

BOLETÍN



Edición Especial Gestión de Teletrabajo en Latinoamérica.

ULAERGO

Unión Latinoamericana de Ergonomía.

Es una organización voluntaria y sin ánimo de lucro, que reúne a las Asociaciones y Sociedades de Ergonomía de los países latinoamericanos.

BOLETÍN



Publicación de circulación gratuita

con el objetivo de promover y difundir la Ergonomía latinoamericana.

Año N°2. Edición N°3

Editor:

Mauricio Santos M

Diseño y Producción

Mauricio Santos M

Colaboradores:

Carlos Espejo G.

Iván López E

Jose Orlando Gomes

Martha Cecilia Tuiran T

Marco García

Lylliam López N

Andrés Arce G

Marcelo Scavone

Julio Alberto Pambabay

Leonardo Oña Serrano

Enrique de la Vega

Lilliam López Narváez

Melissa K. Bohórquez Quito

Rafael E. González G.

Revisor

Victorio Martínez Castro

Traducción

Portugués:

Luci Mara Baú (Brasil)

Inglés :

Daniel Lizama Álvarez. (Chile)

Francés :

Nelcy Arévalo Pinilla
(Colombia)

Contacto:

<http://www.ulaergo.com>.

Info.ulaergo@gmail.com

Palabras de la Directiva

Reciban todos un fraternal abrazo y saludos de la Directiva ULAERGO en este nuestro segundo festejo del 10 de Octubre

DIA DE LA ERGONOMIA LATINOAMERICANA!!!

Es para nosotros un honor poder seguir sembrando esa semilla latina de una Ergonomía que nos une a todos en UNA SOLA ENTIDAD... cada vez más grande...!!

Ayorando a países en sus congresos, compartiendo becas entre nosotros y, además, afiliando nuevos países socios que enriquecen el intercambio académico y científico de nuestra querida ULAERGO.

Muchas presidencias anteriores, muchos esfuerzos sumados y, en este preciso presente, un continuo trabajo solidario para mostrarnos con orgullo y humildad, como una UNIÓN LATINOAMERICANA DE ERGONOMIA, reconocida y respetada por respetar la autonomía de sus socios y por seguir sembrando en favor de la academia que la Ergonomía nos demanda.

¡FELIZ DÍA DE LA ERGONOMIA LATINOAMERICANA!

Carlos Manuel Espejo Guasco
Presidente Unión Latinoamericana de Ergonomía. ULAERGO



Mg. Mauricio Santos M.
Vicepresidente
Secretario Gral.
ULAERGO

Prof. Iván López E.
Vicepresidente
Financiero
ULAERGO

Dr. Carlos Espejo G
Presidente
ULAERGO

EDITORIAL

Seguimos trabajando por el bienestar laboral en América Latina, hoy presentamos el tercer número de nuestro boletín ULAERGO; hemos considerado oportuno hablar del Trabajo en Casa, obligatorio para muchos a causa de la pandemia.

En este número presentamos lo que tuvieron que enfrentar nuestras sociedades / asociaciones en referencia al trabajo desde casa, una obligación ejecutada desde los mismos gobiernos, se podría decir que más que “enfrentar” lo tuvimos que “soportar”.

Nuestros asociados han tenido que adaptarse a las nuevas condiciones derivadas de la pandemia, y sobre todo del mercado laboral, las medidas de confinamiento, el distanciamiento físico y las normas de higiene se convirtieron en parte indispensable para enfrentar el acechante virus. En casi todos los países de la región se establecieron muchas normas y códigos legales, además de estrategias para seguir adelante, sin embargo, quizás la más importante de todas y muy poco analizada ha sido el trabajo remoto, una modalidad que se convirtió en determinante para mantener a las empresas productivas y con una continuidad operativa, sin dejar de lado el bienestar de sus trabajadores.

Muchas organizaciones tuvieron que reorganizar muchos de sus procesos e implementar nuevos lineamientos y herramientas tecnológicas que, finalmente, aceleraron la transformación digital y, con ello, la llegada del trabajo remoto o trabajo obligatorio desde casa.

A pesar de los contratiempos ocasionados por la pandemia, en este mes tuvimos la oportunidad de apoyar el 1er. Congreso de Ergonomía de Bolivia, evento en el cual se vio nacer una nueva y pujante sociedad conformada por expertos del sector de la ergonomía del país del altiplano, “Si así llueve, que no escampe”; esperamos seguir apoyando eventos como este primer y magno evento. Por más que sea una necesidad, una obligación o una determinación, no podemos dejar de analizarla ya que de su correcta aplicación depende la salud de los colaboradores y, por ende, la salud de las empresas, ¡bienvenido trabajo remoto!



*Iván López
Vicepresidente Tesorero ULAERGO.*

Índice



Palabras de la Directiva ULAERGO.	2
Editorial	3
Índice.	4
Saludos desde IEA: José Orlando Gómes. Presidente IEA	5
SOCHERGO, Sociedad Chilena de Ergonomía.	9
SCE, Sociedad Colombiana de Ergonomía.	12
ACERGO, Asociación Costarricense de Ergonomía.	17
SOCEERGO, Sociedad Científica Ecuatoriana de Ergonomía.	20
SEMAC, Sociedad de Ergonomistas de México, A.C	24
AEN, Asociación Nicaragüense de Ergonomía.	27
SOPERGO, Sociedad Peruana de Ergonomía.	30
AUDERGO, Asociación Uruguaya de Ergonomía.	33
ASOERGVE, Asociación de Ergonomía Venezolana	37
Próximos Eventos Latinoamericanos.	41

Desde la
Asociación Internacional de
Ergonomía, IEA:

7 Políticas de la IEA para difundir y desarrollar la especialidad.



José Orlando Gomes,
presidente,
Associação Brasileira de
Ergonomia (ABERGO)



Es un gran placer escribir este primer mensaje a los colegas de la Comunidad Latinoamericana de **Ergonomía y Factores Humanos (E/FH)**, especialmente en el mes de octubre cuando celebramos E/FH a nivel mundial, además de agradecer el extraordinario apoyo que tuvimos para la gestión de la IEA durante este período. Quiero felicitar a ULAERGO por este esfuerzo de comunicación en varios idiomas con el fin de llegar a los más variados públicos y países, así como también a las sociedades federadas de la IEA por su esfuerzo para llevar a cabo sus congresos y actividades, a pesar de las adversidades, la pandemia y sus dramáticas consecuencias en todo el mundo.

Por otro lado, presentarles brevemente las 7 Políticas de la IEA formuladas desde 2015 y que han sido un referente para las administraciones de la IEA desde entonces.

7 Políticas de la IEA

Las siete políticas amplían nuestra visión y alinean nuestras actividades con nuestra misión y objetivos. Aunque las actividades reales pueden cambiar de una administración a otra, se espera que las políticas den forma a las actividades, de manera que se ajusten a la misión y los objetivos de la IEA, asegurando así la alineación y la continuidad entre las sucesivas administraciones.

1. Involucramiento de Actores Relevantes

Involucrar a partes interesadas influyentes, como reguladores, ejecutivos de empresas, universidades/facultades, ONG, organizaciones sociales y sindicatos, es de vital importancia para promover la E/FH.

El documento “El Futuro de la Ergonomía” (Jan Dul et al, 2012) enfatiza la importancia de la participación de las partes interesadas.

La IEA accederá a las partes interesadas locales y llevará a cabo actividades de elaboración de proyectos, actuando como coordinador y/o catalizador, evitando la participación directa. Los proyectos serán ejecutados por especialistas locales de E/FH, es decir, miembros de sociedades locales federadas y afiliadas.

El “Kit de Herramientas de Diseño de Proyectos Participativos (P2DT)” es un marco para ayudar sistemáticamente al diseño de proyectos de E/FH cuyo seminario en el Congreso ULAERGO 2019 en Buenos Aires, tuvo una excelente participación. Un ejemplo fantástico de la aplicación de esta política es el trabajo que realiza ULAERGO junto con las organizaciones bolivianas: agencias gubernamentales, universidades, sindicatos, colegios profesionales, entre otros, que llevó a la fundación de la Asociación Boliviana de Ergonomía, además de organizar un extraordinario congreso.

2. Colaborar con las Redes IEA y reforzarlas

La IEA puede utilizar comunicaciones directas o utilizar las redes IEA para comunicarse con las sociedades miembros. Las redes IEA son útiles para abordar temas que se comparten regionalmente y proporcionan canales para promover de manera eficiente la E/FH a escala global.

Hay seis redes IEA: FEES, ULAERGO, SEANES, Ergo Africa, Asian Council on Ergonomics and Design (ACED) y BRICS-Plus Network. Cubren la mayoría de las regiones donde existen sociedades miembro.

Se recomienda a las redes IEA que inviten a sociedades locales más pequeñas que no cumplan con los criterios de elegibilidad, para convertirse en miembros de la IEA y estructurarlas para afiliarse a la IEA en un futuro próximo. Este es un medio para difundir E/FH a regiones donde E/FH tiene una gran demanda pero hay pocos especialistas. Esto es la tarea de ULAERGO para Costa Rica, Nicaragua y Bolivia en el futuro.

3. Contribuir a la Ciencia, la Tecnología y la Práctica (S, T & P)

Asistimos al contexto del desarrollo e implementación acelerados de tecnologías disruptivas que están cambiando radicalmente la forma en que trabajamos y nuestra vida diaria.

El rol de la IEA como centro de información de vanguardia sobre E/FH y su difusión, es bienvenido y necesario para apoyar el diseño de artefactos tecnológicos que incorporan HF/E desde su concepción, pues el proyecto y la implementación se consolidan, las posibilidades de intervención concreta se reducen.

Los nuevos comités técnicos sobre tecnologías disruptivas establecidos para movilizar a científicos y profesionales en redes de universidades/facultades para investigar y comprender los fenómenos, apoyarán el diseño y rediseño de acuerdo con los principios de E/FH.

Una plataforma básica para contribuir al desarrollo de la ciencia, las tecnologías y la práctica (STP) son los Grupos Técnicos (TC) de la IEA. El comité permanente de STP es responsable de alentar a los CT a promover la ciencia y las prácticas de E/FH. El Congreso de la IEA brinda la

oportunidad de dar a conocer sus logros cada tres años.

4. Identificar las Funciones de la IEA en la Promoción de la Educación, la Certificación y Asuntos Relacionados.

Capacitar a los formadores en un enfoque multidisciplinario en todo el mundo, especialmente para los países de PIBM, con el fin de armonizar el intercambio de conocimientos a nivel internacional. Las universidades son socios clave para participar en estos esfuerzos.

Debe reforzarse la contribución a los países de Renta Baja y Media que utilizan la estrategia P2DT, construyendo proyectos innovadores en educación, formando formadores y practicantes, debido a la deslocalización de la industria a nivel mundial. **Un gran ejemplo es el Programa de Doctorado en E/FH que involucra a una red de universidades colombianas, el cual está cerca de ser aprobado y atenderá a toda la región latinoamericana,** también hay esfuerzos para estructurar maestrías y diplomados en E/FH en Perú, Chile, Argentina, entre otros. Contar con capacidad nacional de formación es un factor clave para desarrollar y difundir HF/E no solo en América Latina, sino a nivel mundial.

En los países desarrollados también existe la necesidad de reformular los programas de formación en E/FH, requiriendo un enfoque multidisciplinario en todos los niveles, así como la necesidad de insertar HF/E en cursos para la formación de profesionales que desarrollarán y diseñarán tecnologías disruptivas, particularmente en la maestría en ingeniería, en general, e informática.

5. Reforzar la Infraestructura de la IEA

La IEA ha realizado un trabajo extraordinario durante los últimos 60 años, operando sobre la base del trabajo voluntario, excepto en algunas sociedades más grandes.

Esta pandemia ha requerido improvisación y ha impulsado mejoras en el funcionamiento de la AIE. Invertir en tecnología e infraestructura de las comunicaciones puede ser una forma prometedora de aumentar la difusión de HFE entre los miembros de la estructura de la IEA y la sociedad en general.

La IEA está trabajando para llevar en línea tanto sus actividades administrativas como sus actividades externas, como seminarios web y eventos híbridos como este congreso. Esto aumentará nuestra capacidad de llegar a varias partes del mundo y requerirá que nos adaptemos a este nuevo contexto, que puede ser muy prometedor.

