

Fecha de elaboración: 26-04-2021]			
Tipo de documento	TID:	Obra creación:	Proyecto investigación: X
Título: Análisis de Condiciones del teletrabajo que presentaron mayor incidencia sobre el ausentismo laboral de los tele trabajadores en empresas de la Ciudad de Bogotá en el año 2020			
Autor(es): Yanet Patiño Pinto Cod. 11206052 Alvaro Cárdenas Jiménez Cod. 11206211			
Tutor(es): Kenia Marcela González Pedraza			
Fecha de finalización: Mayo 3 2021			
Temática: Evaluación de ausentismo laboral en el teletrabajo			
Tipo de investigación: Cualitativa Transversal descriptiva			
Resumen: Pagina 1			
<p>Se muestran los resultados de un estudio de tipo descriptivo transversal que permitió analizar el ausentismo laboral en el modelo de teletrabajo en la Ciudad de Bogotá, el cual, a raíz de la pandemia por el Covid 19 se incrementó notablemente. Se muestra la revisión de la literatura y de investigaciones realizadas en cuanto al teletrabajo, ausentismo y enfermedad laboral. Se menciona la metodología de investigación utilizada, el análisis de la información proveniente de entrevistas a profundidad e historias de vida, se observa en los resultados que esta tendencia ha sido implementada en su mayoría de manera unilateral por los empleadores quienes se han olvidado del bienestar del trabajador y no consideran elementos que son fundamentales tanto para la calidad de vida de los trabajadores como para la productividad de sus compañías. Dentro de las conclusiones el estudio muestra que en esta modalidad no se incrementa el ausentismo laboral, al empleador no le afecta mucho la ausencia del trabajador.</p>			
Palabras clave: Pagina 1			
<p>Ausentismo Laboral, Calidad de vida, Enfermedad Laboral, Legislación Laboral, Pandemia, Teletrabajo, Tele trabajador, Trabajo En casa, Riesgos Laborales.</p>			
Planteamiento del problema: Pagina 4			
<p>Como las tendencias globales apuntan hacia la transformación de los entornos laborales, entre las que aparece el teletrabajo como una buena alternativa. Vemos que los empresarios colombianos y sus trabajadores no son la excepción para esta alternativa y no escapan a las consecuencias de lo que ha sido una de las mayores crisis mundiales en los últimos siglos. La implementación del teletrabajo como medida de contingencia para</p>			

evitar el contagio de los trabajadores ha sido una de las lecciones que hasta el momento ha dejado el coronavirus.

Durante la pandemia se ha incrementado en gran medida el número de trabajadores laborando desde sus casas en la modalidad de teletrabajo, lamentablemente con un mínimo de supervisión o control desde el área de SST de las compañías, lo cual incrementa el riesgo de afectaciones en la salud debido a condiciones Ergonómicas, Psicosociales, Locativas, entre otras, en estos nuevos puestos de trabajo

Lo anterior recaerá en un incremento del ausentismo laboral a causa del mayor número de consultas e incapacidades por motivos de salud ocupacional; por cuanto no se cumple con las actividades establecidas en los programas de Promoción y Prevención de las empresas, debido también a la falta de supervisión y seguimiento, se origina que los teletrabajadores no cuiden su salud al trabajar en condiciones no apropiadas, como posturas inadecuadas, falta de control en la iluminación, climatización; ubicación de sus puestos de trabajo en espacios inadecuados, esto recaerá en un mayor ausentismo laboral causado por condiciones de salud.

En el teletrabajo, la medición del ausentismo puede resultar irrelevante, el empleador no busca que el trabajador se presente físicamente en la empresa, sino que cumpla con los objetivos o tareas pactadas; es decir, el empleador mide al trabajador por los objetivos cumplidos y no por el lugar donde realiza sus tareas. Por lo anterior, el teletrabajo permite que los trabajadores con problemas de salud poco significativos puedan realizar sus tareas en su hogar y no representan ningún impedimento para cumplir con el trabajo, siempre y cuando su estado de salud lo permita

Estas opciones tendrán aceptación tanto por parte de los empleadores como por los empleados, en la medida que se evidencien los beneficios y ventajas de esta modalidad. Es imprescindible el control por parte del área SST de las empresas, así como el suministro de los elementos requeridos por el personal, tal como se presenta en la normatividad del Teletrabajo

Pregunta: Pagina 10

¿Cuáles condiciones del teletrabajo presentaron mayor incidencia sobre el ausentismo laboral de los trabajadores que cambiaron a esa modalidad en empresas de la Ciudad de Bogotá en el periodo comprendido entre marzo y diciembre de 2020?

Objetivos: Pagina 11**Objetivo general**

Analizar las condiciones de salud de los nuevos teletrabajadores que presentaron mayor incidencia sobre el ausentismo laboral, durante el periodo de marzo a diciembre de 2020 en empresas de la ciudad de Bogotá.

Objetivos específicos

Determinar factores de riesgo que pudieran generar afectaciones en la salud del personal objeto de la investigación.

Identificar los riesgos a los que están expuestos los nuevos teletrabajadores laborando desde sus casas y sugerir medidas de control acordes a estos riesgos.

Proponer recomendaciones de actividades de Promoción y Prevención acordes a los riesgos asociados al Teletrabajo, con la finalidad de mejorar las condiciones laborales para disminuir los niveles de ausentismo, para su posible aplicación en las empresas de Bogotá.

Marco teórico: Pagina 12

Se realizó revisión de material asociado al tema de investigación en diferentes bases de datos con material científico. Inicialmente se realizó la búsqueda en páginas de revistas de economía, salud y de temas laborales y de seguridad y salud en el trabajo. Posteriormente se realiza la búsqueda en portales especializados de tipo académico entre ellos Google Scholar. Estos documentos corresponden a trabajos de investigación, tesis de grado de especialización, artículos investigativos, todos estos de diferentes instituciones de orden nacional e internacional.

Posteriormente se llevó a cabo la depuración de la información, enfocándola hacia el cumplimiento del objeto de la investigación, y realizando una clasificación cronológica acorde a la temática planteada para el desarrollo del presente trabajo. Las temáticas seleccionadas para la verificación de la información fueron:

- **Fundamentos del Teletrabajo:** Página: 12

Es posible cambiar el modelo de gestión y organización del trabajo, convirtiendo el teletrabajo como una opción muy atractiva que nos aporta la tecnología (Rocamora). En la contratación de teletrabajadores se requieren establecer lazos de confianza y el desarrollo de habilidades que van más allá de sus conocimientos informáticos (Domínguez (2020)

- **Riesgos asociados al Teletrabajo** Página: 15

Los teletrabajadores resaltan como características destacadas de esta modalidad el poder compartir más tiempo con la familia, el mejoramiento de su calidad de vida, el ahorro en tiempo y dinero en desplazamientos (Fiesco 2018).

El teletrabajo está sujeto a las subjetividades de cada trabajador. (Serra 2020).

- **Condiciones de salud y ausentismo Laboral en el Teletrabajo:** Página: 17

Las fortalezas y debilidades en un programa específico para el manejo del ausentismo laboral, se ven reflejadas luego de un análisis profundo de sus causas, el registro y las conclusiones, lo cual se debe hacer de manera sistemática y con continuidad en el tiempo. (Sánchez 2015).

La importancia del ausentismo se ve disminuida en los esquemas de teletrabajo (García 2016)

- **Ambientes y condiciones laborales en el desarrollo del Teletrabajador:** Página 21

Para que el teletrabajo se pueda ejercer de manera eficaz es necesario que, primero, la actividad se realice a distancia de la empresa, y que el teletrabajador use correctamente las Tecnologías de Información y Comunicación. (Arias 2014)

Los programas de estilos de vida y entornos de trabajo saludables deben ser elaborados buscando abarcar a la totalidad de la población trabajadora (Valero 2020

- **Responsabilidades de las Empresas y de los Teletrabajadores:** Página 24

Los programas de estilos de vida y entornos de trabajo saludables deben ser elaborados buscando abarcar a la totalidad de la población trabajadora. (Mintrabajo 2020).

- **El incremento de la modalidad de Teletrabajo derivado de la Pandemia por el COVID 19.** Página 26

El futuro llegó hace rato y de una forma en la que no lo esperábamos: con una modalidad de trabajo tecnológico temporalmente impuesta con indicadores alarmantes en materia de género, con incrementos en los porcentajes de los sectores informales y con brechas estrepitosas a nivel social y tecnológico. Todas las carencias y experiencias que han sido generadas (o expuestas) por la pandemia del COVID-19 deberán de ser el puntapié para direccionar el rumbo durante la pospandemia, persiguiendo como fin un trabajo inclusivo y de calidad (Caminos 2019).

Aunque las condiciones en las que se ha producido esta práctica masiva no han sido las más adecuadas, han puesto de manifiesto para empresas y trabajadores su viabilidad y ofrecido a todos, lecciones que una vez aprendidas pueden resultar muy útiles (Peiró & Soler; 2020).

Método:

Esta investigación es de tipo Cualitativo, pues no se fundamenta en datos estadísticos y es un proceso en el que se analizan realidades subjetivas, no hay una secuencia lineal. Además, la investigación cualitativa es el método científico de observación para recopilar datos no numéricos. Se suelen determinar o considerar técnicas cualitativas distintas al experimento. Es decir, entrevistas, encuestas, grupos de discusión o técnicas de observación y observación participante.

Se realiza un estudio de método Transversal se aborda desde una perspectiva descriptiva. Los participantes para el presente estudio están compuestos por los trabajadores que, en el año 2020, a causa de la pandemia del COVID 19, cambiaron su modalidad de trabajo presencial a trabajo remoto o teletrabajo en la ciudad de Bogotá

Para el presente estudio se hace un muestreo no probabilístico, por conveniencia, se toma una muestra de participantes y se remiten los formatos de manera virtual con el contenido de las entrevistas. La muestra es de 30 personas seleccionadas teniendo en cuenta bases de datos que identifiquen a los individuos como pertenecientes al grupo de teletrabajadores

que iniciaron sus actividades en el año 2020 y cuya base de trabajo fue en la ciudad de Bogotá

Los instrumentos empleados para la recopilación de la información del presente estudio son básicamente entrevistas a profundidad e historias de vida dirigidos a la muestra seleccionada que hace parte de la población objetivo.

En cuanto a materiales y equipos, se emplean equipos de cómputo con programas de manejo de bases de datos, editores de texto y acceso a internet para el envío y recepción de las entrevistas. De igual manera, se requieren equipos de comunicación celular para establecer contacto con los entrevistados y aplicaciones que permitan implementar la elaboración y envío de formularios vía internet.

Resultados, hallazgos u obra realizada:

Se procedió a entrevistar a 33 personas que cambiaron su modalidad de trabajo presencial a teletrabajo en el 2020 debido a la pandemia por Covid 19. En la entrevista se plantearon preguntas que permitieron definir la percepción del trabajador en cuanto a las condiciones del teletrabajo y su incidencia, en la vida laboral y familiar de los entrevistados, y la implicación en condiciones de salud a causa de los nuevos puestos físicos de trabajo.

Se evidenció que la mayoría de entrevistados iniciaron teletrabajo en marzo de 2020, debido al Covid 19, actualmente muchos permanecen trabajando bajo esta modalidad.

Se determina que la decisión de aplicar el teletrabajo fue tomada en su mayoría por el empleador, algunos casos de manera concertada con el trabajador. Incidió notablemente un cambio de la dinámica de vida de trabajadores.

La experiencia de trabajar desde casa tuvo diferentes apreciaciones, para algunos ha sido enriquecedora, en la cual han podido conjugar sus actividades, han logrado organizar, establecer tiempos y responsabilidades ajustadas al horario y capacidades individuales.

Han mejorado en algunos casos la calidad de vida, se ha podido estar más al tanto de las necesidades familiares. Se tiene una visión diferente por parte de otros entrevistados los cuales advierten que esta modalidad implica tener mayores responsabilidades, los problemas son más difíciles de solucionar tardan más tiempo, trabajan horas adicionales con sobrecarga laboral. Es muy complicada la comunicación con los miembros del equipo, tiende a absorber tiempo y energía de otras actividades y espacios personales.

El hecho de que la oficina esté en casa ha generado ansiedad, aburrimiento por la monotonía, los espacios son difíciles de separar y termina siendo necesario salir de la casa para despejar y cambiar el panorama a diario. La convivencia con la familia estando 24 horas del día y 7 días a la semana y mezclar las labores del trabajo con obligaciones domésticas, se genera tensión y agotamiento.

En cuanto a las condiciones de los puestos de trabajo cuentan con condiciones favorables de iluminación, niveles moderados de ruido, buena ventilación, algunos con iluminación deficiente tuvieron que realizar modificaciones, para mejorar los niveles y disminuir el agotamiento visual.

Elementos o equipos utilizados para el desarrollo de tareas: emplean equipos de cómputo y elementos electrónicos de comunicación, sillas que no cumplen con condiciones de ergonomía. Se han visto afectados por dolores de espalda debido al tiempo de permanencia sentados con condiciones ergonómicas inadecuadas, no hay una evaluación del lugar de trabajo. Algunos acudieron a consultas médicas por Lumbalgia, otros por cuadros depresivos o estrés, a causa del aumento de la carga laboral.

Acerca de las acciones de prevención y manejo de riesgos SST realizadas por sus empresas respondieron que, si bien se han hecho actividades de capacitación y charlas, falta la toma de medidas prácticas en el marco de la prevención en el escenario real y que las empresas deben suministrar todos los elementos y que estos cumplan con las normas ergonómicas y técnicas a bien de prevenir afecciones futuras de origen laboral.

Conclusiones:

Basados en la revisión bibliográfica y los resultados obtenidos en este estudio, se evidencia que el Tele trabajo en empresas de Bogotá creció mucho en el último año, como consecuencia del Covid 19. Aunque las condiciones en las que se ha producido esta práctica masiva no han sido las más adecuadas, han puesto de manifiesto para empresas y trabajadores su viabilidad y ofrecido a todos, lecciones que pueden resultar muy útiles.

El futuro se aceleró y llegó de una forma en la que no lo esperábamos: con una modalidad de trabajo tecnológico temporalmente impuesta, con indicadores alarmantes en materia de género, con incrementos en los porcentajes de los sectores informales y con brechas a nivel social y tecnológico. Todas las carencias y experiencias que han sido

generadas por la pandemia deberán promover la formación profesional digital para generar oportunidades laborales equitativas.

El fenómeno del ausentismo laboral es complejo. El estudio muestra que, en esta modalidad, por ahora, no se incrementa el ausentismo laboral, porque al empleador no le afecta la ausencia del trabajador, lo mide por resultados; también algunos teletrabajadores se sienten bien y mejor trabajando desde sus casas, les gusta que tienen más tiempo para sus familias, consideran que no se cansan mucho, y tienen buenas condiciones de sus puestos de trabajo. También hay otros que si han presentado dolores lumbares y han tenido que acudir al médico por este tipo de consultas y otros por estrés. Con estos resultados se supone que en un futuro si se incrementará el ausentismo. La promoción de la salud y de los estilos de vida y trabajo saludable es un aspecto fundamental para cualquier trabajador y en este caso particular para los teletrabajadores, por lo tanto, fomentar estrategias que contribuyan a su bienestar es un ejercicio que deben desarrollar las empresas.

Productos derivados:

Análisis de Condiciones del teletrabajo que presentaron mayor incidencia sobre el ausentismo laboral de los teletrabajadores en empresas de la Ciudad de Bogotá en el año 2020

Yanet Patiño Pinto

Cod. 11206052

Alvaro Cárdenas Jiménez

Cod. 11206211

Corporación Universitaria Unitec
Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas
Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá, Distrito Capital

26 de abril de 2021

Análisis de Condiciones del teletrabajo que presentaron mayor incidencia sobre el ausentismo laboral de los teletrabajadores en empresas de la Ciudad de Bogotá en el año 2020

Yanet Patiño Pinto

Cod. 11206052

Alvaro Cárdenas Jiménez

Cod. 11206211

Kenia Marcela González Pedraza

Directora

Corporación Universitaria Unitec
Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas
Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá, Distrito Capital

26 de abril de 2021

Tabla de contenido

Resumen	1
Palabras Clave	1
Introducción	2
Planteamiento del problema de investigación	4
Justificación	8
Pregunta de investigación	10
Objetivos	11
Objetivo general	11
Objetivos específicos	11
Marco Teórico	12
1ª Categoría: Fundamentos del Teletrabajo	12
2ª categoría: Riesgos Asociados al Teletrabajo	15
3ª Categoría: Condiciones de Salud y Ausentismo Laboral en el Teletrabajo	17
4ª Categoría: Ambientes y condiciones Laborales en el desarrollo del Teletrabajador	21
5ª Categoría: Responsabilidades de las Empresas y de los Teletrabajadores	24
6ª Categoría: El Incremento de Teletrabajo derivado de la Pandemia por el COVID 19	26
Antecedentes	28
Antecedentes Históricos	28
Marco conceptual	33
Marco Legal	36
Estado del arte	37
Método	47
Marco Metodológico	47
Contexto	47
Tipo y diseño de estudio	48

<i>Alcance</i>	49
Participantes o fuentes de datos	49
Recolección de datos	50
<i>Instrumentos, materiales y equipo</i>	<i>50</i>
<i>Procedimiento o fases de desarrollo</i>	<i>51</i>
Análisis	52
	Resultados o hallazgos
Análisis y discusión de los resultados	53
	57
	Conclusiones
	63
	Recomendaciones
	64
	Referencias
	65

Listado de tablas

Tabla 1 Normatividad aplicable

36

Listado de figuras

Figura 1 Fecha de inicio de actividades en teletrabajo	53
Figura 2 Toma de decisión para inicio de actividades en teletrabajo	54
Figura 3 Realización de actividades de prevención por parte de los empleadores	57

Listado de anexos

Anexo 1. Formato de entrevista	70
Anexo 2. Presupuesto y cronograma	73

Resumen

Se muestran los resultados de un estudio de tipo descriptivo transversal que permitió analizar el ausentismo laboral en el modelo de teletrabajo en la Ciudad de Bogotá, el cual, a raíz de la pandemia por el Covid 19 se incrementó notablemente. Se muestra la revisión de la literatura y de investigaciones realizadas en cuanto al teletrabajo, ausentismo y enfermedad laboral. Se menciona la metodología de investigación utilizada, el análisis de la información proveniente de entrevistas a profundidad e historias de vida, se observa en los resultados que esta tendencia ha sido implementada en su mayoría de manera unilateral por los empleadores quienes se han olvidado del bienestar del trabajador y no consideran elementos que son fundamentales tanto para la calidad de vida de los trabajadores como para la productividad de sus compañías. Dentro de las conclusiones el estudio muestra que en esta modalidad no se incrementa el ausentismo laboral, al empleador no le afecta mucho la ausencia del trabajador. Con la identificación de los riesgos se plantean unas sugerencias y recomendaciones para los empresarios, como medidas de control, capacitación y asesoría a los tele trabajadores para mejorar sus condiciones laborales.

