

Riesgos Y Enfermedades Laborales Asociadas a La Calidad Y Condiciones Del Teletrabajo

Valeria Guerrero Niño

Cód. 62191514

David Felipe Figueroa Hernández

Cód. 68161502

Ingry Ojeda Delgado

Cód. 75161528

Corporación Universitaria UNITEC

Programa de Administración de Empresas

Programa de Ingeniería de Sistemas

Programa de finanzas y negocios internacionales

Bogotá, Distrito Capital

22 de mayo del 2023

Riesgos Y Enfermedades Laborales Asociadas a La Calidad Y Condiciones Del Teletrabajo

Valeria Guerrero Niño

Cód. 62191514

David Felipe Figueroa Hernández

Cód. 68161502

Ingry Ojeda Delgado

Cód. 75161528

Leidy Roció Rodríguez Pataquiva

Directora

Corporación Universitaria UNITEC

Programa de Administración de Empresas

Programa de Ingeniería de Sistemas

Programa de Finanzas y Negocios Internacionales

Bogotá, Distrito Capital

22 de mayo del 2023

Tabla de contenido

Resumen.....	5
Palabras clave.....	8
Planteamiento del problema.....	9
Formulación del problema.....	11
Justificación.....	12
Objetivos.....	14
Objetivo general.....	14
Objetivos específicos.....	14
Marco Teórico.....	15
Marco Conceptual.....	19
Marco Legal.....	21
Estado del arte.....	26
Método.....	28
Tipo de investigación.....	28
Fuentes principales de la investigación.....	28
Recolección de datos.....	29
Resultados del proceso de la investigación.....	30
Tabla determinación del nivel de riesgo.....	31
Significado del nivel de riesgo.....	32
Conclusiones.....	34
Referencias.....	34
ANEXOS.....	34

Tabla 1.....	34
Entrevista para la valoración de riesgos y enfermedades de las teletrabajadoras	36
Tabla 2.....	38

Resumen

La investigación tuvo como objetivo la identificación de factores de riesgos asociados al teletrabajo, para lo cual se realizó una entrevista específicamente a 2 personas que se encuentran desarrollando sus actividades laborales desde esta modalidad en empresas del sector de privado correspondiente a laboratorios químicos y farmacéuticos, donde desempeñan el cargo como auxiliar contable; por lo cual se evidencio que las teletrabajadoras empezaron a sufrir dolores musculares, depresión y otras enfermedades originadas al trabajar desde sus casas, se realizó una visita a la casa de estas dos personas con el fin de validar los recursos que suministraron las empresas donde ellas laboran, y poder así confirmar si cumplen con los requerimientos establecidos por la ley Colombiana para desempeñar estas labores desde casa. Así mismo se consultaron diferentes estudios sobre las enfermedades ocasionadas en teletrabajo, los trabajadores que desempeñan sus labores bajo esta modalidad están realmente expuestos a riesgos y enfermedades laborales. La investigación realizada es de tipo cualitativa, donde se evidenciaron factores de riesgo, tales como:

- Psicosociales

Para este tipo de riesgo psicosocial hay una serie de aspectos que, aunque a veces para algunos teletrabajadores) proveen ventajas, también implican riesgos de teletrabajar.

- Control y autonomía en el trabajo
- Relaciones sociales (vínculos sociales en el teletrabajo, aislamiento físico y social)
- Flexibilidad (organización del tiempo de trabajo)
- Conciliación vida privada y laboral (dificultades a la hora de compaginar trabajo y familia)
- Uso de las tecnologías de la información y la comunicación (Tecnoestrés)
- Competencias/exigencias (autocontrol del tiempo)

-Desarrollo profesional

-Regulación legal e institucional

Además de los mencionados anteriormente, el teletrabajador se expone riesgos para su salud física y mental, efectos que tienen siempre consecuencias sobre el desenvolvimiento social de la persona:

- Riesgos para la salud mental

- sobrecarga de trabajo

- Perturbaciones psíquicas como: la ansiedad, irritabilidad, estados depresivos, originados en la fatiga mental.

- Temor, aburrimiento

- Sensación de aislamiento (incertidumbre en la actuación, alteración de la percepción del tiempo, fatiga patológica, desequilibrios y conductas alteradas)

- Estrés (irritabilidad, problemas de concentración, trastornos del sueño)

- Ambigüedad de rol (estrés, mayor tensión y descontento en el trabajo, baja autoestima, ansiedad, sintomatología somática propia de la depresión)

- Riesgos provenientes del uso de TICs

- Problemas emocionales

- Riesgos sobre la salud física

- Sedentarismo

- Desordenes en los horarios de trabajo (alteraciones del sueño, malos hábitos en la ingesta de alimentos)

- Ergonómicos (mala ubicación física del puesto de trabajo en el conjunto de la casa,

mal equipamiento del espacio físico de trabajo, problemas de luz, temperatura),

pueden provocar

-Sensación de fatiga, cefaleas, diarreas, palpitaciones, trastornos del sueño

debido a la fatiga mental

-Estrés, el cual provoca: Tensión y dolor muscular, palpitaciones, agotamiento,

fatiga, sudoración excesiva, problemas respiratorios, mareos o vértigos.

-Tecnoestrés, que puede manifestarse como tecnoansiedad, tecnofatiga,

tecnoadicción y provoca: disminución del rendimiento, problemas de sueño,

insomnio, dolores de cabeza y musculares, trastornos gastrointestinales, dolor

crónico, puesta en marcha de comportamientos perjudiciales como fumar,

comer y beber en exceso, abuso de fármacos y otras sustancias.