6. Reforzar la Relación con Organizaciones Externas (existentes y nuevas)

La colaboración con organizaciones externas es un principio importante de la IEA. Mejora la contribución de E/FH y la exposición de la IEA a la sociedad global. La IEA tiene una historia con organizaciones internacionales distinguidas como la OIT, OMS, ISQua, ISO e ICOH. **La histórica colaboración OIT-IEA se verá reforzada debido a los enormes impactos a nivel internacional. Además, el creciente esfuerzo de colaboración en la difusión de las contribuciones más recientes y de vanguardia de E/FH a través de nuestros socios como la OMS e ISQua, ha demostrado ser particularmente relevante y útil.** Estas relaciones se fomentarán para que la IEA continúe contribuyendo al más alto nivel así como esperamos que proyectos a nivel regional también puedan desarrollarse.

7. Mantener un enfoque futuro para E/FH

La última política cubre cuestiones orientadas al futuro y, lo más importante, se centra en cuestiones más fundamentales relacionadas con el futuro de E/FH para que sea más reconocida y sostenible, y pueda desempeñar funciones en las sociedades futuras de todos los aspectos, desde la vida diaria, pasando por el trabajo en todos los sectores, hasta el diseño de sistemas cognitivos conjuntos.

Los límites entre los humanos y otros elementos de los sistemas se volverán más vagos debido a las tecnologías emergentes como la Inteligencia Artificial (IA), los robots inteligentes, las tecnologías genéticas y las tecnologías de trasplante, y esto puede cambiar a los humanos en todos los niveles.

Queremos que la IEA continúe haciendo contribuciones importantes en esta era venidera y actúe de manera proactiva, tanto como sea posible, a través de comités ad-hoc y grupos de trabajo como el “Futuro del trabajo” y el “Futuro de E/FH”.

Por otro lado, la otra cara de la moneda de

las tecnologías disruptivas, es el alarmante crecimiento de la informalidad en el mundo del trabajo, que ya era grave especialmente en los países en desarrollo, según la OIT ya estaba por encima del 50% en la mayoría de países de América Latina. Ciertamente E/FH tiene mucho que investigar y colaborar en este tema y otros como la pobreza, el medio ambiente, las migraciones, entre otros, como bien expresó Neville Moray en su conferencia magna en el Congreso IEA Trienal en Toronto, Canadá en 1994 y transformado en artículo muy interesante y provocativo en el *Journal Ergonomics* en 1995, bajo el título *“Ergonomics and the Global Problems in the 21st Century”*.

Esperamos por tanto que estas políticas también sean adoptadas por las Redes y Sociedades Federadas y Afiliadas de la IEA y se transformen en planes y acciones que contribuyan a los cambios tan necesarios en el mundo del trabajo y en la sociedad, de una manera general.

José Orlando Gomes
Presidente de la IEA.



Gestión de Teletrabajo en Chile:

oportunidad para integrar a los actores de la salud y seguridad en el trabajo, SST.



Mauricio Santos Morales
Diseñador Ergónomo
Master de Ergonomía UPC
MSCh Ergo N°155
Especialista en Ergonomía
Certificado EEC-002
Presidente Directorio
SOCHERGO 2020-2023



Nuestra sociedad científica, desde sus inicios en 1998, ha establecido diferentes espacios de discusión técnica según los acontecimientos y temas que son de interés de sus asociados. En este sentido en las reuniones presenciales, se discutían los temas relacionados a la especialidad y los temas atinentes a la salud ocupacional. Cuando sobrevienen las manifestaciones de octubre de 2019 y luego la cuarentena derivada de la COVID-19, estuvimos en la obligación de migrar todas las actividades al formato virtual. Como ergónomos vivimos la transición hacia el trabajo a distancia, o trabajo remoto, en donde discutimos como nuestras actividades profesionales se podrían realizar de esa manera y el impacto que podría generar.

Sabíamos que el teletrabajo no era nuevo, de hecho Jack Nells lo creó en 1973, derivado de la crisis del petróleo en Estados Unidos. Pero era una novedad obligada para las empresas y consultaban por ello. En ese momento surgieron por redes sociales muchos “especialistas” en la materia con recomendaciones “discutibles”. De manera que se hizo muy necesario plantear el tema como sociedad científica en nuestro país. En ese contexto varias de las universidades que participan en la sociedad, ya contaban con archivos en Pdf de interesante contenido, además la autoridad en Chile, quien ya estaba preparando una normativa sobre esta materia antes de la cuarentena, promulga el **24 de Marzo de 2020 la Ley 21.220 con el título “Modifica el código del trabajo en materia de trabajo a distancia”** y el 03 de julio del mismo año, se publicó en el Diario Oficial el **Decreto Supremo N° 18/2000 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que aprueba el Reglamento del Artículo 152 Quáter M del Código del Trabajo, que establece condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo que regula a los trabajadores que prestan servicios en las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo”**, de acuerdo

con los principios y condiciones de la Ley N° 16.744. sobre accidentes y enfermedades profesionales.

En ese escenario, el directorio cita a asamblea especial para tratar este tema. **Felipe Meyer C.** propone el desarrollo de una encuesta digital para registrar el estado del arte que observábamos en nuestro país. De esa manera, el Departamento de Ergonomía de la Universidad de Concepción lidera la iniciativa y realiza, en conjunto, la encuesta de **“Entorno ergonómico de teletrabajo en situación de pandemia”**. Esta iniciativa contó con la colaboración de todos nuestros contactos en todas las regiones de Chile. Alcanzando una representatividad de más de 1.200 personas. Permitiendo establecer lazos con otras asociaciones relacionadas con la salud ocupacional en Chile.

El teletrabajo es un tema transversal que reúne el interés de diversas entidades, por tanto permitió a SOCHERGO abrir puertas en diferentes instancias, desde la difusión en medios de comunicación así como en reuniones con la autoridad para presentar los datos.



SOCHERGO, en conjunto con el Departamento de Ergonomía de la universidad de Concepción, desarrollaron la primera encuesta de percepción de Teletrabajo en Chile. Disponible en: <https://www.sochergo.cl/wp-content/uploads/2020/08/ERGONOMIA-Y-TELETRABAJO-UDEC-SOCHERGO-2020.pdf>

Dentro de los interesante datos que arroja la encuesta podemos destacar:



- Los temas que lideran la percepción de deterioro durante este periodo son salud y productividad laboral, con un 23.8% y 25.5%, respectivamente.



- Un 64.7% de las personas indican que no pueden respetar los horarios de trabajo. Un 30.5% porque las tareas domésticas se lo impiden, un 21.4% porque las jefaturas y/o colegas no lo respetan y un 12.9% porque los clientes no lo respetan.



- Las personas que viven con más de 5 personas, son el grupo que más trabaja en el segmento 24:00 a 08:00.



Este tema ha estado en constante desarrollo. Nuestra normativa presenta el teletrabajo según común acuerdo entre el empleador y el trabajador debiendo autoevaluar las condiciones por este último. Sabemos que en este punto existirán brechas en muchas situaciones. Las mutualidades, empresas administradoras de la ley 16.744, han desarrollado pautas de autoevaluación para cumplir con los requerimientos de la autoridad, pero la fiscalización al respecto aún no otorga luces de la implementación.

En 2020, Sochergo ha retomado el tema mediante una asamblea interna de sus asociados para discutir los avances del tema, permitiendo profundizar en base a cuatro enfoques: legislativo, arquitectónico, riesgos ergonómicos y gestión de la implementación en la empresa.

Finalmente se ha realizado un Coloquio de Teletrabajo, abierto a la comunidad, el pasado 27 de septiembre.

Sociedad Chilena de Ergonomía SOChErgo

Exponentes

Enrique Pérez Méndez
Ing. en Ciencias de Ingeniería, con especialización en Ergonomía, con especialización en Ergonomía UPEL, Universidad Austral de Chile, Subsecretaría de Previsión Social.

Claudia Mellado Corral
Arquitecta Ergónoma, Maestría en Ergonomía UDEC, Coord. Académica Virtualización con el medio UIS, MSC Ergo N°250.

Doris Méndez
Psicóloga de la U. de Chile, Maestría en Desarrollo de Habilidades y Competencias U. Complutense de Madrid.

Carolina Rodríguez Herrera
Dra. y Máster de Ergonomía UPEL, Investigadora Laboral de Ergonomía U. de Chile, MSC Ergo N°250.

Coloquio SOCHERGO "Ergonomía y Teletrabajo en Chile"

27 de septiembre de 2021
19:00 hrs
Santiago (GMT-3)

Plataforma Zoom
Meeting ID: 894 728 74680
Password: 993210

www.sochergo.cl

Coloquio abierto realizado el 27 de septiembre de 2021. El cual contó con la participación Enrique Pérez de la Subsecretaría de Previsión Social, Claudia Mellado Arquitecta ergónoma de la Universidad San Sebastián, Doris Méndez Psicóloga de la Sociedad Chilena de Psicología del Trabajo y las Organizaciones/ SCHIPTO y Carolina Rodríguez del Laboratorio de Ergonomía de la Universidad de Chile. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=7bbtoy8FM5E>

En conclusión:

- El teletrabajo es una buena herramienta, pero no es para todos los puestos de trabajo ni para todas las profesiones.
- Con la emergencia sanitaria de la COVID-19, en muchos casos improvisaron el concepto de teletrabajo, lo que generó importantes errores que tienden a la precariedad laboral.
- Bien implementado, permite desarrollar las capacidades y habilidades del trabajador y la empresa.
- El Teletrabajo depende en gran medida de la tecnología de las comunicaciones disponibles.
- A nivel de gestión de SST, a generado nuevos escenarios de gestión, estableciendo nuevos desafíos en materia de fiscalización.
- No solo hay que contemplar en los riesgos ergonómicos, la carga psicosocial y mental sino que hay que evaluar el impacto emocional.
- Surge interesante explorar la relación entre la discapacidad y el teletrabajo.
- El teletrabajo implica un cambio de paradigma en el concepto de trabajo basado en objetivos/resultados.

Como sociedad científica continuaremos la gestión es este y otros temas relevantes para nuestra especialidad. Incluso se ha agregado un foro sobre este tema en nuestro próximo congreso.

Teletrabajo: Perspectiva de la Ergonomía En Colombia



Martha Cecilia Tuiran Tinoco

FT. Esp. Ergonomía/ S.O Lic. 1693/2012
Maestrante S.O y S.I

SCE Sociedad
Colombiana
de Ergonomía

Se considera el teletrabajo como una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros, utilizando como soporte las tecnologías de información y comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa. El teletrabajo involucra nuevos cambios en la organización encaminados a las necesidades y a sus peligros para la salud de las personas.

Por tal motivo, se van haciendo necesarias nuevas herramientas de la ergonomía laboral y de la salud para la promoción y prevención, en busca de una salud integral para los teletrabajadores.

Esta nueva normalidad conlleva a cambios en los hábitos de vida de las personas y la interacción con los medios de la información, llegando de esta manera a la tercera revolución industrial como lo expresa Norbelt Bilbeny en 1993. (1) Esta nueva tecnología está cambiando las relaciones laborales, los negocios y las empresas, brindando nuevas oportunidades a las personas.

Teletrabajo y la normatividad

En Colombia, desde el año 2008, el Congreso decide promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC). Promoviendo con ello una política pública de incorporación al teletrabajo de la población más vulnerable. Ley 1221 del 2008. (2)

El Presidente de la República, el 1 mayo de 2012 firma el Decreto 0884 (3) reglamentando la Ley del Teletrabajo en

Colombia, dando nacimiento a la Comisión Asesora de Teletrabajo, integrada por personas del Ministerio TIC y del Ministerio del Trabajo, en el año 2013 se definen las entidades que hacen parte de la Red de Fomento del teletrabajo y sus obligaciones con la Resolución 2886 (4). Según el portal teletrabajo en Colombia (2016), indicó que la modalidad del teletrabajo trae grandes beneficios tanto a los trabajadores como los empresarios. En cuanto a los trabajadores, éstos podrían optimizar tiempo al evitar trasladarse desde sus casas hasta sus lugares de trabajo, ahorran dinero en transporte, obteniendo de esta manera más tiempo para compartir en familia. Por otra parte, para la organización representa grandes beneficios, aumentando la productividad por parte de sus trabajadores y esto se verá reflejado en mayores ingresos, disminución en costos de recursos tales como servicios públicos e infraestructura que se generan de manera mensual para el empleador (5).

Cifras del teletrabajo en Colombia

Las estadísticas en Colombia, demuestran cómo el teletrabajo va en aumento, en la actualidad hay 122 mil teletrabajadores, según Encuesta realizada por el Centro Nacional de Consultoría, contratada por el Ministerio TIC en el 2018, y pasando a un incrementó de 209,173 en el año 2020. (Tabla 1).