Palabras Clave

Ausentismo Laboral, Calidad de vida, Enfermedad Laboral, Legislación Laboral, Pandemia, Teletrabajo, Tele trabajador, Trabajo En casa, Riesgos Laborales.

Introducción

El Teletrabajo en Colombia ha evolucionado y se ha incrementado en los últimos años, de acuerdo con las nuevas dinámicas y al auge de la tecnología, ha sido una tendencia en los últimos años, razón por la cual muchas empresas han incursionado en este modelo. La proyección a futuro es que muchos de los empleos se direccionen a esta modalidad.

Sumado a lo anterior la situación mundial del confinamiento a causa del virus COVID 19, hizo que como medida transitoria una mayoría de empresas en todo el mundo optara por establecer el modelo de teletrabajo (Las empresas lo han llamado trabajo en casa o trabajo flexible).

“Una de las lecciones que hasta el momento ha dejado la pandemia del coronavirus en Colombia tiene que ver con la implementación del teletrabajo como medida de contingencia para evitar el flujo de personas por la ciudad y disminuir el número de contagios”.

La legislación vigente en Colombia en materia de teletrabajo es amplia y pretende abarcar todos los ámbitos posibles en materia de protección de los derechos de los trabajadores. Actualmente se encuentra regulado por la Ley 1221 del 2008 y el decreto 884 del 2012 que la reglamenta. (Ministerio del trabajo [Min trabajo], 2020)

De acuerdo con esta Ley, el teletrabajo es una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. El teletrabajo puede ser autónomo, móvil o suplementario.

A partir de esta reglamentación se busca identificar las condiciones del Teletrabajo en Bogotá con mayor incidencia en el ausentismo laboral desde el inicio de la cuarentena en el mes de marzo hasta el mes de diciembre del año 2020.

Esta investigación es oportuna y conveniente por cuanto el tema ha sido una tendencia global y ha impactado cada vez más, y merece la importancia de explorarlo para aportar en esta área a muchas empresas y trabajadores.

Planteamiento del Problema de investigación

Según la OIT el Teletrabajo se define como: Trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora. (Organización del teletrabajo; 2020).

Por lo anterior vemos que Colombia fue el primer país de América Latina en reglamentar esta modalidad, es líder en la región en cuanto a regulación, lineamientos de política pública y buenas prácticas. Sin embargo, si se lo compara con otros países de la región presenta niveles bajos en su utilización. A nivel regional, el estudio “Teletrabajo en América Latina”, elaborado por la firma 5G Américas (2018), encontró que Brasil lideraba para la fecha el número de teletrabajadores con 12 millones de personas, seguido de México que tiene 2,6 millones, Argentina con 2 millones y Chile con 500 mil. De acuerdo con el Estudio de Penetración de Teletrabajo en Empresas Colombianas (2018), el país cuenta con 122 mil teletrabajadores, siendo Bogotá (63.995), Medellín (29.751) y Cali (13.379) las ciudades con mayor presencia de esta modalidad de empleo. (Medellín; 2020) Y la irrupción del coronavirus en nuestras vidas lo ha cambiado todo, incluido el panorama laboral. De un día para otro muchas grandes, medianas y pequeñas empresas se han visto obligadas a cerrar sus puertas y a implantar el teletrabajo, esto ha sido posible, a toda prisa. (¿Cómo trabajaremos después de la pandemia?, 2020)

Como las tendencias globales apuntan hacia la transformación de los entornos laborales. Entre las que aparece el teletrabajo como una modalidad que combina las políticas corporativas basadas en el cumplimiento de objetivos junto a los recursos tecnológicos necesarios para alcanzarlos (Min trabajo; 2020)

Vemos que los empresarios colombianos y todos sus trabajadores no son la excepción y no escapan a las consecuencias de lo que ha sido una de las mayores crisis mundiales en los últimos siglos. La implementación del teletrabajo como medida de contingencia para evitar el contagio

de los trabajadores al interior de las organizaciones ha sido una de las lecciones que hasta el momento ha dejado la pandemia del coronavirus en Colombia.

Según estimativos de la Federación de Aseguradores Colombianos (Fasecolda) y las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) de 10,4 millones de trabajadores registrados se estima que entre 2 y 3 millones se encuentran trabajando en casa. Estos se sumaron a los 300.000 que ya hacían teletrabajo -según cifras no oficiales- antes de las medidas que se tomaron cuando se declaró la pandemia. Esta nueva situación laboral –que al parecer se va a convertir en permanente para miles de empleados, ha disparado, principalmente, los problemas de salud los trabajadores. (Riesgos del teletrabajo ¿No hay lugar como el hogar?; 2020)

Durante la pandemia se ha incrementado en gran medida el número de trabajadores laborando desde sus casas en la modalidad de teletrabajo, sin embargo, estas actividades se realizan con un mínimo de supervisión o control desde el área de SST de las compañías, lo cual incrementa el riesgo de afectaciones en la salud debido a condiciones Ergonómicas, Psicosociales, Locativas, entre otras, que se originan en estos nuevos puestos de trabajo.

En Colombia, según cifras del MinTIC, antes de la pandemia existían cerca de 122.000 teletrabajadores y era una política que sólo las organizaciones más progresistas implementaron como un beneficio adicional para sus colaboradores. El 24 de marzo de 2020 ese número pasó instantáneamente a millones y durante los últimos meses de 2020 fue la principal forma de trabajo para las empresas; algo que no pareciera cambiar, al menos durante los próximos 18 meses. (Covid-19: Un antes y después en el teletrabajo y sus implicaciones en ciberseguridad.; 2020)

La revista Semana, nos muestra el siguiente artículo: Coronavirus: ¿está preparada Bogotá? Las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) deben, según la comunicación del ministerio, "suministrar a los servidores públicos, trabajadores y contratistas información clara y oportuna sobre las medidas preventivas y de contención del covid-19".(Revista Semana, Colombia; 2020). Además el Alto Tribunal está estudiando una demanda interpuesta por tres ciudadanos en el que piden tumbar el artículo 6 de la ley 1221 del 2008 que reglamenta el

teletrabajo en el país, el cual dice que: “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”.

Es decir, las personas que realizan teletrabajo no tienen establecido un máximo de horas para trabajar y por esto no puede reclamar el pago por horas extras. Los demandantes enfatizan en que la Corte Constitucional reconoce la jornada máxima de trabajo, que en el país son de 8 horas, y esto se ve como un elemento crucial incluido dentro del concepto de "trabajo digno".

El decreto 884 de 2012 en su artículo 9 dice "las Administradoras de Riesgos Profesionales -ARP, en coordinación con el Ministerio del Trabajo, deberán promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias del teletrabajo. Las Administradoras de Riesgos Profesionales, deberán elaborar una guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo que llegaren a presentar los teletrabajadores, y suministrarla al teletrabajador y empleador..." (Artículo 9, Decreto 884 de 2012). (Mintrabajo, 2020)

Lo anterior recaerá en un incremento del ausentismo laboral a causa del mayor número de consultas e incapacidades por motivos de salud ocupacional y en una menor proporción por Accidentes Laborales; por cuanto no se cumple con las actividades establecidas en los programas de Promoción y Prevención de las empresas, debido también a la falta de supervisión y seguimiento, razón por la cual se origina que los teletrabajadores no cuiden su salud al trabajar en condiciones no apropiadas, como posturas inadecuadas, falta de control en la iluminación, climatización; la ubicación de sus puestos de trabajo se pueden dar en espacios inadecuados, y todo esto recaerá en un mayor ausentismo laboral causado por condiciones de salud

En Colombia, el empleado se ausenta del puesto de trabajo por diversas razones, principalmente por enfermedades generales y accidentes laborales. Según conclusiones de una firma británica que realizó un estudio de gestión de riesgos, se indicó que los hombres son los que más se ausentan del trabajo en comparación con las mujeres. Las enfermedades generales son las que más casos de ausentismo provocan en las empresas con un 74%, representada por problemas intestinales, lumbalgias y los resfriados (gripa). Existen también otras razones de

ausencia laboral que ocupan un segundo lugar, los permisos remunerados o sin remuneración por calamidad doméstica, compensatorios o casos especiales (Lunes, cuando más se falta al trabajo en el país, 2018).

“En la modalidad del teletrabajo, la medición del ausentismo puede resultar irrelevante, ya que en este esquema el empleador no busca que el trabajador se presente físicamente en la empresa, sino que cumpla con los objetivos o tareas pactadas; es decir, el empleador mide al trabajador por los objetivos cumplidos y no por el lugar donde realiza sus tareas o el tiempo laboral cumplido (García & Martínez, 2016, p3). Por lo cual, considerando lo anterior, el teletrabajo 42 permite que los trabajadores con problemas de salud poco significativos puedan realizar sus tareas en su hogar y no representan ningún impedimento para cumplir con el trabajo, siempre y cuando su estado de salud lo permita” (Belalcázar, Lasso, Quiroz. 2019, p 41).

Estas opciones tendrán aceptación tanto por parte de los empleadores como por los empleados, en la medida que se evidencien los beneficios y ventajas de aplicar esta modalidad. Sin embargo, un punto crítico es el que tiene que ver con el manejo de la SST de los trabajadores que se encuentren laborando bajo esta modalidad. Es imprescindible el control por parte del área SST de las empresas, así como el suministro de los elementos requeridos por el personal, tal como se presenta en la normatividad del Teletrabajo. (Ley 1221 de 2008 y Decreto 884 de 2012)

Justificación

La situación sanitaria mundial se ha visto impactada por la presencia de la COVID 19, la cual afecto a toda la humanidad, llevando a los diferentes gobiernos a tomar decisiones trascendentales en todo ámbito de la vida humana, enfocadas a la prevención de contagios y protección de todas las personas.

El ámbito laboral no ha sido la excepción, y siguiendo recomendaciones de la OIT, se han tomado medidas de aislamiento y alternativas para continuar con la actividad productiva en las Organizaciones. Colombia se ha acogido a estas recomendaciones y ha generado la Normativa enfocada en solicitar a las empresas la adopción de modalidades de trabajo ya existentes y reguladas a fin de evitar el contagio y afectación de los colaboradores con este nuevo virus.

La OMS define un lugar de trabajo saludable como aquel en el que los trabajadores y los mandos colaboran en la aplicación de un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y la sostenibilidad del lugar de trabajo. (Gomez; Guarín; Uribe & Vergel., 2019, p47)

“El teletrabajo es una figura que se introduce en la sociedad como consecuencia del arribo de la tecnología en las relaciones laborales, o en otras palabras por la des laboralización del contrato de trabajo, lo que no significa el fin de la relación laboral, por el contrario, es cuestión de que el derecho laboral le haga frente a este nuevo esquema, planteando un régimen jurídico acorde a sus propias características”. (Rodríguez, 2007, p15)

Según el Banco Mundial, en 2030, el 60% de la población mundial vivirá en áreas urbanas. Esto exige desarrollar ciudades más sostenibles. El teletrabajo permite que la gente adelante su actividad desde su casa o desde donde desee (flexibilidad), lo que impacta positivamente en la disminución del tráfico. Además de incrementar la productividad de entidades públicas y

privadas, aportar al desarrollo de ciudades más sostenibles e interconectadas, mejorar la calidad de vida de los trabajadores e impulsar el uso efectivo de las TIC. (Diario El Espectador, Colombia, 2013)

El Teletrabajo ayuda a mejorar la calidad de vida de los empleados, aumenta la productividad en las organizaciones y se traduce en un ahorro de costos para ambos. A raíz de las medidas tomadas por el gobierno nacional para enfrentar la propagación del COVID-19, múltiples organizaciones han dado el paso para implementar el teletrabajo y así continuar con su funcionamiento. (Mintrabajo; 2020)

La legislación vigente en Colombia en materia de teletrabajo es amplia y pretende abarcar todos los ámbitos posibles en materia de protección de los derechos de los trabajadores. El Teletrabajo en Colombia se encuentra regulado por la Ley 1221 del 2008 y el decreto 884 del 2012 que la reglamenta. (Mintrabajo; 2020)

Se requiere de un seguimiento minucioso de las condiciones de salud laboral en los teletrabajadores, para poder determinar en qué medida y por cuales causas estos acuden a los servicios médicos, lo cual se ve reflejado en los reportes de ausentismo laboral y de esta manera tomar decisiones enfocadas al mejoramiento de la salud y seguridad en el trabajo.

Es muy conveniente llevar a cabo esta investigación porque tanto empresarios como trabajadores requieren información veraz de sus condiciones actuales de trabajo que les permita evaluar en una gran escala nuevas alternativas y requerimientos para el desarrollo apropiado de labores enfocados al aumento de la productividad y goce de una buena salud ocupacional.

Se espera aportar a los empresarios, datos veraces y confiables para fomentar el teletrabajo y generar o fortalecer los procedimientos aplicables desde el área SST de cada Organización, para el seguimiento de las condiciones de los colaboradores que desempeñan tareas en esta modalidad. Así mismo, esperamos aportar a los trabajadores una visión acerca de la necesidad de aplicar las recomendaciones y poner en práctica las actividades de promoción y prevención en SST emitidas por las empresas.

Pregunta de la investigación

¿Cuáles condiciones del teletrabajo presentaron mayor incidencia sobre el ausentismo laboral de los trabajadores que cambiaron a esa modalidad en empresas de la Ciudad de Bogotá en el periodo comprendido entre marzo y diciembre de 2020?

Objetivos

Objetivo general

Analizar las condiciones de salud de los nuevos teletrabajadores que presentaron mayor incidencia sobre el ausentismo laboral, durante el periodo de marzo a diciembre de 2020 en empresas de la ciudad de Bogotá.

Objetivos específicos

Determinar factores de riesgo que pudieran generar afectaciones en la salud del personal objeto de la investigación.

Identificar los riesgos a los que están expuestos los nuevos teletrabajadores laborando desde sus casas y sugerir medidas de control acordes a estos riesgos.

Proponer recomendaciones de actividades de Promoción y Prevención acordes a los riesgos asociados al Teletrabajo, con la finalidad de mejorar las condiciones laborales para disminuir los niveles de ausentismo, para su posible aplicación en las empresas de Bogotá.

Marco Teórico

Se realizó revisión de material asociado al tema de investigación en diferentes bases de datos con material científico. Inicialmente se realizó la búsqueda en páginas de revistas de economía, salud y de temas laborales y de seguridad y salud en el trabajo Posteriormente se realiza la búsqueda en portales especializados de tipo académico entre ellos Google Scholar. Estos documentos corresponden a trabajos de investigación, tesis de grado de especialización, artículos investigativos, todos estos de diferentes instituciones de orden nacional e internacional.