-Trastornos músculo esqueléticos

- Ambientales (iluminación, temperatura)

- Condiciones de seguridad (riesgos eléctricos)

Palabras clave

Factores de riesgo, enfermedad laboral, condiciones del teletrabajo, enfermedad laboral, recursos suministrados en teletrabajo, adaptación de espacios de trabajo, horarios laborales, evaluación y prevención de riesgos, capacitación laboral, seguridad y salud en el trabajo

Planteamiento del problema

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, el análisis que se ha desarrollado sobre las enfermedades causadas por el teletrabajo en Colombia en el año 2021, el teletrabajo trajo grandes beneficios tanto para los trabajadores como para las empresas, gracias al ahorro de tiempo y muchos recursos, sin embargo el confinamiento es un gran preocupación para el trabajador debido a que puede sentir que el ambiente el entorno y el lugar no es el indicado para realizar sus actividades laborales, pues el uso del computador en muebles estando en mal estado, sillas poco ergonómicas fomentan malas posturas durante largos periodos de tiempo, aparte de eso la poca iluminación y los largos periodos que tienen que pasar en pantallas digitales, deteriora la calidad de vida de los trabajadores. (OIT, 2020)

En el artículo Healthy Rent define, que el sedentarismo desencadena problemas ortopédicos que se pueden convertir en enfermedades crónicas, si el trabajador pasa mucho tiempo sentado puede presentar trastornos musculares, los cuales pueden generar molestias en la columna, las rodillas, los tobillos, las manos y muñecas; que con el pasar del tiempo se necesitaran para su manejo terapias constantes u operaciones dependiendo de la circunstancia y gravedad causada en cada uno de los pacientes. El teletrabajo es un factor que también aumenta el riesgo de padecer dolores osteoarticulares, esta es una enfermedad que afecta al sistema óseo y articular del cuerpo, que al pasar del tiempo causa un deterioro y defunción, causando dolor e inflamación de la zona afectada. (Olga Garcia)

Se encuentra otro factor que es el sobrepeso y la obesidad dado a causa del desarrollo rutinario de las actividades laborales. El daño de la visión es otro factor y hace parte de las de las posibles enfermedades causantes del teletrabajo, puesto que el empleador o el trabajador tiene que pasar prácticamente todo el día expuesto a la pantalla del computador, y al enfocar los ojos en objetos cercanos durante largos periodos de tiempo y sobretodo con poca iluminación, promueve la aparición de la enfermedad llamada miopía, esta produce una anomalía en el ojo que produce una visión borrosa o poco clara

de los objetos lejanos, produciendo dolores de cabeza y que al empleado pierda la capacidad visual.

En uno de sus informes la Organización Internacional del Trabajo define que existe una alta probabilidad de que las personas que tienen una alta carga de trabajo pueden sufrir de estrés laboral y otros trastornos de tipo mental que puedan somatizar estos problemas, por lo que a menudo presentan otros síntomas fisiológicos como problemas cardiovasculares, gastrointestinales o inmunológicos, entre otros. Además, hay un alto riesgo de que estas personas adopten conductas de afrontamiento no saludables, tales como el abuso de alcohol y drogas o trastornos alimenticios, sin olvidar que el estrés se asocia a una mayor probabilidad de sufrir accidentes (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

La normalización de la modalidad de teletrabajo ha tenido una importante reducción en los accidentes de trabajo, pero ha aumentado notablemente las enfermedades relacionadas con el trabajo, particularmente a las que se relacionan con la salud mental, en los últimos 2 años solo en Colombia se registró un incremento del 43% en el reconocimiento de eventos de ansiedad y de depresión. Un factor de riesgo psicosocial, como las altas cargas, los ritmos de trabajo y las largas jornadas laborales, la percepción de tener que estar disponible todo lugar y en todo momento, la falta de desarrollo profesional, la excesiva fragmentación de las tareas, la escasa autonomía y control sobre las tareas, una pobre cultura organizativa y conductas de ciberacoso pueden, entre otros, afectar negativamente a la salud mental de los teletrabajadores, causando enfermedades profesionales como el agotamiento físico y mental, el estrés relacionado con el trabajo y la depresión (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Formulación del problema

¿Qué afectaciones y enfermedades puede tener un trabajador que realice actividades laborales de trabajo en la modalidad de teletrabajo?

Justificación

El presente trabajo de investigación busca analizar especialmente las enfermedades de acuerdo con las peculiaridades del teletrabajo e identificando como afecta la salud física y mental, dado que los trabajadores sienten que las empresas no les han ayudado a crear un espacio de teletrabajo saludable ya que el 31,7% de empresas aún no han establecido ningún programa de apoyo o actividad para atender los problemas de estrés, ansiedad de los teletrabajadores, otra situación que se encontró fue que 53,4% de las empresas afirmó que sus colaboradores, bajo el sistema de trabajo remoto, labora más horas de las normales (Semana, 2020). Es evidente que la situación de la pandemia ocasionó una mayor inasistencia al lugar del trabajo habitual, se concluye que, aunque el teletrabajo puede ser beneficioso también presenta grandes desventajas, riesgos ergonómicos y psicosociales que amenazan la salud y seguridad laboral como trastorno musculoesquelético o uno de tipo mental.

Es importante analizar especialmente que el accidente de trabajo y la enfermedad laboral bajo las malas condiciones y peculiaridades de trabajo, es el 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 desempeñar sus labores. Se estima que el trabajo en casa se convierta en una opción cada vez más recurrente teniendo en cuenta que la mayoría de empresarios evidenciaron que se reducen los costos significativamente y se mejora el índice de ausentismo laboral; gracias a que la experiencia en la pandemia ha demostrado como muchas labores pueden ser llevadas sin mayor problema desde casa.

Desde la perspectiva del bienestar laboral surgen una serie de cuestionamientos acerca de la viabilidad del teletrabajo puesto que la seguridad y salud en el trabajo se encargó de investigar cuestiones relacionadas con la salud y seguridad física de los trabajadores, sólo de manera reciente se ha comenzado a considerar cuestiones emocionales y de índole psicológica que afectan a los empleados; aspecto de la seguridad y salud de los teletrabajadores se aborda el punto de vista físico, psicológico y social.

Por otro lado, el ejercicio de teletrabajo es un fenómeno en alza con innumerables ventajas para las empresas y grandes repercusiones para los trabajadores lo que hace necesario establecer nuevas formas de gestión en materia de prevención de riesgos laborales sobre la seguridad y salud, de tal modo el teletrabajo es una modalidad laboral que se enfrenta hoy a múltiples desafíos que con los resultados de investigaciones se espera conocer las repercusiones de esta forma de trabajo.

