

LOS NUEVOS RIESGOS LABORALES Y SU PREVENCIÓN EN LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO



Ft. Alba Lucía Guerrero Rueda

Grupo coordinador

Agosto 22 de 2022

OBJETIVOS

1. Definir conceptos básicos
2. Identificar y socializar los factores de riesgo durante el trabajo en casa y en teletrabajo o trabajo remoto y flexible
3. Identificar las posibles enfermedades al desarrollar este tipo de labor
4. Promover orientaciones para la promoción de un entorno laboral saludable, que favorezca la implementación de acciones de prevención de los AT y la EL, articuladas con el sistema de riesgos laborales, de forma tal que impacten positivamente las condiciones de vida de los trabajadores.
5. Fomentar el conocimiento y autocuidado como prevención y/o manejo de lesiones o enfermedades laborales.
6. Generar aportes para una cultura de prevención

INTERROGANTES

- ¿Cuales son los factores de riesgo en el teletrabajo y trabajo en casa?.
- ¿Cómo administrar los riesgos laborales ante el avance de las nuevas modalidades de trabajo?
- ¿Conoces como te enfermas trabajando?
- ¿Sabes como prevenir la enfermedad laboral?

Existe preocupación en torno a la articulación entre el empleo y la vida privada, la carga y el tiempo de trabajo, la calidad del ambiente de trabajo incluyendo el puesto de trabajo, el impacto en las relaciones sociales, la gestión organizacional de la empresa y en materia de seguridad social y el abordaje de los accidentes de trabajo.





- El trabajo remoto y flexible es una realidad imparable en el contexto laboral actual y futura.** Estas nuevas formas de trabajo tienen tres características básicas:
- **La deslocalización del puesto de trabajo.** No es necesaria actividades en oficina.
 - **Horario flexible.** Prima la consecución de objetivos o metas, al cumplimiento de un horario.
 - **El uso intensivo de las TIC y dispositivos digitales.** Necesario el uso de la tecnología, revolucionando nuestra capacidad de realizar una gran variedad de tareas.

¿Cómo define la OMS la salud?

«La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades».

La salud permite llevar una vida social y económicamente productiva.

La promoción de la salud busca mejorar la calidad de vida en todos los entornos: familiar, social y laboral, del trabajador/a, sin delimitarlos al espacio físico de una determinada actividad económica.

Se debe considerar todas las consecuencias que las condiciones de una labor generan en las esferas de su vida, es decir, en el escenario familiar, social, político, económico, etc. (OMS, 1987)

SALUD LABORAL

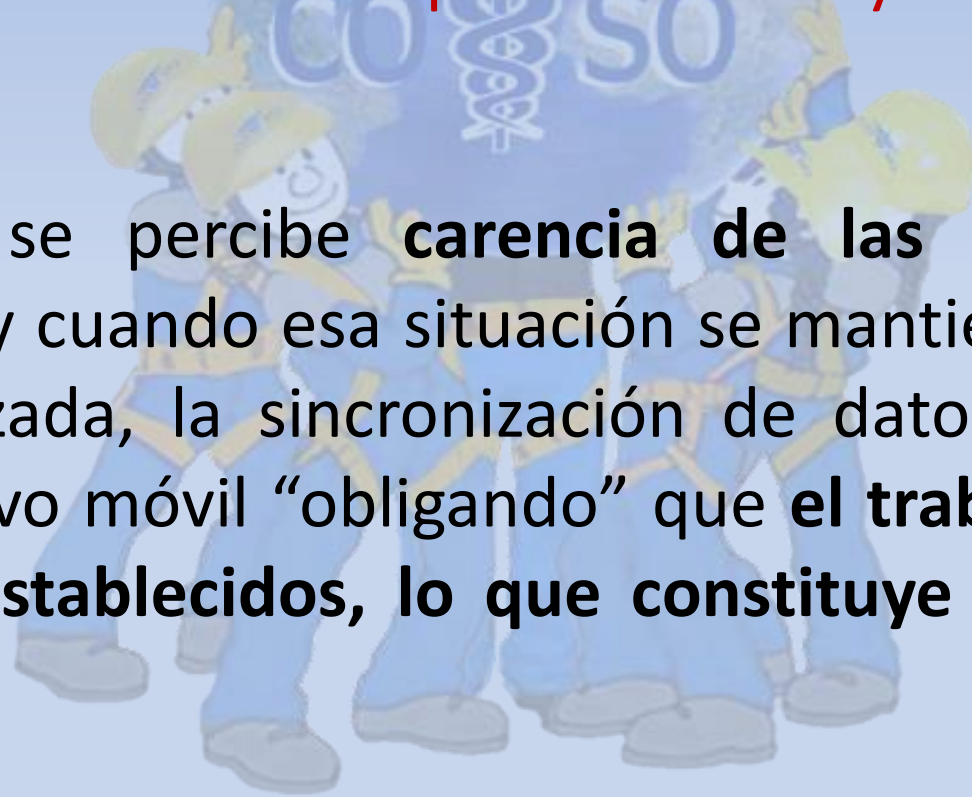
En el contexto del trabajo, el bienestar laboral individual **se define como un estado de equilibrio entre los **recursos personales** (facultades y expectativas) y los **retos del medio exterior** (exigencias y oportunidades).**

La **prevención** debe ir más allá de los riesgos de seguridad (relativos al entorno físico de trabajo) e **higiénicos** (relacionados con las condiciones ambientales), tradicionalmente han sido el principal objetivo, para incluir también **riesgos ergonómicos y psicosociales**.

El **equilibrio entre vida-trabajo** se afecta, porque las personas tienen que trabajar en su tiempo libre para cumplir con las exigencias del mismo, problemas se aumentan con el creciente uso de tecnologías digitales en las organizaciones.

Estas TIC exigen formación adecuada, genera necesidad de inmediatez para que se realice el trabajo, hacen control del número de interacciones del trabajador en su jornada, de la ubicación de la persona, el tiempo de trabajo o la velocidad de desempeño y a obtener indicadores de productividad y resultados.

Genera estrés cuando se percibe **carencia de las capacidades y recursos necesarios para laborar** y cuando esa situación se mantiene por largo tiempo, por la conectividad generalizada, la sincronización de datos y servicios en la nube desde cualquier dispositivo móvil “obligando” que **el trabajo se extienda más allá del lugar y horario preestablecidos**, lo que constituye una interferencia con la vida personal.



LUCHA SOCIAL MUNDIAL

Bélgica

socio para el desarrollo

FGTB

Central General



POLITÉCNICO COLOMBIANO

JAIME ISAZA CADAVID



TELETRABAJO

Es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en **el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), para el contacto entre el trabajador y el empleador no se requiere la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.**

MARCO REGLAMENTARIO DEL TELETRABAJO EN COLOMBIA

- La **Ley 1221 de 2008** establece las normas para regular y promover el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo, y
- El **Decreto 884 de 2012**, lo reglamenta y dicta disposiciones sobre aspectos laborales y condiciones tecnológicas.

• En el Art. 6 de la Ley 1221 de 2008:

El Congreso establece garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores (Sistema General de Pensiones y al Sistema General de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales), en igualdad de condiciones con los demás trabajadores del país.

Así, es como en el numeral 9, define que el empleador debe contemplar los puestos de trabajo de los teletrabajadores dentro de los planes del SGSST de la empresa y debe contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o una enfermedad en el teletrabajador.

• En cuanto al **Decreto 884 de 2012, en el Art. 8**, se determinan las Obligaciones de los empleadores y de los teletrabajadores en seguridad y previsión de riesgos laborales, de acuerdo con la normatividad vigente.

