



8 EL RETO DE TRABAJAR EN CASA⁷

7. Buenas prácticas de teletrabajo a través de la medición del riesgo ergonómico en colaboradores bajo la modalidad de teletrabajo de la institución Universitaria Politécnica Grancolombiano en el año 2020 Código 24 del Politécnico Grancolombiano.



Amelia González Mesa

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano
Miembro del Semillero de Salud Laboral

Alejandra Idárraga Areiza

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano
Miembro del Semillero de Salud Laboral

Lida Lombana Carvajal

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano
Miembro del Semillero de Salud Laboral



Resumen

En marzo de 2020 debido a la pandemia ocasionada por el virus denominado COVID-19, en Colombia el Gobierno Nacional decretó medidas de aislamiento; entre ellas se destaca el aval por parte del Ministerio de Trabajo para realizar Trabajo en Casa. Antes de esta fecha no existe en Colombia literatura relacionada con el trabajo en casa, solamente se cuenta con alguna documentación acerca de Teletrabajo. El teletrabajo es inicialmente el amparo normativo con el que cuenta el trabajo en casa. En 2021 el Presidente de la República firmó la Ley 2088 por la cual se regula el trabajo en casa en Colombia. De esta forma, el país ya cuenta con elementos jurídicos para proteger el empleo en el marco de situaciones ocasionales como la generada por la pandemia del COVID-19. Este capítulo muestra las experiencias vividas por algunas de las personas a quienes les tocó cambiar el modelo de presencialidad, no solo en sus lugares de trabajo, sino también en sus formaciones académicas; cuáles fueron esas ventajas y desventajas que se presentaron o vivieron al tener que hacer estos cambios.

Palabras clave: Trabajo en casa, pandemia, aislamiento, fortalezas, debilidades, cambios



Introducción



El trabajo en casa es una nueva modalidad de trabajo que en Colombia se debió adaptar a raíz de la pandemia ocasionada por el COVID-19, afectación que empezó a presentarse desde el año 2020 y que ocasionó una serie de cambios significativos en el día a día de cada una de las personas; no solo se dieron cambios a nivel empresarial, también se dieron a nivel educativo, afectando a niños, adolescentes y adultos en sus formaciones. En 2020 las empresas, Instituciones Educativas y otros sectores, con lo estipulado en la Circular 021, enviaron a casa a los trabajadores que se podían adecuar a esta modalidad, sin estudios previos, nada más amparados en lo que el Ministerio de Trabajo autorizó como medida de contingencia para no estancar la economía; en el camino cada empresa y/o cada institución fue ajustando sus controles y sobre todo dando un voto de confianza a los colaboradores por el bien común, que era continuar y no hacer cierres de empresa; se avanzó rápidamente ajustando obstáculos en el camino (Ministerio del Trabajo, 2020:1).

Trabajo en Casa: En la Circular 021 (2020) está definido el trabajo en casa:

Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual. Para optar por esta modalidad, debe existir acuerdo entre el empleador y el trabajador

En el en el Artículo 2.2.1.5.2, del Decreto 1072 de 2015, se define teletrabajo y teletrabajador, con énfasis en el manejo de las TIC (Tecnología de la Información y la Comunicación) sin requerirse la presencia física del trabajador en los sitios de trabajo (Ministerio del Trabajo, 2015). El Ministerio de trabajo en el año 2015, en coordinación con el Ministerio de las TIC, tiene compilado en el Libro Blanco, el ABC del Teletrabajo en Colombia, toda la normativa necesaria en la legislación laboral colombiana para implementar en una organización la modalidad de teletrabajo (Ministerio del Trabajo, 2015: 23). En el trabajo en casa desde el enfoque de Salud Ocupacional, la matriz de riesgos tiene características diferentes a la matriz de riesgos que se construye en el modo presencial. Estas diferencias se pueden evidenciar en la guía para la identificación de peligros y valoración de riesgos en teletrabajo-Nale de octubre de 2017 donde se encuentran especificaciones a tomar en cuenta en la modalidad virtual (Rodríguez & Rodríguez, 2017: 4).

La Organización Internacional del Trabajo en el año 2020 divulgó la Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de COVID-19, debido a que esta nueva modalidad conduce a que se deba profundizar la capacitación relacionada con esta modalidad laboral, como una manera de apoyar los colaboradores, de modo que ese cambio brusco de modalidad presencial a modalidad virtual se pueda asimilar con menos ansiedad y genere menos riesgos ocupacionales, que más adelante podrían incrementar los índices de enfermedades laborales (OIT, 2020).