Teniendo en cuenta lo anterior la investigación busca una mejora en las condiciones del teletrabajo y afecta positivamente la salud y la calidad de vida de los trabajadores. Esto se evidencia en que el compromiso hacia la empresa aumenta, al generar un entorno de trabajo adecuado y asegurar una cultura de bienestar al permitir que las personas perciban un clima de confianza que favorece la motivación y satisfacción de los trabajadores, una cultura preventiva a la materialización, esto de igual manera mejora la imagen de la empresa con el beneficio que esto impacta las relaciones con clientes, proveedores y la sociedad en su conjunto; al asegurar el cumplimiento por parte de la empresa de la legislación aplicable en lo referente a prevención de riesgos laborales y lo más importante reducir el número de enfermedades y accidentes de trabajo.

Objetivos

Objetivo general

Identificar los factores de riesgo y enfermedades asociados al teletrabajo.

Objetivos específicos

Reconocer los principales factores de riesgo que causan las enfermedades del teletrabajo

Evaluar los diferentes factores de riesgos y peligros significativos para la salud de los teletrabajadores

Describir la percepción de teletrabajo a través de una entrevista que se realizará a dos personas que trabajaron bajo esta modalidad

Marco Teórico

Es necesario conocer las teorías del teletrabajo, para poder comprender la relación casa- trabajo, donde una de estas comprende la siguiente información: Con las nuevas formas de organización -particularmente en el teletrabajo- se insiste mucho en que el trabajo se ha superpuesto a la esfera doméstica gracias a las innovaciones tecnológicas y organizacionales. Insistimos en que no se trata de un proceso nuevo, sino de una expresión distinta entre la relación del mundo del trabajo y el del no trabajo. Lo que sucede bajo esta modalidad es que físicamente el trabajo se ha deslocalizado de los pisos de trabajo. En este sentido es importante que se subraye que se trata sólo de una deslocalización físico-espacial que no necesariamente fragmenta a nivel cognitivo las estructuras mentales que incluyen la representación simbólica del trabajo y de otras estructuras sociales. Entonces no se puede decir que el teletrabajo ha reintegrado el trabajo con otras esferas de la vida, porque nunca han estado separadas, de hecho, pensar el trabajo u otra esfera social como un ente que se ha separado de los otros, deja de referenciar no sólo al trabajador, sino al ser humano (Gerardo, 2012).

En esta línea pensamos que el teletrabajo más que desmaterializar y domiciliar físicamente el trabajo, ha impactado la vida del colaborador. Con lo anterior podemos decir que, en el teletrabajo la producción se hace en cualquier lugar y en cualquier tiempo, en el entendido que no es suficiente que se cuente con la infraestructura tecnológica, sino que también se tengan los conocimientos que permitan el uso de éstas. La externalización física de la producción que lleva a la separación esferas del trabajo y del no trabajo que supone el teletrabajo debería de plantearse más con el tiempo que con el espacio, porque el trabajo -aún el teletrabajo- es una construcción cultural con niveles diferenciados de expresión física (Gerardo, 2012).

En este sentido el espacio virtual obedece más al tiempo que al espacio geográfico borrando las fronteras entre el tiempo laboral y el tiempo familiar (Gerardo, 2012).

En concordancia con lo anterior, a muchos de los Teletrabajadores no se les facilita separar su vida laboral de la personal, muchos de estos han derivado en riesgos psicosociales, como la depresión. La OIT indica en su informe que es necesario fortalecer la gestión de los riesgos laborales asociados al teletrabajo, incluyendo los riesgos psicosociales a fin de evitar que queden invisibilidades, y reforzar la adopción de las medidas preventivas adecuadas, lo que no solo reducirá los daños en la salud de las personas teletrabajadoras, sino que contribuirá a una mayor productividad de las empresas. Para ello, se hace indispensable fortalecer el marco regulatorio de esta modalidad de organización laboral, incorporando temáticas de seguridad y salud, tal y como podemos observar en algunas de las legislaciones sobre teletrabajo y/o trabajo a distancia existentes en América Latina (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

El concepto del Teletrabajo toma fuerza en Colombia a raíz de la pandemia del COVID 19, en marzo de 2020; este se relaciona directamente con el desarrollo de las funciones laborales en un lugar diferente a la locación física de la empresa y con el uso de Tecnologías de la información y comunicación entre otras herramientas necesarias para el desarrollo de las actividades propias del trabajador.

La normativa básica parte del Acuerdo Marco Europeo de 2002 sobre el Teletrabajo. En España, el Estatuto de los Trabajadores, recoge desde 2012 en su artículo 13 las características del trabajo a distancia. Los principales riesgos laborales detectados son los ergonómicos, psicosociales y la difícil separación de la vida familiar y laboral, junto con el impacto en contaminación medioambiental por el uso de tecnologías de la información y comunicación. La investigación médica en este tema es escasa y centrada en su uso en personas con limitaciones por discapacidad, edad, situación de embarazo, postparto o lactancia y en epidemias o pandemias. Es necesario adaptar las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo a los casos de teletrabajo (Herrero, 2019).

De acuerdo con el informe de la OMS, advierte de que, sin planificación, organización y asistencia en salud y seguridad adecuadas, el teletrabajo puede tener repercusiones importantes en la salud física y psicológica y el bienestar social de los trabajadores. Puede derivar en aislamiento, agotamiento, depresión, violencia doméstica,

lesiones musculoesqueléticas y de otro tipo, fatiga ocular, aumento del consumo de tabaco y alcohol, exceso de tiempo sentados ante una pantalla, y causan un aumento nocivo de peso (Organización Mundial de la Salud, 2022).

