



Análisis de riesgos laborales generados por trabajo en casa en pandemia

Palabras clave: riesgos laborales, trabajo en casa, pandemia.

Resumen

Esta investigación analiza los riesgos laborales generados por el trabajo en casa durante la pandemia en la empresa Concesión Vial de los Llanos. Primero, se consultaron las normas de trabajo en casa en Colombia, segundo se diseñó y aplicó una encuesta dirigida a trabajadores que laboraron desde casa en el periodo: marzo del 2020 y febrero del 2021. Por último, se identificaron los elementos de riesgo potenciales a los que se vieron expuestos los trabajadores de una empresa privada y las estrategias de prevención de riesgos implementadas. El exceso de trabajo, la ausencia de comunicación interpersonal y la entrega incompleta de los elementos de trabajo se desencadenaron en cansancio físico, alteraciones del sueño (insomnio e hipersomnia), tristeza, irritabilidad. Un porcentaje alto de los encuestados afirmó haber experimentado alguno de estos síntomas, además de alarmas por estrés. Así, los riesgos más significativos son los psicosociales, biomecánicos y físicos.

Diana Dirley García Castillo*
Jhon Fitzgerald Cadavid Velásquez**

* diana.garcia7540@uniagustiniana.edu.co

** jhon.cadavidv@uniagustiniana.edu.co

Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano
Universitaria Agustiniiana

Recibido: 27 de noviembre de 2021 |

Aceptado: 10 de marzo de 2022

¿Cómo citar?

García, D. & Cadavid, J., (2022). Análisis de riesgos laborales generados por trabajo en casa en pandemia. *Expresiones, Revista Estudiantil de Investigación*, 9(17), 6-18.



Introducción

El presente artículo trata del análisis de riesgos laborales generados por el trabajo en casa en pandemia dentro del periodo comprendido entre marzo del 2020 y febrero del 2021. Dentro de la estructura de la investigación tenemos como primera parte el marco teórico. En la segunda sección se encuentra el marco conceptual. La tercera parte corresponde al marco legal. En la cuarta parte se presenta el análisis por categorías de riesgos laborales a los cuales se vieron expuestos los trabajadores de la empresa que laboraron entre el 2020 y la vigencia 2021. Posteriormente, se cuenta con las conclusiones del proceso de investigación con las respectivas referencias del texto académico.

El 30 de enero del 2020 la OMS declara emergencia sanitaria mundial y el 11 de marzo la OMS declara pandemia global debido a la primera muerte reportada por COVID-19 en Filipinas (Organización Mundial de la Salud, 2020). Así mismo, la Presidencia de la República de Colombia, a través del Decreto 417 del 17 de marzo de 2020 declaró el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el Territorio Nacional y como consecuencia de lo anterior, se declaró la cuarentena nacional estricta el 19 de marzo de 2020.

Toda actividad laboral está expuesta a la posible existencia de riesgos laborales de diversos tipos como los psicosociales (presión de tiempo, estrés, monotonía, falta de variedad, carga de trabajo excesivo, plazos estrictos) (OSALAN, 2015), los biológicos (virus, parásitos, hongos) (Álvarez & Faizal, 2012), los físicos (puesto de trabajo, temperatura, exceso de ruido, inestabilidad de objetos, exceso o ausencia de iluminación, condiciones locativas, entre otros), los biomecánicos (trastorno musculoesquelético alteraciones y fatiga visual, trastornos respiratorios, problema de concentración, irritabilidad y nerviosismo carga postural). Estos afectan a quienes desempeñan los trabajos. Por esto, es importante analizar los posibles riesgos que podría generar el trabajo en casa en época de pandemia en los trabajadores.

Debido a la coyuntura de la cuarentena por motivos de la pandemia, el personal de las entidades privadas fue enviado a trabajar a las casas sin el conocimiento por parte de las entidades y de los trabajadores de las condiciones ambientales, locativas, tecnológicas, económicas, familiares y psicológicas a las que se enfrentarían, así como con la inexistencia de una normatividad que reglamentara su trabajo.



Por lo tanto, es importante identificar cuáles fueron los riesgos laborales a los que estuvo expuesto el personal por motivos del trabajo en casa.

Marco teórico

El presente trabajo pretende analizar los riesgos laborales que se generan debido al trabajo en casa y su repercusión en la salud de los trabajadores. El trabajo en casa comenzó a tener gran importancia debido a la pandemia del COVID-19, lo cual pasó del trabajo en las oficinas a trabajo remoto desde las casas de los colaboradores. Es necesario enfatizar que la pandemia ocasionó una transición muy rápida al trabajo remoto y no hubo tiempo de analizar cómo serían los puestos de trabajo en las casas. Es preciso realizar un análisis sobre los riesgos que tienen los trabajadores que están ejerciendo su labor desde sus casas (Ralph et al., 2020).

En diciembre de 2019, una nueva enfermedad coronavirica (COVID-19) surgió en Wuhan, China, cuyos síntomas a menudo producen fiebre, tos, dificultad para respirar, y en algunos casos, neumonía y muerte. En marzo de 2020, en Colombia se decretó confinamiento general y el 30 de abril de 2020, la Organización Mundial de la Salud registró más de 3 millones de casos confirmados y 217.769 muertes (Organización Mundial de la Salud, 2020). Con transmisiones de gran extensión en 214 países, territorios o zonas, la OMS lo declaró una Emergencia de Salud Pública de Interés Internacional (Organización Mundial de la Salud, 2020).

En Colombia, el Ministerio TIC y el Ministerio de Trabajo definen “trabajo en casa” como una modalidad ocasional de trabajo en la que se autoriza laborar en casa, dada la situación ocasional, temporal y excepcional por la pandemia. A nivel legislativo el trabajo en casa actúa bajo las mismas condiciones que un contrato laboral tradicional, diferente a los contratos laborales en la modalidad de teletrabajo (El Empleo, 2020).

La mayoría de las empresas colombianas y en especial todas las entidades del sector privado dieron la orden a sus empleados que trabajaran desde casa, actividad que se empezó de forma inesperada durante una crisis sin precedentes. El beneficio de trabajar desde casa serían en ese momento evitar el contagio del virus SARS-CoV-2. Desde entonces los trabajadores están trabajando en los dormitorios, en las mesas del comedor, en sofás de las salas, en fin, en cualquier sitio de las casas, mientras que cuidan sus hijos y comparten los mismos lugares con sus conyugues, hermanos, padres, entre otros (Ralph et al., 2020).

Según Marques y otros (2020) el teletrabajo contribuye en escenarios de aislamiento tiene, por una parte, pros como la autonomía, la flexibilidad en las horas de trabajo, evitar el estrés por el transporte público, produce menos distracciones, menos costos, entre otros, por otra parte, nos presenta los contras, entre los cuales encontramos que si bien existe mayor productividad en el momento de invertir horas del desplazamiento, lo cual agota al trabajador, existe una falta

de contentamiento cuando las horas laboradas superan lo normal, es decir, cuando se genera exceso de trabajo, la sensación de privación de la libertad y la privacidad; cuando no existe distinción entre tiempo laboral y vida privada, cuando la interacción física con los compañeros se desvanece con el tiempo, las distracciones con la familia, el aislamiento y la irrupción del espacio familiar. Genera también incomodidad asumir el pago por los costos en los cuales incurre el trabajador, como es el caso del pago de los servicios públicos, los cuales eran gastos cubierto en la oficina.

Mientras el teletrabajo proporciona autonomía y libertad, en tiempos de pandemia no ha sido así porque se ha prolongado en el tiempo, por tanto, siguen siendo inadecuados los espacios en el hogar. Además, no existen las condiciones adecuadas de iluminación, ni instrumentos para una postura apropiada que puedan evitar dolor de cuello y molestias en las muñecas estimulando un riesgo biomecánico. Esta modalidad de trabajo permite la reducción de costos para la organización en tanto que al empleado se le aumentan (Marques et al., 2020, p. 787).