MODALIDADES DE TELETRABAJO

En Colombia, la **Ley 1221 de 2008**, considera tres formas de teletrabajadores: Autónomos, Móviles y Suplementarios.

- **Autónomos:** Labora en el domicilio o en un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional (oficina, local comercial). Trabajan siempre fuera de la empresa y acuden en algunas ocasiones a la oficina.
- **Móviles:** No tienen un lugar de trabajo establecido. Las TIC y los dispositivos móviles son las herramientas primordiales para desarrollar sus actividades
- **Suplementarios:** Laboran dos o tres días a la semana en la casa y el resto de tiempo en una oficina

TRABAJO EN CASA

Habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria.

Regulado por la Ley 2088 del 12 de mayo/2021.

La esencia del **teletrabajo** es la utilización de la tecnología de la información y comunicaciones (TIC).

El **trabajo en casa** se extiende a cualquier tipo de **trabajo** o labor que no requiera la presencia física del **trabajador** en la entidad.

CONCEPTOS CLAVES DE LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO

La revolución tecnológica y digital ha provocado que se cuestionen las formas tradicionales del trabajo. Esto coincide, además, con la llegada de una generación de “nativos digitales”, que son capaces de adoptar estas nuevas formas de trabajo.

- **Digitalización y trabajo online:** La digitalización de documentos, proceso tecnológico que convierte la imagen contenida en un documento, en una imagen digital mediante la aplicación de técnicas de escáner, permite almacenar, en diversos soportes, grandes cantidades de datos en poco espacio, lo que ha supuesto una enorme ventaja en la organización del trabajo, principalmente en el ahorro de tiempo, energía, espacio.
- **Crowdsourcing o producción colectiva:** Permitir que las tareas, tradicionalmente realizadas por empleados, se lleven a cabo por un grupo numeroso de personas de una comunidad, a través de una convocatoria abierta. Su intención es impulsar la colaboración colectiva.

- **Freelance o Casual work o trabajo informal:** Persona que trabaja independiente, realiza una o varias actividades de forma autónoma. Invierten su tiempo de acuerdo con sus necesidades y las de sus clientes. Su horario es flexible, no trabaja en una oficina y no es subordinado.
- **Coworking:** Espacio común de trabajo, comparten servicios, instalaciones, infraestructuras. El objetivo: permitir disminuir costos, evitar distracciones del trabajo en casa y aprovecharse de un ambiente de trabajo productivo. Además, pueden surgir nuevas oportunidades de negocios y de trabajo a través del contacto con otros trabajadores del coworking y comunidad.
- **Smart Working:** Flexible Work, Remote Work o Digital Work: conceptos derivados del teletrabajo. Hacen referencia a la utilización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para lograr una forma más eficiente del trabajo y que los trabajadores usen las herramientas tecnológicas de modo creativo, productivo y eficaz.
- **Crowdfunding,** micromecenazgo financiación colectiva. Se trata de generar negocio a través de una red de contactos que apoyan de manera económica una iniciativa particular.



RIESGOS LABORALES ASOCIADOS A NUEVAS FORMAS DE TRABAJO

Factores de riesgo **psicosocial**

ESTRÉS LABORAL: Definido como el resultado de una combinación de la percepción de elevadas demandas y de bajo control del trabajo y percepción de bajo apoyo organizacional.

- Conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno en el trabajo.
- Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación.
- El estrés se convierte en un problema de entornos agresivos, es decir, en un problema organizacional, y no de personalidades susceptibles.

En el caso de las nuevas formas de trabajo, si su implementación no va acompañada de una información y formación previa y una dotación de recursos materiales y tecnológicos, en su caso, suficiente, puede generar un alto nivel de estrés en los trabajadores.

- Tiempos prolongados en un computador, sin control de horas de trabajo, causa que el trabajo invada la vida familiar y deteriore el entorno familiar, aislamiento social y descontrol de las rutinas cotidianas de la persona.
- Cuando éste es intenso y se prolonga en el tiempo puede ocasionar consecuencias importantes en la salud tanto física como mental.

- **Síntomas cognitivos:** Miedo, temor, inseguridad, preocupación excesiva, dificultad en la toma de decisiones, disminución de la atención, concentración, memoria...
- **Síntomas fisiológicos:** Taquicardias, sudoración, temblor, problemas digestivos y úlceras estomacales, trastornos musculoesqueléticos, sequedad de boca, dificultades respiratorias, mareos...
- **Síntomas motores y comportamiento:** Fumar, comer o beber en exceso, llanto, evitación de situaciones temidas, movimientos corporales repetitivos, quedarse paralizado...

Además de la ansiedad, el estrés puede producir enfado, ira, irritabilidad, tristeza, agotamiento físico, disminución del rendimiento... Si el estrés se prolonga en el tiempo y es muy intenso, puede llegar a producir enfermedades físicas y desórdenes mentales.

Los síntomas de estrés son:

- **A corto plazo:** Ansiedad, pérdida de concentración, fatiga, dificultad para relajarse, pérdida de autoestima, trastornos del sueño, desórdenes estomacales...
- **A largo plazo:** Ataques de pánico, úlcera, hipertensión, arritmias, depresión, enfermedades cardíacas, enfermedades musculoesqueléticas...

El estrés es una reacción compleja biológica, psicológica y social, que produce efectos psicosomáticos en las personas que lo sufren.

Los cambios psicológicos son más perceptibles para el trabajador que los cambios biológicos.

La reacción más frecuente cuando el trabajador sufre estrés laboral es la **ansiedad**.

La ansiedad es una reacción afectiva caracterizada por un temor inconcreto e impreciso, en la que la persona manifiesta una impresión de indefensión

TECNOESTRÉS: Este tipo de estrés está directamente relacionado con los efectos psicosociales negativos del uso de las TIC.

Acuñado por primera vez por el psiquiatra norteamericano Craig Brod en 1984 en su libro “Technostress: The Human Cost of the Computer Revolution”.

Salanova, en el año 2003, ofrece una definición más específica, entendiendo el tecnoestrés como “un estado psicológico negativo relacionado con el uso de TIC o amenaza de su uso en un futuro.

Ese estado viene condicionado por la percepción de un desajuste entre las demandas y los recursos relacionados con el uso de las TIC que lleva a un alto nivel de activación psicofisiológica no placentera y al desarrollo de actitudes negativas hacia las TIC”.



LUCHA SOCIAL
MUNDIAL

Bélgica

socio para el desarrollo

FGTB

Central General

¡Juntos más fuertes!



POLITÉCNICO COLOMBIANO
JAIME ISAZA CADAVID

• **TECNOANSIEDAD** o “fobia a los ordenadores”: Se ha observado en personas que desarrollan respuestas de ansiedad ante la tecnología informática. La persona experimenta altos niveles de activación fisiológica no placentera, y siente tensión y malestar por el uso presente o futuro de algún tipo de TIC.

La misma ansiedad lleva a tener actitudes escépticas respecto al uso de tecnologías, a la vez que pensamientos negativos sobre la propia capacidad y competencia con las TICs

- Evitación de los ordenadores y de las áreas donde están localizados.
- Preocupaciones excesivas cuando se debe utilizar un ordenador.
- Comentarios negativos hacia el ordenador cuando se está utilizando.
- Intentos frecuentes para disminuir la duración de los periodos en que debe utilizarse el ordenador

• **TECNOFATIGA:** se caracteriza por sentimientos de cansancio y agotamiento mental y cognitivo debidos al uso de tecnologías, complementados también con actitudes escépticas y creencias de ineficacia con el uso de TICs.

Un tipo específico de tecnofatiga es el llamado: síndrome de la “fatiga informativa” derivado de los actuales requisitos de la Sociedad de la Información y que se concreta en la sobrecarga informativa cuando se utiliza Internet. La sintomatología principal es la falta de competencia para estructurar y asimilar la nueva información derivada del uso de Internet, con la consiguiente aparición del cansancio mental.