La OIT nos indica que es necesario fortalecer la gestión de los riesgos laborales asociados al teletrabajo, incluyendo los riesgos psicosociales a fin de evitar que queden visibilizados, y reforzar la adopción de las medidas preventivas adecuadas, lo que no solo reducirá los daños en la salud de las personas teletrabajadoras, sino que contribuirá a una mayor productividad de las empresas. Para ello, se hace indispensable fortalecer el marco regulatorio de esta modalidad de organización laboral, incorporando temáticas de seguridad y salud, tal y como podemos observar en algunas de las legislaciones sobre teletrabajo y/o trabajo a distancia existentes en América Latina (Organización Internacional del Trabajo, 2020)

El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, señala en un informe de acuerdo a la implementación de la cultura del teletrabajo que lo primero que se mira es externa e internamente. La primera se refiere a los beneficios que trae para empresas y teletrabajadores esta modalidad de trabajo y de cuidar la seguridad laboral del empleado, pero hay otra que es fundamental para el buen desempeño del teletrabajador, se trata del bienestar de los teletrabajadores.

"No hay que hablar de la enfermedad sino del bienestar, de cómo fomentar el bienestar de mis teletrabajadores, no solamente en términos de enfermedad mental, sino también generar el bienestar como individuo, que como empresa sepamos cuando a alguien le está pasando algo y no que se lo dejemos solo a la ARL, cuando hace evaluaciones de riesgo psicosocial" (Jiménez, 2022).

Para lograr ese conocimiento, lo mejor es la prevención primaria, que es posible mediante la pedagogía, es decir, que se le enseñe a la gente a identificar, con modelos pedagógicos prácticos, lo que le ocurre al otro.

En Colombia el Teletrabajo ha sobrepasado la capacidad de las empresas para brindar a sus empleados condiciones óptimas para el desarrollo de las actividades como lo son la adecuación de escritorios, sillas ergonómicas, espacios con luz adecuada entre otros: La experta en seguridad en el trabajo Teresa racero asegura que los trabajadores en el país están desempeñando sus labores en sillas que no son las indicadas, escritorios de mala calidad y no se delimitan espacios para ayudar a la productividad de los empleados. (Racero, 2022)

De acuerdo con Forero, hay registro de 3'120.000 personas en Colombia que sufrieron algún problema físico o de salud desde que empezaron a trabajar en la casa, muchos derivados por la mala postura a la hora de trabajar. (Racero, 2022).

Marco Conceptual

Teletrabajo

"Forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación TIC - para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo".

Elemento diferenciador: modalidad de trabajo no presencial, se da una alternancia con la presencialidad y tiene unas modalidades (MinTIC, 2022).

Trabajo en casa

"Modalidad de trabajo no presencial que solo puede implementarse de forma transitoria en un lugar diferente al habitual, en circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales" (MinTIC, 2022).

Elemento diferenciador: modalidad de trabajo no presencial que solo puede implementarse de forma transitoria en circunstancias ocasionales o especiales.

Trabajo remoto

"Nueva modalidad de trabajo no presencial que permite labores de forma remota en su totalidad. No obstante, es viable la migración a esta modalidad de los contratos vigentes" (MinTIC, 2022).

Enfermedad laboral

“Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar” (Ministerio de Protección Social, 2023).

Prevención de riesgos laborales

“Comprende el conjunto de actividades o medidas adoptadas o planificadas en todas las áreas de la empresa, con el fin de evitar o disminuir los peligros para la salud derivados del trabajo” (Función pública, 2012).

Sistema General de Riesgos Laborales

“Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan” (Función pública, 2012)

Salud Ocupacional

“Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones” (Función pública, 2012).

Programa de Salud Ocupacional

“En lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo” (Función pública, 2012).

Marco Legal

El Teletrabajo en Colombia se encuentra regulado por la Ley 1221 del 2008 y el decreto 884 del 2012 que la reglamenta.

Ley 1221 de 2008: Establece el reconocimiento del Teletrabajo en Colombia como modalidad laboral en sus formas de aplicación, las bases para la generación de una política pública de fomento al teletrabajo y una política pública de teletrabajo para la población vulnerable. Crea la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, con el fin de promover y difundir esta práctica en el país e incluye las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los Teletrabajadores. (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, 2008).

Ley 1227 del 18 julio de 2022. El empleador tiene las siguientes obligaciones en el desarrollo de teletrabajo:

Fomentar la protección y respeto de la dignidad humana del teletrabajador en cuanto al acceso a la información, y el derecho a su intimidad y privacidad.

Garantizar el derecho a la desconexión laboral y evitar los impactos que se pueden generar en la salud mental y en el equilibrio emocional de los teletrabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022 y las normas que la modifiquen, sustituyan y adicionen.

Ordenar la realización de evaluaciones médicas ocupacionales, de acuerdo con lo establecido en la Resolución 2346 de 2007 o la norma que modifique adicione o sustituya. Las evaluaciones médicas ocupacionales podrán ser realizadas por telemedicina conforme con lo establecido en la Ley 1419 de 2010 y la Resolución 2654 de 2019 del Ministerio de Salud y Protección Social, o la norma que lo modifique o sustituya.

Capacitar al teletrabajador de manera previa a la implementación de la modalidad, en actividades de prevención y promoción en riesgos laborales, principalmente en el autocuidado, en el cuidado de la salud mental y factores de riesgo ergonómico o

biomecánico, así como uso y apropiación de TIC y seguridad digital para el Teletrabajo. Las capacitaciones podrán ser virtuales. (Ministerio de Trabajo, 2022)

En las dos legislaciones se hace énfasis en la prevención y protección del trabajador frente a los riesgos ocupacionales existentes en el lugar de trabajo, así: para el teletrabajador, el numeral 9 del artículo 6 de la Ley 1221, ordena al empleador incorporarlo al SG-SST y adicionar una red de atención de urgencias que cubra accidentes de trabajo y una enfermedad común o laboral. A su vez, el tercer inciso del artículo 11 de la Ley 2088 le ordena a la ARL a la cual se halla afiliado el trabajador que en labor en casa que promueva programas dirigidos a la salud física y mental y a la seguridad en el trabajo.

