

**Retos e implicaciones en seguridad y salud en el trabajo en la modalidad de
trabajo en casa, como respuesta en tiempos de pandemia por Covid-19 en
Colombia**

**LINA MARIA RESTREPO LARA
NINI CAROLINA MESA CRUZ**

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de

Magíster en Seguridad y Salud en el Trabajo

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
FACULTAD DE ENFERMERÍA, DE MEDICINA E INSTITUTO DE SALUD PÚBLICA
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

BOGOTÁ D. C.

2021

**Retos e implicaciones en seguridad y salud en el trabajo en la modalidad de
trabajo en casa, como respuesta en tiempos de pandemia por Covid-19 en
Colombia**

**LINA MARIA RESTREPO LARA
ENFERMERA
NINI CAROLINA MESA CRUZ
ENFERMERA**

**ASESORA
Zuly Bibiana Suárez Morales
Profesora Investigadora
Instituto de Salud Pública**

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
FACULTAD DE ENFERMERÍA, DE MEDICINA E INSTITUTO DE SALUD PÚBLICA
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
BOGOTÁ D. C.**

2021

Nota de Advertencia

“La Universidad no se hace responsable por los conceptos emitidos por sus alumnos en sus trabajos de grado. Solo velará porque no se publique nada contrario el dogma y la moral católica y porque los trabajos de grado no contengan ataques personales contra persona alguna, antes bien se vea en ellos el anhelo de buscar la verdad y la justicia”.

Artículo 23 de la Resolución N° 13 de Julio de 1946

Agradecimientos

Quiero agradecer a Dios por darme la capacidad, el entendimiento y la fuerza de poder culminar con éxito la maestría en medio de la coyuntura actual y de la exigencia física, mental y emocional de mi trabajo.

Así mismo, agradezco a mis padres y hermano por ser la columna vertebral que me sostuvo en momentos de zozobra y agotamiento y que me motivaron con palabras de aliento durante este periodo académico, y que sin importar los obstáculos siempre están ahí para sostenerme, guiarme, comprenderme y amarme, los amo profundamente.

Le agradezco a la profesora Zuly por acogerme, apoyarme y guiarme en este camino que en ocasiones se tornó difícil y sombrío, y por siempre tener frases motivacionales en medio de las dificultades para poder afrontar las exigencias del trabajo de grado.

Agradezco a la vida poder culminar mis estudios, y poder cumplir con los retos que a diario me imponía para superar cada etapa de mi vida.

LINA MARIA RESTREPO LARA

Quiero dar gracias a dos maravillosos seres que me acompañaron durante mi desarrollo como Magister, tú mi ángel Rolando Mesa, el ser que me brindo su fuerza, su constancia, su pasión, quien desde el cielo me acompaña día y noche.

A ti la mejor madre del mundo Marta Cruz, quien jamás me abandona, está en las buenas y en las malas, en la salud y en la enfermedad, el ser que me brinda siempre su comprensión, amor y cariño.

Al desarrollar nuestro proyecto de grado, se presentaron diversos obstáculos, cambios, altibajos, el resultado de todo ese esfuerzo se ve reflejado hoy. Por lo que agradezco el constante apoyo de mi directora de proyecto de grado, contar con una gran profesional que nos brindó todo su conocimiento, entrega, constancia, y apoyo continuo para lograr un desarrollo idóneo del trabajo que hoy en día nos brinda la posibilidad de escalar un peldaño más como profesionales.

NINI CAROLINA MESA CRUZ

TABLA DE CONTENIDO

Resumen	7
Introducción.....	9
Justificación.....	15
Normatividad colombiana relacionada con el trabajo en casa.....	22
Definición operacional de términos	28
Objetivos.....	29
Objetivo general	29
Objetivos específicos.....	29
Metodología.....	30
Selección y delimitación del tema.....	30
Estrategia de búsqueda	31
Análisis y procesamiento de la información	33
Monografía	40
Peligro psicosocial.....	43
<i>Recomendaciones de Promoción y Prevención dirigidos a la exposición al peligro psicosocial.....</i>	<i>55</i>
Peligro biomecánico.....	59
<i>Recomendaciones de promoción y prevención dirigidas a la exposición al peligro biomecánico.....</i>	<i>62</i>
Peligro biológico	78
<i>Recomendaciones de Promoción y Prevención dirigidas a la exposición al peligro Biológico</i>	<i>79</i>
Gestión en seguridad y salud en el trabajo: ATEL.....	82
Recomendaciones de entidades nacionales sobre la modalidad del trabajo en casa	87
Conclusiones.....	89
Referencias bibliográficas.....	93
Anexos	102

TABLA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Tipos de fuentes de información	33
Ilustración 2: Fuentes de información según país de publicación	35
Ilustración 3: Distribución de las fuentes según los retos en Seguridad y Salud en el Trabajo conforme a los elementos de la Circular 041 de 2020.	36
Ilustración 4: Distribución de las fuentes según las implicaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo conforme a los elementos de la Circular 041 de 2020	37
Ilustración 5: Distribución de las fuentes según Promoción y Prevención o Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo.	38
Ilustración 6: Distribución de las fuentes respecto a los peligros que preponderan del trabajo en casa.....	39
Ilustración 7: Esquema de elementos de Ergonomía.....	60
Ilustración 8: Configuración física de un puesto de trabajo.....	64
Ilustración 9: Configuración del puesto de trabajo con pantalla de escritorio	67
Ilustración 10: Configuración del puesto de trabajo con pantalla portátil	68
Ilustración 11: Postura de trabajo neutral.....	69
Ilustración 12: Postura teórica de referencia para la posición sentada	73
Ilustración 13: Propiedades de diseño y parámetros asociados de referencia..	74
Ilustración 14: Dimensiones antropométricas importantes, en posturas de pie y sentada para el diseño.	75
Ilustración 15: Pausas activas.....	77

LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Descripción general de la estrategia de búsqueda	32
Tabla 2: Fuentes de información caracterizadas por mes y año de publicación	34
Tabla 3: Posturas de trabajo estáticas. Evaluación rápida.....	71

ANEXOS

Anexo 1: Matriz para el estado del arte con base en los cuatro lineamientos de la Circular 041	102
Anexo 2: Matriz para el estado del arte con base en los peligros que preponderan en la modalidad de trabajo en casa, así como en materia de promoción, prevención y gestión.....	109

Resumen

Debido a la pandemia provocada por el Covid-19, el gobierno nacional y los empleadores implementaron como alternativa para proteger el empleo, dar continuidad a las empresas y respetar los derechos de los trabajadores el *trabajo en casa*. El presente estudio tuvo como objetivo explorar los retos e implicaciones del *trabajo en casa*, en materia de seguridad y salud en el trabajo, como medida excepcional y temporal en tiempos de Covid-19 en Colombia, mediante la revisión de literatura existente dentro de la ventana de observación diciembre de 2019 a marzo de 2021, usando como parámetros de búsqueda los lineamientos expedidos por el Ministerio del Trabajo en la Circular 041 de 2020, con el fin de identificar los peligros que preponderan de esta modalidad de trabajo y de los cuales se pueden emitir una serie de recomendaciones dirigidas a promocionar la salud y prevenir la enfermedad debido a la exposición a estos peligros. Como producto se obtuvo una monografía de compilación donde se integró la información de 60 documentos que dieron como resultado que los peligros que preponderan de esta modalidad de trabajo son: peligro psicosocial relacionado con la jornada de trabajo, armonización de la vida laboral con la vida familiar y personal y las relaciones laborales de la Circular; los peligros ergonómicos con la interrelación de la jornada de trabajo y las posturas de trabajo estáticas y peligro biológico derivado de la coyuntura actual de la pandemia por Covid-19. Así mismo, se identificó que la exposición a estos peligros trae consigo efectos en la salud, tales como: depresión, ansiedad, aislamiento, síndrome de burnout, trastornos musculoesqueléticos, fatiga visual, entre otros. La implementación de esta modalidad tiene efectos negativos tales como: inestabilidad laboral (despidos), aumento del sedentarismo y afectación de la salud física derivadas de la sobrecarga y la jornada laboral, y mental al combinarlo con tareas domésticas y de cuidado, aumento de la jornada laboral, conflictos familiares y personales y la dificultad de mantener balanceada su vida laboral con la personal y familiar. Por otro lado, puede traer consigo beneficios tales como: mayor flexibilidad y autonomía, eliminación del ausentismo laboral, menor contaminación, menos gastos en desplazamiento, menores costos de producción (luz, teléfono, agua, etc.), entre otros.

Palabras claves: trabajo en casa, productividad, seguridad y salud en el trabajo, ventajas/desventajas, coronavirus.

Abstract

Due to the pandemic caused by Covid-19, the national government and employers implemented work at home as an alternative to protect employment, give continuity to companies, and respect the rights of workers. The present study aimed to explore the challenges and implications of working at home, in terms of safety and health at work, as an exceptional and temporary measure in times of Covid-19 in Colombia, by reviewing the existing literature within the window of observation from December 2019 to March 2021, using as search parameters the guidelines issued by the Ministry of Labor in Circular 041 of 2020, in order to identify the dangers that prevail in this type of work and of which issue a series of recommendations aimed at promoting health and preventing disease due to exposure to these dangers. As a product, a compilation monograph was obtained where the information from 60 documents was integrated that resulted in the dangers that predominate in this type of work are: psychosocial danger related to the working day, harmonization of working life with family life and personnel and labor relations of the Circular; ergonomic dangers with the interrelation of the workday and static work postures and biological danger derived from the current situation of the Covid-19 pandemic. Likewise, it was identified that exposure to these dangers brings with it health effects, such as: depression, anxiety, isolation, burnout syndrome, musculoskeletal disorders, visual fatigue, among others. The implementation of this modality has negative effects such as: job instability (layoffs), increased sedentary lifestyle and impairment of physical health derived from overload and working hours, and mental when combined with domestic and care tasks, increased working hours work, family and personal conflicts and the difficulty of keeping their work life balanced with their personal and family life. On the other hand, it can bring benefits such as: greater flexibility and autonomy, elimination of absenteeism, less pollution, less travel expenses, lower production costs (electricity, telephone, water, etc.), among others.

Keywords: working from home, advantages/disadvantages, coronavirus pandemic/SARS COV2, occupational health and safety management, productivity.

Introducción

En la actualidad el mundo está atravesando la pandemia por Covid-19, la cual tiene un comportamiento altamente contagioso y letal. Por ende, para disminuir la propagación y consecuente muerte por el virus SARS CoV-2, el gobierno nacional tuvo que adoptar el confinamiento obligatorio y posteriormente selectivo en varias ciudades del país, lo cual trajo consigo el cierre de muchas empresas, de diferentes sectores económicos, y el inicio de una nueva modalidad de trabajo con el fin de dar continuidad al desarrollo de la productividad, proteger el empleo y respetar los derechos de los trabajadores.

En consecuencia, el *trabajo en casa* se convirtió en una alternativa laboral excepcional y temporal, que permitió a las empresas y al gobierno nacional minimizar los efectos económicos derivados de la pandemia. Sin embargo, al ser una respuesta inmediata muchas empresas no contaban con planes de emergencia o estrategias que dirigieran la implementación de esta figura de trabajo. De acuerdo con esto, con el paso del tiempo se fueron identificando una serie de vacíos y confusiones con el teletrabajo en contraste con esta modalidad de trabajo, los cuales debían ser resueltos por el Ministerio del Trabajo. Por lo tanto, expidió la Circular 041 de 2020 donde indica los lineamientos para la implementación adecuada del *trabajo en casa*, los cuales debían ser acogidos por los trabajadores, empleadores y las administradoras de riesgos laborales (ARL, en adelante).

Por ende, se realizó una lectura a la luz de los peligros que preponderan en esta figura de trabajo desde los lineamientos emitidos por la Circular en materia de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de poder identificar los retos e implicaciones que surgieron y su gestión. Por consiguiente, se hizo necesario explorar desde las recomendaciones emitidas por la Organización Internacional de Trabajo y las organizaciones nacionales y los lineamientos de la Circular 041 aquellos aspectos que dan cuenta de esos retos e implicaciones derivados de la implementación del *trabajo en casa* en Colombia. Así como generar recomendaciones de promoción y prevención que impacten los peligros mencionados.

Planteamiento del problema

Según la Organización Mundial de la Salud (2020), los coronavirus son una extensa familia de virus que pueden causar enfermedades tanto en animales como en humanos. En los humanos, se sabe que causan infecciones respiratorias que pueden ir desde el resfriado común hasta enfermedades más graves, como el Síndrome Respiratorio de Oriente Medio o el Síndrome Respiratorio Agudo Severo conocidos como MERS y SRAS por sus siglas en inglés.

El pasado 31 de diciembre de 2019, las autoridades chinas notificaron 27 casos de neumonía de origen desconocido, los cuales se encontraban vinculados con un mercado de la ciudad de Wuhan-República Popular de China. La causa de este episodio fue identificada el 7 de enero de 2020 como un nuevo coronavirus, el cual podía transmitirse de persona a persona (Güell, 2020).

El 9 de enero de 2020, la OMS (2020b) informó que las autoridades chinas confirmaron que la aparición del brote fue provocada por el nuevo coronavirus. A partir de este momento, se fueron notificando nuevos casos de esta enfermedad fuera de la República Popular de China, con el primer caso confirmado en Tailandia el 13 de enero de 2020.

La OMS (2020b) el 21 de enero confirmó que la transmisión del nuevo virus denominado SARVS-CoV-2 se daba entre humanos, el mismo día es detectado por primera vez en Estados Unidos, seguido a esto el 23 de enero de 2020 la declaró el nuevo virus como una Emergencia de Salud Pública de Importancia Internacional (ESPII) debido al registro de una rápida propagación a escala nacional, regional e internacional, con un aumento exponencial en el número de casos y muertes asociadas con esta causa diariamente en los países con notificación activa.

La OMS (2020b) anunció que el nombre del nuevo virus sería coronavirus de tipo 2 causante del Síndrome Respiratorio Agudo (SARS-CoV-2) y la enfermedad producida por este virus se denominaría como Covid-19. El virus SARS-Cov-2 pertenece a la familia de coronavirus, pero a diferencia de los anteriores, este necesita de un huésped para facilitar su aparición en los humanos. Este se caracteriza por causar un síndrome de dificultad respiratoria grave, alto grado de transmisibilidad y mortalidad según los factores de riesgo reconocidos en la literatura científica en el mundo (Redacción Médica, 2020). Por lo tanto, la OMS ha delegado diferentes medidas en todo el mundo con el fin de contener la propagación del virus.

En Colombia, el 6 de marzo de 2020, se confirmó el primer caso en la ciudad de Bogotá, dada la rápida transmisibilidad del virus y su aumento acelerado de casos de la enfermedad en el mundo. Por esta razón, la OMS (2020b) el 11 de marzo declara pandemia al Coronavirus Covid-19, esencialmente por la velocidad de su propagación, instando a los Estados a tomar acciones urgentes y decididas para la identificación, confirmación, aislamiento y monitoreo de los posibles casos y el tratamiento de los casos confirmados. Así como, la divulgación de las medidas preventivas con el fin de redundar en la mitigación del contagio.

En concordancia con lo anterior y ante la previsible magnitud de la enfermedad, el Ministerio de Salud y Protección Social (2020) mediante la Resolución 385 (12 de marzo), declaró Estado de emergencia sanitaria por causa del coronavirus Covid-19 en todo el territorio nacional hasta el 30 de mayo de 2020. En virtud de la primera declaración de emergencia sanitaria en el país, el gobierno colombiano adoptó una serie de medidas con el objeto de prevenir y controlar la propagación del nuevo coronavirus y a su vez mitigar sus efectos (2020a; 2020b; 2020c; Resolución 2230 de 2020, 2020d).

Dentro de las medidas instauradas por el gobierno nacional se han implementado diversas estrategias de contención como las restricciones a la movilidad y aislamiento obligatorio para viajeros que presentaran historial de viajes provenientes de países europeos, estos debían cumplir cuarentenas estrictas y un aislamiento selectivo, así mismo, se han implementado toques de queda nocturnos, restricciones para el ingreso a establecimientos abiertos al público según último dígito del número de identificación o por días según el sexo de la persona; entre otras.

El *trabajo en casa* surge como respuesta excepcional y temporal para dar continuidad a los diferentes sectores económicos en el marco de la pandemia ocasionada por Covid-19 (Ministerio del Trabajo, 2020), de modo tal, que se pudiera evitar su propagación y conservar los empleos existentes.

Así, la definición de *trabajo en casa* fue emitida por primera vez por el Ministerio del Trabajo (2020) en la Circular 021 (17 de marzo) en virtud de las medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de la Covid-19 y de la declaración de emergencia sanitaria. En esta, se estableció el *trabajo en casa* como una medida excepcional, ocasional y temporal, en la cual el trabajador puede desarrollar sus labores desde casa en diferentes sectores de la economía. Cabe aclarar que esta

modalidad no puede equipararse al teletrabajo, porque no cuenta con los elementos o requisitos establecidos en la Ley 1221 de 2008 y sus normas reglamentarias.

Sin embargo, teniendo en cuenta el comportamiento epidemiológico de la enfermedad en el país y la inexistencia de regulación sobre el *trabajo en casa* el Ministerio del Trabajo (2020a) emitió la Circular 0041 (17 de marzo) en la cual se establecieron cuatro asuntos como lineamientos para el correcto desarrollo de esta modalidad. A continuación, se presenta una síntesis de ellos:

Relaciones laborales: los empleadores deben respetar los derechos al igual que las garantías laborales de los trabajadores, entre ellos el derecho al descanso, por lo que, deberán abstenerse de realizar requerimientos constantes fuera del horario laboral y respetando el salario.

Jornada de trabajo: respecto a las jornadas laborales cabe precisar que continúan vigentes todas las normas del Código Sustantivo de Trabajo-CST, entre ellas lo referente a las horas extras, es decir, aun realizando *trabajo en casa*, el número máximo de horas extras que el trabajador puede realizar será de 2 horas diarias y 12 horas semanales. Además, se indica la importancia de respetar el horario y la jornada de trabajo con el fin de garantizar el derecho a la desconexión laboral digital y, con ello, evitar los impactos en la salud mental y en el equilibrio emocional de los trabajadores.

Armonización de la vida laboral con la vida familiar y personal: en consideración a las diferentes restricciones de movilidad y de cuarentena, es preciso recalcar que la mayoría de los trabajadores permanecen durante toda la jornada con sus familiares, por esta razón, el Ministerio de Trabajo insta la necesidad de armonizar las diferentes esferas de la vida cotidiana: laboral, personal, y familiar, por ello el énfasis se centra en el respeto de los horarios y cargas del trabajador.

Riesgos laborales: el empleador debe incluir en el Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SGSST) la identificación, evaluación y valoración de los peligros relacionados con el *trabajo en casa*. También será responsabilidad del empleador, notificar a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) la ejecución temporal en condiciones de modo, tiempo y lugar de las personas en esta modalidad. De otra parte, deberá realizar seguimiento al estado de salud de los trabajadores y realizar retroalimentación sobre las dificultades que puedan tener los trabajadores para el desarrollo de sus funciones, así como, la búsqueda de soluciones.

Por lo anterior, dado el alcance de este trabajo en materia de seguridad y salud en el trabajo, se debe hacer una lectura de cada uno de estos elementos que, si bien el Ministerio los definió, para efectos del presente trabajo y en desarrollo de la gestión de seguridad y salud en el trabajo, se revisarán a la luz de los peligros preponderantes en esta modalidad, así como su identificación, prevención y gestión.

Según el Ministerio del Trabajo (2020a), el *trabajo en casa* es una modalidad ocasional, temporal, muy diferente al teletrabajo, dado que no exige los requisitos establecidos para esa modalidad. Esta medida se estableció por la pandemia y terminará cuando termine la emergencia económica y sanitaria. Los trabajadores a su vez tuvieron que adecuar y transformar sus residencias como puestos de trabajo, con el único fin de cuidar su salud, esperando que su rendimiento y horarios laborales fueran iguales a los de la asistencia a una oficina, esto se logra por la convergencia tecnológica propiciada por la revolución digital, que ha conllevado a la generación de nuevas formas de trabajo y cambios en la estructura organizacional, transformando el mundo del trabajo.

El *trabajo en casa* es una opción que tiene el empleador para proteger el empleo, mantener la economía y permitir al trabajador desarrollar sus funciones sin cambiar sus actividades contractuales, durante algunos días de la semana, y que se utiliza permanente como una medida excepcional por la pandemia. El teletrabajador, según la Ley 1221 de 2008, “es la persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios” desde cualquier lugar, con las dos modalidades el empleador deberá proveer y garantizar su sitio de trabajo, aunque se reconoce que durante los primeros meses de la pandemia la provisión y garantía del sitio de trabajo corrió por cuenta del trabajador. Así mismo, se ha evidenciado de ayudas o subsidios por el internet que se tiene en el hogar de los trabajadores, esto no significa que los trabajadores tengan una disponibilidad 24/7, al contrario, continúan sus horarios habituales de trabajo.

Con la evolución de la pandemia versus las limitaciones del *trabajo en casa*, se vio la necesidad de estudiar la posibilidad de reglamentar esta modalidad en circunstancias ocasionales o de emergencia, esto dado que no se encontraba reglamentada por el gobierno. Por lo tanto, las ARL no tenían actividades de promoción y prevención para esta modalidad; las cuales junto con el empleador están obligados a proteger al trabajador, a través de herramientas que le permitan realizar sus labores como si estuviera de manera presencial (Ministerio del Trabajo, 2020c).

Por lo tanto, el Gobierno sancionó la Ley 2088 del 2021, la cual regula la habilitación del *trabajo en casa* como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado.

De acuerdo con las estimaciones del Ministerio del Trabajo, se concluye, que muchos trabajadores podrán volver de manera presencial a sus lugares de trabajo; sin embargo, en otros casos se implementará el *trabajo en casa*, como modalidad en la que, según empresarios y analistas en el tema, tomará fuerza en los próximos años. Algunos datos señalan que para mayo de 2020 el 57% de las compañías tenían el 80% de su estructura trabajando de forma remota, siendo la capital la que concentraba el mayor número de personas en esta condición con 63.995 trabajadores en casa, seguido de Medellín con 29.751, Cali con 13.379, Bucaramanga 4.992 y Barranquilla con 4.827 trabajadores respectivamente (Redacción El País, 2020).

No obstante, frente a los retos que impone la implementación de esta figura de trabajo, contemplándola no solo desde sus bondades o fortalezas, sino desde sus dificultades o limitaciones en la relación trabajo-salud permitirá al empleador hacer gestión en prevención de accidentes y enfermedades laborales y promoción de hábitos laborales saludables. Para los trabajadores y empleadores que decidan aceptar y utilizar esta modalidad deben tener como prioridad proteger su salud, aceptando los desafíos que suponen para el país esta nueva forma de trabajo. Por lo que, en pro de avanzar hacia la búsqueda del conocimiento de esta nueva modalidad fue necesario una reestructuración donde se pueda determinar los retos e implicaciones que el *trabajo en casa* genera en materia de seguridad y salud en el trabajo. En este sentido se genera el siguiente cuestionamiento:

¿Cuáles son los retos e implicaciones del trabajo en casa, en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, como medida temporal en tiempos de Covid-19?

Justificación

El 12 de marzo de 2020 el Ministerio de Salud y Protección Social mediante la Resolución 385, declaró el Estado de emergencia sanitaria por causa del coronavirus en todo el territorio nacional hasta el 30 de mayo de 2020, y a partir de ese momento, se ha emitido una serie de reglamentación que amplía el tiempo de la declaración. El gobierno colombiano estableció una serie de medidas sanitarias con el objeto de prevenir y controlar la propagación de la Covid-19, así mitigar sus efectos. Con base en lo anterior, en el artículo 2° ordenó “*a los jefes, representantes legales, administradores o quienes hagan sus veces a adoptar, los centros laborales públicos y privados, las medidas de prevención y control sanitario para evitar la propagación del Covid-19. Deberá impulsarse al máximo la prestación del servicio a través del teletrabajo*” (Ministerio de Salud y Protección Social, 2020).

Posteriormente, en el Decreto 417 de 2020 (17 marzo), el presidente en aras de mitigar los efectos sobre la economía y el empleo de un gran número de trabajadores afectados a causa de la pandemia promovió el *trabajo en casa* mediante el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TICs) para aquellos sectores económicos o actividades laborales en las que se pudiera realizar bajo esta modalidad (Ministerio de Salud y Protección Social, 2020c).

Por lo anterior, como respuesta al llamado del gobierno nacional, las empresas se vieron obligadas a reestructurar y replantear diferentes estrategias encaminadas a mantener el empleo y la productividad en tiempos de crisis mediante la implementación del *trabajo en casa* para continuar con la productividad, protección al empleo, y salvaguardar la salud de los trabajadores.

Por lo tanto, el Ministerio de Trabajo (2020) expidió la Circular 021, la cual insta medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de Covid-19, dado que este evento de salud pública afectó numerosos aspectos de la vida cotidiana, entre ellos, el empleo. Así, mediante alternativas como el *trabajo en casa* o el teletrabajo se pretendió mitigar los efectos negativos en el empleo derivados de la pandemia.

Por consiguiente, en esta circular definió, por primera vez, el *trabajo en casa* como una situación ocasional, temporal y excepcional y clarificó que, por lo mismo, no presenta los requerimientos necesarios para catalogarse o considerarse como teletrabajo, el cual está reglamentado mediante la Ley 1221 de 2008. Por el contrario, el *trabajo en casa* se definió para el caso colombiano, como aquel trabajo en el que “*una*

persona realiza ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en un lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual” (Ministerio del Trabajo, 2020). Esta ha sido una alternativa viable para la continuidad de las actividades laborales en el marco de la actual emergencia sanitaria.

El *teletrabajo*, por su parte, en la Ley 1221 de 2008 art. 2 se define como “*Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de las actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las TICs, para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo*” (Ministerio del Trabajo, 2020). De manera que, esta modalidad de trabajo tiene establecida una serie de requerimientos que indican la visita previa al puesto de trabajo para verificar las condiciones de trabajo que pueden tener influencia en la generación de riesgos para los trabajadores. Cabe mencionar que tanto el *trabajo en casa* como el *teletrabajo*, se dan como acuerdos entre las partes: empleador y empleado.

De otra parte, en respuesta a los retos que suponen la implementación del *trabajo en casa* como medida excepcional y temporal, el Ministerio del Trabajo (2020a) en la Circular 041 señaló los lineamientos respecto al *trabajo en casa* enunciando que “*Cuando el trabajador desarrolla su función desde su domicilio o en un lugar distinto a su sitio de trabajo, de forma ocasional y temporal, no es considerado como un teletrabajador, aun cuando realice sus funciones mediante TICs, por lo cual el trabajador continua con sus mismas condiciones del contrato laboral como si estuviera realizando su función de manera presencial*”, en consecuencia, esto supone el cumplimiento de unos lineamientos básicos para su adecuado desarrollo, los cuales deben atenderse por el empleador, el trabajador y las ARL.

Al respecto, hacen referencia a cuatro asuntos: (i) en materia de las relaciones laborales (empleador-trabajador); (ii) la jornada de trabajo (establecida en el CST artículo 161); (iii) la armonización de la vida laboral con la vida familiar y/o personal; (iv) en materia de riesgos laborales.

Como se mencionó anteriormente el *trabajo en casa* es una modalidad de trabajo implementada por el gobierno nacional para mitigar los efectos de la pandemia, medida que se implementó, a su vez, en la mayoría de los países abatidos por esta pandemia. Un reporte de prensa del BBC NEWS para julio de (2020), indicó que el 14,1% de los neerlandeses trabajaba desde casa antes de la pandemia, mientras que en EE. UU. solo

el 3,6% de los empleados estaban en esta modalidad. Al preguntarles sobre el deseo de continuar en *trabajo en casa* en tiempos de postpandemia, 59% de los neerlandeses afirmaron su deseo de continuar en esta modalidad más allá del confinamiento.

Así mismo, Search Latinoamérica (Acripnacional, 2020), una empresa de consultoría en gestión del talento humano realizó una encuesta con la participación de 14 empresas y 421 trabajadores de países como: Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Panamá, República Dominicana, Colombia, Ecuador y Costa Rica. Los resultados indicaron que el 58% del total de empresas no estaban preparadas para operar bajo esta modalidad. Así mismo, el 74% de los trabajadores tenían las herramientas tecnológicas para poder trabajar desde sus casas; el 66% de las empresas no tenían los procedimientos adecuados para evaluar el desempeño de sus trabajadores, representando un gran reto en la continuidad de esta modalidad de trabajo a futuro.

Según un informe sobre EL TRABAJO A DOMICILIO DE LA INVISIBILIDAD AL TRABAJO DECENTE realizado por la Organización Internacional del Trabajo-OIT (2020a), estimó que al año 2019 se tenía alrededor de unos 260 millones de ocupados trabajando en casa, lo que representaba el 7,9% del empleo mundial. Sin embargo, se espera que el número de trabajadores desde sus casas supere con creces las cifras de 2019 en tiempos postpandemia. En el mismo informe, para el caso colombiano se estimaba que el porcentaje de trabajadores en modalidad de trabajo en casa oscilaba entre el 10 al 15%.

Así mismo, la Organización de las Naciones Unidas-ONU señala que la proporción de trabajadores desde casa se disparó el año pasado como consecuencia de la Covid-19. No obstante, no se conocen, actualmente, estimaciones concretas en relación con la proporción de personas que están trabajando desde casa. En todo caso, teniendo en cuenta los confinamientos más restrictivos y generalizados en el mundo durante los primeros meses de la pandemia, uno de cada cinco ocupados trabajó en su domicilio. Además, se destaca que esta nueva forma de trabajo será una tendencia que prevé un aumento en los próximos años, por lo que se hace un importante llamado a los Estados miembros en avanzar hacia la reglamentación del *trabajo en casa* (Paz, 2021).