Posteriormente se llevó a cabo la depuración de la información, enfocándola hacia el cumplimiento del objeto de la investigación, y realizando una clasificación cronológica acorde a la temática planteada para el desarrollo del presente trabajo. Las temáticas seleccionadas para la verificación de la información fueron:

- Fundamentos del Teletrabajo
- Riesgos asociados al Teletrabajo
- Condiciones de salud y ausentismo Laboral en el Teletrabajo
- Ambientes y condiciones laborales en el desarrollo del Teletrabajador
- Responsabilidades de las Empresas y de los Teletrabajadores
- El incremento de la modalidad de Teletrabajo derivado de la Pandemia por el COVID 19

1ª Categoría: Fundamentos del Teletrabajo

“Con el avance de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), las empresas han incluido útiles herramientas de trabajo en su producción para poder ser más competitivas en el exigente mercado global actual. Dentro de las utilidades de las TIC, es posible cambiar el modelo de gestión y organización del trabajo, convirtiendo el teletrabajo como una opción muy

atractiva que nos aporta la tecnología por todas las ventajas que ofrece: reducción de costes, mayor especialización, mayor productividad, conciliación de la vida familiar, reducción del ausentismo laboral, etc. El teletrabajo representa una forma efectiva de penetrar en el mercado de trabajo y favorece el empleo de personas con discapacidad, madres con hijos recién nacidos y en definitiva, personas con dificultad para desplazarse. También es una ventaja para externalizar alguna actividad de la empresa o contratar a personas de otros países por cualquier motivo. Por todo esto, es de suma importancia ser conscientes del cambio y las expectativas de futuro que nos aporta esta nueva modalidad de trabajo”. (Rocamora; 2015, p61)

“Los resultados de esta investigación muestran que en la contratación de teletrabajadores se requieren establecer lazos de confianza y el desarrollo de habilidades que van más allá de sus conocimientos informáticos. Se recomienda un contacto virtual con el jefe para evitar “cortocircuitos” en la comunicación. No se recomiendan los correos electrónicos porque son “fríos”; una video llamada diaria acercará al trabajador con su jefe pese a la distancia”, El 56% de los líderes empresariales identifica la videoconferencia como la herramienta indispensable en 2016. De hecho, el 83% de los empleados usa soluciones de este tipo actualmente. La falta de costumbre de las empresas en materia de teletrabajo hace que” tengan poca o ninguna visibilidad o control sobre el acceso remoto a sus redes empresariales, lo que les dificulta identificar y evitar a los actores maliciosos”. El escenario del teletrabajo añade riesgos cibernéticos que” surgen situaciones críticas que se aprovechan de las preocupaciones humanas que intentan capitalizar los temores de las personas”. Concretamente, la Organización Mundial de la Salud (OMS) advirtió contra el aumento de los ataques de phishing directamente relacionados con el coronavirus. Entonces, debe hacerse una inversión en campañas de sensibilización y capacitación de los trabajadores. Este simulacro de teletrabajo tiene doble objetivo:

1. Comprobar que la organización se puede dirigir en modo remoto y
2. Que las herramientas y medios informáticos, así como la experticia de sus trabajadores son los adecuados para trabajar desde casa. Durante la pandemia, las redes sociales han informado y desinformado acerca de la misma pandemia, presentando noticias según las necesidades de la fuente o estado. Pero, también comparten información sobre la salud pública,

ubicación de medicamentos, centros de atención primaria y secundaria. En el último mes ha aumentado el uso de aplicaciones y plataformas de apoyo al trabajo móvil, comunicación unificada, organización de contactos, video llamadas y mensajería. El COVID-19 pasará en un tiempo, pero la experiencia generada con el teletrabajo en equipo virtual, organizado con buenas prácticas de gestión y colaboración, aunado a la incorporación del 5G, marcará una nueva era en las relaciones laborales y las tareas para las empresas que se sumen a esta evolución”. (Domínguez; 2020, p8)

“Desde el punto de vista reactivo, la modalidad Teletrabajo no es prioritaria, es más, fue subestimada por algunos sectores, que definen sus líneas de intervención con base en la accidentalidad. Desde una mirada proactiva, debemos ocuparnos del Teletrabajo, sobre todo en una de sus dimensiones más complejas como la prevención de riesgos del trabajo.

Otros dos pilares que se deben apuntalar son la organización de esta modalidad, prestando especial atención a la jornada laboral, como asimismo a la “inspección del teletrabajo”, pensada como una fiscalización no intrusiva. Es menester brindar un marco jurídico apropiado para la modalidad de teletrabajo, a la par de implementar políticas públicas para el ejercicio de los derechos y el control de las obligaciones, que deben asumir los actores del mundo del trabajo.

Respecto de la denominada “nueva normalidad” post pandemia, pensamos en los contenidos de la negociación colectiva en materia de teletrabajo, pues en temas no salariales, la eficacia y eficiencia de este procedimiento sigue siendo un desafío y un tema para profundizar.

La cooperación técnica en los países de América Latina y el Caribe sigue siendo un campo fértil, se puede y debe contribuir al desarrollo de normativas y políticas sobre teletrabajo. En tal sentido una red regional es vital para compartir los resultados”. (San Juan; 2020, p30)

“El teletrabajo está transformando el desarrollo de actividades en organizaciones del sector público y privado. Antes de implementarlo es necesario conocer conceptos clave como cuáles son sus características, qué modalidades existen, sus beneficios y retos.

Definición: El teletrabajo se entiende como una modalidad laboral a distancia.

Modalidades: En Colombia, La Ley 1221 de 2008 establece tres modalidades de teletrabajo o tipo de teletrabajador, que responden a los espacios de ejecución del trabajo, las tareas a ejecutar y el perfil del trabajador.

Beneficios: El teletrabajo ofrece una amplia gama de beneficios para las organizaciones y sus empleados.

Retos para la implementación: El teletrabajo es sinónimo de innovación organizacional, en consecuencia, supone un cambio interno y nuevas formas de relacionamiento entre jefes y empleados, por eso es necesario considerar algunos factores.

Requerimientos: Todo lo que necesitas saber y tener en su organización para adoptar teletrabajo y aprovechar sus beneficios.

Pacto por el Teletrabajo: Conoce de qué se trata esta gran alianza público - privada y las entidades que a la fecha han firmado el Pacto”. (Mintrabajo;2020)

2ª categoría: Riesgos Asociados al Teletrabajo

“Algunos de los efectos encontrados en esta investigación en cuanto a Salud ocupacional y bienestar se refiere; fueron:

- a) Ergonomía y seguridad
- b) Autonomía y monitoreo
- c) Tiempos de viaje
- d) Aislamiento
- e) Estrés
- f) Sedentarismo y Obesidad

Se puede concluir que la evidencia respecto de los efectos del teletrabajo sobre diversos ámbitos de la persona humana, y en especial en su salud, es aún escasa y, además, los resultados que se observan no son unívocos. Es decir, en relación con un mismo fenómeno (teletrabajo) se pueden observar efectos contrapuestos, ya sean negativos o positivos. Por lo que es necesario explorar aún más en la temática. Finalmente, vale destacar que el TT es una modalidad de trabajo, y que en tanto tal puede tener tanto beneficios como perjuicios para el trabajador, dependiendo de factores tales como: la edad, el género, las características personales, la relación con las jefaturas, el grado de autonomía que pueda tener, la flexibilidad horaria, las características del lugar donde se desarrolla, la calidad de las TICs que se tenga a disposición y el grado de manejo que se tenga de estas, la conectividad a la que se tenga acceso, y el tipo de contrato que se tenga”. (Efectos positivos y negativos del teletrabajo sobre la salud; 2018)

“Podemos identificar que los principales riesgos a los que están expuestos los teletrabajadores hacen referencia a las condiciones de sobrepeso que se asocian con el sedentarismo y los malos hábitos de alimentación. El desarrollo de este estudio determina que el impacto generado por la implementación del teletrabajo en la gestión es positivo, ya que cumple con las expectativas de la organización, optimizando los recursos, genera mayor productividad, eficiencia y menor ausentismo, con una adecuada gestión administrativa. Los teletrabajadores resaltan como características destacadas de esta modalidad el poder compartir más tiempo con la familia, el mejoramiento de su calidad de vida, el ahorro en tiempo y dinero en desplazamientos y el auxilio mensual a que tienen derecho por pertenecer a teletrabajo. Esto se diferencia de los trabajadores convencionales que gastan aproximadamente 3 horas diarias en desplazamiento a sus lugares de trabajo. Las empresas que incluyen este modelo de teletrabajo transmiten una imagen de vanguardistas, modernas y visionarias al brindarles la oportunidad a sus colaboradores de trabajar desde su casa rompiendo las barreras del trabajo tradicional, estrechando lazos de confianza y generando sentido de pertenencia hacia ella con lo cual se mejora la productividad y la eficiencia en sus procesos. Los teletrabajadores reciben con agrado aplicar esta modalidad a su estilo de trabajo pues les permite pasar más tiempo con su familia, ahorrar tiempo en desplazamiento y disminución del estrés comparado con el que maneja en trabajo presencial tradicional. El teletrabajo ofrece autonomía, libertad y flexibilidad pues le permite al teletrabajador tomar descansos cuando lo considere prudente, compartir con la familia y laborar

desde la comodidad de su casa, siempre y cuando exista una disciplina que le permita mantener control sobre su rutina diaria en el teletrabajo, ya que se pueden ver expuestos por su estado de confort, a desarrollar hábitos de sedentarismo, malos hábitos de alimentación e incluso presentarse aislamiento social”. (Fiesco; 2018, p53)

“El Teletrabajo ha irrumpido en el mundo con una fuerza, potenciada por el Covid 19 y las medidas de confinamiento. Esta nueva organización del trabajo que promete mayor productividad, disminución de costos y una mejor autonomía y conciliación entre la vida y el trabajo, no está exenta de desafíos.

El teletrabajo está sujeto a las subjetividades de cada trabajador, por lo que su aplicación tendrá diferentes valoraciones, para muchos trabajadores será necesario un reskilling para la adaptación al trabajo remoto.

En materia de Seguridad y Salud en el Trabajo las obligaciones y deberes por parte del empleador, podrían darse de bruce con los derechos a la intimidad y privacidad del trabajador, al menos para algunas modalidades de teletrabajo como el home office.

Esto dificulta también las funciones de los servicios de prevención y salud en el trabajo (SPST) que, en su rol de asesores, han de vigilar las condiciones del medio ambiente de trabajo que pueden afectar la salud de los trabajadores.

Son aspectos relevantes que deben estar en el debate, seguramente estaremos frente a una mayor independencia por parte de los trabajadores en relación con las condiciones y medio ambiente de trabajo, lo que requerirá una fuerte cultura preventiva y una concientización sobre los riesgos inherentes al teletrabajo”. (Serra; 2020)

3ª Categoría: Condiciones de Salud y Ausentismo Laboral en el Teletrabajo

“El ausentismo laboral es un tópico de relevancia dentro de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, antes llamados Programas de Salud Ocupacional, dadas las

repercusiones para el propio trabajador ausente, para los empleadores, para los sistemas de aseguramiento e, incluso, para la economía local y nacional. Los múltiples factores determinantes del ausentismo hacen complejo su abordaje y su manejo; sin embargo, hay crecientes pruebas de intervenciones psicosociales, organizativas y ergonómicas exitosas, que han logrado reducir significativamente la ausencia al trabajo y, por ende, sus costos directos e indirectos.

El fenómeno del ausentismo laboral es complejo. En él intervienen múltiples factores individuales, organizativos y externos, que determinan su aparición. Aunque no existe una estandarización para la obtención de indicadores de ausentismo laboral y estos se pueden calcular de acuerdo con diversas normatividades nacionales e internacionales, la medición objetiva de los indicadores es fundamental para establecer las tendencias, asociaciones y medidas correctivas necesarias. Por tanto, la clasificación, el registro y las estadísticas de ausentismo laboral, no sólo resultan útiles a nivel puntual de cada empresa, sino que pueden aportar a las estadísticas nacionales en términos de costos generados y, a su vez, permiten establecer patrones comparativos con empresas del mismo sector productivo a nivel mundial.

Las fortalezas y debilidades en un programa específico para el manejo del ausentismo laboral, se ven reflejadas luego de un análisis profundo de sus causas, el registro y las conclusiones, lo cual se debe hacer de manera sistemática y con continuidad en el tiempo.

De este modo, los niveles de ausentismo laboral en una empresa, que representan el perfil sociodemográfico de la población trabajadora así como su contexto cultural, deben abordarse de manera holística, comprendiendo intervenciones ajustadas y realistas según una población específica; además, aunque el manejo del ausentismo laboral debe ser primordialmente liderado por un adecuado sistema de gestión de la salud en las organizaciones, se requiere del compromiso de los trabajadores, su responsabilidad y su capacidad para la adaptación al cambio.

Los costos directos e indirectos del ausentismo pueden disminuirse significativamente bajo un adecuado sistema de diagnóstico, evaluación y manejo oportunos, que comprenda intervenciones médicas, psicosociales, organizativas y ergonómicas, las cuales han demostrado efectividad en la reducción del ausentismo, según las causas puntuales identificadas”. (Sánchez; 2015, p53)

“Este artículo amplía la frontera del conocimiento sobre el ausentismo laboral al aportar una aproximación diferente al estudio del fenómeno. Los resultados presentados brindan nueva evidencia empírica que aporta luz a interrogantes claves para poder realizar planteamientos que ayuden a controlar el problema del ausentismo laboral y mejorar la productividad y competitividad de las organizaciones, entre ellas: ¿Por qué no todos los individuos que enferman faltan al trabajo? ¿Qué tanto las ausencias laborales por enfermedad se relacionan realmente a la falta de salud? y ¿Qué tanto se relaciona el nivel de salud del trabajador con sus ausencias por causa diferente a enfermedad general? Asimismo, el artículo analiza en forma cualitativa cómo se mide el ausentismo de un trabajador cuando se trabaja a distancia (teletrabajo), modalidad de trabajo no tradicional que ha venido en aumento como resultado de la flexibilidad del mercado laboral

Asimismo, se ha establecido que la importancia del ausentismo se ve disminuida en los esquemas de teletrabajo y que su medición implica propiamente el cumplimiento o no de las metas organizacionales más allá de la presencia física del trabajador. El estudio deja en claro que la principal razón por la que se ausentan los trabajadores no es la presencia de enfermedad, sino la decisión, es decir la voluntad del trabajador de laborar, y ello aplicará tanto al esquema tradicional de presentarse físicamente al lugar de trabajo o bien, en un esquema de teletrabajo la voluntad de cumplir con las metas planteadas.

Las organizaciones con problemas de ausentismo podrían implementar estrategias de promoción de la salud mental, particularmente la emocional, donde los programas estén ajustados de acuerdo al tipo de trabajo y trabajadores. Programas de salud ocupacional basados en psicoterapia directa han demostrado proteger la salud mental en trabajadores de la educación, por ejemplo (Figl-Hertlein et al., 2013). Independientemente del enfoque que las empresas

decidan usar para abordar el problema, el primer paso que deberán dar es replantearse la forma en que perciben el ausentismo y terminar con el paradigma existente donde la organización no tiene forma de incidir sobre el ausentismo por enfermedad general, además de reconocer que el bienestar emocional de sus trabajadores impacta en la competitividad de la organización, quizá aún más cuando se analizan las formas no tradicionales de trabajo.

Se muestra la evidencia empírica encontrada sobre la asociación de la salud con el ausentismo laboral en trabajadores de manufactura de alimentos en la Ciudad de México mediante un estudio de tipo descriptivo y correlacional. El objetivo de esta investigación consistió en cuestionar el paradigma existente que un trabajador se ausenta por enfermedad debido a una pérdida de salud (física) y evaluar la asociación que las ausencias por causa distinta a enfermedad (ej. ausencias injustificadas) guardan con el nivel de salud. Los resultados mostraron que la salud mental se asoció al ausentismo laboral. Adicionalmente se analizó la forma en que el fenómeno puede estarse manifestando en el teletrabajo, donde es probable que la salud mental juegue un rol central en la productividad”. (García & Martínez; 2016)

“En esta investigación ellos concluyen que: El teletrabajo en Colombia es una modalidad de trabajo que aún se encuentra en una etapa temprana de desarrollo en múltiples aspectos y aun cuando el crecimiento de su implementación dentro de las empresas colombianas se ha incrementado considerablemente, solo hay un porcentaje minoritario de estas que han optado por utilizarla como estrategia real para sus empleados.

Por otra parte, la normatividad y reglamentación relacionada con teletrabajo a pesar de que ya está incluida en el código sustantivo del trabajo, aún no contempla muchas situaciones relacionadas con las condiciones de estos puestos de trabajo remotos; es entonces cuando la legislación sobre teletrabajo parece encontrarse a 33 al mismo nivel de desarrollo que la implementación de las empresas sobre esta modalidad, y que podría considerarse rudimentaria.

En condiciones similares se encuentra lo referente a salud y seguridad en el trabajo, ya que la prevención de enfermedades y accidentes ha sido implementadas desde las ARL o incluso desde las empresas, a falta de suficiente regulación estatal; pareciera entonces que las

organizaciones privadas han comenzado a actuar dentro de los vacíos normativos dejados por las entidades públicas, adicionalmente no es posible encontrar documentación consolidada de clasificación de accidentes y enfermedades laborales en la población teletrabajadora, lo que impacta directamente en la dificultad para plantear promoción y prevención.

A pesar de que se encontraron algunas estrategias nombradas en esta monografía, es posible evidenciar finalmente, que se aborda la temática del teletrabajo desde diferentes perspectivas, tales como legal, salud y seguridad y bienestar laboral. Se observa que en términos generales los avances en los diferentes frentes no van más allá de los estrictamente necesarios para que esta modalidad de trabajo sea implementada someramente”. (Zuluaga;2020, p33)

4ª Categoría: Ambientes y condiciones Laborales en el desarrollo del Teletrabajador

“Para que el teletrabajo se pueda ejercer de manera eficaz es necesario que, primero, la actividad se realice a distancia de la empresa, y que el teletrabajador use correctamente las Tecnologías de Información y Comunicación.

El teletrabajo beneficia a la organización en reducción de costos, de ausentismo laboral dado que esta modalidad permite que el trabajador tenga más tiempo para compartir con su familia y deberes del hogar. –

Reducción en costos de desplazamiento, dado que el trabajo se puede realizar desde la casa.

El teletrabajador puede aportar sus propios equipos tecnológicos mediante la metodología de “Bring Your Own Device -BYOD-” bajo acuerdos que permitan regular esta cooperación. –

El teletrabajo le abre las puertas a un trabajo formal a minorías como mujeres en situación de vulnerabilidad, discapacitados y mayores de edad. –

El teletrabajo reduce la contaminación laboral y tráfico en las ciudades. –

En el teletrabajo, no todas las áreas y cargos son susceptibles de poder ejercerlo o implementarlo.