Aun cuando los preceptos indicados son diferentes, deben leerse como una unidad, esto es, en el trabajo en casa, así sea temporal, el empleador debe incluir en el SG-SST el riesgo ocupacional que cobija al trabajador y valorarlo para establecer las medidas de prevención y protección. De igual forma, la ARL programa medidas para garantizar la salud física y mental del trabajador, y le corresponde al empleador su implementación, darlas a conocer y capacitar al trabajador sobre estas. En el trabajo en casa, el trabajador se encuentra en una nueva situación de trabajo y bajo un riesgo ocupacional que requiere de un mayor análisis que le garantice la prevención y protección.

De esta manera, si bien el trabajo en casa y el teletrabajo se diferencian en cuanto al criterio de temporalidad y a la exigencia del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones en el desarrollo de la labor, ambas figuras prevén la protección de los derechos mínimos de los trabajadores. (Universidad del externado, 2021).

Los aspectos específicos de la gestión de la prevención de riesgos laborales para los teletrabajadores, como ya hemos relacionado anteriormente, en caso de que una empresa opte por ofrecer la modalidad de teletrabajo a algunos de sus colaboradores, es conveniente tratar adecuadamente las condiciones en que éste se desarrolla ya que la labor del empleador debe ser asegurar la protección de la salud y la seguridad de todos sus empleados. Si tenemos en cuenta el estándar EOSyS-01: Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Empresa, el empresario debe:

- Firmar una política de actuación en Prevención de Riesgos Laborales que garantice la consulta y participación de todos los trabajadores. Y promover la participación de los trabajadores en la implementación y seguimiento de medidas preventivas o correctivas en materia de seguridad y salud.

- Debe asegurar que los trabajadores dispongan del tiempo necesario en su jornada para participar activamente en el sistema de gestión de seguridad y salud

- Debe garantizar que todos los trabajadores sean informados y consultados en lo relativo a identificación y evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, investigación de accidentes, respuesta ante una emergencia, definición de la política y objetivos de PRL.

- Garantizar la vigilancia de la salud de todos sus trabajadores. Estas obligaciones generales deben cumplir de igual forma para los teletrabajadores.

Así, el empresario debe incluir en la Política de Prevención a los teletrabajadores de forma que estén informados de la misma, así como del procedimiento a seguir para su participación y o consulta.

- Se deberán establecer los canales de comunicación necesarios que permitan la participación activa de los teletrabajadores en el sistema de gestión de Prevención. Se asignarán interlocutores en esta materia para ellos, así como canales específicos que los mantengan informados adecuadamente.

- Se deberán establecer protocolos de vigilancia de la salud específicos para puestos de teletrabajo, factores psicosociales de aislamiento, comunicación, relaciones y autonomía.

La evaluación y la planificación de riesgos son de obligatoriedad, se realiza con el fin de lograr una actividad preventiva para todos los puestos de trabajo de la empresa incluidos aquellos cuya tarea no se realiza en las instalaciones de ésta. La evaluación de riesgos debe ser realizada por los recursos preventivos de la empresa, es decir, por las personas que integren la organización en materia de prevención de riesgos laborales. En el caso del teletrabajo esto podría suponer que estos recursos debieran evaluar las condiciones

de trabajo existentes en el domicilio del teletrabajador, lo cual choca con el derecho a la inviolabilidad del domicilio y a la intimidad del teletrabajador. Se debe establecer, por tanto, mecanismos de actuación que permitan ejercer los deberes de los empleadores, así como cumplir los derechos de los colaboradores. Los posibles mecanismos son:

Establecer en el contrato de teletrabajo la posibilidad de facilitar el acceso al domicilio del teletrabajador previo consentimiento a las personas que estén capacitadas para realizar la evaluación de riesgos al inicio de la actividad, así como cada vez que sea necesario revisar ésta. Es importante insistir en las ventajas de que los técnicos realicen una visita inicial al lugar de trabajo de los teletrabajadores, aunque posteriormente se opte por la autoevaluación.

Capacitar a los teletrabajadores en prevención de riesgos laborales para poder realizar su evaluación de sus riesgos (autoevaluación) e incluirles en la estructura organizativa de prevención. Esta capacitación podría ser básica y totalmente dirigida a los riesgos que van a evaluar, fundamentalmente, puestos de pantallas de visualización de datos.

Además, se les puede facilitar el asesoramiento de expertos que puedan solucionar dudas o visitar su lugar de trabajo para certificar si todo se realiza correctamente, donde se deberán evaluar los siguientes tipos de riesgo:

- Riesgos generales del espacio de trabajo
- Riesgos ergonómicos
- Riesgos higiénicos derivados de agentes físicos: ruido, temperatura, iluminación, etc.
- Riesgos psicosociales y organizacionales: estrés, aislamiento o comunicación.

(Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2021).

De acuerdo a lo anterior, la política nacional a la que se refiere tiene que promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados, teniendo en cuenta todas las características de este tipo de trabajo (art. 4).

El marco Multilateral para los trabajadores a distancia podría articularse a partir de los derechos de los trabajadores a domicilio del Convenio núm. 177 y de la Recomendación núm. 184. El contenido del art. 4 sirve para volver al debate acerca de la necesidad y la metodología de distinción entre los principios y derechos fundamentales y el resto de derechos en el trabajo. Hay que señalar al respecto que la igualdad de trato se potencia en cuanto a los derechos fundamentales resaltados en los convenios correspondientes incluso antes de la adopción de la Declaración de 1998. El único derecho fundamental que no se explicita en el listado es el relativo a la prohibición del trabajo forzoso. De los ocho aspectos, en los que prioritariamente ha de fomentarse la igualdad entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores, figuran cuatro correspondientes a los estándares fundamentales: el derecho de los trabajadores a domicilio a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades, a la protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación, la igualdad en materia de remuneración y la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo. (Organización Internacional del Trabajo, (S.F)).

Estado del arte

Estrategias en la prevención de la enfermedad laboral y accidentes de trabajo en los sistemas de seguridad y salud en el trabajo en la población teletrabajadora en Colombia.