De otra parte, teniendo en cuenta el comportamiento de los picos epidemiológicos de la Covid-19 en el mundo, su impacto en el desempleo versus la recuperación de la economía, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos-OCDE prevé

que el desempleo a nivel mundial se situó en 9,4% al concluir el año 2020, con una lenta recuperación, sobre todo por la posibilidad de presentarse nuevos brotes en diferentes países. De tal manera, que el impacto inmediato de la crisis en el empleo y las horas trabajadas ha sido diez veces más, comparadas con la crisis financiera mundial del 2008 (Martínez, 2020).

No obstante, el panorama en Colombia no varía mucho con respecto a los otros países, el concepto sobre las condiciones de trabajo y de empleo en el marco de la pandemia emitido por el Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario con el apoyo de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), el Centro de Solidaridad AFL-CIO, REDAL, DEFENS, la Corporación Viva la Ciudadanía y FES Colombia, el cual contó con la participación de 478 trabajadores de diferentes sectores económicos. En relación con los aspectos del *trabajo en casa*, los autores señalaron que el 38,1% de las personas se encontraban en modalidad de trabajo a distancia, la cual ha sido empleada por las entidades del sector público de los niveles nacional y local; las instituciones educativas; las fundaciones, organizaciones no gubernamentales u organizaciones sindicales; y las empresas de servicios (Pacheco & Serrano, 2021).

Con respecto al cuidado de los miembros de la familia durante la jornada laboral, el 41,6% manifestaron no tener con quién compartir el trabajo de cuidado al interior de sus hogares, actividades realizadas principalmente por las mujeres con el 63,8% del total. Lo anterior señala, una sobrecarga para las mujeres como consecuencia de las tareas de cuidado de las personas y del hogar a causa del cierre de jardines infantiles, escuelas y universidades (Pacheco & Serrano, 2021).

Por su parte la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia -ANDI (2020) realizó una encuesta con 277 empresas vinculadas y un total de 8.669 trabajadores y cuyos resultados señalaron que el 86,7% de las personas trabajaban desde la casa para inicios del año pasado, en comparación con el 52,3% de las personas dedicaban tiempo adicional para realizar actividades del trabajo desde la casa antes de la pandemia.

Por otro lado, el Centro de Estudios Sociales y Laborales -CESLA (2020) en un estudio denominado TRABAJAR DESDE CASA: POSIBILIDADES Y DESAFÍOS, el cual contó con la participación de los trabajadores del casco urbano en Colombia correspondiente a 11.962. 317 millones de personas, de los cuales solo el 9,7% (1,161.980) se encontraban trabajando desde casa en el 2019. Con relación a la

actividad laboral realizada desde la casa el 21,4% (2.556.444) afirmaron que su trabajo lo podían hacer desde sus casas, mientras que el 8,6% (1,023,597) lo podrían hacer de manera parcial, y el 70% (8.382.276) definitivamente no podrían realizarla bajo esta modalidad en razón a cuarentenas y sus impactos en el mercado laboral, es decir, que solo entre el 22% y el 30% de los ocupados podrían trabajar desde su casa.

Estas cifras son cercanas a las reportadas en países como Uruguay con el 27%, Chile con el 26%, Brasil con el 6% y México con el 22%. Para finalizar, el estudio señala la importancia de promover el *trabajo en casa* desde un enfoque de equidad de género, de manera que se aumente las oportunidades laborales de mujeres.

En concordancia con lo anterior, la implementación del *trabajo en casa* se ha dado de forma paulatina en el país y, puede que en los próximos años aumente el número de personas que continúen trabajando bajo esta modalidad. Por lo cual, debería considerarse como una alternativa de trabajo en tiempos de postpandemia. No obstante, pese a las múltiples medidas impartidas por el gobierno nacional y el Ministerio del Trabajo para conjurar los efectos de la crisis, el Departamento Nacional de Estadística-DANE (2021) señaló que, para el mes de marzo de 2021, la tasa de desempleo fue 14,2%, lo que representó un aumento de 1,6 puntos porcentuales comparado con el mismo mes en el 2020 con el 12,6%. En cuanto a la tasa de desempleo nacional del trimestre enero - marzo 2021 fue del 15,8%, presentando un aumento de 3,2 puntos porcentuales frente al trimestre enero-marzo de 2020 con el 12,6%, lo que indica que las medidas de protección del empleo, de subsidios al cesante, auxilios a las PyMEs, entre otros, no han sido suficiente para mitigar los efectos en el desempleo por la crisis económica debido a la pandemia.

Para finalizar, las sociedades contemporáneas han tenido que enfrentarse a las diferentes epidemias tales como: el Síndrome Respiratorio Agudo Severo (SRAS), la gripe A(H1N1) y los brotes del virus del Ébola, las cuales han dejado en descubierto la importancia de centrarse en los lugares de trabajo, para identificar la población en riesgo, y -paralelamente- “comprender los mecanismos de propagación de las enfermedades y aplicar medidas de prevención y control eficaces”. De manera que la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST en adelante) se ha considerado como una de las disciplinas “indispensables en el manejo de la pandemia y la capacidad de reanudar el trabajo” (Organización Internacional del Trabajo, 2020b). en razón a la identificación de los nuevos riesgos y oportunidades derivadas de las nuevas formas de trabajo, teletrabajo,

trabajo en casa y/o remoto, así como, la implementación de diversas estrategias y acciones de vigilancia individual y de respuesta colectiva en materia de contención de la enfermedad en el ámbito laboral.

Por ejemplo, la identificación de peligros y evaluación del riesgo es uno de los múltiples retos que la empresa desde la SST debe abordar en materia de las condiciones de trabajo que se dan en la modalidad en referencia, por nombrar algunos como: las repercusiones de las restricciones a la movilidad y diversas cuarentenas y sus impactos en la salud mental de las personas que trabajan desde casa; el horario establecido para efectuar sus labores; las responsabilidades domésticas y la doble carga de los padres que trabajan; los peligros propios en la casa como lugar de trabajo y de residencia, la garantía de seguridad y salud al trabajador desde su casa, entre otras condiciones, acarrearán al sector empresarial, a la empresa y a las ARL la necesidad de implementar estrategias que faciliten o medien las tensiones o conflictos generados por estas nuevas formas de trabajo.

La pandemia de Covid-19 nos muestra una vez más, el papel crucial de la SST para el trabajo seguro y saludable independientemente del lugar donde se realice la actividad laboral, es decir, desde la casa o la empresa “*se debe garantizar que los lugares de trabajo sean seguros y saludables protegiendo la salud de los trabajadores y de la población en general*” (Organización Internacional del Trabajo, 2020b, pág. 35). Por lo tanto, los profesionales en SST tienen un papel fundamental para la definición, implementación y evaluación de las estrategias de mitigación y control de la enfermedad, por nombrar algunos; facilitar a los trabajadores información verídica sobre la pandemia (importancia del distanciamiento físico y social, reconocimiento oportuno de los síntomas sugestivos de Covid-19, uso adecuado de tapabocas, lavado de manos, aislamiento preventivo, diagnóstico precoz y tratamiento oportuno en caso de requerirse) (Organización Internacional del Trabajo, 2020b).

Por otro lado, el responsable de SST debe apoyar a los empleadores en la identificación oportuna de riesgos y oportunidades derivadas de estas modalidades de trabajo de acuerdo con su actividad económica. Así mismo, colaborar en la “*elaboración de estrategias de prevención, contención, mitigación y recuperación de la empresa*” (Organización Internacional del Trabajo, 2020b). Por lo anterior, desde la academia en la formación de seguridad y salud en el trabajo, se hace necesario abordar las nuevas modalidades de trabajo y sus efectos en las condiciones laborales a las que se ven

enfrentados los trabajadores, así como la respuesta en situaciones de emergencia para promover la continuidad de las empresas.

Por otro lado, se ha documentado que la importancia del *trabajo en casa* para el empleador deriva desde varios frentes como: la posibilidad de estimular la economía y el empleo, sostener los puestos de trabajo y los ingresos, y respetar los derechos laborales. Por ende, reconocer y optar las medidas más prácticas y adecuadas para su implementación puede convertirse para las empresas en una mayor motivación y menor rotación de sus trabajadores, más productividad y eficiencia (Organización Internacional del Trabajo, 2020b).

Por consiguiente, el *trabajo en casa* para el trabajador se traduce en la reducción de los tiempos de desplazamiento; una mayor autonomía y flexibilidad en la organización del trabajo; un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida privada; entre otros. Por lo tanto, reconocer los mecanismos, elementos y herramientas que se involucran en una adecuada implementación de esta modalidad traerá consigo efectos positivos para el trabajador.

No obstante, ampliar la información de aquellos retos e implicaciones derivados de la implementación del *trabajo en casa* en Colombia reconociendo las barreras existentes de conectividad, las herramientas necesarias para desarrollar el trabajo desde la casa, las labores que según su actividad económica se pueden desarrollar, permitirá una adecuada transición a esta modalidad y acople por parte del empleador y el trabajador, sin desconocer la importancia de legislar esta modalidad.

Finalmente, es indispensable que desde la academia se reconozca aquello que pueda incidir en una implementación reducida, insuficiente, errónea o incompleta del *trabajo en casa*, y que pueda repercutir en la seguridad y salud de los trabajadores. Reconociendo como propósito principal ofrecer y mantener puestos de trabajo seguros y saludables para que las personas puedan desarrollar sus funciones sin deteriorar su salud, ni comprometer su seguridad, pilares que rigen la SST (Organización Internacional del Trabajo, 2020b) . Por lo que, la implementación de cualquier modalidad de trabajo en Colombia exige una legislación que la cobije, un compromiso del sector empresarial, del trabajador, de la ARL y del profesional en seguridad y salud en el trabajo, que respalde y asegure su efectividad y funcionalidad acorde con las necesidades del sector según el contexto actual.

Normatividad colombiana relacionada con el trabajo en casa

La pandemia no solo es una crisis sanitaria, es un hecho social y económico a nivel mundial. El gobierno nacional en respuesta a las diferentes consecuencias que trajo consigo la pandemia, emitió una serie de reglamentación buscando mitigar los efectos negativos a nivel sanitario, social y económico. A continuación, se presenta una descripción general de aquellos relacionados con el tema de interés: el *trabajo en casa* como medida temporal y excepcional.

Posterior a la declaración de la OMS sobre la pandemia, el gobierno Nacional junto con el Ministerio de Salud y Protección Social (2020) expidió la resolución 385 el 12 de marzo atendiendo el llamado de la OMS de tomar acciones urgentes para la identificación, confirmación, aislamiento, monitoreo de los posibles casos y el tratamiento de los casos confirmados, y por la cual declara el estado de emergencia por causa de la Covid-19 en todo el territorio nacional hasta el 30 de mayo de 2020.

Así mismo, emite unas medidas sanitarias con el objeto de prevenir y controlar la propagación en el territorio y a su vez mitigar los efectos, dentro de las cuales ordenan *“a los jefes, representantes legales, administradores o quienes hagan sus veces a adoptar, en los centros laborales públicos y privados, las medidas de prevención y control sanitario para evitar la propagación de la Covid-19. Deberá impulsarse al máximo la prestación del servicio a través del teletrabajo”*.

En este sentido, las empresas y los diferentes sectores económicos se vieron en la necesidad de implementar el *trabajo en casa* como modalidad de trabajo mientras la emergencia sanitaria, puesto que esta tiene el potencial de afectar numerosos aspectos de la vida cotidiana, incluyendo el empleo. Por lo tanto, el Ministerio del Trabajo (2020) expidió la Circular 0021 dirigida a empleadores y trabajadores del sector privado donde *“presentan lineamientos que pueden ser considerados por los empleadores, con el fin de proteger el empleo y la actividad productiva, reconociéndola como una medida temporal”*.

En la Circular mencionada, hacen una distinción y por primera vez mencionan el *trabajo en casa* como *“una modalidad ocasional de trabajo en respuesta a una situación ocasional, temporal y excepcional y que el empleador puede autorizar, la cual no exige de lleno los requisitos ya reglamentados para el teletrabajo en la Ley 1221 de 2008. Esta modalidad de trabajo, así como el teletrabajo, requiere de un acuerdo entre el trabajador y el empleador para llevarse a cabo.*

Mientras el gobierno emitía legislación encaminada a impartir medidas sanitarias con el fin de salvaguardar no solo la vida de las personas, sino proteger la economía y el ámbito laboral de millones de colombianos. Las empresas internamente implementaron medidas siguiendo el propósito del gobierno nacional de estimular la economía y el empleo, así como, sostener los puestos de trabajo. Por ende, la alternativa de *trabajo en casa* fue una modalidad que diferentes sectores económicos adoptaron para dar continuidad a sus actividades.

La Circular 021 de 2020 define el *trabajo en casa* como “*el trabajador que desarrolla su función desde su domicilio o en lugar distinto a su sitio de trabajo, de forma ocasional y temporal, mediante tecnologías de la información y las comunicaciones -TIC, así mismo, el trabajador continúa con las mismas condiciones de su contrato laboral como si estuviera realizando su función de manera presencial*” (Ministerio del Trabajo, 2020).

El Ministerio del Trabajo (2020a) al reconocer los múltiples retos que puede suponer la implementación de esta modalidad del trabajo, expide la Circular N.º 0041 dirigida a empleadores, trabajadores del sector privado y Administradoras de Riesgos Laborales, donde indican los lineamientos respecto al *trabajo en casa* para su correcto desarrollo, y por el cual se establecieron cuatro capítulos referentes: lo que concierne a las relaciones laborales; jornadas de trabajo; armonización de la vida laboral, con la vida familiar y personal y; riesgos laborales. Así mismo, desarrollan los aspectos importantes y para tener en cuenta dentro de la implementación del *trabajo en casa* en los 4 capítulos referenciados anteriormente, y se hace necesario integrarlos en la presente revisión así:

Relaciones laborales: el *trabajo en casa* implica que la relación laboral entre el trabajador y el empleador permanezcan vigentes, así como, las garantías laborales, sindicaciones y de seguridad social; así mismo, se debe garantizar que las personas que implementen esta modalidad de trabajo ejecutaran sus actividades de manera similar a las de su función habitual; y las tareas encomendadas por el empleador deben ser ejecutadas de tal que permitan el descanso necesario del trabajador con el fin de recuperar fuerzas y compartir con su núcleo familiar. Lo anterior exige un seguimiento por parte del empleador hacia el trabajador de las tareas precisando los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación y retroalimentación respecto al resultado de estas, garantizando la dignidad humana del trabajador, igualdad de trato en cuando al

acceso a la información, derecho a la intimidad y privacidad de la persona que trabaja en casa.

Jornada de trabajo: el *trabajo en casa* debe ajustarse a las disposiciones laborales contenidas en el Código Sustantivo de Trabajo - CST, referente a la jornada máxima legal permitida de 8 horas diarias y 48 horas semanales. Así mismo, se deberá tener presente que en ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos horas diarias y doce horas semanales y estas deberán ser pagadas junto con los recargos correspondientes, esto implica, que los empleadores y trabajadores se deben ceñir al horario y jornada laboral, con el fin de garantizar el derecho a la desconexión laboral digital y evitar así mismo los impactos que se puedan generar en la salud mental y en el equilibrio emocional de los trabajadores, y en cuanto a la carga de trabajo, “las labores encomendadas al trabajador deben obedecer a la carga habitual de trabajo, sin sobrecargas adicionales o por fuera de la cotidianidad del servicio”.

Armonización de la vida laboral con la vida familiar y personal: el aislamiento preventivo obligatorio que se ha ordenado en el territorio colombiano trajo consigo que los trabajadores convivieran con niños, niñas, adolescentes, familiares y personas adultas mayores, desempeñando sus funciones en los roles de padres, familiares, amigos, lo anterior conlleva a garantizar una armonización entre la vida laboral en casa con la vida familiar, respetando los tiempos de una y otra actividad. Por lo cual, los empleadores deben buscar la forma de compatibilizar la labor encomendada por el trabajador junto con las actividades de cuidado y demás actividades que requieran particular atención del trabajador. De igual manera, se debe garantizar el derecho al descanso, al ocio y al sano entretenimiento, esto implica, que el empleador no podrá asignar cargas de trabajo diferentes a las que correspondan dentro de la jornada laboral, respetar el trabajo en los días pactados, y los correos electrónicos y mensajes vía WhatsApp serán atendidos de manera prioritaria por el trabajador durante la jornada laboral, respetando siempre la vida personal y los espacios de descanso.

Riesgos laborales: el empleador debe incluir dentro de su metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos de la empresa el *trabajo en casa*, y adoptar las acciones necesarias dentro de su plan de trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Paralelamente, el empleador deberá notificar a la ARL la ejecución temporal de actividades del trabajador

desde su casa, indicando las condiciones de modo, tiempo y lugar, por su parte, la ARL incluirá dentro de sus actividades de promoción y prevención el trabajo en casa, y deberá enviar recomendaciones sobre postura y ubicación de los elementos de trabajo, así como pausas activas dentro de la jornada laboral. Así mismo, el empleador debe realizar un seguimiento a sus trabajadores sobre su estado de salud y recomendaciones de autocuidado para prevenir el contagio de Covid-19. Lo anterior con respecto al empleador y las ARL.

En cuanto a las responsabilidades del trabajador, este tendrá que cumplir desde casa las normas, reglamentos e instrucciones de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa, procurar desde su casa el cuidado integral de su salud, seguir las recomendaciones indicadas por la ARL; y dar información clara y precisa sobre su estado de salud. Así como, participar en la prevención de riesgos laborales, los programas y actividades virtuales de promoción de la salud y prevención de la enfermedad; Además, tendrán que reportar accidentes, incidentes de trabajo e incapacidad, como lo indica el artículo 22 del Decreto 1295 de 1994.

Como se mencionó anteriormente el Ministerio del Trabajo describe los lineamientos respecto al *trabajo en casa* para su correcto desarrollo, no obstante, podemos evidenciar que su alcance debe ser mucho más amplio, ya que contempla diferentes aspectos para gestionar, no solo los riesgos laborales. Se puede evidenciar el requerimiento de un abordaje de los posibles retos que se presentan en esta modalidad para el trabajador, como lo son: la jornada laboral, la armonización de la vida laboral, relaciones laborales, entre otros aspectos que se pueden leer a la luz de los peligros que preponderan en esta modalidad y que requieren de un identificación, valoración, gestión y evaluación con el fin de mejorar el desarrollo e implementación del trabajo en casa cuidando siempre la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores.

Por otro lado, en busca de la protección del empleo y generación de nuevos puestos de trabajo se emitió el proyecto de ley número 429 de 2020 de la Cámara el cual se encuentra en la gaceta 106 de 2032 del Senado, el cual fue radicado ante la secretaría General de la Cámara de Representantes, y posteriormente aprobado en sesión conjunta de las comisiones séptimas constitucionales de la Cámara de Representante y Senado de la República en conjunto con el proyecto de ley 262 de 2020 Senado y su acumulado proyecto de ley número 352 de 2020 del Senado.

El Congreso de Colombia decreto que “la presente ley tendrá como objeto regular la habilitación de *trabajo en casa* como una forma de prestación del servicio en situaciones excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve a una variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral” (Pacheco & Serrano, 2021).

En este acumulado de proyectos de ley definen el *trabajo en casa* como: La 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 respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (Pacheco & Serrano, 2021) y donde decantan nuevamente los cuatro capítulos relacionados en la Circular 041.

Este proyecto de ley acumulado, que fue aprobado y del cual se elaboró la ley, refería aportes dentro del Ministerio del Trabajo, Ministerio de Tecnología y Comunicaciones, la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia- ANDI, el Observatorio de Derecho laboral Universidad Libre y de la Universidad del Rosario, lo cual hizo más sólida la necesidad de reglamentar el *trabajo en casa* en Colombia (Pacheco & Serrano, 2021).

Al identificar que la pandemia por Covid-19 como causa de la implementación del *trabajo en casa* aún permanece vigente, y reconocer la necesidad de reglamentar esta modalidad de trabajo para facilitar su desarrollo y acogida por las partes interesadas, el Congreso de Colombia (2021) el 12 de mayo expide la Ley 2088, la cual regula el *trabajo en casa* y da pautas para su implementación con el fin de brindar garantías en su habilitación para los servidores públicos.

Por lo tanto, aclara que la implementación del *trabajo en casa* es una forma de desarrollar la labor en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que impidan al trabajador realizar su trabajo desde la empresa, el mismo tiene un plazo máximo de ejecución de 3 meses prorrogables por el mismo tiempo, a excepción de que la causa de su uso continúe vigente posterior al plazo pactado.

En tal sentido, estipula que toda empresa que desee continuar con esta modalidad de forma permanente deberá realizar el proceso de formalización del teletrabajo y regirse por sus disposiciones. Dentro de la misma, se adicionan aspectos relevantes como: el pago de un auxilio de conectividad para trabajadores que devenguen un salario igual o inferior a los dos (2) SMLV, el criterio de desconexión para garantizar el tiempo de ocio y armonización de la vida laboral con la personal y la coordinación para poder desarrollar el trabajo en casa de manera armónica y complementaria entre el trabajador y el empleador para alcanzar los objetivos y los logros fijos.

Así pues, esta Ley da cuenta de los procedimientos necesarios para la implementación del *trabajo en casa* la cual no requiere de la modificación al reglamento interno del trabajo, ni al manual de funciones, a excepción de ser requerido para el desarrollo del trabajo en esta modalidad; entre otros criterios reconocidos dentro de la misma.

Definición operacional de términos

Trabajo en casa. Para efectos de la denominación de trabajo en casa, se asumió la definición que el Ministerio de Trabajo ha realizado al respecto: “cuando el trabajador desarrolla su función desde su domicilio o en un lugar distinto a su sitio de trabajo, de forma ocasional y temporal, y realiza sus funciones mediante tecnologías de la información y las comunicaciones TICs, por lo cual el trabajador continúa con sus mismas condiciones del contrato laboral como si estuviera realizando su función de manera presencial” (Ministerio del Trabajo, 2020).

Retos. Se entenderá como retos aquellas situaciones que limitan, dificultan o se convierten en obstáculos para la implementación del *trabajo en casa* como respuesta a la pandemia, con base en los cuatro componentes que el Ministerio del Trabajo declaró en la Circular 041 de 2020 a saber: (i) aspectos en materia de relaciones laborales; (ii) aspectos en materia de jornadas de trabajo; (iii) armonización de la vida laboral con la vida familiar y personal; y (iv) en materia de riesgos laborales (Ministerio del Trabajo, 2020a). Cada uno de estos elementos si bien el Ministerio los definió, para efectos del presente trabajo y en desarrollo de la gestión de seguridad y salud en el trabajo, se revisarán a la luz de los peligros preponderantes en esta modalidad, así como su identificación, prevención y gestión.

Implicaciones. Para efectos de la presente investigación se definió como implicaciones a los efectos positivos o negativos de la implementación del *trabajo en casa*, tanto para empleadores como trabajadores quienes realizan su actividad laboral bajo esta modalidad.

Seguridad y Salud en el Trabajo. Para el presente trabajo se adaptó la definición de Seguridad y Salud en el Trabajo establecida en la Ley 1562 del 2012 para la modalidad de *trabajo en casa* como la disciplina que busca prevenir las lesiones y enfermedades relacionadas con las condiciones derivadas del trabajo en casa, así como, promover y proteger la salud de los trabajadores de los peligros que emergen de esta modalidad, estableciendo medidas que mejoren las condiciones y el medio ambiente del trabajo en casa, así mismo, el mantenimiento de la salud física, mental y el bienestar en el desarrollo de las actividades laborales por medio de acciones de promoción y prevención (P&P, en adelante), medidas de autocuidado y gestión de los peligros emergentes de esta modalidad (Congreso de Colombia, 2012).

Objetivos

Objetivo general

Explorar los retos e implicaciones del trabajo en casa, en materia de seguridad y salud en el trabajo, como medida excepcional y temporal en tiempos de Covid-19 en Colombia, mediante la revisión de la literatura.

Objetivos específicos

- Describir los retos en términos de la identificación, prevención y gestión de los peligros asociados con el *trabajo en casa*, así como promoción de la salud.
- Caracterizar las implicaciones derivadas de la exposición a factores de riesgo en la modalidad de *trabajo en casa*.
- Documentar algunas recomendaciones generales que orienten a las empresas en la implementación del *trabajo en casa*, a la luz de los hallazgos identificados.

Metodología

Se apostó por desarrollar esta monografía, con el objetivo de explorar los retos e implicaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que trajo consigo la implementación del *trabajo en casa*, como respuesta excepcional y temporal para la contención y mitigación de la enfermedad ante el crecimiento exponencial de los casos, sus impactos en la morbilidad y sus efectos en el sector empresarial, el empleo y la economía en Colombia.

Este trabajo corresponde a una monografía de compilación, conforme al tema de interés. Se realizó un trabajo a partir de la búsqueda de literatura gris y científica, lectura, análisis y síntesis de estas, que cumplieran con los criterios de observación encontrados durante la ventana de observación establecida por el equipo. Los elementos a considerar en la revisión se definieron a partir de las recomendaciones emitidas por la Organización Internacional del Trabajo y los componentes definidos en la Circular 041 de 2020, particularmente para aquellos asuntos en materia de la seguridad y salud en el trabajo que se pudieran articular en función de los peligros y que van directamente relacionados con los lineamientos expedidos por el Ministerio del Trabajo en la Circular para guiar a los empleadores, ARL y trabajadores la implementación de esta modalidad (Ministerio del Trabajo, 2020b).

Selección y delimitación del tema

Se realizó un análisis de las recomendaciones emitidas por la OIT y el Ministerio del Trabajo sobre el *trabajo en casa*, y las pautas para su implementación. La gestión en seguridad y salud en el trabajo exige reconocer los diferentes peligros y riesgos de las condiciones de trabajo (ambiente y actividad) donde se desenvuelve el trabajador, por lo mismo, identificar los retos e implicaciones que esta modalidad exige son aspectos importantes para mejorar la gestión de las partes interesadas: el empleador, el trabajador y las ARL.

Para la definición del tema Lipiante (2021) indica las siguientes pautas:

- Delimitación: se escogió el *trabajo en casa* como tema central, delimitándolo en los aspectos relacionados en seguridad y salud en el trabajo y los efectos de su implementación.

- Realista: pese a ser novedoso en respuesta a la pandemia el *trabajo en casa* cuenta con fuentes bibliográficas que lo soporten.
- Interesante: al aparecer el *trabajo en casa* como respuesta a la pandemia es interesante reconocer aquellos retos en implicaciones que derivan de este.
- Focalización: esta focalizado en seguridad y salud en el trabajo siendo la disciplina de interés.

Estrategia de búsqueda

Para realizar la búsqueda de las fuentes de información se utilizaron las siguientes bases de datos: *Pubmed, Proquest, Elsevier* y Google como buscador de información, con el objetivo de encontrar publicaciones científicas relacionadas con el tema. Igualmente, se tuvieron en cuenta fuentes de literatura gris: informes, boletines, encuestas de diferentes autores corporativos, reportes de prensa y trabajos de grado. Así mismo, se realizó una revisión en la página oficial de la Organización Internacional del Trabajo para ubicar los pronunciamientos o referentes que el organismo ha emitido al respecto.

Para la búsqueda de la normatividad expedida en Colombia en relación con el *trabajo en casa*, se consultó el sitio establecido por el gobierno colombiano para los temas de Covid-19 denominado como *El Coronavirus en Colombia*.

La búsqueda de las fuentes se realizó con las siguientes palabras claves la español e inglés respectivamente: trabajo en casa, productividad, ventajas/desventajas seguridad y salud en el trabajo, coronavirus; *working from home, advantages/disadvantages, occupational health and safety management, coronavirus pandemic/SARS COV2, .*

Se aplicaron las siguientes formulas combinadas en la búsqueda de las fuentes de información:

("Working from home*" OR "coronavirus pandemic*/SARS Cov-2" AND "advantages/*disadvantages" AND "coronavirus pandemic*/SARS Cov-2" "Working from home" OR "productivity" AND SARS Cov-2").

("trabajo en casa" OR "CORONAVIRUS" AND "ventajas/desventajas" AND "SST").

Se incluyeron las fuentes de información encontradas en la ventana de observación diciembre de 2019 hasta marzo de 2021, sin embargo, dada la insuficiencia de publicaciones sobre el *trabajo en casa* al ser una reciente modalidad diferente al teletrabajo, se incluyeron aquellas fuentes de información que abordaran los elementos, que, en este caso, eran objeto de interés: retos e implicaciones en seguridad y salud en el trabajo en la implementación del *trabajo en casa* en al menos uno de los cuatro lineamientos establecidos en la Circular 041.

Al tener el compilado de fuentes de información se pudo identificar la necesidad de hacer una segunda búsqueda en vista de la existencia de vacíos relacionados con la gestión de los peligros preponderantes de la modalidad de *trabajo en casa* y que en relación con los lineamientos de la Circular 041 se pudiera hacer una lectura en conformidad con la promoción de la salud y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales (ATEL), así como, a la implementación de esta modalidad en Colombia. Por ende, se aplicó la siguiente fórmula combinada:

(“trabajo en casa*” AND “Colombia” AND *seguridad y salud en el trabajo” OR “SST”).