• **TECNOADICCIÓN:** es la necesidad compulsiva de utilizar las TIC en cualquier momento y lugar, durante largos períodos de tiempo. La sufren aquellas personas que quieren estar al día de los últimos avances tecnológicos y acaban sintiendo que su vida depende absolutamente de la tecnología, siendo el eje sobre el cual se estructuran su día a día.

- **ACOSO PSICOLÓGICO LABORAL O MOBBING**

El acoso laboral se puede producir en cualquier tipo de trabajo siempre que exista una relación laboral entre las partes, por lo que las nuevas formas de trabajo también son susceptibles de padecerlo, e incluso de generarlo.

De hecho, en muchos casos, este se lleva acabo a través de las nuevas tecnologías, ya sea por medio del correo electrónico, los teléfonos móviles o de las redes sociales e internet (ciberacoso).

El término de **acoso psicológico laboral** hace referencia a aquellas situaciones en las que una persona o un grupo de personas ejercen un conjunto de comportamientos que se caracterizan por una violencia psicológica de forma continuada durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el entorno laboral.

• SÍNDROME DEL BURNOUT

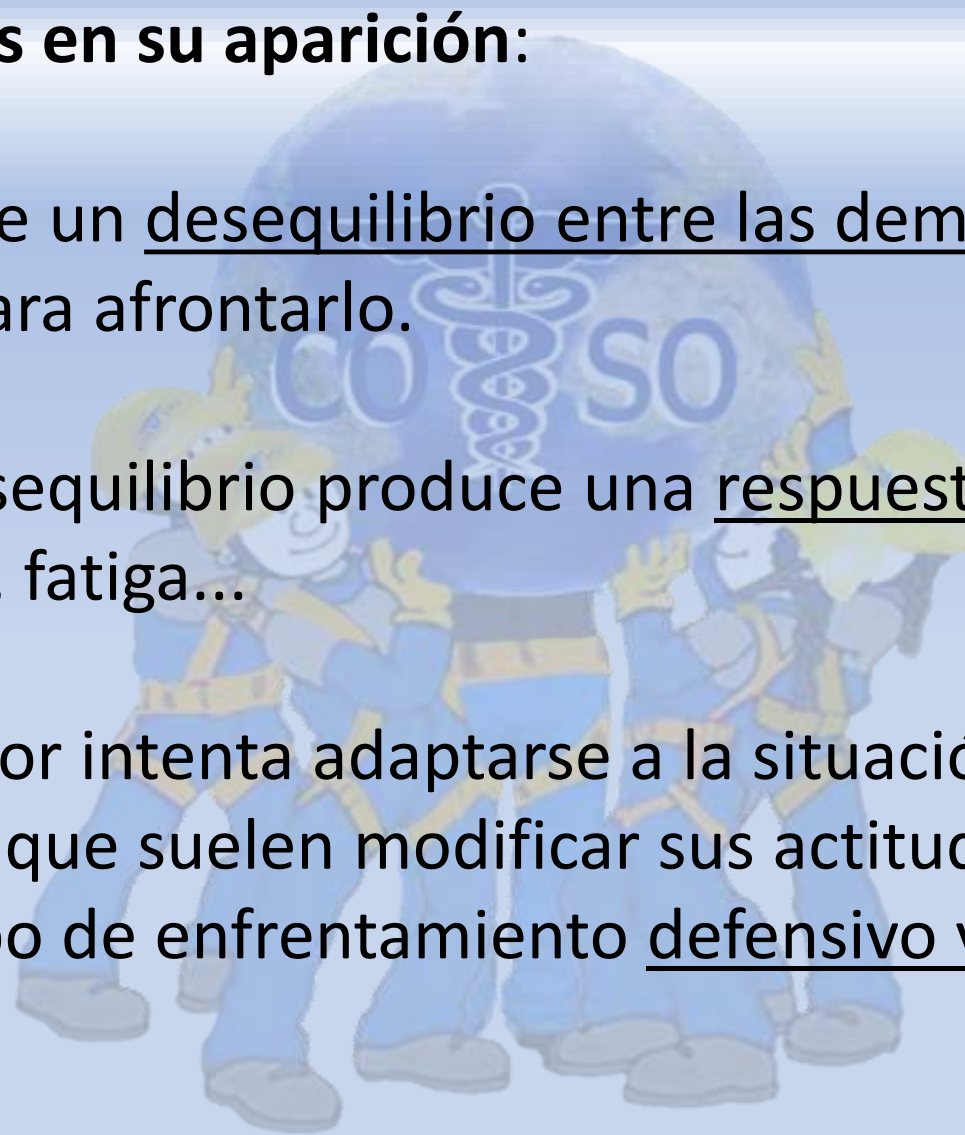
El síndrome del Burnout, o también llamado Síndrome del quemado, se caracteriza por los siguientes criterios diagnosticos:

- **Agotamiento emocional:** Disminución y pérdida de recursos personales
- **Despersonalización:** Supone una pérdida de los rasgos distintivos que caracterizan a una persona. Se traduce en actitudes negativas (insensibilidad, cinismo, falta de empatía, actitud fría, falta de compromiso...)
- **Falta de realización personal:** Insuficiencia de vivencias profesionales, baja autoestima, evaluación laboral negativa
- **Síntomas físicos de estrés:** Cansancio, malestar, agotamiento físico y mental

- En el caso de las nuevas formas de trabajo puede afectar principalmente a aquellos trabajadores que desarrollen sus tareas de cara a clientes, o en los propios departamentos de atención al cliente, ya sea de forma telefónica, videoconferencia o a por correo electrónico, ya que están expuestos directamente al trato hostil de posibles clientes insatisfechos con el servicio prestado.
- El Burnout es consecuencia de un proceso continuo de desgaste, no surge de manera repentina, el trabajador lo va experimentando de forma progresiva.
- El trabajador ve defraudadas sus expectativas laborales y se encuentra imposibilitado para ejercer el control de su trabajo.