Este análisis del trabajo en casa en la circular 041 expedida por el Ministerio de trabajo (2020) especifica que así el trabajador utilice herramientas tecnológicas no es considerado teletrabajador y solamente es trabajo en casa, y su contrato laboral no sufre modificaciones (pág. 2) (Ministerio del Trabajo, 2020).

Esa misma Circular 041 (2020) define no hacer cambios en las labores y tomar en cuenta los espacios de descanso en consideración a la familia por atender o la atención de adultos mayores, básicamente conservar su jornada laboral y funciones (pág. 4) (Min, Trabajo, 2020). El Ministerio de Trabajo en la Ley 2088 define el trabajo en casa como unas de las formas de prestación de servicios en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presentan en las relaciones labores (pág.) (Min, Trabajo, 2021).

En este sentido, los colaboradores han tenido que enfrentarse a distintos retos para cumplir con esta nueva modalidad de Trabajo, en aspectos como una adecuada conectividad, un espacio adecuado en el entorno de la casa, asumir nuevas estrategias de trabajo, la comunicación en modalidad virtual, la adecuada administración del tiempo (tanto personal, como laboral) entre otras.



En cuanto a la movilidad y utilización del tiempo, un trabajador en promedio ahorra 3 horas diarias solo en desplazamientos, lo que ha permitido hacer una distribución más adecuada del tiempo y en el enfoque de Salud Ocupacional, al tener mejor calidad de vida por disminuir el nivel de estrés ocasionado por los desplazamientos casa trabajo y vicesa al final de la jornada laboral.

Otros aspectos a considerar para la evaluación de esta modalidad de trabajo en casa es el manejo del tiempo de forma adecuada, jornadas extensas sin pausas para descansar, desaparición del espacio personal de lo denominado como Hogar, ya que pasó a ser un espacio laboral en espacios muy pequeños y no aptos para estas labores. Esta nueva modalidad laboral -que ha implicado combinar la vida del entorno laboral con el desempeño de las funciones encomendadas acorde al cargo desempeñado- pueden aumentar el nivel de estrés. Un agotamiento mental -en tanto no hay marcada diferencia entre salir del trabajo o llegar a casa a descansar, junto con el querer cumplir con todas las tareas- hacen de esta nueva realidad un reto de organización y disciplina al que no todos los individuos están acostumbrados.

Estos cambios, debido a la pandemia por el COVID-19, ocurridos en 2020 y 2021 tanto en Colombia como en el resto del mundo, han obligado a las empresas y también a los trabajadores a asumir nuevos retos, porque es una forma de lograr la productividad y equilibrio de una organización de modo que pueda seguir siendo rentable en el tiempo, y de esta forma continuar dando empleo a las personas que ya prestan sus servicios.

Para los profesionales en Seguridad y Salud Laboral ha sido un reto alinear ese bienestar en forma remota, para brindar a los colaboradores de una organización apoyo, y que más adelante no se incrementen los índices de enfermedades laborales por esa nueva normalidad del trabajo en casa.

|| Para los profesionales en Seguridad y Salud Laboral ha sido un reto alinear ese bienestar en forma remota, para brindar a los colaboradores de una organización apoyo ||



La normalidad del día a día cambió drásticamente, porque ese aislamiento en el hogar abre caminos para cuidar con más detalle la salud mental, la comunicación asertiva, el manejo del tiempo en casa para cumplir los compromisos laborales y, no menos importante, el manejo del riesgo ergonómico en los cuatro muros de una casa o apartamento.

Al haberse habilitado este nuevo modelo de trabajo se tienen ventajas y desventajas a la hora de realizar las diferentes actividades; una de ellas es que esto ayudó a minimizar el estrés por las largas horas de desplazamiento desde y hacia el hogar con el transporte urbano, permitiendo esta modalidad aumentar las horas de sueño y disminuir los niveles de cansancio.

Aunque la conectividad en casa se convirtió en uno de los instrumentos más importantes, a raíz de la alta demanda que empezó a presentarse se volvió menos rápida a la que tiene acceso un trabajador en una oficina, ya que las empresas prestadoras de este servicio no estaban preparadas para hacerlo y en apariencia esa lentitud en datos conlleva alargar la jornada porque cada tarea se torna más lenta en el entorno de la casa.