Tabla 1: Descripción general de la estrategia de búsqueda

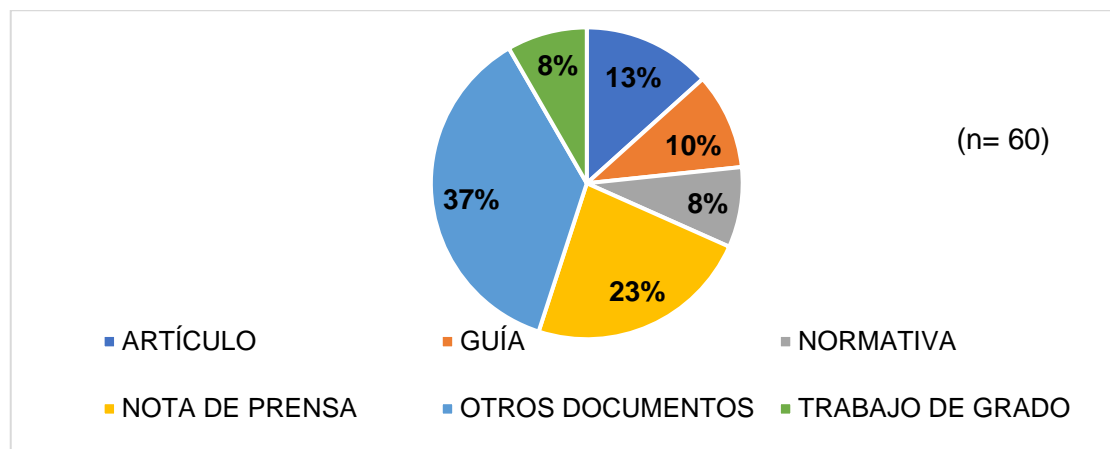
Producto	Monografía de compilación
Bases de datos	<i>PubMed, Proquest, Medline, Elsevier, Google.</i>
Ventana de observación	Documentos bibliográficos publicados entre de diciembre 2019 a marzo de 2021. Normatividad colombiana relacionada con el tema en referencia.
Idioma de las fuentes de información	Inglés y español
Palabras clave	Español: trabajo en casa, productividad, seguridad y salud en el trabajo, ventajas/desventajas, coronavirus. Inglés: <i>working from home, advantages/disadvantages, coronavirus pandemic/SARS COV2, occupational health and safety management, productivity.</i>
Fuentes secundarias	<ul style="list-style-type: none"> • Artículos publicados • Literatura gris publicada • Normatividad colombiana relacionada con el trabajo en casa. • Boletines y encuestas emitidas por diferentes instituciones nacionales y la OIT. • Reportes de prensa y notas ciudadanas. • Guías e informes de entidades gubernamentales.

Fuente: elaboración propia.

Análisis y procesamiento de la información

Al realizar la búsqueda de las fuentes de información en los diferentes portales y revistas definidas anteriormente se capturaron 84 documentos. Al revisar cada uno de ellos, en términos generales los temas que abordaban estos documentos fueron teletrabajo como única figura de trabajo, aspectos relacionados con confidencialidad de la información y peligros derivados del robo de información, aspectos de conectividad, problemas de salud derivados de la pandemia mas no de la figura de trabajo estudiada y aquellos cuyos aspectos estaban relacionados con los lineamientos definidos por el Ministerio del Trabajo. Inicialmente se incluyeron 34 documentos registrados en una ficha RAE en Excel® (ver anexo 1), de los cuales se realizó lectura de los que contenían uno o más de los cuatro lineamientos, y se documentó por medio de graficas la distribución de estas 34 fuentes de información en relación con los elementos que consideramos explorar en materia sobre seguridad y salud en el trabajo respecto: (i) relaciones laborales; (ii) jornadas de trabajo; (iii) armonización de la vida laboral con la vida familiar y personal; (iv) riesgos laborales (Ministerio del Trabajo, 2020). Posteriormente se hizo la lectura de los 26 documentos capturados en la segunda búsqueda en materia de SST en el *trabajo en casa* en Colombia con los cuales se buscó registrar los peligros preponderantes de esta modalidad y se discriminaron en materia de P&P y gestión de la SST los cuales se relacionan en una ficha RAE en Excel® (ver anexo 2).

Ilustración 1: *Tipos de fuentes de información*



Fuente: elaboración propia.

En cuanto a la caracterización de las fuentes de información utilizadas para el presente trabajo, se encontró que el 37% de los documentos corresponde a un grupo que denominamos otros documentos los cuales hacen referencia a informes, encuestas, reportes de entidades como el DANE, CESLA, OIT y notas ciudadanas y las cuales son fuentes secundarias. El 23% de las fuentes de información corresponde a notas de prensa seguido por la normatividad con un 8%. Lo anterior indica que la mayor información recopilada corresponde a fuentes secundarias o literatura gris y esto es debido a lo novedoso del tema.

Tabla 2: *Fuentes de información caracterizadas por mes y año de publicación*

Año de publicación	Mes	Número de fuentes de información	%
2019	Diciembre	1	1.6
2020	Marzo	9	15
	Abril	5	8.4
	Mayo	4	6.7
	Junio	5	8.4
	Julio	4	6.7
	Septiembre	3	5
	Noviembre	2	3.3
	Diciembre	2	3.3
	N/S	16	26.6
2021	Febrero	5	8.4
	Marzo	1	1.6
	Abril	3	5
Total		60	100%

***Nota:** N/S no fue posible identificar el mes de publicación.

Fuente: elaboración propia.

La tabla 2 muestra que al inicio de la pandemia no se documentaba el *trabajo en casa* y esto corresponde a que fue puesto en marcha como respuesta a la coyuntura. En el mes de marzo se observa un número elevado de fuentes (9) las cuales corresponden a la normatividad, guías, y lineamientos emitidos por entidades internacionales y nacionales con el fin, de implementar el *trabajo en casa* como respuesta a la pandemia. Aunque se identificaron 16 fuentes de información que no contaban con el mes de publicación se puede deducir que declarada la pandemia y

posterior a su implementación se empezó a documentar los efectos derivados de esta figura de trabajo en fuentes secundarias de información de manera paulatina.

Ilustración 2: *Fuentes de información según país de publicación*

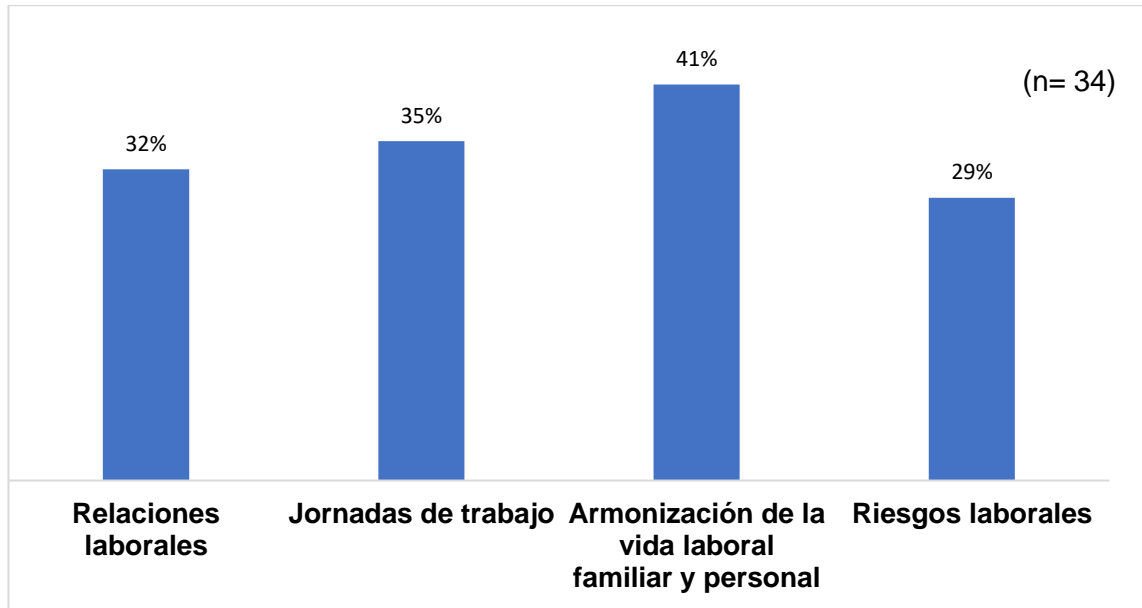
País	N.º de fuentes	Equivalente en %
Colombia	37	62
España	7	12
Suiza	5	8
Chile	2	3
México	2	3
China	1	2
Costa Rica	1	2
EE. UU.	1	2
Inglaterra	1	2
Italia	1	2
N/A	1	2
Tailandia	1	2
total	60	100

*Nota: N/A corresponde a que no fue posible identificar el país de la publicación

Fuente: *elaboración propia.*

Al caracterizar las fuentes de información según el país de publicación el 62% corresponde a Colombia debido a que se tuvo presente la legislación emitida por el gobierno colombiano en materia de *trabajo en casa* y las notas de prensa o publicaciones realizadas por los ciudadanos respecto a los efectos de la implementación de esta figura de trabajo, además porque en la segunda búsqueda se delimitó al país de interés. El 8% de la información proviene de Suiza, específicamente de Ginebra desde la Organización Internacional del Trabajo por medio de informes y guías de implementación del *trabajo en casa*.

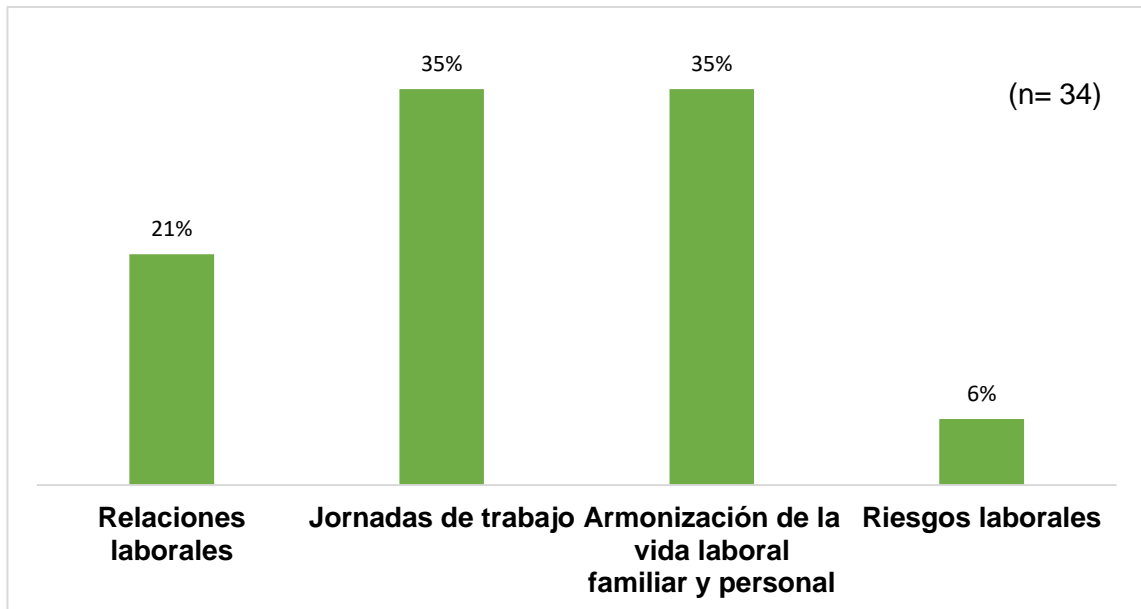
Ilustración 3: *Distribución de las fuentes según los retos en Seguridad y Salud en el Trabajo conforme a los elementos de la Circular 041 de 2020.*



Fuente: elaboración propia.

Al discriminar las fuentes de información con base en los lineamientos contemplados en la Circular 041 se pudo identificar que del total de documentos el 41% relaciona los retos en SST en cuanto a la armonización de la vida laboral con la vida familiar y personal, seguido del 35% que relaciona los retos en cuanto al respeto de la jornada de trabajo, el 32% de los documentos menciona los retos en relaciones laborales y el 29% de las fuentes relaciona los retos en riesgos laborales derivados de la implementación del trabajo en casa. Esto da cuenta a que varias de las fuentes son normativas, guías e informes donde se encuentran las recomendaciones emitidas por las entidades nacionales e internacionales.

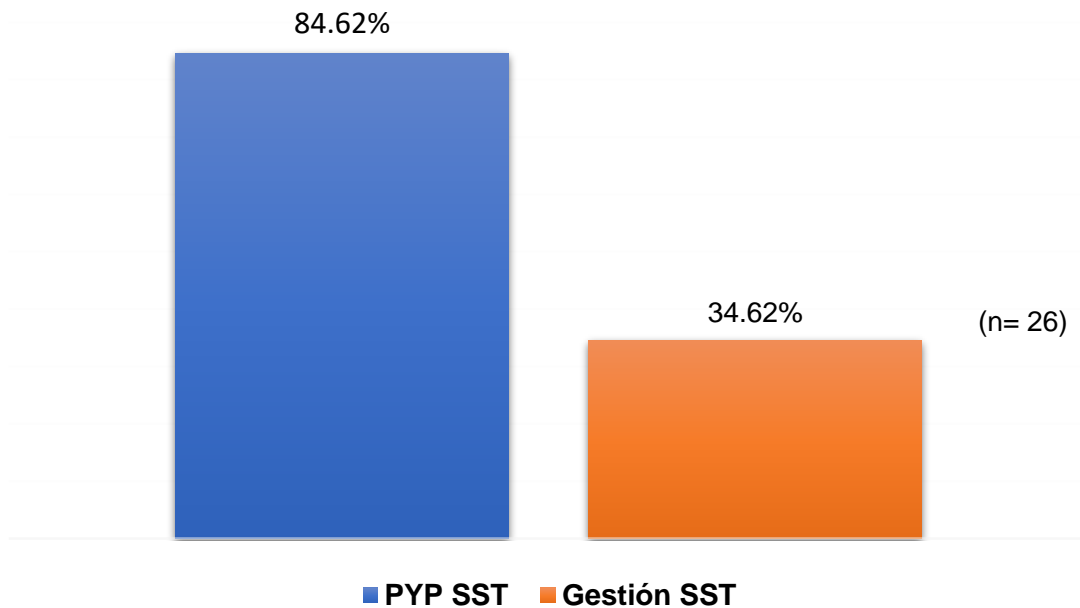
Ilustración 4: *Distribución de las fuentes según las implicaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo conforme a los elementos de la Circular 041 de 2020*



Fuente: elaboración propia.

Caso similar sucede al discriminar las fuentes de información con base en los lineamientos contemplados en la circular 041 y las implicaciones que trajo consigo en estos aspectos la implementación del trabajo en casa, se pudo identificar que: del total de documentos el 35% relaciona las implicaciones en SST en la armonización de la vida laboral con la vida familiar y personal, y las jornadas de trabajo, lo cual indica que la armonización de la vida laboral está directamente relacionada con la jornada de trabajo. Así mismo, el 21% de los documentos menciona las implicaciones en relaciones laborales y solo un 6% de las fuentes relaciona las implicaciones en riesgos laborales derivados de la implementación del *trabajo en casa*. Esto da cuenta de la falta de documentar los efectos de esta figura de trabajo con relación a los riesgos laborales.

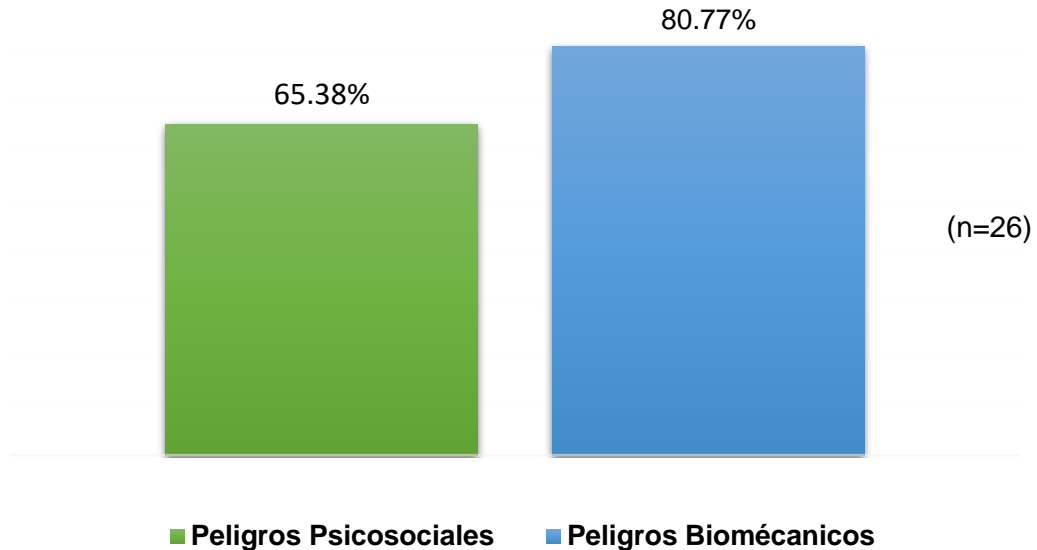
Ilustración 5: *Distribución de las fuentes según Promoción y Prevención o Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo.*



Fuente: elaboración propia.

Conforme a las fuentes de información consultadas se puede concluir que el 84,62% corresponde a estrategias de promoción y prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo en respuesta a los diferentes peligros derivados de la modalidad de trabajo en casa y solo el 34,62% de las fuentes se relaciona con la gestión en SST específicamente en temas referentes a ATEL derivados de la exposición a los peligros encontrados, esto puede ser interpretado como falta de información documentada sobre los efectos del trabajo en casa.

Ilustración 6: *Distribución de las fuentes respecto a los peligros que preponderan del trabajo en casa*



Fuente: elaboración propia.

Conforme a la distribución de las fuentes encontradas se identificó que el 65,38% corresponden a peligros psicosociales respecto a estrategias de promoción y prevención en gran medida y los efectos en la salud derivados de la exposición a estos. Respecto a los peligros biomecánicos se encontró que el 80,77% de las fuentes de información relacionaron este peligro junto con estrategias de P&P y efectos en la salud que para el presente trabajo los definimos como aquellas alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico derivados de la exposición a los peligros preponderantes a la modalidad de trabajo en casa (Ministerio de Salud y Protección Social, 2008) derivados de la implementación del trabajo en casa en relación con los riesgos ergonómicos y los desórdenes musculoesqueléticos. No obstante, en medio de la coyuntura actual un número de fuentes de información hace alusión a la exposición a peligro biológico por el riesgo a contagiarse o adquirir la Covid-19, por ende, dentro del presente trabajo se dedica un pequeño apartado al desarrollo de este peligro.

Monografía

Retos e implicaciones en seguridad y salud en el trabajo del trabajo en casa, como medida de respuesta en tiempos de pandemia

Uno de los efectos más impactantes de la pandemia por Covid-19 en el mundo laboral ha sido la masificación global del trabajo remoto y/o en casa. Las medidas sanitarias contra el virus, que incluyen cuarentenas y distanciamiento social, entre otras, se tradujeron en que millones de trabajadores en el mundo abandonaran la jornada presencial en las oficinas, fábricas o talleres para realizar su trabajo desde sus hogares. Lo anterior, con el fin de garantizar la continuidad de la actividad laboral y para estimular la economía y la protección del empleo, así como, sostener los puestos de trabajo y los ingresos, con el propósito de respetar los derechos laborales, y paralelamente lograr una recuperación económica y social rápida en los próximos años.

Como se ha referenciado anteriormente, el concepto de *trabajo en casa* surge de forma directa a través de la Circular 021 de 2020 (17 de marzo) del Ministerio de Trabajo, en la cual se establece que el *trabajo en casa* es una medida excepcional, ocasional y temporal, en la cual el trabajador puede desarrollar sus labores desde casa, siempre y cuando el sector económico lo permita (Ministerio del Trabajo, 2020). Al respecto, el Ministerio resalta que esta modalidad es diferente al *teletrabajo* en la medida que no cumple con los requisitos establecidos en la Ley 1221 de 2008 los cuales se mencionaron en la página 12 del presente documento. El Ministerio también expone que para que se pueda implementar esta modalidad de trabajo, se requiere la existencia de un acuerdo entre el empleador y el trabajador.

Es indispensable reconocer que no todos los trabajos se pueden realizar desde casa, a partir de las encuestas realizadas en el marco de la reglamentación de esta modalidad, describen que el 71,1% de las personas se encontraban trabajando desde casa a partir de la etapa de aislamiento preventivo, mientras que la diferencia, el 28,9% continuaban trabajando normal, pues corresponden a actividades de sectores económicos esenciales para el abastecimiento del país, tales como: el agroindustrial, el financiero, la asistencia y prestación de servicios de salud, comercio y transporte, cadena de producción de bienes de primera necesidad, las fuerzas militares, entre otros (Pacheco & Serrano, 2021).

En este sentido, el gobierno colombiano desde septiembre de 2020 avanzó en la reglamentación de esta modalidad por medio del proyecto de ley N.º 262 de 2020 del Senado acumulado con el proyecto de ley N.º 352 de 2020 del Senado y el 429 de 2020 de las Cámara, iniciativa que busca regular el *trabajo en casa* en Colombia y dictar otras disposiciones relacionadas con su implementación, así como la responsabilidad de las partes involucradas en esta figura de trabajo, los cuales fueron aprobados y dieron origen a la Ley 2088 de 2020 expedida el 12 de mayo.

El *trabajo en casa* como modalidad de respuesta a la pandemia por parte de diferentes sectores económicos para dar continuidad a sus actividades, insta a identificar recomendaciones emitidas por organizaciones expertas en materia de seguridad y salud en el trabajo que den cuenta a los empleadores sobre cómo implementar esta figura de trabajo. Por ende, la organización Internacional del Trabajo (OIT en adelante), emitió una serie de directrices reglamentarias para implementar el *trabajo en casa* salvaguardando la salud de los trabajadores (Organización Internacional del Trabajo, 2020) (2020b).

La OIT (2020), estimó que cerca del 18% de los trabajadores en el mundo desarrollaban ocupaciones adecuadas para continuar sus actividades laborales desde casa, quienes residían en países con la infraestructura necesaria para implementarlo. Así, esta organización sugirió que antes de implementar esta modalidad de trabajo las partes involucradas tienen una serie de obligaciones o medidas que efectuar.

Uno de los objetivos de la seguridad y salud en el trabajo dentro de su gestión es proporcionar un marco de referencia con respecto a los riesgos y oportunidad derivados del trabajo, con el fin de prevenir efectos en la salud tales como, lesiones o deterioro, así como proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables. En consecuencia, es de vital importancia que desde la organización y con base en la disciplina se tomen medidas de prevención y protección eficaces dirigidas a eliminar los peligros y minimizar los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores (Icontec, 2018).

La toma de medidas de promoción y prevención P&P requiere de un sistema de gestión donde se documenten, realicen, evalúen y se haga seguimiento, lo cual mejora el desempeño de la SST al tomar acciones tempranas para abordar las oportunidades de mejora reconocidas. El empleador tiene la obligación de aplicar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), cuya estructura está soportada en la

planeación estratégica que, a su vez se articula con los objetivos estratégicos de la organización, de tal forma que sea parte de la cultura organizacional (Valero-Pacheco & Riaño-Casallas, 2020).

El *trabajo en casa* como modalidad de trabajo requiere un abordaje desde la SST en materia de identificación de peligros y gestión de estos. Por lo tanto, la OIT (2020) (2020b) indica que desde la organización se debe evaluar algunos aspectos tales como: revisión del puesto de trabajo y de las funciones del trabajador; revisión de las funciones y tareas a realizar fuera del lugar de trabajo habitual; evaluación de los mecanismos de conectividad que permitan ejecutar la tarea mediante videoconferencias u otro medio de comunicación; evaluación de la infraestructura, las instalaciones y los instrumentos disponibles para el *trabajo en casa*, haciendo énfasis en la conectividad a Internet, y acceso al servicio de energía eléctrica; evaluación de los requisitos legales, las obligaciones y responsabilidades civiles; evaluación de la seguridad y salud del trabajador en su entorno doméstico en relación con la capacidad real del trabajador para hacer su actividad desde la casa. En esta línea, es importante, además, considerar los posibles impactos que el *trabajo en casa* puede generar en la convivencia con niños, niñas, personas de cuidado, o al considerarse que esta situación puede afectar las relaciones personales entre los miembros de la familia, y sobre todo hace un llamado en la valoración y mitigación de los posibles efectos en la salud mental u otras afecciones en la salud derivadas del *trabajo en casa* a futuro.

Por lo tanto, hacer un seguimiento continuo de las condiciones de SST y la realización de evaluaciones de riesgo, garantizarán que las medidas de control contra el riesgo de contagio, así como, el riesgo de accidentes de trabajo, sean efectivas durante los periodos críticos de la pandemia. El empleador con respecto al *trabajo en casa* tiene la responsabilidad de comprobar: si el trabajo se puede realizar con seguridad o requiere la adaptación de las tareas para que se pueda realizar de forma segura desde su casa; los trabajadores cuentan con las herramientas y equipos necesarios y adecuados para trabajar; los trabajadores disponen de información, instrucciones y supervisión con respecto al *trabajo en casa*, respuesta a emergencias, primeros auxilios, notificación de síntomas susceptibles de Covid-19 u otra enfermedad, entre otros. Por lo anterior, el empleador debe garantizar que se adopten todas las medidas preventivas y de protección para reducir al mínimo los riesgos identificados (Organización Internacional del Trabajo, 2020) (2020b) (2020c).

El propósito general de la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en SST es entender los peligros que se pueden generar en el desarrollo de las actividades dentro de la figura de *trabajo en casa*, como tema del presente trabajo, con el fin de que la organización pueda establecer los controles necesarios para garantizar que el riesgo sea mínimo y así proteger al trabajador (Icontec, 2018). Lo anterior requiere la participación de todas las partes interesadas como lo hace saber el Ministerio del Trabajo en la Circular 041 (2020a) (Piedrahita, 2020).

Esto exige la implementación de un procedimiento de valoración del riesgo para identificar situaciones en que los peligros puedan afectar la seguridad y salud de los trabajadores (Icontec, 2010), al ser el *trabajo en casa* una situación en la que el ambiente de oficina se traslada a la casa, es posible que los factores de riesgo hayan cambiado y/o acentuado de manera generalizada al riesgo psicosocial y biomecánico/ergonómico lo cual puede ampliar el radio de accidentes y enfermedades laborales (Briceño & Guerrero, 2020).

Dentro de la gestión de los riesgos por parte de las empresas, las ARL y los trabajadores en la implementación del *trabajo en casa* se debe realizar el procedimiento de identificación de peligros a los que se encuentran expuestos los trabajadores en esta modalidad de trabajo y que junto con la coyuntura actual preponderan, tales como: el peligro psicosocial, biomecánico y biológico como causas de las molestias o efectos en la salud identificados por los trabajadores que se encuentran en esta modalidad.

Conforme a las condiciones intralaborales de la modalidad de *trabajo en casa* se identificaron tres dominios que se asemejan a los lineamientos emitidos por el Ministerio del Trabajo en la Circular 041 de 2020, A continuación, desarrollaremos la identificación de los factores de riesgo o peligros psicosociales de la implementación del *trabajo en casa*, con base en los dominios mencionadas anteriormente. Por lo tanto, primero se describirá porque representa un factor de riesgo y segundo los retos e implicaciones derivados del *trabajo en casa*.

Peligro psicosocial

En el marco de la crisis mundial que se vive por la pandemia producida por la Covid-19 una vez más se reconoce el papel tan importante que tiene la salud y la seguridad en el trabajo, en vista de que, como medida de protección a la salud de los

trabajadores, fue imperativo el traslado de los puestos de trabajo a sus viviendas, en muchos casos, de manera abrupta y desestructurada, trayendo consigo todo un cambio en la dinámica laboral y familiar, afectando de manera importante, su calidad de vida y bienestar físico y psicosocial (Castellanos, 2020).

El hecho de que las organizaciones se vieran obligadas a enviar a sus empleados a trabajar desde sus casas de manera prolongada, ha dejado al descubierto algunos baches que generan molestias e inconformidades a la hora de hablar del *trabajo en casa* en tiempos de Covid-19, la sobrecarga laboral, las extenuantes jornadas laborales, los conflictos familiares, la incertidumbre, el entorno laboral, entre otros; son algunas causas que deben ser atendidas oportunamente evitando desencadenar situaciones de alto riesgo que afecten de manera directa al trabajador y la organización (Martín & Díaz, 2020).

Si bien se reconoce que los factores psicosociales “comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas” (Ministerio de Salud y Protección Social, 2008). Se puede identificar que estas condiciones extra e intralaborales pueden ser difíciles de diferenciar o separar cuando se realiza el trabajo desde casa, o pueden verse afectadas por esta nueva modalidad.

Por lo tanto, es menester identificar aquellos factores de riesgo o peligros psicosociales derivados de la implementación del *trabajo en casa*. Como indica la Resolución 2646 de 2008 los empleadores deben realizar la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a estos peligros, así como determinar los efectos en la salud y las patologías que pueden causar derivados de esta figura de trabajo (Ministerio de Salud y Protección Social, 2008).

Frente al tema se reconoce que, si bien la situación actual de pandemia genera una carga psicosocial importante en las personas, se entenderá el peligro psicosocial al derivado de la implementación del *trabajo en casa* como modalidad de trabajo, identificando que algunos aspectos intralaborales se interrelacionan directamente con los extralaborales al optar como sitio de trabajo la casa, y lo que esto representa a nivel psicosocial en el trabajador. Donde se identifican condiciones de trabajo como la gestión organizacional, condiciones de la tarea, jornada de trabajo, entre otras (Icontec, 2010).

Como indican Carvajal y Herмосilla (2020) los factores psicosociales intralaborales se entienden como todas las características que se dan al interior de una organización que tienen que ver con el desempeño del trabajo tales como: la gestión organizacional, las condiciones de la tarea, las funciones y las jornadas de trabajo, clima laboral y las relaciones sociales del trabajo. Por otro lado, los factores psicosociales extralaborales se definen como los aspectos que son inherentes a el trabajador fuera del contexto laboral, tales como: el entorno familiar, social, económico del trabajador, condiciones de vivienda y utilización del tiempo libre, que influyen en la productividad y motivan al trabajador a desarrollar sus funciones de forma positiva o negativa.

Así mismo, se puede identificar algunas condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador que pueden generar respuestas positivas o negativas ante el *trabajo en casa*, tales como: la edad, el estado civil, el número de hijos a cargo, los recursos con los que cuenta y posiblemente el tipo de tarea que desempeñe, entre otros (Carvajal & Herмосilla, 2020).

