

Riesgos laborales y enfermedades en formas de trabajo con TIC



Ft. Alba Lucía Guerrero Rueda

Grupo coordinador

Mayo 27 de 2024

OBJETIVOS

1. Definir conceptos básicos
2. Identificar y socializar riesgos propios 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. Generar aportes para una cultura de prevención

INTERROGANTES

- ¿Cuáles son los factores de riesgo en el teletrabajo y trabajo en casa?.
- ¿Cómo administrar los riesgos laborales ante el avance de las modalidades de trabajo basadas en TIC?
- ¿Conoces cómo te enfermas trabajando?

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, el impacto en las relaciones sociales, la gestión organizacional de la empresa y en materia de seguridad social, incluyendo el abordaje de los accidentes de trabajo.

DESREGULACION LABORAL



Flexibilidad laboral

La **flexibilidad laboral** o **desregulación** del mercado de trabajo, hace referencia a la fijación de un modelo regulador de los **derechos laborales** que elimina regulaciones para contratar y despedir empleados por parte de las **empresas** .

- La flexibilidad laboral está relacionada con las medidas de regulación del mercado laboral en lo referente a la **libertad de contratación** y el **contrato individual de trabajo**

Esta desregulación afecta:

- a la organización del trabajo y protección del empleo,
- modifica las estructuras del sistema de protección social, afectando la calidad de **vida laboral de los trabajadores**,
- detrimento de las condiciones laborales, entre el riesgo y la precariedad laboral en el proceso productivo de organización

- relaciones contractuales desequilibradas,
- estancamiento en los salarios
- degradación de las condiciones y calidad de vida del sector laboral.
- La congelación de los sueldos, como única medida de reducción de costes ha desembocado en un empobrecimiento del trabajador, más aún si asumimos que el sueldo no es sólo una variable económica.
- La caída de los sueldos de los trabajadores afecta su capacidad adquisitiva, mermando el crecimiento económico.

Todo esto evidencia la existencia de dicha precariedad del mercado de trabajo.



TRABAJO FLEXIBLE

- El desarrollo tecnológico, y la globalización, están cambiando drásticamente las formas de trabajo en el mundo.
- Crece el trabajo con apoyo tecnológico
- Surgen nuevas estructuras empresariales (empresas virtuales, redes de trabajo, trabajo temporal, externalización),
- Aparecen conceptos espaciales y temporales del trabajo diferentes (lugares de trabajo no territoriales, oficinas de planta abierta, horarios flexibles)
- Aumenta la movilización global de la producción y de las personas.
- Entre los trabajadores se produce una fusión entre su tiempo de trabajo y su tiempo libre, un cambio de valores, un aumento en la responsabilidad de su cualificación, y una exigencia para que trabajen en la vejez avanzada.

- Por vía de la tecnología aumenta la penetración en el trabajo de las tecnologías de la información, de la informática móvil y de la tecnología para equipos.
- Como resultado de estas transformaciones surgen tipos de trabajo como el realizado por cuenta propia, el trabajo apoyado en las TIC y el móvil, el teletrabajo, los trabajos temporales o subcontratados, el trabajo virtual, etc., todos ellos con un grado u otro de flexibilidad en el horario y en el lugar en que se realizan.
- La flexibilidad laboral abarca el trabajo híbrido, los horarios flexibles y la semana comprimida.
- La **flexibilidad laboral** genera un sofisma de distracción: en darle el “poder de decisión al trabajador” sobre dónde y cuándo realizar sus actividades. Esta libertad dependerá de las **políticas** de cada empresa, y se podrá hacer de manera total o parcial.



LUCHA SOCIAL MUNDIAL

Bélgica

socio para el desarrollo

FGTB

Central General

Juntos más fuertes



POLITÉCNICO COLOMBIANO
JAIME ISAZA CADAVID



El trabajo remoto y flexible es una realidad imparable en el contexto laboral actual. 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 al cumplimiento de un horario.
- **El uso intensivo de las TIC y dispositivos digitales.** Necesario el uso de la tecnología.

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.**

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.



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, aumentando problemas se 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.

