

Prevención de los peligros y promoción de entornos saludables en el teletrabajo desde la perspectiva de la salud pública.

Prevention of hazards and promotion of healthy environments in teletrabajo from the perspective of public health.

Sandra Gómez¹, Ingrid Guarín², Sandra Liliana Uribe³, Laura Vergel⁴
^{1,2,3,4}Universidad Militar - Colombia

Recibido: 22 de octubre de 2019.

Aprobado: 15 de diciembre de 2019.

Resumen—El objetivo principal de este artículo, es destacar la importancia que tiene la implementación de medidas de intervención frente a los estilos de vida y de trabajo saludables en el teletrabajo y el papel que ellas puedan tener a través del ámbito de salud laboral en el contexto de la salud pública. Se fundamenta en una investigación previa desarrollada por la Universidad Militar Nueva Granada sobre la caracterización de teletrabajadores de empresas públicas y privadas de la ciudad de Bogotá y en la cual se identificaron los peligros en los entornos de teletrabajo y en donde fue evidente la necesidad de desarrollar programas de estilos de vida y trabajo saludables en esta población como estrategia de intervención. Para lograrlo, se revisó la normatividad vigente tanto en el Ministerio de Trabajo como en el Ministerio de Salud a fin de contar con un marco de referencia en acciones de promoción y prevención. Para ampliar el soporte de evidencia se realizó una revisión bibliográfica en buscadores científicos sobre literatura nacional e internacional, seleccionando artículos académicos de los últimos diez años que incluyeran la implementación de programas de estilos de vida como herramienta para la prevención de enfermedades y accidentes de trabajo, descartando aquellos que incluyeran experiencias anecdóticas sin fundamento técnico o que no pudieran respaldar sus afirmaciones. Se encontró que, la investigación realizada y las fuentes bibliográficas consultadas, coinciden en que se deben implementar programas de estilos de vida y de trabajo saludables a la población teletrabajadora, ya que en la mayoría de empresas contratantes no se tiene control o no se cuenta con las herramientas necesarias para lograr que sus teletrabajadores los lleven a la práctica. Es así como al destacar la importancia de separar el entorno familiar del laboral, la realización de actividad física regular, alimentación balanceada, respetar horarios de sueño, se logra sensibilizar a los teletrabajadores, a las empresas, a los profesionales de seguridad y salud en el trabajo y los entes que promueven bienestar como las EPS's, las ARL y las Cajas de Compensación Familiar para que fomenten, desde su esfera de intervención, esta implementación.

Palabras Claves: Seguridad, Política de salud, Trabajo, Entorno.

Abstract—The main objective of this article is to highlight the importance of the implementation of intervention measures against healthy lifestyles and work in teleworking and the role that they may have through the field of occupational health in the Public health context. It is based on a previous investigation carried out by the Military University Nueva Granada on the characterization of teleworkers of public and private companies in the city of Bogotá and in which the dangers were identified in teleworking environments and where the need to develop Healthy lifestyle and work programs in this population as an intervention strategy. To achieve this, the regulations in force in both the Ministry of Labor and the Ministry of Health were reviewed in order to have a framework for promotion and prevention actions. To expand the support of evidence, a literature review was conducted in scientific search engines on national and international literature, selecting academic articles from the last ten years that included the implementation of lifestyle programs as a tool for the prevention of illnesses and accidents at work, ruling out those that included anecdotal experiences without a technical basis or that could not support their claims. It was found that the research carried out and the bibliographic sources consulted agree that healthy lifestyle and work programs should be implemented for the teleworker population, since in most contracting companies there is no control or the tools are not available. necessary to get their teleworkers to put them into practice. This is how by highlighting the importance of separating the family environment from work, performing regular physical activity, balanced eating, respecting sleep schedules, sensitizing teleworkers, companies, health and safety professionals in the work and the entities that promote well-being such as the EPS's, the ARL's and the Family Compensation Funds to promote this implementation from their sphere of intervention.

Keywords: Safety, Health Policy, Work, Environment.

*Autor para correspondencia.

Correo electrónico: sandra.uribe@unimilitar.edu.co (Sandra Liliana Uribe).

La revisión por pares es responsabilidad de la Universidad de Santander.

Este es un artículo bajo la licencia CC BY-ND (<https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>).

Forma de citar: S. I. Gómez, I. Y. Guarín, S. L. Uribe y L. C. Vergel, "Prevención de los peligros y promoción de entornos saludables en el teletrabajo desde la perspectiva de la salud pública", Aibi revista de investigación, administración e ingeniería, vol. 8, no. 1, pp. 44-52, 2020.

I. INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años, el Gobierno Nacional ha buscado garantizar la salud y la seguridad para su población laboral activa, evitando la incidencia de enfermedades laborales y accidentes de trabajo, razón principal para el diseño e implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en las diferentes empresas del país, por lo que es importante reconocer que al ser el Teletrabajo una forma de vinculación laboral, debe hacerse extensiva la interpretación normativa y su cumplimiento, garantizando así ambientes de trabajo sanos y seguros independientemente de la modalidad de teletrabajo que se tenga en la empresa: móvil, suplementario o autónomo [1].

El Teletrabajo ha permitido que un número importante de la población acceda a un trabajo digno con la posibilidad de trabajar remotamente desde un lugar distinto de las oficinas físicas de la empresa, así como también, favorecer al medio ambiente en cuanto a que se reduce la utilización del transporte público o individual para desplazarse desde la casa hasta el trabajo y viceversa, es una fuente de empleo para madres cabeza de hogar e incluso, para personas en condición de discapacidad. Para muchas personas, estas razones son suficientes para mejorar su calidad de vida. Sin embargo, el teletrabajador es un trabajador que establece un vínculo individual o a través de una empresa, por lo que es importante que las acciones que se formulen desde el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo tengan alcance especial hacia esta población laboral.

Por estas razones y considerando la importancia del Teletrabajo como una fuente de empleabilidad en el país, la Universidad Militar Nueva Granada desarrolló un proyecto de investigación durante el año 2017 llamado “Diagnóstico y caracterización de los peligros laborales del Teletrabajo en Bogotá D.C. 2017”, a través de este proyecto, se logró caracterizar a algunos teletrabajadores de empresas públicas y privadas de Bogotá y además permitió la elaboración de una matriz para la identificación de peligros y valoración de riesgos específicos para el Teletrabajo, que además sirvió de insumo para establecer los factores de riesgo presentes en el entorno laboral de un teletrabajador.

En un estudio posterior llamado “Guía para la Intervención Integral en prevención de los factores de riesgos identificados en el Teletrabajo” ejecutado durante el año 2018, se logra desarrollar un modelo de cartilla para la prevención de los peligros asociados a esta modalidad de contratación desde la óptica del empleador, pero también de los teletrabajadores y un modelo de programa de estilos de vida y entornos de trabajo saludables que en general para la normatividad legal vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo [2], las empresas deben: “elaborar y ejecutar un programa para promover entre los trabajadores, estilos de vida y entornos de trabajo saludable, incluyendo campañas específicas tendientes a la prevención y el control de la fármaco dependencia, el alcoholismo, el tabaquismo, entre otros” (p.18).

En la matriz diseñada por la Universidad Militar Nueva Granada se busca establecer de una manera clara y sencilla el proceso de la identificación de los factores de riesgos propios del Teletrabajo a fin de conocer los peligros exactos y proponer estrategias de intervención que promuevan condiciones seguras y saludables en el ámbito laboral.

Identificar peligros y valorar riesgos que puedan afectar la salud y la seguridad de las personas es tal vez el objetivo general de la normatividad en materia de seguridad y salud laboral, creando conciencia del autocuidado y la autoprotección, generando así entornos de trabajo sanos y seguros para todas las personas vinculadas a una organización.

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en Colombia, se encuentra reglamentado a través de la normatividad

legal vigente adoptada por los entes de control estatal y es esta la razón por la cual se debe aplicar también a los nuevos modelos empresariales y de contratación que usan las tecnologías de la información y de las comunicaciones, tales como el Teletrabajo, que inicia su reglamentación a través de la Ley 1221 de 2008, abriendo puertas en el mercado laboral actual al ser una modalidad dinámica, práctica y moderna. Esta nueva modalidad ha cobrado fuerza a nivel mundial y, por tanto, Colombia como economía en expansión, no podía ser la excepción y es por ello, que esfuerzos realizados en materia de promoción y prevención diseñados, deben alcanzar también a esta población laboral.

Todo esto conlleva a diseñar e implementar nuevas herramientas o nuevas estrategias de intervención para la promoción y la prevención de la salud de los Teletrabajadores. Estas herramientas pueden desarrollarse desde las ciencias humanas y de la salud para la promoción de nuevas medidas preventivas y paliativas en busca de una salud integral [3] a nivel no solo de los trabajadores que acuden a una oficina física, sino también a aquellos que realizan sus funciones desde otros lugares, generalmente desde su casa.