La Batería de Instrumentos Para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial es “una serie de herramientas que permiten cualificar los procesos de evaluación de factores de riesgo psicosocial y contar con información que permita focalizar programas, planes y acciones dirigidas a la prevención y control dentro de los lugares de trabajo” (Ministerio de la Protección Social, 2010) y dentro de la cual se encuentra definidas por dominios y dimensiones las condiciones intralaborales y extralaborales que fueron utilizadas como referente para hacer el análisis en el presente trabajo y que junto con la información consultada permitió hacer una lectura de los aspectos establecidos como lineamientos para la implementación del *trabajo en casa* donde preponderan factores de riesgo psicosociales que pueden llevar a efectos en la salud. Los dominios definidos en la batería son basados en “elementos de los modelos de demanda, control, apoyo social del Karasek, Theorell y Jonhson, del modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos” (Ministerio de la Protección Social, 2010) y los cuales agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales propiamente, estos dominios son demandas del trabajo, el control, el liderazgo y las relaciones sociales, y la recompensa.

Conforme a las condiciones intralaborales de la modalidad de *trabajo en casa* se identificaron tres dominios que se asemejan a los lineamientos emitidos por el Ministerio

del Trabajo en la Circular 041 de 2020, y se relacionan a continuación; dominio de demandas del trabajo específicamente en las dimensiones de jornada de trabajo, de demandas cuantitativas, y en cierta medida en la dimensión de exigencias de responsabilidad del cargo; y en el dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, en las dimensiones de características del liderazgo, retroalimentación del desempeño, y relación con los colaboradores; y el dominio de recompensa.

A continuación, se desarrolla la identificación de los factores de riesgo o peligros psicosociales de la implementación del *trabajo en casa*, con base en las dimensiones mencionadas anteriormente. Por lo tanto, primero se describirá porque representa un factor de riesgo y segundo los retos e implicaciones derivados del trabajo en casa.

Como se mencionó anteriormente, las condiciones intralaborales se asociaron con los aspectos de jornada y relaciones laborales emitidos como lineamientos para la implementación del trabajo en casa (Ministerio del Trabajo, 2020a). Se identificó que la combinación de las demandas cuantitativas como las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo y las demandas de la jornada de trabajo como las exigencias del tiempo laboral que se le hacen al trabajador en términos de la duración y el horario de la jornada, así como los periodos destinados a pausas y descansos periódicos (Ministerio de la Protección Social, 2010) Lo anterior, junto con las exigencias de responsabilidad del cargo conforme a los resultados de los trabajadores que implementaron *trabajo en casa* podían ser un factor de riesgo en relación al aumento de demandas cuantitativas y extensión en horas de la jornada de trabajo.

En contexto, la legislación colombiana indica que la “jornada laboral puede ser establecida por el empleador o fijarse con los límites establecidos de un máximo de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales. No obstante, este límite puede ser repartido de manera variable durante la semana teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y como máximo hasta diez (10) horas diarias sin lugar a recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6. a. m. a 9 p. m., lo anterior con base en lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo literal d, artículo 161” (Ministerio del Trabajo, 2020) (Ministerio de Salud y Protección Social , 2011).

Por lo anterior, y en el contexto del *trabajo en casa* el empleador puede reducir o ampliar la jornada laboral dependiendo de las necesidades del servicio o tarea que se encuentre efectuando el trabajador, por ende, si la exigencia del servicio requiere el uso de horas extras por parte del trabajador, estas deben ser canceladas bajo esa denominación (Ministerio del Trabajo, 2020a).

La flexibilidad y productividad que da la modalidad del *trabajo en casa* exige por parte del trabajador atender a la autorregulación de los aspectos temporales del trabajo. El trabajador se comprometerá a ajustar los tiempos de trabajo, teniendo en cuenta las exigencias del sistema y los procesos de trabajo y requiere la coordinación con otros trabajadores y el cumplimiento de plazos (Peiró & Soler, 2020). Así mismo, también implica disciplina para permanecer en el mismo entorno, pero separar espacios diferentes para las tareas del trabajo y las tareas personales (Orduz, 2020).

Con base en lo anterior, el trabajador requiere realizar actividades que marquen el inicio y el fin de la jornada, dado que no se tienen desplazamientos físicos, y tener el apoyo del líder del equipo, al cual se le recomienda “que intente hablar con sus colaboradores acerca de su rutina y los aliente a realizar pausas durante las horas de trabajo, y desconectarse una vez terminada la jornada, pues serán mucho más productivos después” (Orduz, 2020).

Establecer una jornada de trabajo y respetar este acuerdo, es uno de los aspectos que las diferentes entidades y el Ministerio del Trabajo pone en manifiesto como esencial para una adecuada implementación del *trabajo en casa*, y el cual tuvo más impacto en tiempos de la medida de aislamiento obligatorio, debido a que, se dieron a conocer por diferentes medios de comunicación, encuestas, informes y estudios realizados en el inicio de la coyuntura, las implicaciones en la jornada laboral que trajo consigo la implementación inmediata del *trabajo en casa* (Ministerio del Trabajo, 2020a) (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Ejemplos que dan cuenta de lo anterior, se han identificado en notas ciudadanas y reportes de prensa donde los columnistas realizan un abordaje de las experiencias de los trabajadores con la implementación de la modalidad de *trabajo en casa*, quienes expresan sus ideas respecto a esta figura de trabajo y de los cuales se extraen los siguientes fragmentos:

“Ahora no tengo una limitación clara entre mi trabajo y mi vida privada, me llaman todo el tiempo, se extreman las reuniones con 20 personas y lo peor es que

nuestros jefes creen que tenemos que estar muy agradecidos con ellos porque tenemos trabajo y otros no. Una falacia, ahora, con este teletrabajo, encontraron la manera de explotarme sin restricciones” (Ibañez, 2020). O también, “Por su parte, en el trabajo, se nos ha pedido que trabajemos desde casa conectados bajo un horario que, si bien se ha flexibilizado, también se ha ampliado por la naturaleza de las circunstancias y las actividades” (Dafne, 2020).

En consecuencia, la ANDI (2020) por medio de una encuesta, concluyó que el *trabajo en casa* ha traído consigo que las jornadas laborales se extiendan y se vuelvan difusos los límites en los horarios que antes estaban claramente demarcados. En efecto, la duración de las jornadas de *trabajo en casa* es de más de 8 horas diarias para el 57,5% de los encuestados. “Este porcentaje ha tenido un incremento significativo teniendo en cuenta que antes del aislamiento preventivo únicamente el 4% de los encuestados dedicaba más de 8 horas diarias al trabajo desde casa” (EL TIEMPO, 2021). Esto se traduce en que las personas trabajan mucho más tiempo estando desde casa que cuando ejercían desde una oficina. De manera que, “las jornadas laborales en la virtualidad se extendieron, e promedio, dos horas y media más de lo normal” (EL TIEMPO, 2021a). Así mismo, lo demuestra la Federación Colombiana de Gestión Humana (2020a) donde identificaron que el 53,9% de los trabajadores reportaron haber trabajado más horas desde que trabajan remotamente por la pandemia, lo que implica menor tiempo libre disponible”. Resultados que no difieren muchos de otros países como México y Chile que registraron un mayor número de horas trabajadas con 30,52% y 35,5% personas trabajando más de 9 horas” (Dafne, 2020).

Frente al tema, Rico y Plata, (2020) en su estudio realizado con mujeres trabajadoras de la ciudad de Cúcuta, concluyó que la mujer tiene un marcado acento de vulneración, puesto que incrementó la sobrecarga de trabajo por las dobles o triples jornadas a las que se someten, como estudiantes en algunos casos, trabajadoras que dan continuidad al mismo a través de teletrabajo o *trabajo en casa* y paralelamente, llevar a cabo los asuntos domésticos y ser cuidadoras principales de pacientes o de adultos mayores y de niños en su hogar.

Así mismo, cabe reconocer que algunos estudios y notas ciudadanas identificaron el *trabajo en casa* como sinónimo de mayor flexibilidad horaria y mayor productividad para las empresas traducida en mejores niveles de concentración. “La necesidad de cumplir los objetivos hace que uno sepa qué es lo que tiene que hacer y

maneje su tiempo, porque conoce los plazos, y esta autogestión e independencia motiva al personal y permite manejar mejor cada equipo de trabajo" (Contreras, 2021) (Rojas, 2020). Empresas como AuthO, a parte de los anteriores efectos positivos, recalca el aporte de un presupuesto a sus trabajadores para crear un rincón de *trabajo en casa* que sea cómodo y suscite la productividad (Bishop, 2020).

El *trabajo en casa* es una modalidad contemplada de manera excepcional y temporal, no por esto se debe pasar por alto la necesidad de los trabajadores de mantener relaciones laborales idóneas, con comunicación asertiva y participativa con sus jefes, directivas y equipo de trabajo con el que se desempeña en su actividad diaria, lo cual puede suponer un reto dentro de la implementación de esta figura de trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2020; 2020a) las cuales se reconocen en las dimensiones de liderazgo de la Batería de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (Ministerio de la Protección Social, 2010) con respecto a las características del liderazgo como la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, y resolución de conflictos, así como la motivación, apoyo, interacción, comunicación con sus colaboradores y la retroalimentación que realiza sobre el desempeño del trabajador.

Por lo mismo, los empleadores deben "plantearse la posibilidad de modificar o elaborar directrices o una política de empresa que orienten de forma clara la implantación del *trabajo en casa*", así como, comunicar esta política de manera efectiva a todos los trabajadores y notificar lo antes posible los cambios a efectuados (Arbeláez, Ríos, & Posada, 2020). Por lo tanto, el empleador debe evaluar los requisitos legales, las obligaciones y la posible responsabilidad civil de esta figura de trabajo, teniendo en cuenta la situación del trabajador y sus funciones laborales, así como el equipo y las herramientas necesarias para su implementación (Ministerio del Trabajo, 2020a).

Por ello, para poder garantizar un acompañamiento y asesoramiento por el jefe inmediato, directivas o quien corresponda, se debe identificar las funciones y tareas que se pueden ejecutar desde casa, con el fin de generar soluciones innovadoras y creativas. Tener presente los mecanismos de conectividad, la infraestructura, las instalaciones, y los instrumentos disponibles para el trabajo desde casa (Organización Internacional del Trabajo, 2020) y proveer los reentrenamientos en habilidades que respondan a las cambiantes necesidades del mercado laboral (Contreras, 2021).

En ese mismo contexto, el líder, jefe inmediato y/o directivas deben analizar las tareas y hacer seguimiento de los progresos en un plazo determinado, así como, evaluar la calidad y cantidad de trabajo en relación con el tiempo de trabajo establecido, y realizar seguimiento a los logros (Organización Internacional del Trabajo, 2020; 2020c) (Peiró & Soler, 2020).

Agudelo (2020) recomienda tener un enfoque en la modalidad de trabajo mixto, es decir, modalidad presencial y desde su casa, al identificar “la percepción de los coordinadores de operación y líderes de equipo que se inclinan por esta modalidad, ya que les permite alternar el trabajo en casa con el presencial, destacando el compartir con la familia y el cuidado a los hijos o familiares”; sin embargo, resalta la importancia de compartir con los compañeros, el relacionamiento, mejorar los niveles de comunicación, salir de la rutina y beneficiar aspectos psicosociales como parte del relacionamiento y trabajo en equipo. Por otro lado, el CESLA (2020) identificó que promover el *trabajo en casa* podría ser equivalente a promover una política de equidad de género que aumente las oportunidades laborales de mujeres, es decir, otra forma de enfocarse en las necesidades de los trabajadores.

En cuanto a las implicaciones de la implementación del *trabajo en casa* en materia de relaciones laborales, la OIT (2020), y retomado en su texto por Peiró y Soler (2020), reconocieron que la productividad y el cumplimiento de metas se cumplirá por medio de objetivos y plazos claros establecidos y comunicados a los trabajadores. Esto da cuenta de la importancia de mantener relaciones laborales idóneas, con comunicación asertiva y participativa con sus jefes, directivas y equipo de trabajo con el que se desempeña en su actividad diaria.

En efecto, Agudelo (2020) en un estudio realizado en una empresa de Call Center en Medellín identificó que el 89,5% de los participantes estaban satisfechos con la comunicación con el jefe inmediato. Así mismo, el 89.1% de los participantes sintieron que su jefe inmediato manifestó un gran interés con respecto a sus inconvenientes o problemas y tan solo el 10.9% manifestaron que no había ningún interés del jefe hacia ellos. Por otro lado, solo el 2,9% indicó esa ausencia del acompañamiento y un 7,3% mantuvo una posición neutral. Lo anterior nos muestra que, la clave para hacer *trabajo en casa* es una comunicación clara del líder del equipo con sus colaboradores, para dejarles saber exactamente lo que se espera del trabajo de cada uno de ellos (Orduz, 2020).

Frente al tema, Garro (2020) identificó que la distancia y la falta de roce presencial con compañeros y jefes genera muchas veces en el trabajador pérdida de identidad con respecto a su empresa y la soledad puede generar una potencial desmotivación.

Al implementar el *trabajo en casa* se pudo identificar que "Los empleadores de otros lugares ahora están aprendiendo que se puede confiar en los empleados para que trabajen desde su hogar, y creo que en postpandemia surgirán cada vez más combinaciones inteligentes de trabajo desde el hogar y reuniones en la vida real" (Bishop, 2020).

Asimismo, Rojas (2020) en una de las columnas del periódico portafolio señaló que, el director de la empresa Aerorepública reconoce el *trabajo en casa* mejora la productividad por ahorros en tiempo y niveles de concentración, y sugiere a los trabajadores que no se aisle, "*sus jefes y su grupo de trabajo deben poderse comunicar fácilmente con usted por teléfono, por correo, por chat o webcam*". Como una forma de acompañamiento al trabajador y seguimiento a las actividades para el logro de los objetivos, mostrando los efectos positivos de mantener las relaciones laborales pese a la distancia.

No obstante, referente al dominio de recompensa Arbeláez, Ríos, & Posada (2020) refiere que las empresas deben enfocarse en las necesidades básicas que requiere un trabajador buscando ofrecer buenas compensaciones, tales como: la estabilidad laboral, el crecimiento personal, la estima y la toma de decisión, además, la política de la empresa debe tener como base las buenas relaciones y una compensación justa.

Referente a las condiciones extralaborales, se identificó que las dimensiones contempladas en la batería sobre el tiempo fuera del trabajo, las relaciones familiares, y la influencia del entorno laboral en el trabajo y el desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda se pueden relacionar con el aspecto de armonización de la vida laboral con la vida personal y familiar de la circular 041. Conforme a lo anterior, el tiempo fuera del trabajo se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, tales como: descansar, compartir con familia y amigos, tiempo de ocio, entre otros. En cuanto a relaciones familiares se entienden como las propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar, y la influencia del entorno laboral en el trabajo corresponde al influjo de las exigencias de los roles

familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador (Ministerio de la Protección Social, 2010).

La cuarentena, el distanciamiento social, el aislamiento preventivo, entre otras medidas impartidas por el gobierno nacional en respuesta al comportamiento de la pandemia, ha obligado a convivir a todo el núcleo familiar y esto exige que se concilie la labor encomendada y desarrollada por el trabajador, con las actividades del cuidado de niños, niñas y adolescentes, personas adultas mayores y demás, que requieran particular atención del trabajador, así como respetar el tiempo de ocio y de descanso (Organización Internacional del Trabajo, 2020) (Centro de Estudios Sociales y Laborales CESLA et al., 2020).

Debido a las medidas impartidas por el gobierno nacional en la emergencia sanitaria por la Covid-19, el trabajador ha tenido que desarrollar actividades simultáneas o en secuencia derivadas del ámbito laboral y personal o familiar, como consecuencia de la inexistencia de espacios físicos para el desarrollo de actividades cotidianas junto con actividades de bienestar físico y mental, así que, encontrar un balance adecuado para esta situación es el principal reto en materia de SST en la armonización de la vida laboral con la familiar y personal (Asociación Nacional de Empresarios en Colombia; Ministerio del Trabajo, 2020). Por lo tanto, es necesario identificar las necesidades sentidas de los trabajadores, para definir estrategias que permitan permanecer en el mismo entorno, pero separar espacios diferentes para las tareas del trabajo y las tareas personales (Ordúz, 2020).

En concordancia con lo anterior, la ANDI (2020) hace hincapié en reconocer los diferentes retos en materia laboral que se presentan en el país en la actualidad producto de las nuevas dinámicas por la Covid-19, que han implicado cambios significativos en las dinámicas de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores de las empresas, resulta importante consolidar metodologías al interior de las compañías que den muestra de los cambios que han tenido los trabajadores.

Por lo tanto, la armonización de la vida laboral con la familiar y personal indica un equilibrio entre estas. De este modo, pudimos evidenciar que está directamente relacionada con una jornada de trabajo delimitada y un tiempo acordado junto con el empleador para el desarrollo de actividades extralaborales, respetando siempre el derecho del trabajador al tiempo de ocio y esparcimiento familiar o personal y el tiempo

de descanso (Asociación Nacional de Empresarios en Colombia; Ministerio del Trabajo, 2020) (Organización Internacional del Trabajo, 2020) (2020c)

Esto hace necesario resaltar los efectos del *trabajo en casa* a nivel internacional, un estudio realizado en el área metropolitana de Bangkok, Tailandia, a 869 trabajadores con modalidad de *trabajo en casa* de diferentes organizaciones, respondieron que el vínculo familiar y personal fue uno de los afectados, pues el 26,81% catalogaron como efecto psicosocial en la salud la dificultad de equilibrar entre el trabajo y la vida cotidiana y el 6,79% experimentaron conflicto familiar (Ekpanyaskul & Padungtod, 2021). Por otro lado, los trabajadores españoles en términos del balance trabajo-familia, durante la pandemia fueron los/as que encontraron más dificultades para concentrarse en su trabajo, debido a sus responsabilidades familiares (Sánchez-Fuentes, 2020).

A nivel Latinoamérica, en países como Perú y Argentina se registró que el 50,24% y 53,28% respectivamente que la dinámica laboral-familiar eran más volátiles al depender de condiciones que se dan en el día a día. Mientras que, Chile con 27,07% y Ecuador con 35,55% mostraron el mayor equilibrio trabajo-hogar (Dafne, 2020).

En el contexto colombiano, por medio de diferentes estudios y encuestas identificaron el panorama del vínculo laboral-familiar así, en la encuesta realizada por la ANDI (2020) el 57,5% de los encuestados afirmaron que “están trabajando más de 8 horas diarias, y que, a la vez se han reducido sus actividades sociales a las realizadas por medios virtuales”.

Así mismo, La CEPAL (2020) indicó con respecto a la carga de tareas laborales y domésticas que por medio de La encuesta Pulso Social del DANE de diciembre pasado se encontró que el 20,7% de los colombianos están sobrecargados de temas laborales y el 23,5 por ciento, de tareas domésticas.

Por su parte, Agudelo (2020) documentó que, entre los 160 comentarios realizados por los participantes, los aspectos más sobresalientes sobre esta figura de trabajo con respecto a la armonización de la vida laboral con la familiar y personal son: compartir y estar pendiente de la familia, así como, menor estrés en el desplazamiento y disminución de la contaminación. Mientras tanto, algunos trabajadores resaltan de la modalidad de *trabajo en casa* aspectos que afectan el sano desarrollo de su trabajo, como lo son: problemas familiares, vivir en espacios reducidos, conflictos con familiares por ejecutar el trabajo desde el hogar, falta del componente social y afectaciones psicológicas, que inciden en la sensación de monotonía y en el bajo rendimiento laboral.

Conforme a lo anterior, se documenta un extracto de uno de los trabajadores que dio respuesta dentro del estudio Trabajo en casa: percepciones de los trabajadores del call center Konecta del municipio de Itagüí, Antioquia:

“el rendimiento no es el mismo porque encuentro otros quehaceres que demandan mi presencia en casa. Ello implica un bajo rendimiento. A nivel personal, me convierto en un sedentario, arrojado a la monotonía y la esteticidad. A nivel familiar, las interacciones se ven limitadas en el mismo espacio. Esto es un vaivén de prioridades” (Agudelo D. D., 2020).

En contraste, Agudelo (2020) concluye en su estudio que algunos de los participantes percibieron como ventaja de la nueva modalidad de trabajo, el ahorro de tiempos y costos de transporte: “pienso que ha sido una de las mejores cosas que me ha dado la empresa, ya que con esta modalidad de trabajo en casa puedo tener MÁS TIEMPO y considero que eso es algo muy valioso”; “me conecto de manera puntual con más tiempo para abrir todos los aplicativos, más tiempo para dedicarle a mi bebé, menos carga de estrés, mejor alimentación y los tiempos adecuados, mejor rendimiento laboral”; “puedo aprender más, tener más tiempo para mí y compartir más tiempo con mi familia”; “el ahorro de tiempo al desplazarme es muy grato, lo puedo aplicar para otros fines”; y “tengo más tiempo para descansar, evito contaminación, trancones en el transporte público y más tranquilidad para la Labor realizada día a día”.

En resumen, es necesario desde las organizaciones generar estrategias encaminadas a equilibrar y armonizar la vida laboral con la familiar y personal. Cabe recordar que estamos ante una situación excepcional donde los empleadores han de dar todo su apoyo a las familias y buscar todas las facilidades posibles para conciliar vida laboral y personal en un mismo espacio físico. Por lo que, el uso de la modalidad del *trabajo en casa*, compartiendo espacio con otros miembros de la familia y con los hijos, sin antecedentes y sin haber preparado correctamente las herramientas de comunicación necesarias, no es teletrabajo (Anónimo, 2020).

En cuanto a los efectos en la salud derivados de la exposición a estos factores de riesgo psicosociales Ekpanyaskul & Padungtod (2021) identificaron que de los 869 trabajadores encuestados el 14,5% (126) indicaron sufrir de depresión, de los cuales el 10,7% (93) trabajadores dijeron que se produjo desde el inicio del trabajo en casa. Caso similar sucede con la ansiedad puesto que el 21,98% (191) indicaron sufrir de esta, así mismo, 154 (17,72%) trabajadores indicaron sentirse agotados con el trabajo; el 17,84%

que corresponde a 155 trabajadores refirieron haber sentido síndrome de burnout o de desgaste profesional.

Así mismo, algunas ARL como Colmena Seguros (2020) reconoció algunos síntomas al presentarse sobrecarga mental como resultado del prolongado esfuerzo intelectual o mental, llegando al límite de la capacidad del trabajador al ejecutar su trabajo desde casa, tales como: dolor de cabeza, diarrea, palpitaciones, ansiedad, irritabilidad, depresión, trastornos del sueño, fatiga, lo cual repercute en el rendimiento. Otras sensaciones están relacionadas con el aislamiento debido a la soledad de trabajar en un entorno individualizado, con poco o nulo contacto con compañeros y o jefes inmediatos y los síntomas asociados pueden ser: alteración en la percepción del tiempo incertidumbre en la actuación y fatiga intelectual.

Por último, esta ARL reconoce el tecnoestrés como “una manifestación de estrés provocada por la dependencia de la tecnología, o por un estado tecnológico negativo ante su uso”, el cual puede presentar síntomas como: disminución del rendimiento, problemas del sueño, dolores de cabeza y musculares, así como trastornos gastrointestinales.

Briceño y Guerrero (2020) expertas en materia de seguridad y salud en el trabajo manifiestan que es posible que la modalidad de *trabajo en casa* afecte las condiciones psicológicas del trabajador como consecuencia de la actual emergencia económica, sentimientos como: el temor, la zozobra, la desmotivación para trabajar, la desesperanza, la depresión y la preocupación, entre otros pueden terminar afectando la salud mental y fisiológica del trabajador, lo cual pone en manifiesto la responsabilidad del empleador siempre que estos se originen con ocasión del trabajo.

Recomendaciones de Promoción y Prevención dirigidos a la exposición al peligro psicosocial

La ACRIP (2020a) emitió dentro de sus recomendaciones, en primer lugar, respetar los horarios laborales, pues si bien se trabaja desde casa, no implica que el horario vaya mucho más allá de su límite normal. Así mismo, instituciones como la OIT y la ANDI consideran necesario asegurar un tiempo de trabajo decente para el futuro, velar por que las horas de trabajo y los descansos se produzcan de conformidad con la legislación nacional, los convenios colectivos o las condiciones de empleo de la empresa, así como considerar tiempos de pausas saludables y alimentación

(Organización Internacional del Trabajo, 2020c) (Asociación Nacional de Empresarios en Colombia; Ministerio del Trabajo, 2020)

De igual modo, establecer metas de trabajo diarias y semanales, de tal modo que se pueda organizar el trabajo y generar los resultados esperados. Evitar asignar trabajo fuera de la jornada laboral y cargas excesivas de trabajo (Universidad Nacional, 2020) (Arbeláez, Ríos, & Posada, 2020). Por lo tanto, el empleador debe considerar el tiempo que exige las tareas domésticas al estar en un confinamiento obligatorio que llevo a los niños, adultos mayores, y demás familiares a realizar sus actividades diarias desde la casa.

Es por esta razón que la OIT (2020), emite una serie de medidas para que los empleadores a nivel nacional adopten con el fin de garantizar el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, tales como: establecer expectativas claras del tiempo de trabajo y aminorar a los trabajadores para que no trabajen por fuera de su horario laboral; fomentar estilos de vida saludables conforme a pausas activas y descansos regulares, ejercicio y tiempo de ocio; realizar el acompañamiento a los trabajadores que tienen problemas para conciliar el trabajo y la vida privada, así como hacer seguimiento a su bienestar mental.

Por su parte, el Ministerio del Trabajo (2020a), hace énfasis en que los empleadores deben respetar el trabajo en los días pactados; en ese sentido, en los fines de semana y días de descanso se evitará la solicitud de tareas. Para tal efecto, “los correos electrónicos y mensajes vía WhatsApp serán atendidos de manera prioritaria por el trabajador durante la jornada laboral, respetando siempre la vida personal y familiar.

Así mismo, diferentes entidades emiten una serie de recomendaciones dirigidas al trabajador que permitirán establecer un límite entre las jornadas.

- Alistar la jornada laboral desde el día anterior. Programar la alarma, tomar el desayuno y vestir ropa adecuada (Univesidad Surcolombiana, 2020).
- Establecer al inicio de la jornada un listado de tareas a ejecutar. Esto permitirá progresar gradualmente a lo largo del día (Univesidad Surcolombiana, 2020).
- Estructurar el día como se haría en la oficina. Organizar y segmentar bien las tareas y horarios. Crear eventos personales y recordatorios para actuar. Esto evitará perder el enfoque de trabajo (Univesidad Surcolombiana, 2020).

- Reservar las tareas más difíciles para el momento más productivo del día. Para los períodos de mayor lentitud, realizar las tareas más sencillas (Univesidad Surcolombiana, 2020).
- Escuchar música que coincida con el ritmo del proyecto en el que se está trabajando. Probablemente, la música instrumental ayude a concentrarse más.
- Hacer tiempos de descanso. Trabajar en casa no debe ser impedimento para tomar un tiempo de descanso (Univesidad Surcolombiana, 2020). Hacer ejercicio o actividad física. Relajar el cuerpo con técnicas de respiración profunda, meditación, relajación muscular (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2020).
- Demostrar suficiente madurez en su labor y habilidades blandas que le permitan interactuar y responder bien en forma remota (Garro, 2020).
- Hacer uso de las capacitaciones que brindan las empresas junto con las ARL por medio de videos con respecto a los siguientes temas: sueño saludable, manejo de emociones y del estrés, habilidades para la vida - relaciones familiares y en pareja, y en medio de la coyuntura vieron importante capacitar a los trabajadores sobre el manejo del duelo y la prevención de uso de sustancias psicoactivas (Univesidad Surcolombiana, 2020).
- Reconocer las emociones que se viven y afrontar las principales preocupaciones con información. Aun así, hay que saber que encontrarse triste, con ansiedad y preocupación entra dentro de lo esperable para esta situación (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2020).
- Aceptar lo que siente. Mantener el contacto social a través de las nuevas tecnologías, esto pretende poder compartir sus dificultades y hablar con las personas cercanas puede suponer un gran alivio (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2020).
- El apoyo social es la mejor forma de reducir la ansiedad, la depresión, la soledad y el aburrimiento durante un aislamiento social por cuarentena. Ayudar, en la medida de lo posible, a quien lo necesite (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2020).

Por otra parte, se compilo una serie de recomendaciones dirigidas al empleador emitida por varias organizaciones con el fin de tomar medidas de protección de

seguridad y salud para el trabajo en casa conforme al peligro que se está relacionando, tales como:

- Los líderes de los procesos o áreas deben mantener contacto diario con los trabajadores y hacer seguimiento al cumplimiento de sus actividades para valorar la carga de trabajo (Barrero, 2020).
- Mantenga informado al trabajador sobre la situación actual de COVID-19 en el país (de fuentes oficiales) y las decisiones que se están tomando al interior de la empresa (Barrero, 2020).
- Los líderes o jefes inmediatos deben estar igual o mejor preparados que sus trabajadores virtuales en cuanto a herramientas TIC para el uso efectivo y equilibrado de los canales de comunicación y colaboración (Garro, 2020).
- Gestionar de procesos orientados al trabajo como el diseño de las tareas y su interdependencia, su comunicación, su coordinación y los ajustes tarea-tecnología (Garro, 2020).
- Realizar medición de la satisfacción de los colaboradores, así como su rendimiento (Garro, 2020).
- Facilitar que los trabajadores sigan las instrucciones e informarse de los recursos técnicos con los que cuenta cada uno de los trabajadores para el desempeño de su trabajo, se debe considerar que pueden tener que ser compartidos con otras personas del núcleo familiar. Lo ideal es proveerles en la medida de las posibilidades todos los recursos que necesiten (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2020).
- Permanecer siempre a disposición para resolver cualquier problema, duda o inquietud. Reconocer y ponderar el trabajo realizado, especialmente en estas circunstancias tan difíciles (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2020)
- Darle a conocer a los trabajadores las medidas recomendadas (higiene, confinamiento) e informaciones de fuentes oficiales y fiables tales como: Ministerio de Salud y Protección social, Ministerio del trabajo, entre otros (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2020).
- Disponer o facilitar un servicio de apoyo psicológico, si fuera posible, inscrito en el programa de ayuda al empleado, apoyarse con los programas que han establecido las diferentes EPS y ARL conforme al bienestar mental, ejemplo de

esto: Famisanar con su línea amable la cual a nivel nacional brinda apoyo de psicología clínica, o Compensar con su Programa de Cuidado Emocional (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2020).