Las estrategias adoptadas por las empresas en la prevención de enfermedad y accidentalidad laboral en la población teletrabajadora en Colombia, teniendo en cuenta el crecimiento sostenido de esta modalidad de trabajo en el país, además del avance legislativo para incentivar su implementación, se hace necesario recopilar más información sobre cómo se están gestionando los accidentes y enfermedades en esta población. (Luz M, 2020).

Efectos en la salud a partir de los riesgos laborales asociados al teletrabajo suplementario.

Las personas que por diferentes factores manejan un índice de sobrepeso elevado y de una manera solidaria poder aportar en la prevención o reducción de riesgos que afectan su condición física y su estado de salud, mediante alternativas que permitan disminuir su riesgo para tener una mejor calidad de vida, buscando mejores condiciones en los hábitos diarios que se incorporen dentro de sus actividades diarias y puedan desarrollar y complementarse en su lugar de trabajo, sin importar el sitio en donde desarrolle sus actividades, adaptando hábitos saludables que influyan e impacten en la población detectada. Desde nuestra formación, investigación y conocimiento, queremos aportar de una manera positiva en la población que se encuentra identificada con riesgo de sobrepeso y que laboran en la modalidad de teletrabajo, para poder contrarrestar factores de riesgo cardiovascular y fortaleciendo su estado anímico, físico y mental, esto asociado al desempeño de sus funciones en su lugar de trabajo (Carmen fiesco, 2018).

Teletrabajo, impactos en la salud del talento humano en época de pandemia

La pandemia COVID-19 aceleró el teletrabajo. Es imperante conocer los riesgos laborales asociados al teletrabajo, por espacios físicos, el mobiliario y los accesorios que se incorporaron al trabajo. Esto genera un riesgo psicosocial y físico que puede terminar afectando la salud del trabajador. (Clara Tejada, 2021).

Método

Tipo de investigación

Para llevar a cabo la investigación, se estableció un tipo de investigación no experimental –descriptivo cualitativo, el cual como su nombre lo dice se basa en estudios descriptivos y busca presentar un panorama del estado de uno o más conjuntos de fenómenos, personas, objetos o indicadores en un determinado punto en el tiempo. El objetivo de estos estudios es describir las variables presentes en un momento específico; teniendo en cuenta lo anterior se procedió a analizar los factores relacionados a enfermedades y riesgos en el teletrabajo, enfocándonos en la calidad y condiciones de teletrabajo de dos personas que laboran en diferentes empresas, dentro de las principales características de la investigación nos orientamos al estudio de la calidad del desarrollo de las actividades, tiempo de ejecución de la labor, materiales o instrumentos utilizados en una determinada labor, lugar de ejecución de las labores; para así determinar los riesgos y enfermedades en el desarrollo de las mismas.

Fuentes principales de la investigación

Las principales fuentes bibliográficas que se utilizaron para el desarrollo de la investigación son: Organización Internacional del trabajo, Ministerio de Protección Social, Ministerio de la Salud, Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Teresa Racero y Universidad del Externado.

Los documentos de estudio que sirvieron para dar fundamento a la investigación cumplieron con los siguientes criterios: textos completos y argumentativos, periodo de desarrollo entre 2018 al 2023, escritos en español de origen nacional e internacional, artículos de investigación cualitativa y cuantitativa, publicación de tesis, artículos, publicaciones de universidades basados en el estudio de riesgos y enfermedades laborales asociadas a la calidad y condiciones en el teletrabajo; donde se recopilaron los siguientes conceptos relacionados al estudio: enfermedades relacionadas con el teletrabajo, planificación, organización y asistencia en salud y seguridad en teletrabajo, gestión de

riesgos laborales asociados al teletrabajo, índices de enfermedades a causa del teletrabajo en Colombia.

Conforme a las fuentes principales, se realizó entrevistas a las dos teletrabajadoras, debido a que es una forma específica de interacción social que tiene por objeto recolectar datos para la investigación. Se formularon preguntas a las personas capaces de aportarle datos de interés, estableciendo un diálogo peculiar, donde buscamos recolectar información relevante para la investigación, de tal manera las teletrabajadoras proporcionaron datos relativos a sus conductas, opiniones, estado de salud, cargo que desempeñan, tiempo que laboran en teletrabajo, acompañamiento de SST, datos que por su misma naturaleza es casi imposible de observar desde fuera. Nadie mejor que las personas afectadas para hablarnos acerca de todo aquello que piensa y siente o ha experimentado.

Las preguntas del cuestionario fueron semi-estructuradas, para obtener información cualitativa. Estas se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre temas deseados. (Ver tabla 1, anexos)

Recolección de datos

Con la finalidad de recolectar datos que nos permitieran identificar los peligros y valorar los riesgos a los que están expuestas las dos teletrabajadoras objetivo del estudio a causa de las condiciones en que se desarrolla el teletrabajo, se utilizó la guía GTC-45; con la cual se pudo determinar si la situación de las teletrabajadoras es la ideal para desempeñar las labores o por lo contrario se deben tomar medidas correctivas. (Ver tabla 2, anexos).

Resultados del proceso de la investigación

Durante el desarrollo de la investigación fueron realizadas diversas actividades. Iniciando con la observación de los puestos de trabajo de dos teletrabajadoras en distintas empresas, después de la identificación se procedió a realizar una entrevista para determinar a qué riesgos se encuentran expuestas ambas trabajadoras (ver anexo 1), debido a esto se logró recopilar errores, e inconvenientes en la implementación de teletrabajo por parte de las empresas. De igual manera se realizó una revisión de los instrumentos de trabajo aportados por las empresas para el desarrollo de las actividades en los cuales se incluyen inmuebles como sillas ergonómicas y escritorios, lo cual permitió evidenciar los pocos controles estipulados por la compañía para garantizar las condiciones óptimas de Seguridad y Salud en modalidad de teletrabajo. Se estableció el tiempo de conexión en teletrabajo para el desarrollo de las labores, documentando de igual forma la exposición al riesgo de los empleados para el logro de la realización de sus actividades, identificando las largas jornadas y los recursos no óptimos.