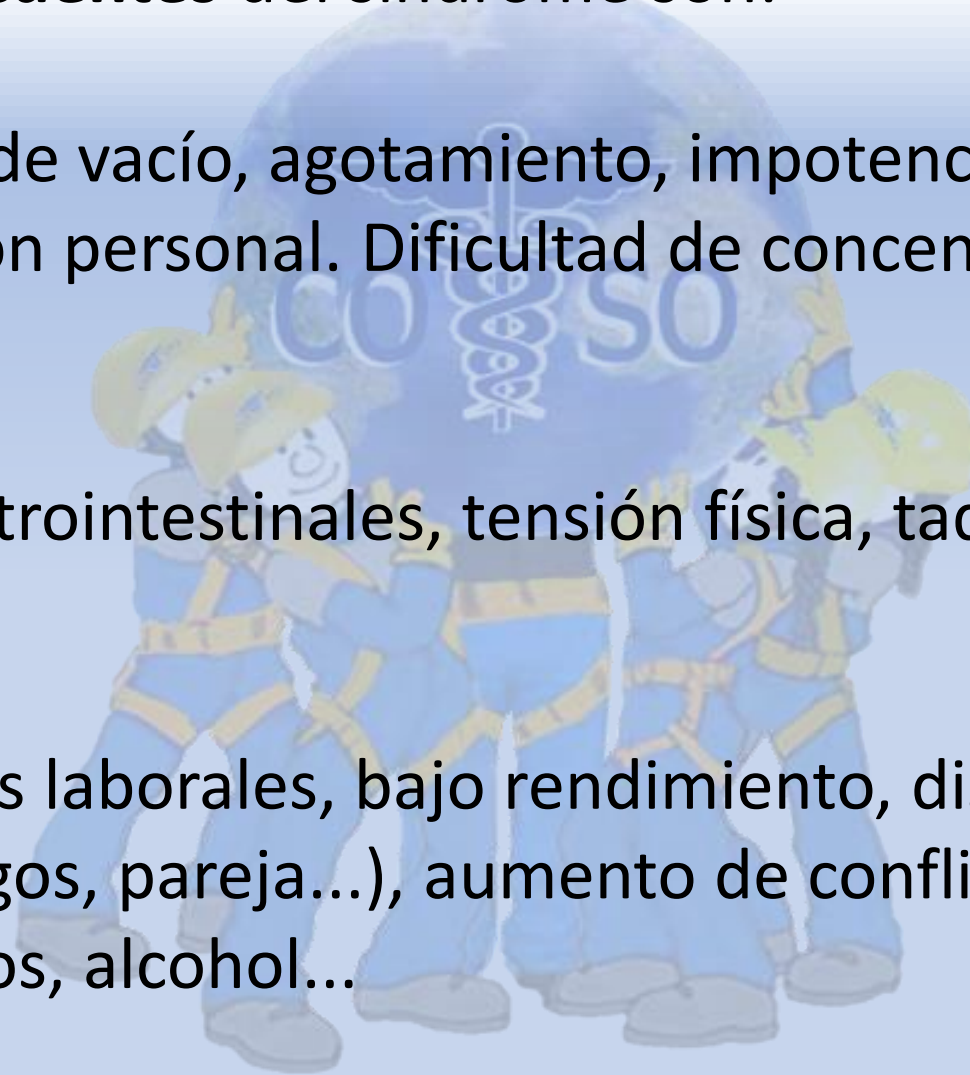
Podemos definir tres **fases en su aparición:**

- Primera fase: Se produce un desequilibrio entre las demandas de trabajo y los recursos del trabajador para afrontarlo.
- Segunda fase: Dicho desequilibrio produce una respuesta emocional caracterizada por tensión, fatiga...
- Tercera fase: El trabajador intenta adaptarse a la situación poniendo en marcha una serie de mecanismos que suelen modificar sus actitudes y conductas ante el trabajo. Tiene lugar un tipo de enfrentamiento defensivo y huidizo.



Manifestaciones más frecuentes del síndrome son:

- **mentales:** Sentimiento de vacío, agotamiento, impotencia, baja autoestima, fracaso y escasa realización personal. Dificultad de concentración, baja tolerancia a la frustración.
- **físicas:** Alteraciones gastrointestinales, tensión física, taquicardias, cefaleas, insomnio...
- **conductuales:** Ausencias laborales, bajo rendimiento, distanciamiento hacia personas (familiares, amigos, pareja...), aumento de conflictos laborales, alto consumo de café, fármacos, alcohol...



FACTORES DE RIESGO EN LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO QUE GENERAN LA APARICIÓN DE ESTRÉS LABORAL

- Prolongación de la jornada laboral (realización del trabajo en los desplazamientos, fuera del horario laboral, en el hogar, etc.) que provoca que el trabajo se intensifique.
- Aumento del ritmo de trabajo y de la urgencia en la rapidez de respuesta debido a las TICS, los clientes y los objetivos.
- Trabajo realizado fuera de la jornada laboral no contabilizado.
- Dependencia excesiva de la tecnología para llevar a cabo el trabajo.
- Posibles averías, infraestructura insuficiente o problemas técnicos.
- Carencia de formación y habilidades en relación a las TICs o a los nuevos puestos de trabajo.
- Dificultad para disfrutar del tiempo de descanso debido a la facilidad de conexión para realizar el trabajo fuera de la jornada laboral.

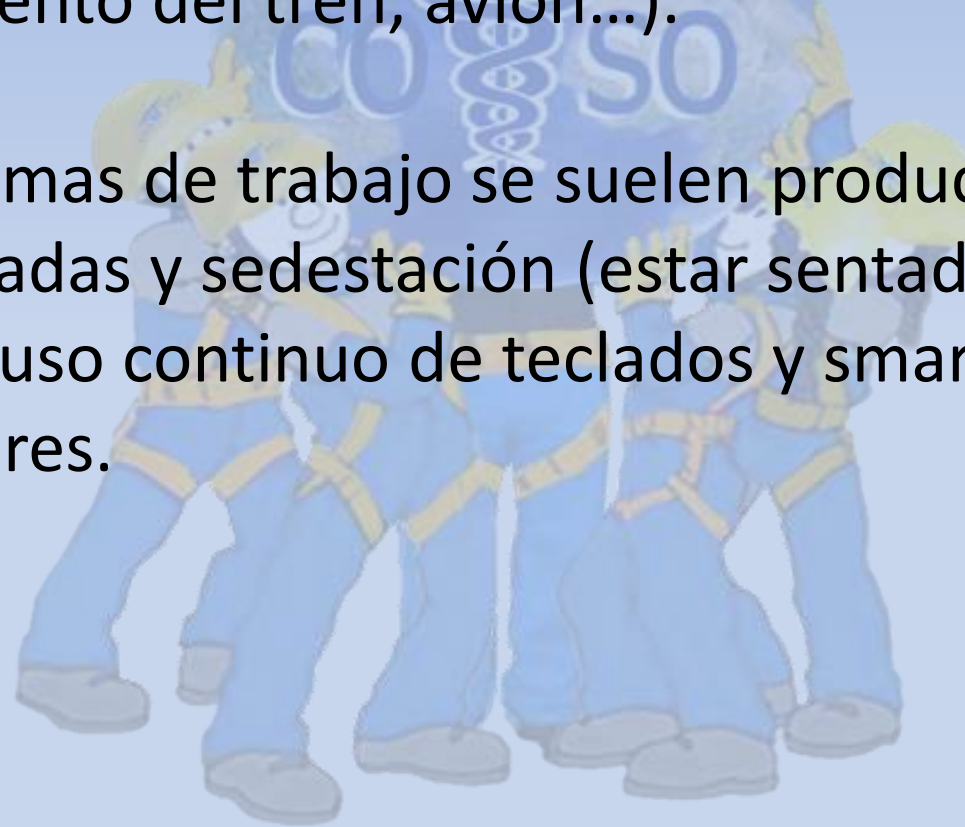
- Problemas para desconectar del trabajo y obtener una óptima recuperación física y mental.
- Crear falsas expectativas en cuanto al desarrollo de los trabajadores en la organización.
- Inseguridad laboral.
- Falta de reconocimiento profesional y baja valoración del trabajo realizado.
- Ausencia de definición de las nuevas funciones y tareas.
- Ambigüedad y conflictividad entre funciones.
- Multitarea fomentada por el uso de las TIC y la gestión de asuntos urgentes que sobrevienen a otros en curso.
- Falta de comunicación o comunicación deficiente.
- Falta de participación en la toma de decisiones.
- Falta de control sobre el trabajo desempeñado.
- Aislamiento social o físico.
- Exceso o escasez de trabajo, niveles altos de presión

Sedentarismo. Las personas con la falta de movimiento, al no desplazarse de sus hogares a los lugares de trabajo, disminuyen de actividad física e incrementa los riesgos de padecer enfermedades cardio- metabólicas o ENT (infarto agudo de miocardio (IAM), accidente cerebrovascular isquémico (ECV), hipertensión arterial (HTA) y la diabetes tipo II (DM).), el sobrepeso y la obesidad, que causan deterioro en el buen desarrollo rutinario de las actividades laborales y el ausentismo laboral. El deterioro de la visión, otra enfermedad que conlleva realizar esta práctica de trabajo. El enfocar los ojos en objetos cercanos durante largos períodos de tiempo, con poca iluminación, provoca la aparición de miopía.