- Establecer un canal específico para que los trabajadores informen de la existencia de algún riesgo o situación especial que les pueda afectar durante estas circunstancias (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2020).

Peligro biomecánico

No es igual trabajar desde la oficina, en un ambiente con las condiciones ergonómicas adecuadas, tanto en iluminación como ventilación y mobiliario adecuado, a realizarlo desde nuestra casa (en la habitación, sala o comedor). Si bien en la oficina se presta atención a los riesgos laborales para garantizar un entorno adecuado y seguro cuando se trabaja, es importante hacer lo mismo al *trabajar en casa*, puesto que si no se toman las adecuadas precauciones tanto ambientales como ergonómicas puede ser un riesgo. Por ello, lo primero que necesitamos es designar el espacio de *trabajo en casa*, el cual debe asemejar las condiciones de trabajo a las de una oficina. (Ministerio del Trabajo y promoción del empleo, 2020).

Por ende, es de vital importancia establecer recomendaciones prácticas partiendo del hecho de que, debido a la condición de emergencia, no siempre se van a tener condiciones ideales de trabajo desde el punto de vista ergonómico. Por ello, reconocer la exposición de los trabajadores a el peligro biomecánico en el ambiente de su casa permitirá ejecutar estrategias de disminución del riesgo y en lo posible de la exposición.

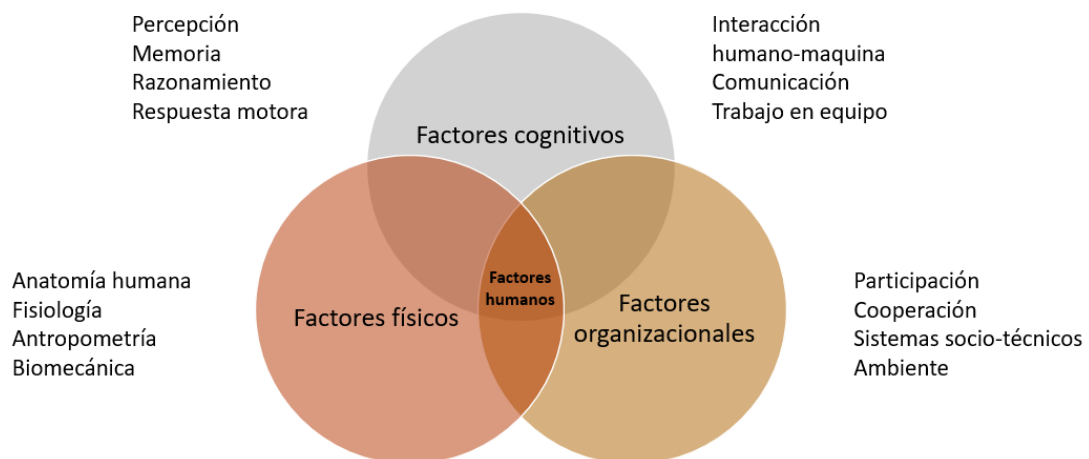
El peligro biomecánico se entiende como el derivado de condiciones de trabajo que exigen mantener una postura prolongada o forzada, y que dentro de la actividad se requiera un movimiento repetitivo, acuñado a los derivados de la implementación del trabajo en casa (Icontec, 2010). Conforme a los elementos mencionados en la circular 041 se identificó que uno de los lineamientos emitidos por el Ministerio del Trabajo se asemeja o puede dar cuenta de la exposición a peligro biomecánico tales como: jornada laboral extensa.

Esta modalidad de trabajo exige el desarrollo de las actividades laborales en su totalidad por medio de las tecnologías de la información y la comunicación, por ende,

adaptar el trabajo a las capacidades y posibilidades del ser humano requieren de la aplicación de la ergonomía. La ergonomía es “el conjunto de conocimientos de carácter multidisciplinar aplicados para la adecuación de los productos, sistemas y entornos artificiales a las necesidades, limitaciones y características de sus usuarios, optimizando la eficacia, seguridad y bienestar” y su objetivo es brindar calidad de vida laboral al promover condiciones del trabajo que no dañen la salud (Asociación Española de Ergonomía).

Esta ciencia aplicada tiene tres componentes en los cuales se desenvuelve: la ergonomía física (en ella nos centraremos a lo largo del desarrollo del peligro biomecánico por ser la que necesidad que prepondera) es la que estudia la anatomía humana, los rasgos antropométricos, fisiológicos y biomecánicos, relacionados con las actividades físicas, y en este caso con las exigencias físicas de la modalidad del *trabajo en casa*. Así mismo, existe la *ergonomía organizacional y cognitiva dirigidas especialmente a la optimización de los sistemas sociotécnicos*, incluidas sus estructuras, políticas y procesos organizativos y las enfocadas a las destrezas mentales respectivamente (Asociación Española de Ergonomía).

Ilustración 7: Esquema de elementos de Ergonomía



***Nota: adaptado al español**

Fuente: International Ergonomics Association.

El abrupto traslado de los lugares de trabajo hacia las casas debido a la pandemia rompió agresivamente con la rutina de los trabajadores; este cambio influyó significativamente en “la efectividad, rendimiento y la salud de quienes debieron adecuar en sus casas el puesto de trabajo” (Guzmán, 2020), lo anterior exige reconocer que los objetos, el espacio, las condiciones ambientales y la forma de realizar el trabajo debe considerar al trabajador como primera medida en cuanto a sus capacidades y limitaciones, sin dejar de lado el mobiliario y los elementos de trabajo adecuado, para poder implementar esta modalidad de trabajo.

Frente al tema, un estudio realizado en el área metropolitana de Bangkok, Tailandia, a 869 trabajadores con modalidad de *trabajo en casa* de diferentes organizaciones, identificó que dentro de los problemas de salud laboral más prevalentes se encontraban: el aumento de peso con un 40,97%, dolor de cuello y hombro con un 40,85% y el dolor de espalda con el 36,25%, entre otros (Ekpanyaskul & Padungtod, 2021).

Igualmente, Guzmán (2020) concluyó que se pueden presentar molestias musculoesqueléticas por permanecer periodos prolongados frente al computador tales como: cervicalgia, lumbalgia, y enfermedades como el síndrome del túnel del carpo, sin dejar de lado molestias visuales por exceder el tiempo frente a la pantalla y no hacer pausas visuales tales como irritación y fatiga visual.

Agudelo (2020) por su parte, dentro de su estudio identificó que el 18,84% de los encuestado que trabajaban desde casa se encontraban insatisfechos con esta figura de trabajo, pues comentaban que no se contemplaban los espacios y ambientes propicios para el desarrollo de dichas actividades evaluando con antelación su área, uno de los participantes comentaba que, se extrae un fragmento:

“las pausas activas se habían retirado de estos nuevos espacios implementados por los empleadores ya que no contaban con personal que brindara el acompañamiento y desarrollo de dichas actividades. En este sentido, las empresas deberán rediseñar estrategias que den lugar a una mayor implementación de pautas que brinden bienestar para las nuevas estrategias de trabajo”.

Así mismo, González y Sánchez (2020) en su artículo Ergonomía en tu espacio de casa relacionaron un estudio hecho por especialistas donde el 86% de personas que realizan *trabajo en casa* reportaron molestias que se deben a la utilización o

equipamiento dentro de su hogar, y lo relacionan con la falta de condiciones adecuadas para trabajar como la falta de horarios fijos de trabajo, debido al aumento de las horas de trabajo que como se mencionó anteriormente puede llegar a ser superior a 9 horas diarias. Estas molestias o efectos en la salud suelen afectar la espalda, cuello, hombros, manos, muñecas, codos, rodillas, y pies asociados también a movimientos repetitivos en miembros superiores, manipulación de cargas y posiciones forzadas sostenidas (González & Sánchez, 2020).

Así mismo, Campo *et al.* (2020) en su estudio identificaron que de los 30 trabajadores encuestados que el 63% refirió haber sentido dolor en alguna parte del cuerpo de los cuales el 30% presentó dolor en una sola parte del cuerpo y el restante en 3 partes, reconociendo que las zonas más afectadas son mano-muñeca (17,3%), cuello (17,3%), columna (11,5% lumbar, 5,8% dorsal) y hombro (11,5%) los cuales suelen presentarse de forma intermitente pero en un periodo de 6 meses aproximadamente, lo cual está relacionado con la exposición a posturas estáticas prolongadas y/o movimientos repetitivos. Por lo tanto, se concluyó que “la falta de elementos como un teclado auxiliar, ratón, eleva pantallas y escritorio que se adapte a las características antropométricas de los trabajadores, y las condiciones ergonómicas de la silla están directamente relacionadas a las dolencias presentadas por los trabajadores en estos meses de estudio”.

Es por esto que se debe evaluar, controlar y mitigar los riesgos en lugares distintos del lugar de trabajo ordinario, para poder sobrellevar las implicaciones que se generan cuando se *trabaja en casa*, es importante fortalecer hábitos de vida saludable física y mental; una buena postura acompañada de adecuada iluminación, control del ruido, con pausas activas mínimo de cada 2 horas; alimentación balanceada, autocuidado, autocontrol, manejo de los tiempos de trabajo, del tiempo libre y ejercicio periódico para prevenir posibles enfermedades del sistema digestivo, cardíaco, circulatorio y neurológico (Ekpanyaskul & Padungtod, 2021).

Recomendaciones de promoción y prevención dirigidas a la exposición al peligro biomecánico

El estar expuesto a peligros biomecánicos exige la creación de estrategias ergonómicas encaminadas a proveer condiciones laborales saludables al trabajador, diferentes a las ya contempladas para mantener una jornada laboral dentro de los

horarios establecidos como se desarrolló en el peligro psicosocial. Por ende, se requiere complementar estas acciones con medidas de promoción y prevención dirigidas a (Lozano, 2020) (Organización Internacional del Trabajo, 2020):

- Revisión de un adecuado puesto de trabajo: Esto implica tener un escritorio/mesa donde puedan organizar su computador y sean un espacio alejado de aquellas áreas de la casa que pueden distraer o perturbar las labores laborales, adicional validar que dicho espacio cuente con la ambientación requerida de luz, temperatura y sonido.
- Comprobar que se tengan las herramientas de trabajo adecuadas: La revisión de herramientas debe considerar un acercamiento a las mismas que usaba en la oficina, teclado, mouse, escritorios y si es posible, sillas ergonómicas.
- Realización de pausas activas: Esta demostrado que estos ejercicios de estiramiento ayudan a conservar la salud y durante la jornada laboral para recuperar energía, mejorar el desempeño y eficiencia en el trabajo, además de reducir la fatiga laboral, trastornos osteomusculares y prevenir el estrés.

Sin duda alguna hacer promoción y prevención frente al tema es de vital importancia, por ende, diferentes ARL, instituciones, blogs entre otros han emitido una serie de información referente al tema. Dentro de esta prevención, lo más importante es considerar que un espacio ergonómico debe relacionar:

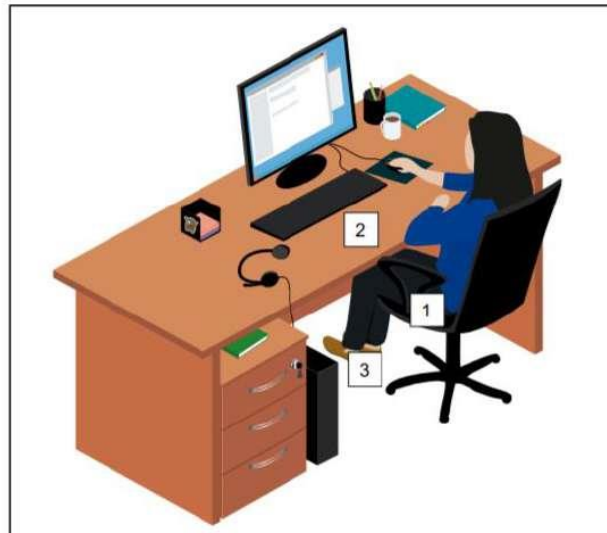
- Una estabilidad anatómica: postura con un equilibrio muscular y mínimo gasto de energía (González & Sánchez, 2020).
- Comodidad fisiológica: posición cómoda, sin carga excesiva, evitando repetición constante, evitar la exposición o atención específica prolongada (González & Sánchez, 2020).
- Descansos y activación física: movilizaciones libres, estiramiento, posturas, ejercicios, masaje, etc. De forma periódica, es decir, cada dos o cuatro horas (González & Sánchez, 2020).
- Bienestar psicológico: tranquilidad, espacio apto para la concentración, pausas mentales, determinar horarios específicos, liberación emocional, entre otros (González & Sánchez, 2020).

- Ambiente adecuado: iluminación, ventilación, comodidad, libre de tránsito e interrupciones, bajo nivel de ruido, temperatura, etc. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2020).

En contraste se enumeran una serie de puntos para tener en cuenta para procurar mejorar el entorno ergonómico en esta situación:

Espacio físico de la casa y concepción del puesto de trabajo: El espacio físico en casa debe ser parecido al puesto de trabajo en la medida de lo posible (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2020).

Ilustración 8: *Configuración física de un puesto de trabajo*



Nota: el asiento (1), la mesa (2) y el suelo (3).

Fuente: tomado de Instituto Nacional Seguridad y Salud en el Trabajo, 2020.

Lo anterior exige identificar un lugar adecuado, un espacio propio en el que se sienta cómodo para concentrarse y esté libre de distracción. Por ende, el mejor lugar para *trabajar en casa* es una habitación dedicada exclusivamente para ello, con espacio suficiente para el mobiliario y el equipo de trabajo en la medida de lo posible, reconociendo la infraestructura de la mayoría de las casas en el territorio nacional (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2020).

Así mismo, sería ideal encontrar un espacio confortable donde no sienta mucho frío o calor, verificar que el espacio seleccionado cuente con iluminación suficiente, que

no produzca reflejos, sombras o diferencias de iluminación (Ministerio del Trabajo y Promoción del empleo, 2020a) con el objetivo de procurar mantener una postura adecuada y disponer del espacio necesario. La postura adecuada de referencia debe ser con los pies apoyados, la espalda recta y con apoyo lumbar. Hay que evitar las flexiones del cuello y mantener unas distancias adecuadas para la visualización de la pantalla.

Puesto de trabajo: Lo ideal sería disponer en casa del equipamiento con características propias de oficinas por lo que el Ministerio del Trabajo (2020a) nos brinda las siguientes orientaciones sobre el puesto de trabajo:

- Una silla que cuente con respaldo regulable en altura y ángulo de inclinación, asiento regulable en altura y tapiz redondeado, mínimo 5 ruedas, reposabrazos para facilitar cambios de posturas y apoyo para sentarse o levantarse.
- Mesa de trabajo de 120 X 80 cm espacio libre para las piernas, de superficie poco reflectante y bordes redondeados.
- Pantalla de visualización de datos independiente, con ajuste de luminosidad, regulable en altura e inclinación, teclado independiente de la pantalla y ratón que permita su utilización cómoda.

Acondicionamiento del puesto de trabajo:

Situar el puesto en paralelo a ventanas y no de frente o espalda a ellas. El espacio de trabajo debe permitir movimientos y cambios de postura. Dejar espacio suficiente para moverse con comodidad (1,20 m libres detrás de la silla) (Ministerio del Trabajo y promoción del empleo, 2020).

Acondicionamiento del mobiliario:

Probablemente la mayoría de las personas no cuentan con el mobiliario adecuado para las jornadas de ocho horas o incluso más con pantallas de visualización. Sin embargo, las sillas y mesas que se dispongan en casa se pueden adaptar para evitar molestias en la espalda, cuello y hombros, por consiguiente, se recomienda que:

La mesa debe ser una superficie amplia que permita colocar los elementos de trabajo (pantalla, teclado y mouse) y donde pueda apoyar los antebrazos y las manos para evitar posturas forzadas que provocan dolores. Su altura, no debe ser ni demasiado alta ni demasiado baja, preferible menor a 75 cm y no debe tener bordes pronunciados o filosos que puedan generar lesiones. Así mismo, la superficie no debe ser brillante, de ser así utilice un mantel o tela para cubrirla (Ministerio del Trabajo y promoción del empleo, 2020).

En cuanto a la silla, esta debe permitir situar el cuerpo a una altura que permita alcanzar los elementos de trabajo. Es responsable de que su cuerpo adopte la postura más natural, por ello debe ser ergonómica; sino cuenta con una, elija:

- Una silla que mejor se adapte a la mesa de trabajo tanto en altura como en profundidad. Que le permita apoyar la espalda totalmente y se adapte bien a usted, que sea estable y cómoda (Ministerio del Trabajo y promoción del empleo, 2020).
- De preferencia que tenga una superficie acolchada y borde del asiento redondeado para evitar compresión mecánica del muslo. La altura del asiento de la silla debe coincidir justo debajo de la rodilla al estar de pie, de modo que al sentarse los pies estén apoyados en el suelo y las piernas formen un ángulo de 90° respecto al muslo (Ministerio del Trabajo y promoción del empleo, 2020).
- En posición sedente asegúrese que el asiento no presione la parte posterior de las rodillas, debe quedar 5 cm libres entre el borde delantero del asiento y la corva de la rodilla. Si al ajustar la silla a la mesa de trabajo sus pies no descansan sobre el piso, puede adquirir un descansa pies o utilizar elementos de su hogar como una caja de zapatos vacía, paquetes de papel u otros elementos (Ministerio del Trabajo y Promoción del empleo, 2020a).
- La altura del descansa pies debe ser igual a la queda entre sus pies y el piso.
- Procure que el conjunto “mesa-silla” permita un espacio suficiente para alojar las piernas con comodidad, para cambiar de postura y para tener los antebrazos y manos apoyadas (Ministerio del Trabajo y promoción del empleo, 2020).

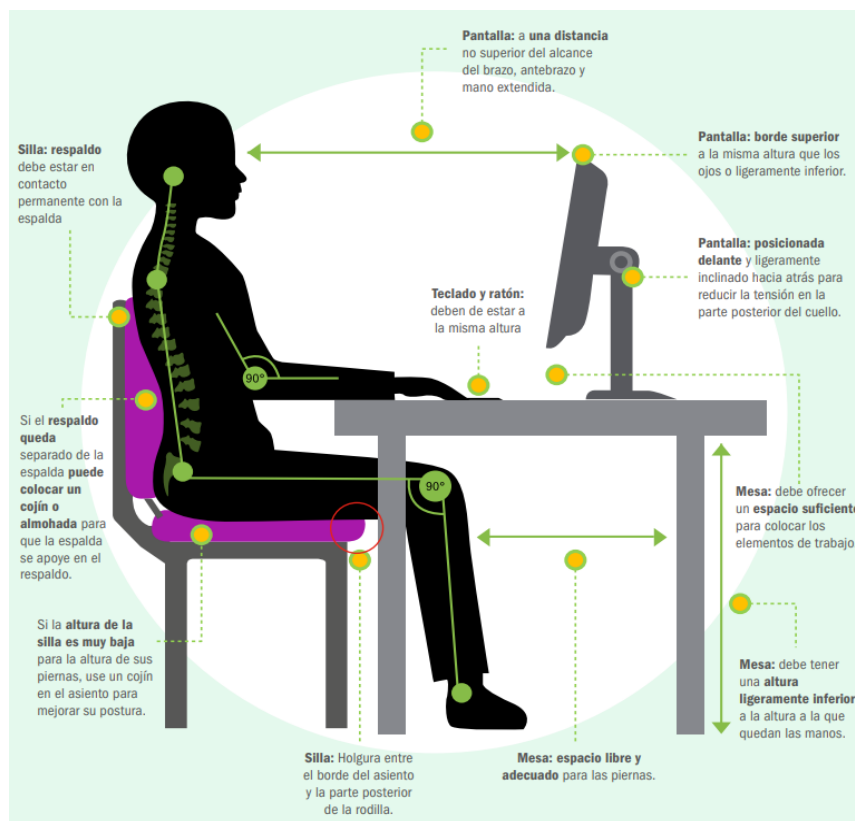
Acondicionamiento del equipo de trabajo

Se debe identificar si el trabajador cuenta con la ubicación de una pantalla de escritorio o si de lo contrario la mejor opción para él será en una pantalla portátil, por lo que la presente guía nos especifica las dos condiciones (Ministerio del Trabajo y promoción del empleo, 2020).

Pantalla de escritorio: se recomienda tanto para el trabajador como para el empleador que la ubicación de la pantalla sea la siguiente:

- Colocar la pantalla de frente, evitando así posturas forzadas de cuello.
- Altura: borde superior de la pantalla debe quedar al mismo nivel de los ojos o ligeramente por debajo.
- Inclinación: la pantalla se deberá inclinar a voluntad con facilidad para adaptarse a su necesidad.
- Distancia: colocar la pantalla a una distancia no superior del alcance del brazo, antebrazo y mano extendida, tomada cuando la espalda está apoyada en el respaldo de la silla. Entre 45 y 55 cm es la distancia visual adecuada.

Ilustración 9: Configuración del puesto de trabajo con pantalla de escritorio

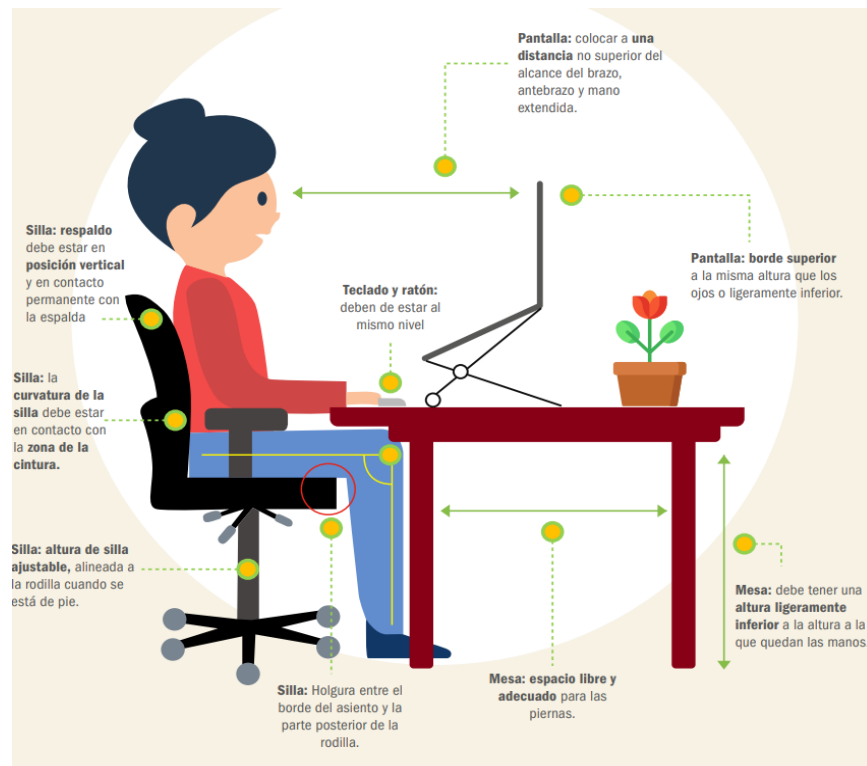


Fuente: Guía de buenas prácticas ergonómicas para el trabajo remoto durante el confinamiento por la COVID-19, Perú, 2020.

Pantalla portátil: aunque es una opción apropiada para uso de corta duración, podemos decir que, es la opción de trabajo en casa más utilizada, por lo que se debe tener presente lo siguiente (Ministerio del Trabajo y Promoción del empleo, 2020a):

- Una pantalla portátil es muy versátil, pero su diseño pequeño y con teclado unido a la pantalla no es ergonómico, genera problemas de postura bastante importante: flexión de cuello, inclinación de tronco, abducción de hombros, presión mecánica de las muñecas, y asimismo problemas visuales.
- Conectar la pantalla portátil a una pantalla externa más amplia de ser posible, optimizando la visualización del equipo.
- Utilizar un teclado externo, conectar un mouse.

Ilustración 10: Configuración del puesto de trabajo con pantalla portátil



Fuente: Guía de buenas prácticas ergonómicas para el trabajo remoto durante el confinamiento por la COVID-19, Perú, 2020.

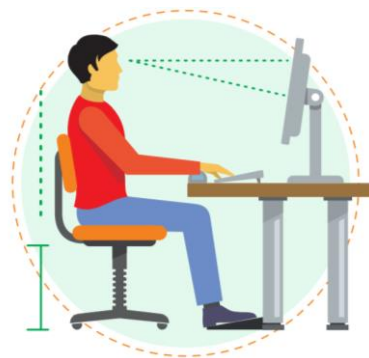
Postura en el trabajo:

Mantener una buena postura cuando trabajamos es esencial, ya que si no es correcta corremos el riesgo de someter a nuestro cuerpo a una sobrecarga postural que en definitiva será la causante de malestares y cansancio bastante perjudicial para nuestro cuerpo.

La postura de trabajo frente a la pantalla de visualización de datos es esencialmente estática, y puede dar lugar a la aparición de problemas musculoesqueléticos, los cuales se manifiestan en forma de dolores en el cuello, hombro, región lumbar, muñecas y manos. La aparición de este tipo de problemas es tanto más probable cuanto menos ergonómica sea la postura de trabajo, por ello una de las primeras cosas que debemos hacer es tratar de mantener una buena postura (postura neutra) cuando trabajamos con una pantalla, siendo primordial para ello que los elementos de trabajo (pantalla, teclado y mouse) deban estar ubicados adecuadamente, y es muy importante tener una buena silla de trabajo.

“Recordemos que trabajar frente a una pantalla implica largos periodos de tiempo, por ello es fundamental adoptar una buena postura de trabajo” (Ministerio del Trabajo y promoción del empleo, 2020).

Ilustración 11: *Postura de trabajo neutra.*



Fuente: Guía de buenas prácticas ergonómicas para el trabajo remoto durante el confinamiento por la COVID-19, Perú, 2020.

Recomendaciones para el empresario:

Mantener una comunicación continua con el trabajador, para verificar y seleccionar en conjunto el espacio el mobiliario más adecuado donde se desarrollarán las actividades.

Se debe contar con el área de SST de la compañía quienes serán los encargados de brindar el asesoramiento de dichos aspectos según las necesidades que se identifiquen.

Recomendaciones para el trabajador:

El trabajador debe procurar por contar con un conjunto silla-mesa que favorezca, en la medida de lo posible, la postura más parecida a la que tendría en la oficina (ilustración 5). Si dispone de una mesa de escritorio podrá configurar el puesto más fácilmente. Si no, puede explorar otras posibilidades como el conjunto silla-mesa de la cocina o del comedor, una butaca con almohadones en la zona lumbar, etc. pueden ayudarle a conseguir una postura aceptable.

La altura del plano de trabajo es importante. Si el teclado queda bajo, lo podría subir introduciendo unas carpetas o unos elementos que lo eleven. En cambio, si el teclado queda alto puede colocar en el asiento un almohadón.

A continuación, si los pies no se pueden apoyar en el suelo, puede utilizar algún elemento que le facilite este apoyo.

Si la empresa disponible con él envió de sillas y mesas para la adecuación del puesto de trabajo se podría garantizar el óptimo desarrollo de las condiciones de trabajo seguro para el colaborador, de no ser así se deben buscar alternativas que se acerquen lo más posible a las mismas.

A nivel nacional, por medio del Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (2009) establece en la NTC 5723 recomendaciones ergonómicas para diferentes tareas en el trabajo, específicamente en posturas de trabajo estáticas en las que se tienen en cuenta los ángulos del cuerpo y los aspectos de tiempo.

En la presente norma que aún se encuentra vigente se reconoce que las tareas independientemente de la actividad laboral deberían proporcionar suficiente variación física y mental, es decir, variación suficiente en las tareas tales como un número adecuado de tareas, con una distribución equilibrada de tareas fáciles y difíciles dentro de la modalidad de trabajo en casa, así como, autonomía suficiente, información y aprendizaje.

Con respecto a las posturas de trabajo, la actividad laboral debería ofrecer una variación suficiente entre el sentarse, ponerse de pie y caminar. Existen varias formas de determinar la postura de trabajo entre estas esta la observación, fotografías/videos en la modalidad de *trabajo en casa*.

La Guía Técnica colombiana 290 de 2018 es un documento de aplicación que orienta a los empleadores de la serie de normas nacionales NTC 5693, que trata sobre manipulación manual, y NTC 5723, que trata sobre posturas de trabajo estáticas. Específicamente, brinda orientación a los usuarios y suministra información adicional para la selección y uso de las normas apropiadas (ICONTEC, 2018). Donde se encuentra disponible un formulario de evaluación rápida para determinar el riesgo aceptable sobre posturas de trabajo estáticas.

Tabla 3: *Posturas de trabajo estáticas. Evaluación rápida*

Valoración de la cabeza y del tronco		
¿La postura del tronco Y la postura del cuello son simétricas?	NO	SÍ
¿La flexión del tronco hacia el frente es inferior a 20°, O en el caso de extensión hacia atrás, el tronco está apoyado completamente?	NO	SÍ
¿La flexión del tronco está entre 20° y 60°, Y el tronco está apoyado completamente?	NO	SÍ
¿No hay extensión en el cuello, O en el caso de flexión en el cuello, es inferior a 25°?	NO	SÍ
¿Si la cabeza está inclinada hacia atrás (extensión del cuello), está apoyada completamente, O en el caso de inclinación de la cabeza hacia el frente (flexión del cuello), es inferior a 25°?	NO	SÍ
Si la persona está sentada, ¿la columna vertebral no tiene curvatura convexa?	NO	SÍ
Evaluación de las extremidades superiores (valoración de la extremidad más cargada)		
Derecha/Izquierda		
¿No hay posturas incómodas del brazo?	NO	SÍ
¿No se levantan los hombros?	NO	SÍ
Sin apoyo completo del brazo, ¿la elevación del brazo es menor de 20°?	NO	SÍ
Con apoyo completo del brazo, ¿la elevación del brazo es menor de 60°?	NO	SÍ
¿Ausencia de flexión/extensión extrema del codo Y supinación/pronación extrema del antebrazo?	NO	SÍ
¿Ausencia de desviación extrema de la muñeca?	NO	SÍ
Evaluación de las extremidades inferiores (evaluación de la extremidad más cargada)		
Derecha/Izquierda		
¿Ausencia de flexión extrema de la rodilla?	NO	SÍ
¿La rodilla no está flexionada en posturas de pie?	NO	SÍ
¿El tobillo está en posición neutra?	NO	SÍ
¿No hay posiciones de rodillas o en cuclillas?	NO	SÍ
Al sentarse, ¿el ángulo de las rodillas está entre 90° y 135°?	NO	SÍ
Si todas las preguntas tienen "Sí" como respuesta, la tarea examinada está en el área verde (ACEPTABLE) y no es necesario continuar la evaluación de riesgos.		
Si al menos una de las preguntas tiene como respuesta "NO", evalúe la(s) tarea(s) mediante la NTC 5723.		