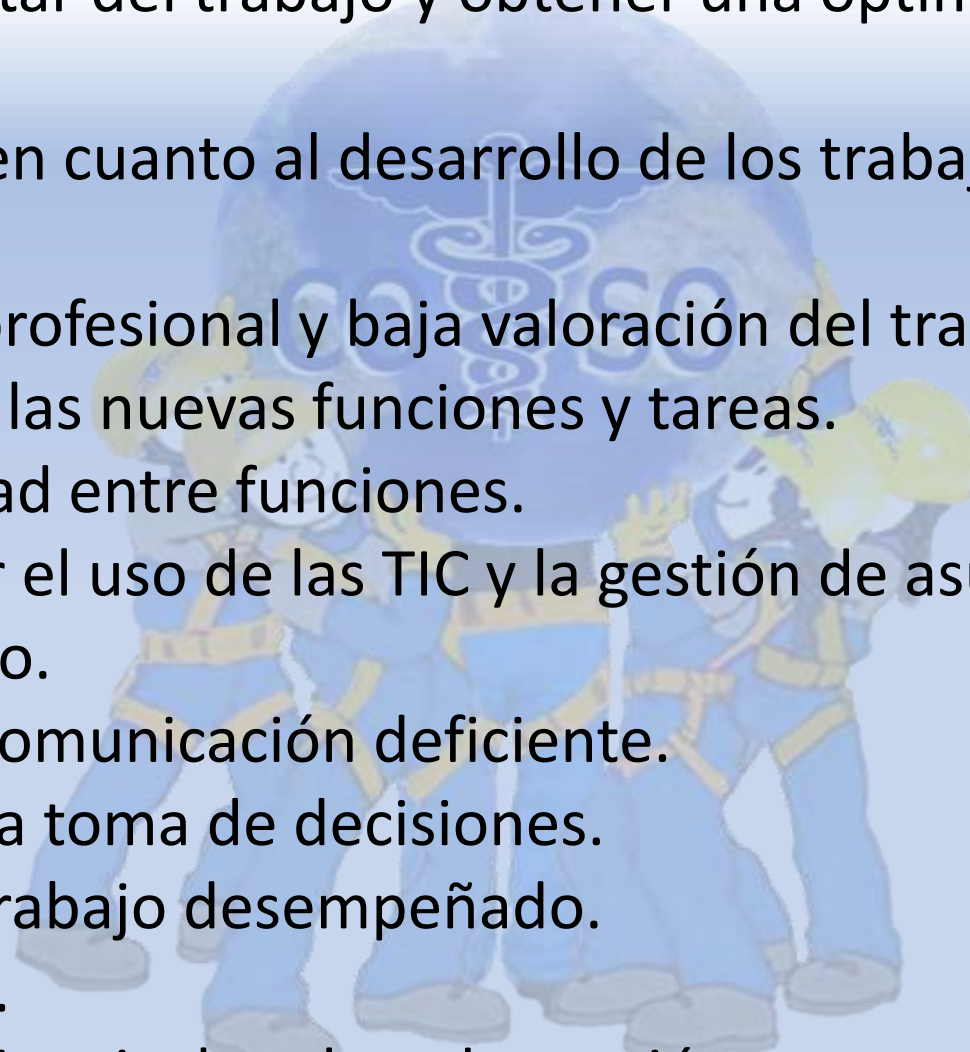
Genera estrés cuando se percibe **carencia de las capacidades y recursos necesarios para laborar** y cuando esa situación se mantiene por largo tiempo, por la conectividad generalizada, la sincronización de datos y servicios en la nube desde cualquier dispositivo móvil “obligando” que **el trabajo se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



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 metro, avión...).

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

- El 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
- 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.
- 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.

Riesgos laborales y enfermedades en relación al trabajo con TIC

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, inseguridad, preocupación excesiva, dificultad en la toma de decisiones, déficit de atención, concentración, memoria...
- **Síntomas fisiológicos:** Taquicardias, sudoración, temblor, problemas digestivos y úlceras estomacales, dolores musculoesqueléticos, sequedad de boca, dificultades respiratorias, mareos...
- **Síntomas motores:** movimientos corporales repetitivos (tics) , quedarse paralizado...
- **Cambios de hábitos:** Fumar, comer o beber en exceso, llanto, evitación de situaciones temidas. Además cambios de comportamiento con enfado, ira, irritabilidad, tristeza, agotamiento físico, disminución del rendimiento... Si el estrés se prolonga llega a producir enfermedades físicas y 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, úlceras, 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”.

Cuando hablamos de Tecnoestrés es fundamental explicar otros conceptos asociados a él, como son:

• **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.

La fatiga puede ser:

Fatiga visual en consecuencia a una exposición continuada ante pantallas, como pueden ser móvil, tablet, televisiones, ordenadores u otros dispositivos.

Fatiga mental, por la sobrecarga cognitiva, el alto nivel de trabajo y la necesidad de una comunicación y entrega de proyectos en un tiempo muy reducido, produce en las personas un agotamiento importante que afecta al trabajo diario en la organización y en otras actividades en su vida personal.