Según la encuesta, Bogotá concentra el mayor número de teletrabajadores, cuenta con 63.995, Medellín con 29,751, Cali con 13,379, Bucaramanga con 4,827 y Barranquilla con 4,827. (Tabla 2).

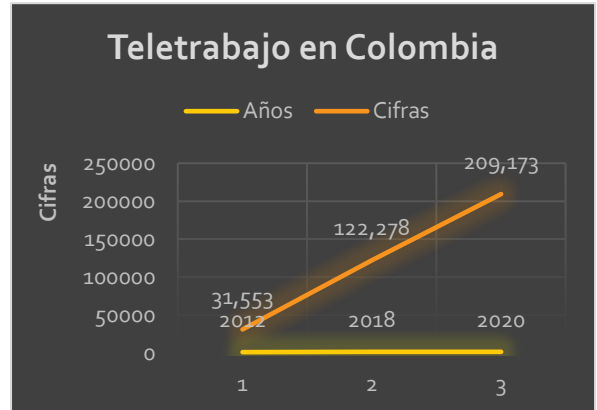


Tabla 1. Encuesta Centro Nacional de Consultoría año 2018.

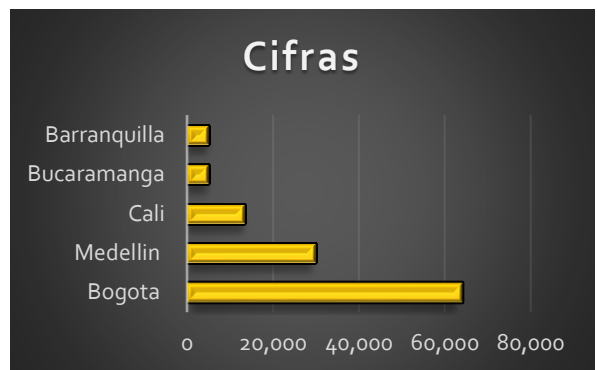


Tabla 2. Encuesta centro Nacional de Consultoría año 2018

Desde el 2012 hasta el 2018, se triplicó el número de empresas que implementaron el teletrabajo en el país, pasando de 4.292 empresas a 12.912 empresas. Los cargos que más tele trabajan son directores, jefes de área coordinadores, con un 64%, le siguen con un 26% los cargos operativos, y un 25% cargos de nivel alto.

La modalidad de teletrabajo que tiene una mayor acogida, es el teletrabajador autónomo con un 37%, le sigue el teletrabajador parcial o suplementario con un 34% y, por último, el teletrabajador móvil con un 29% (Mintrabajo). (6)

En este orden de ideas, dado el aumento de teletrabajadores y por las consecuencias que este acarrea a la salud de quienes lo ejercen, es importante que las autoridades y las directivas de las instituciones, empleadores, ARL, etc., deben procurar o volcar los esfuerzos para atender las situaciones de salud derivadas de este tipo de actividad.

Teletrabajo y la Ergonomía en Colombia

El Ministerio de las Tic (MinTic) junto con la alcaldía de Bogotá presentaron un balance, que el mayor número de teletrabajadores son las mujeres con un porcentaje mayor en esta modalidad del 69%, frente a un bajo del 31% de hombres.

Además, el 78% de los teletrabajadores encuestados refieren que su calidad de vida ha mejorado. Cada vez son más las empresas, públicas y privadas, que acogen este modelo para ofrecer una mejor calidad de vida a sus colaboradores, ahorrar dinero en instalaciones y aumentar la satisfacción de su personal, con todos los beneficios que esto incluye.

Esta modalidad ha brindado la oportunidad al género femenino de estar presente por más tiempo con su familia, conllevando a una mejor satisfacción en su trabajo.

El cambio abrupto que llevó a un gran número de organizaciones del trabajo en oficina al teletrabajo se produjo sin tener en cuenta los requisitos en materia de salud y seguridad, que de otro modo se aplicarían en las instalaciones del empleador, con roles y responsabilidades claros para garantizar el bienestar físico y mental de los empleados.

Sin embargo, las características físicas y

ambientales de la oficina en el hogar y los hábitos de trabajo conexos son fundamentales para la capacidad de los trabajadores para realizar sus tareas a distancia y con eficacia (OIT, 2020e). (7)

La norma es explícita con la responsabilidad de las ARL, donde están en la obligación de realizar un balance del sitio donde esté trabajando la persona y la gestión para el cuidado de la salud de los teletrabajadores.

De este modo se hace necesario incorporar los principios de la ergonomía cognitiva en los diseños de trabajo, y la física para lograr un conjunto de condiciones que interactúan con factor humano–herramienta de trabajo–ambiente, por tal motivo la importancia de valorar los trabajos por sus aportes sociales, sobre todo de aquellos trabajos que han sido fundamentales en todo el proceso de la pandemia como los del frente en salud, talento humano en salud, domiciliarios entre otros para un trabajo decente y digno.

Con la implantación del Teletrabajo se busca que las empresas nacionales encuentren una solución para que sus negocios sean más eficientes, rentables y sus trabajadores más productivos, obteniendo resultados positivos y esto se lograra cuando la organización siga apoyando en la intervención de lugares de trabajos teniendo en cuenta los lugares, inmobiliario, ambiente y esa percepción de todos los procesos mentales de la realización de las tareas.

Por otro lado, las empresas deben dotar los lugares de trabajo para sus teletrabajadores, con el fin de adecuar sus estaciones de trabajo de acuerdo a la relación del factor humano, su medio y herramientas de trabajo, que permiten realizar su labor en condiciones óptimas para lograr los objetivos de sus funciones teniendo en cuenta todos los aspectos de la ergonomía cognitiva donde intervienen los procesos mentales con la adquisición de nuevas



Ergonomía Cognitiva - Foto 1.

tecnologías y la nueva normalidad.

Desde la ergonomía laboral las perspectivas son gigantes para lograr esa interacción entre el trabajador-ambiente-herramienta de trabajo, dotando de elementos del puesto de trabajo como, elevador del monitor, mouse independiente, teclado independiente, apoya pies si es necesario, graduar altura de escritorio y silla según antropometría del trabajador y esa adecuada postura que debe adoptar la persona.

También es necesario la intervención de la ergonomía cognitiva, con relación a la percepción de esos procesos mentales que llevamos a cabo en la recepción, identificación, procesamiento, codificación e interpretación de la orden, para dar una respuesta adecuada a lo requerido. Foto 1.

Aplicando también otros campos de acción y esos aspectos fisiológicos, psicológicos, biomecánicos, ambientales y

organizacionales que la sustentan, destacando su carácter multidisciplinario en la promoción y prevención de la salud y seguridad de los trabajadores.

Por consiguiente, algunas empresas han tomado la iniciativa de apoyar a sus empleados dentro de las actividades de la promoción y prevención desde la ergonomía dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST).

Sin embargo, con la situación actual de salud pública, el teletrabajo va en aumento. En Colombia creció en un 80% durante la pandemia por las restricciones de movilidad; esto nos lleva a pensar aún más que la ergonomía es fundamental para el teletrabajo, preocupada de la adaptación del trabajo al hombre.

Existiendo una gran necesidad de que los teletrabajadores incorporen criterios ergonómicos en sus actividades, ya que en el mundo moderno existe un conjunto de patologías que pueden ser desencadenadas o agravadas por el trabajo. En estos casos, los

tratamientos no son efectivos si no se corrigen las causas que los generan.

La mayoría de los teletrabajadores no saben si están trabajando correctamente en sus casas, por tal motivo se siguen abriendo las puertas entre el tele-trabajo y la ergonomía laboral, porque todavía hay mucho que hacer .

En conclusión, el tele-trabajo vino para quedarse así lo demuestran las cifras expuestas, por lo que la ergonomía juega un papel importante en la promoción y prevención de la salud de los tele-trabajadores.

Es recomendable que las instituciones tomen conciencia y apliquen los principios y alcance de la ergonomía, para mantener la población trabajadora en óptimas condiciones laborales para el buen funcionamiento de la empresa.

Referencias

1. Papeles del Psicólogo ISSN: 0214-7823 papeles@correo.cop.es Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos
2. Ley 1221 del 2008 del 16 de julio, Congreso de la Republica
3. Decreto 0884 del 30 de abril 2012 Ministerio del Trabajo
4. Resolución 2886 del 21 de noviembre del 2012 Ministerio de Trabajo.
5. Teletrabajo y su Implementación dentro de ocho organizaciones de la ciudad. Trabajo de grado Universidad Piloto de Colombia Bogotá D.C.
6. Encuesta realizada por el Centro Nacional de Consultoría, contratada por el Ministerio TIC en el 2018
7. El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella



TELETRABAJO EN COSTA RICA



Marco García

Médico Cirujano, Universidad de Costa Rica/ MSc Medicina del Trabajo LSHTM Universidad de Londres/ Docente carrera Ingeniería de Salud Laboral e Higiene Ambiental, Tecnológico de Costa Rica, vicepresidente ACERGO Médico Coordinador de Servicios de Salud. Refinadora Costarricense Petróleo (RECOPE)



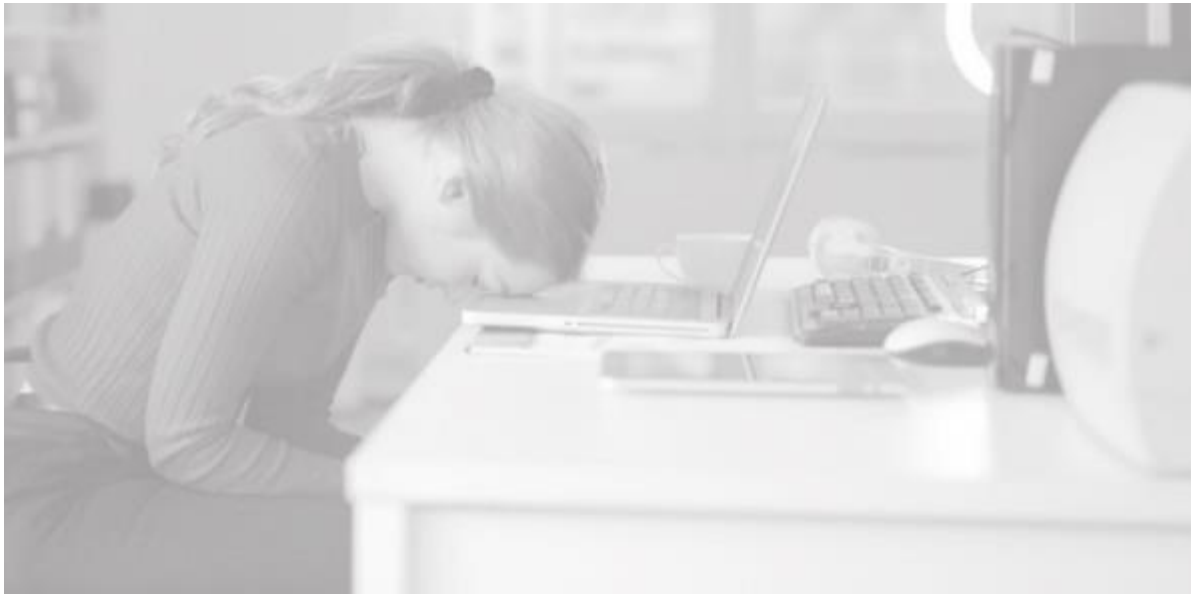
En Costa Rica la ley que regula el teletrabajo, es la Ley # 9738, publicada el 30 de setiembre de 2019, antecedándose en algunos meses a la debacle laboral que originaría el virus SARS CoV2 a nivel mundial, el cual llegaría a nuestro país en marzo de 2020.

El arribo de la pandemia significó una abrupta aceleración de la implementación del teletrabajo en una gran cantidad de empresas tanto públicas como privadas, entre las cuales, en su mayoría, existía muy poca o ninguna preparación para enfrentar la situación. El porcentaje de personas que realiza teletrabajo pasó de un 1,6% en el primer trimestre del 2020 a un 16,1% durante la pandemia con posibilidades de alcanzar un 34% según un estudio de la Universidad de Costa Rica ('Pandemia del Covid-19 un Empujón al Teletrabajo en Costa Rica').

En esta ley en el artículo 2 se establece que "El teletrabajo es voluntario tanto para la persona teletrabajadora como para la persona empleadora y se regirá en sus detalles por el acuerdo entre las partes". Sin embargo, por la situación de emergencia que significaba la pandemia, se estableció de manera acelerada y obligatoria para todos los trabajadores cuyo puesto fuera *teletrabajable*.

Esto ocasionó que esta modalidad de trabajo se enfrentara con serias dificultades desde el punto de vista organizacional y ergonómico, lo que en algunos casos desencadenó problemas de índole de salud física y mental.