Uno de los factores que más influyó en estos cambios es la combinación de hogar y trabajo en el mismo espacio, ya que se incrementa el estrés porque se manejan más agentes de distracción que afectan la salud mental. En la actualidad, el trabajar en casa se convirtió en un medio para cumplir con las diferentes actividades desempeñadas en las empresas.

La Pandemia ocasionada por el COVID-19 en el mundo hizo que las empresas se vieran en la necesidad de buscar estrategias que hicieran que sus empleados continuaran cumpliendo con sus funciones y fueran de igual forma productivos. Las instituciones educativas del país debían también buscar los medios apropiados para que los millones de estudiantes pudieran continuar con sus actividades educativas, y a raíz de esto se diseñaron diferentes modelos educativos a partir de los existentes, ocasionando un cambio drástico en la dinámica de docentes, estudiantes y familias enteras.

En cumplimiento de las diferentes funciones establecidas, se identifican algunos riesgos asociados a las actividades desarrolladas y a la permanencia de las personas mencionadas en sus hogares. En busca de conocer del tema, se consultaron diferentes fuentes de información electrónica como tesis e investigaciones entre otros, que dieran luz sobre su abordaje en diferentes lugares del mundo donde ya se hubiese investigado.



Método

Para el desarrollo de esta investigación, se tomó como fuente fidedigna la apropiación del conocimiento de personas que les tocó adaptarse a esta nueva modalidad, ya sea porque en sus lugares de trabajo establecieron el trabajo en casa como nueva modalidad de trabajo o porque desde su experiencia educativa debieron asumir un nuevo rol.

Esto se hizo mediante entrevistas directas para la recolección de las experiencias y la consulta de medios bibliográficos existentes en las diferentes bases de datos educativas y páginas de internet. Esta investigación pretende recopilar fuentes bibliográficas, que sobre este tema antes de la pandemia son muy pocas; ir construyendo una fuente de consulta como es esta publicación, para esta nueva experiencia de lo que es el trabajo en casa y los aspectos que se deben de tomar en cuenta para las empresas que migren a esta modalidad laboral.



Resultados

En el mismo momento en que se plantearon las nuevas medidas de distanciamiento, entre ellas la no asistencia a los diferentes sitios de trabajo o lugares de estudio, se dio un vuelco por completo a la forma de vivir, y se inicia un reto nada sencillo de manejar. Para poder iniciar con el proceso de trabajo en casa o estudio en casa, lo primero fue hacer las adaptaciones de las diferentes zonas que podían considerarse como adecuadas, verificar si las sillas con las que se contaban eran las adecuadas al igual que las mesas, y si no se tenía ninguna de estas, entonces había que evaluar de qué forma se podría cumplir con las actividades diarias.

Para algunas personas no fue tan complicada la adaptación a esta nueva normalidad, pues aquellos que contaban con los recursos necesarios y suficientes pudieron iniciar sus labores sin problema alguno, pero aquellos que no contaban con espacios ni herramientas tuvieron que irse adecuando y adaptando a lo que tenían; algunas empresas más conscientes

que otras, proporcionaron los medios necesarios para el cumplimiento de las actividades; esto implicaba asegurar la conexión de sus colaboradores y proporcionar equipos de telecomunicación y adecuación de zonas de trabajo, para que de esta forma no se viera afectado el desarrollo de las diferentes actividades.

Pero fue aún más complicado para aquellos padres y madres, ya que ahora el espacio y los recursos con los que contaban también debían ser compartidos con las demás personas del hogar: hijos conyugues y demás, pues ahora el espacio se veía demasiado reducido y el ruido que se escuchaba ya no solo era por música o el televisor muy alto, sino por el día a día de las personas que estaban realizando sus actividades académicas o laborales.

Uno de los retos más grandes que se pudieron observar en los diferentes hogares fue la disminución del contacto con el medio o el cambio en la vida social, el no poder salir e interactuar con otras personas, que llevaba a depresiones, inseguridades y demás problemas psicosociales, aunque para otras personas trajo experiencias positivas, ya que el nivel de estrés por desplazamientos, ruido, contaminación y demás disminuyó.