No hay estudios sobre el trabajo en casa durante una pandemia de esta magnitud, por lo tanto, las empresas privadas deben establecer estrategias de apoyo para sus empleados. Las empresas tienen que dar a sus empleados una sensación de seguridad continuando con el pago de salarios completos a tiempo que aseguren estabilidad, es decir, que no van a perder su trabajo. Se han de tener demandas de trabajo flexibles, implementando estrategias de comunicación y garantizando el acceso a los servicios como el internet (Ralph et al., 2020).

Trabajar desde casa implica mayores niveles de presión laboral y conflicto entre la vida laboral y personal. Esto se debe al trabajo se inmiscuye en la vida de los trabajadores mediante un turno sin horas extras, pensando en el trabajo durante sus horas libres, en el agotamiento y en el insomnio. Adicionalmente el bienestar de los trabajadores que trabajan remotamente está influenciado por su estabilidad emocional. Para las personas con alta estabilidad emocional, trabajar desde casa proporciona más autonomía y fomenta el bienestar. Sin embargo, para los empleados con baja estabilidad emocional, puede generar tensión física, social y psicológica, lo que implica un riesgo psicosocial (Ralph et al., 2020).

Otro riesgo al que están expuestos los trabajadores en sus hogares es el riesgo, el cual está asociado a la exposición a agentes biológicos y que puede causar distintos tipos de enfermedades (infecciones) que se puedan transmitir de los animales al hombre, así como de un individuo a otro. Los agentes biológicos causan infecciones por virus, bacterias o parásitos a través de diferentes vías: dérmica, a través de la piel; ocular, a través de los ojos; parenteral, por medio de pinchazos, mordeduras, cortes, etc.; digestiva, por ingestión accidental; respiratoria, por inhalación de aerosoles en el trabajo toses, estornudos, etc. Los efectos que producen incluyen el envenenamiento o las alergias.

Dentro de la clasificación de los agentes biológicos encontramos los siguientes, grupo de riesgo 1: poco probable

que cause una enfermedad, sin un riesgo a una propagación colectiva, no es necesario un tratamiento eficaz. El segundo grupo de riesgo puede causar una enfermedad y constituir un peligro para los trabajadores. Es poco probable que se propague colectivamente, es posible la aplicación de un tratamiento eficaz. El tercer grupo de riesgo puede provocar una enfermedad grave y constituir un serio peligro para los trabajadores. Es probable que pueda propagarse a nivel colectivo. Asimismo, es posible la aplicación de un tratamiento eficaz. El cuarto grupo de riesgo provoca una enfermedad grave y constituye un serio peligro para los trabajadores. Tiene una alta probabilidad de propagación a nivel colectivo y no cuenta con un tratamiento eficaz conocido en la actualidad.

La iluminación es un factor de riesgo físico, donde lo importante es suministrar uniformemente la luz, permitiendo desarrollar las labores con eficiencia, seguridad y comodidad. Para una buena iluminación se debe tener en cuenta la función y la localización de la luminaria, buscando siempre obtener la cantidad necesaria de luz para ejecutar una determinada tarea. Los puestos de trabajo en casa deben ser evaluados de acuerdo con el exceso o deficiencia de iluminación, ya que esto ocasionaría problemas de visión y sería necesario una reubicación de puesto de trabajo o la instalación o disminución de luminarias para minimizar el riesgo (Gómez, et al. 2020).

Marco conceptual

A continuación, se presentarán los siguientes términos relacionados con la presente investigación sus definiciones y sus respectivas fuentes:

Accidente de trabajo: un accidente de trabajo es todo acontecimiento repentino que suceda por causa o con ocasión del trabajo que desempeña una persona y que por este hecho el trabajador tenga una lesión en su cuerpo, se perturben sus funciones, se le genere una invalidez o incluso el trabajador muera. Un accidente es realmente un accidente de trabajo cuando la actividad que está desarrollando la persona se relaciona directamente con la labor que desempeña. También es accidente de trabajo el evento que ocurre mientras el trabajador está ejecutando una orden de su jefe (Sura, s.f.).

Accidente grave: aquel que trae como consecuencia amputación de cualquier segmento corporal; fractura de huesos largos (fémur, tibia, peroné, humero, radio y cúbito); trauma craneoencefálico; quemaduras de segundo y tercer grado; lesiones severas de mano, tales como, aplastamiento o quemaduras; lesiones severas de columna vertebral con compromiso de médula espinal; lesiones oculares que comprometan la agudeza o el campo visual o lesiones que comprometan la capacidad auditiva.

Administradora de riesgos laborales: es una aseguradora que cubre los riesgos de tipo laboral a los que podrían

estar expuestos quienes trabajan en una empresa (Seguros Bolívar, 2020).

COVID-19: es la enfermedad causada por el nuevo coronavirus conocidos como SARS-CoV-2, de donde fue reportada su existencia el 31 de diciembre de 2019 en Wuhan en la República Popular China.

Distanciamiento social: consiste en mantener una distancia segura entre usted y otras personas que no pertenecen a su hogar (Cross, 2020).

Enfermedad laboral: el artículo 4.º de la Ley 1562 de 2012 define como enfermedad laboral aquella que es contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar (Seguros Bolívar, 2021).

Ergonomía: es la ciencia que estudia cómo adecuar la relación del ser humano con su entorno (Delgado et al., 2017).

Incidente de trabajo: suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con éste, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad o pérdida en los procesos.

Pandemia: cuando una nueva enfermedad se propaga a nivel mundial (Organización Mundial de la Salud, 2009). Es un brote perjudicial a nivel continental o de varios continentes (Médicos sin fronteras, 2020).

Peligro laboral: fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.

Protocolos de bioseguridad: es un conjunto de normas y medidas de protección personal, de autocuidado y de protección hacia las demás personas, que se usan en la cotidianidad de las labores donde la persona se desenvuelve con el objetivo de disminuir los factores de exposición y transmisión del agente infeccioso.

Riesgos laborales: combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos dentro de su sitio de trabajo.

Salud: la condición individual y colectiva de calidad de vida y bienestar, es el resultado de condiciones biológicas, materiales, psicológicas, sociales, ambientales, culturales y de la organización y funcionamiento del sistema de salud; producto de las determinantes sociales, ambientales, biológicas y del sistema de salud. Su realización define la condición de estar y permanecer sano, ejerciendo cada cual a plenitud sus capacidades potenciales a lo largo de cada etapa de la vida (Alcántara Moreno, 2008).

Trabajo en casa: se entiende como trabajo en casa 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, o legal y reglamentaria 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 (Congreso de la República de Colombia, 2021).

Marco legal

Decreto 1295 del 24 de junio de 1994, por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Presidencia de la República de Colombia (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994).

Resolución 1401 de 24 de mayo de 2007, por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, Ministerio de la Protección social, Presidencia de la República de Colombia (Ministerio de la Protección Social, 2007).

Ley 1562 Sistema de riesgos laborales, por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional (Congreso de la República de Colombia, 2012).

Decreto 1072 de 26 de mayo de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo - Título 4 Riesgos Laborales, Ministerio de Trabajo, Presidencia de la República de Colombia (Ministerio del Trabajo, 2015).

Guía para implementación de la norma ISO 45001, Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Campos & López, 2018).

Resolución 0312 de 2019. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (Colmena Seguros S.A., 2019).

Resolución 2404 de 2019. Por la cual se adopta la Bateria de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones. Ministerio de Trabajo y Protección Social (Ministerio del Trabajo, 2019).

Decreto Legislativo 491 de 28 de marzo de 2020. Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las una empresa privada, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica Art. 15 y 16, Ministerio de Justicia y del Derecho, Presidencia de la República de Colombia (Ministerio de Justicia y del derecho, 2020).

Decreto 041 de 2 de junio de 2020. Lineamientos respecto del trabajo en casa, Ministerio de trabajo (Ministerio del Trabajo, 2020).

Circular 064 del 2020. Establece la evaluación e intervención de riesgo psicosocial en emergencia sanitaria emitida

por el Ministerio de Protección Social (Ministerio del Trabajo, 2020).

Circular 0041 de 2020. Definió aspectos a tener en cuenta sobre la modalidad de trabajo en casa dadas las nuevas condiciones laborales que se han generado por la pandemia del COVID-19 (Presidencia de la República de Colombia, 2020).