Los teletrabajadores no cuentan con un lugar adecuado para realizar sus funciones: escritorios y sillas inadecuados, poca iluminación, largo periodos en pantallas digitales sin descanso, hacen que se desencadenen riesgos y enfermedades que dañan la calidad de vida.

RIESGOS BIOMECÁNICOS: Las nuevas formas de organización del trabajo obligan en muchas ocasiones a hacer uso de espacios diversos y cambiantes para realizar las tareas, esto consiste generalmente en localizaciones ergonómicamente no adecuadas (cafeterías, asiento del tren, avión...).

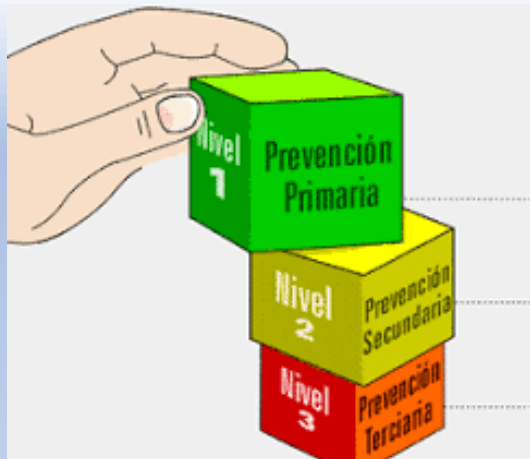
Los TME en las nuevas formas de trabajo se suelen producir con mayor frecuencia por adoptar posturas forzadas y sedestación (estar sentado) prolongada o por movimientos repetitivos (uso continuo de teclados y smartphones) , afectan la salud de los teletrabajadores.



Un diseño ergonómico adecuado es esencial para evitar lesiones por esfuerzo repetitivo. Las lesiones por tensión pueden extenderse a lo largo del tiempo y pueden conducir a una discapacidad a largo plazo, ligados a molestias y TME

Es necesario examinar la calidad ergonómica y su importancia para lograr un buen equilibrio entre la vida familiar y laboral, para los empleados que trabajan desde una ubicación remota.

El uso de la computadora durante más de cuatro horas por día contribuye a un mayor riesgo de TME. Incluyen dolor de cuello, tensión en el hombro, epicondilitis, STC y síndrome de De Quervain. Un extenso periodo de tiempo en la computadora, posturas incómodas para el cuello, cabeza, hombros, muñecas y manos. Y el diseño de la silla se relaciona con malestares OM de la columna, MMSS y MMII.



CONSEJOS PRÁCTICOS SI ESTOS DÍAS TELETRABAJAS

- DUERME 7-8 H**
El descanso es muy importante para poder afrontar los momentos de teletrabajo. Intenta dormir entre 7 y 8 horas.
- COME BIEN**
Mantén una dieta equilibrada. Evita alimentos procesados y azúcares.
- HAZ VIDA SOCIAL ONLINE**
Es importante seguir conectado con tus amigos y familiares. Utiliza videollamadas para estar más cerca.
- TÓMATE TIEMPO PARA TI**
Es importante que durante el día te des un momento para ti. Respira y relájate un poco.
- PONTE OBJETIVOS**
La productividad es clave. Establece objetivos claros y realistas para cada día.
- BUSCA AYUDA SI LA NECESITAS**
No dudes en pedir ayuda si la necesitas. Hay muchas personas que pueden ayudarte.



PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES EN LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO

La intervención preventiva más eficaz será aquella que se centre en eliminar los factores de riesgo psicosocial y potencie los factores que promueven el bienestar y la salud de los trabajadores, permitiendo la optimización de los recursos humanos, lo que repercutirá a su vez en un mejor funcionamiento de la empresa a todos los niveles.

- Analizar detalladamente las condiciones de cada situación y las correspondientes acciones sobre aquellos factores que se consideran contraproducentes.
- Adecuación del sitio de trabajo y la de los equipos.
- Características del mobiliario que se va a utilizar, el ambiente físico, la organización del trabajo y las medidas preventivas de seguridad.
- Hábitos o estilos de vida individuales.

MEDIDAS PREVENTIVAS EN EL LUGAR DEL TELETRABAJO Y TRABAJO EN CASA

- Realizar acciones de prevención e intervención de los factores de riesgo a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores.
- Establecer un Plan de Prevención de Riesgos Laborales a partir de un diagnóstico inicial de las condiciones de dicho lugar, lo realiza el empleador y trabajador con la asesoría de la ARL.
- Establecer claramente horarios de trabajo y horarios de disponibilidad.
- Delimitar los trabajos a realizar (para evitar una sobrecarga laboral) y que de esta manera haya forma de medirlos.

POSIBLES FUENTES DE RIESGO

- Diseño y organización de la estación de trabajo con videoterminales.
- Características y uso de las Tecnologías de información y Comunicación
- Condiciones ambientales

- Higiene atmosférica (Riesgo químico y biológico)
- Organización del trabajo Condiciones de seguridad: instalaciones eléctricas, etc.
- Factores individuales (estilos de vida, hábitos, etc.)

POSIBLES EFECTOS NEGATIVOS

- Desórdenes Músculo Esqueléticos
- Fatiga visual Cefaleas
- Fatiga física
- Problemas respiratorios
- Estrés – Tecnoestrés
- Accidentes de trabajo

La prevención de riesgos laborales busca anticipar los factores que puedan desencadenar en accidentes de trabajo o enfermedades laborales. Los teletrabajadores, al igual que cualquier persona contratada para desarrollar una actividad, han de contar con una afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral.