El teletrabajo induce a desarrollo de competencias como trabajo en equipo, innovación, creatividad, manejo efectivo del tiempo, liderazgo, autogestión; dado las labores que cumplen fuera de la organización.

Las relaciones sociales físicas pueden ser reemplazadas por plataformas de interacción como chats y redes sociales en donde se compartan experiencias y el individuo no se sienta aislado.

El teletrabajo reduce la presión de la vigilancia permanente de superiores, pero aumenta la medición del trabajo por resultados.

El teletrabajo, frente a la modalidad tradicional, tiene igualdad de condiciones en temas de tipos de contrato y aseguramiento de la seguridad social.

En Colombia el Ministerio de Trabajo y el Ministerios de las Tecnologías de Información y Comunicación reguló el modelo del teletrabajo bajo un marco legal y metodológico.

El teletrabajo es una nueva forma organizacional que como estrategia empresarial bien implementada y ejecutada conlleva a beneficios para todos”. (Arias; 2014, p41)

“En esta investigación se desarrolló el Modelo de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para teletrabajadores autónomos, en donde se tienen diferentes categorías que tienen una relación directa con el teletrabajador.

El Modelo de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para teletrabajadores autónomos es un punto de partida para desarrollar metodologías sencillas y sistemáticas, que permitan facilitar a las empresas que están implementando el teletrabajo y el SG SST. Es necesario continuar desarrollando el modelo en otros tipos de teletrabajo, y establecer si este modelo se

puede adaptar a estos grupos. Al ser validados estadísticamente los instrumentos, se cuenta con una herramienta confiable para las compañías que deseen implementar este Modelo, el cual, aunque fue desarrollado en una plataforma de la empresa objeto de estudio, puede adaptarse de manera sencilla a través de medios virtuales, facilitando la contextualización de las respuestas.

El Modelo de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo para teletrabajadores autónomos en su estructura tiene los elementos comunes y básicos de la legislación colombiana, tanto en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo como de Teletrabajo. Está enmarcado en un sistema de mejora continua, manejando el ciclo PHVA. En el modelo se estructuran las categorías: Condiciones de trabajo, condiciones de ambiente, condiciones de la tarea y condiciones organizacionales, siendo el eje central el teletrabajador y la calidad de vida. Todos estos componentes están inmersos en los instrumentos adaptados. Las categorías de liderazgo y Gestión del cambio no están involucradas en los instrumentos que se validaron

Los instrumentos usados: Madurez del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (EMA), Condiciones de Trabajo (CT) y Calidad de Vida (CV), fueron tomados de instrumentos ya elaborados y utilizados en otras investigaciones. La adaptación consistió en la modificación para enfocarlos a aspectos propios de teletrabajadores, teniendo en cuenta que este es una forma de trabajo en donde, el teletrabajador hace parte de una empresa, pero desarrolla su labor en un lugar completamente diferente a este. Con este enfoque, se direcciona a que los instrumentos sean herramientas aterrizadas en la cotidianidad del teletrabajador.

Los instrumentos EMA y CT, tal cual están diseñados son elementos confiables para ser utilizados en la evaluación de los aspectos del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo para Teletrabajadores; mientras que el instrumento de Calidad de Vida en el trabajo, requiere estadísticamente de eliminar algunas preguntas que generan correlaciones altas. Cada uno de los instrumentos de manera independiente es una buena herramienta para detectar condiciones, sin embargo, las correlaciones al trabajarlos en conjunto no son tan altas.

El Modelo matemático planteado es funcional debido a que la consistencia interna de cada uno de los instrumentos es suficiente. El instrumento CV, presentó 6 preguntas que generan

correlaciones negativas (marcadas de color rojo), por ello, se hizo el ajuste quitando las preguntas del cuestionario, de tal manera que la Consistencia interna del documento no se viera afectada”. (Abril; Abril. 2019, p31)

“Al ser la salud pública transversal a los procesos de promoción de la salud en el ámbito común y los entornos laborales, se pueda plantear la prevención de los peligros como un compromiso importante de todas las partes interesadas (empleadores, jefes, teletrabajadores) en especial los teletrabajadores, teniendo en cuenta que son más conscientes de los peligros a los que se exponen. La promoción de la salud y de los estilos de vida y trabajo saludable es un aspecto fundamental para cualquier trabajador y en este caso particular para los teletrabajadores, por lo tanto, fomentar estrategias que contribuyan a su bienestar es un ejercicio que deben desarrollar las empresas contratantes. Los programas de estilos de vida y entornos de trabajo saludables deben ser elaborados buscando abarcar a la totalidad de la población trabajadora permitiendo un abordaje integral de todos aquellos factores de riesgo (modificables o no modificables) que puedan alterar el estado de salud de las personas, disminuyendo la incidencia de enfermedades y los costos producto de incapacidades y ausentismo laboral (Gomez; Guarín; Uribe & Vergel; 2019)

Se estableció con esta investigación 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. 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 sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo”

5ª Categoría: Responsabilidades de las Empresas y de los Teletrabajadores

Promoción de la Salud y Prevención de Riesgos Laborales

Para garantizar la igualdad laboral de los teletrabajadores frente a los demás empleados es necesario regular las condiciones laborales especiales que regirán las relaciones entre ellos y las organizaciones que los contratan.

A partir de lo establecido en el Artículo 9° del Decreto 884 de 2012, se establece que las ARL deben elaborar una guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo, adaptada a las condiciones de los teletrabajadores, para ser suministrada al tele trabajador y empleador.

Obligaciones de las partes en materia de Riesgos Laborales en el Teletrabajo

EMPLEADOR: Brindar las garantías laborales y de promoción en salud y prevención de riesgos.

TELETRABAJADOR: Asegurarse de cumplir con las normas y atender las recomendaciones del empleador y la ARL.

ARL: Brindar la asesoría necesaria para que empleador y tele trabajador tengan la información suficiente y clara para protegerse ante las eventualidades.

Lista de chequeo para gestionar los riesgos laborales en el teletrabajo:

Para establecer un Plan de Prevención de Riesgos Laborales para el teletrabajo es necesario, en primer lugar, identificar el lugar desde donde se desempeñarán las actividades para luego hacer un diagnóstico inicial de las condiciones de dicho lugar. Esta tarea la realizará el empleador con asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales.

En caso de que el lugar elegido no sea el domicilio del trabajador sino otro espacio definido por el empleador, éste deberá sujetarse a las recomendaciones de la Guía Técnica para la Promoción de la Salud y la Prevención de los Riesgos Laborales en el Teletrabajo.

En esta Guía encontrará contenidos relacionados, entre otros, con:

Verificación de condiciones del sitio de trabajo por parte del empleador

Medidas de prevención y control

Condiciones de seguridad

- Orden y aseo
- Riesgos eléctricos
- Riesgos locativos

Condiciones de salud

- Hábitos y estilos de vida y trabajo saludables
- Riesgos biomecánicos
- Conservación auditiva
- Riesgos psicosociales (Mintrabajo; 2020)

6ª Categoría: El Incremento de Teletrabajo derivado de la Pandemia por el COVID 19

“Uno de los impactos de la pandemia COVID-19 ha sido la obligación subrepticia de adoptar la modalidad de teletrabajo a raíz de las medidas de confinamiento obligatorio decretadas. Esta metamorfosis de las modalidades de trabajo se ha presentado por demás ríspida desde el plano jurídico y social. El objetivo del presente trabajo es analizar los efectos de la experiencia obligada de teletrabajo desde tres ejes: ius variandi, género e informalidad y brecha digital.

Como reza la canción popular citada al comienzo del presente trabajo, el futuro llegó hace rato y de una forma en la que no lo esperábamos: con una modalidad de trabajo tecnológico temporalmente impuesta, con indicadores alarmantes en materia de género, con incrementos en los porcentajes de los sectores informales y con brechas estrepitosas a nivel social y tecnológico. Todas las carencias y experiencias que han sido generadas (o expuestas) por la pandemia del

COVID-19 deberán de ser el puntapié para direccionar el rumbo del sendero argentino durante la pospandemia, persiguiendo como fin un trabajo inclusivo y de calidad, que promueva la formación profesional digital para generar oportunidades laborales equitativas. Quizás esto nos permita acercarnos a la tan añorada - y actualmente tan lejana - justicia social, por la que tanto brega el Derecho del Trabajo en su razón de ser”. (Caminos; 2019)

“Este trabajo es producto de un análisis de los elementos propios de la extensión y masificación del teletrabajo, que encontramos hoy, en una experiencia única para la humanidad como es esta pandemia y la respuesta que la humanidad encontró: el aislamiento social preventivo y obligatorio. En este sentido, la extensión del teletrabajo que estamos experimentando refiere a una situación de excepción y emergencia, por lo cual es necesario no naturalizarla. Los trabajadores que llevan adelante hoy el teletrabajo debieran ser quienes están exceptuados o cumplen tareas y funciones requeridas en tiempo de pandemia, tales como garantizar derechos y obligaciones del Estado y las empresas. No tiene ninguna razón de ser, excepto la ganancia privada, sostener la productividad tal como se venía realizando antes de este tiempo de ASPO”. (Observatorio Latinoamericano de Censos de Población; 2020)

“El valor que representa no renunciar a las actividades laborales en las condiciones de confinamiento han incrementado sustancialmente la práctica del teletrabajo, suponiendo una experiencia importante y significativa para un amplio número trabajadores, empresas privadas y administración pública.

Aunque las condiciones en las que se ha producido esta práctica masiva no han sido las más adecuadas, han puesto de manifiesto para empresas y trabajadores su viabilidad y ofrecido a todos, lecciones que una vez aprendidas pueden resultar muy útiles.

El carácter experiencial y no teórico de las mismas puede promover la implantación de esta modalidad de trabajo en aquellas empresas y casos en que resulte productiva, eficaz y satisfactoria para trabajadores y los directivos.

Las condiciones que ha de tomar en consideración la empresa para implantar adecuadamente el teletrabajo son múltiples, pero puede considerar la situación actual como una oportunidad para su diseño y desarrollo.

También son importantes las aportaciones del trabajador. La capacidad de teletrabajar con eficacia y eficiencia es, y lo va a ser más, un factor clave de empleabilidad, por lo que será importante que los trabajadores consideren los recursos y capacidades con que cuentan para practicar, si la empresa lo plantea, esa modalidad de trabajo.

Las inversiones en capital humano por trabajadores y empresas, mediante la formación permanente, son fundamentales en el contexto de la digitalización del trabajo. Es importante que los trabajadores realicen opciones estratégicas y de calidad en la formación y desarrollo de competencias que potencien su empleabilidad y desarrollo de carrera.

Al haberse producido de una forma sobrevenida, sin preparación previa, el nivel de eficacia, eficiencia y productividad del teletrabajo está probablemente por debajo de los niveles asociados al desempeño presencial. La práctica del teletrabajo llevará a que muchas de estas carencias se superen, aunque los beneficios de las relaciones interpersonales”. (Peiró & Soler; 2020, p9)

Antecedentes

Antecedentes Históricos

En Colombia la alternativa del Teletrabajo para los empresarios ha venido evolucionando considerablemente, con el auge de las herramientas tecnológicas ha sido una tendencia a nivel mundial en los últimos años, y vemos como cada día son más las empresas que han incursionado en este modelo.

“Los beneficios del trabajo a distancia no son nuevos, han sido discutidos por más de 50 años. En 1969, Alan Kiron, escribió un artículo sobre cómo las computadoras y las nuevas

herramientas de comunicación podrían cambiar la vida y el trabajo. Lo llamó “dominetica” - una combinación de domicilio, conexiones y electrónica. El término nunca estuvo de moda, pero la idea, sí” (Domínguez, 2020, p40)

“El teletrabajo se convirtió en una modalidad de trabajo desde hace más de 40 años, luego de que el científico Jack Nilles de la NASA, se dio a la tarea de analizar cuál opción podría contribuir a la crisis petrolera que estaba viviendo Estados Unidos en esos momentos (1973). Uno de los objetivos principales de su investigación era reducir el traslado de los trabajadores a sus respectivas oficinas, con el fin de disminuir los problemas de transporte y de polución. Por lo tanto, se logró disminuir la contaminación y el traslado innecesario a las zonas de trabajo y por el contrario, la calidad de vida de los trabajadores y la calidad laboral de las empresas mejoró.

A raíz de esta crisis, Uruguay, un país que estaba muy focalizado en el Mercado Argentino, se vio obligado a explorar otros mercados gracias al comercio electrónico y rápidamente gran cantidad de trabajadores independientes comenzaron a vender sus productos y servicios por internet en todo el mundo.

En el 2006, España inicio el Plan Concilia, para regular e impulsar el Teletrabajo en la administración Pública. En él, se establecen medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de todos sus empleados.

En el año 2008, Colombia expide la ley de Teletrabajo (Ley 1221 de 2008) que define y regula esta modalidad laboral en el país.

En 2010, el Congreso de Estados Unidos, expide la ley de mejora del Teletrabajo para impulsar y regular esta tendencia en la administración.

El 1 de Mayo del 2012, el presidente Juan Manuel Santos, firma el Decreto (0884 de 2012) Reglamentario de la Ley de Teletrabajo, dando nacimiento a la comisión asesora del Teletrabajo. En Julio del 2012 se realizo la primera Feria Internacional de Teletrabajo en Bogotá, y casi 4

meses después en la ciudad de Medellín, fue lanzado el libro blanco de Teletrabajo; una guía para implementar este modelo en las empresas.

En el 2014 se llevo a cabo la segunda Feria de Teletrabajo Internacional con más de 3000 asistentes, 11 países invitados en donde se realizo la primera rueda virtual de empleo. En el año 2015 el Teletrabajo es llevado a privados de libertad con el objetivo de brindar más oportunidades a la comunidad.

Actualmente, son múltiples las empresas que utilizan el teletrabajo como una opción dentro de su organización laboral. Por ejemplo, el caso de IBM en Austria, Hewlet Packard en Estados Unidos o bien Siemens en Alemania, entre cientos de ejemplos más” (Universidad Estatal a Distancia; 2019)

“La Ley 1221 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. Sus contenidos: Artículo 1: Objeto; Artículo 2: Definiciones; Artículo 3: Política pública de fomento al teletrabajo; Artículo 4: Red Nacional de Fomento al Teletrabajo; Artículo 5: Implementación; Artículo 6: Garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores; Artículo 7: Registro de teletrabajadores; Artículo 8: Reglamentación; Artículo 9: Vigencia.

El Decreto 884 de 2012 (incorporado al Decreto 1072/2015 - Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo): Especifica las condiciones laborales que rigen el teletrabajo en relación de dependencia, las relaciones entre empleadores y Teletrabajadores, las obligaciones para entidades públicas y privadas, las ARLs y la 12 Red de Fomento para el teletrabajo. Así mismo establece los principios de voluntariedad, igualdad y reversibilidad que aplican para el modelo. Dentro de sus contenidos se encuentra:

1. Aspectos Laborales del Teletrabajo:

Objeto y ámbito de aplicación; Teletrabajo y teletrabajador; Contrato o vinculación de Teletrabajo. Requisitos; Igualdad de trato; Uso adecuado de equipos y programas informáticos; Manuales de funciones de las entidades públicas; Aportes al Sistema de Seguridad Social Integral; Obligaciones de las partes en seguridad y previsión de riesgos profesionales; Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Profesionales; Auxilio de transporte, horas extras, dominicales y festivos para los teletrabajadores; Evaluación del teletrabajador; Red Nacional de Fomento al Teletrabajo.

2. Componente Tecnológico:

Acciones del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones; Tecnologías de la Información y las Comunicaciones para el teletrabajo; Vigencia.

La Resolución 2886/2012 MT define las entidades que hacen parte de la Red de Fomento del Teletrabajo y las obligaciones que les compete.

Circular 0021 de fecha marzo 17 de 2020 del Ministerio del Trabajo para empleadores y trabajadores del sector privado sobre medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención del COVID-19 y de la declaración de estado de emergencia sanitaria. Para tal efecto, el documento recoge el ordenamiento jurídico colombiano en materia laboral, en la que expone alternativas como: el trabajo en casa, el teletrabajo, la jornada laboral flexible, las vacaciones anuales, anticipadas y colectivas y los permisos remunerados”. (San Juan; 2020)

Vemos que la legislación colombiana en materia de teletrabajo es amplia y busca abarcar todos los ámbitos posibles en materia de protección de los derechos de los trabajadores. Debido a la crisis presentada en el 2020 por la Pandemia mundial del Coronavirus Covid 19, se impulsó exponencialmente la opción del Teletrabajo como una buena alternativa empresarial para la mayoría de las organizaciones.

La presente investigación pretende mostrar la importancia de las condiciones laborales en el teletrabajo y que tanto ha afectado el ausentismo laboral a causa de la enfermedad laboral producida a los nuevos teletrabajadores durante el año 2020.