Decreto 676 del 2020. Por el cual se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras disposiciones. Se incorpora COVID-19 como enfermedad laboral directa (Ministerio del Trabajo, 2019).

Marco conceptual

Explicación del enfoque: se empleó el método cualitativo, ya que esta ruta nos permite realizar entrevistas a individuos de forma independiente, analizarlas y sacar conclusiones. De forma consecutiva, se puede observar a cada uno de los individuos de la muestra, de tal forma que permita reconstruir la realidad analizando caso por caso para concluir con un panorama más general. El método cualitativo estudia casos de personas en sus contextos, ambientes o en su vida cotidiana y analiza los eventos tal cual como sucedieron, es decir, que no hay manipulación de sus vivencias (Sampieri & Mendoza, 2018).

Contexto territorial: el trabajo de investigación se llevó a cabo en la empresa Concesión Vial de los Llanos S.A.S., en la ciudad de Villavicencio, Colombia. Esta empresa dedicada a la actividad económica de ingeniería y arquitectura.

Técnica de recopilación de la información: para el estudio se diseñó y aplicó una encuesta con veintiséis (26) preguntas discriminadas en veinticuatro (24) abiertas y dos (2) cerradas.

Estrategias de muestreo: aplicada a veintiún (21) trabajadores del sector privado, de los cuales doce (12) son mujeres y nueve (9) son hombres, con un rango de edad entre 20 y 52 años. Los trabajadores se encuentran dentro de los niveles directivo, especialista, profesional, administrativo, técnico y auxiliar. Estas personas realizaron o están realizando sus labores desde casa en la época de cuarentena. Lograron identificar los elementos de riesgos potenciales a los que se han visto expuestos y las estrategias que han implementado la entidad en relación con la prevención de riesgos, todo ello aplicado al personal que pertenece al sector transporte y son miembros de la organización en mención.

Análisis por categorías de riesgo laboral: de acuerdo con las respuestas de los encuestados podemos identificar que hubo exposición a riesgos durante el trabajo en casa derivado de la cuarentena por la pandemia por COVID-19, estos se constituyen en riesgos laborales por cuanto los trabajadores estuvieron expuestos mientras trabajaban en casa. Los riesgos que podemos identificar son: psicosociales, biomecánicos, biológicos, físicos y químicos.

Las instrucciones para realizar su trabajo le fueron comunicadas por

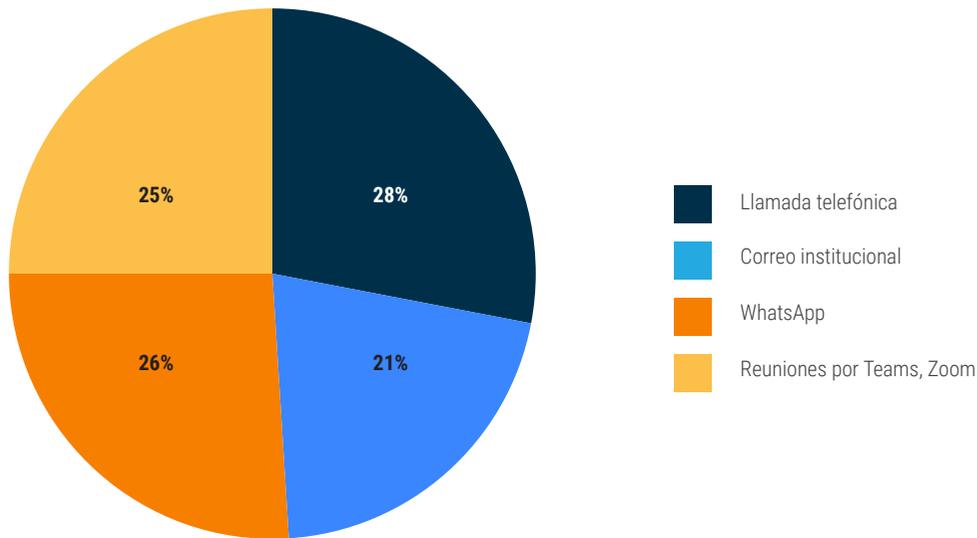


Figura 1. Pregunta 9.
Fuente: elaboración propia.

Signos de alarma por estrés

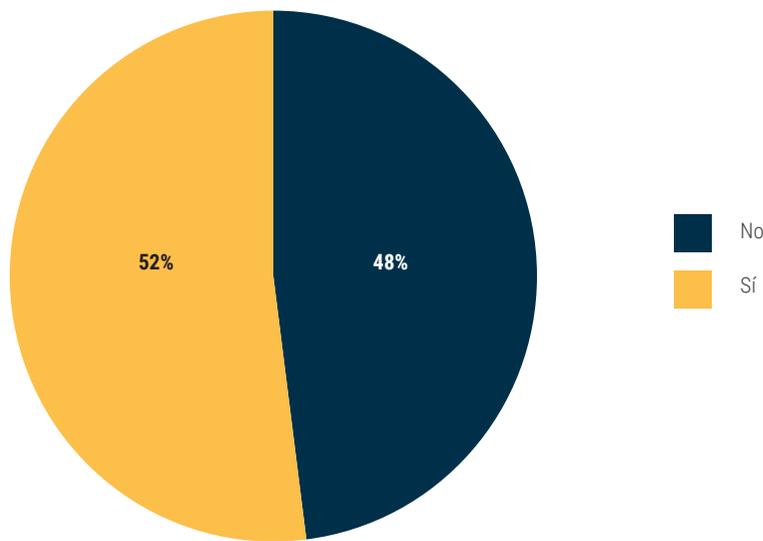


Figura 2. Pregunta
Fuente: elaboración propia.

Riesgos psicosociales: se detectó que las personas en cuarentena son particularmente más vulnerables, porque se distancian gradualmente entre sí. En ausencia de comunicación interpersonal, es más probable que la depresión y la ansiedad ocurran y empeoren, en contraposición un exceso de comunicación vía telefónica empeora las condiciones del trabajador. Para el caso de investigación la mayoría de las personas indicó que las instrucciones fueron impartidas mediante llamada telefónica. Además, la cuarentena reduce la disponibilidad de una intervención psicosocial oportuna

por parte de la empresa. En este caso podemos evidenciar que los hombres tuvieron más síntomas de estrés que las mujeres, esto debido al encierro y la monotonía en sus hogares. Mas del 52% manifestó haber presentado signos de alarma por estrés.

Algunos síntomas expuestos por los participantes durante el proceso de investigación son: cansancio físico, fatiga, falta de energía, dificultad para concentrarse, alteraciones del sueño (insomnio e hipersomnia), tristeza, irritabilidad, entre otros. Aunado a lo anterior, el exceso de trabajo se



configuró en un factor que influyó en el desencadenamiento de los síntomas ya mencionados, es así como el 81% afirmó que hubo exceso de trabajo durante la semana, el 47% afirmó haber laborado hasta los fines de semana y un 48% sostuvo que el exceso de trabajo fue ordenado por sus superiores.

Riesgos biomecánicos: estos riesgos se derivan del propio ambiente de trabajo, como puede ser el no disponer de buenas condiciones de iluminación, así como de los problemas en la postura (Rodríguez & Dimate, 2015), como se

puede ver en la figura 8, pregunta 17. En este sentido, los principales riesgos residen en mantener posturas estáticas, así como en el diseño del puesto de trabajo que, en este caso, se tiene que adaptar al espacio disponible y mobiliario de la vivienda, ya que las empresas no tuvieron ni el tiempo ni los recursos suficientes para implementar en cuarentena puestos de trabajo adecuados en las casas de los funcionarios. Esto se evidencia en las respuestas de más del 50% que necesitaron adaptar el mobiliario o adquirir nuevos equipos por cuenta propia.