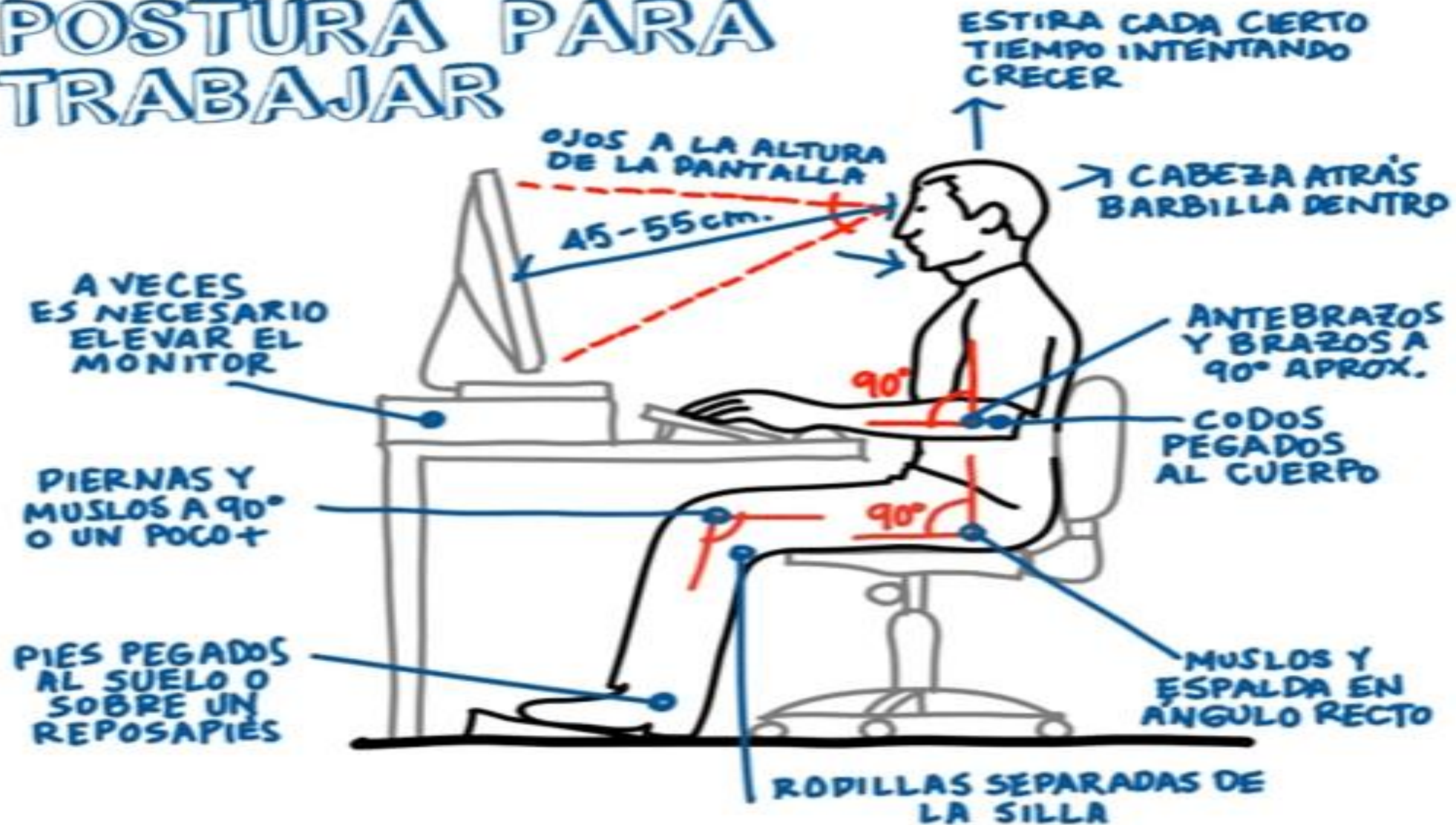
RIESGOS BIOMECÁNICOS

Recomendaciones para un adecuado diseño ergonómico del puesto de trabajo

- Armonía en el dimensionamiento y diseño de la estación de trabajo, con el tipo de tarea, los equipos utilizados y la contextura corporal del teletrabajador.
- La disposición del lugar de trabajo, el mobiliario y la ubicación de los equipos deberán favorecer el ajuste y cambio voluntario de la postura.
- La buena adaptación de un puesto de trabajo, contribuye significativamente a la promoción y protección de la salud de los trabajadores y el desarrollo de las actividades laborales.

COMPUTADOR : La ubicación de la pantalla debe ser frontal al trabajador, de tal modo que se eviten los movimientos de rotación de cuello. Al tratarse de una tarea que requiere una agudeza visual normal, la distancia entre la pantalla y el ojo debe oscilar entre 45 y 60 cm.

POSTURA PARA TRABAJAR



LUCHA SOCIAL
MUNDIAL



Bélgica

socio para el desarrollo

FGTB

Central General

Juntos más fuertes



POLITÉCNICO COLOMBIANO
JAIME ISAZA CADAVID

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

GESTIÓN DE LA EMPRESA: Considerar que la gestión administrativa se dará a la distancia y que tiene grandes implicaciones psicosociológicas.

- Se ha de mantener la visibilidad del teletrabajador vislumbrando no sólo sus actividades, la implicación en los proyectos y en la toma de decisiones, sino también, en las posibilidades de desarrollo de su carrera y de sus competencias.
- Asignar actividades con plazos razonables de entrega.
- Mantener informada a la organización sobre el progreso y las dificultades que se tienen en el desarrollo de las actividades de los teletrabajadores.
- Comunicarse con el teletrabajador cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñan o se introduzcan nuevas tecnologías en la empresa, y permitir que éstos participen en tales decisiones

- Asegurar la adecuada transferencia a esta modalidad de organización de trabajo, no asumir que el trabajador tiene las competencias suficientes para el cambio.
- Prever un plan de formación que incluya: directrices del programa piloto de teletrabajo, deberes y derechos, destrezas para la toma de decisiones y el trabajo autónomo, prevención de los riesgos laborales, actuación en caso de accidente de trabajo o ante una emergencia, entre otros.
- Implementar continuamente cursos específicos de formación en el uso de tecnologías, teniendo en cuenta que siempre habrán cambios en el tema.
- Garantizar que cada trabajador reciba la formación teórica y práctica necesaria y suficiente en materia preventiva, antes y después de convertirse en teletrabajador.

CONTROL DE AISLAMIENTO

- Fijar reuniones en donde haya participación de los teletrabajadores. Ello permite estar al tanto del funcionamiento de las áreas en relación directa con las actividades del teletrabajador, fomenta el sentido de pertenencia y el intercambio de puntos de vista.
- Garantizar el permanente acompañamiento al teletrabajador, en todas las situaciones que genere esta modalidad de organización laboral.
- Mantener contacto permanente con el Teletrabajador a fin que no perder el relacionamiento empresa/trabajador.
- Generar espacios de integración continua con los trabajadores a fin de mantener el contacto social y las relaciones afectivas que se generan en el trabajo.
- Participar en las reuniones de trabajo tanto como sea posible.

HORARIO DE TRABAJO : Establecer un horario adaptado a las cualidades y necesidades del teletrabajador, controlando que no exista un exceso de horas de trabajo que den lugar a grandes exigencias mentales y físicas.

- Se sugiere tener un ritual de inicio y conclusión de la jornada diaria, para evitar que exista un desequilibrio entre la vida laboral y la personal, para cambiar de ambiente.
- Administrar el tiempo y la relación con la tecnología, no convertirse en un adicto a la herramienta, estimar que se tiene una vida personal.
- Acordar mutuamente con la empresa, el horario en que se está disponible para establecer contactos telefónicos o a través de otro medio de comunicación.

- Si está previsto el monitoreo de los teletrabajadores, se sugiere acordar el horario de control, a fin de respetar la intimidad y la privacidad del teletrabajador, conforme a lo establecido por la constitución y ley 1221.
- Se deberán introducir pausas a lo largo de la jornada de trabajo. Son más recomendables las pausas cortas y frecuentes que las largas y escasas.
- Durante las pausas, aproveche para cambiar de posición y de actividad, realizar ejercicios de estiramiento y de relajación, que permitan atenuar los posibles efectos músculo esqueléticos, circulatorios, mentales y visuales.
- Las exigencias de una postura se incrementa con la inmovilidad; después de cierto tiempo, cualquier postura deja de ser ideal.

SEPARACIÓN DEL ÁMBITO FAMILIAR Y PRIVADO, DEL LABORAL

- Habilitar una zona dentro de la vivienda exclusiva para el desarrollo del trabajo. El ambiente debe propiciar la motivación, favorecer las actividades mentales y la protección de la salud y la seguridad.
- Solicitar el apoyo de los miembros de la familia para lograr un ambiente que le permita concentrarse y desarrollar sin interrupciones las actividades laborales.
- Informar a familiares y amigos sobre las condiciones de desarrollo de su trabajo, a fin de evitar interrupciones.
- Separar las actividades familiares de las laborales, de lo contrario pueden surgir tensiones que afectan psicológicamente al teletrabajador, debido al número de compromisos adquiridos o por conflicto de roles.
- Evaluar la necesidad de contar con una línea telefónica independiente

El coronavirus COVID-19 nos ha desplazado a trabajar en casa, sin embargo, muchas empresas y negocios no saben cómo hacerlo, por eso te presentamos:

4 CONSEJOS PARA HACER TELETRABAJO EFICIENTE Y PRODUCTIVO

Define tu espacio

- 1 Escoge un lugar tranquilo, luminoso y cómodo, en donde no puedas tener distracciones.

Siéntate cómoda

- 2 Adecúa un escritorio y una silla ergonómica. No trabajes en tu cama o sofá porque esto afectará tu salud.