En esta misma ley se establece que "Se consideran riesgos de trabajo, en la modalidad de teletrabajo, los accidentes y



las enfermedades que ocurran a los teletrabajadores con ocasión o a consecuencia del teletrabajo que desempeñen en forma subordinada y remunerada, así como la agravación o reagravación que resulte como consecuencia directa, inmediata e indudable de esos accidentes y enfermedades.”

Con el fin de guiar a las empresas en este proceso, el Ministerio de Trabajo elaboró una guía técnica, a la cual se puede acceder a través de la siguiente dirección: https://www.mtss.go.cr/elministerio/despach/teletrabajo/guia_teletrabajo_sector_privado.pdf, donde se incorporan los aspectos más relevantes a considerar en cuanto las modalidades, beneficios y elementos claves para la implementación del teletrabajo.

Adicionalmente se elaboró una Guía de Salud Ocupacional y Prevención de los Riesgos en el Teletrabajo, que se puede acceder en el sitio web: https://www.cso.go.cr/documentos_relevantes/manuales_guias/guias/Guiadesaludocupacionalyprevenciondelosriesgosenelteletrabajo.pdf, en la que se incluyen los aspectos

más relevantes a tener en cuenta desde el ámbito de la salud ocupacional, incluyendo aspectos ergonómicos relacionados con los espacios de trabajo, postura, herramientas y mobiliario.

En esta misma guía se le obliga a la persona que se encuentra en teletrabajo, completar un reporte de las condiciones de trabajo (Anexo 3) dentro del cual se incluyen los riesgos disergonómicos relacionados con las características de la silla de trabajo, el escritorio o superficie de trabajo y el equipo de cómputo (monitor, teclado y mouse).

A pesar de estas herramientas el proceso, especialmente al inicio, no fue sencillo y al implementar esta modalidad de forma abrupta y en medio de una pandemia con serias limitaciones para el esparcimiento y socialización, aunado al incremento de las jornadas laborales, de las reuniones por video conferencia, la presunción tácita de algunas jefaturas sobre la disponibilidad 24/7 de sus colaboradores, trajo como consecuencia múltiples repercusiones tales como, la alteración

del ciclo del sueño, aumento de peso corporal, trastornos digestivos, dolores musculares, modificaciones en el área psicosocial, con repercusiones en la salud mental caracterizadas por agotamiento, estrés, ansiedad o depresión.

Además de las limitaciones propias que impuso la pandemia, el teletrabajo se volvió aún más complejo para algunas personas trabajadoras al estar varios, sino todos, los miembros del núcleo familiar bajo un mismo espacio donde el cónyuge o pareja también estaba en teletrabajo y los hijos de edad escolar, colegial o universitaria, también se encontraban recibiendo clases virtuales.

A pesar de esto, en un estudio efectuado en nuestra empresa (dedicada a la importación y comercialización de combustibles), a nueve meses de iniciada la pandemia, se detectó que solo 5% de la población en teletrabajo refirió que su salud mental había empeorado, contra 34% que indicó que había mejorado. Algo similar ocurrió con la salud física donde 9% manifestó que había empeorado contra 31% que indicó que por el contrario había mejorado (el resto manifestó que no había variado). En este estudio también se encontró que en términos generales los trabajadores se encontraban bastante satisfechos con las condiciones de trabajo tales como espacio, iluminación, nivel de ruido, superficie de trabajo; siendo el punto de mayor insatisfacción la silla utilizada para realizar sus labores. Cuando se les consultó sobre la modalidad de trabajo de su preferencia en caso de poder elegir, 48% indicó que permanecerían en teletrabajo a tiempo completo, 28% indicó que más días de teletrabajo que presenciales, 20% dijo que mitad de tiempo en teletrabajo y mitad presencial, y solo 4%

indicó que prefería más trabajo presencial. Esto es un indicador de que la población trabajadora, si bien el inicio abrupto del teletrabajo creó cierta ansiedad e incertidumbre, con el tiempo se desarrolló un proceso de adaptación para la mayoría de ellos que derivó en un mayor nivel de satisfacción y compromiso (65% indicó que el compromiso con su trabajo se había incrementado bajo esta modalidad).

En un estudio complementario realizado a las jefaturas posteriormente, se determinó que en términos generales existe un alto grado de satisfacción con el rendimiento de las personas en teletrabajo, indicando 86% de las jefaturas que los colaboradores realizan la tarea buscando la mejor relación posible entre los recursos empleados y los resultados obtenidos y en 81% que el teletrabajo le ha permitido a sus colaboradores llevar a cabo tareas de la mejor manera para alcanzar o lograr los objetivos deseados o propuestos.

Es un hecho que en nuestro país, a pesar de que ya se contaba una legislación sobre teletrabajo, fue en realidad la pandemia de COVID-19 el agente catalizador y acelerador para fortalecimiento de esta modalidad de trabajo, que, aunque al inicio topó con muchas dificultades organizacionales, tecnológicas y de condiciones de trabajo, con el tiempo se ha ido perfeccionando y consolidando hasta convertirse en una excelente alternativa para muchos colaboradores y empresarios por la economía que representa en áreas de trabajo, servicios, alimentación, transporte entre otros.

Un estudio de caso relacionado con el teletrabajo en Ecuador



Julio Alberto Pambabay
Ingeniero de Empresas y RRHH
Magister en Ergonomía
Autor principal



Leonardo Oña Serrano
Doctor en Medicina y Cirugía
Magister en Seguridad,
Salud y ambiente
Coautor



>> Enrique es un bachiller contador, de 43 años y casado 20 años, él es el responsable del sustento de su familia compuesta por su esposa, cuatro hijos en edades entre 8 a 22 años, dos mascotas perrunas. Esta familia vive en un barrio tradicional del sur de la capital, en un departamento de aproximadamente 56 m².

La familia tenía un servicio de internet de la empresa estatal, pero por motivos de la pandemia y las clases virtuales de los chicos, conforme lo explica Enrique, se vieron forzados a cambiarse de operador de internet más costoso, pues el mantener las clases de la universidad, colegio, escuela y el trabajo de Enrique no se podía realizar con el proveedor anterior. A decir de Enrique, debían alternarse en el uso y eso no permitía mejorar el aprovechamiento, especialmente de la estudiante universitaria y su trabajo, así que, aunque pagan más del doble del valor mensual, se puede aprovechar mejor el tiempo.

La sala – comedor de este hogar es de aproximadamente 20 m², en la mesa de comedor se han colocado una extensión eléctrica de alambre gemelo, que atraviesa por debajo hasta un cortapicos, donde se conecta desde una laptop la estudiante universitaria y un computador fijo (desktop) para uso de los otros chicos, apoyados por un teléfono celular con conexión de internet, que lo comparten con su madre.

Enrique está sentado en el sofá de la sala, él tiene una pequeña mesita de centro redonda, donde está ubicada la computadora personal entregada por la empresa, otra extensión eléctrica que cruza la sala, y un pequeño ratón (mouse), utiliza el propio teclado de la máquina de 14 pulgadas, porque no hay espacio para un teclado adicional.

Al estar trabajando, se observa una flexión mantenida de cuello y espalda, existe una abducción de los brazos para digitar, el brazo derecho no tiene apoyo alguno mientras trabaja.

Se conecta con la empresa vía remota, sin novedad, y como conoce el funcionamiento de la empresa, el realiza sus tareas en función de las declaraciones de impuestos y retenciones conforme a lo dispuesto por el Servicio de Rentas Internas (SRI), de tiempo en tiempo, chatea con clientes o compañeros de trabajo para solicitar ampliación de información, aclaración de los recibos y otros temas vinculados con los ajustes contables propios de su tarea.

Al preguntar sobre dolores o molestias en su cuerpo, solo menciona a veces a nivel de cuello y espalda, debido al estrés, según lo menciona Enrique, pero con analgésicos que compra en la farmacia cercana o unas compresas calientes, suelen pasar las molestias.

La sala, comedor y cocina comparten el mismo ambiente, no hay suficiente iluminación en el puesto de trabajo, solo un foco pende sobre el centro de la sala y otro sobre el comedor, solo en la cocina hay un ventanal amplio con luz natural; durante el día se tiene que cocinar, suena la olla de presión, la licuadora, ladra el perro, los chicos hablan a veces al unísono, no se pueden concentrar en la tarea, según los propios chicos.

El departamento está en el quinto piso de un edificio de condominios, algo vetusto, mayor a 25 años de construcción, de la consulta hecha son entre 35 a 40 personas que viven en este condominio, las gradas son estrechas, no disponen de un plan de emergencias, extintores de fuego o

detectores de humo, como en la mayoría de los condominios, cada uno vive en su mundo y en caso de emergencia, no sabrían la manera de reaccionar frente a un incendio o un terremoto, dicen solo se quedarían en el departamento, porque las gradas son oscuras y no hay iluminación suficiente>>.

Previo el ingreso al domicilio, se pidió al empleador obtenga un consentimiento informado por parte del trabajador, para realizar el análisis del puesto de trabajo, al interior de su domicilio.<<

Este caso puede ser representado como uno de los miles de casos observados o analizados desde la realidad laboral, en nuestro país o posiblemente en toda la América Latina, frente a una situación organizacional no planificada como resultado de la pandemia.

En Ecuador, según la publicación del Diario El Comercio, las mujeres representan 57% del total de la población en teletrabajo, esto ha permitido conciliar vida laboral y familiar, especialmente en el cuidado de los hijos. (Diario El Comercio, 2021).

Conforme cifras del Ministerio de Trabajo, en Ecuador en el periodo de marzo 2020 – junio 2021, se han registrado 436,646 teletrabajadores pertenecientes alrededor de 6.600 empresas a nivel de todo el País. Las principales empresas de la provincia de Pichincha con 135,120 trabajadores registrados, frente a los 89,570 trabajadores en la provincia del Guayas. (Diario El Universo, 2020)

Esta primera información muestra un número mayor de trabajadores en Pichincha, donde las empresas pertenecientes al sector público se fincan como más facilidad; en cambio, en Guayas las empresas del sector exportador y comercial cobran fuerza, entonces esta consideración es una muestra de la forma como difieren las cifras.

A partir de esto se menciona un retorno paulatino a las actividades comerciales, pues conforme al Gobierno Ecuatoriano ya se han vacunado completamente algo más del 56% de la población nacional, las cifras provenientes de la Organización Mundial de la Salud (OMS), mencionan que están inoculados totalmente algo más de 9 millones de personas. (Expansión, 2021)

El Estado formuló reformas en la legislación nacional ecuatoriana para incluir en el Código del Trabajo, a través de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19, según el Registro Oficial No. 229 del 22 de junio 2020. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020)

Será con cargo al empleador, el dotar de todas las herramientas, equipos e implementos necesarios para trabajar remotamente, garantizando la salud y seguridad del trabajador, quien a su vez será responsable de las medidas de seguridad necesarias para el cuidado y la custodia de los equipos, incluyendo la confidencialidad de la información entregada.

Dentro de las reformas se establece las definiciones de este tipo de contratación laboral y la forma como registrar este tipo de contratación, al igual que las formas de teletrabajo: autónomo, móvil, parcial y ocasional.

Adicional se establecen nuevas formas de contratación laboral por teletrabajo, sin pérdida de derechos o beneficios los trabajadores podían ser cambiados al trabajo desde casa.

Tendrán preferencia para la aplicación y aprobación del teletrabajo, entre otras las siguientes:

- Mujeres embarazadas.



- Mujeres en período de lactancia.
- Personas con discapacidad.
- Personas con enfermedades catastróficas.
- Adultos mayores.

Algo muy importante en recalcar, se define en esta legislación el “Derecho a la desconexión”, es decir los trabajadores bajo esta modalidad no están obligados a responder, conectarse u otro tipo de requerimiento, por al menos 12 horas continuas, en el periodo de trabajo diario de 24 horas. Aunque no se cumpla necesariamente con esta disposición por parte de los empleadores, incluido el propio Estado. (PRIMICIAS, 2021)

Para aportar al cuidado de la confidencialidad de la información, el Servicio Ecuatoriano de Normalización (INEN), adoptó la norma mexicana NMX-I-309-NYCE-2019, con el fin de establecer lineamientos básicos en el teletrabajo y proporcionar mecanismos de cuidado y protección de la información desde los sitios de trabajo.

Además, será importante citar que, en el Ecuador, algunas normas de la familia ISO 9241, están vigentes, a fin de apoyar el uso de las tecnologías de información “TICs” desde las características del equipo, así como de los entornos físicos y sociales de trabajo con TICs.