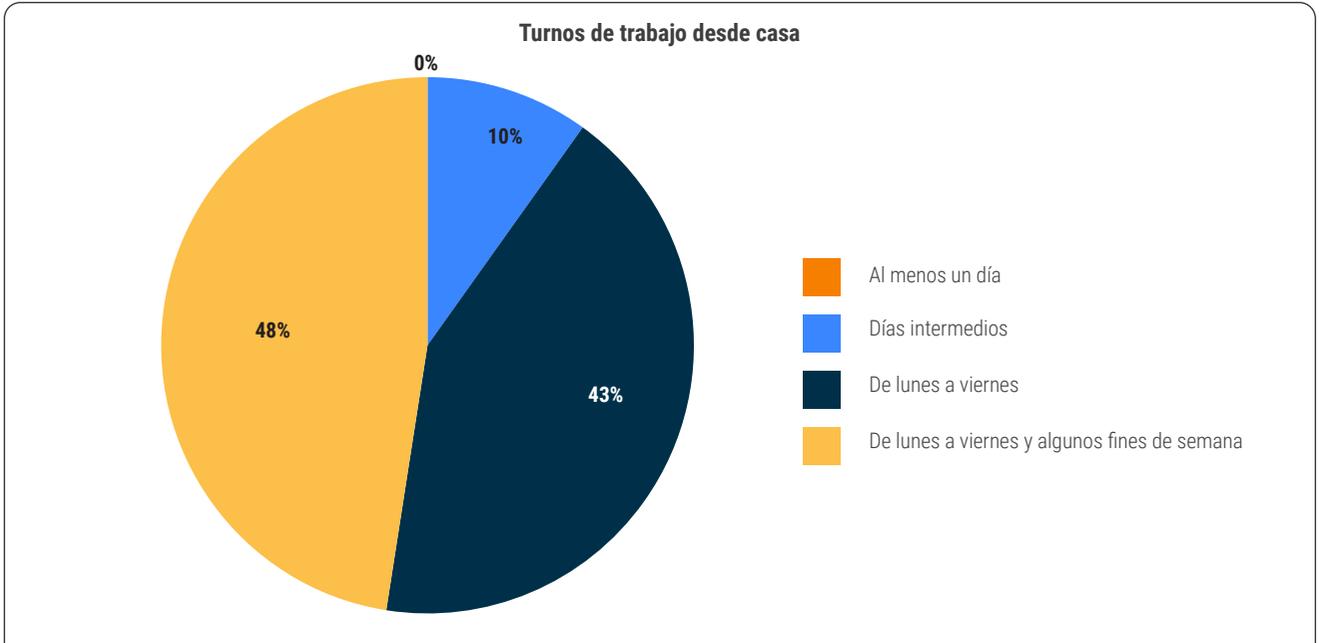


Figura 3. Pregunta 5.
Fuente: elaboración propia.

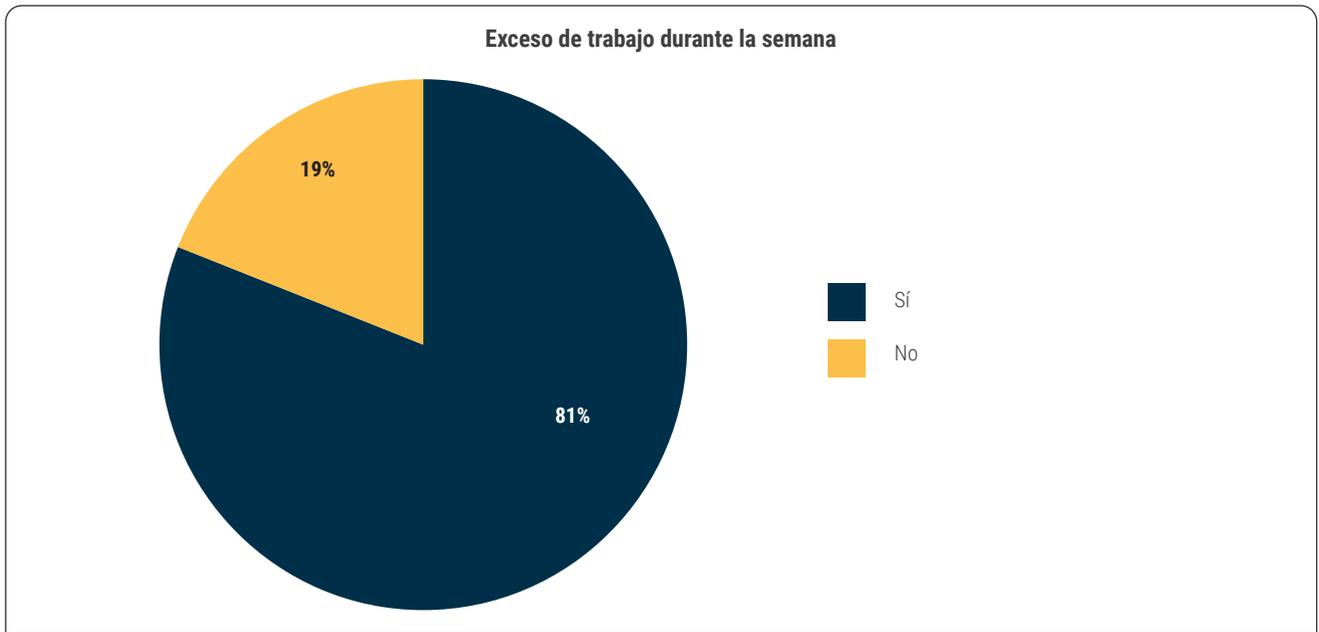


Figura 4. Pregunta 6.
Fuente: elaboración propia.



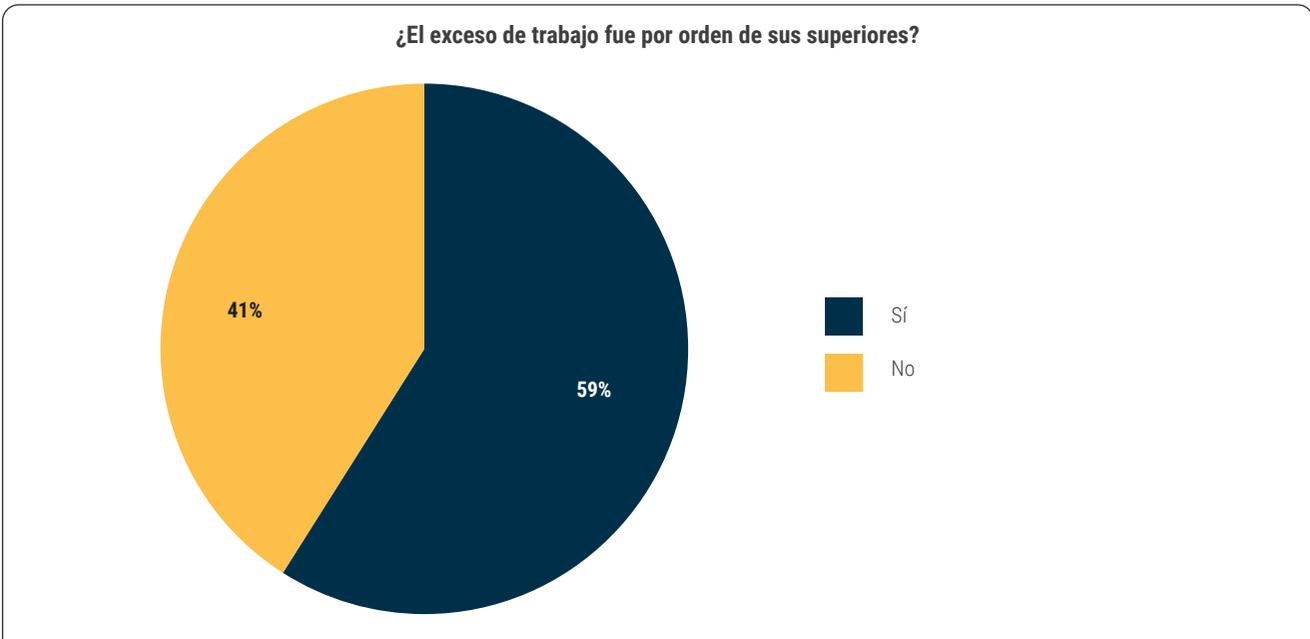


Figura 5. Pregunta 8.
Fuente: elaboración propia.