Fuente: GTC 290: Ergonomía. documento de aplicación de normas nacionales sobre manipulación manual (NTC 5693-1, NTC 5693-2 y NTC 5693-3) y evaluación de posturas de trabajo estáticas (NTC 5723), 2018.

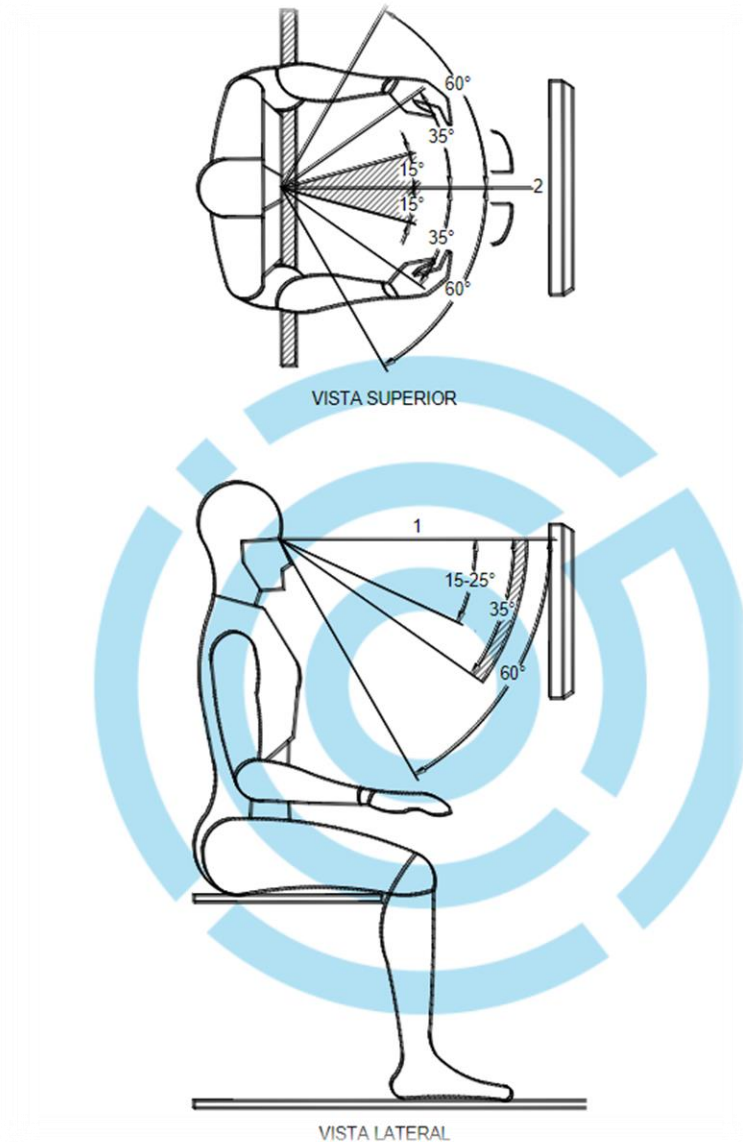
Frente al tema, la NTC 5831:2010 especifica los principios ergonómicos fundamentales que se aplican a los requisitos del usuario, el diseño y dotación de los equipos para los puestos de trabajo previstos para tareas en este caso ajustadas al trabajo en casa, que emplean terminales con pantallas de visualización (ICONTEC, 2010). Los trabajadores que usan VDT (Videoterminal/monitores) adoptan posturas tales como: sentados con apoyo, el torso erguido o reclinado, de pie o una combinación de todas ellas. Por ende, en los puestos de trabajo donde emplean tales equipos es indispensable estimular el movimiento, mejorar el bienestar y reducir las molestias o efectos en salud físicos, mentales y visuales.

La presente norma indica que antes de proyectar un lugar de trabajo se debe efectuar un análisis de las tareas, aunque se reconoce que el trabajo en casa fue en respuesta a la pandemia, no se debe dejar de lado hacer un análisis respecto a la posición y empleo de las manos para la ejecución de la tarea, el cual relaciona las implicaciones respecto a la postura, accesibilidad y manejo de los dispositivos, por la situación relativa del monitor y del equipo necesario para la realización de la tarea (ICONTEC, 2010).

Con el objeto de poder proporcionar requisitos aceptables de comodidad y de resultados con respecto a las dimensiones del cuerpo, es importante definir una postura teórica de referencia, la cual permite establecer datos antropométricos pertinentes. Por ende, la postura de referencia es la siguiente (ICONTEC, 2018):

- Los muslos en posición horizontal y las piernas en posición vertical. La altura del asiento debería ser igual o ligeramente inferior a la altura poplíteica del usuario.
- Los brazos paralelos al tronco y los antebrazos horizontales, y codo a nivel de la superficie donde está ubicado el teclado
- Las muñecas sin desviación ni extensión
- La columna vertebral recta (erguida), los pies apoyados horizontalmente, la planta del pie debe generar un ángulo de 90°
- El tronco sin rotación y el campo visual en un ángulo de 60° por debajo e la horizontal.

Ilustración 12: *Postura teórica de referencia para la posición sentada*



Fuente: Ergonomía. documento de aplicación de normas nacionales sobre manipulación manual (NTC 5693-1, NTC 5693-2 y NTC 5693-3) y evaluación de posturas de trabajo estáticas (NTC 5723), 2010.

Sobra aclarar que, en posición sentada y relajada, la línea de visión debe estar inclinada máximo 35° por debajo de la horizontal. El centro de la pantalla debe estar situado en un ángulo de visión entre 15° y 25°, por debajo de la línea horizontal de los ojos (ICONTEC, 2018).

Recomendaciones superficies de apoyo

La superficie de trabajo debe proporcionar soporte suficiente para la pantalla, dispositivos periféricos, el equipo y el material asociado con las manos y los brazos de los trabajadores.

Distancia y ángulos de visión

El trabajador debería poder ajustar el monitor en cuanto a giro, altura e inclinación, de manera que mantenga una postura cómoda independientemente de la altura de sus ojos, ofreciendo un esfuerzo de acomodación visual mínimo y evitar reflejos o brillos provenientes de la pantalla.

Elementos de trabajo

Silla de trabajo: tiene como objetivo proporcionar al cuerpo apoyo estable, en una postura dinámica cómoda durante un periodo determinado de tiempo, las consideraciones son:

- No dificultar la circulación de las extremidades inferiores
- Permitir el mantener una postura y cambiarla fácilmente
- Proporcionar un apoyo para la columna vertebral

La adaptación se consigue mediante las siguientes propiedades de diseño, características o funciones y conforme a los parámetros antropométricos relacionados:

Ilustración 13: *Propiedades de diseño y parámetros asociados de referencia*

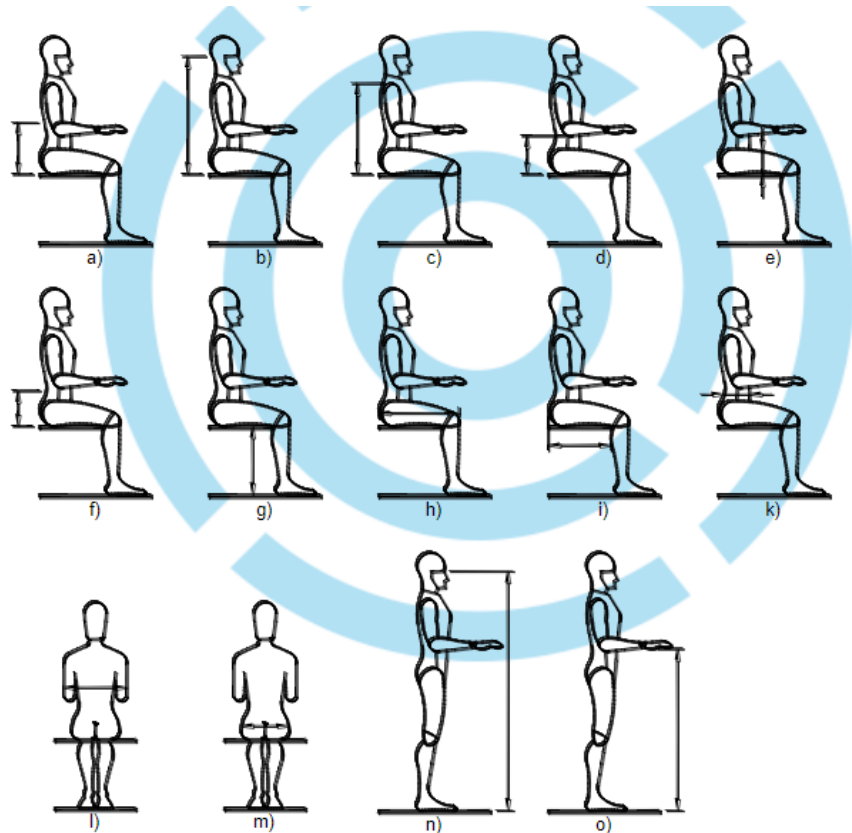
Propiedad de diseño	Parámetros asociados de referencia asociados (véase el Anexo A)
Altura de asiento	Altura del poplíteo en posición sentada
Profundidad del asiento	Longitud poplíteo-trasero
Anchura del asiento	Anchura máxima de caderas, sentado
Respaldo	Altura de la región lumbar media respecto al plano de asiento

Fuente: *Ergonomía. documento de aplicación de normas nacionales sobre manipulación manual (NTC 5693-1, NTC 5693-2 y NTC 5693-3) y evaluación de posturas de trabajo estáticas (NTC 5723), 2010.*

- El espaldar debe proporcionar apoyo a la espalda y del a zona lumbar del trabajador en cualquier posición sedente.
- El apoyabrazos permite el reposo del sistema muscular del cuello y de los hombros. Los cuales deben cubrir un rango de regulación comprendido entre los percentiles 5 de mujeres y 95 de hombres de la población de trabajadores potenciales.

- Los apoyapiés o reposapiés pueden ofrecer un apoyo adicional para las piernas y los pies formen un ángulo cómodo y para permitir los cambios de la postura de trabajo.

Ilustración 14: Dimensiones antropométricas importantes, en posturas de pie y sentada para el diseño.



- | | |
|---|-------------------------------------|
| a) altura del extremo inferior del omóplato | h) longitud rodilla-trasero |
| b) altura de los ojos, sentado | i) longitud poplíteo-trasero |
| c) altura de los hombros, sentado | k) espesor abdomen-trasero, sentado |
| d) altura del codo, sentado | l) anchura entre codos |
| e) espesor del muslo, sentado | m) anchura de caderas, sentado |
| f) altura del trasero respecto del plano de asiento | n) altura de los ojos, de pie |
| g) altura del poplíteo, sentado | o) altura del codo, de pie |

Fuente: *Ergonomía. documento de aplicación de normas nacionales sobre manipulación manual (NTC 5693-1, NTC 5693-2 y NTC 5693-3) y evaluación de posturas de trabajo estáticas (NTC 5723), 2010.*

Conforme a lo anterior, algunas ARL han realizado varias campañas ante la implementación del trabajo en casa, por medio de infografías y campañas visuales que brindan herramientas con temas relacionados con P&P y gestión del riesgo derivado de los peligros identificados en esta figura de trabajo, con el fin de promover el autocuidado,

incentivar al trabajador y al empleador a adecuar el puesto de trabajo e identificar los peligros que puedan a corto o mediano plazo generar efectos en la salud.

Iluminación y ausencia de ruido: La luz es un factor imprescindible para evitar la fatiga visual en la pantalla. Un entorno sin ruido permite concentrarse y evitar interrupciones. Ambos factores, cuando no son adecuados, aumentan la fatiga tanto física como mental.

Algunas recomendaciones para el empresario es evaluar y conocer el área con la que cuenta el trabajador para desarrollar su actividad laboral, la cual debe cumplir con las indicaciones brindadas por el área de prevención de su compañía.

Por otro lado, las recomendaciones que se brindan al trabajador son:

- Buscar en lo posible de un lugar que disponga de luz natural y de luz artificial cuando esta sea necesaria. con ayuda de lámparas, debe en lo posible evitar reflejos a la hora de fijar la fuente de luz en el puesto de trabajo, se deberá probar diferentes posiciones que brinden la evaluación de las condiciones y facilitando escoger el mejor aprovechamiento de los espacios.
- Escoger un ambiente tranquilo en casa, donde se encuentre dentro de lo posible aislado de ruido y distractores visuales y auditivos.

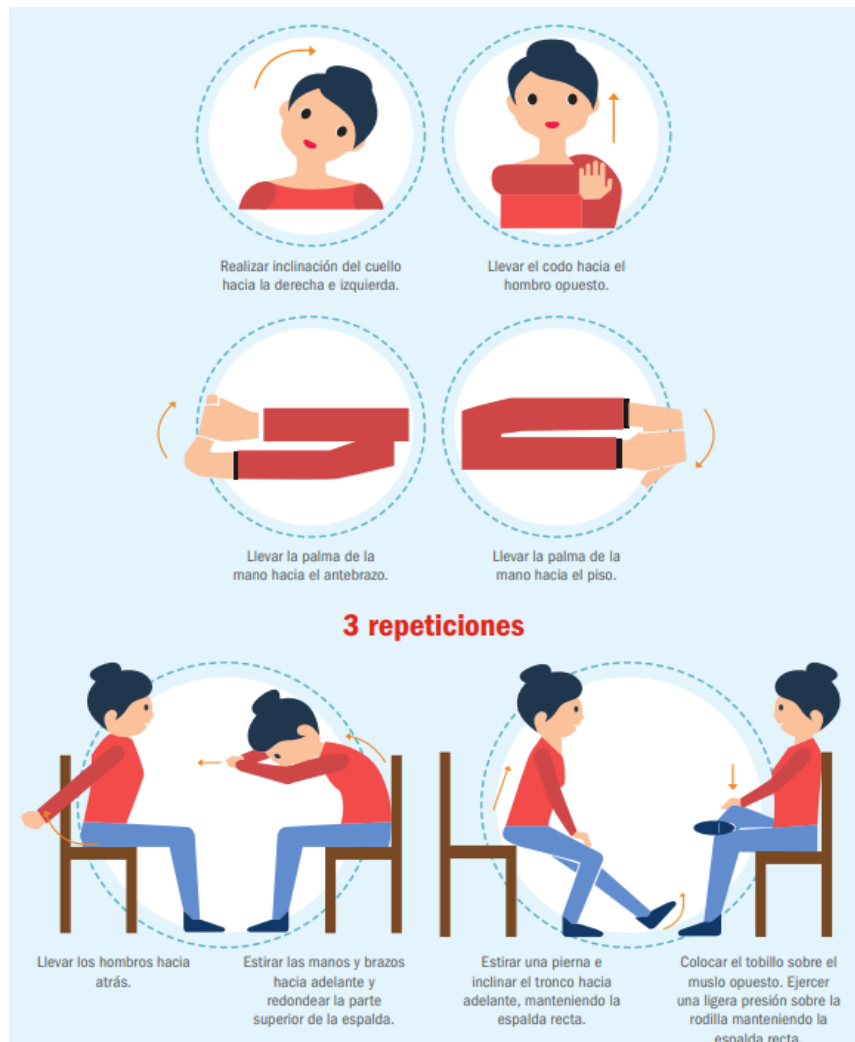
Ventilación y ambiente térmico: En entornos cerrados se pueden acumular contaminantes que pueden generar alergia, dermatitis, estornudos, etc. Por este motivo es importante ventilar el espacio de trabajo. También se deben controlar la temperatura para evitar resequedad en los ojos por humedad relativa. “El ambiente térmico es importante: que intente mantener una temperatura confortable en su casa (entre 20 y 26°C)” (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2020).

Si el trabajador identifica alergias, dermatitis sequedad en los ojos deberá informar al área de prevención SST de su empresa para que se brinde el debido acompañamiento y evaluación de las necesidades específicas de intervención para el trabajador.

Por lo que se recomienda que el trabajador verifique la ventilación de la casa, especialmente el área donde desempeña sus actividades. Mantener ventanas y puertas abiertas para que su espacio se mantenga ventilado y con una temperatura agradable (Ministerio del Trabajo y Promoción del empleo, 2020a).

Pausas activas: es indispensable desde las ARL y las empresas capacitar a los trabajadores con respecto a la importancia del autocuidado y la realización de pausas activas para evitar los efectos en la salud derivados de la exposición a peligro biomecánico, en especial los desórdenes musculoesqueléticos. Por ende, realizar cambios de postura con frecuencia durante la jornada de trabajo. Alternando la postura sentada con la de pie y procurando caminar. Realizando una pausa activa de 10 minutos cada 2 horas, debe realizar estiramientos de la espalda, cuello, hombros, brazos, manos y piernas. Ejemplo de esto:

Ilustración 15: *Pausas activas.*



Fuente: Guía de buenas prácticas ergonómicas para el trabajo remoto durante el confinamiento por la COVID-19, Perú, 2020.

Si bien se reconoce que existen factores extrínsecos que influyen de manera positiva o negativa en el desarrollo de la tarea por parte del trabajador, la figura de *trabajo en casa* hace imperativo que el empleador provea al trabajador de elementos que permitan adecuar al puesto de trabajo a las exigencias de la tarea y las condiciones ambientales y antropométricas del trabajador, promover la salud y prevención los ATEL es un compromiso de las partes interesadas.

Peligro biológico

Como se mencionó en la metodología, se encontró pertinente reconocer la exposición al peligro biológico en vista de la coyuntura actual, la cual ha traído consigo sentimiento de incertidumbre y angustia al existir la posibilidad de contagiarse y transmitirlo a la familia. Por lo cual, si bien la exposición a este peligro no se deriva de la implementación del trabajo en casa, el empleador, la ARL y el trabajador deberán garantizar que dentro de las campañas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad se implementen estrategias de gestión del riesgo para mitigar la probabilidad de adquirir el virus.

Para efectos de la presente investigación y partiendo de la coyuntura de la pandemia por Covid-19, se debe tener presente que las enfermedades infecciosas son causadas por microorganismos patógenos entre ellos, los virus, los cuales pueden transmitirse por contacto directo, pequeñas gotas, y a través del aire como en el caso del Sars-CoV2 (Organización Internacional del Trabajo, 2020b). Por ende, el reto más importante con respecto a riesgos laborales que impone esta pandemia de seguridad y salud en el trabajo es lograr articular mecanismos de protección a los trabajadores, de tal manera que todos los componentes del sistema de gestión funcionen como si fueran uno solo.

Las empresas, las ARL y los empleados pueden cumplir un rol fundamental a la hora de prevenir y desacelerar la propagación de la Covid-19 en el entorno laboral. Los planes de preparación, respuesta y control frente a la Covid-19 de los empleadores deben contemplar factores como la posibilidad de mantener el distanciamiento social disminuyendo el grado de interacción presencial de los empleados, por medio de la implementación de políticas que proporcionen garantías para aquellos trabajadores que se encuentran desarrollando actividades desde casa y que comparten su entorno con

familia y amigos, considerando el nivel de transmisión de la Covid-19 en sus comunidades.

Es fundamental evaluar la situación del trabajador en cuanto a la seguridad y salud en su entorno doméstico y su capacidad real para llevar a cabo las tareas requeridas en el hogar. Por lo tanto, es indispensable adoptar medidas para su desarrollo e implementación previniendo peligros y riesgos para los trabajadores (Organización Internacional del Trabajo, 2020). Por otro lado, los elementos de protección personal deben ser adecuados, teniendo en cuenta los riesgos a los que el trabajador estará expuesto (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Así mismo, es importante que las partes involucradas en la implementación del *trabajo en casa* conozcan la clasificación de la exposición de los trabajadores al SARS-CoV-2 y su riesgo. Según la OSHA (2021) para que se presente un brote dentro de una compañía por el virus que causa la Covid-19, se debe tener contacto a menos de 6 pies de las personas que se conoce o se sospecha que tienen la Covid-19.

La OSHA (2021) ha dividido las tareas de trabajo en cuatro niveles de exposición al riesgo, para los trabajadores que se encuentran en modalidad de *trabajo en casa* podrían verse clasificados en riesgo bajo (de precaución) que se refiere a todos aquellos trabajadores que no requieren contacto con personas que se conocen o sospechan que están infectadas con el virus. Los trabajadores en esta categoría tienen un contacto ocupacional mínimo u ocasional con el público y otros compañeros de trabajo.

Lo anterior no relaciona la posibilidad de contagio por las personas con las que se convive, pero sí reduce la transmisibilidad por contacto con los trabajadores de la compañía que se entiende circulan por diferentes puntos donde puede estar presente con mayor frecuencia este virus. Cabe reconocer que la principal implicación de este peligro es el desarrollo de la enfermedad por estar en contacto con personas contagiadas con el virus SARS CoV-2, y así mismo la propagación de este dentro de la casa con las personas que convive el trabajador.

Recomendaciones de Promoción y Prevención dirigidas a la exposición al peligro Biológico

Diferentes entidades reconocen la importancia de que el trabajador conozca y se apropie de las medidas de higiene y seguridad que imparte el gobierno nacional y la organización para reducir el riesgo de contagio incluso estando desde casa, por ende,

diferentes entidades reconocen una serie de recomendaciones derivadas de la exposición existente desde el *trabajo en casa* a este peligro, tales como:

- El trabajador debe conocer las medidas de seguridad y salud, así como, cumplir con las medidas de higiene establecidas ante la Covid-19.
- Como medida técnica de control o también denominados controles de ingeniería son aquellos orientados al control del peligro y el riesgo en su origen o en el medio, en el cual se puede identificar el confinamiento o aislamiento como una medida de este tipo de control. Es indispensable buscar la forma de mantener ventilada la casa o el área donde se va a desarrollar el trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2020c).
- El empleador deberá llevar control del estado de salud del trabajador y seguimiento de este (Organización Internacional del Trabajo, 2020).
- El trabajador deberá informar a su empleador el estado de salud en el que se encuentra y el de su familiar, si hay posibles casos dentro del hogar, comunicar a su EPS a quien corresponde el seguimiento y monitoreo de su salud junto con el empleador (Organización Internacional del Trabajo, 2020) (Ministerio del Trabajo, 2020a).
- Los trabajadores deberán cuidar de su propia salud y seguridad y de la seguridad de los demás, utilizando dispositivos y equipos de protección y cumpliendo las políticas establecidas por el empleador (Organización Internacional del Trabajo, 2020)
- El trabajador deberá tener las medidas de prevención y control en casa que incluye, higiene respiratoria y de manos, y desde luego las medidas de aislamiento social (SURA, 2020).
- El trabajador deberá lavar sus manos con frecuencia, con agua y jabón, y de lo posible secarlas con una toalla de papel desechable (SURA, 2020).
- Evitar tocar los ojos, la nariz o la boca con las manos contaminadas ya que estas tocan muchas superficies que pueden estar contaminadas con el virus (SURA, 2020).
- Al toser o estornudar, el trabajador y los integrantes de su familiar deben optar por cubrirse la boca y la nariz con el codo flexionado o con un

pañuelo. Si utilizan el pañuelo este deberá ser desechado inmediatamente y continuar con el lavado de manos (SURA, 2020).

- Así mismo, si el trabajador tiene síntomas respiratorios (tos, estornudos, secreción nasal), debe utilizar el tapabocas cubriendo boca y nariz independientemente de encontrarse en la casa. De esta manera, evitará contagiar a su familia o a las personas con las que convive (SURA, 2020).
- Si los síntomas que presenta el trabajador son constantes o aumentan de intensidad junto con dificultad para respirar o fiebre, se recomienda solicitar atención médica oportuna e informar al empleador (SURA, 2020).
- Limpieza de los elementos de trabajo; esto con el fin de mantenerlos desinfectados con base en protocolos o procedimientos emitidos por la empresa, como medida de prevención y armonía, logrando así mantener el espacio de trabajo y el entorno lo más limpio posible incluyendo todos los elementos que se empleen en el desarrollo de la actividad (Peña, 2020).

Priorizar la salud y el bienestar por encima de todo

Frente a la coyuntura actual la máxima prioridad de cada organización debe ser el proteger la salud de sus trabajadores específicamente en esta figura de trabajo. Innumerables organizaciones están demostrando su compromiso para frenar la propagación del virus, continuar con la productividad y proteger el empleo. Por lo mismo, extreman medidas de salud como el aislamiento, la higienización y desinfección de los puestos de trabajo dentro de la casa (JLL, 2020).

La OIT (2020) manifiesta que, para llevar a cabo una correcta implementación de las medidas de prevención y control, es necesario capacitar a los trabajadores en cada una de ellas, generando una cultura de prevención y autocuidado en los lugares de trabajo, además de las competencias necesarias para poner en marcha las nuevas medidas y comportamientos para prevenir el contagio del COVID-19.

El autocuidado es fundamental en la prevención de riesgos, entendida como aquella base sobre la cual cada persona adopta conductas seguras en los ambientes laborales contribuyendo con su propio cuidado, independientemente de las condiciones de trabajo existentes dentro de la casa (Colmena Seguros, 2020).

Al identificar los peligros más significativos a los que un trabajador está expuesto en la modalidad del *trabajo en casa*, reconocer sus retos e implicaciones, así como sus

recomendaciones. Se vio la necesidad de indagar sobre la gestión en prevención de accidentes de trabajo y enfermedad laboral (ATEL) en esta modalidad, por medio de la identificación, evaluación, prevención e intervención de estos peligros. A continuación, y reconociendo que, para las empresas, las ARL y los trabajadores es un tema de difícil abordaje, se relaciona frente al tema lo documentado en las fuentes de información a nivel internacional y nacional. Cabe aclarar que en otros países esta modalidad de trabajo se conoce o se relaciona con el teletrabajo por lo cual se incluyó fuentes sobre este tema por la escasez de información y por la dinámica laboral que caracteriza al teletrabajador.

Gestión en seguridad y salud en el trabajo: ATEL

Garantizar la seguridad y salud de los trabajadores que se encuentran desarrollando sus actividades desde casa, se ha convertido en un desafío, y es que, aunque no se ponga en duda que el trabajador que se encuentra a distancia también queda al amparo de los derechos en materia de prevención de riesgos laborales, lo cierto es que en las condiciones en que se desarrolla el *trabajo en casa* hace muy difícil garantizar que las medidas preventivas se aplican y supervisen correctamente (IONOS, 2020).

El problema está en que la previsión legal sobre prevención de riesgos laborales inicia con un control por parte del empresario del espacio de trabajo, algo que se complica con el *trabajo en casa*, ya que ni el empresario, ni los responsables de prevención de riesgos laborales o inspectores de trabajo pueden acceder libremente (Aycelaborytax, 2020).

Las empresas deben buscar alternativas de gestión que ayuden a generar actividades preventivas en casa, ya sea mediante un régimen de visitas a domicilio o a través de sistemas de autoevaluación, pero que se evidencie el seguimiento y acompañamiento que la empresa está asumiendo frente a la prevención de riesgos del trabajador en casa. Asimismo, se debe crear conciencia entre los trabajadores que se encuentran en sus hogares de la necesidad de velar por su seguridad y su salud en su lugar de trabajo (IONOS, 2020).

Las facultades empresariales de supervisión y control son limitadas por la intimidad del hogar y la familia al ser un espacio que no permite el ingreso y una constante supervisión sin entrar en conflicto con los derechos constitucionales a la

intimidación familiar, por lo que se hace imperativo preguntarnos como demostrar el accidente laboral producido en casa durante la contingencia de la Covid-19 (IONOS, 2020).

En países como España se reconoce que el accidente de trabajo se entiende como las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y lugar de trabajo (IONOS, 2020), el cual es un enunciado de ambición general que no se sujeta a condicionantes o excepciones; se realice donde se realice la prestación laboral, en las instalaciones de la empresa, en centros de trabajo itinerantes, en un telecentro o en el domicilio privado del trabajador, este hecho no influye por sí solo en la presunción del enunciado. Pese a todo, la frase “salvo prueba en contrario” cancela la presunción si la mutua colaboradora con la Seguridad Social o el empresario demuestran que se trata de una contingencia doméstica.

Para garantizar y demostrar que el accidente de trabajo tiene conexión con la prestación laboral, una de las prácticas habituales consiste en registrar el tiempo que el empleado está conectado al sistema informativo, no como medio de control de su productividad, sino, precisamente, para salvaguardar su salud y servir de legitimación si tiene que demostrar la conexión de su lesión con su prestación laboral. En definitiva, esto muestra la dificultad de probar la conexión entre la actividad laboral y el accidente en un contexto de *trabajo en casa*. Por otro lado, la herramienta más fiable es la evaluación de la lesión, si no se puede demostrar que el accidente tiene carácter doméstico, entonces el empleado contará a su favor con la presunción del carácter profesional de la contingencia sufrida, pues ésta será muy difícil de romper (IONOS, 2020).

La propia Ley General de la Seguridad Social en España habla de la importancia del registro horario durante el teletrabajo en relación con los accidentes laborales y que puede aplicar para el trabajo en casa, ya que a través de los horarios del trabajador se podrá conocer si el accidente tuvo lugar durante el tiempo de trabajo o no. El empleador deberá probar que su accidente no es común, entre más variables de índole laboral se establezcan mayor será la probabilidad de que la aseguradora lo considere como un accidente laboral (Aycelaborytax, 2020).