• 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 a cabo 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 diagnósticos:

- Agotamiento emocional: Disminución y pérdida de recursos
- 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 laboral...)
- Falta de realización personal: Insuficiencia de vivencias profesionales, baja autoestima, evaluación laboral negativa
- Síntomas físicos de estrés: Cansancio, malestar, agotamiento físico y mental



LUCHA SOCIAL
MUNDIAL

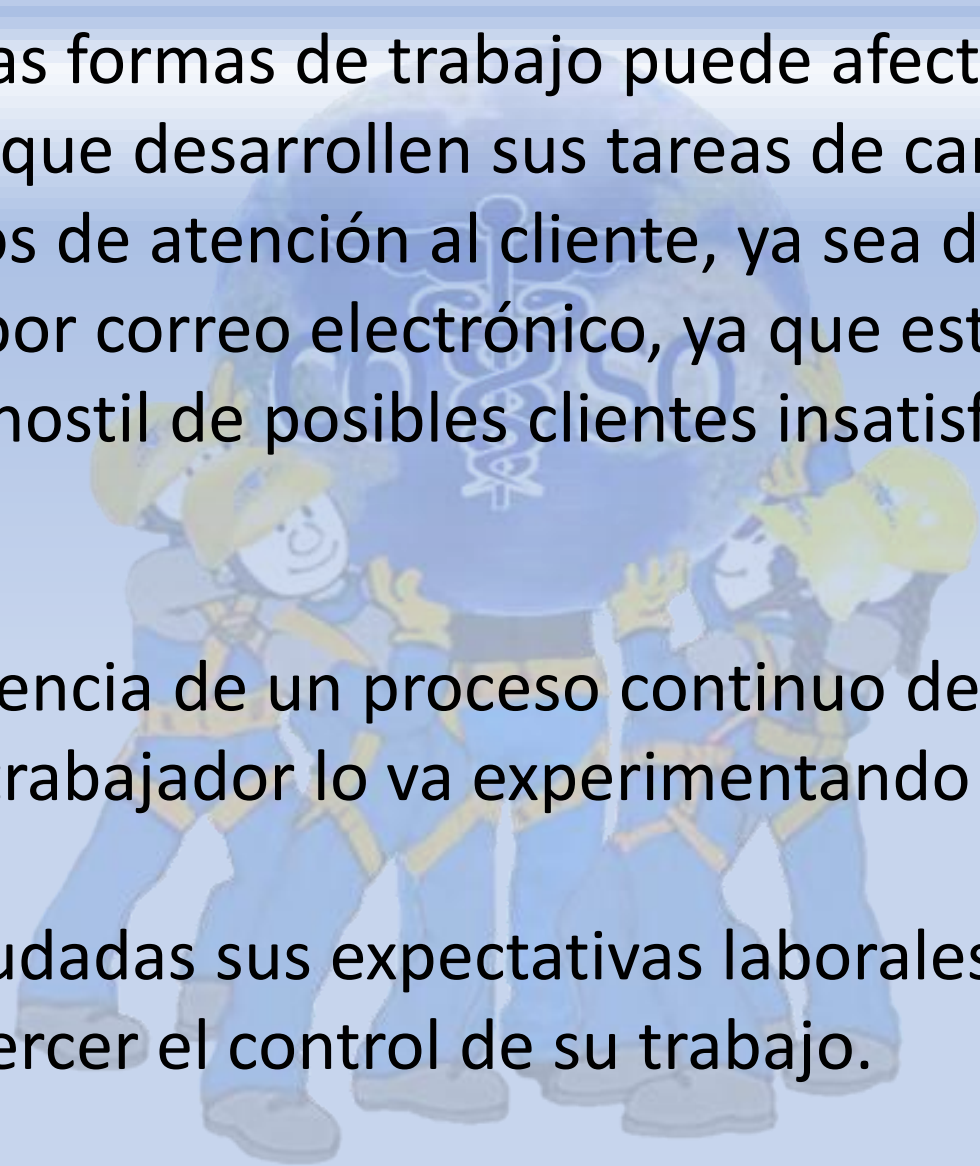
Bélgica

socio para el desarrollo



POLITÉCNICO COLOMBIANO
JAIME ISAZA CADAVID

- 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.



LUCHA SOCIAL
MUNDIAL

Bélgica

socio para el desarrollo

FGTB

Central General

Juntos más fuertes



POLITÉCNICO COLOMBIANO
JAIME ISAZA CADAVID

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...

CONCLUSIONES

- Existen factores de riesgo en el teletrabajo, sumado a la dificultad de seguimiento, genera conflictos para llevar a cabo el análisis y evaluación de riesgos, mantenimiento, revisiones en instalaciones y equipos, ocasionando que no haya adecuado cumplimiento por parte del empleador y no se desarrolle apropiadamente las medidas de prevención.
- 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.

•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/rmri/files/interior_nuevas_formas_de_trabajo_2019_de



GRACIAS



POLITÉCNICO COLOMBIANO
JAIME ISAZA CADAVID