Por lo general, se habla de la seguridad y la salud en el trabajo como eje fundamental de las relaciones de trabajo, sin embargo, desde la perspectiva de la salud pública y en consideración al desarrollo de investigaciones en diferentes campos de la salud, se proponen una serie de acciones que busquen la promoción de la salud a través de: campañas, pósters, programas de formación que atraigan la atención de la población en general para su fomento y todas aquellas estrategias de prevención que están en continua evolución para hacer frente a la aparición de nuevas enfermedades o que minimicen o eliminen los factores de riesgos que puedan desencadenarlas.

Tanto la OMS como la OPS han buscado que se desarrollen estrategias a nivel laboral que promuevan la promoción de la salud en los lugares de trabajo y dentro de estas estrategias la iniciativa del autocuidado para incrementar la participación de los trabajadores (teletrabajadores) en las prácticas de seguridad y salud en el trabajo [3].

A nivel nacional [4], se evidencia que a través de la salud pública se despliega el ámbito de salud laboral que hace referencia a:

Es el conjunto de políticas e intervenciones sectoriales y transectoriales que buscan el bienestar y protección de la salud de los trabajadores a través de la promoción de condiciones y estilo de vida saludables en el ámbito laboral tanto en el sector formal como en el informal (p. 89).

Los entornos de trabajo saludable deben considerarse en todas las empresas como una estrategia transversal hacia la prevención de accidentes y enfermedades de tipo laboral ya que es el lugar en donde un trabajador permanecerá durante su jornada diaria varias veces a la semana.

Uno de los problemas que se tiene a la hora de aplicar lo expuesto en la normatividad acerca de seguridad y salud en el trabajo para el teletrabajo o trabajo a distancia es la de poder supervisar esos entornos de trabajos que se encuentran alejados de las oficinas físicas de la empresa [5].

Por todo lo anterior, al ser la salud pública transversal a todos los procesos sociales y entre ellos el tema de seguridad y salud en el trabajo, es importante revisar cada una de las estrategias propuestas, cuáles han sido implementadas y cómo puede darse alcance a la población teletrabajadora del país.

II. MARCO TEÓRICO

La salud pública es una disciplina que trae consigo garantizar la protección de la salud de la población, teniendo en cuenta sus múltiples aspectos tales como: la exposición a los diferentes factores de riesgo o agentes presentes en el lugar donde se encuentra el trabajador, la susceptibilidad individual, los factores hereditarios, aquellos factores que pueden ser modificables, como la dieta, el ejercicio, las creencias propias que trae la ideología del lugar, entre otras, para hacer frente a ellas y proponer medidas de intervención que sean capaces de influenciar en dicha población. La salud pública ha tenido grandes avances científicos, entre ellos quizás se puedan considerar, por ejemplo, cambios en procesos o conductas simples de la cotidianidad, como por ejemplo la importancia del lavado de las manos y el proceso de hervir el agua que se va a consumir. Así las cosas, la salud pública puede convertirse en una fuente principal de intervención también para la promoción de la salud laboral en entornos de trabajo y desde luego para el caso que nos atañe, tener un alcance mayor a los lugares de teletrabajo y sus teletrabajadores.

Por otra parte, ha permitido a su vez el desarrollo de programas y actividades encaminadas a velar por la salud de las personas, considerando aquellos factores que pueden influir de forma negativa y ser los principales causantes de las enfermedades. La salud pública se ha convertido de esta manera en una disciplina transversal a diferentes escenarios del diario vivir de una población, es por ello, que conocer acerca de las estrategias que se implementan, puede resultar útil para los profesionales de la salud y para la comunidad en general.

La salud pública abarca el ámbito de salud laboral, razón por la cual, se considera pertinente mencionarla dentro de este artículo para abordar las estrategias de prevención que, desde la salud pública se han gestado y de esta forma, alcanzar a la población de teletrabajadores.

El Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013 - 2021 [6] en uno de sus objetivos de intervención estipula: Fortalecimiento de la promoción de la seguridad y salud en el trabajo y la prevención de los riesgos laborales para trabajadores dependientes e independientes (p.3).