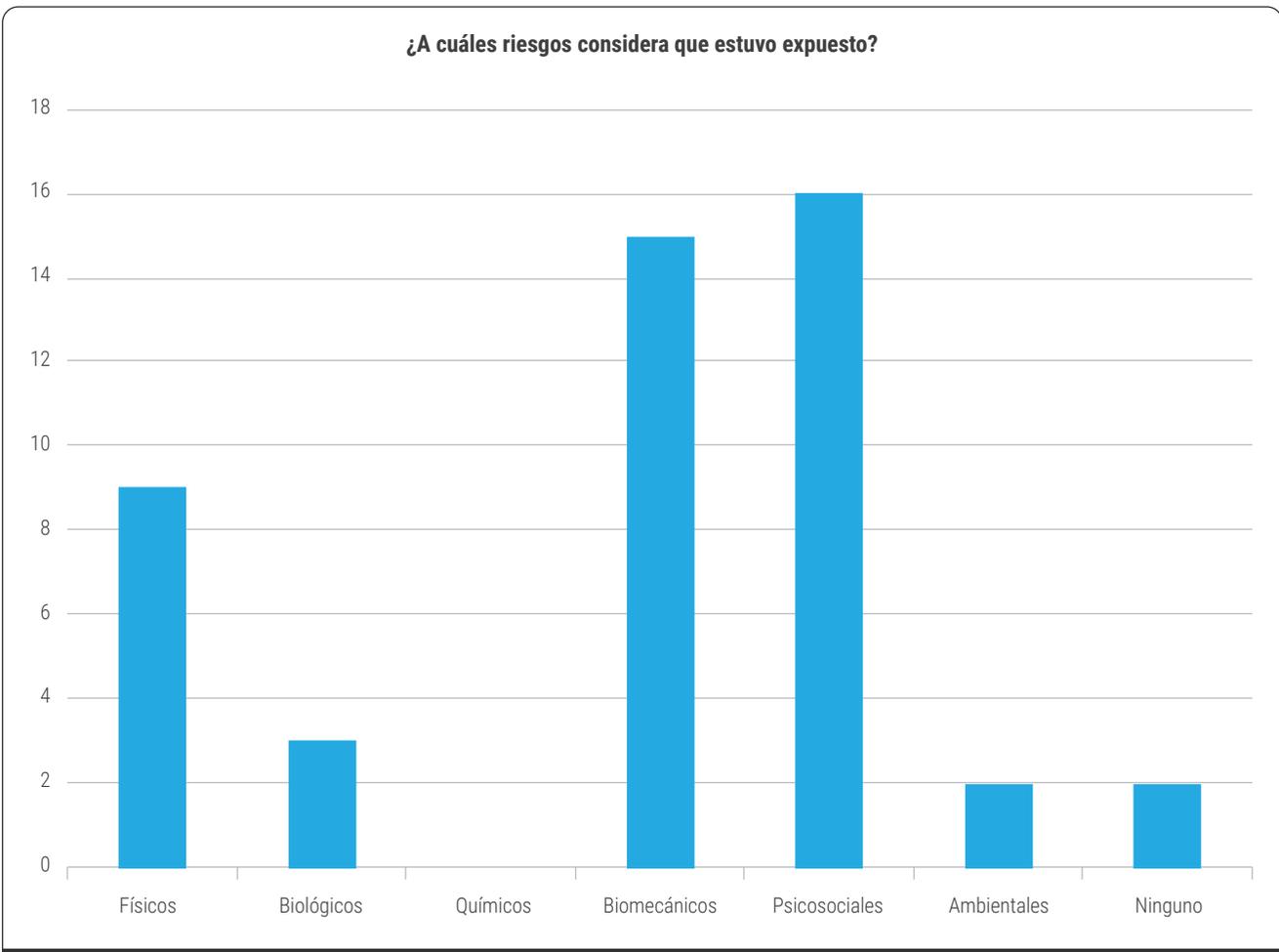


Figura 6. Pregunta 17.
Fuente: elaboración propia.



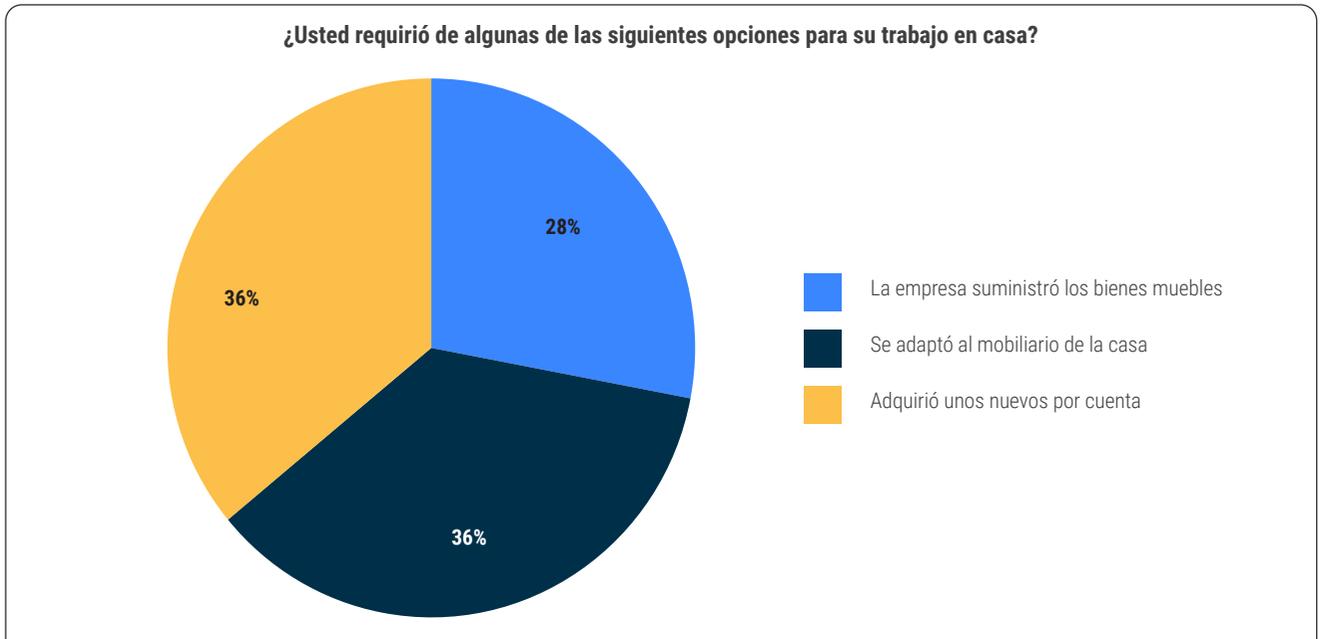


Figura 7. Pregunta 10.
Fuente: elaboración propia.