De manera similar el país, ha adoptado la norma ISO/IEC 27005, para la gestión de los riesgos asociados con la seguridad de la información dentro de las organizaciones.

Sin embargo, casos como los de Enrique y

su familia, requieren se evaluados y entendidos desde la visión de la Ergonomía, los profesionales de esta disciplina tenemos que aunar esfuerzos para lograr identificar y controlar los riesgos asociados.

Se vuelve necesario evaluar los riesgos asociados con las posturas mantenidas, las adecuaciones y adaptaciones requeridas de los entornos de trabajo, las cargas de trabajo tanto físicas como mentales, la organización eficiente del trabajo, incluyendo los riesgos de accidentes mayores y la confidencialidad de la información, entre otros y relacionarlas con las características y capacidades individuales de los teletrabajadores.

Especialmente será importante reconocer las condiciones de la casa u hogar, pues las empresas podrían trasladar riesgos laborales no identificados adecuadamente hacia esta nueva población laboral y de manera particular hacia la más vulnerable, la cual requiere del cuidado y protección de los profesionales de la Ergonomía.

Referencias:

1. Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. *Registro Oficial Suplemento No. 229 de 22 junio 2020*. Asamblea Nacional del Ecuador, (2020).
2. Reglamento a la Ley Organiza de Apoyo Humanitario. *Registro Oficial Suplemento No. 303 de 5 octubre 2020*. Presidencia de la República del Ecuador, (2020).
3. Directrices para la prevención y protección de los trabajadores y servidores públicos que formen parte de los grupos de atención prioritaria y grupos con mayores factores de riesgo frente a la exposición al SARS COV-2 dentro de los espacios laborales. Ministerio del Trabajo Ecuador, (2020).
4. Servicio Ecuatoriano de Normalización. *Norma INEN Tecnologías de la información – seguridad de la información en el teletrabajo (NMX-I-309-NYCE-2019, IDT)*. (Servicio Ecuatoriano de Normalización, 2020).
5. Servicio Ecuatoriano de Normalización. *Norma ISO 9241-20. Ergonomía de la interacción persona-sistema. Parte 20: pautas de accesibilidad para equipos y servicios de tecnologías de información/comunicación (TIC)* (ISO 9241-20:2008, IDT). Servicio Ecuatoriano de Normalización, (2013)

12 consejos de Ergonomía para el teletrabajo



Enrique de la Vega
Dr. en Ciencias en
Ingeniería Industrial



A partir del mes de marzo del año 2020, por indicaciones de las instituciones de salud, iniciamos actividades laborales a distancia o teletrabajo. Mientras que anteriormente el teletrabajo era más fácil ubicarlo en las empresas con actividades administrativas, era voluntario y, en ocasiones, de tiempo parcial, ahora en la gran mayoría de las instituciones de educación así como en las empresas, no fue una solicitud de una acción voluntaria o parcial, sino que se impuso la actividad de teletrabajo; hasta esta fecha no se ve cuando la pandemia y las instituciones de salud permitan retomar actividades en los ambientes laborales presenciales. Con las actividades de teletrabajo se tuvo que tomar prestado un rincón de los hogares para transformarlos en oficinas o aulas y, como es de esperarse, en muchas ocasiones, estos espacios no están acondicionados para largas jornadas y/o periodos de trabajo. A raíz de estos eventos la Sociedad Japonesa de Ergonomía publicó los “Siete consejos de Ergonomía /Factores Humanos (E/FH) para realizar actividades remotas (teletrabajo) o tareas de aprendizaje en casa usando tabletas y teléfonos inteligente”. La ULAERGO, decidió enriquecer este trabajo agregando 5 consejos más. A continuación haremos una revisión breve de estos 12 consejos.

CONSEJO 1 - Practique la regla 20-20-20. Cada 20 minutos, descanse 20 segundos viendo un objeto localizado a 20 pies de distancia.

CONSEJO 2 - Alterne entre la posición de sentado y de pie. Alternar entre la posición de pie y sentada mientras se utilizan dispositivos digitales es mucho mejor, que permanecer en la misma postura durante un largo período de tiempo.

CONSEJO 3 - Sostenga el brazo que tiene el teléfono inteligente con la otra mano y eleve el teléfono para mantener su cuello lo más erguido posible. Para reducir la postura estática prolongada de la cabeza hacia adelante y abajo, es importante tener el hábito de sostener el brazo que sostiene el teléfono inteligente con la otra mano y sostener el

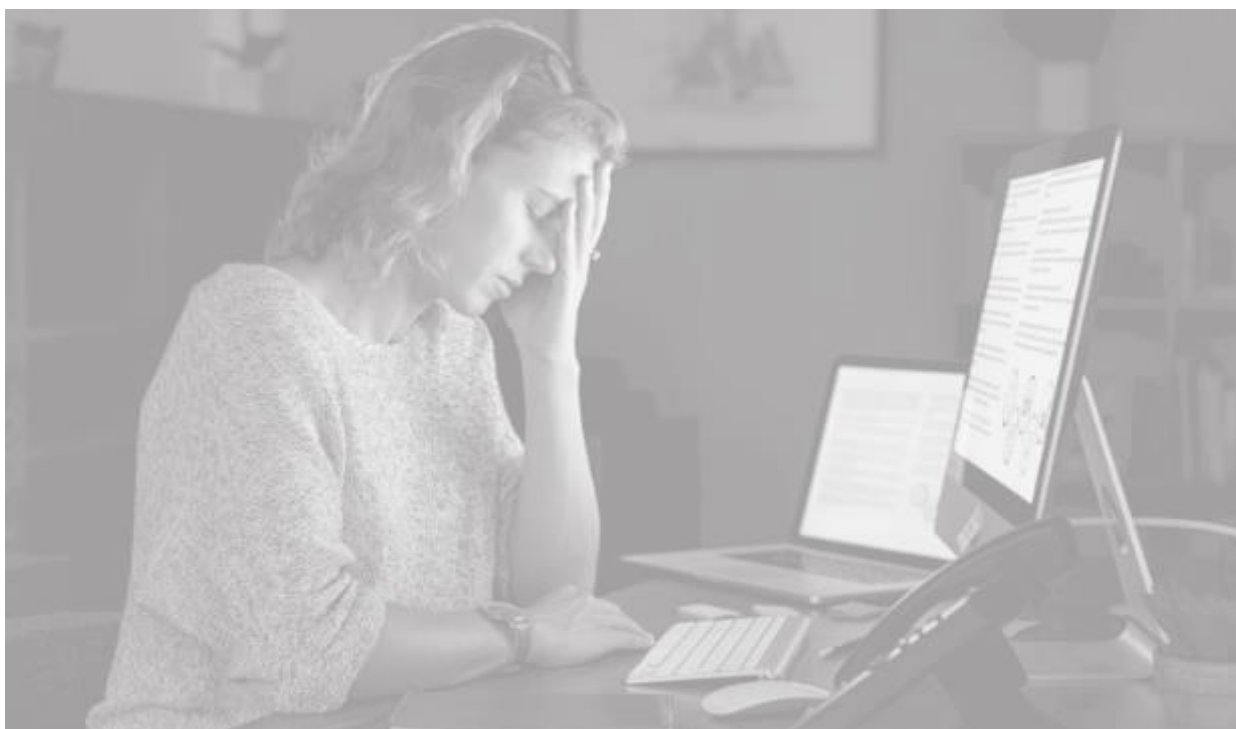
teléfono en alto para mantener el cuello lo más recto posible.

CONSEJO 4 - Use el soporte o estuche de la tableta o del teléfono inteligente e intente elevar su altura hasta el nivel de sus ojos o ligeramente por debajo, colocando el dispositivo sobre una pila de libros o revistas. Al mirar una pantalla durante un tiempo (aprox. más de 15 minutos), utilice un soporte o el estuche para la tableta o teléfono inteligente, para tener que sostenerlo en la mano e intente levantarlo a una altura al nivel de los ojos, colocando el soporte sobre una pila de libros o revistas sobre una mesa.

CONSEJO 5 - Utilice la orientación horizontal como estándar cuando explore o lea el contenido en los

dispositivos digitales. Si tiene que usar la tableta o teléfono inteligente temporalmente para enviar mensajes de texto, navegar o mirar contenido, sosténgalo con ambas manos. Además, sosteniendo el teléfono inteligente o tableta en modo horizontal hace que el tamaño del carácter y el contenido aparezcan más grande, lo que da como resultado una mejor visibilidad.

CONSEJO 6 - ¡Pare - Suelte - Descanse! - Trate de adoptar esta secuencia simple como un hábito para realizar micro pausas. Esto es útil para mantener su salud cuando usa dispositivos digitales para enviar mensajes de texto con frecuencia. Trate de hacer de “Pare – Suelte - Descanse” un hábito y una señal para tomar micro pausas.



CONSEJO 7 - Use un teclado ergonómico externo cuando envíe mensajes de texto a través de una tableta o un teléfono inteligente durante mucho tiempo. Si tiene que ingresar caracteres usando una tableta o smartphone durante períodos de tiempo prolongados, asegúrese de utilizar un teclado externo en lugar del teclado en pantalla.

CONSEJO 8 - Si cuenta con aire acondicionado o ventilador, asegúrese que el flujo del aire sea de arriba hacia abajo o desde atrás. Cuando el flujo de aire está orientado de manera directa hacia sus ojos puede secar las lágrimas que los lubrican ocasionando el síndrome del ojo seco.

CONSEJO 9 - Evite el deslumbramiento de lámparas, reflejos innecesarios frente a sus ojos y evite trabajar en la oscuridad. Con esto, evitara la fatiga visual y afecta el parpadeo.

CONSEJO 10 - Asegúrese de lograr y mantener una temperatura confortable de alrededor de 21°C (+ - 1°C) para trabajar. Tome un tiempo para revisar la temperatura de su ambiente de trabajo y haga los ajustes necesarios para mantenerla de forma confortable.

CONSEJO 11. Si trabaja en teletrabajo en casa, es importante hacerlo a un nivel de sonido adecuado. Se recomienda que el nivel de ruido no rebase los 80dB A o sea menor aún.

CONSEJO 12 - Si trabaja en teletrabajo en casa con celular o en tableta, debe crear un ambiente emocionalmente estable en su hogar. Dedique un momento para conversar con su familia sobre el espacio y el tiempo que usted requiere para su teletrabajo en casa... y dele un tiempo a ella también.

CONCLUSIONES: En marzo del año 2020 no se tenía idea de cuanto tiempo duraría la pandemia de COVID-19, pero muchos empleadores iniciaron un cambio en la organización del trabajo enviando a sus empleados a trabajar en casas. Desafortunadamente, en muchos casos, en nuestros hogares no tenemos las condiciones óptimas, como en nuestras oficinas. Con estos doce sencillos y significativos consejos, ULAERGO pretende ayudar a mejorar las condiciones ergonómicas en nuestros lugares de trabajo y disminuir el estrés asociado al mismo.

Referencias:

- <https://iea.cc/seven-practical-human-factors-and-ergonomics-hf-e-tips-for-teleworking-home-learning-using-tablet-smartphone-devices/>

Diagnóstico de la situación de Teletrabajo en Nicaragua



Lilliam López Narváez
Médica y Cirujana
Master en Salud Pública
Especialista en Ergonomía



De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Teletrabajo se define como una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa, se efectúa fuera de estos locales de forma regular

Con el inicio de la Pandemia en el año 2020, se ha adoptado la forma más inusual de trabajo, como es la nueva era del Teletrabajo, en la cual se tuvieron que tomar medidas drásticas a nivel mundial para proteger la vida y la salud de las personas. Se tomaron medidas para garantizar el distanciamiento físico y luchar contra la propagación del virus, como los cierres de escuela, eliminar las reuniones y cierre de lugares de trabajo, entre otras medidas². Se considera el teletrabajo masivo más extenso de la historia.

A partir de este nuevo contexto de emergencia sanitaria en el mundo, muchos países han elaborado normativas, leyes, políticas de buenas prácticas de teletrabajo con el fin de garantizar y proteger la salud y seguridad del trabajador.

En Nicaragua, hay un vacío en este tema, no se cuenta con normativas ni políticas relacionadas al Teletrabajo. Por otra parte, existe desconocimiento de la población relacionada a esta temática, al no estar claro en que consiste la práctica del Teletrabajo.

Por ello, la Asociación de Ergonomía de Nicaragua con el apoyo de ULAERGO, elaboró y aplicó una encuesta en línea en el mes de septiembre del presente año, cuyo objetivo fue investigar el “Diagnóstico de la situación de teletrabajo en Nicaragua”. Se utilizó la técnica de “bola de nieve”. Se llenaron 108 cuestionarios, obteniendo los siguientes resultados.