Al llegar al punto del teletrabajo, es bueno mencionar que ha sido una modalidad que ha tenido que realizar cambios en la mentalidad de las personas, lo que ha implicado grandes esfuerzos por modificar y vencer todas las barreras sociales y laborales que han surgido, pues existen consideraciones frente a esta modalidad que muestran al teletrabajo como una fuente adicional de estrés, al sobrecargar al trabajador no solo con las actividades propias del trabajo, sino también al mezclar el entorno laboral con las situaciones propias de la vida familiar y su entorno. Sin embargo, permite por su versatilidad, el involucrar en la fuerza laboral a personas en situación de discapacidad, madres cabeza de hogar e incluso a madres lactantes, como se evidenció en un estudio realizado por la Universidad del Rosario en el año 2017 que buscaba gestionar el teletrabajo como mecanismo de contratación para las madres lactantes, fomentando un periodo mayor de vínculo entre madre e hijo, sin perjudicar a los empleadores en cuanto a los costos y a los tiempos de trabajo [7].

Cuando se comprende que el teletrabajo es un vínculo laboral formal, se deben establecer prioridades de intervención frente al control de los peligros a los que se encuentra expuesta esta población laboral. Desde allí surgen los conceptos de promoción de la salud y prevención de las enfermedades, conceptos que han ido evolucionando desde hace varios años, tras la necesidad de desarrollar actividades que fomenten el autocuidado y busquen a su vez que, empresas y teletrabajadores se vinculen a la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Es de resaltar que cuando se genera un vínculo laboral de Teletrabajo, se hace necesario realizar el proceso de implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para esta modalidad, de acuerdo al artículo “El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo” se hace énfasis en que antes de dotar de tecnología, se debe pensar primero en el teletrabajador, razón por la cual se establece que las empresas deben garantizar que la persona, sea apta para trabajar bajo esta modalidad, seguido del proceso de dotación de los elementos necesarios para que el trabajo se pueda desarrollar de una manera adecuada, evitando la aparición de enfermedades y accidentes de trabajo [8].

La dimensión de salud laboral en el plan decenal de salud pública se define como políticas e intervenciones que buscan el bienestar y la protección de la población trabajadora, es por ello que se hace indispensable su conocimiento para hacer frente a las necesidades propias de las empresas y de la población teletrabajadora [9].

En el artículo “Promoción de la salud y un entorno laboral saludable” menciona que para que se creen entornos de trabajo saludables se debe estimular la participación de los trabajadores, el mejoramiento de la salud a través de la vigilancia médica, buscar el sentido de pertenencia y el empoderamiento de los trabajadores en sus lugares de trabajo, todo ello, ligado a procesos de selección y de búsqueda permanente de actividades de promoción y prevención en salud [10].

Un estudio realizado en España acerca del “Estado de Bienestar y Salud Pública: El papel de la salud laboral, destaca la importancia del bienestar y salud de los trabajadores como fuente principal de sostenimiento laboral, los autores indican que la misión de la salud laboral es ayudar a que las personas disfruten de una saludable y prolongada vida laboral. [9] Dicho artículo también nos indica la importancia de conocer la historia o trayectoria laboral de las personas lo cual permitirá establecer protocolos adecuados de prevención [11].

En otro estudio realizado en Asunción, Paraguay, se encontró que los empleados omitían al menos una comida (desayuno, almuerzo, o cena) o empleaban tiempos reducidos para comer con escasa oferta de alimentos saludables lo cual podría relacionarse con trastornos digestivos y disminución del rendimiento laboral [12]. Situación que no es conveniente para la persona pues influye negativamente en su estado de salud.

De acuerdo con los resultados del estudio de percepción del beneficio del ejercicio para la prevención de Trastornos Músculo-esqueléticos. Una perspectiva del Trabajador, nos podemos dar cuenta que una de mayores razones por la que los trabajadores reportan no realizar ejercicio es la falta de tiempo, teniendo en cuenta las largas jornadas laborales y los largos desplazamientos entre el hogar y el lugar de trabajo, así como las labores domésticas que requieren extensa dedicación de tiempo y no permiten que los trabajadores puedan realizar actividad física [13].

Aquí se hace necesario hacer una explicación en cuanto al hecho de fomentar la realización del ejercicio físico en los teletrabajadores pues, si bien es cierto, hemos dicho que el Teletrabajo es una forma ideal para descongestionar las ciudades, favorece al medio ambiente en cuanto a la disminución de la movilidad de las personas en transporte público o en transporte particular, sin embargo, también hay personas que se movilizan en bicicleta o a pie a sus lugares de trabajo, por lo que no se puede permitir que, al no generar desplazamientos, las personas se vuelven sedentarias y eviten incluso salir de sus casas a hacer las actividades de la vida diaria [14].