Equípate con todo lo que necesitas

- 3 Necesitas un PC o laptop rápido, con buena memoria RAM y almacenamiento. También un mouse, teclado, web cam o audífonos.

Verifica tu conexión

- 4 Adecúa el Wi- Fi en un lugar sin interferencia de otros equipos electrónicos que puedan afectar su desempeño.



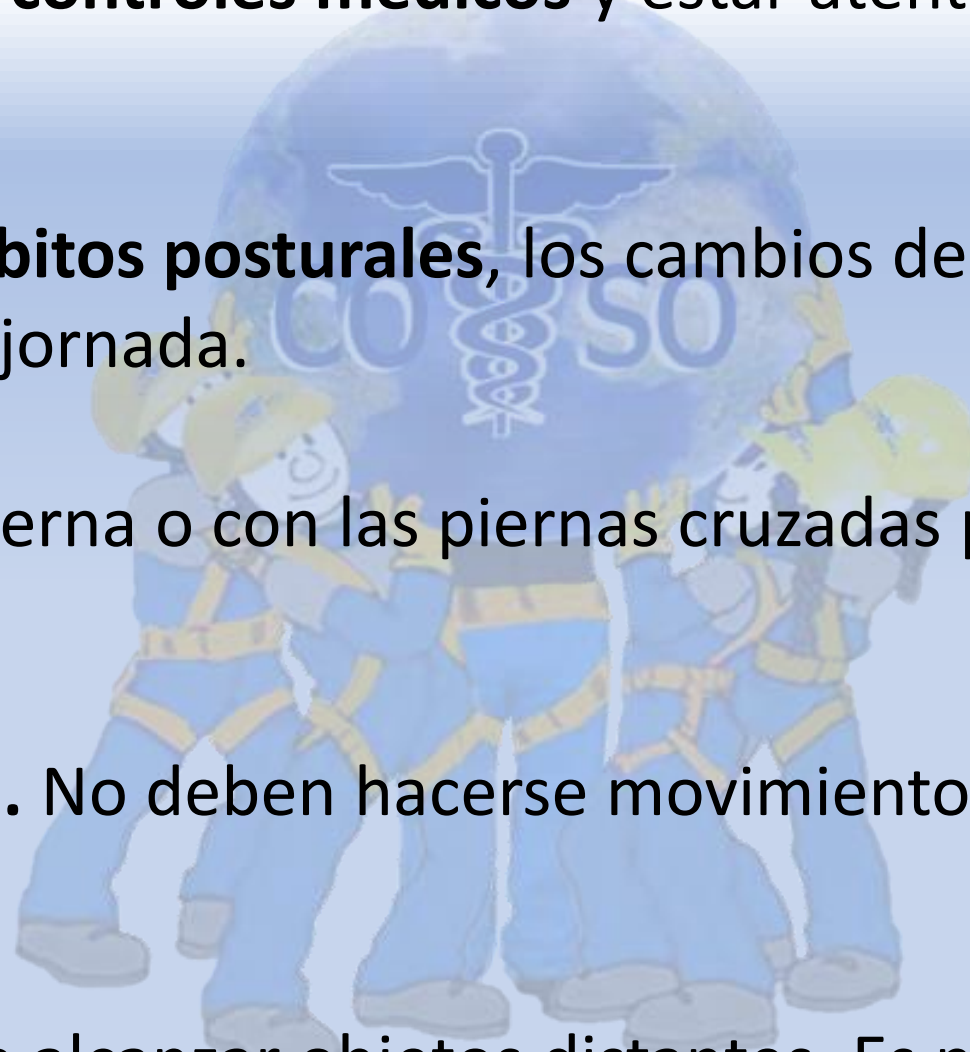

**Actos Inseguros Factor
que Originan Accidentes
Laborales**



HÁBITOS Y ESTILOS DE VIDA

- Considerar la práctica de **ejercicio** para mantener una condición física que favorezca la salud y las actividades laborales.
- Buscar una **nutrición balanceada** y con patrones alimenticios regulares.
- Cuando se está en el domicilio por ejemplo, se tiende a desorganizar las rutinas.
- Vigilar los **hábitos de sueño** en relación con la tendencia a trabajar durante la noche. La **cantidad y la calidad del sueño garantizan la recuperación física y mental.**
- Evitar el uso de sustancias psicotrópicas (cigarrillo, café, alcohol, etc.).

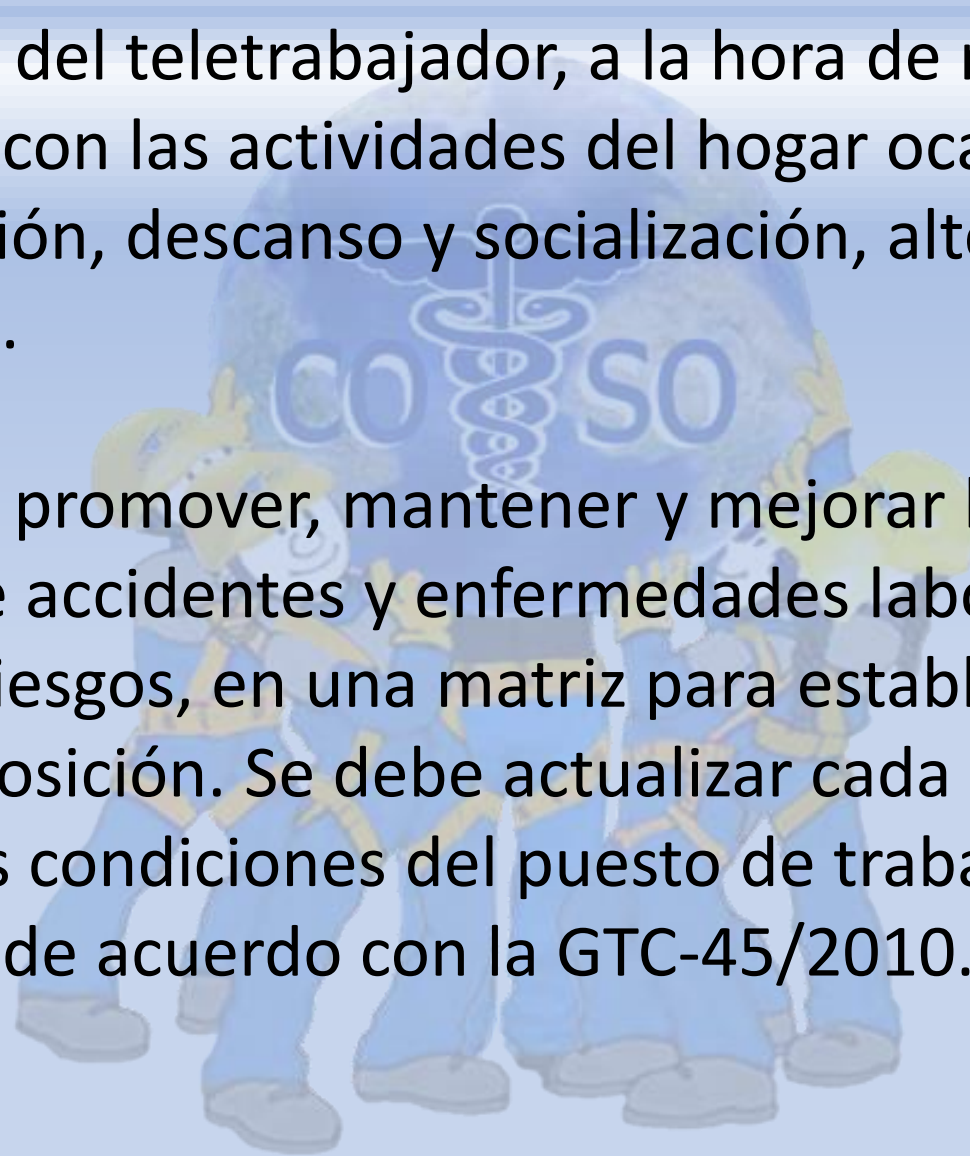
- Acudir periódicamente a **controles médicos** y estar atento a cualquier cambio en la condición de salud.
- Prestar atención a los **hábitos posturales**, los cambios de postura y la realización de pausas a lo largo de la jornada.
- No sentarse sobre una pierna o con las piernas cruzadas por largos periodos de tiempo.
- Evitar **giros sobre la silla**. No deben hacerse movimientos bruscos del tronco, sino ayudándose con los pies.
- **No forzar la postura** para alcanzar objetos distantes. Es preferible ponerse de pie para tomarlo