Datos generales.

Del total de encuestados, 56.5% fueron de sexo femenino y 43.5% del sexo masculino. Según grupo etario, 50% tienen entre 30-39 años, 30.6% entre 20-29 años y en tercer lugar entre 40-49 años. 98.1% tiene estudios universitarios. 49.1% son solteros, 41.7% casados y 9.3% en unión libre.

En relación a la ocupación, 52,8% labora en ocupaciones variadas (construcción, salud, banca y finanzas, comunicación, exportación), 37.2% labora en el sector servicios y 10% en educación. 77.8% refieren tener contrato permanente y 22.2% contrato temporal.

46.3% viven con 1-3 personas en casa, 40.7% entre 4-6 personas y 9.4% con más de 6 personas. 55.6% no tienen niños en casa, 38% tienen de 1-2 niños y 6.5% más de 2 niños.

Datos sobre Teletrabajo, condiciones ergonómicas y ambientales.

92.6% refiere estar haciendo Teletrabajo a causa de la pandemia. Solamente 48.1% recibió capacitación sobre teletrabajo y 70% refiere que cuenta con todos los recursos y condiciones físicas para realizar las funciones en el Hogar.

En relación al equipo y mobiliario, la mayoría cuenta con mouse inalámbrico, conexión y computadora portátil; sin embargo, la mitad de teletrabajadores

no cuentan con escritorio, y más de la mitad laboran en sillas fijas, no ajustables.

Tabla1. Equipo y mobiliario que utiliza en teletrabajo.

Equipo y mobiliario	Porcentaje
Mouse inalámbrico	98.1
Conexión a internet	90.7
Computadora portátil	83.3
Celular inteligente	69.4
Sillas fijas	58.3
Escritorio	50.0
Teclado fijo	32.4
Computadora fija	16.7
Notebook	10.2
Tableta	9.3

Tabla 2. Espacios en que realizan teletrabajo.

Espacio de trabajo	Porcentaje
Dormitorio	35.2
Comedor	25.9
Oficina	14.8
Varían el espacio	10.2
Sala	9.3
Otros espacios (Terraza y garaje)	4.6

La mayoría no tienen espacios definidos para realizar el teletrabajo.

90% refieren iluminación adecuada, 59% calor, 46% consideran el espacio de trabajo ruidoso y 37% refieren que los niños/niñas realizan mucho ruido.

Factores Psicosociales.

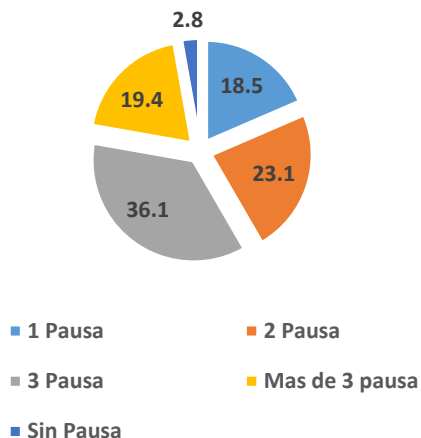
88.9% dispone de autonomía e independencia para realizar sus tareas; 63% respeta su jornada de trabajo y 54.6% labora más

tiempo que antes. En relación al horario, 61.2% labora más de 8 horas, 22.2% 8 horas y 17.7% menos de 8 horas.

Tabla 3. Factores Psicosociales.

Factores Psicosociales	Porcentaje
Respetar el horario de comidas	80.6
Conversa con sus colegas las dificultades durante teletrabajo	76.9
Toma alimento frente al computador	64.9
Respetar la línea divisoria entre las actividades laborales y domésticas.	62
Las responsabilidades han aumentado con el Teletrabajo	51.9
Recibió retroalimentación que orienta esfuerzo de su trabajo	51.6
Conflictos personales y con el equipo de trabajo	25.9

Gráfico 1. Pausas que realizan

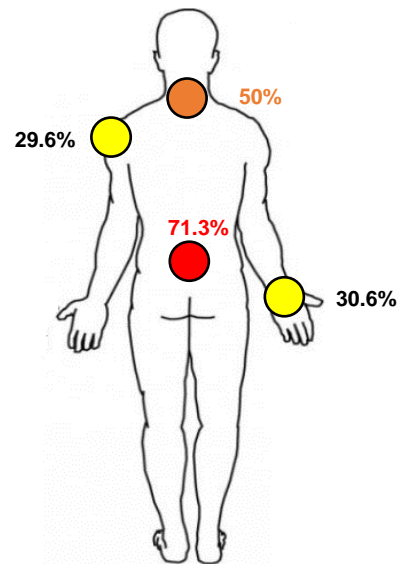


Según pausa que realizan, 36.1% realizan 3 pausas y 23.1% dos. En relación al tiempo que dura la pausa, 35.2% realizan pausas mayores de 20 minutos que incluyen dos pausas de 15 minutos y el almuerzo 1 hora; 31.5% pausa de 5-10 minutos y el 5.6% refiere no realizar pausa.

38.9% refieren que todas las actividades del hogar interfieren con su trabajo, 19.4% cocinar y 13% cuidar los niños/niñas.

Datos sobre Salud física, Psicológica y Social.

El 88.8% refirió presentar Síntomas musculoesqueléticos, principalmente en espalda y cuello.



Entre los problemas Psicológicos mencionan el Estrés con 59.3%, Ansiedad 38% y 22.2% insomnio. Y los síntomas sociales fueron aislamiento 36.1%, falta de apoyo 23.1% y soledad 18.5%.

Referencias:

1. Acuerdo marco Europeo sobre teletrabajo, Bruselas, julio, 2002.
2. *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella – Guía práctica.* Ginebra: OIT, 2020.

Ergonomía y Teletrabajo en pandemia: contexto peruano



Melissa K. Bohórquez Quito

Magíster en Prevención de Riesgos,
École Polytechnique de l'Université
Grenoble I – Francia.

Master de Investigación en
Ergonomía, Conservatoire National
des Arts et Métiers – Francia.

Ing. de Higiene y Seguridad
Industrial, Universidad Nacional de
Ingeniería – Perú.

Miembro de la Sociedad Peruana de
Ergonomía (SOPERGO).



SOPERGO

Sociedad Peruana de Ergonomía

En el Perú, frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19 desde marzo de 2020, el Gobierno dispuso una forma de organización que permita a las empresas y entidades públicas continuar con sus actividades de forma remota durante el aislamiento social obligatorio.

En el año 2013, se reguló el teletrabajo mediante la Ley N° 30036 y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2015-TR. Esto definió las condiciones laborales en las que se desarrolla el teletrabajo. Sin embargo, según el portal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), a marzo de 2017 se registraron más de 600 teletrabajadores en 145 empresas de diferentes rubros del país. A raíz de la pandemia se estableció el marco normativo para el trabajo remoto, mediante el artículo 16 del Decreto de Urgencia N° 026-2020, que dispone que el empleador decide de forma unilateral el cambio de modalidad de trabajo. En Perú se definió al trabajo remoto y su principal diferencia con el teletrabajo es que no se limita al trabajo que puede ser desarrollado mediante medios informáticos, de telecomunicaciones o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo que no requiera la presencia física del trabajador en el centro laboral. En este escenario, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo reportó un promedio de 200 000 trabajadores en remoto, cifra proporcionada por el Viceministro de Trabajo en julio de 2020.

Por un lado, tuvimos el marco normativo que busco promover el teletrabajo desde el 2013 sin éxito, por el otro, la implementación forzada en contexto de la pandemia que afectó la salud de los trabajadores, la conciliación trabajo-familia y tuvo efectos en el desarrollo del trabajo. Por ello, resulta necesario realizar intervenciones en ergonomía sobre el

trabajo remoto con un enfoque sistémico, por ejemplo, en aquellos lugares donde volvieron al trabajo presencial casi en su totalidad, y en aquellas organizaciones que mantendrán el trabajo remoto.

La ergonomía se interesa en el estudio de los sistemas de trabajo, en ese sentido debe concebirse desde un enfoque sistémico. Así podríamos considerar el modelo desarrollado por Baruch y Nicholson en 1997, su modelo plantea cuatro factores que influyen el teletrabajo: factores individuales (personalidad, situación personal), factores de trabajo (naturaleza de trabajo, tecnología), factores organizacionales (estrategia, cultura organizacional) y factores familiares (carga familiar y responsabilidades), también enfatizan que deben considerarse estos cuatro factores para que el trabajo sea realizable y efectivo. Además, Belzunegui et al. (2020) proponen adicionar al modelo de Baruch y Nicholson, el aspecto normativo del teletrabajo. En el caso peruano, hubiera sido interesante estudiar su influencia, sobre todo cuando hay una propuesta de Proyecto de Ley 5408/2020-CR para modificar la Ley de Teletrabajo.

La prescripción de normas regula los deberes y derechos de empleadores y trabajadores, y a través de las guías se busca orientar en la implementación del trabajo remoto, estas guías han sido elaboradas tanto por el MTPE para la actividad privada (aprobada mediante Resolución Ministerial N° 072-2020-TR) y la Autoridad Nacional de Servicio Civil para entidades públicas (aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 0039-2020-SERVIR-PE), pero considero que no incluyeron los aspectos necesarios para una adecuada implementación y adecuación del trabajo remoto en el país.

Además, la experiencia recogida por medio de entrevistas a los trabajadores del sector privado y público, en modalidad remota, evidencian la falta de mayor soporte para la adecuación de los puestos de trabajo y la organización del trabajo. En este contexto, poco a poco las empresas y entidades públicas han mejorado en el uso de las TICs (tecnologías de Información y Comunicaciones), se han reestructurado los equipos para responder a la demanda de trabajo, se ha invertido horas-hombre en la capacitación sobre el uso de las TICs y en la mejora de las herramientas informáticas y software, se ha realizado la redistribución del trabajo, entre otras acciones que las organizaciones han realizado. Sin embargo, los trabajadores han tenido la percepción de estar todo el tiempo conectados con el trabajo, la carga familiar se intensificó en horas diurnas, el sedentarismo fue prolongado y si añadimos que los hogares no cuentan con un espacio destinado para el trabajo de oficina que les dificulta el desarrollo de sus actividades durante la pandemia. A pesar de ello, los trabajadores entrevistados manifestaron su interés de tener una modalidad mixta para el trabajo remoto.



Por ejemplo, tenemos algunos resultados de la encuesta realizada por la ANACT (Francia) durante el 2020, donde participaron 8, 675 trabajadores de los cuales la mitad no practicaban el teletrabajo antes de la pandemia, entre sus resultados tenemos:

- 67% cuenta con un ambiente de trabajo adaptado.
- 77% redefinió sus actividades y 68% tenían claros sus objetivos de trabajo.
- 78% estima tener la posibilidad de adaptar sus horarios para responder las dificultades personales.
- Cerca de 50% tiene un sentimiento de ser menos eficaces en el trabajo.

En Canadá, respondieron a la encuesta más de 4, 600 trabajadores durante las primeras semanas del aislamiento social obligatorio, alrededor de 4 sobre 10 trabajadores viven con un hijo menor de 18 años y deben conciliar el trabajo con las obligaciones de la casa.

En Estados Unidos, se realizó una encuesta a 2, 300 trabajadores los primeros meses del aislamiento social obligatorio, obteniendo como resultados:

- 55% señala que la colaboración se ha vuelto más difícil desde casa.
 - Las medidas de distanciamiento social y la reducción de los espacios de trabajo han sido percibidos positivamente por los trabajadores. 73% considera positivo incrementar la distancia social.
- En Chile, se realizó la encuesta a 1,281 trabajadores durante los primeros meses del aislamiento social, de las cuales se obtuvo los siguientes resultados:
- 25.9% vive con 4 personas, 23.7% con 3 personas y 23.5 con 5 personas.
 - 70% no recibió instrucciones sobre el teletrabajo.
 - 25.5 % percibe el deterioro de su productividad.
 - 40.6% no cuenta con un escritorio.
 - 49.4% reporta molestias en el cuello y hombros.
 - 64.7% no puede respetar los horarios de trabajo.

Los efectos del teletrabajo son múltiples, tanto a nivel de la salud del trabajador como a nivel de los resultados del trabajo, que requieren ser evidenciados a través de investigaciones en ergonomía que sirvan de referencia a las modificaciones normativas en el contexto peruano.