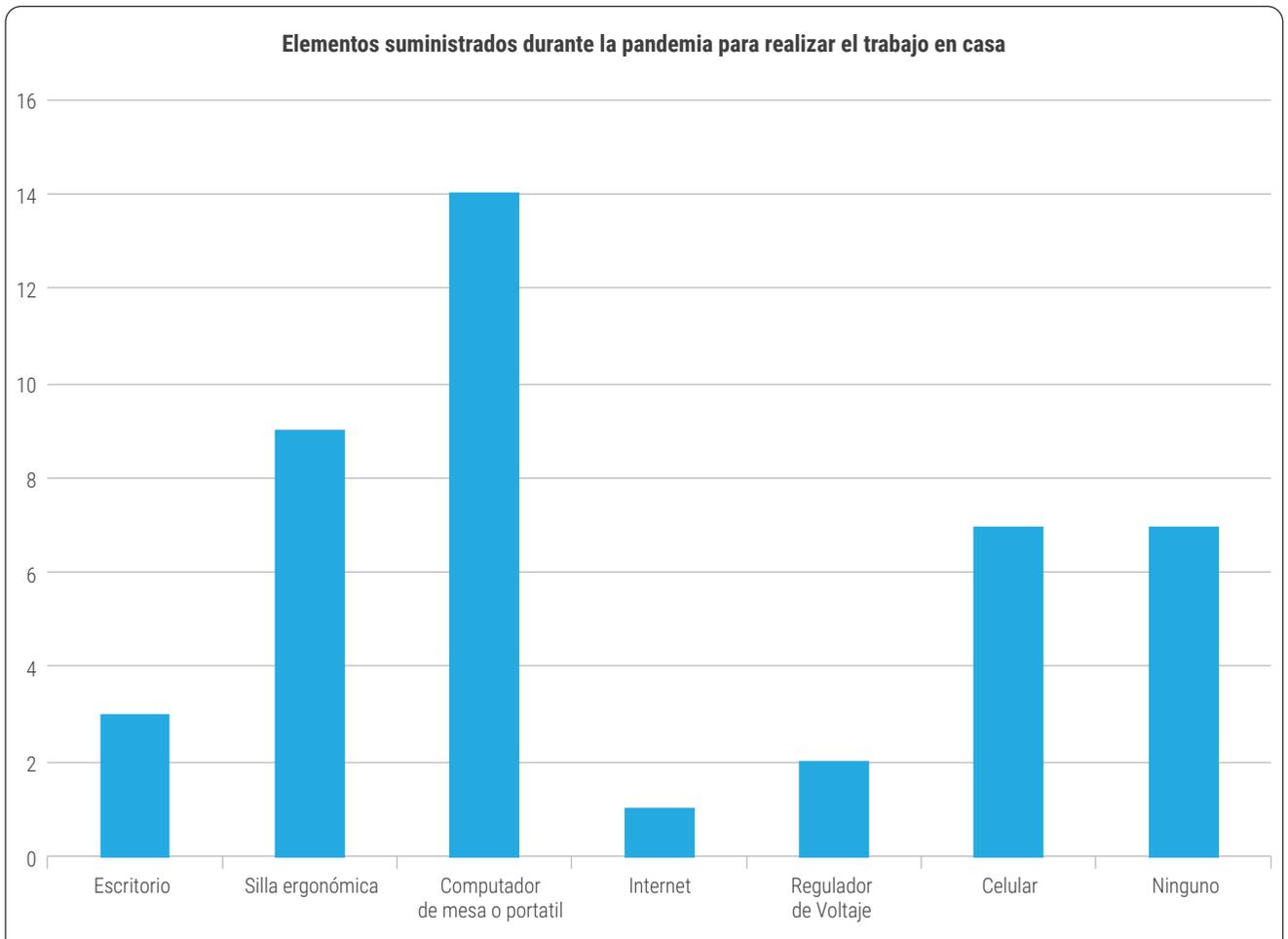


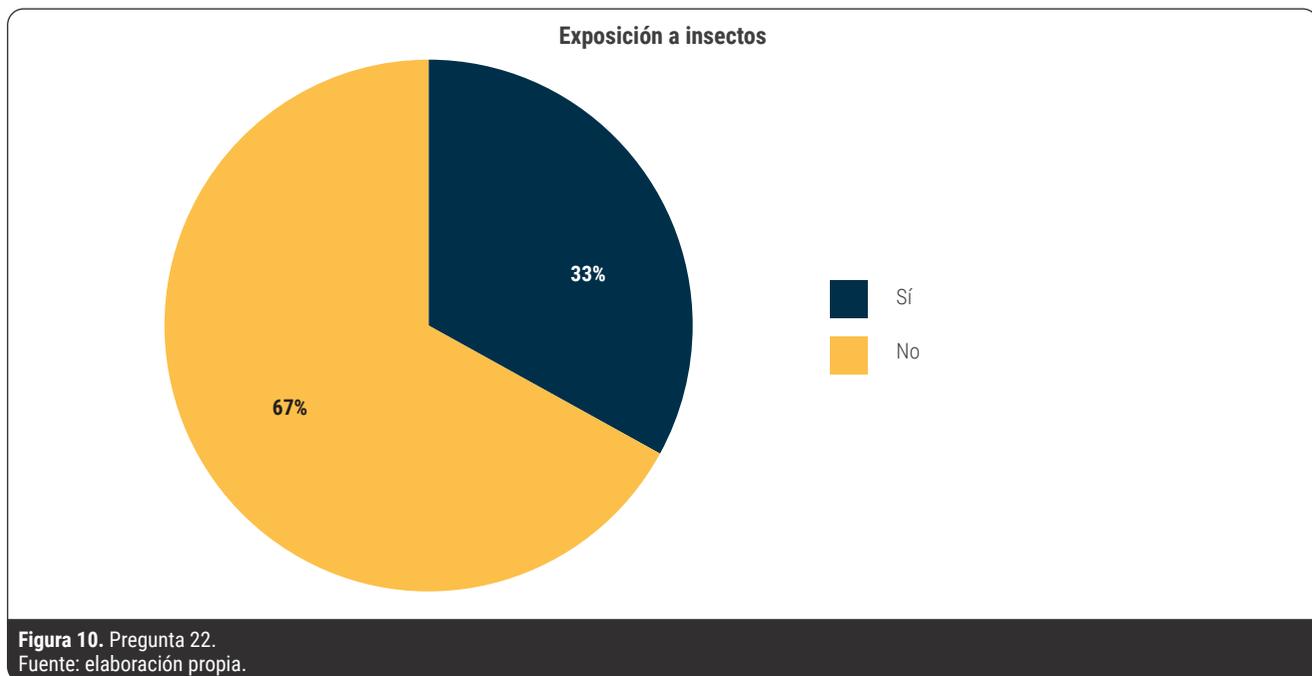
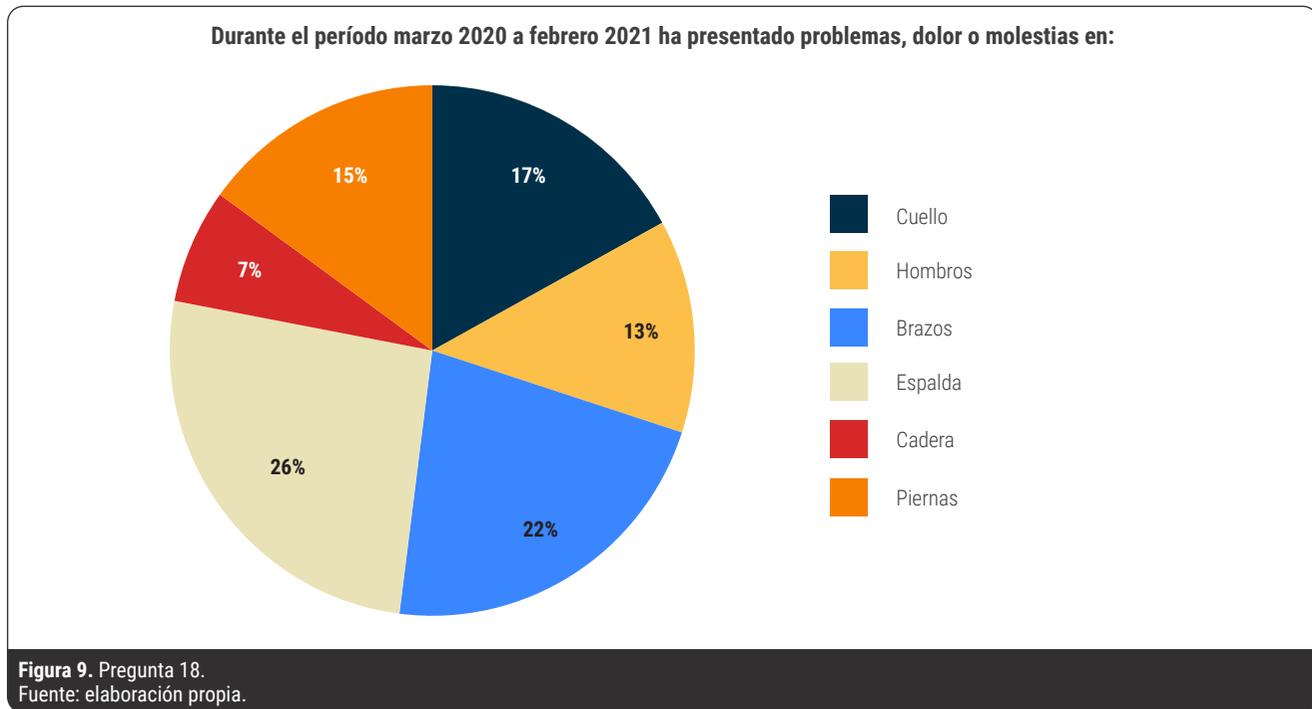
Figura 8. Pregunta 11.
Fuente: elaboración propia.