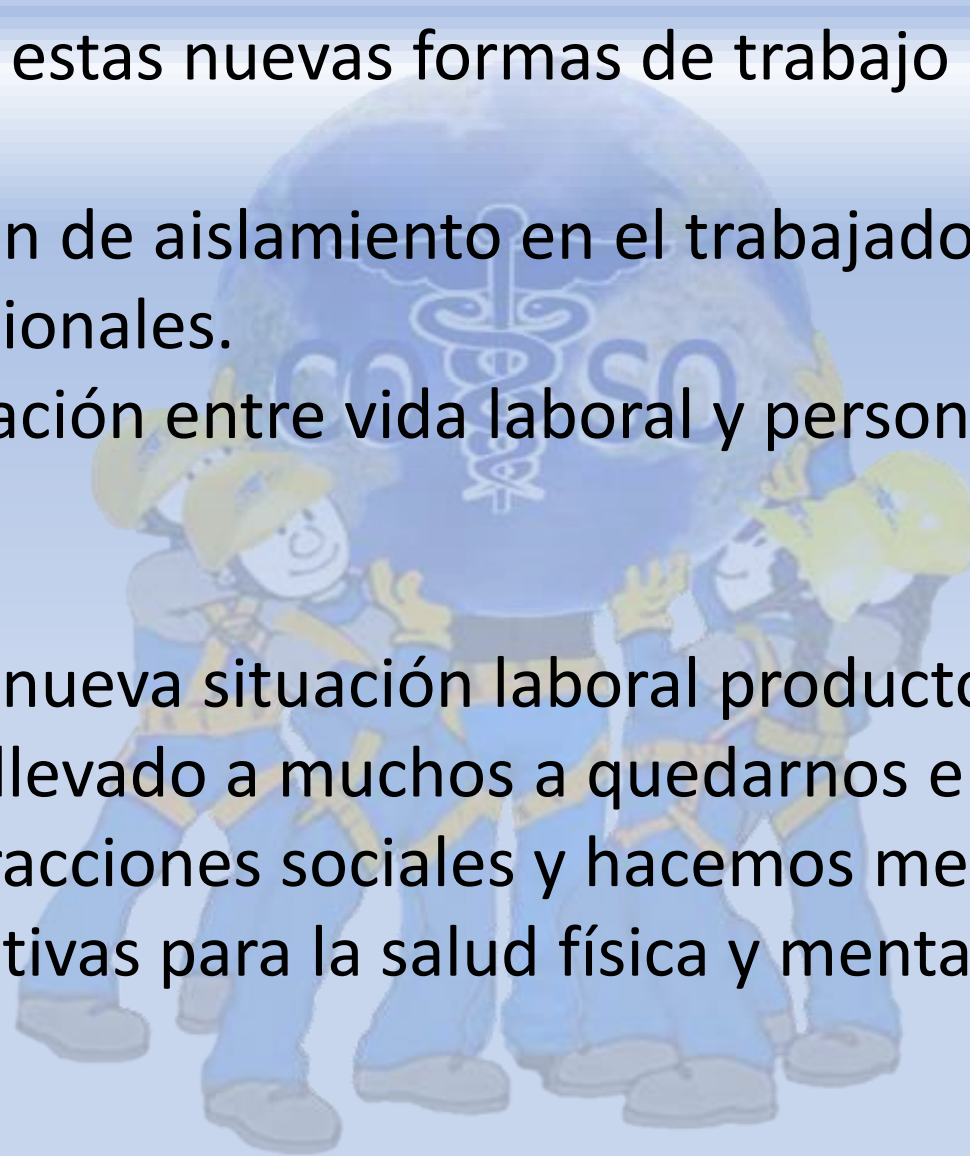
CONCLUSIONES

- El teletrabajo y el trabajo en casa tienen un significado importante para el país en general, en el aumento de la población económicamente activa, con una disminución del desempleo en regiones aisladas. Se aumenta la producción del país al tener a más personas trabajando.
- Demostrar a los empleadores, la ventaja competitiva que proporciona un ambiente de trabajo saludable, con adecuados recursos y medios para obtener los objetivos, genera un efecto positivo, motivado y comprometido con su labor, y genera beneficios en la salud, con efectos en el aumento de la productividad.
- Existen algunas circunstancias que se presentan en el teletrabajo, presentándose algunos conflictos para llevar a cabo el análisis y evaluación de riesgos, mantenimientos, revisiones en instalaciones y equipos, ocasionando que no haya adecuado cumplimiento por parte del empleador y no se desarrolle apropiadamente las medidas de prevención

- La falta de programación del teletrabajador, a la hora de realizar sus deberes laborales y cumplimiento con las actividades del hogar ocasiona desorden en la rutina diaria, la alimentación, descanso y socialización, alterando su bienestar e irrumpiendo la vida social.
- El objetivo del SG-SST, es promover, mantener y mejorar las condiciones laborales, así como la prevención de accidentes y enfermedades laborales. Se realiza con una evaluación de peligros y riesgos, en una matriz para establecer los controles y disminuir el riesgo de exposición. Se debe actualizar cada año, con cambios de la normativa, cambios en las condiciones del puesto de trabajo, accidente de trabajo grave o mortal, todo esto de acuerdo con la GTC-45/2010.



- Reconocer los riesgos de estas nuevas formas de trabajo en las diferentes esferas humanas y evitarlos:
 - Puede producir sensación de aislamiento en el trabajador y conducir a problemas de tipo psicológico y relacionales.
 - Desaparición de la separación entre vida laboral y personal.
 - El sedentarismo.
 - Falta de ergonomía.
- La OMS consciente de la nueva situación laboral producto del covid-19 ha dicho que “la Pandemia nos ha llevado a muchos a quedarnos en casa, donde mantenemos menos interacciones sociales y hacemos menos ejercicio. Esto puede tener consecuencias negativas para la salud física y mental”



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Publicaciones de la Organización Mundial de la Salud, de la Organización Panamericana de la Salud, del Ministerio de Salud, del Ministerio del trabajo
- Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. Eurofound. [Online]. Available: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544226.pdf.
- Lineamiento operativo para la promoción de un entorno laboral formal saludable. Ministerio de Salud. (2018). [Online]. Available: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/entorno-laboral-saludable-2018.pdf>.
- Salud y Ámbito Laboral. Ministerio de salud. [Online]. Available: <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/salud-y-ambito-laboral.aspx>.
- Cámara Colombiana de la Construcción (CAMACOL), (2020). Impacto del brote de Covid-19 en el mundo y la economía colombiana. Recuperado de www.camacol.com.
- <http://www.scielo.org.co/pdf/rmri/v24n2/0122-0667-rmri-24-02-96.pdf>
- https://madrid.ugt.org/sites/madrid.ugt.org/files/interior_nuevas_formas_de_trabajo_2019_de



GRACIAS