Referencias:

1. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Perú. (2017). Teletrabajo. <http://www.teletrabajo.gob.pe/mtpe-promueve-teletrabajo-a-favor-de-emponderamiento-economico-de-las-mujeres/>
2. Belzunegui-Ersao, A., & Erro-Garcés, A. (01 de 05 de 2020). Teleworking in the Contest of the Covid-19 Crisis. Sustainability, 1-18.
3. Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail. (12 de 06 de 2020). Télétravail en confinement: les résultats complets de notre consultation.
4. Gensler. (2020). U.S. Work from home survey. Gensler Research Institute, 1-4.
5. Statistique Canada. (17 de 04 de 2020). Série d'enquêtes sur les perspectives canadiennes 1: La COVID-19 et travailler de la maison, 2020.
6. SOCHERGO & Departamento de Ergonomía Universidad de Concepción. Entorno ergonómico del teletrabajo en situación de pandemia. Chile; 2020.

Teletrabajo y su regulación en Uruguay



Marcelo Scavone Ibarra
 Presidente AUDERGO
 Magister en Ergonomía
 Profesor Técnico
 Prevencionista



El Teletrabajo ha sido fundamental para el control de la pandemia de Coronavirus y como lo muestran muchos estudios ha llegado para quedarse. Por ello resulta primordial considerar las consecuencias nocivas que puede generar en la salud de los trabajadores, para implementar medidas preventivas al respecto.

Existen múltiples estudios que evidencian los problemas de salud asociados al Teletrabajo a partir de los cuales agrupar los problemas de salud relacionados con el Teletrabajo en:

- Factores posturales y de repetitividad
- Factores relacionados con el ambiente físico
- Factores de riesgo psicosocial

Resulta fundamental entonces, realizar un abordaje desde la ergonomía participativa. Ilkka Kuorinka en 1997, define la Ergonomía Participativa como “ergonomía práctica con participación de todos los actores necesarios en la resolución de los problemas”.

Un ideal en la implementación del modelo participativo es conseguir que se logre de manera no sólo selectiva, es decir, usando prácticas participativas para proyectos organizacionales específicos, sino continua, en un intento por lograr mejoras persistentes en el tiempo, impregnando y transformando la cultura organizacional a través del aprendizaje, dando paso a una “forma de vida laboral” (Zink, 1996).

Desde la óptica del diseño, se considera que la evolución, desde el enfoque centrado en el usuario, al colaborativo-participativo, está cambiando los roles del diseñador, investigador y usuario. El experto, entonces, asume un rol de facilitador pues provee de herramientas para expresar e idear, y el usuario, que era considerado sólo como beneficiario del proceso de diseño, alcanza

ahora la posición de “experto en su experiencia” y su rol se extiende activamente a la creación de conocimiento, generación de ideas y desarrollo de conceptos durante el proceso mismo de diseño (Scariota, 2012).

En función de lo antes expuesto, debemos visibilizar la importancia de la ergonomía participativa, desarrollando estrategias para llegar con la ergonomía al hogar para que los y las trabajadoras sean las personas expertas en su experiencia.

Otro aspecto fundamental es la capacitación de los trabajadores respecto a ergonomía aplicada en el teletrabajo. La realidad preventiva es una realidad psicosociológica y su criterio de identidad es la propia creencia en ella. La prevención no existe fuera de las personas que confían en ella, la promueven y la practican. La prevención forma parte de los logros de las organizaciones humanas en las sociedades responsables. Además, el conocimiento, también puede ser fuente de rendimientos crecientes, por su incidencia en otros factores del trabajo.

Finalmente, el abordaje también debe integrar la evaluación de riesgos, lo cual constituye una obligación del empresario, planificar la actividad preventiva a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores. En esta evaluación de los riesgos laborales deben contemplarse todos los factores de riesgo, incluidos los de carácter psicosocial.

La evaluación psicosocial persigue el mismo objetivo que otros ámbitos de la prevención de riesgos laborales: identificar factores de riesgo y establecer medidas de mejora para prevenir daños.

Mucho se ha dicho que el teletrabajo ha llegado para quedarse, pero ¿quiere esto decir que sustituirá a la tradicional modalidad presencial? Pues, todo indica que el trabajo del futuro adoptará un modelo híbrido que combina los beneficios de ambas opciones.



Trabajar de forma presencial favorece la socialización de los trabajadores, que se sientan vinculados a la empresa, comprometidos con ella. La identidad y los valores culturales de la organización también son más fáciles de mantener y transmitir en un modelo presencial.

En el otro extremo, el trabajo en remoto también proporciona ventajas. Mejora la conciliación entre vida familiar y profesional, impulsa la digitalización del tejido empresarial, contribuye a reducir el impacto de la actividad en el medioambiente, reduce los costes operativos, el número de desplazamientos, etc. Y no menos importante, en tiempos de pandemia, ha permitido garantizar la continuidad de muchas actividades salvaguardando, al mismo tiempo, la salud de las personas.

El modelo de trabajo híbrido permite aprovechar lo mejor de estos dos mundos y podrá ser escenario ideal para algunas empresas, combinando autonomía del trabajo en remoto con la sociabilidad de oficinas

Regulación del teletrabajo en Uruguay

En abril del año 2020 ingresó al Parlamento un proyecto de ley de regulación del teletrabajo que luego de ser modificado y aprobado primero en la cámara de Senadores y luego en la de Diputados, donde también sufrió algunas modificaciones, volvió en julio de 2021 a la cámara alta para su votación final el 20 de agosto 2021.

La Ley 19.978 aplica a toda relación laboral en régimen de subordinación y dependencia, donde el empleador sea una persona privada o de derecho público no estatal. Se excluye al personal contratado fuera de la relación laboral y funcionarios públicos.

A tales efectos, teletrabajo se define como “la prestación del trabajo, total o parcial, fuera del ámbito físico proporcionado por el empleador, utilizando preponderantemente las tecnologías de la información y de la comunicación, ya sea en forma interactiva o no (online-offline)”. De esta forma, se modificó la redacción original para abarcar casos en los que el trabajador pueda no usar el teletrabajo de forma permanente o de tiempo completo, sin excluir el elemento clave en este tipo de trabajo a distancia, que es el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TICs). Asimismo, se agregó la referencia a que el teletrabajo pueda no ser interactivo, dado que no implicaría exclusivamente un cumplimiento de tareas en línea.

Será entonces “teletrabajador”, todo aquel que preste su trabajo (total o parcial) fuera del ámbito físico de su empleador y que se sirva preponderantemente de las TICs. En cuanto a sus derechos y condiciones laborales, la Ley establece que el teletrabajo no afecta los derechos individuales y colectivos consagrados por el ordenamiento jurídico vigente (en todo lo que le sea aplicable), modificando únicamente la forma en la que se efectúa el trabajo.

En cuanto a los principios rectores y directrices orientativos del teletrabajo, se deberá considerar:

Voluntariedad: requiere obtener el consentimiento por escrito del trabajador.

Reversibilidad: si media acuerdo entre empleador y trabajador. Al respecto, se discutió en varias oportunidades la no aplicación de este principio para quienes sean contratados exclusivamente bajo esta modalidad, ya que no se daría la reversibilidad. En dichos casos, el paso a la presencialidad implicaría la celebración de un nuevo acuerdo entre trabajador y empleador, dejando sin efecto el teletrabajo o modificándolo.

Igualdad: los teletrabajadores gozarán los mismos derechos y accederán a iguales condiciones que los trabajadores presenciales, salvo las que sean inherentes a la presencialidad.

No discriminación: no podrá usarse como medio para generar distinciones, exclusiones o restricciones. **Fomento del empleo:** implica reconocer al teletrabajo como modalidad necesaria para generar empleo y acceso al trabajo de personas con responsabilidades familiares o con discapacidad, así como quienes dependen de estos.

Cuando el proyecto de ley se encontraba siendo analizado en Comisión Parlamentaria, el 15/10/2020 desde AUDERGO junto al Colegio de Técnicos en Higiene y Prevención de Accidentes (CTHPA) y la Sociedad de Medicina del Trabajo del Uruguay (SMTU), enviamos carta con aportes para ser considerados en el mismo. Se nos respondió que trasladarían dichos aportes al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) para ser contemplados en la reglamentación de la referida ley. Por lo tanto, no encontramos a la espera del decreto reglamentario correspondiente.

Por otra parte, en diciembre del año 2020 el MTSS publicó la Ficha Técnica de Prevención FTP 008 sobre Teletrabajo, Trabajo a distancia y Condiciones del puesto de trabajo. Esta ficha incluye aspectos técnicos y documentales de carácter obligatorio, por estar previstos en la normativa, proponiéndose en la misma una forma de cumplimiento. Previo a la publicación de la misma durante el año 2020, AUDERGO integro el proceso de consulta.

Referencias:

1. Kuorinka I .1997. “Tools and means of implementing participatory ergonomics”. Industrial Ergonomics.
2. Ley 19978 - Aprobación de normas para la promoción y regulación del teletrabajo. Parlamento. Disponible en: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19978-2021>
3. Teletrabajo y presencialidad: la apuesta por un modelo híbrido (2021). Disponible en: <http://compensationlab.net/>
4. Ficha Técnica de Prevención FTP 008 – Teletrabajo, trabajo a distancia (2020). MTSS. Disponible en: <https://www.gub.uy/oficina-nacional-servicio-civil/sites/oficina-nacional-servicio-civil/files/documentos/publicaciones/Ficha%20t%C3%A9cnica%20de%20prevenci%C3%B3n-trabajo%20a%20distancia.pdf>



Propuesta de norma técnica Sobre el teletrabajo para Venezuela



Rafael E. González G.
Ergónomo Ocupacional
PhD en Ergonomía y
Neurociencias del Trabajo
Presidente de la
Asociación Ergonomistas
de Venezuela



La pandemia por COVID-19 ha generalizado el Teletrabajo, como método de salvaguarda en los puestos de trabajo y hasta garante de la continuidad de las actividades de toda índole.

Hoy en día, un número sin precedentes de personas se han adaptado al uso de las Tecnologías de Información y de Comunicación (conocidas bajo sus siglas TIC), con mayores o menores facilidades o dificultades, para hacer su trabajo fuera del despacho u oficinas.

El mundo del trabajo se ha visto profundamente afectado por la pandemia de COVID-19 (virus que además, de ser una amenaza para la salud pública, ha generado perturbaciones a nivel económico, político, social y cultural), poniendo en peligro los medios de vida a corto, medio y largo plazo, y el bienestar de la población del planeta – además, de los cambios en los modos y las relaciones de trabajo-.

Las entidades de trabajo –tanto públicas como privadas-, no son ajenas a estos acontecimientos. En ellas, se han adoptado las decisiones más relevantes a través de leyes, decretos, planes y programas; que han modificado de manera profunda, la vida cotidiana de las ciudadanas y los ciudadanos, pues cambia las relaciones sociales, la libertad de circulación (o movilización), encuentros o reunión de millones de personas.

En este sentido, los países están aplicando medidas sin precedentes, para enfrentar la propagación por COVID-19, y mitigar sus efectos adversos en la economía y en el mercado laboral. Las respuestas en cuanto a las políticas nacionales, se realizan esencialmente sobre cuatro ejes:

- a) Protección a los trabajadores y las trabajadoras.

- a) Soluciones sociales.
- b) Estimular la economía.
- c) Apoyo a las empresas, entidades o centros de trabajo.

El teletrabajo está considerado como una protección a la clase trabajadora. Por tal motivo, la República Bolivariana de Venezuela a objeto de garantizar a los trabajadores y a las trabajadoras, propone éste instrumento jurídico, derechos y deberes que aseguren y brinden la posibilidad de continuar sus labores a distancia, sin afectar la productividad ni su desempeño.

Sin embargo, la figura del teletrabajo no está expresamente mencionada en la legislación laboral venezolana. Tampoco existe una Ley especial o Decreto de rango y fuerza mayor, que la regule.

La categoría al sector de trabajadores que más se asemeja al teletrabajo, sería la prevista en la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (LOTTT) como lo es la figura de “trabajadores a domicilio”, establecidos en su artículo N° 209 y que son definidos como las personas que realizan un trabajo remunerado, bajo dependencia de uno o más patronos desde su hogar, los cuales se rigen por las disposiciones establecidas en dicha Ley para el resto de los trabajadores y las trabajadoras.

De los Trabajadores y las Trabajadoras a Domicilio.

Artículo 209: Es toda persona que en su hogar o casa de habitación, ejecuta un trabajo remunerado, con o sin ayuda de sus familiares, bajo la dependencia de uno o varios patronos o patronas, sin su supervisión directa, y utiliza para ello

materiales e instrumentos propios, suministrados por el patrono o patrona o su representante, y está amparado por las disposiciones contenidas en el presente capítulo.

Estos trabajadores o trabajadoras gozan de los derechos relativos a la seguridad social.