Esto significa que, si tienes un accidente, debes documentar de la forma más detallada posible: las circunstancias, el lugar y el momento exacto en que se ha producido y todo lo que podría ser relevante. La claridad al detallar el evento se requiere

a causa de lo difícil que es diferenciar entre un accidente laboral y un accidente doméstico, principalmente porque al no estar presente, no podrá confirmarse (Ayselaborytax, 2020).

En contraste con lo anterior, será responsabilidad de la empresa y/o la ARL demostrar que efectivamente se trata o no de un accidente laboral. El tipo de accidente sufrido será clave para diferenciar entre accidente laboral o doméstico, y todos aquellos producidos por causas ajenas a la naturaleza del trabajo, no podrán considerarse provocados por la práctica del trabajo (Ayselaborytax, 2020).

Pese a que se trata de una presunción que admite prueba en contrario, puede ser complejo para el empresario probar, en algunas ocasiones, la desconexión entre el trabajo y el accidente sufrido por un teletrabajador, dada la existencia de un menor conocimiento y control por parte de la empresa sobre el domicilio o lugar de teletrabajo (Fernandez, 2021).

Pero debemos tener en cuenta que el *trabajo en casa* genera riesgos, según indican los expertos, el teletrabajo implica una mayor exposición a determinados riesgos, como los psicosociales, ergonómicos y organizativos. El radical descenso de la movilidad como consecuencia de la pandemia ha reducido drásticamente los accidentes que se producen en los desplazamientos hacia/desde el puesto de trabajo. El Real Decreto Ley 28/2020 de España, regulador del trabajo a distancia, impone al empresario la obligación de efectuar una evaluación de riesgos laborales en el lugar del teletrabajo. Si bien el Real Decreto Ley 5/2020 exoneró excepcionalmente a las empresas de efectuar esa evaluación en los domicilios a cambio de una autoevaluación voluntaria por parte de la persona trabajadora, que también debe adoptar medidas preventivas sobre ergonomía y fatiga visual; daños psicológicos, “se considera que el confinamiento fue una obligación impuesta a la población general, por lo que, a priori, parece una circunstancia exógena al ámbito laboral, por ende esos daños deberán considerarse como contingencia común” (Fernandez, 2021).

Por lo tanto, se hace necesario que las empresas tomen en cuenta las bases de seguridad y salud en el trabajo para aplicarlas en los trabajadores que se encuentran en sus hogares, garantizando un ambiente óptimo, sin importar desde donde se desarrollen las actividades. Los pasos para prevenir los riesgos laborales mientras se realiza *trabajo en casa* en España son (Gamelearn Team, 2020):

1. Definir un plan de trabajo específico.

Se debe implementar un plan de riesgos laborales para el trabajo en casa acorde a las condiciones del trabajo que realice en trabajo remoto, teniendo en cuenta que El Acuerdo Marco Europeo en temas de seguridad y salud establece que:

“El empresario es responsable de la protección de la salud y de la seguridad profesionales del teletrabajador conforme a la directiva 89/391, así como a las directivas particulares, legislaciones nacionales y convenios colectivos pertinentes” (Gamelearn Team, 2020).

2. Comunicar el proceso a seguir

Luego de diseñar el plan de riesgos laborales, es necesario que la empresa informe a los trabajadores que están en casa, sobre las políticas de seguridad y salud en el trabajo que fueron dispuestas para aquellos que practican sus actividades fuera del entorno laboral habitual.

3. Chequear las condiciones de cada trabajador

Entre los riesgos más comunes que se pueden experimentar trabajando en casa nos encontramos con: Niveles altos de estrés, trastornos musculoesqueléticos, fatiga visual, problemas organizacionales, aislamiento. A todo esto, se añaden las medidas específicas de prevención establecidas por la OMS ante la Covid-19, por lo que revisar las condiciones del trabajo de cada empleado es de vital importancia. Se debe realizar una evaluación a distancia que permita analizar y prevenir posibles riesgos en el nuevo lugar de trabajo, no se trata únicamente de garantizar que los empleados tengan conexión a Internet y acceso a los datos de empresa, se necesita un ambiente completo que cumpla con las condiciones mínimas establecidas para la seguridad y salud del empleado (Gamelearn Team, 2020).

4. Brindar formación online

Es importante que los trabajadores cuenten con herramientas interactivas que les permita seguir aprendiendo, mantener una comunicación activa y participativa que permita brindar la información y las actualizaciones que se están ejecutando en la empresa. También se considera necesario tener un espacio seguro sin objetos como cables o materas que impidan el desplazamiento; un área ordenada que pueda contar con cajoneras o mobiliario práctico; un piso seguro que esté limpio, que no sea resbaladizo, y que además esté libre de obstáculos que puedan ocasionar algún accidente, como cajas o alfombras levantadas (ARL SURA, 2020).

Frente al tema, Briceño & Guerrero (2020) indican que al sufrir un trabajador dentro de su casa un accidente, el origen es netamente laboral, dado que se encuentra en las instalaciones de la casa que es adecuada como oficina o área de trabajo y por lo que, se les exige mayor responsabilidad a los empleadores. Lo anterior se sustenta, porque la legislación colombiana para estructurar si el evento ocurrido se considera accidente de trabajo, lo define como “todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo” se considera entonces que, es con ocasión, cuando el trabajador se encuentra realizando sus labores propias y en ejercicio o desarrollo de su labor se accidenta, existiendo una relación directa con el trabajo y constituye un riesgo derivado de las circunstancias de tiempo y lugar propias de la actividad que se esté ejecutando.

Respecto a los riesgos laborales el CESLA (2020) identifica que dentro de esta modalidad de trabajo no es claro el manejo y direccionamiento de los casos en los cuales se presenta un accidente de trabajo o una enfermedad de origen laboral. Con esto, cobra incluso mayor importancia la necesidad de medidas de prevención y protección por parte del empleador y la ARL, y del autocuidado del trabajador.

Finalmente, se debe reconocer que aparte de los trastornos musculoesqueléticos derivados del uso de videoterminals o las tecnologías de información y comunicación en el *trabajo en casa*, existen otros trastornos o padecimientos que podrían ser tipificados como enfermedades laborales, al guardar relación con el trabajo en el domicilio de forma particular. Se trata aquí de las consecuencias psicológicas del aislamiento o de las derivadas de la flexibilidad del horario laboral, puesto que, aunque a primera vista parece muy atractivo poder organizar libremente el horario de trabajo, se ha comprobado que en la práctica se convierte en una actividad laboral sin límites temporales que puede sobrecargar al empleado (IONOS, 2020).

Durante la presente investigación se encontraron algunas recomendaciones de diferentes entidades nacionales respecto a la figura de *trabajo en casa* en general, las cuales consideramos pertinentes relacionar pues pueden brindar pautas para las empresas y los trabajadores conforme a su implementación y abordaje, además de impactos positivos para el medio ambiente derivados de la disminución del desplazamiento a los trabajos, y la disminución del tiempo del trabajador invertido en este desplazamiento, reconociendo esta modalidad de trabajo desde sus beneficios pero

mostrando la importancia de una adecuada implementación, que no afecte a los trabajadores ni a su entorno familiar.

Recomendaciones de entidades nacionales sobre la modalidad del trabajo en casa

Al reconocer que el *trabajo en casa* usa como herramienta de trabajo las tecnologías de la información y la comunicación-TICs, la OIT (2020) recomienda al empleador contemplar la posibilidad de reembolsar a los trabajadores los gastos necesarios en los que hayan incurrido para realizar las tareas en esta modalidad, tales como: los costos de Internet, los costos del teléfono móvil o en línea y los programas o equipos informáticos requeridos para participar en las videoconferencias. Finalmente, la OIT (2020) recomienda la regulación de esta modalidad de trabajo con el fin de establecer las condiciones de trabajo, los derechos y las responsabilidades de las partes involucradas.

Al mismo tiempo, el Observatorio de Derecho Laboral de la Universidad del Rosario, recomienda considerar como principios en la disciplina legal para los postulados como proyectos de ley, los siguientes: igualdad de trato, auxilio de conectividad (energía, equipos, espacios), asegurar el respeto de los derechos, así como, a las limitaciones de la jornada incluyendo el derecho a la desconexión, y la armonización de la vida privada con la laboral (Pacheco & Serrano, 2021).

Al respecto, el Ministerio del Trabajo como mentor de los proyectos de ley presentados ante el Senado y la Cámara, en el cual se desarrollan sus postulados para reglamentar el *trabajo en casa*, recalca la importancia del trabajo en casa como una herramienta concertada y que trae beneficios tanto para el trabajador como para el empleador. Por otro lado, reconoce la necesidad sentida de regular aspectos como: “el horario, la seguridad social, los riesgos laborales que tendrán su origen desde el hogar del trabajador, el tiempo de desconexión laboral, entre otros” (Pacheco & Serrano, 2021, pág. 4), garantizando así que el trabajador tenga todas las condiciones para realizar su trabajo, lo cual se traducirá en productividad para la empresa.

Desde el Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones recomiendan reconocer y diferenciar las herramientas a través de las cuales se realizan

las labores de *trabajo en casa*, así como, las condiciones y demás características particulares y que se diferencien del teletrabajo (Pacheco & Serrano, 2021, pág. 4).

Es así como, las recomendaciones de la OIT y las entidades nacionales dan cuenta de la importancia de una adecuada gestión de seguridad y salud en el trabajo en la implementación del trabajo en casa como modalidad de respuesta excepcional y temporal en el marco de la pandemia. En efecto, identificar los retos e implicaciones en materia de SST que trajo consigo esta modalidad en Colombia, con base en los lineamientos estipulados por el Ministerio del Trabajo en la circular 041, permitirá articularlos con las recomendaciones nacionales e internacionales identificadas.

Resulta imperativo profundizar en los efectos tanto positivos como negativos derivados de esta modalidad de trabajo como respuesta excepcional y temporal, para identificar las falencias o los elementos donde se debe fijar la atención y generar estrategias o actividades dirigidas a minimizar los riesgos para los trabajadores en la realización de la actividad laboral por medio de esta modalidad.

Es por esto que se debe evaluar, controlar y mitigar los riesgos en lugares distintos del lugar de trabajo ordinario, para poder sobrellevar las implicaciones que se generan cuando se *trabaja en casa*, es importante fortalecer hábitos de vida saludable física y mental; una buena postura acompañada de adecuada iluminación, control del ruido, con pausas activas mínimo de cada 2 horas; alimentación balanceada, autocuidado, autocontrol, manejo de los tiempos de trabajo, del tiempo libre y ejercicio periódico para prevenir posibles enfermedades del sistema digestivo, cardiaco, circulatorio y neurológico.

Por su parte, la ANDI (2020) hace hincapié en reconocer los diferentes retos en materia laboral que se presentan en el país en la actualidad producto de las nuevas dinámicas por la Covid-19, que han implicado cambios significativos en las dinámicas de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores de las empresas, resulta importante consolidar metodologías al interior de las compañías que den muestra de los cambios que han tenido los trabajadores, se hace pertinente resaltar que esta investigación utilizó la información disponible a la fecha, información que evoluciona día a día, mientras esta modalidad continúe por el tema de la pandemia, por lo tanto es necesario que a medida que va creciendo esta modalidad de trabajo, se realicen nuevas investigaciones donde se pueda identificar con mayor claridad los retos e implicaciones que se van generando en esta modalidad laboral.

Conclusiones

Se pudo concluir que antes de esta contingencia las investigaciones, artículos o normatividad referente a este tema era nula, o estaba relacionada con el teletrabajo, pero a partir del 2020 se han adaptado temas específicos como lo son las relaciones laborales, las jornadas de trabajo; la armonización de la vida laboral con la vida familiar y personal y los riesgos laborales, en esta investigación hicimos una categorización relacionando los aspectos mencionados con los peligros psicosociales y biomecánicos derivados de la implementación del *trabajo en casa*.

La mayoría de los estudios consultados indagan referente a aspectos de promoción y prevención dirigidos a minimizar los riesgos derivados de los peligros preponderantes del trabajo en casa y sus posibles efectos en la salud, que, si bien no se han documentado demasiado, en diferentes estudios se ha registrado que en el tiempo que lleva la pandemia muchos trabajadores se han pronunciado respecto a las molestias derivadas de esta figura de trabajo, de las cuales emergen problemas psicológicos y desordenes musculo-esqueléticos principalmente.

El desarrollo de este trabajo nos permitió incorporar los conocimientos adquiridos durante la maestría para poder relacionar los lineamientos emitidos por el Ministerio del Trabajo con los peligros que preponderan de esta modalidad de trabajo, así como poder compilar información que diera a las empresas y a la disciplina recomendaciones para la implementación del *trabajo en casa* y que tuvieran impacto en la salud del trabajador.

Producto del análisis de la información, se confirma que los peligros que preponderan de la modalidad de trabajo en casa son: peligro psicosocial el cual se relaciona con los aspectos de jornada de trabajo, armonización de la vida laboral con la vida familiar y personal y las relaciones laborales de la circular 041 con las dimensiones de las condiciones intra y extralaborales de la Batería de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Seguido de esto, los peligros ergonómicos con respecto a la interrelación de la jornada de trabajo y las posturas de trabajo estáticas.

Se identificó que las responsabilidades domésticas y la doble carga de los padres que trabajan en casa junto con la sobrecarga laboral, las extenuantes jornadas laborales, los conflictos familiares, la incertidumbre, el entorno laboral, entre otros, pueden poner en riesgo al trabajador y manifestarse en signos y síntomas de agotamiento mental y efectos negativos en la salud derivados del trabajo en casa tales como: dolor de cabeza,

diarrea, palpitaciones, ansiedad, irritabilidad, depresión, trastornos del sueño, fatiga, síndrome de burnout o agotamiento profesional lo cual repercute en el rendimiento. Otras sensaciones están relacionadas con el aislamiento debido a la soledad de trabajar en un entorno individualizado, alteración en la percepción del tiempo incertidumbre en la actuación y fatiga intelectual.

Los efectos en la salud derivados de la exposición a peligros biomecánicos respecto a posturas estáticas prolongadas durante horas extensas de trabajo pueden ser: aumento de peso, dolor de cuello y hombro, dolor de espalda, dolor de mano y muñeca los cuales pueden presentarse de manera intermitente o empeorar su cuadro agudo si se continúa expuesto a este, reconociendo como enfermedad laboral principal los trastornos musculoesqueléticos de miembros superiores.

Si bien el *trabajo en casa* es una ventaja para el gobierno nacional y sector empresarial para dar continuidad a la productividad de la empresa y protección del empleo, y presenta una serie de implicaciones positivas tanto para el trabajador con respecto a la flexibilidad, protección de empleo, autonomía, entre otros, y para la empresa respecto a ahorro de tiempo y costos, mejor productividad, disminución de ausentismo, entre otros. Se analizó que las condiciones de esta modalidad de trabajo en materia de SST demuestran efectos negativos en la salud.

Se concluyó que Colombia cuenta con Normas y Guías Técnicas que pueden dar instrumentos de evaluación conforme al riesgo ergonómico y que pueden ser adaptadas a la figura de trabajo en casa, así se prioriza la prevención en esta modalidad. No obstante, se puede evidenciar que existe un alto riesgo frente al desarrollo de enfermedades asociadas al peligro biomecánico, entre ellas los desórdenes musculoesqueléticos en miembros superiores asociado al *trabajo en casa*.

Ahora bien, es importante tener en cuenta que esta figura de trabajo no es posible implementarla en población trabajadora de sectores económicos como: el comercial, la salud, el financiero, el transporte, y todos aquellos que son de carácter presencial, sin embargo, dentro de estos sectores existen actividades y procesos administrativos que se pueden realizar por medio de la modalidad de *trabajo en casa*.

Si se implementa de forma adecuada y siguiendo las recomendaciones emitidas por diferentes entidades o el compendio relacionado en este trabajo, así como los lineamientos establecidos en la circular 041 de 2020 y la ley 2088 de 2020, puede traer consigo beneficios para el trabajador tales como: mayor flexibilidad y autonomía,

eliminación del ausentismo laboral, menor contaminación, menos gastos en desplazamiento, entre otros. así como, beneficios para el empleador menores costos de producción (luz, teléfono, agua, etc.), menor infraestructura necesaria para funcionar, posibilidad de horarios flexibles y eliminación del ausentismo laboral.

Por su parte, si su implementación no va acorde a las recomendaciones puede generar efectos negativos para el trabajador como: inestabilidad laboral (despidos), aumento del sedentarismo y afectación de la salud física derivadas de la sobrecarga y la jornada laboral, y mental al combinarlo con tareas domésticas y de cuidado, aumento de la jornada laboral, conflictos familiares y personales y la dificultad de mantener balanceada su vida laboral con la personal y familiar. En efecto, esto traerá consigo barreras para el empleador conforme a el seguimiento de productividad, dificultad en la identificación y manejo de los riesgos derivados de las condiciones del trabajo en casa, menos lealtad y compromiso con la empresa.

Frente al tema, dentro del presente trabajo no se contempló como fuente de información la Ley 2088 de 2021 expedida por el Congreso de Colombia el 12 de mayo dada la ventana de observación definida entre diciembre de 2019 a marzo de 2021, lo cual puede resultar en sesgos para la presente, al reconocer dentro de la misma la posible emisión de medidas para mitigar las implicaciones negativas reconocidas en esta investigación, por lo cual reconocemos la importancia de revisar a profundidad la Ley y sus posibles efectos en la implementación para el empleador, el trabajador y las ARL.

Igualmente, se identificó como limitación la escasez de estudios o investigaciones que dieran cuenta de los efectos en la salud de los colombianos derivados de la implementación del *trabajo en casa*, que si bien está reglamentada como excepcional y temporal en términos de tiempo de tres meses prorrogables hasta seis meses o mientras exista la causa que dio lugar a esta modalidad, en el contexto de pandemia en el que nos encontramos y que se ha extendido por más de un año puede dar lugar a efectos en la salud que requerirán de una gestión en seguridad y salud en el trabajo para minimizar la probabilidad de enfermedades laborales derivadas del *trabajo en casa* a futuro.

Se reconoció como limitación la poca o nula información referente al reconocimiento de accidente de trabajo dentro del hogar y los diferentes desafíos que trae consigo, por lo cual se recomienda contemplar dentro de la legislación como se gestiona y se hace seguimiento a los accidentes derivados de esta modalidad. Así

mismo, y partiendo del tiempo que ha durado la pandemia, se debe reconocer los posibles efectos en salud y el desarrollo de enfermedades mentales y musculoesqueléticas por el tiempo de exposición a condiciones de trabajo desfavorables.

Además, se pudo inferir la dificultad para las empresas de supervisar los riesgos en el entorno del trabajo, los medios para el diagnóstico de condiciones de salud, la investigación del ATEL, los procesos de calificación de la enfermedad de origen y el reintegro laborales, así como el seguimiento a la salud del trabajador.

Referencias bibliográficas

- Acripnacional. (26 de Mayo de 2020). *¿Están las empresas latinoamericanas preparadas para el teletrabajo?* Recuperado el Mayo de 2021, de ACRIPNACIONAL Federación Colombiana De Gestión Humana : <https://www.acripnacional.org/estan-las-empresas-latinoamericanas-preparadas-para-el-teletrabajo/>
- Acripnacional. (20 de Abril de 2020a). Lo que debe saber para manejar bien el estrés durante las jornadas de teletrabajo. *ACRIPNACIONAL FEDERACIÓN COLOMBIANA DE GESTIÓN HUMANA*. Obtenido de <https://www.acripnacional.org/lo-que-debe-saber-para-manejar-bien-el-estres-durante-las-jornadas-de-teletrabajo/>
- Agudelo, D. D. (2020). *Trabajo en casa: percepciones de los trabajadores del call center Konecta*. Medellín: Universidad EAFIT. Obtenido de https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/26545/DuvanDario_VasquezAgudelo_2021.pdf?sequence%3D2&isAllowed=y
- Agudelo, D. D. (2020). Trabajo en casa: percepciones de los trabajadores del call center Konecta del municipio de Itagui, Antioquia. Medellín. Obtenido de https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/26545/DuvanDario_VasquezAgudelo_2021.pdf?sequence%3D2&isAllowed=y
- Anónimo. (2020). Consejos para conciliar trabajo y familia durante el Covid. Obtenido de <https://blog.gympass.com/es/consejos-para-conciliar-trabajo-y-familia-durante-el-covid/>
- Arbeláez, L. M., Ríos, L. D., & Posada, M. C. (2020). 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. Medellín. Obtenido de file:///C:/Users/linam/Desktop/working%20from%20home%20COVID%2019/1017188932_2020.pdf
- ARL SURA. (2020). *¿pensando en trabajar desde casa?* Obtenido de SURA : <https://www.arlsura.com/index.php/173-noticias-riesgos-profesionales/noticias/2576-pensando-en-trabajar-desde-casa>
- Asociación Española de Ergonomía. (s.f.). *¿Qué es la ergonomía?* Obtenido de <https://www.aeergonomia.com/>
- Asociación Nacional de Empresarios en Colombia; Ministerio del Trabajo. (2020). *Más Equidad- Resultados Encuesta de Conciliación de Vida Laboral, Familiar y Personal 2020*. Encuesta . Obtenido de <file:///C:/Users/linam/Desktop/working%20from%20home%20COVID%2019/INFORME%20FINAL%20EQUIDAD%20COVID.pdf>
- Aycelaborytax. (19 de 06 de 2020). *¿Qué hago si un empleado sufre un accidente laboral en casa durante el teletrabajo?* Obtenido de <https://www.aycelaborytax.com/>

- <https://www.aycelaborytax.com/blog/que-hago-si-un-empleado-sufre-un-accidente-laboral-en-casa-durante-el-teletrabajo/>
- Barrero, Y. F. (2020). *Consejo Colombiano de Seguridad*. Obtenido de Medidas de protección de la seguridad y salud para trabajo en casa durante la pandemia por COVID-19: <https://ccs.org.co/medidas-de-proteccion-de-seguridad-y-salud-para-trabajo-en-casa/>
- Bishop, K. (02 de Julio de 2020). Teletrabajo y coronavirus: lo que el mundo puede aprender de los Países Bajos sobre el trabajo desde casa. *BBC Future*. Obtenido de <https://www.bbc.com/mundo/vert-fut-53239051>
- Briceño, C. M., & Guerrero, L. G. (2020). Aplicación Legal en Colombia de las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo con Ocasión de la Pandemia del Covid-19. *Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo*, 1, 1-6. Obtenido de <https://journal.poligran.edu.co/index.php/gsst/article/view/2113/2005>
- Bulle, S. G. (26 de 03 de 2020). Obtenido de <https://observatorio.tec.mx/educ-news/teletrabajo-bienestar>
- Campos, S. K., Guzman, Y. Y., & Ojeda, M. S. (15 de noviembre de 2020). *ANÁLISIS DE LA INCIDENCIA DEL TRABAJO EN CASA EN LAS ENFERMEDADES ASOCIADAS A RIESGO ERGONÓMICO, EN LA EMPRESA ARI GROUP DURANTE EL PERIODO DE ABRIL A OCTUBRE DE 2020 EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ*. Obtenido de <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/10303/Cardona%20Silvia2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carvajal, R. R., & Hermosilla, S. d. (2020). *Med Segur Trab (Internet)*. Obtenido de Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación,: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>
- Castellanos, Y. S. (23 de 07 de 2020). *Universidad del Bosque*. Obtenido de Los riesgos psicosociales y el trabajo en casa: <https://www.unbosque.edu.co/centro-informacion/noticias/los-riesgos-psicosociales-y-el-trabajo-en-casa>
- Centro de Estudios Sociales y Laborales CESLA et al. (2020). Trabajar desde casa: Posibilidades y desafíos. *CESLA*, 5-37. Obtenido de file:///C:/Users/linam/Desktop/working%20from%20home%20COVID%2019/Trabajar_desde_casa_posibilidades_y_desa.pdf
- Chacón, R. S. (25 de 04 de 2021). *Universidad del Bosque*. Obtenido de Cómo convivir en familia durante la cuarentena nacional: <https://www.unbosque.edu.co/centro-informacion/noticias/como-convivir-en-familia-durante-la-cuarentena-nacional>
- Colmena Seguros. (2020). *Medidas preventivas en salud para el trabajo en casa*. Obtenido de <https://www.colmenaseguros.com/imagenesColmenaARP/contenido/coronavirus/Medidas%20preventivas%20en%20salud%20para%20el%20trabajo%20en%20casa.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Jürgen Weller. (2020). *La pandemia del COVID-19*. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf

- https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/04/14/legal/1618413789_052279.html
- Gamelearn Team. (03 de 2020). *¿Cómo garantizar la seguridad y la salud en el trabajo desde casa?* Obtenido de <https://www.game-learn.com/como-garantizar-la-seguridad-y-la-salud-en-el-trabajo-desde-casa/>
- Garro, V. (08 de 03 de 2020). *Retos del teletrabajo en tiempos de coronavirus*. Obtenido de The conversation: <https://theconversation.com/retos-del-teletrabajo-en-tiempos-de-coronavirus-133098>
- Garro, V., & Palos, P. R. (8 de 03 de 2020). *THE CONVERSATION*. Obtenido de Academic rigor: <https://theconversation.com/retos-del-teletrabajo-en-tiempos-de-coronavirus-133098>
- González, J. M., & Sánchez, I. S. (Septiembre de 2020). Ergonomía en tu espacio de trabajo en casa. *Research Gate*, 2-6. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Igor-Salinas-Sanchez/publication/344312503_Ergonomia_en_tu_espacio_de_trabajo_en_casa/links/5f666b3da6fdcc00862ee4a1/Ergonomia-en-tu-espacio-de-trabajo-en-casa.pdf
- Güell, O. (2020). Obtenido de https://elpais.com/sociedad/2020/01/29/actualidad/1580309595_830193.html
- Guzmán, M. G. (2020 de mayo de 2020). *Ergonomía: buenas prácticas de trabajo en casa*. Obtenido de Universidad Pontificia Bolivariana : <https://www.upb.edu.co/es/noticias/ergonomia-trabajo-en-casa>
- Ibañez, M. (27 de Marzo de 2020). El teletrabajo es una porquería: ahora me explotan 24 horas al día porque estoy en la casa. *Las2orillas.co*. Obtenido de <https://www.las2orillas.co/el-teletrabajo-es-una-porqueria-ahora-me-explotan-24-horas-al-dia-porque-estoy-en-la-casa/>
- Icontec. (15 de 12 de 2010). *GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS PELIGROS Y LA VALORACIÓN DE LOS RIESGOS EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL GTC-45*.
- ICONTEC. (23 de diciembre de 2010). *REQUISITOS ERGONÓMICOS PARA TRABAJOS DE OFICINA CON VIDEOTERMINALES (VDT) (MONITORES). PARTE 5: CONCEPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO Y EXIGENCIAS POSTULARES*. Obtenido de ICONTEC - Instituto Colombiano de Normas Técnicas: <https://e-collection-icontec-org.ezproxy.javeriana.edu.co/normavw.aspx?ID=5128>
- ICONTEC. (25 de Julio de 2018). *ERGONOMÍA. DOCUMENTO DE APLICACIÓN DE NORMAS NACIONALES SOBRE MANIPULACIÓN MANUAL (NTC 5693-1, NTC 5693-2 Y NTC 5693-3) Y EVALUACIÓN DE POSTURAS DE TRABAJO ESTÁTICAS (NTC 5723)*. Obtenido de 020 ERGONOMÍA- - Instituto Colombiano de Normas Técnicas: <https://e-collection-icontec-org.ezproxy.javeriana.edu.co/normavw.aspx?ID=74362>
- Icontec. (12 de 03 de 2018). *Sistemas de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo- Requisitos con orientación para su uso* . Obtenido de NTC-ISO 45001:

- <https://ecollection-icontec-org.ezproxy.uniandes.edu.co:8443/pdfview/viewer.aspx?locale=en-US&Q=506B6C8B7567AF6DD4B1AEEF98CF099F5C85277F8E18F642&Req=>
Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación. (18 de noviembre de 2009). *Norma Técnica Colombiana 5723*. Obtenido de ICONTEN : <https://e-collection-icontec-org.ezproxy.javeriana.edu.co/pdfview/viewer.aspx?locale=es-419&Q=23A74E46DD33D0609CC5E22C3A10B7FB96DF3D9C2A164539&Req=>
=
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (30 de 11 de 2020). *Observatorio de riesgos psicosociales*. Obtenido de Publicación del INSST sobre Riesgos psicosociales y trabajo a distancia por Covid-19: <http://www.observatorioriesgopsicosociales.com/blog/publicación-del-insst-sobre-riesgos-psicosociales-y-trabajo-distancia-por-covid-19>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (08 de 03 de 2020). *ORIENTACIONES ERGONÓMICAS PARA TRABAJOS A DISTANCIA CON ORDENADOR DEBIDO AL COVID-19. RECOMENDACIONES PARA EL EMPRESARIO*. Obtenido de INSST: <https://www.prlinnovacion.com/wp-content/uploads/2020/05/Orientaciones-ergonomicas-para-trabajos-a-distancia-con-ordenador-covid-19-INSST.pdf>
- IONOS. (30 de 03 de 2020). *Accidentes laborales y teletrabajo: lo que debes saber*. Obtenido de STARTUP GUIDE IONOS: <https://www.ionos.es/startupguide/productividad/accidentes-laborales-y-teletrabajo/>
- JLL. (2020). *5 consejos para adaptarse a la interrupción laboral durante la pandemia de coronavirus*. Obtenido de Visión: <https://www.jll.com.co/es/views/5-tips-for-managing-workplace-disruption-during-the-coronavirus-pandemic>
- Lipiente, J. (26 de Mayo de 2021). *Guía para la elaboración de la monografía*. Obtenido de <http://catedrapalomino.googlepages.com/Guaparalaelaboracinmonografalipiente.pdf>
- Lozano, D. M. (2020). *IMPORTANCIA DE LA SALUD OCUPACIONAL EN EL HOME OFFICE PARA LAS ORGANIZACIONES COLOMBIANAS Y SUS COLABORADORES FRENTE AL COVID-19*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/36650/AlvaradoLozanoDianaMarcela2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martín, D. C., & Díaz, M. L. (13 de 05 de 2020). *Ucatolica*. Obtenido de EL TELETRABAJO EN TIEMPOS DE COVID-19: <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24640/1/ENSAYO%20EI%20teletrabajo%20en%20tiempos%20de%20COVID-19.pdf>
- Martínez, M. D. (07 de Julio de 2020). *Tasa de desempleo mundial cerrará el 2020 en 9.4%: OCDE. EL ECONOMISTA*. Obtenido de <https://www.economista.com.mx/empresas/Tasa-de-desempleo-mundial-cerrara-el-2020-en-9.4-OCDE-20200707-0005.html>