“Las obligaciones del empleador y del teletrabajador en seguridad y previsión de riesgos profesionales son las definidas por la normatividad vigente. En todo caso, el empleador deberá incorporar en el reglamento interno del trabajo o mediante resolución, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en la empresa privada o entidad pública”. (MIntrabajo;2020)

“La salud es uno de los factores relacionados al ausentismo laboral. La intensidad de la correlación no es muy grande debido a la participación de otros múltiples factores. Las áreas de la salud mental tienen una correlación mayor con el ausentismo respecto a las áreas de la salud física y esta correlación se presenta no solo con el ausentismo por enfermedad, sino con los diversos tipos de ausentismo. El comportamiento de ausentismo laboral, incluso el debido a enfermedad general, está sujeto en mayor o menor medida a la voluntad del trabajador”. (García & Martínez, 2016)

“Aunque no existe una estandarización para la obtención de indicadores de ausentismo laboral y estos se pueden calcular de acuerdo con diversas normatividades nacionales e internacionales, la medición objetiva de los indicadores es fundamental para establecer las tendencias, asociaciones y medidas correctivas necesarias. Por tanto, la clasificación, el registro y las estadísticas de ausentismo laboral, no sólo resultan útiles a nivel puntual de cada empresa, sino que pueden aportar a las estadísticas nacionales en términos de costos generados y, a su vez, permiten establecer patrones comparativos con empresas del mismo sector productivo a nivel mundial.

Los costos directos e indirectos del ausentismo pueden disminuirse significativamente bajo un adecuado sistema de diagnóstico, evaluación y manejo oportunos, que comprenda intervenciones médicas, psicosociales, organizativas y ergonómicas, las cuales han demostrado efectividad en la reducción del ausentismo, según las causas puntuales identificadas”. (Sánchez; 2015)

Marco Conceptual

ARL: El Decreto 1295 de 1994 creó las ARP o también llamadas Administradoras de Riesgos Profesionales. Posteriormente, la Ley 1562 de 2012 modificó su nombre a Administradoras de Riesgos Laborales y desde entonces se reconocen por su sigla: ARL.

ARL es la sigla para Administradora de Riesgos Laborales. Corresponde a una aseguradora de vida con autorización de una autoridad competente para la explotación del ramo de seguros de riesgos laborales.

La respuesta a la pregunta sobre qué es una ARL se puede resumir en: es una compañía de seguros que se encarga de cubrir los gastos generados por accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Accidente laboral: La ley 1562 de 2012 (Sistema General de Riesgos Laborales) en su artículo 3 nos define un accidente de trabajo como todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

Ausentismo laboral: La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el ausentismo laboral como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba iba a asistir, quedando excluidos los periodos vacacionales y las huelgas”. Se trata del producto negativo entre el tiempo para el cual un trabajador fue contratado y el tiempo que realmente desarrolló su tarea

Calidad de vida: La calidad de vida laboral (CVL) o calidad de vida en el trabajo (CVT) se basa en una percepción que expresan los empleados de una organización sobre su grado de satisfacción o insatisfacción con respecto al medio ambiente en el que laboran, lo que resulta en una evaluación del grado de bienestar y el desarrollo que estas condiciones generan en los recursos humanos, la misma que cuando es negativa, en términos generales, impacta en el óptimo funcionar de la empresa. (Cruz, 2017, p21).

Condiciones de trabajo: Las condiciones del trabajo están relacionadas con el proceso de trabajo, los procesos, peligros o riesgos del trabajo, las exigencias y los procesos positivos o saludables. Se clasifican en: condiciones del medio ambiente (contaminantes químicos, contaminantes físicos, contaminantes biológicos y condiciones de seguridad; condiciones de la tarea (carga física y carga cognitiva); condiciones de la organización del trabajo (características de la empresa, estructura de la organización, organización del tiempo de trabajo, características del puesto de trabajo). (Rodríguez, 2012, p18).

Enfermedad laboral: La enfermedad laboral en Colombia está definida en el artículo 4 de la ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional donde enuncia:

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. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo

ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme a lo establecido en las normas legales vigentes.

SG-SST: El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) 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 la salud en el trabajo (Decreto 1072 de 2015, Ministerio del Trabajo).

Teletrabajo: En Colombia, el teletrabajo se encuentra definido en la Ley 1221 de 2008 como:

"Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo". (Artículo 2, Ley 1221 de 2008)

La Organización Internacional de Trabajo -OIT- define teletrabajo como:

"Una forma de trabajo en la cual: a) el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y, b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación". (Citado en Vittorio Di Martino, 2004).

Marco Legal

Tabla 1

Normatividad aplicable

Norma/ Ley/ Decreto/ Resolución	Emisor	Descripción
RESOLUCIÓN 2400 DE 1979	Ministerio De Trabajo	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
LEY 1221 DE 2008	Congreso De La Republica	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
DECRETO 884 2012	Ministerio De Trabajo	Establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores y que se desarrolle en el sector público y privado en relación de dependencia
LEY 1562 DE 2012	Senado De La Republica	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
DECRETO 1072 DE 2015	Ministerio De Trabajo	Libro 2, Parte 2, Título 1, Capítulo 5, Teletrabajo, artículos 2.2.1.5.1 al 2.2.1.5.14. Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, Sistema de gestión en la seguridad y salud en el trabajo, Artículos 2.2.4.6.1 al 2.2.4.6.42

Norma/ Ley/ Decreto/ Resolución	Emisor	Descripción
RECOMENDACIÓN 184 DE 1994	OIT	Recordando que muchos convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que establecen normas de aplicación general relativas a las condiciones de trabajo son aplicables a los trabajadores a domicilio; Sobre Trabajo a Domicilio, aprobado en 1996 y vigente desde el 2000, expresado en varios
CONVENIO 177 DE 2016	OIT	hechos: -su incorporación al listado de normas considerados de interés para las políticas de tránsito de la informalidad a la formalidad

Estado del arte

Desde hace unos años el tema del Teletrabajo ha despertado el interés entre los investigadores como también ha sido de mucho interés los análisis y estudios del ausentismo Laboral. Por lo anterior, en una revisión Bibliográfica, lectura, análisis de tesis y trabajos de investigación realizadas durante los últimos 6 años en cuanto a Teletrabajo y Ausentismo Laboral, se escogen algunas mencionadas a continuación cronológicamente:

La Universidad Militar de Colombia en una de sus investigaciones en el 2014 titulada: “El teletrabajo, como modalidad formal de trabajo, mejora la productividad laboral y calidad de vida para los trabajadores en Colombia”, donde su objetivo es defender la implementación del Teletrabajo por varias razones, algunas de las que citan son: El teletrabajo beneficia a la organización en reducción de costos de ausentismo laboral, dado que esta modalidad permite que el trabajador tenga más tiempo para compartir con su familia y deberes del hogar. Reducción en costos de desplazamiento, dado que el trabajo se puede realizar desde la casa. El tele trabajador puede aportar sus propios equipos tecnológicos. El Teletrabajo induce a desarrollo de competencias como trabajo en equipo, innovación, creatividad, manejo efectivo del tiempo, liderazgo, autogestión; El teletrabajo, frente a la modalidad tradicional, tiene igualdad de condiciones en temas de tipos de contrato y aseguramiento de la seguridad social. El teletrabajo

es una nueva forma organizacional que como estrategia empresarial bien implementada y ejecutada conlleva a beneficios para todos”. (Arias; 2014, p20)

Muchas otras investigaciones acerca del Teletrabajo realizadas por universidades a nivel internacional, son muy interesantes como ésta realizada en el año 2015 por la Universidad Miguel Hernández de España, titulada “Teletrabajo: Aplicación profesional y expectativas de futuro” En este estudio los autores plantean que, dentro de las utilidades de las TIC, es posible cambiar el modelo de gestión y organización del trabajo, convirtiendo el teletrabajo como una opción muy atractiva que nos aporta la tecnología por todas las ventajas que ofrece: reducción de costes, mayor especialización, mayor productividad, conciliación de la vida familiar, reducción del ausentismo laboral, etc. También es una ventaja para externalizar alguna actividad de la empresa o contratar a personas de otros países por cualquier motivo” (Rocamora; 2015)

En cuanto al Ausentismo Laboral, en un ensayo de la Universidad Militar Nueva Granada realizado en el año 2017 titulado: “Factores que influyen en el ausentismo laboral y su incidencia en el clima organizacional” cuyo propósito es poner de manifiesto una problemática que afecta a todas las organizaciones de capital público y privado, como es el tema del ausentismo laboral, el cual genera pérdidas no solo por costos adicionales; sino que además afecta el ambiente laboral, deteriorando las relaciones interpersonales y generando un impacto nocivo en la productividad. La metodología de investigación adoptada es descriptiva, la cual permite definir el “ausentismo laboral”, sus principales factores o causas, sus efectos en las organizaciones y el inadecuado manejo y control del mismo.

Dentro de su análisis ellos comentan que el ausentismo laboral en las organizaciones, genera efectos negativos en diferentes escenarios y actores, como: empleado, grupo de trabajo, estado y principalmente en las empresas. Algunos de estos efectos son: reducción de los ingresos familiares, aumento de la carga laboral en los compañeros, indisciplina, se puede originar accidentes laborales en los sustitutos por falta de preparación o conocimiento de los procesos del trabajo del que se encuentra ausente.

Algo que llama la atención es que mencionan otro de los efectos del ausentismo laboral y es que hay una desmotivación por parte de la persona que asume el rol del que está ausente,

debido al recargo de trabajo entre los compañeros, reubicación de personal para suplir las necesidades, inconformidad en los trabajadores, suspender actividades ya programadas. Esto significa que un ambiente laboral en el que se presente ausentismo laboral va a estar deteriorado por el inconformismo del trabajador que sí asiste regularmente a su lugar de trabajo a desarrollar las funciones encomendadas.

Concluyen también en el ensayo que es evidente que ninguna organización está exenta de tener problemas de ausentismo laboral, puesto que este fenómeno afecta a todas las compañías, por ello la importancia de detectarlo a tiempo, establecer las medidas para controlar y mitigar este problema. Las ausencias por enfermedades comunes son recurrentes, aunque muchas son certificadas con incapacidades médicas, no siempre son por razones aceptadas, sino por voluntad del trabajador, porque no desea presentarse a trabajar. En la actualidad el trabajador es considerado como el recurso más importante de las organizaciones, sin embargo la falta de motivación es una causa de ausentismo que no debe pasar desapercibida, la cual se presenta cuando el trabajador no se siente valorado, con baja posibilidades de crecimiento profesional, y el desarrollo de las funciones es dentro de un ambiente laboral inadecuado. (Morquera: 2017)

Por el resultado de este estudio es que se considera importante en esta investigación estudiar el Ausentismo en el Teletrabajo y analizar con el Ausentismo laboral normal, porque hay una gran diferencia.

También en el 2017 la Universidad Politécnica Salesiana de México publica una investigación llamada "Ausentismo laboral y salud: estudio de su importancia en el teletrabajo" en donde se muestra la evidencia empírica encontrada sobre la asociación de la salud con el ausentismo laboral en trabajadores de manufactura de alimentos en la Ciudad de México mediante un estudio de tipo descriptivo. El objetivo de esta investigación consistió en cuestionar el paradigma existente que un trabajador se ausenta por enfermedad debido a una pérdida de salud (física) y evaluar la asociación que las ausencias por causa distinta a enfermedad (ej. ausencias injustificadas) guardan con el nivel de salud. Los resultados mostraron que la salud mental se asoció al ausentismo laboral. Adicionalmente se analizó la forma en que el fenómeno puede estarse manifestando en el teletrabajo, donde es probable que la salud mental juegue un rol

central en la productividad. Dentro de sus conclusiones afirman que: El comportamiento de ausentismo laboral, incluso el debido a enfermedad general, está sujeto en mayor o menor medida a la voluntad del trabajador. Factores de diverso orden pueden estar jugando un papel aún no aclarado en el fenómeno del ausentismo laboral. Líneas de investigación sobre factores nacionales, como modificaciones a la legislación laboral, sociales como el cambio de valores generacionales, organizacionales como presencia de programas para incrementar el sentido de pertenencia de los empleados y personales como presencia de un plan de carrera se abren para futuras investigaciones que intenten ampliar el conocimiento existente sobre la relación entre salud y ausentismo laboral y modificar el paradigma simplista existente entre presencia de enfermedad y pérdida de días laborales. Asimismo se ha establecido que la importancia del ausentismo se ve disminuida en los esquemas de teletrabajo y que su medición implica propiamente el cumplimiento o no de las metas organizacionales más allá de la presencia física del trabajador. El estudio deja en claro que la principal razón por la que se ausentan los trabajadores no es la presencia de enfermedad, sino la decisión, es decir la voluntad del trabajador de laborar, y ello aplicará tanto al esquema tradicional de presentarse físicamente al lugar de trabajo o bien, en un esquema de teletrabajo la voluntad de cumplir con las metas planteadas. (García 2017)

En el año 2018 la Corporación minuto de Dios en su investigación sobre los Efectos en la salud a partir de los riesgos laborales asociados al Teletrabajo, muestra que los principales riesgos a los que están expuestos los teletrabajadores hacen referencia a las condiciones de sobrepeso que se asocian con el sedentarismo y los malos hábitos de alimentación. El desarrollo de este estudio determina que el impacto generado por la implementación del teletrabajo en la gestión es positivo, ya que cumple con las expectativas de la organización, optimizando los recursos, generando mayor productividad, eficiencia y menor ausentismo, con una adecuada gestión administrativa. También el estudio determina que los teletrabajadores resaltan como características destacadas de esta modalidad el poder compartir más tiempo con la familia, el mejoramiento de su calidad de vida, el ahorro en tiempo y dinero en desplazamientos y el auxilio mensual a que tienen derecho por pertenecer a teletrabajo. Esto se diferencia de los trabajadores convencionales que gastan aproximadamente 3 horas diarias en desplazamiento a sus lugares de trabajo. También mencionan como las empresas que incluyen este modelo de teletrabajo

transmiten una imagen de vanguardistas, modernas y visionarias al brindarles la oportunidad a sus colaboradores de trabajar desde su casa rompiendo las barreras del trabajo tradicional. (Fiesco; 2018)

En el mes de Abril de 2019 se realizó una Investigación en un Convenio de la Universidad Santo Tomás e ICONTEC llamada Modelo de Gestión de S.S.T. para Teletrabajo Autónomo en Colombia; en donde el problema planteado es: ¿Cuáles son las variables que debe considerar un modelo de Seguridad y Salud en el trabajo aplicado a teletrabajo autónomo?

En esta investigación se establecieron los parámetros para el desarrollo de un Modelo de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el teletrabajo autónomo. El modelo se realizó bajo el enfoque de sistemas de gestión basado en la Norma Técnica Colombiana NTC ISO 45001:2018 de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Decreto 1072 de 2015, del Ministerio de Trabajo, en lo relacionado con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y teletrabajo. Para el desarrollo de la investigación se hizo la recolección de información mediante encuestas a teletrabajadores de una empresa que tiene la modalidad de teletrabajo autónomo, se utilizó la plataforma virtual de dicha compañía para que los teletrabajadores respondieran las encuestas basadas en los instrumentos: Calidad de vida en el trabajo, Madurez de la Gestión y Seguridad en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo y Condiciones de Trabajo, de tal manera que con la información obtenida se validaron estadísticamente los instrumentos para la elaboración del Modelo de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para teletrabajadores autónomos. (Abril, Abril.2019)

Otra Investigación de la Universidad Militar Nueva Granada en el 2019, titulada: Prevención de Peligros y promoción de entornos saludables en el teletrabajo desde la perspectiva de la salud Pública, es muy interesante por cuanto tiene como objetivo principal destacar la importancia que tiene la implementación de medidas de intervención frente a los estilos de vida y de trabajo saludables en el teletrabajo y el papel que ellas puedan tener a través del ámbito de salud laboral en el contexto de la salud pública. Se fundamenta sobre la caracterización de teletrabajadores de empresas públicas y privadas de la ciudad de Bogotá y en la cual se identificaron los peligros en los entornos de teletrabajo y en donde fue evidente la necesidad de desarrollar

programas de estilos de vida y trabajo saludables en esta población como estrategia de intervención. Teniendo en cuenta que La salud pública es una disciplina que trae consigo garantizar la protección de la salud de la población. (Gomez; Guarín; Uribe & Vergel ;2019)

En el 2019 en una investigación de la Universidad Santiago de Cali cuyo objetivo es el Análisis de la implementación del Teletrabajo en las empresas de Colombia, uno de los motivos prioritarios para el desarrollo de este proyecto, es demostrar la evolución que ha tenido el teletrabajo en las empresas colombianas, buscando beneficiar al trabajador y al empleador. Por lo tanto, para que una empresa pueda competir en el mercado, debe tener el suficiente conocimiento del teletrabajo, incluyendo la capacitación en las diferentes competencias y el buen uso de las herramientas tecnológicas disponibles para una organización. La investigación también plantea que son innumerables los beneficios que presenta el teletrabajo como modalidad laboral para las organizaciones y las grandes ciudades capitales, pues a partir del desarrollo de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) es posible establecer diferentes formas de organización y gestión empresarial, que llevan entre otros aspectos a la reducción de costos, optimización de recursos, intercambios de información y sobre todo mayor reconocimiento a las capacidades y fortalezas del hombre como ser creador y autónomo. De allí que las empresas requieren estrategias que mejoren la calidad de vida de los trabajadores, la productividad de las empresas y el desarrollo social de las ciudades, para propiciar la creación de un valor compartido.