También se deben tener en cuenta los propios hábitos posturales del trabajador, que pueden dar lugar a posturas inadecuadas de cuello, espalda, mano o muñeca. Se resalta que la entidad fue oportuna al suministrar equipos portátiles a sus trabajadores en más del 50%, pero no los adecuó con los elementos necesarios para que el trabajador tuviera menor exposición a riesgos por posturas inadecuadas de las manos, también es de resaltar que al 43% se le suministró silla ergonómica, aunque no se le adecuó un puesto de

trabajo completo. A pesar de esto se resalta que al 48% el suministro del portátil se realizó desde el primer día, como se observa en la figura 10, pregunta 11.

Riesgo biológico: la pandemia del COVID-19 constituye un riesgo biológico para toda la humanidad (Colmena Seguros S.A., 2020). Por ende, es también un riesgo para las personas que trabajaron o siguen trabajando en casa. De igual forma el 33% de los encuestados manifestaron estar expuestos a insectos en sus casas durante el desarrollo del trabajo en casa.



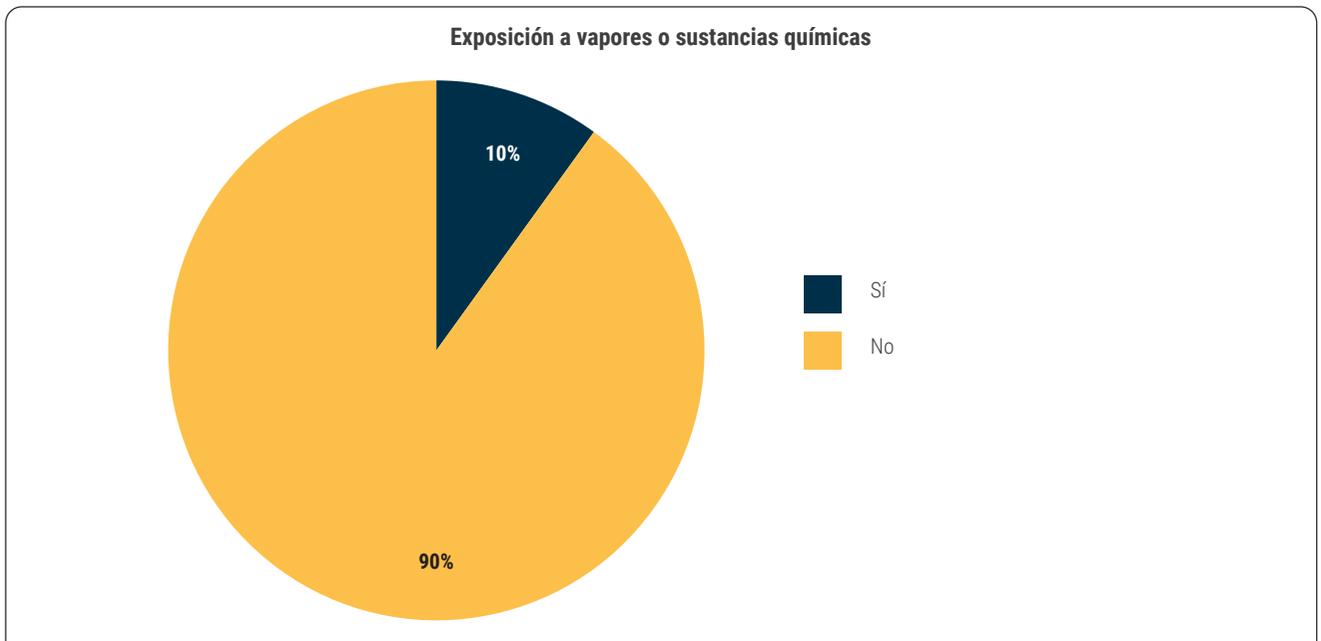


Figura 11. Pregunta 23.
Fuente: elaboración propia.

Riesgo químico: aunque en poca proporción, los trabajadores también tuvieron su porcentaje de exposición a vapores o sustancias químicas con un 10%, esto se da cuando existen industrias o empresas cercanas que utilizan sustancias químicas para sus labores o como materia prima (Cavadia et al., 2018).

Riesgo físico: en cuanto a este riesgo, intervienen la ventilación e iluminación y conlleva también al riesgo biomecánico (Figuroa et al., 2020). Podemos observar que la mayoría del personal cuenta con buenas condiciones de estos dos factores y que no constituyen un riesgo alto, como se puede ver en la figura 8., pregunta 17.

Conclusiones

El suministro incompleto de los elementos de trabajo necesarios y pertinentes en el tiempo trae como consecuencias una alta probabilidad de deterioro en la salud de los trabajadores, una afectación en el desarrollo armónico de la gestión de la entidad y en un posible detrimento económico y financiero. Esto se debe a que la entidad deberá atender a procesos jurídicos laborales al no considerar las responsabilidades en los suministros. Aunque la empresa no tenía un plan de contingencia para este tipo de eventos como la pandemia por COVID-19, sus directivos trataron de adecuar sus recursos para que los trabajadores pudieran contar con las mínimas condiciones que requerían para cumplir con su trabajo en casa. La mayoría de los colaboradores identificaron a los responsables en la administración de personal con relación a los riesgos laborales. Esto ha generado un empoderamiento en sus integrantes, disminuyendo las

fallas de comunicación y mejorando el comportamiento interno de los empleados e impactando de manera positiva e importante en el bienestar laboral y la cultura organizacional.

La pandemia nos ha dejado nuevas modalidades de trabajo, entre ellas el trabajo en casa para todas las organizaciones, donde se evidencia que también bajo el contexto de la virtualidad se presentan riesgos laborales que deben ser identificados y administrados con celeridad. A pesar de que la empresa realizó entrega de las herramientas de trabajo e implementó estrategias para que sus miembros ejecutaran las labores desde sus casas, faltó ahondar en la probabilidad de los riesgos y su debida administración. Esto se debe a que se hizo una entrega de material de forma parcial: no se suministraron todos los elementos a todo el personal y no a todos se les entregó a tiempo. Esto genera un porcentaje de personas que a corto o mediano plazo verán afectada su salud y la empresa será la directamente implicada en resolverlo por no hacerlo en su momento. El exceso de trabajo, la ausencia de comunicación interpersonal y la entrega incompleta de los elementos de trabajo se desencadenaron en cansancio físico, alteraciones del sueño (insomnio e hipersomnia), tristeza, irritabilidad. El 81% de los encuestados afirmó haber experimentado alguno de estos síntomas y más del 50% aseguró alarmas por estrés; siendo así los riesgos más significativos: los psicosociales, biomecánicos y físicos.

