de la Salud. Ambientes de Trabajo Saludables: un modelo para la acción. :32.
68. Palacios Cruz M, Santos E, Velázquez Cervantes MA, León Juárez M. COVID-19, una emergencia de salud pública mundial. Rev Clínica Esp. marzo de 2020; S0014256520300928.
69. Amaris Jiménez E, Acosta Ortiz S, Arias Ruiz CA, Benavides Diaz N, Borrero Castro IL, Bolívar Moreno I, et al. Consenso SARSCoV-2-Covid-19 V3 Anexo IV Seguimiento de caso por TICS. 2020.
70. Álvarez FT, Londoño MEL, Posada AS, Jáuregui MV. Modelo Analítico de factores psicosociales en contextos laborales. 2010;43.
71. Pinto A, Muñoz GJ. Teletrabajo: Productividad y bienestar en tiempos de crisis. 2020;10.
72. Ferrer Dávalos RM. La influencia del factor humano, el liderazgo y la cultura de las organizaciones en los procesos de implementación y gestión del cambio organizacional. Rev Int Investig En Cienc Soc. 12 de agosto de 2015;11(1):102-14.
73. Martín AD. El papel de la inteligencia emocional, la autoeficacia y el estilo de liderazgo recibido sobre la satisfacción laboral. Universidad Francisco de Vitoria; 2018.

74. Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones y Ministerio del Trabajo. Gestión del liderazgo y las demandas mentales en el trabajo. Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores del sector financiero [Internet]. Disponible en: <https://sftp.laequidadseguros.coop/2020/ari-noviembre/08.%20PR%20financiero.pdf>
75. Marshall Goldsmith; Laurence Lions, Alyssa Freas. Coaching la última palabra en desarrollo de liderazgo. Pearson and Prentice Hall;
76. Jaime Gomez Giraldo. La felicidad de saber administrar el tiempo. Grupo CACE; 2018.
77. Lazzati S. Competencias, cambio y coaching. Garnica: Ciudad Autónoma de Buenos Aires.; 2016.
78. Senge; Peter. La quinta disciplina ^Como impulsar las organizaciones a través del aprendizaje". Granica; 1999.
79. Congreso de la República de Colombia. Ley 100 "Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral" [Internet]. 1993. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5248>
80. Ministerio de Salud. Ley número 1616 de 2013 [Internet]. 2013. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>
81. Congreso de la república. Ley 1751. "Por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones." [Internet]. 2015. Disponible en: https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Ley%201751%20de%202015.pdf
82. Ministerio de salud y protección social. Resolución, 429. "Por medio de la cual se adopta la Política de Atención Integral en Salud" [Internet]. 2016. Disponible en: https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%20429%20de%202016.pdf
83. Presidencia de Republica. Resolución 4886 de 2018. Presidencia de la Republica;
84. Ministerio de protección social. Resolución, 2346 "por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales". 2007.

85. Congreso de la República de Colombia. Ley. 1090, «Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología, se dicta el código deontológico y bioético y otras disposiciones» [Internet]. 2006. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=66205>
86. Congreso de Colombia. Congreso de Colombia. Ley. 2069 “Por medio del cual se impulsa el emprendimiento en Colombia” [Internet]. 2020. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=160966>
87. El presidente de la república de Colombia. Decreto. 417, “Por el cual se declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional”. [Internet]. 2020. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=110334>
88. Corte constitucional. Sentencia, C-171/20, “Por el cual se dictan medidas de orden laboral, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica [Internet]. 2020. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/C-171-20.htm>
89. Ministerio de Salud. Observatorio nacional de la Salud Mental (ONSM) Colombia Guía Metodológica del Ministerio de Salud 2017. Ministerio de Salud; 2017.
90. Bautista; Nidia. Ministerio de salud sigue desplegando estrategias para contrarrestar los perjuicios producidos por la pandemia en los diferentes entornos. [Internet]. Ministerio de salud cuida la salud mental. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Minsalud-ratifica-su-compromiso-con-la-salud-mental-de-los-colombianos.aspx>
91. Ministerio de Salud y Protección Social. Guía técnica para la implementación de la Política Nacional de Salud Mental, 2018 y la Política Integral de Prevención y Atención del Consumo de Sustancias Psicoactivas. Ministerio de Salud y Protección Social; 2019.
92. Ministerio de Trabajo. Resolución 0312 de 2019 [Internet]. 2019. Disponible en: https://www.arsura.com/files/Resolucion_0312_de_2019_Estandares_Minimos.pdf
93. Leon Velasco Martha Adriana. Metodología para el abordaje general de los Riesgos psicosociales. 2019.
94. Construcción del autor en este caso Vanessa Aristizábal - Fisioterapeuta; Melissa Peñaloza - Ingeniera Ambiental y Sonia Sánchez Ordoñez - Abogada.

95. Universidad CES. Guía para la presentación de los trabajos de grado en las especializaciones y maestrías en profundización [Internet]. Universidad CES; 2012. Disponible en: <https://www.ces.edu.co/investigacion-e-innovacion/>
96. Buitrago Ramírez F, Ciurana Misol R, Fernández Alonso M del C, Tizón García JL. Salud mental en epidemias: una perspectiva desde la Atención Primaria de Salud española. *Aten Primaria*. noviembre de 2020; 52:93-113.
97. D'Adamo P, Lozada M. Una intervención centrada en prácticas de atención plena (mindfulness) promueve la regulación emocional y la reducción del estrés en profesores. *Ansiedad Estrés*. julio de 2019;25(2):66-71.
98. Rodríguez MÁ, Crespo I, Olmedillas H. Ejercitarse en tiempos de la COVID-19: ¿qué recomiendan hacer los expertos entre cuatro paredes? *Rev Esp Cardiol*. julio de 2020;73(7):527-9.
99. Iglesias SL, Azzara SH, Gonzalez D, Ibar C, Jamardo J, Berg GA, et al. Programa para mejorar el afrontamiento del estrés de los estudiantes, los docentes y los no docentes de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de la Universidad de Buenos Aires. *Ansiedad Estrés*. julio de 2018;24(2-3):105-11.
100. Jiménez Gómez B. Manual de gestión emocional para médicos y profesionales de la salud. desclée de brouwer; 2020.
101. Trujillo Pons F. La “desconexión digital” a lomos de la seguridad y salud en el trabajo. *Lan Harremanak - Rev Relac Laborales* [Internet]. 15 de febrero de 2021 [citado 24 de junio de 2021]; Disponible en: https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/view/21955
102. Cáceres-Muñoz VS, Magallanes-Meneses A, Torres-Coronel D, Copara-Moreno P, Escobar-Galindo M, Mayta-Tristán P. Efecto de un programa de pausa activa más folletos informativos en la disminución de molestias musculoesqueléticas en trabajadores administrativos. *Rev Perú Med Exp Salud Pública*. 30 de noviembre de 2017;34(4):611.
103. Valero-Pacheco IC, Riaño-Casallas MI. Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia. *Arch Prev Riesgos Laborales*. 15 de enero de 2020;23(1):22-33.
104. Párraga V. M. Diseño correcto de la estación de trabajo. *Ind Data*. 20 de marzo de 2014;6(1):095.