Dentro de las conclusiones en esta investigación se destacan entre otras que: En algunas empresas la modalidad de teletrabajo ha logrado un impacto positivo y ha cumplido con las expectativas de las organizaciones; si bien se ha mencionado que unos de los principales pilares para llegar a la implementación de este modelo de trabajo es el bienestar del trabajador, es claro que no solo busca el bienestar de este, sino de reflejarse de igual manera para la organización. El Teletrabajo es una estrategia que ofrece múltiples beneficios que contribuyen al bienestar del trabajador, brinda bienestar social permitiendo la inserción de ciertas personas que se encuentran en condiciones de discapacidad y vulnerabilidad, ayudando de esta manera a disminuir las barreras de accesibilidad y contribuyendo al cumplimiento de la Responsabilidad Social de cada organización. (Belalcázar, Lasso, Quiroz. 2019).

La Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano en Enero de 2020 publicó su investigación sobre Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia, la cual tiene por objeto Presentar las prácticas usadas por las empresas en la implementación del sistema de gestión en seguridad y salud cuando tienen teletrabajadores y plantear la adecuación de los elementos del sistema al teletrabajo.

La Metodología aplicada en esta investigación en cuanto a 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 Seguridad y Salud en el Trabajo.

Como Resultados establecieron 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. Y Concluyeron que: 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 sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. (Pacheco; 2020)

El año 2020 se comenzó con la pandemia mundial jamás antes vista, producida por el virus covid-19, la cual produjo un revolcón a nivel mundial, afectando en gran manera la Economía mundial. Todas las empresas, sus trabajadores, y sus familias obligatoriamente tuvieron que tomar medidas nuevas y adaptarse a muchos cambios, dentro de los cuales lo más representativo fue el Trabajo en Casa o Teletrabajo. Durante este año se han hecho algunas investigaciones de este tema, motivo por el cual también se analizan las siguientes:

En marzo de 2020 la Universidad Nacional de Colombia a través del Instituto de estudios Urbanos realizó un estudio del trabajo en casa en la pandemia frente a los problemas urbanos.

Plantea el estudio que: Aunque el Covid-19 ha provocado serios desafíos a la salud pública del país y a los diferentes niveles de gobierno, puede considerarse como una oportunidad de aprendizaje para resolver problemas urbanos apremiantes como la movilidad, la contaminación del aire y, en general, la calidad de vida. Una de las lecciones que hasta el momento ha dejado la pandemia del coronavirus en Colombia tiene que ver con la implementación del teletrabajo como medida de contingencia para evitar el flujo de personas por la ciudad y disminuir el número de contagios. Las empresas lo han llamado trabajo en casa o trabajo flexible, pero en términos legales estamos hablando de Teletrabajo, una modalidad para generar empleo que en Colombia empezó a promoverse desde 2008 con la Ley 1221 y que posteriormente se reglamentó con el Decreto 884 de 2012. Colombia fue el primer país de América Latina en reglamentar esta modalidad, es líder en la región en cuanto a regulación, lineamientos de política pública y buenas prácticas.

Resistencias culturales en empleadores y empleados: Además de las dificultades que han encontrado las empresas y entidades públicas para implementar el teletrabajo por los requisitos que se deben cumplir y los costos que este proceso acarrea, el problema de fondo tiene que ver con un asunto cultural. Por ahora son varias las enseñanzas que deja la pandemia del coronavirus, vista como una oportunidad para pensar nuevas formas de gestión urbana. Por un lado, parece necesario replantear la Ley 1221 de 2008 con el fin de flexibilizar el teletrabajo y ampliar su uso. Por el otro, es necesario ahondar en estudios que permitan evaluar el impacto de esta modalidad de trabajo en la movilidad y la contaminación ambiental. En tercer lugar, es imperativo mejorar el transporte público, ya que quedó en evidencia que los altos niveles de congestión incrementan la proliferación de virus y enfermedades contagiosas lo que impacta el mercado laboral y los sistemas de salud; y, finalmente, se ratifica la importancia de promover con mayor vigor modalidades de transporte no contaminantes, como el uso de la bicicleta, aspecto que abre el debate sobre la posibilidad de destinar espacios permanentes para su utilización dentro de la malla vial. (Instituto de Estudios Urbanos; 2020)

La Universidad de Valencia España, realizó en mayo 5 de 2020 la publicación de este estudio titulado “El impulso al Teletrabajo Durante el Covid-19 y los retos que plantea”; donde

se analizan muchos factores de los cambios que produjo la pandemia en el teletrabajo en el país de España:

Al comenzar el confinamiento el uso de la modalidad de teletrabajo no debía ser muy diferente del señalado para el año 2019. Sin embargo, en las semanas de confinamiento las circunstancias han cambiado mucho y las posibilidades de tele trabajar se han aprovechado con mucha más intensidad, por el valor que añaden para mantener los empleos y el funcionamiento de las empresas. Los cambios sin suficiente preparación suelen ser una fuente de estrés por razones organizativas y de cualificación, junto a otras derivadas de las condiciones en que se producen (p.ej. en un hogar con espacios inadecuados o insuficientes para ello, o con servicios y tecnología deficientes). De todos modos, es necesario señalar también la oportunidad y las ventajas del teletrabajo en las condiciones actuales. En primer lugar, la oportunidad de seguir trabajando y junto a ello, la eliminación o disminución de los desplazamientos, los riesgos de contagio y la mayor facilidad de la conciliación trabajo-familia en momentos en que las demandas familiares se ven incrementadas por la presencia en el hogar de todos los miembros de la familia. Además, esta actividad ofrece la oportunidad de práctica y aprendizaje en estas nuevas formas de trabajar. La experiencia del teletrabajo en las condiciones actuales pone claramente de manifiesto que esta actividad no se caracteriza únicamente por el uso de tecnologías digitales para trabajar desde casa. Muy probablemente los nuevos tele trabajadores de estas semanas habrán experimentando la necesidad de realizar cambios en sus hábitos cotidianos, en la forma de llevar a cabo sus actividades laborales y en la adaptación de sus recursos para trabajar, que probablemente habrán visto reducidos. Todo ello puede generar estrés por falta de control sobre la situación y por las exigencias posiblemente excesivas de adaptación a la sobrecarga cuantitativa y cualitativa (falta de preparación para desempeñar las tareas en la nueva situación). Por otra parte, esta situación presenta oportunidades para el trabajador y para la empresa. Además de la mencionada de poder seguir trabajando en situación de confinamiento, ofrece la de aprender y practicar esta modalidad de trabajo. Por su parte, las empresas experimentan las posibilidades de esta forma de trabajo, que se han mostrado eficaces en determinados sectores en otros países y que en el nuestro se habían implantado en menor medida.

La investigación concluye entre otros aspectos:

“El valor que representa no renunciar a las actividades laborales en las condiciones de confinamiento ha incrementado sustancialmente la práctica del teletrabajo, suponiendo una experiencia importante y significativa para un amplio número de trabajadores, empresas privadas y administración pública.

Aunque las condiciones en las que se ha producido esta práctica masiva no han sido las más adecuadas, han puesto de manifiesto para empresas y trabajadores su viabilidad y ofrecido a todos, lecciones que una vez aprendidas pueden resultar muy útiles.

El carácter experiencial y no teórico de las mismas puede promover la implementación de esta modalidad de trabajo en aquellas empresas y casos en que resulte productiva, eficaz y satisfactoria para trabajadores y los directivos.

Las condiciones que ha de tomar en consideración la empresa, para implementar adecuadamente el teletrabajo son múltiples, pero puede considerar la situación actual como una oportunidad para su diseño y desarrollo. (Peiró & Soler; 2020)

Método

En esta investigación se buscó hacer una revisión bibliográfica sobre el Teletrabajo y el ausentismo laboral, así como consultar los riesgos a los que están expuestos los nuevos teletrabajadores que se han tenido que trasladar a laborar desde sus casas. Se revisaron algunas tesis y trabajos de investigación

Marco Metodológico

El marco metodológico de investigación es una elaboración compleja que integra las decisiones y acciones teórico-metodológicas del proceso investigativo; ocupa un papel central respecto a la interrelación que vincula a todas las etapas del proceso investigativo en su conjunto.

El marco metodológico de investigación responde a la pregunta de cómo se realizan las etapas del proceso investigativo correspondientes a la recogida, análisis e interpretación de datos; también es de forma más amplia, una estrategia teórico-metodológica de la investigación.

Aunque ocupa un capítulo particular dentro de la estructura de todo reporte de investigación, el marco metodológico guarda relación con los demás elementos del proceso investigativo y, particularmente, con el planteamiento del problema y la perspectiva teórica, los cuales juegan un papel determinante respecto a las decisiones que constituyen la estrategia teórico-metodológica del estudio. En el marco metodológico descansa la consistencia interna de la investigación.

Contexto

El trabajo de recopilación de información se realizó mediante el desarrollo de entrevista a personal profesional que desarrolla actividades de índole administrativa en diferentes empresas

de la ciudad de Bogotá. Estas empresas están dedicadas a diferentes actividades, entre ellas consultoría, construcción, empresas de servicios públicos, entidades del Estado y personal de educación. Como se evidencia, el contexto empresarial es amplio y tiene diferentes campos de acción, pero como factor común la posibilidad de permitir el trabajo remoto de sus empleados.

Tipo y Diseño de Estudio

En el presente documento se realiza un estudio de método Transversal, por cuanto es descriptivo, con la recolección de los datos no se sabe cuál va a ser el resultado.

“Diseño de Investigación descriptivo: En un diseño de investigación descriptivo, un investigador sólo está interesado en describir la situación o caso bajo su estudio de investigación.

Es un diseño basado en la teoría que se crea mediante la recopilación, análisis y presentación de los datos recopilados. Al implementar un diseño de investigación en profundidad como este, un investigador puede proporcionar información sobre el porqué y el cómo de la investigación”. (Hernandez, 2018, p108)

Considerando que esta investigación es de tipo Cualitativo, pues no se fundamenta en datos estadísticos y es un proceso en el que se analizan realidades subjetivas, no hay una secuencia lineal. Además la investigación cualitativa es el método científico de observación para recopilar datos no numéricos. Se suelen determinar o considerar técnicas cualitativas distintas al experimento. Es decir, entrevistas, encuestas, grupos de discusión o técnicas de observación y observación participante.

“El enfoque cualitativo de la investigación se fundamenta en las ideas del paradigma interpretativista, desarrollado por las Ciencias Sociales, según el cual, no existe una realidad única, más bien, variadas realidades construidas desde la óptica personal de cada uno de los individuos. Este enfoque requiere que el investigador busque y comprenda las motivaciones del grupo estudiado, abandonando su óptica personal. Este es un enfoque global y flexible, en donde

se establece una relación directa entre el observador y el observado, logrando la construcción total del fenómeno, desde las diferencias individuales y estructurales básicas” (Trujillo, 2019)

Por otra parte, un estudio de 2013 del ministerio de educación del Perú, “Refiere que la investigación cualitativa ha emergido como un nuevo paradigma en las ciencias sociales en los últimos 25 años y nace como una respuesta a las experiencias de personas y grupos sociales que no son medibles, pero aportan al conocimiento de la experiencia humana los fenómenos sociales” (Balcazar, 2013)

De acuerdo con lo anterior, en este estudio se analizarán historias de vida con la técnica de entrevista de profundidad y el instrumento de guía de preguntas

Alcance

Este estudio se aborda desde una perspectiva descriptiva, el estudio descriptivo tiene por objetivo “describir la naturaleza de un segmento demográfico, sin centrarse en las razones por las que se produce un determinado fenómeno. Es decir, describe el tema de investigación, sin cubrir por qué ocurre”, también debido a que los datos se recolectan sin cambiar el entorno y no existe manipulación de variables. (www.questionpro.com/blog/es/investigacion-descriptiva/)

Participantes o fuentes de datos

El apartado de participantes se refiere al grupo de personas u objetos que les interesan a los investigadores para la generalización de las conclusiones.

De acuerdo a lo anterior, para el presente estudio se tuvo 33 participantes los cuales fueron seleccionados de un grupo de contactos profesionales de los investigadores, de los cuales se tenía conocimiento que se encontraban desarrollando sus actividades laborales en modalidad de teletrabajo, constituyéndose esta condición como la primera para la inclusión en el estudio. Una segunda condición, consistió en que este personal desarrollara actividades netamente

administrativas, y por ultimo se seleccionaron las personas cuya base de trabajo fuese la ciudad de Bogotá. Teniendo en cuenta lo anterior, no se tuvo como factor relevante para inclusión o exclusión, ni la edad ni el género, dado que los participantes, se encuentran en diversos rangos de edad y pertenecen al género masculino y femenino.

El muestreo no probabilístico es una técnica de muestreo en la cual el investigador selecciona muestras basadas en un juicio subjetivo en lugar de hacer la selección al azar.

Teniendo en cuenta la cita anterior, para el presente estudio se hace un muestreo no probabilístico, por conveniencia, se toma una muestra de participantes y se remiten los formatos de manera virtual con el contenido de las entrevistas. La muestra es de 50 personas seleccionadas teniendo en cuenta bases de datos que identifiquen a los individuos como pertenecientes al grupo de teletrabajadores que iniciaron sus actividades en el año 2020 y cuya base de trabajo fue la ciudad de Bogotá. De este grupo se recibieron 29 respuestas vía correo electrónico y se hicieron 5 entrevistas vía telefónica

Recolección de datos

Instrumentos, materiales y equipos

Los instrumentos empleados para la recopilación de la información del presente estudio estuvieron constituidos por entrevistas a profundidad e historias de vida dirigidos a la muestra seleccionada que hace parte de la población objetivo. Estas entrevistas se estructuraron en un formulario compuesto por 9 preguntas, las cuales se plantearon de tal manera que permitieran tener una visión básica de la historia de vida de los participantes y desde ese punto partir para realizar una breve descripción de su experiencia en el teletrabajo, su implicación en el desarrollo de su vida laboral y familiar, así como la posible incidencia en casos de alteración de salud de los trabajadores. Por último, la entrevista permitió tener respuesta acerca de las actividades desarrolladas por los empleadores de los participantes, enfocadas a la promoción y prevención de SST en los puestos de trabajo de cada uno de los trabajadores entrevistados.

En cuanto a materiales y equipos, se emplearon equipos de cómputo con programas de manejo de bases de datos, editores de texto y acceso a internet para el envío y recepción de las entrevistas. De igual manera, se requirió de equipos de comunicación celular para establecer contacto con los entrevistados y aplicaciones que permitieron implementar la elaboración y envío de formularios vía internet.

Procedimiento o fases de desarrollo

En el desarrollo del presente estudio se ha pasado por las fases de desarrollo que se listan a continuación, realizando las verificaciones requeridas para garantizar el cumplimiento de lo requerido en cada una de las fases:

- Planteamiento del problema: descripción pormenorizada de datos, casos y análisis de implicaciones que afectan al teletrabajador.
- Planteamiento de la pregunta de investigación: Por ser tema de tendencia a nivel empresarial y por la coyuntura del Covid 19, nos interesa mucho el bienestar del teletrabajador, por eso el enfoque de la pregunta.
- Planteamiento de los objetivos del proyecto (General y específicos): Para poder responder la pregunta de investigación planteada, nos enfocamos en estos objetivos congruentes con el título, la pregunta y el tema de estudio.
- Planteamiento del marco teórico: Se realiza una investigación preliminar de documentos, libros, tesis, artículos para organizar la investigación.
- Planteamiento del estado del arte: El estudio del conocimiento acumulado basado en investigaciones y estudios en los últimos 5 años del teletrabajo sí como del ausentismo laboral.
- Planteamiento de la metodología y justificación: Se establecen criterios de análisis para la revisión teórica y para recoger la información de acuerdo a las razones y el propósito definido del estudio.
- Recolección de información: Una vez determinado el método y el tipo de diseño se elige una muestra que hace parte de la población objetivo y se realizan entrevistas a profundidad e historias de vida.

- Planteamiento de resultados y conclusiones: Primero se analizan los resultados obtenidos, luego se hace una contrastación con los objetivos planteados y estudios anteriores; se plantean algunas sugerencias y recomendaciones para los empresarios y se realizan las conclusiones más importantes de todo el estudio.

Análisis

“Al acto de analizar se lo llama codificación, los conceptos son la base de todo análisis, al codificarlos se examina cuidadosamente los datos investigados de los cuales se desprenden estos conceptos, estos no emergen de la literatura, sino exclusivamente del sentir de las unidades de observación, hasta la construcción de una nueva teoría, fundamentada en los datos recolectados dentro de colectivo selectivo informante. Los conceptos (trechos de expresión) elaborados se los clasifica en niveles como una pirámide, los conceptos más básicos forman la base de la pirámide, formando las subcategorías, la reunión de varias subcategorías comunes generan conceptos más avanzados considerados categorías que forman el nivel central de la pirámide, las reuniones de estas categorías generan teorías, ubicadas en la estrella de la pirámide cualitativa”. Libro de Investigación Cualitativa (Trujillo, 2019).

La información fruto de la aplicación de los instrumentos a la población de estudio fue seleccionada y clasificada de acuerdo a los resultados y similitud entre los datos obtenidos. Posteriormente se realiza la revisión de resultados y se cruzan con lo planteado en los objetivos y pregunta de la investigación. Se realiza un análisis cualitativo haciendo énfasis en las condiciones que tuvieron mayor incidencia en la salud de los entrevistados.

Posteriormente se realizó comparación con estudios y documentos con temática afín para de esta manera obtener una visión más amplia acerca de la temática objeto de la investigación.