Referencias

Alcántara Moreno, G. (2008). La definición de salud de la Organización Mundial de la Salud y la interdisciplinariedad. *Red de*

- revistas científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal, 9 (1). <https://www.redalyc.org/pdf/410/41011135004.pdf>
- Cavada, É., Hernández, R., & Castañeda, B. (2018). Analysis in the health sector about occupational safety and health. *Revista I+D en TIC*, 8(2), 12-20. <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/identific/article/view/2949>
- Campos, F., López, M., Martínez, M., Ossorio, J., Pérez, J., Rodríguez, M., & Tato, M. (2018). *Guía para la implementación de la norma ISO 45 001: Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo*. [e-book]. https://www.diba.cat/documents/467843/172263104/GUIA_IMPLEMENTACION_ISO45001.pdf/5da61652-f814-4aa7-9f45-01cf8117c772
- Colmena Seguros S.A. (2019). *ABECE Resolución 0312 de 2019*. <https://www.colmenaseguros.com/imagenesColmenaARP/contenido/ABECE-Resolucion-0312-de-2019-26-03-19.pdf>
- Colmena Seguros S.A. (2020). *Guía general para la implementación de las medidas de prevención COVID-19 regreso seguro al trabajo*. <https://www.colmenaseguros.com/imagenesColmenaARP/contenido/coronavirus/boletin9/p3GUIA%20PROTOCOLO%20BIOSEGURIDAD%20TRANSVERSAL.pdf>
- Congreso de la República de Colombia. (12 de mayo de 2021). Por el cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones. [Ley 2888 de 2021]. <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%202088%20DEL%2012%20DE%20MAYO%20DE%202021.pdf>
- Congreso de la República Colombia. (11 de julio de 2012). Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. [Ley 1562 de 2012]. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>
- Cross, C. (2020). El distanciamiento social: continúe guardando distancia. *Healthychildren*. <https://www.healthychildren.org/Spanish/health-issues/conditions/COVID-19/Paginas/Social-Distancing-Why-Keeping-Your-Distance-Helps-Keep-Others-Safe.aspx>
- Delgado, M., Cuichán, D., & Sancán, M. (2017). Algunas especificidades de la ergonomía y los factores de riesgo en salud ocupacional. *Polo del Conocimiento*, 2(5). doi:10.23857/caseldelpo.2017.2.7.may.1220-1229
- Del Prado, J. Cómo se clasifican los riesgos biológicos [Entrada de Blog]. <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevenccion-riesgos-laborales/especial-master-prevencion/clasificacion-riesgos-biologicos/>
- El Empleo, (2020, diciembre 16). Así quedará regulado el trabajo en casa en Colombia. *El empleo*. <https://www.elemplo.com/co/noticias/noticias-laborales/asi-quedara-regulado-el-trabajo-en-casa-en-colombia-6218>
- Figuroa, J., León, A., Restrepo, D., Barreto, J., Calderon, K., & Melgarejo, N. (2020). *Seguimiento a Las Condiciones de Trabajo de los Empleados de la Empresa Memory Corp S.A.S., en Modalidad de Trabajo en Casa* (Trabajo de grado, Universidad Uniminuto). <https://hdl.handle.net/10656/11718>
- Gomez, O., González, L., & Bueno, J. (2020). *Evaluación de los riesgos físicos por iluminación en los puestos administrativos de la empresa Servicivil S.A.S* (Trabajo de grado, Universidad Libre). <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/18485/PAPERS%20FINAL%20%20OLGA%20GOMEZ-%20LUZ%20DARY%20GONZALEZ.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Marques, T., Silva, W., Dos Santos, E., Fernandes, V., Martins, F., de Souza, R., da Costa Junior, J., de Souza Junior, C., da Silva, A., Leandro, M., & Soares, F. (2020). *Ergonomics and telework: A systematic review*. *National Library of Medicine*, 66(4). doi:10.3233/WOR-203224
- Médicos sin fronteras, (2020, marzo 12). ¿Qué es una pandemia? ¿Cuál es la diferencia entre pandemia y epidemia? *Médicos sin fronteras*. <https://www.msf.org.ar/actualidad/que-una-pandemia-cual-la-diferencia-pandemia-y-epidemia>
- Ministerio de Justicia y del derecho. (28 de marzo de 2020). Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica. <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/Decreto-491-28-marzo-2020.pdf>
- Ministerio de la Protección Social. (24 de mayo de 2007). Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo. [Resolución 1401 de 2007] <https://www.arlsura.com/index.php/component/content/article?id=854>
- Ministerio del Trabajo. (26 de mayo de 2015). Por medio de la cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Trabajo. https://www.arlsura.com/files/decreto1072_15.pdf
- Ministerio del trabajo. (22 de julio de 2019). Por la cual se adopta la Bateria de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones [Resolución 2404 de 2019]. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (02 de junio de 2020). Lineamientos respecto del trabajo en casa [Circular 0041 de 2020]. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60876961/Circular+0041-2020.PDF/98d19065-352d-33d2-978e-9e9069374144?t=1591222484807>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (24 de junio de 1994). Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales [Decreto 1295 de 1994]. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.html
- Ministerio del Trabajo. (19 de mayo de 2019). Por el cual se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras disposiciones [Decreto 676 de 2020]. https://ccs.org.co/decreto-676-de-2020/?doing_wp_cron=1622246013.5064339637756347656250
- Organización Mundial de la Salud. (2009). *Preparación y respuesta ante una pandemia de influenza: Documento de orientación de la OMS*. [e-book]. *Organización Mundial de la Salud*. https://www.who.int/csr/swine_flu/Preparacion_Pand_ESP.pdf

- Organización Mundial de la Salud. (2020). Comunicado de prensa, COVID-19: cronología de la actuación de la OMS. Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/es/news/item/27-04-2020-who-timeline---covid-19>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). Highlights. Organización Mundial de la Salud. https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200430-sitrep-101-covid-19.pdf?sfvrsn=2ba4e093_2
- Organización Mundial de la Salud. (2020). Statement on the second meeting of the International Health Regulations (2005) Emergency Committee regarding the outbreak of novel coronavirus (2019-nCoV). Organización Mundial de la Salud. [https://www.who.int/news-room/detail/30-01-2020-statement-on-the-second-meeting-of-the-international-health-regulations-\(2005\)-emergency-committee-regarding-the-outbreak-of-novel-coronavirus-\(2019-ncov\)](https://www.who.int/news-room/detail/30-01-2020-statement-on-the-second-meeting-of-the-international-health-regulations-(2005)-emergency-committee-regarding-the-outbreak-of-novel-coronavirus-(2019-ncov))
- OSALAN. (s.f.). Factores de riesgo psicosocial. Osalan Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. <https://www.osalan.euskadi.eus/informacion/psikopreben-factores-de-riesgo-psicosocial/s94-contpsik/es/>
- Presidencia de la República de Colombia. (6 de abril de 2020). *Presidencia de la República de Colombia*. <https://id.presidencia.gov.co/Paginas/prensa/2020/Empleadores-no-podran-asignar-cargas-diferentes-de-la-jornada-laboral-a-quiense-encuentren-laborando-desde-casa-200604.aspx>
- Ralph, P., Baltes, S., Adisaputri, G., Torkar, R., Kovalenko, V., Kalinowski, M., Novielli, N., Yoo, S., Devroey, X., Tan, X., Zhou, M., Turhan, b., Hoda, R., Hata, H., Robles, G., Fard, A., & Alkadhi, R. (2020). *Pandemic programming, How covid-19 affects software developers and how their organizations can help*. Springer Link. 4928-4937. doi:10.1007/s10664-020-09875-y
- Rodriguez , D., & Dimate, A. (2015). *Evaluación de riesgo biomecánico y percepción de desórdenes músculo esqueléticos en administrativos de una universidad Bogotá (Colombia)*. *Investigaciones Andina*, 17(31), 1.284-1.299. <https://www.redalyc.org/pdf/2390/239040814002.pdf>
- Sampieri, R., & Mendoza C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill.
- Seguros Bolívar. (21, julio, 2021). ¿Sabía qué...? Generalidades sobre las ARL. <https://www.segurosbolivar.com/blog/proteccion-arl-que-es-una-arl-o-administradora-de-riesgos-laborales/>
- Seguros Bolívar. (17, febrero, 2021). Todo lo que debe saber sobre la enfermedad laboral. <https://www.segurosbolivar.com/blog/proteccion-arl/enfermedad-laboral-en-colombia-que-es-y-como-identificarla/>
- Sura. (s.f.). ¿Qué es y qué no es un accidente de trabajo? <https://www.arlsura.com/index.php/component/content/article/59-centro-de-documentacion-anterior/gestion-de-la-salud-ocupacional-/335--sp-8606>
- Zuñiga, A. (2019). La importancia de la creatividad en el ámbito empresarial. *XIKUA Boletín Científico de la Escuela Superior de Tlahuelilpan* 7(13). <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/xikua/article/view/3554/506>