Adicional se usó la guía técnica Colombiana GTC 45 donde se propone la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos mediante una matriz (ver anexo 2); en la cual se determina la probabilidad de que ocurran eventos específicos y la magnitud de las consecuencias mediante el uso sistemático de la información disponible, para evaluar el nivel de riesgo (NR) se determinó: $NR = NP$ (nivel de probabilidad) x NC (nivel de consecuencia). Al realizar el ejercicio de ambas teletrabajadoras se identificó que la clasificación de peligro es biomecánico que es definido como la posibilidad de presentar un suceso no deseado bien sea accidente o enfermedad laboral, a causa de fuerzas producidas por agente externos asociado a las herramientas, máquinas o equipos con los que el trabajador ejerce su actividad laboral diaria, lo anterior por sobreesfuerzos, posturas prolongadas, movimientos repetitivos entre otros. (Ministerio de Protección Social, 2011) y el nivel de riesgo es I ya que el resultado es 1440 quiere decir que la situación es crítica y se debe realizar una intervención de manera urgente (ver tabla significado valor de riesgo).

Teniendo en cuenta los resultados de la matriz (ver anexo tabla 2) los peligros que se identificaron es la alta frecuencia en la misma postura por lo cual se recomienda para ambas empresas elaborar o mejorar de manera urgente un plan de acción administrativo para el control de los riesgos, sustituyendo principalmente las herramientas de trabajo es decir brindar equipos de trabajo seguro y medios de protección adecuados en la tarea a realizar (silla ergonómica y escritorio), hacer entrega al empleador al teletrabajador la guía técnica correspondiente para la promoción y prevención de riesgos laborales, ofrecer procesos de capacitación para todo el personal de la empresa en relación con seguridad y salud en el trabajo.

De esta manera se logró la documentación de las condiciones no óptimas de teletrabajo a las que se ven expuestos los trabajadores. Desencadenando riesgos y enfermedades laborales (hernia discal, ansiedad y depresión) en el desarrollo de sus labores desde la casa donde se puede evidenciar el nivel de riesgo teniendo en cuenta la suficiencia de los controles.

Tabla determinación del nivel de riesgo

El resultado de nivel de riesgo de ambas trabajadoras se determina de la siguiente manera:

NR = Nivel de Probabilidad (24) x NC Nivel de Consecuencia (60) = 1440 (Tabla guía técnica GTC 45)

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

Significado del nivel de riesgo

Según el resultado de la tabla anterior se determina que la situación de ambas trabajadoras es crítica y se deben suspender actividades hasta que el riesgo esté bajo control. (Tabla guía técnica GTC 45)

Nivel de riesgo	Valor de NR	Significado
I	4 000 - 600	Situación crítica. Suspender actividades hasta que el riesgo esté bajo control. Intervención urgente.
II	500 - 150	Corregir y adoptar medidas de control de inmediato
III	120 - 40	Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad.
IV	20	Mantener las medidas de control existentes, pero se deberían considerar soluciones o mejoras y se deben hacer comprobaciones periódicas para asegurar que el riesgo aún es aceptable.

Resultado nivel de consecuencia

De ambas colaboradoras el resultado: Muy Grave 60 (Tabla guía técnica GTC 45)

Nivel de Consecuencias	NC	Significado
		Daños personales
Mortal o Catastrófico (M)	100	Muerte (s)
Muy grave (MG)	60	Lesiones o enfermedades graves irreparables (Incapacidad permanente parcial o invalidez).
Grave (G)	25	Lesiones o enfermedades con incapacidad laboral temporal (ILT).
Leve (L)	10	Lesiones o enfermedades que no requieren incapacidad.

Peligros

CLASIFICACIÓN DE PELIGROS	
Psychosocial	Biomechanics
Gestión organizacional (estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de cambios).	Postura (prolongada mantenida, forzada, antigravitacional)
Características de la organización del trabajo (comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor)	Esfuerzo
Características del grupo social de trabajo (relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo).	Movimiento repetitivo
Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía, etc.)	Manipulación manual de cargas
Jornada de trabajo (pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos)	

Conclusiones

El teletrabajo hoy en día es una buena alternativa para ingresar al ámbito laboral pues se ahorran el tener que hacer desplazamientos o trayectos muy largos para ir a una oficina y cumplir un horario, no obstante es un riesgo para el trabajador puesto que a lo largo del tiempo si no se cuenta con los recursos necesarios pueden empezar a presentar, diferentes estados y reacciones en el cuerpo tales como, trastornos de sueño, problemas esqueléticos, problemas respiratorios, ansiedad, desorden alimenticio, dolores de cabeza entre otras enfermedades, por esto el teletrabajador tiene que tener en cuenta que trabajar desde casa podría ser un buen beneficio siempre y cuando se tengan las herramientas necesarias para el desarrollo de las actividades laborales.

Las empresas hoy en día tienen como una segunda opción la modalidad del teletrabajo, pero se evidencio que los teletrabajadores empiezan a padecer enfermedades a causa de esta modalidad de trabajo, pues dichas enfermedades son a raíz de tener que hacer movimientos repetitivos que se deben a la constante realización del mismo trabajo, el mismo ritmo y la carencia de pausas o espacios de recuperación que permitan el descanso de las estructuras corporales, la cual son componentes que se interponen para el buen desarrollo de las actividades que tienen que realizar diariamente.

En los casos específicos que validamos las entrevistas realizadas pudimos evidenciar que algunas empresas, son un poco irresponsables con sus teletrabajadores ya que dichas personas al no tener los recursos necesarios para laborar cómodamente desde sus casas, les toca sacar de su propio bolsillo para poder comprar o tener la forma de poder trabajar cómodamente desde su domicilio, por ende se concluye que la empresa que quiera y desee enviar a algún trabajador a laborar desde su casa deber tener o contar con los recursos e implementos necesarios, para que el trabajador pueda desarrollar sus actividades diariamente sin ningún inconveniente.

Referencias

Carmen fiesco, Y. M. (2018). *EFFECTOS EN LA SALUD A PARTIR DE LOS RIESGOS LABORALES*. Bogotá.