A raíz de todos estos cambios, las diferentes instituciones, llámense colegios, escuelas, oficinas, etc.; iniciaron diferentes planes de contingencia para evitar riesgos asociados a las actividades desarrolladas en los hogares. Un aspecto a tomar en cuenta en esta modalidad de trabajo en casa es ajustar la Matriz de Riesgos donde se consideren los factores psicosociales, factores biomecánicos, factores de iluminación, factores de ruido en el entorno del hogar, con lo anteriormente enunciado, que en ese nuevo entorno laboral se improvisó en los mismos términos en que en el mundo obligó la pandemia por el COVID-19 y surgen estos factores, para considerar con nuevo enfoque estos riesgos laborales.

**|| las diferentes instituciones,
iniciaron diferentes planes de
contingencia para evitar riesgos
asociados a las actividades
desarrolladas en los hogares ||**





Conclusión

El ajuste del trabajo en casa en Colombia necesita de una transformación de la planeación, organización y diseño, además de un programa de sensibilización, así como de una inversión de capital, para garantizar el cumplimiento de los requisitos legales, más aún si esta modalidad puede resultar prolongada, debido a que aun a nivel mundial no se ha superado la pandemia. Esta nueva figura de trabajo en casa requiere la adopción de medidas tanto por parte de los empleadores como de los trabajadores de forma inmediata, que permitan bienestar en este nuevo enfoque para trabajar.

A cada trabajador que migró a esta nueva modalidad, el trabajo en casa le permite desde lo que es como ser humano, interactuar más tiempo con la familia y compartir aspectos que fortalecen su bienestar, que en la antigua normalidad no era posible realizar. El trabajo en casa lleva a los empleadores a brindar capacitaciones en forma virtual para optimizar el uso de herramientas digitales, capacitaciones para que los trabajadores minimicen los riesgos psicosociales, capacitaciones relacionadas con el manejo del riesgo biomecánico desde el entorno de la casa.

El trabajo en casa obligó al Empleador a revisar funciones de los empleados y a crear controles para validar las labores de los trabajadores. En el caso de los trabajadores, implicó cambiar sus hábitos diarios y aumentó el sedentarismo e incluso consumo de alimentos; desde Salud Ocupacional es importante trabajar las pausas activas en línea, para que los colaboradores se desconecten de los equipos de cómputo, alimentación consciente para regular hábitos alimenticios y no aumentar las enfermedades laborales o enfermedades de origen común, tanto físicas como emocionales.



Referencias bibliográficas



Congreso de la Republica de Colombia. (2021). Ley 2088 Por el cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162970>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2020). Resolución 844 Por la cual se prorroga la emergencia sanitaria por el nuevo Coronavirus que causa la COVID - 19, se modifica la Resolución 385 del 12 de marzo de 2020, modificada por las Resoluciones 407 y 450 de 2020 y se dictan otras disposiciones. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=125920>

Ministerio del Trabajo. (2015). Decreto 1072 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Ministerio del Trabajo. (2020). Circular 0041 Para empleadores, trabajadores del sector privado y admonostradoras del riesgos laborales. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60876961/Circular+0041-2020.PDF/98d19065-352d-33d2-978e-9e9069374144?t=1591222484807>

Organización internacional del Trabajo. (2020). El Teletrabajo durante la Pandemia de COVID-19 y despues de ella. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

Rodríguez, A., & Dérriico, J. (2017). Teletrabajadores: entre los discursos optimistas y los contextos precarizados. Una aproximación desde el caso Argentino. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/racs/v40n2/0120-159X-racs-40-02-00047.pdf>

Con la llegada de las tecnologías de la información y los avances tecnológicos, la humanidad se ha visto abocada a asumir nuevas formas de trabajo, entre ellas el teletrabajo, el trabajo remoto y el trabajo en casa. El presente libro aproxima al lector a una revisión crítica de los factores que componen los antecedentes, la actualidad y los desafíos de estas nuevas modalidades de trabajo, desde una mirada enfocada en el colaborador.

Así las cosas, al interior de estas páginas el lector encontrará un referente para comprender cuál ha sido el punto de partida, el desarrollo y porvenir del teletrabajo, el trabajo remoto y el trabajo en casa, abordando diferentes frentes disciplinares cuidadosamente estudiados por cada uno de sus autores con el rigor y pericia científica necesarios.