- Ministerio de la Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Obtenido de <https://www.protegerips.com/images/bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>
- Ministerio de Salud Protección Social . (25 de agosto de 2020b). *Resolución 1462 de 2020*. Obtenido de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=140455
- Ministerio de Salud y Protección Social . (04 de Mayo de 2011). *secretariassenado.gov.co*. Obtenido de Código Sustantivo del Trabajo: http://secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html
- Ministerio de Salud y Protección Social . (26 de mayo de 2020a). *Resolución 844 de 2020*. Obtenido de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=125920
- Ministerio de Salud y Protección Social . (25 de febrero de 2021). *Resolución 222 de 2021*. Obtenido de https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%20No.%20222%20de%202021.pdf
- Ministerio de Salud y Protección Social. (17 de julio de 2008). *Resolución 2646*. Obtenido de SaludCapital: <http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (18 de Julio de 2008). *Resolución N° 2646 de 2008*. Obtenido de <http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (12 de Marzo de 2020). *Resolución 385 de 2020*. Obtenido de Sistema Único de Información Normativa: <http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?id=30039292>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (17 de Marzo de 2020c). *Decreto Legislativo 417 de 2020*. Obtenido de Sistema Único de Información Normativa: <http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30038962>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (27 de noviembre de 2020d). *Resolución 2230 de 2020*. Obtenido de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=149758
- Ministerio del Trabajo. (17 de Marzo de 2020). Circular N° 021 de 2020. Bogotá, Colombia.
- Ministerio del Trabajo. (02 de Junio de 2020a). Circular N° 041 de 2020. Colombia. Obtenido de <file:///C:/Users/linam/Desktop/working%20from%20home%20COVID%2019/Circular%200041-2020.PDF>

- Ministerio del Trabajo. (15 de Abril de 2020b). Decreto Legislativo N° 552 de 2020. *Decreto Legislativo N° 552 de 2020*. Obtenido de <file:///C:/Users/linam/Downloads/Decreto%20552%20del%202020.PDF>
- Ministerio del Trabajo. (2020c). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella - Guía Práctica*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Ministerio del Trabajo y promoción del empleo. (01 de 12 de 2020). *Guía de buenas prácticas ergonómicas para el trabajo remoto durante el confinamiento por la COVID-19*. Obtenido de Ministerio del Trabajo y Promoción del empleo: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1555048/Guia_de_buenas_practicas_ergonomicas%20.pdf
- Ministerio del Trabajo y Promoción del empleo. (01 de 12 de 2020a). *Guía de buenas prácticas ergonómicas para el trabajo remoto durante el confinamiento por la COVID-19*. Obtenido de Ministerio del Trabajo: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1555048/Guia_de_buenas_practicas_ergonomicas%20.pdf
- Morales, O. A. (2002). FUNDAMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL Y LA MONOGRAFÍA. Obtenido de file:///C:/Users/linam/Desktop/working%20from%20home%20COVID%2019/FUNDAMENTOS_DE_LA_INVESTIGACION_DOCUMENT.pdf
- Orduz, L. M. (Marzo de 2020). *El trabajo en casa en tiempos de COVID-19. El papel del líder del equipo*. Obtenido de Consejo Colombiano de Seguridad : <https://ccs.org.co/el-trabajo-en-casa-en-tiempos-de-covid-19-el-papel-del-lider-del-equipo/>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Guía para empleadores sobre el trabajo en casa en respuesta al brote COVID-19*. Ginebra, Suiza. Obtenido de file:///C:/Users/linam/Desktop/working%20from%20home%20COVID%2019/wcms_747014%20guia%20sobre%20trabajo%20en%20casa%20oit.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2020a). *El trabajo a domicilio de la invisibilidad al trabajo decente. Resumen ejecutivo*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_765898.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2020b). *Frente a la pandemia: Garantizar la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Ginebra: Copyright Primera Edición. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742732.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2020c). *PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN DEL COVID-19 EN EL TRABAJO: LINEAMIENTOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS EN LAS EMPRESAS COLOMBIANAS*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_745694.pdf

- Organización Mundial de la Salud. (2020). *Preguntas Y Respuestas Sobre La Enfermedad Por Coronavirus (COVID-19)*. Obtenido de <<https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>> [Accessed 22 April 2020].
- Organización Mundial de la Salud. (29 de junio de 2020b). *Cronología de la respuesta de la OMS a la COVID-19*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news/item/29-06-2020-covidtimeline>
- OSHA. (21 de 05 de 2021). Obtenido de <https://www.osha.gov/sites/default/files/publications/OSHA3993SP.pdf>
- OSHA. (21 de 05 de 2021). OSHA. Obtenido de *Riesgo de Exposición de los Trabajadores a COVID-19*: <https://www.osha.gov/sites/default/files/publications/OSHA3993SP.pdf>
- Pacheco, G. E., & Serrano, J. H. (8 de Marzo de 2021). GACETA DEL CONGRESO, SENADO Y CÁMARA . *Informe de ponencia para segundo debate al Proyecto de Ley N° 262 2020 Senado acumulado con el Proyecto de Ley N° 352 de 2020 Senado, 429 de 2020 Cámara* . Bogotá, Colombia , Colombia .
- Padungtod, C. (2021). Occupational Health Problems and Lifestyle Changes Among Novice Working-From-Home Workers Amid the COVID-19 Pandemic. *ScienceDirect*, 9-16.
- Paz, A. R. (13 de 01 de 2021). El trabajo desde casa está peor pagado, concluye la OIT. *LA VANGUARDIA*. Obtenido de <https://www.lavanguardia.com/economia/20210113/6182038/trabajo-casa-esta-peor-pagado-concluye-oit.html>
- Peiró, J., & Soler, A. (2020). EL IMPULSO AL TELETRABAJO DURANTE EL COVID-19 Y LOS RETOS QUE PLANTEA . *Ivie*, 2-10.
- Peña, O. (22 de Abril de 2020). 8 recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo en tiempos de la Covid-19. *Poliverso*. Obtenido de <https://www.poli.edu.co/blog/poliverso/seguridad-y-salud-en-el-trabajo-covid-19>
- Piedrahita, C. J. (2020). *Los trabajadores durante el aislamiento obligatorio ocasionado por el Covid-19*. Obtenido de <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/11/1128253/cartilla-derechos-de-los-trabajadores.pdf>
- Redacción El País. (26 de mayo de 2020). En Colombia hay seis millones de personas trabajando desde casa por la pandemia de covid-19. *El País*. Obtenido de <https://www.elpais.com.co/economia/en-colombia-hay-seis-millones-de-personas-trabajando-desde-casa-por-la-pandemia-de-covid-19.html>
- Redacción Médica. (16 de Marzo de 2020). Coronavirus: origen, evolución y por qué no es igual que el SARS y el MERS. *REDACCIÓN MÉDICA*. Obtenido de <https://www.redaccionmedica.com/secciones/sanidad-hoy/coronavirus-origen-evolucion-por-que-no-es-igual-sars-mers-1429>
- Revista Semana*. (18 de 05 de 2021). Obtenido de <https://www.semana.com/nacion/articulo/ojo-conozca-como-regira-esta-semana-el-pico-y-placa-en-bogota/202104/>

- Rico, D. A., & Plata, G. E. (2020). Reinención de la vida cotidiana en mujeres cucuteñas en tiempos de COVID-19. *PSICOPERSPECTIVAS*, 19(3), 1-11. Obtenido de <https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/2046/1242>
- Rojas, J. V. (2020). Trabajar en casa es cada vez más común, expertos dicen que mejora productividad y calidad de vida. *Portafolio*. Obtenido de <https://www.portafolio.co/economia/finanzas/casa-vez-comun-expertos-dicen-mejora-productividad-calidad-vida-425916>
- Sánchez-Fuentes, A. J. (14 de Julio de 2020). (Tele-)trabajo y familia en tiempos del COVID-19: Del aparente conflicto al necesario enriquecimiento. Julio. Obtenido de <https://www.unbosque.edu.co/centro-informacion/noticias/como-convivir-en-familia-durante-la-cuarentena-nacional>
- SURA. (2020). *Recomendaciones para realizar trabajo remoto en casa como medida de seguridad y salud frente al Coronavirus (COVID-19)*. Obtenido de [Segurossura.com.co](https://www.segurossura.com.co):
<https://www.segurossura.com.co/documentos/comunicaciones/covid-19/empresas/trabajo-remoto-casa.pdf>
- Universidad Nacional. (12 de Junio de 2020). Teletrabajo vs. trabajo en casa. *UN Periódico Digital*. Obtenido de <https://unperiodico.unal.edu.co/pages/detail/teletrabajo-vs-trabajo-en-casa/>
- Univesidad Surcolombiana. (2020). *Protocolo para el trabajo remoto en casa*. Obtenido de <https://www.usco.edu.co/contenido/SGC-USCO/20.EV-SST-GESTION-DE-SEGURIDAD-Y-SALUD-EN-EL-TRABAJO/EV-SST-DA-11%20PROTOCOLO%20PARA%20TRABAJO%20REMOTO%20EN%20CASA.pdf>
- Valero-Pacheco, I. C., & Riaño-Casallas, M. I. (2020). Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia. *Scielo*, 1(22), 22-23.

Anexos

Anexo 1: Matriz para el estado del arte con base en los cuatro lineamientos de la Circular 041.

Año	Mes	Título	Autores/Institución	País	Tipo de documento	Revista/Página web	Referencia bibliográfica
2019	Diciembre	Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral	Adam, D., Purcell, J. y Hall, M	Suiza	Otros documentos	INFORME DE INVESTIGACIÓN ILO	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf
2020	Marzo	el trabajo en casa llegó para quedarse	Juan Felipe Campos Contreras	Colombia	Otros documentos	LAS 2 ORILLAS	El trabajo en casa llegó para quedarse - Las2orillas
2020	Marzo	El teletrabajo es una porquería: ahora me explotan 24 horas al día porque estoy en la casa	Milena Ibáñez	Colombia	Otros documentos	LAS 2 ORILLAS	El teletrabajo es una porquería: ahora me explotan 24 horas al día porque estoy en la casa - Las2orillas
2020	Julio	MAS EQUIDAD: Resultados encuesta de conciliación de Vida laboral, familiar y personal 2020	alianza entre la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia- ANDI y el Ministerio del Trabajo	Colombia	Otros documentos	RESULTADOS DE ENCUESTA	http://www.andi.com.co/Uploads/INFO_RME%20FINAL%20EQUIDAD%20COVID.pdf

2020	Mayo	¿Están las empresas latinoamericanas preparadas para el teletrabajo?	ACRIPNACION AL Federación Colombiana De gestión Humana	Colombia	Nota de prensa	ACRIPNACION AL	¿Están las empresas latinoamericanas preparadas para el teletrabajo? – ACRIP – Federación Nacional de Gestión Humana (acripnacional.org)
2020	Abril	lo que debe saber para manejar bien el estrés durante las jornadas de teletrabajo	ACRIPNACION AL Federación Colombiana De gestión Humana	Colombia	Nota de prensa	ACRIPNACION AL	Lo que debe saber para manejar bien el estrés durante las jornadas de teletrabajo – ACRIP – Federación Nacional de Gestión Humana (acripnacional.org)
2020	N/S	Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID-19	Organización Internacional del Trabajo	Suiza	Guía	Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2020	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_747014.pdf
2020	N/S	TRABAJO EN CASA: PERCEPCIONES DE LOS TRABAJADORES DEL CALL CENTER KONECTA DEL MUNICIPIO DE ITAGUI, ANTIOQUIA	Duván Darío Vásquez Agudelo	Colombia	Trabajo de grado	TRABAJO DE GRADO	https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/26545/DuvanDarío_VasquezAgudelo_2021.pdf?sequence%3D2&isAllowed=y
2020	Abril	Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo. Segunda edición Estimaciones actualizadas y análisis	OIT	Suiza	Otros documentos	OBSERVATORIO SEGUNDA EDICION	wcms_740981.pdf (ilo.org)

2020	Junio	Nada que ver con lo habitual: Cómo la COVID-19 puso de manifiesto el futuro del trabajo	Susan Hayter, consejera Técnica Superior de la OIT sobre el futuro del trabajo	Colombia	Nota de prensa	REPORTAJE DE PRENSA	https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_748739/lang-es/index.htm
2020	N/S	PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN DEL COVID-19 EN EL TRABAJO: LINEAMIENTOS PARA LA IMPLEMENTACION DE MEDIDAS EN LAS EMPRESAS COLOMBIA	OIT	Colombia	Nota de prensa	CARTILLA INFORMATICA	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_745694.pdf
2020	Junio	Teletrabajo vs. trabajo en casa	Diana del Pilar Colorado, profesora de la Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Nacional de Colombia (UNAL)	Colombia	Nota de prensa	UN PERIODICO DIGITAL UN	https://unperiodico.unal.edu.co/pages/detail/teletrabajo-vs-trabajo-en-casa/
2020	Marzo	por la cual se declara la emergencia sanitaria por causa del coronavirus COVID-19 y se adoptan medidas para hacer frente al virus.	Ministerio De Salud Y Protección Social	Colombia	Normativa	RESOLUCIÓN 385, NORMATIVIDA D	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=119957

2020	Marzo	MEDIDAS DE PROTECCIÓN AL EMPLEO CON OCASIÓN DE LA FASE DE CONTENCIÓN DE COVID-19 Y DE LA DECLARACIÓN DE EMERGENCIA SANITARIA	Ministerio De Salud Y Protección Social	Colombia	Normativa	NORMATIVIDAD D CIRCULAR 021	https://safetya.co/normatividad/circular-021-de-2020/
2020	Junio	LINEAMIENTOS RESPECTO DEL TRABAJO EN CASA	Ministerio De Salud Y protección Social	Colombia	Normativa	NORMATIVIDAD D CIRCULAR 041	Ministerio del Trabajo. Circular 0041-2020 [Internet]. Mintrabajo. 2020. p. 6. Available from: https://www.mintrabajo.gov.co/documentos/20147/60876961/Circular+0041-2020.PDF/98d19065-352d-33d2-978e-9e9069374144?t=1591222484807
2020	Noviembre	Reinvención de la vida cotidiana en mujeres cucuteñas en tiempos de COVID-19	Rico, Doris Amparo Parada; Plata, Gloria Esperanza Zambrano	Colombia	Artículo	ARTICULO ACADEMICO REVISTA PROQUEST	https://search.proquest.com/docview/2473391440?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true
2020	Septiembre	Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance	Rocco Palumbo Department of Management and Law, University of Rome Tor Vergata, Rome, Italy	Italia	Artículo	REVISTA INTERNACIONAL DEL SECTOR PUBLICO	https://www-emerald-com.ezproxy.javeriana.edu.co/insight/content/doi/10.1108/IJPSM-06-2020-0150/full/pdf?title=let-me-go-to-the-office-an-investigation-into-the-side-effects-of-working-from-home-on-work-life-balance
2020	Julio	trabajo y familia en tiempos del COVID-19: Del aparente conflicto al necesario enriquecimiento	Antonio Jesús Sánchez	España	Otros documentos	BLOG WEB	https://accionfamiliar.org/teletrabajo-y-familia-en-tiempos-del-covid-19/

2020	N/S	Consejos para conciliar trabajo y familia durante el COVID	Federico de Vicente, CEO Iberia de Gympass	España	Otros documentos	FACEBOOK COMENTARIOS	https://blog.gympass.com/es/consejos-para-conciliar-trabajo-y-familia-durante-el-covid/
2020	Mayo	Familia y trabajo en tiempos del COVID-19	Dafne	México	Otros documentos	BUERAN	https://www.bumeran.com.mx/noticias/familia-y-trabajo-en-tiempos-del-covid-19/
2020	N/S	Guía sobre la Preparación de los Lugares de Trabajo para el virus COVID-19	OSHA	EE. UU.	Normativa	OSHA 3992-03 2020	https://www.osha.gov/sites/default/files/publications/OSHA3992.pdf
2020	Marzo	El COVID-19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas	ilo.org/global/topics/coronavirus	China	Guía	OIT	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_739158.pdf
2020	Diciembre	TRABAJAR DESDE CASA: POSIBILIDADES Y DESAFIOS	Camilo Fernández Londoño Juanita Vieco Giraldo Catalina Sepúlveda Zea Juliana Restrepo Zuleta Enán Arrieta Burgos Centro de Estudios Sociales y Laborales (CESLA)	Suiza	Nota de prensa	La Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), SITIO WEB	http://www.andi.com.co/Uploads/Trabajar%20desde%20casa%20posibilidades%20y%20desaf%C3%ADos%20CESLA%20ANDI.pdf

2020	N/S	Cómo gestionar el lugar de trabajo durante la crisis de la COVID-19: Una Guía para los Empleadores	Jae-Hee Chang, Adam Greene, Ravi Peiris, Vanessa Phala, Gary Rynhart y Andrés Yurén.	Suiza	Guía	Organización Internacional del Trabajo 2020 Primera edición 2020	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_741584.pdf
2020	N/S	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	LUZ MARINA ZULUAGA ARBELÁEZ LUIS DANIEL VÉLEZ RÍOS MARÍA CECILIA GIRALDO POSADA	Colombia	Trabajo de grado	MONOGRAFIA	https://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/4576/7/1017188932_2020.pdf
2020	N/S	Trabajar en casa es cada vez más común, expertos dicen que mejora productividad y calidad de vida	JAIME VIANA ROJAS	Colombia	Nota de prensa	PORTAFOLIO PERIODICO FINANZAS	https://www.portafolio.co/economia/finanzas/casa-vez-comun-expertos-dicen-mejora-productividad-calidad-vida-425916
2020	JULIO	Teletrabajo y coronavirus: lo que el mundo puede aprender de los Países Bajos sobre el trabajo desde casa	Katie Bishop	Inglaterra	Nota de prensa	REVISTA BBC	https://www.bbc.com/mundo/vert-fut-53239051
2020	MARZO	El trabajo en casa en tiempos de COVID-19. El papel del líder del equipo.	Lina María Parra Orduz / Ingeniera química / Magíster en Ingeniería Química	Colombia	Otros documentos	CONSEJO COLOMBIANO DE SEGURIDAD	https://ccs.org.co/el-trabajo-en-casa-en-tiempos-de-covid-19-el-papel-del-lider-del-equipo/

2020	MAYO	EL IMPULSO AL TELETRABAJO DURANTE EL COVID-19 Y LOS RETOS QUE PLANTEA	JM . PEIRÓ A. SOLER	España	Otros documentos	REVISTA IVIE	https://www.ivie.es/wp-content/uploads/2020/05/11.Covid19IvиеExpress.El-impulso-al-teletrabajo-durante-el-COVID-19-y-los-retos-que-plantea.pdf
2020	JULIO	La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales	Jürgen Weller Naciones unidas CEPAL	Chile	Otros documentos	COMISION ECONOMICA PARA AMERICA LATINA Y LE CARIBE	https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf
2021	FEBRERO	El trabajo versus la casa Millones de personas trabajan desde el hogar. Esto salvó empleos, pero borró una necesaria frontera.	EDITORIAL	Colombia	Nota de prensa	EL ESPECTADOR	Editorial sobre el trabajo versus la casa en pandemia - Editorial - Opinión - ELTIEMPO.COM
2021	FEBRERO	La pandemia ha incrementado las jornadas de trabajo 2,5 horas más Los resultados de una investigación alertan sobre consecuencias negativas del teletrabajo.	EDITORIAL	Colombia	Nota de prensa	EL TIEMPO	https://www.eltiempo.com/cultura/gente/pandemia-y-teletrabajo-ha-aumentado-la-jornada-laboral-esto-dice-investigacion-565534
2021	FEBRERO	1 Occupational Health Problems and Lifestyle Changes Among Novice Working-From-Home Workers Amid the Coronavirus Disease 2019 Pandemic	ChatchaiEkpanyaskul1Chantana Padungtod2	Tailandia	Otros documentos	ARTICULO EN REVISTA Safety and Health at Work	https://www.sciencedirect.com.ezproxy.javeriana.edu.co/science/article/pii/S209379112100010X

2021	MARZO	SEGUNDO DEBATE DEL PROYECTO DE LEYNO. 352/2020 SENADO, 429/2020 CÁMARA, Y SU ACUMULADO PROYECTO DE LEY NO. 262/2020 SENADO	GREGORIO ELJACH PACHECO, JORGE HUMBERTO MANTILLA SERRANO	Colombia	Normativa	GACETA DEL CONGRESO, SENADO Y CAMARA	gaceta_106 de 2021 - ponencia 2 Senado.pdf
------	-------	--	--	----------	-----------	--------------------------------------	--

Anexo 2: Matriz para el estado del arte con base en los peligros que preponderan en la modalidad de trabajo en casa, así como en materia de promoción, prevención y gestión.

AÑO	MES	Título	Autores/Institución	país	Tipo de documento	REVISTA/PAGINA WEB	Referencia bibliográfica
2020	N/S	Las 5 cifras que lo harán tomar la decisión de contratar teletrabajadores	MINTIC	Colombia	Nota de prensa	Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicación	https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-11195.html
2020	Marzo	Abecé de Mintrabajo sobre las medidas excepcionales, ocasionales y temporales frente al COVID-19	Ministerio de Salud y Protección Social	Colombia	Noticia	PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA	Abecé de Mintrabajo sobre las medidas excepcionales, ocasionales y temporales frente al COVID-19 (presidencia.gov.co)

2020	Marzo	Medidas de protección de la seguridad y salud para trabajo en casa durante la pandemia por COVID-19	Yezid Fernando Niño Barrero /Ingeniero Ambiental y Sanitario / Especialista en Higiene y Salud Ocupacional / M.Sc. Salud Pública / PhD en Ingeniería (c) / Gerente Técnico del CCS	Colombia	Boletín Informativo	CONSEJO COLOMBIANO DE SEGURIDAD	https://ccs.org.co/medidas-de-proteccion-de-seguridad-y-salud-para-trabajo-en-casa/
2020	N/S	Recomendaciones para realizar trabajo remoto en casa como medida de seguridad y salud frente al Coronavirus (COVID-19)	SURA	Colombia	Guía	SEGUROS SURA	DocTrabajo (segurossura.com.co)
2020	N/S	PROTOCOLO PARA TRABAJO REMOTO EN CASA	UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA	Colombia	Protocolo	Universidad Surcolombiana	https://www.usco.edu.co/contenido/SGC-USCO/20.EV-SST-GESTION-DE-SEGURIDAD-Y-SALUD-EN-EL-TRABAJO/EV-SST-DA-11%20PROTOCOLO%20PARA%20TRABAJO%20REMOTO%20EN%20CASA.pdf
2020	N/S	¿pensando en trabajar desde casa?	ARL SURA	Colombia	Boletín Informativo	ARL SURA	https://www.arlsura.com/index.php/173-noticias-riesgos-profesionales/noticias/2576-pensando-en-trabajar-desde-casa

2020	N/S	Medidas preventivas en salud para el trabajo en casa	colmena Seguros	Colombia	Guía	COLMENA SEGUROS	Medidas preventivas en salud para el trabajo en casa (colmenaseguros.com)
2020	Abril	Cómo un empleado demuestra que sufrió un accidente laboral en teletrabajo	Daniel Rojas Castañeda	Colombia	Nota De Prensa	ASUNTOS LEGALES Editorial La República S.A.S.	https://www.asuntoslegales.com.co/consolidador/como-puede-un-empleado-demostrar-que-sufrio-un-accidente-laboral-en-teletrabajo-2988848
2020	Abril	8 recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo en tiempos de COVID-19	Osmar Peña	Colombia	Artículo Periódico	POLIVERSO	Seguridad y salud en el trabajo en tiempos de COVID-19 Poliverso
2020	Junio	Colombianos: con trabajo en casa, pero no teletrabajando	Portafolio	Colombia	Nota De Prensa	Portafolio	Colombianos: con trabajo en casa, pero no teletrabajando Empleo Economía Portafolio
2020	Septiembre	Ergonomía en tu espacio de trabajo en casa	Dr. Jesús Manuel Dorador González Dr. Igor Salinas Sánchez	México	Artículo	LA LUPA	https://www.researchgate.net/profile/Igor-Salinas-Sanchez/publication/344312503_Ergonomia_en_tu_espacio_de_trabajo_en_casa/links/5f666b3da6fdcc00862ee4a1/Ergonomia-en-tu-espacio-de-trabajo-en-casa.pdf

2020	N/S	Propuesta de intervención en los factores de riesgo ergonómico y psicosocial presentes en la población que realiza trabajo en casa por el aislamiento preventivo a causa del COVID 19 en Colombia	Carla María Rojas González María Genit Rodríguez Castillo Yeimy Astrid Daza Chaves	Colombia	Proyecto De Grado	ECCI	PROYECTO FINAL Grupo 18 (eccu.edu.co)
2020	Junio	¿Qué hago si un empleado sufre un accidente laboral en casa durante el teletrabajo?	Ayclaborytax » Blog	Madrid	Blog	Ayclaborytax	https://www.ayclaborytax.com/blog/que-hago-si-un-empleado-sufre-un-accidente-laboral-en-casa-durante-el-teletrabajo/
2020	Marzo	Accidentes laborales y teletrabajo: lo que debes saber	IONOS	Madrid	Blog	IONOS	https://www.ionos.es/startupguide/productividad/accidentes-laborales-y-teletrabajo/
2021	Abril	La dificultad de probar que el accidente sufrido en casa es laboral	CARLOS B. FERNÁNDEZ	Madrid	Artículo Periódico	Cinco Días	https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/04/14/legal/1618413789_052279.html

2020	Mayo	Ergonomía: buenas prácticas de trabajo en casa	Manuela Granda Guzmán, Agencia de Noticias UPB – Medellín	COLOMBIA	Articulo	Universidad Pontificia Bolivariana	https://www.upb.edu.co/es/noticias/ergonomia-trabajo-en-casa
2021	Febrero	Ergonomía en casa: Tu espalda agradecerá que leas esta nota	Miguel Mejía	N/A	Blog	CREHANA	https://www.crehana.com/blog/negocios/ergonomia-en-casa/
2020	N/S	La ergonomía para el trabajo desde casa, tips y recomendaciones para mantener una buena salud	ARL SURA ,UNIVERSIDAD EAFIT	Colombia	Blog	Universidad EAFIT	https://www.eafit.edu.co/bienestar-universitario/servicio-medico-seguridad-salud-en-el-trabajo/saludmental/Paginas/la-ergonomia-para-el-trabajo-desde-casa.aspx
2020	Septiembre	Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia	Ivonne Constanza Valero-Pacheco1 , Martha I Riaño-Casallas2	Colombia	Articulo	SCILEO	https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492020000100003
2021	Abril	¿Cómo garantizar la seguridad y la salud en el trabajo desde casa?	N/A	España	Articulo	GAMALEARN	https://www.game-learn.com/como-garantizar-la-seguridad-y-la-salud-en-el-trabajo-desde-casa/
2021	Abril	Salud y seguridad en el teletrabajo	Sodexo Chile	Chile	Articulo	SODEXO	https://blog.sodexo.cl/salud-mental-coronavirus

2020	Diciembre	SEGUIMIENTO A LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA MEMORY CORP S.A.S., EN MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA	ALBA MILENA LEÓN CAÑAVERAL DIANA RESTREPO RIVERA JALENNYS LORAINE BARRETO NOVOA KAREN LISETH CALDERON CORREDOR NAYIBE ALEJANDRA MELGAREJO SERRANO	Colombia	Proyecto De Grado	UNIMINUTO	https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/11718/TE.RLA_LeonAlba-RestrepoDiana-BarretoJalennys-CalderonKaren-MelgarejoNayibe_2020.pdf?sequence=5&isAllowed=y
2020	Noviembre	ANÁLISIS DE LA INCIDENCIA DEL TRABAJO EN CASA EN LAS ENFERMEDADES ASOCIADAS A RIESGO ERGONÓMICO, EN LA EMPRESA ARI GROUP DURANTE EL PERÍODO DE ABRIL A OCTUBRE DE 2020 EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ.	Silvia Katerin Cardona Campos, Yoana Yesenia Díaz Guzmán y Mónica Stephany Urrea Ojeda	Colombia	Proyecto De Grado	Universidad EAN	Cardona Silvia2020.pdf (ean.edu.co)
2020	N/S	IMPORTANCIA DE LA SALUD OCUPACIONAL EN EL HOME OFFICE PARA LAS ORGANIZACIONES COLOMBIANAS Y SUS COLABORADORES FRENTE AL COVID-19	DIANA MARCELA ALVARDO LOZANO	Colombia	Ensayo	Universidad Militar Nueva Granada	https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/36650/AlvaradoLozanoDianaMarcela2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

2021	Febrero	Aplicación Legal en Colombia de las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo con Ocasión de la Pandemia del Covid-19.	Claudia Marcela Guerrero Briceño, Lisbeth García Guerrero	Colombia	Artículo	poligran Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Vista de Aplicación legal en Colombia de las normas de seguridad y salud en el trabajo con ocasión de la pandemia del Covid-19 Gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (poligran.edu.co)
2020	Abril	Guía básica de ergonomía para trabajo con computadora en condiciones de teletrabajo, trabajo en casa, trabajo remoto, como medida preventiva ante el COVID-19	OFICINAS DE SALUD OCUPACIONAL DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS Y COMISIÓN DE SALUD OCUPACIONAL DE CONARE	Costa Rica	Guía	UNED	https://obs.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/2020/05/Gu%C3%ADa-de-Salud-Ocupacional-para-trabajo-en-casa-y-Teletrabajo-CONARE.pdf