Clara Tejada, L. R. (2021). *Teletrabajo, impactos en la salud del talento humano en época de pandemia*. Bogotá: Revista Colombiana de Salud Ocupacional.

Función pública. (11 de 07 de 2012). Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48365>

Gerardo, S. (19 de 07 de 2012). Obtenido de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1514-68712012000200002&script=sci_arttext&tlng=en

Herrero, M. V. (22 de 01 de 2019). Obtenido de <https://revistas.ces.edu.co/index.php/derecho/article/view/4668>

Jiménez, C. (24 de 06 de 2022). *MinTIC*. Obtenido de <https://teletrabajo.gov.co/814/w3-article-237502.html>

Luz M, Z. (2020).

Ministerio de Protección Social. (05 de 03 de 2023). Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/enfermedad-laboral.aspx#:~:text=%E2%80%9CEnfermedad%20laboral.,ha%20visto%20obligado%20a%20trabajar.>

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (2008). *Ley 1221 de 2008*. Bogotá.

Ministerio de Trabajo. (2022). *Ley 1227 de 2022*. Bogotá.

MinTIC. (29 de 06 de 2022). Obtenido de <https://teletrabajo.gov.co/814/w3-article-237561.html>

Monkey, S. ((s.f)). Obtenido de <https://es.surveymonkey.com/mp/que-es-la-investigacion-no-experimental/>

Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (01 de 10 de 2021). *OISS*. Obtenido de <https://oiss.org/wp-content/uploads/2019/06/EOSyS-18-PRL-en-el-teletrabajo.-doc.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. ((S.F)). Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548606.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (09 de 10 de 2020). Obtenido de https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_757609/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (9 de Octubre de 2020). Obtenido de Organización Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. (09 de 10 de 2020). *OIT*. Obtenido de https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_757609/lang--es/index.htm

Organización Mundial de la Salud. (02 de 02 de 2022). Obtenido de <https://www.who.int/es/news/item/02-02-2022-crucial-changes-needed-to-protect-workers-health-while-teleworking>

Racero, T. (03 de 04 de 2022). Obtenido de <https://www.infobae.com/america/colombia/2022/04/03/tres-millones-de-colombianos-han-sufrido-lesiones-de-teletrabajo-segun-estudio/>

Trabajo, O. I. (09 de 10 de 2020). *IOT*.

Universidad del externado. (23 de 06 de 2021). *Departamento de Derecho Laboral*. Obtenido de <https://derlaboral.uexternado.edu.co/analisis-y-opinion/ley-1221-de-2008-sobre-teletrabajo-y-ley-2088-de-2021-sobre-trabajo-en-casa/>

ANEXOS

Tabla 1

Entrevista para la valoración de riesgos y enfermedades de las teletrabajadoras				
TRABAJADOR 1		TRABAJADOR 2		
PUESTO O CARGO	AUXILIAR CONTABLE	BACKOFFICE	Riesgos o Enfermedades	Efectos en la salud
Cuánto tiempo lleva en teletrabajo?	3 años	4 años	Trastornos musculoesqueléticos	Cervical Dolor lumbar Síndrome del túnel carpiano Tendinitis Tenosinovitis
Recibió capacitación para el desarrollo de sus actividades en teletrabajo?	No	No		
Recibió los instrumentos por parte de su empresa	No	El computador (de escritorio)	Alteraciones Visuales	Síndrome de ojo seco Cansancio visual Dolores de cabeza

para el desarrollo de sus labores?				Ardor ocular, ojo rojo, ojo seco, ojo húmedo, visión borrosa, mala focalización, diplopía.
La empresa valoro el espacio donde desarrollo el teletrabajo?	No	No		
Cuántas horas permanece en teletrabajo?	9	9	Estrés laboral	Irritabilidad Problemas de concentración Trastornos del sueño
Realiza pausas activas	No	No		
¿Ha experimentado algún tipo de enfermedad o dolores?	Si	Si		
Indique que enfermedad o dolores ha experimentado.	Dolor de espalda Dolor de cabeza constante Depresión	- Hernia discal (afectación nervio ciático) pierna derecha. - trastorno de ansiedad y depresión crónica	Trastornos mentales	Ansiedad Depresión Agotamiento

	Agotamiento permanente Sobrepeso Dificultad para conciliar el sueño			
Se le ha facilitado separar su vida laboral de la familiar?	No	No		
La empresa cumple con el horario de desconexión laboral?	No	Si		
Ha recibido acompañamiento por el área de SST, para prevención de enfermedades	No	No		

Tabla 2

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS

PROCESO	ZONA/LUGAR	ACTIVIDADES	ACTIVIDAD RUTINARIA	ACTIVIDAD NO RUTINARIA	DESCRIPCIÓN DEL PELIGRO	CLASIFICACIÓN DEL PELIGRO	EFFECTOS POSIBLES
AUXILIAR CONTABLE	Casa: Calle 66 # 97 - 06	Facturacion y conciliaciones bancarias	SI	SI	Alta frecuencia en la misma postura	Biomecanico	Dolor de espalda, depresion, agotamiento permanente

EVALUACIÓN DEL RIESGO

VALORACION DEL RIESGO

NIVEL DE DEFICIENCIA (ND)	NIVEL DE EXPOSICION (NE)	NIVEL DE ROBABILIDAD	INTERPRETACION DEL NIVEL DE PROBABILIDAD	NIVEL DE CONSECUENCIA (NC)	NIVEL DE RIESGO E INTERVENCION (NR)	INTERPRETACION DEL NIVEL DEL RIESGO	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO	NÚMERO DE EXPUESTOS	PEOR CONSECUENCIA
6	4	24	Muy Alto (MA)	60	1440	I	No aceptable	10	Ansiedad,dolor lumbar

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada Riesgos y enfermedades laborales asociados a la calidad y condiciones del teletrabajo, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra encualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Valeria Guerrero Nombre

CC. 1032475303

Ingrid Yined Ojeda Delgado

CC. 1019030562

David Felipe Figueroa Hernández

CC. 101913614