Este Documento expresa brevemente el anteproyecto de norma técnica, elaborada con amplia participación. La misma, regulará lo correspondiente al teletrabajo, en el marco de la justicia social y del proceso social de trabajo.

Por lo tanto, es posible implementar la figura del teletrabajo en Venezuela para lo cual se propone una norma que regule toda actividad relacionada con el teletrabajo, ello en virtud que en Venezuela no existe como figura legal

Por supuesto, se debe considerar que será inevitable modificar ciertas condiciones en la prestación de servicio, como lo son la supervisión directa del patrono, el horario de trabajo, entre otros. Por ello, la disciplina por parte del trabajador y la trabajadora en el desempeño de sus funciones, será fundamental bajo esta modalidad, pues las condiciones de trabajo se tendrán que flexibilizar como consecuencia del trabajo remoto- considerando sus condiciones de vida como el acceso a equipos electrónicos de trabajo remoto, los servicios de energía eléctrica, internet, telefonía fija o móvil, entre otros-; lo cual, indudablemente, producirá un efecto directo en el desempeño de sus funciones. De igual manera, en lo que se refiere a las obligaciones en materia de seguridad y salud laboral, estas dependerán de las condiciones en las cuales el trabajador y la trabajadora puedan prestar servicios.



desde su hogar, su capacidad de acondicionar su residencia –o un espacio acorde dentro de la misma-, para poder asegurar el cumplimiento de las condiciones mínimas de seguridad, así como, el apoyo económico que pueda brindar el Empleador o la Empleadora (es decir, el patrón) para tales fines. Es por ello, el ámbito de acción de éstos, podría verse considerablemente reducido con relación a este aspecto.

En materia del teletrabajo, siempre serán recomendables los acuerdos entre trabajadores, trabajadoras y el empleador o su representante, en relación a las condiciones laborales, la posibilidad de cubrir costos asociados a los servicios esenciales -siendo requeridos para el trabajo a distancia-, horarios de disponibilidad del trabajador y la trabajadora, supervisión del empleador o la empleadora, entre otros; a objeto de lograr un desempeño laboral idóneo y favorable, para ambas partes.

En cuanto a los beneficios laborales, es importante resaltar que el trabajador o la trabajadora, tiene derecho a mantener los beneficios que venía desempeñando con anterioridad a la implementación de la nueva modalidad del Teletrabajo, siempre que el rendimiento de su desempeño también se mantenga en su óptimo criterio.

¿Cómo superar los problemas que las nuevas condiciones de trabajo puedan ocasionar para los teletrabajadores?

El teletrabajo es una nueva e innovada forma de trabajo y por lo tanto, está sujeta a experimentación (especialmente, en el auge de la pandemia por COVID-19 y que ha afectado drásticamente, a un sinnúmero de entidades de trabajo en el mundo, incluyendo a la República Bolivariana de Venezuela).

Sin embargo, el teletrabajo es una forma de trabajo más y, de esta manera, le son aplicables en principio las leyes del trabajo

ordinario. Las y los especialistas en materia laboral, sugieren algunas pautas para todo aquel que se encuentre en ésta condición, reciban el mismo trato y atención, como un trabajador y trabajadora que están laborando desde una oficina:

Los teletrabajadores deben ser empleados de una entidad de trabajo –bien sea pública o privada-, y no deben ser considerados como sujetos autónomos.

Para evitar el aislamiento, los contratos de trabajo deberán requerir a que asistan a la oficina periódicamente, respetando todas la medidas de bioseguridad.

Deben tener y organizar desde su casa, un espacio separado para trabajar a distancia. Del mismo modo, deben contar con buena iluminación, señal telefónica y de internet, ambientes óptimos y tranquilos, entre otros.

Deben producirse encuentros virtuales entre los teletrabajadores. Para ello se le debe proveerles de correo electrónico y enlaces telefónicos con otros compañeros y compañeras, todo ello a cargo del jefe, gerente responsable de área, empleador o representante de éste, en la entidad de trabajo. Se deben promover encuentro virtuales regulares, semanales, entre la persona que está teletrabajando desde su casa, con su supervisor/a o gerente.

Los teletrabajadores deben disfrutar de los mismos niveles de salario y beneficios laborales que un trabajador y trabajadora común en una oficina (incluyendo provisiones para el cuidado de niñas y niños, adultas y adultos mayores a cargo de ese teletrabajador, esparcimiento o vacaciones familiares). Por lo tanto, han de tener un número definido de horas de trabajo. Con esquemas de valoración (llamados también “Objetivos de

Desempeño Individual”), incluyendo las oportunidades y talentos producidos.

Todos los equipos informáticos deben suministrarse, pagarse y tener un servicio de mantenimiento a cargo de la entidad de trabajo, que será la responsable de la instalación, mantenimiento, cobertura aseguradora; cumpliendo los requerimientos sobre salud y seguridad. El empleador o la empleadora, deberá aceptar también responsabilidad legal por cualquier accidente o lesión ocurrida.

Las personas que trabajan desde sus casas, tendrán acceso a representación sindical, acompañamiento de los Delegados o Delegadas de Prevención, hasta la posibilidad de asistir a reuniones en las horas de trabajo (por vía videoconferencia). Tanto representantes sindicales, como las Delegadas y Delegados de Prevención, podrán estar en contacto permanente con los teletrabajadores y las teletrabajadoras –si así fuere el caso-, a objeto de conocer sus condiciones de teletrabajo desde sus hogares –amparados bajo el marco jurídico de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT y su Reglamento Parcial –.

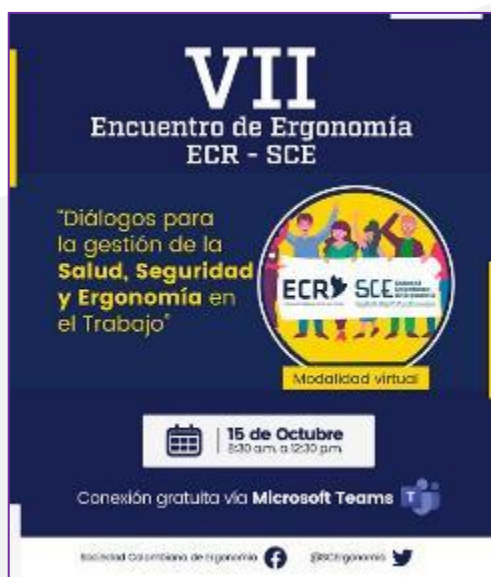
Los teletrabajadores serán voluntarios con derecho a volver al trabajo en la oficina.

Referencias:

Ley Orgánica de Los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTT). Decreto Presidencial N° 8.938 de fecha 30 de abril de 2012. República Bolivariana de Venezuela

¡Eventos de difusión de Ergonomía Latinoamericana!

Colombia:



VII
Encuentro de Ergonomía
ECR - SCE

"Diálogos para la gestión de la **Salud, Seguridad y Ergonomía** en el Trabajo"

Modalidad virtual

15 de Octubre
8:30 am a 12:30 pm

Conexión gratuita vía Microsoft Teams

Sociedad Colombiana de Ergonomía

México



ULAERGO
UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA DE ERGONOMÍA

XXVII

CONGRESO INTERNACIONAL DE ERGONOMÍA - SEMAC
www.semac.org.mx

21 AL 24 de Octubre del 2021
Pendiente Sede o Telecongreso

Colombia



Semana **27**
de la **Salud**
Ocupacional
Como hemos cambiado:
Medio ambiente, trabajo, casa, empresa y familia

Evento Bimodal
Virtual / Presencial

28 y 29
de Octubre
de 2021

En el marco del evento:

20° Congreso Colombiano de Ergonomía:
Experiencia, Práctica y Proyección
de la Ergonomía en Colombia.

SCE Sociedad
Colombiana
de Ergonomía

www.corporacionseca.co/semana-de-la-salud-ocupacional/

Chile



ORGANIZAN

LA UNIVERSIDAD
DE ATACAMA
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES DE LA ZONA
SUD OESTE DEL COPAPO

CONGRESO INTERNACIONAL DE ERGONOMÍA
en Chile

**XII Congreso
Internacional de
Ergonomía
Copiapó 2021**

"La intervención ergonómica para la
transformación del trabajo"

WWW.SALUD.UDA.CL/CONGRESOERGONOMIA2021

CONGRESOERGONOMIA@UDA.CL

27 al
30
OCTUBRE

Uruguay:

04 Diciembre 2021 Factores socioculturales desde la **ergonomía**
VIII JOERGO

Preinscripciones
COMPLÉTATE EL FORMULARIO
<https://www.aulaergo.com/uruguay>

CATEGORÍA	HASTA 20/11	DESDE 21/11
SOCIOS Y SOCIAS AULADERGO	28000 (23 IVA)	9.750 (21 IVA)
ESTUDIANTES	5.700 (23 IVA)	5.100 (21 IVA)
Membrado de otros países (convenio AUSAPE)	5.100 (25 IVA)	5.100 (21 IVA)
PROFESIONALES	5.100 (23 IVA)	5.100 (21 IVA)

Se recomienda acudir al momento del trabajo e investigación en las Bases y áreas de rescate hasta 17 de Noviembre - icent@aulaergo.org

Modalidad virtual ZOOM

Organiza **AULADERGO**
Asociación Uruguaya de Ergonomía

AULAERGO
Asociación Latinoamericana de Ergonomía

Más info: www.aulaergo.org | icent@aulaergo.org

Brasil:

ABERGO 2021
CONGRESSO BRASILEIRO DE ERGONOMIA

ergonomia e fatores humanos em um mundo conectado

www.abergo.org.br

SAVE THE DATE - 23 a 26 de Novembro

Argentina:

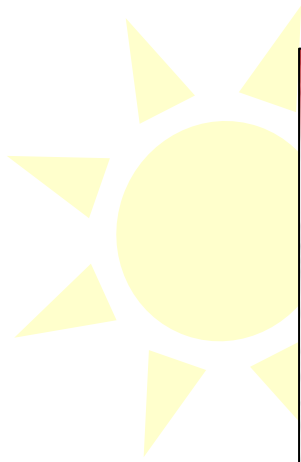
3º CONGRESO NACIONAL DE ERGONOMÍA
VIERNES 26 de NOVIEMBRE 2021
ROSARIO, SANTA FE

Nos volvemos a encontrar!

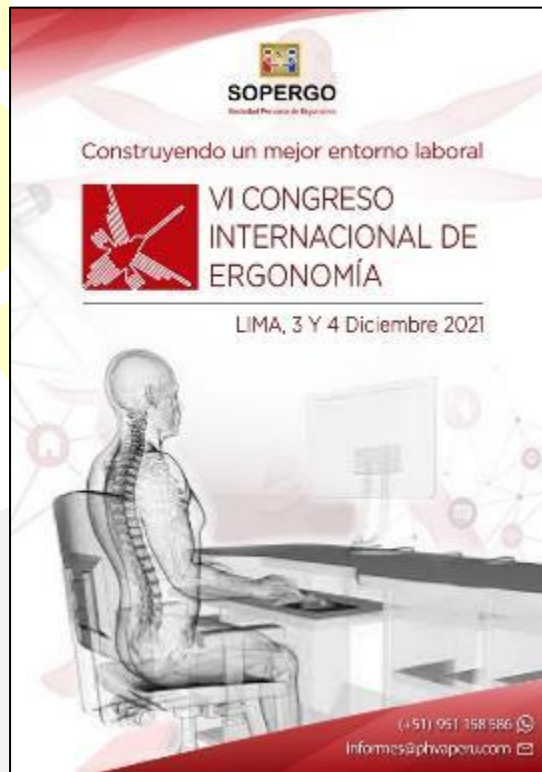
RESERVES Y CONSULTAS
www.aaergonomia.org.ar
info@aaergonomia.org.ar

AAERGO
Asociación Argentina de Ergonomía

Asociación de Ergonomía de Argentina



Perú:



Ecuador:



Más información en [www.](http://www.ulaergo.com/Eventos.php/)

<http://www.ulaergo.com/Eventos.php/>

Agradecimiento especial para traducir este boletín :

Portugués: Luci Mara Baú (Brasil)

Inglés : Daniel Lizama Álvarez. (Chile)

Francés : Nelcy Arévalo Pinilla (Colombia)



Cix Mugre.

Joven artista del nuevo muralismo mexicano.

En sus murales podremos encontrar colores psicodélicos mezclados con el misticismo de los símbolos mexicanos y prehispánicos. Este artista también incursiona en ilustración, cartel y pintura.

Instagram: [@cixmugre_dmt](https://www.instagram.com/cixmugre_dmt) – Facebook: [@cixmexico](https://www.facebook.com/cixmexico)