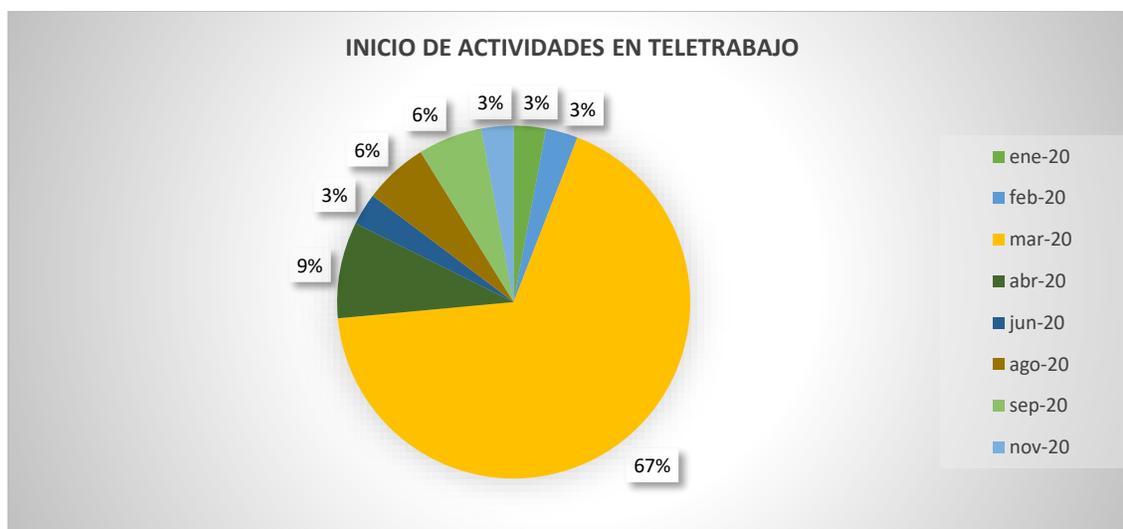
Resultados o hallazgos

Se procedió a entrevistar a 33 personas que cambiaron su modalidad de trabajo de presencial a teletrabajo, en el año 2020 debido al surgimiento de la pandemia por Covid 19. En la entrevista se plantearon 9 preguntas que permitieron definir la percepción desde el punto de vista del trabajador en cuanto a las condiciones del teletrabajo y su incidencia, tanto en la vida laboral como en la vida familiar de cada uno de los entrevistados, así como la implicación en condiciones de salud a causa de los nuevos puestos físicos de trabajo.

De acuerdo al ejercicio se pudo evidenciar que las personas entrevistadas en su gran mayoría iniciaron labores en teletrabajo a partir del mes de marzo de 2020, esto debido a la declaratoria de pandemia Covid 19, de igual manera, se evidencia que personal que inicio trabajo en el año 2020, fue contratada iniciando labores en la modalidad de teletrabajo, y actualmente muchos de estos permanecen trabajando bajo esta modalidad. En la Figura 1, se presenta la información porcentual de las fechas de inicio de actividades en teletrabajo por parte de los entrevistados en el año 2020. En esta se evidencia que el 67% inicio actividades en el mes de marzo, coincidiendo con la fecha de declaratoria de pandemia y emergencia por parte del gobierno Nacional.

Figura 1

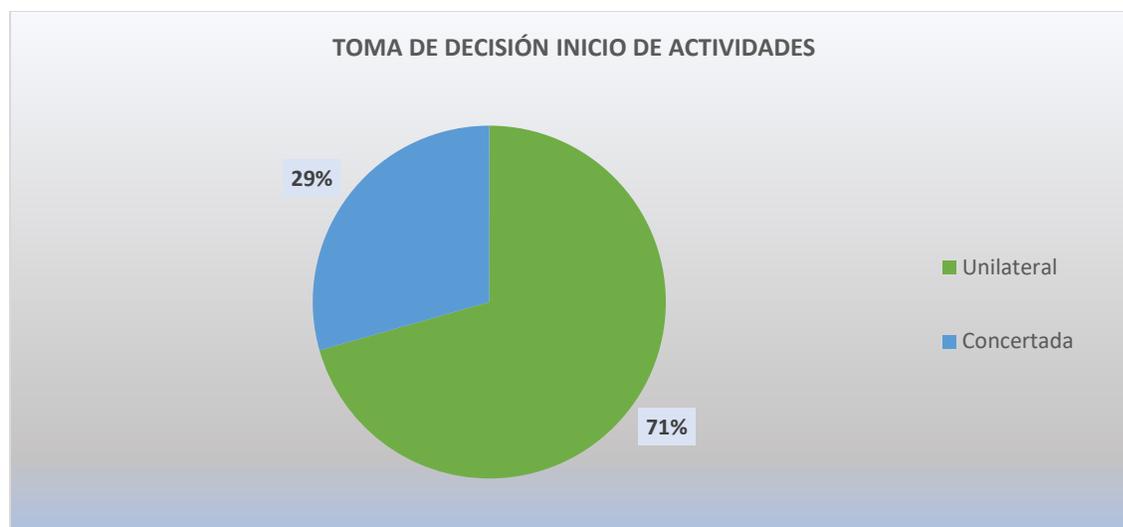
Fecha de inicio de actividades en teletrabajo



De igual manera, de acuerdo a las entrevistas se determina que la decisión de la aplicación de la medida de teletrabajo fue tomada en su mayoría por parte del empleador, y en unos pocos casos decidida de manera concertada o consultada al trabajador. Esta decisión incidió notablemente en un cambio de la dinámica de vida de trabajadores debido a que se hizo necesaria la integración de la vida laboral y personal. En la figura 2, se puede observar los porcentajes relacionados con la toma de decisión acerca del inicio de actividades en Teletrabajo, graficando que en el 71% de los casos las personas entrevistadas mencionan que esta decisión fue tomada de forma unilateral por parte de los empleadores.

Figura 2

Toma de decisión para inicio de actividades en teletrabajo



Para los entrevistados la experiencia de trabajar desde casa tuvo diferentes apreciaciones, ya que para algunos ha sido una experiencia enriquecedora en la cual se han podido conjugar sus actividades, de igual manera se ha logrado organizar, establecer tiempos y responsabilidades ajustadas al horario y capacidades individuales. y se ha podido contar con buenos recursos de conectividad. Han mejorado en algunos casos la calidad de vida y se ha podido estar más al tanto de las condiciones y necesidades familiares. Sin embargo, se tiene una visión diferente por parte de otros entrevistados los cuales advierten que esta modalidad implica tener mayores responsabilidades y los problemas son más difíciles de solucionar y tardan más tiempo, aducen que trabajan horas adicionales y con sobrecarga laboral. Además, es muy complicada la comunicación con los miembros del equipo, adicionalmente tiende a absorber tiempo y energía de otras actividades y espacios personales.

El hecho de que la oficina esté en casa ha generado en los teletrabajadores entrevistados ansiedad y aburrimiento por la monotonía, también ha sido complicado ya que los espacios son difíciles de separar y termina siendo necesario salir de la casa para despejar y cambiar el panorama a diario. Por otra parte, la convivencia con la familia estando 24 horas del día y 7 días a la semana en momentos genera tensión. Al mezclar las labores del trabajo con obligaciones domésticas, se generan condiciones de agotamiento.

En cuanto a las condiciones de los puestos de trabajo en sus casas, los entrevistados manifestaron que en su puesto de trabajo cuentan con condiciones favorables de iluminación, niveles moderados de ruido y buena ventilación, sin embargo, algunos manifestaron que la iluminación era deficiente y tuvieron que realizar modificaciones o cambios en luminarias para mejorar los niveles y de esta manera disminuir el agotamiento visual.

Así mismo, se preguntó a los entrevistados acerca de los elementos o equipos utilizados para el desarrollo de tareas en el teletrabajo y si se habían visto afectados en su salud por las posturas adoptadas en el uso de estos elementos. A esto los entrevistados indicaron que todos emplean equipos de cómputo y otros elementos electrónicos de comunicación y de oficina. Así mismo, se refieren al uso de sillas, algunas que no cumplen con condiciones de ergonomía. Con respecto a las posturas la mayoría indico que se han visto afectados por dolores de espalda debido al tiempo de permanencia en la posición sentados y las condiciones de ergonomía no son ajustadas ya que no se ha contado con la evaluación de puesto de trabajo. Derivado de esto, algunos entrevistados tuvieron que acudir a consultas médicas por lumbalgia u otras afecciones generadas desde el inicio del teletrabajo, otros entrevistados acudieron a consultas por cuadros depresivos o incremento de estrés, generado a causa del aumento de la carga laboral desde inicio de pandemia.

Por último, se preguntó a los entrevistados acerca de las acciones de prevención y manejo de riesgos SST realizadas por sus empresas en el marco del teletrabajo. Los entrevistados respondieron que si bien se han hecho actividades de capacitación y charlas, hace falta la toma de medidas más prácticas y en el marco de la prevención en el escenario real. Esto debido a que en muchos puestos de trabajo se adolece de condiciones de ergonomía que en alguna medida deberían ser suministrados por el empleador a fin de prevenir afecciones a la salud con origen laboral. En la Figura 3 se presenta de manera gráfica la cantidad de entrevistados que dan respuesta relacionada con el desarrollo de actividades de promoción y prevención en SST pro parte de los empleadores. Se puede observar una proporción equitativa entre los que mencionan que si se realizaron actividades y los que mencionan lo contrario

Figura 3

Realización de actividades de prevención por parte de los empleadores



Se destaca dentro de las respuestas de las entrevistas, una suministrada con respecto a la pregunta ¿Cómo ha sido su experiencia trabajando desde casa?, a lo cual el entrevistado responde “Me gusta trabajar en casa, porque pierdo menos tiempo de mi vida en el transporte, y puedo compartir con mis hijos, pero es muy complicado al no tener un espacio único para laborar no separar la vida personal de la laboral, aunque el ser humano somos de costumbres me he ido acostumbrando, sin embargo si hace falta la vida social al igual que los niños con sus compañeros”. Esta respuesta aborda muchas facetas del cambio de vida a partir del inicio del teletrabajo, y se nota tanto la disminución de tiempos en desplazamientos como el mejoramiento del relacionamiento con la familia, sin dejar de lado las obligaciones laborales.

Análisis y discusión de los resultados

“El investigador sistematiza la información, genera conceptos (expresiones de sentido), los compara entre sí, buscando pertinencia, similitud, sentido expresivo, intención, pre-significado entre uno y otro, para agruparlos en categorías y subcategorías con sus propiedades y

dimensiones”. Libro de Investigación Cualitativa (Carmen Amelia Trujillo Miguel Edmundo Naranjo Toro Kennedy Rolando Lomas Tapia Milton Rigoberto Merlo Rosas)

El futuro se aceleró y llegó de una forma en la que no lo esperábamos: con una modalidad de trabajo tecnológico temporalmente impuesta, con indicadores alarmantes en materia de género, con incrementos en los porcentajes de los sectores informales y con brechas estrepitosas a nivel social y tecnológico. Todas las carencias y experiencias que han sido generadas por la pandemia del COVID-19 deberán promover la formación profesional digital para generar oportunidades laborales equitativas.

Con los resultados obtenidos en esta investigación se evidencia que a la mayoría de empleados que tuvieron que pasar a la modalidad del teletrabajo durante el año 2020, como consecuencia de la pandemia por el Covid 19, les ha gustado esta modalidad de trabajar, se sienten mejor, casi no se han enfermado hasta este momento, no han acudido a consultas médicas, (aunque hay unos casos en los que han presentado dolores lumbares por largas y malas posturas), les parece que trabajan en un ambiente más armónico que el de la oficina, y consideran que las condiciones de ruido, iluminación y ventilación son favorables. En cuanto a las acciones de prevención y manejo de riesgos SST por parte de la empresa falta más compromiso en realizar actividades de prevención de riesgos e identificación de peligros.

Contrastando estos resultados con los objetivos planteados consideramos lo siguiente:

En cuanto a las condiciones de salud de los nuevos trabajadores que pasaron a esta modalidad durante el periodo de marzo a diciembre de 2020 en empresas de la ciudad de Bogotá, no hubo mayor ausentismo laboral en ellos.

Se identificaron algunos factores de riesgo que pueden afectar la salud de la población objeto de la investigación, entre ellos:

Riesgos generales del espacio de trabajo: Si no hay una buena organización del espacio puede presentarse atrapamiento, golpes por caída de objetos etc.

Riesgos ergonómicos: por las posturas incorrectas y el mantenimiento prolongado en la misma postura, se pueden presentar trastornos musculo esqueléticos.

Riesgos higiénicos derivados de agentes físicos: temperatura, iluminación, ruido, ventilación; pueden ocasionar fatiga visual, fatiga mental, cansancio físico.

Riesgos psicosociales y organizacionales: el hecho de trabajar en la casa en el ambiente familiar puede ocasionar tensiones o estrés, que afectarán psicológicamente al trabajador y a su familia. Si no se tiene familia se produce soledad y aislamiento de todo el personal de la empresa.

También se revisaron estos riesgos, a los que están expuestos los nuevos teletrabajadores laborando desde sus casas y sugerimos algunas medidas de control acordes a ellos con la finalidad de mejorar las condiciones laborales para disminuir los niveles de ausentismo que se puedan llegar a presentar más adelante. Algunas medidas sugeridas son:

- 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.

- Para toda persona nueva que ingrese a la empresa se sugiere 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 hacer una revisión. 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.

- Informar al teletrabajador sobre los planes de emergencia a aplicar, se deben considerar las emergencias que puedan surgir en su lugar de trabajo: incendios, contactos eléctricos, caídas y otros.

- Se debe capacitar al teletrabajador para que aprenda a reaccionar ante este tipo de emergencias, así como sobre cómo evacuar, primeros auxilios básicos o mantenimientos necesarios de instalaciones y equipos.

Se realizó el análisis de los resultados de algunos estudios anteriores, por ejemplo, con respecto a la enfermedad laboral en teletrabajadores, un estudio acerca de El Ausentismo en el Teletrabajo llamado: Ausentismo laboral y salud: estudio de su importancia en el teletrabajo, por Víctor Hugo García Chávez Universidad Nacional Autónoma de México dice “Debido a que el trabajador no debe presentarse físicamente a la empresa a laborar en la modalidad de teletrabajo, la medición del ausentismo puede resultar irrelevante o fuera de contexto, por lo que el tema del ausentismo y su medición deben replantearse, pues en este esquema no se trata de presentarse a trabajar en ninguna parte, se trata de trabajar por objetivos. Para las empresas que laboran con la modalidad de teletrabajo la presencia del trabajador por definición no es necesaria, por tanto, miden la presencia del trabajador por los objetivos cumplidos más que por las horas laboradas en el lugar donde realiza su trabajo. En resumen, bajo la modalidad de teletrabajo, la salud emocional permite a los teletrabajadores cumplir sus objetivos y comenzar a laborar con disciplina, sin que exista propiamente un horario pactado o un lugar específico de trabajo. La cita es entre el teletrabajador y su computadora, probablemente en su propia casa y, está determinada por su disposición emocional a emprender las actividades encomendadas y llevarlas a término con éxito. Asimismo, el ausentismo en la modalidad de teletrabajo, medido por el incumplimiento de los objetivos planteados, estará determinado también en una proporción por la salud emocional del trabajador.” (García & Martínez, 2016)

De acuerdo a este estudio comparando los resultados de nuestra investigación efectivamente el ausentismo es mínimo en el teletrabajo, esto es algo positivo para las empresas.

En otro estudio realizado en el 2020 por estudiantes de especialización en Gerencia de la SST de la Universidad CES de Medellín sobre 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; ellos abordan las estrategias adoptadas por las empresas para la prevención de AT y EL en la población Tele trabajadora, y al igual que nuestro estudio, también concluyen que la información estadística sobre estos sucesos no está documentada con claridad.

El estudio mencionado comenta: “El teletrabajo puede tener aspectos negativos que llevan a diferentes tipos de riesgos y que pueden afectar la salud del trabajador, principalmente riesgos psicosociales, riesgos para la salud mental, riesgos sobre la salud física, riesgos ambientales, entre otros”

Esta investigación concuerda con lo planteado referente a la responsabilidad de la empresa de crear estrategias para la prevención de EL y AT: “Si bien el teletrabajo es en sí mismo una estrategia organizacional como generadora de empleo y herramienta de transformación laboral, económica y social, son las empresas las responsables de crear estrategias para el manejo seguro y la prevención de la enfermedad laboral y accidentes de trabajo en la población teletrabajadora”

En el comparativo de los resultados del presente estudio con estudios similares o con una temática asociada, se pudo constatar que el ausentismo en actividades de teletrabajo es mínimo. De igual manera, se observa como los trabajadores hay generado un nivel de apego a esta modalidad de trabajo debido a la flexibilidad en el tiempo, optimización del tiempo y cercanía permanente a su vida familiar.

En el desarrollo de la investigación se consultaron diversas fuentes de información asociadas con el problema planteado y la pregunta de la investigación, sin embargo, esta consecución no fue fácil ya que, en el ámbito nacional y local, como era el objeto de estudio, no se conto con información suficiente. La mayoría de la información adquirida fue generada en países europeos como España y Francia quienes han implementado esta modalidad de trabajo desde hace bastante tiempo y hay generado documentación y legislación asociada. A nivel

Latinoamérica, se encontró material cuyo origen fue Chile y México quienes son bastante avanzados en implementar estas medidas y enfocándolas al bienestar del trabajador.

La investigación se vio fortalecida por la temática y su aplicabilidad a las condiciones actuales en el ambiente laboral de Colombia y el mundo, esto basados en la pandemia de Covid 19 y sus diferentes manifestaciones a nivel mundial, lo cual ha generado que las empresas generen estrategias de prevención y aislamiento para la prevención de contagio. Los resultados pueden ser empleados como base para la profundización en el tema y de esta manera generar estrategias de manejo y estandarización de las condiciones para que los trabajadores en modalidad de teletrabajo gocen de un bienestar y condiciones adecuadas en sus diferentes puestos

El fenómeno del ausentismo laboral es complejo. En él intervienen múltiples factores individuales, organizativos y externos. Aunque no existe una estandarización para la obtención de indicadores de ausentismo laboral y estos no se pueden calcular tan fácilmente tanto en el trabajo presencial como en el teletrabajo, el estudio muestra que en esta modalidad no se incrementa el ausentismo laboral, porque al empleador no le afecta mucho la ausencia del trabajador, lo mide es por resultados.

Las organizaciones con problemas de ausentismo podrían implementar estrategias de promoción de la salud física y mental, particularmente la emocional, donde los programas estén ajustados de acuerdo al tipo de trabajo y trabajadores. Programas de salud ocupacional basados en psicoterapia directa han demostrado proteger la salud mental en trabajadores de diversos sectores. Las empresas deberán replantearse la forma en que perciben el ausentismo y terminar con el paradigma existente donde la organización no tiene forma de incidir sobre el ausentismo por enfermedad general, además de reconocer que el bienestar emocional de sus trabajadores impacta en la competitividad de la organización, quizá aún más cuando se analizan las formas no tradicionales de trabajo.

La promoción de la salud y de los estilos de vida y trabajo saludable es un aspecto fundamental para cualquier trabajador y en este caso particular para los teletrabajadores, por lo

tanto, fomentar estrategias que contribuyan a su bienestar es un ejercicio que deben desarrollar las empresas.

Conclusiones

Basados en la revisión bibliográfica y los resultados obtenidos en este estudio, se evidencia que la implementación del Tele trabajo en empresas de Bogotá creció de manera exponencial en el último año, como consecuencia de la pandemia por el Covid 19. Aunque las condiciones en las que se ha producido esta práctica masiva no han sido las más adecuadas, han puesto de manifiesto para empresas y trabajadores su viabilidad y ofrecido a todos, lecciones que una vez aprendidas pueden resultar muy útiles.

La tendencia de teletrabajo ha sido implementada en su mayoría de manera unilateral por los empleadores quienes se han olvidado del bienestar del trabajador y no consideran elementos que son fundamentales tanto para la calidad de vida de los trabajadores como para la productividad de sus compañías; al empleador no le afecta mucho la ausencia del trabajador, por cuanto lo mide por resultados.

Aunque no existe una estandarización para la obtención de indicadores de ausentismo laboral y estos no se pueden calcular tan fácilmente tanto en el trabajo presencial como en el teletrabajo, el estudio muestra que, en esta modalidad hasta ahora, no se ha incrementado el ausentismo laboral, a pesar de la falta de control por parte del empleador, de las condiciones laborales.

Se identificaron riesgos a los que están expuestos los trabajadores laborando desde sus casas, de tipo físico, locativo, biomecánico, psicosocial; sugerimos en general algunas medidas de control y recomendaciones, con la finalidad de mejorar las condiciones laborales para disminuir los niveles de ausentismo que se puedan llegar a presentar más adelante.

Recomendaciones

De acuerdo a los resultados del estudio y revisando los riesgos, a los que están expuestos los tele trabajadores laborando desde sus casas, se sugieren algunas medidas de control acordes a ellos con la finalidad de mejorar las condiciones laborales para disminuir los niveles de ausentismo que se puedan llegar a presentar más adelante.

Capacitar a los tele trabajadores en prevención de riesgos laborales para poder realizar la 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 trabajos y capacitarlos para que aprenda a reaccionar ante emergencias, sobre cómo evacuar, primeros auxilios básicos o mantenimientos necesarios de instalaciones y equipos etc.

Facilitar el asesoramiento de expertos que puedan solucionar dudas o visitar su lugar de trabajo para certificar si todo se realiza correctamente.

Para todo empleado nuevo se sugiere establecer en el contrato de teletrabajo la posibilidad de facilitar el acceso al domicilio del tele trabajador, previo consentimiento, a las personas que estén capacitadas para realizar la evaluación de riesgos al inicio de la actividad y cada vez que sea necesario hacer una revisión, o actualización de matriz de peligros, y control mensual de manera virtual.

Informar al tele trabajador sobre los planes de emergencia a aplicar, se deben considerar las emergencias que puedan surgir en su lugar de trabajo: incendios, contactos eléctricos, caídas y otros.

Referencias

Abril, L; Abril, M. (2019). Modelo de gestión de seguridad y salud en el trabajo para teletrabajo autónomo en Colombia. Convenio universidad Santo Tomás e Icontec. Maestría en calidad y gestión integral.

Arias, L. (2014). El teletrabajo, como modalidad formal de trabajo, mejora la productividad laboral y calidad de vida para los trabajadores en Colombia. Universidad Militar Nueva Granada

Balcazar, P: (2013). Investigación Cualitativa. Universidad Autónoma del estado de Mexico <http://disde.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/4641>

Belalcázar, J; Lasso, M; Quiroz, P. (2019) Análisis de la implementación del teletrabajo en las empresas de Colombia; Universidad Santiago de Cali.
<https://repository.usc.edu.co/bitstream/20.500.12421/>

Camino, J (2019). Algunos interrogantes surgidos a raíz del Teletrabajo producto de la pandemia Covid-10. Revista de estudio de derecho Laboral y derecho procesal Laboral. Universidad Blas Pascal

Carmona, R. (2020). ¿Cómo trabajaremos después de la pandemia? La Vanguardia.
<https://www.lavanguardia.com>)

Cruz, J. (2017). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. Universidad del Norte.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/646/64659525004/html/index.html>

Domínguez, J. (2020) Entendiendo el Teletrabajo, Politécnica Territorial del estado Aragua Venezuela. https://www.academia.edu/42870387/Entendiendo_el_teletrabajo

Fiesco, C.(2018). Efectos en la salud a partir de los riesgos laborales asociados al teletrabajo suplementario. Corporación universitaria minuto de Dios Sede Virtual

García, C. (2018). Lunes, cuando más se falta al trabajo en el país. Descargado de <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/razones-del-ausentismo-laboral-en-colombia-266196>

García, V; Martínez, R; (2016) Ausentismo laboral y salud: estudio de su importancia en el teletrabajo. Revista de Ciencias de la Administración y Economía, Universidad Politécnica Salesiana

Giniger, N. (2020). Teletrabajo. Modalidad de trabajo en pandemia. Revista observatorio latinoamericano y caribeño. OLAC

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

Hernández, J; (2020). Prevalencia de factores asociados a la enfermedad cardiovascular y su relación con el ausentismo laboral de los trabajadores de una entidad oficial. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0120563319300981>

Hernandez-Sampieri, R (2018). Metodología De La Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa Y Mixta. Mc Graw Hill Education

Lampert, M; Poblete, M. (2018). Efectos positivos y negativos del teletrabajo sobre la salud. Biblioteca del congreso nacional de Chile.

Mata, L; (2019). Marco metodológico de investigación. Investigalia. Descargado de: <https://investigaliacr.com/investigacion/marco-metodologico-de-investigacion/>

Ministerio de trabajo y Protección social (s.f.). Marco Jurídico del teletrabajo. <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8098.html>

Ministerio de trabajo y protección social. (2020). ¿Por qué seguir implementando el Teletrabajo?; descargado de: <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-145067/> junio 01 de 2020

Ministerio de trabajo y protección social. (2020). Teletrabajo y riesgos laborales; descargado de <https://teletrabajo.gov.co>

Ministerio del trabajo y protección social. (s.f.). Abcé del decreto reglamentario de teletrabajo. http://www.nuevaleislacion.com/files/susc/cdj/doct/abc_teletrabajo.pdf

Mira, J; (2004) La investigación cualitativa: una alternativa también válida. Universidad Miguel Hernández. Elche. Alicante. España. Descargado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656704789027>

Morquera, N; (2017). Factores que influyen en el ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional Universidad Militar Nueva Granada Facultad de Ciencias Económicas, Especialización en Alta Gerencia

Organización Internacional del trabajo. (2020). Organización del teletrabajo. <https://www.oitcinterfor.org/?q=taxonomy/term/3454>.

Pacheco, I; Riaño, M. (2020). Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia. Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano

Pájaro, D; (2002). La formulación de hipótesis. Universidad de Barcelona. Artículos científicos

Peiró, JM; y Soler A. (2020). El impulso al Teletrabajo Durante el Covid-19 y los retos que plantea. Ivielab Ivie 1 y Universitat de Valencia2

Restrepo, O. (2020). Riesgos del teletrabajo ¿No hay lugar como el hogar?, descargado de <https://www.eltiempo.com/colombia/medellin/riesgos-del-teletrabajo-no-hay-lugar-como-el-hogar>

Rocamora, A. (2015), Teletrabajo: Aplicación profesional y expectativas de futuro. Universidad Miguel Hernandez. <http://dspace.umh.es/handle/11000/2042?mode=full>

Rodríguez, L. (2012). Condiciones de trabajo docente: aportes de México en un estudio latinoamericano. dialnet.unirioja.es

Rodríguez, M. (2007). El teletrabajo en el mundo y Colombia; Gaceta Laboral v.13 n.1 Maracaibo descargado de: <http://ve.scielo.org/scielo/> enero de 2007

Romero, C. (2017). El teletrabajo y los beneficios que trae a la gestión de las organizaciones en el siglo XXI. Universidad Cooperativa de Colombia. <https://www.ucc.edu.co/prensa/2016/Paginas>

San Juan, C. (2020) Estudio comparado de la legislación sobre Teletrabajo en los países de América Latina y el Caribe. Mercosul. <http://www.relats.org/documentos/>

Sánchez, D. (2015). Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Revista Salud Bosque | Volumen 5 | Número 1, pp 43-54

Serra, F. (2020). El teletrabajo implicancias en la seguridad y Salud en el trabajo. PREVISIO SRL.

Trujillo, C. (2019). Libro de Investigación Cualitativa. Universidad Técnica del norte. Ibarra Ecuador.

Universidad Estatal a Distancia (2019). Costa Rica. Programa de Teletrabajo Historia <https://www.uned.ac.cr/viplan/teletrabajo/que-es-teletrabajo/historia>

Universidad Nacional de Colombia. (2020). Trabajo en casa lecciones de una pandemia frente a grandes problemas urbanos. <http://www.ieu.unal.edu.co/en/medios/noticias-del-ieu/item/29-de-marzo-de-2020>

Universidad Politécnica Salesiana. (2016). Ausentismo laboral y salud: estudio de su importancia en el teletrabajo. Revista de Ciencias de la Administración y Economía, vol. 6, núm. 11, 2016

Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano (2020). Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia. Departamento de Economía, Comercio Internacional y Política Social, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Ivonne Valero-Pacheco y Martha Isabel Riaño-Casallas, Enero 2020

Villadiego, R. (2020). Covid-19: Un antes y después en el teletrabajo y sus implicaciones en ciberseguridad. Revista Forbes Colombia. <https://forbes.co/> Agosto 03 de 2020

Zuluaga, L; Velez, L; Giraldo, M. (2020). Estrategias en la prevención de Atyel en los SSST en la población teletrabajadora en Colombia. Revista de Ciencias de la Administración y Economía, vol. 6, núm. 11, Universidad Politécnica Salesiana

Anexos

Anexo 1. Formato de entrevista

CONDICIONES EN EL DESARROLLO DE TRABAJO EN CASA

Formulario destinado a recopilación de información, para determinar condiciones actuales del trabajo y su incidencia en la salud de los trabajadores

*Obligatorio

¿Ha tenido que acudir al médico durante este tiempo? ¿Cuál fue el diagnóstico?
¿Considera que este diagnóstico está relacionado con su actividad actual? *

Tu respuesta

El hecho de que la oficina esté en su casa, ¿ha influido de alguna manera en su vida familiar o ha generado condiciones de agotamiento? *

Tu respuesta

¿Cuenta en su puesto de trabajo con condiciones favorables de iluminación, niveles moderados de ruido y buena ventilación? *

Tu respuesta

¿Cómo ha sido su experiencia trabajando desde casa? *

Tu respuesta

- ¿Siente un ambiente de trabajo más armónico desarrollando sus tareas desde casa? *

Tu respuesta

¿En que fecha inicio sus labores en trabajo en casa? *

Fecha

dd/mm/aaaa:

¿Qué tipo de equipos ha empleado como parte de su trabajo en casa? ¿Nota que afecta su salud la postura en su sitio de trabajo? *

Tu respuesta

¿La empresa ha realizado actividades de prevención de riesgos, identificación de peligros, capacitación y demás temas de SST teniendo como escenario el trabajo en casa? *

Tu respuesta

En su empresa, ¿la decisión del trabajo en casa fue tomada unilateralmente por el empleador o concertada con los trabajadores? *

Tu respuesta

Anexo 2. Presupuesto y cronograma

En el siguiente enlace se encuentra el desarrollo del cronograma en el archivo nativo de Gantt:

https://drive.google.com/file/d/1XMYUtkM35W0KvNoh2Sm1rRb_tLcoMP/view?usp=sharin

Project Name PROYECTO DE INVESTIGACIÓN						
	Nombre	Duración	Coste	Inicio	Fin	
	ELABORACION PROYECTO DE INVESTIGACION	179.5días	\$0	08/24/2020	04/30/2021	
	PRIMERA ENTREGA	15.5días	\$0	08/24/2020	09/14/2020	
	Portada	0.5día	\$1670000	08/24/2020	08/24/2020	Computador portátil ,Equipo de oficina[1],Acceso a internet[1]
	Contraportada	0.5día	\$1670000	08/24/2020	08/25/2020	Computador portátil ,Equipo de oficina[1],Acceso a internet[1]
	Introducción	2días	\$630000	08/24/2020	08/26/2020	Investigadores,Papeleria[1],Computador portátil ,Acceso a intern
	Justificación	3días	\$720000	08/26/2020	08/31/2020	Investigadores,Papeleria[1],Computador portátil ,Acceso a intern
	Planteamiento del problema	3días	\$2420000	08/31/2020	09/03/2020	Investigadores,Equipo de oficina[1],Papeleria[1],Computador poi
	Pregunta de investigación	2días	\$180000	09/03/2020	09/07/2020	Investigadores,Computador portátil
	Objetivos general y específicos	2días	\$180000	09/07/2020	09/09/2020	Investigadores,Computador portátil
0	Referencias primera parte	1día	\$556000	09/09/2020	09/10/2020	Investigadores,Papeleria[1],Computador portátil ,Impresora multi
1	Tabla de contenidos	0.5día	\$28000	09/10/2020	09/10/2020	Computador portátil ,Impresora multifuncional
2	Edición y ajuste a Normas APA	1.5días?	\$60000	09/10/2020	09/14/2020	Computador portátil
3	SEGUNDA ENTREGA	24.5días	\$0	09/15/2020	10/19/2020	
4	Marco teórico	10días	\$2550000	09/15/2020	09/29/2020	Investigadores,Equipo de oficina[1],Computador portátil ,Acceso
5	Estado del arte	9.5días	\$2505000	09/29/2020	10/12/2020	Investigadores,Equipo de oficina[1],Computador portátil ,Acceso
6	Referencias segunda parte	1.5días	\$1785000	10/12/2020	10/14/2020	Investigadores,Equipo de oficina[1],Computador portátil ,Acceso
7	Correcciones primera entrega	2días	\$1680000	10/14/2020	10/16/2020	Investigadores,Equipo de oficina[1],Computador portátil
8	Tabla de contenido	0.5día	\$20000	10/16/2020	10/16/2020	Computador portátil
9	Edición y ajuste a Normas APA	1día	\$1556000	10/16/2020	10/19/2020	Equipo de oficina[1],Computador portátil ,Impresora multifuncion
0	TERCERA ENTREGA	17.5días	\$0	10/22/2020	11/16/2020	
1	Correcciones segunda entrega	3días	\$1920000	11/02/2020	11/05/2020	Equipo de oficina[1],Papeleria[1],Computador portátil
2	Cronograma	2días	\$2180000	11/05/2020	11/09/2020	Investigadores,Equipo de oficina[1],Computador portátil ,Softwar
3	Anexos	1día	\$2406000	11/09/2020	11/10/2020	Investigadores,Equipo de oficina[1],Papeleria[1],Computador poi
4	Referencias tercera parte	2días	\$1830000	11/10/2020	11/12/2020	Investigadores,Equipo de oficina[1],Computador portátil ,Acceso
5	Edición y ajuste Normas APA	2días	\$80000	11/12/2020	11/16/2020	Computador portátil
6	ENTREGA FINAL	64.5días	\$0	02/01/2021	04/30/2021	

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada **Análisis de Condiciones del teletrabajo que presentaron mayor incidencia sobre el ausentismo laboral de los tele trabajadores en empresas de la Ciudad de Bogotá en el año 2020**, 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 en cualquier 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.

Firma



—

Nombre LIGIA YANET PATIÑO PINTO
CC. 51.871.396

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada **Análisis de Condiciones del teletrabajo que presentaron mayor incidencia sobre el ausentismo laboral de los tele trabajadores en empresas de la Ciudad de Bogotá en el año 2020**, 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 en cualquier 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.

Firma



Nombre ALVARO CARDENAS JIMENEZ
CC. 79.663.988