Otros de los factores que se deben tener en cuenta para la implementación de estrategias para la prevención de enfermedades y accidentes de trabajo son los factores de tipo psicosocial. Según la Organización Mundial de la Salud, OMS, muchas personas sufren de depresión, y esta puede obedecer en muchos casos a situaciones

propias del trabajo, algunas de ellas a que no existen políticas o modelos claros dentro de la empresa para hacer frente a este tipo de situaciones, otros casos pueden ser, la falta de interés de los empleadores, con poco nivel de apoyo hacia sus trabajadores [15].

A continuación, se revisarán algunos conceptos claves relacionados con estilos de vida y entornos de trabajo saludable utilizados en el ámbito de seguridad y salud en el trabajo.

a) Autocuidado

Aquellas acciones o actividades que realiza una persona con el fin de garantizar su salud y su seguridad. Tiene el interés de mantener el funcionamiento de la persona vivo y sano [3].

b) Teletrabajo

Además de la definición conocida a través de la Ley 1221 de 2008 [1], la Organización Internacional del Trabajo, OIT, define al Teletrabajo así:

Una forma de trabajo que se realiza en una ubicación alejada de la oficina central alejando al trabajador de sus compañeros de trabajo, realizando su función con la ayuda de las tecnologías de la información y las comunicaciones en el domicilio del trabajador o en lugares asignados para tal fin.

Otras definiciones de Teletrabajo [16] son: “término desde el punto de vista etimológico alude a la unión de las palabras telou (griego) y tripaliare (latín) que significan lejos y trabajar” (p.11).

c) Seguridad y Salud en el trabajo [17]

Disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones (p.76).

d) Estilos de Vida Saludables [18]

Desde una perspectiva integral, es necesario considerar los estilos de vida como parte de una dimensión social y que tiene influencia sobre el individuo; que comprende tres aspectos interrelacionados entre sí:

- El material, el social y el ideológico (p.15).



Figura 1. Directrices de la OIT relativas al SG SST.

Fuente: Guía de estilos de vida saludables en el ámbito laboral. Secretaría de salud gobierno de Honduras. (2016).

e) Entornos de trabajo saludables [19]

Ambientes favorables se refiere a los aspectos físicos y sociales del entorno en donde viven las personas, incluye hogar, lugar de trabajo, comunidad y abarca el acceso a los recursos para vivir y las oportunidades para actuar (p. 3) esta declaración fundamenta el concepto de promoción de la salud en los lugares de trabajo, al considerar los centros de trabajo como escenarios de referencia para promover la salud.

En Colombia Entorno Laboral está definido a partir de la Resolución 3202 de 2016.

Escenario donde las personas e individuos se organizan para producir bienes y servicios en condiciones que promueven y protegen la salud brindando bienestar a los trabajadores, sus familias y comunidades, con la participación activa en la eliminación y mitigación de los factores adversos a su salud [20].

Comprende los escenarios laborales formales e informales [21].

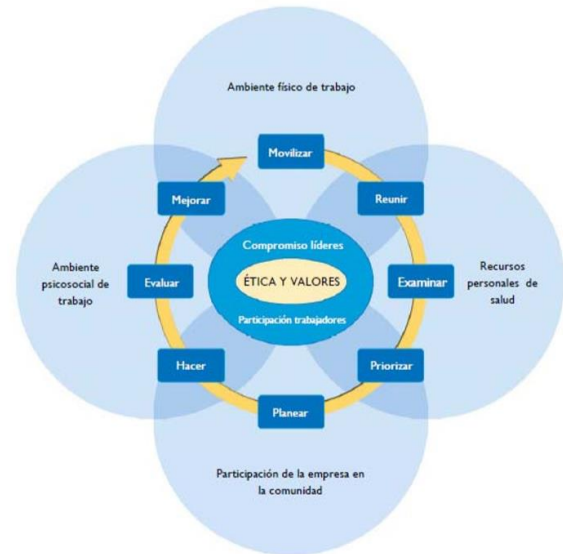


Figura 2: Cinco (5) claves para crear entornos de trabajo saludables.

Fuente: 5 Claves para crear Lugares de Trabajo Saludables: No hay Riqueza en los Negocios sin Salud para los Trabajadores. Organización Mundial de la salud. (2010).

f) E. Estilos de Vida Saludable

Se puede considerar como los tipos de hábitos, actitudes, conductas, tradiciones, actividades y decisiones de una persona, o de un grupo de personas, frente a las diversas circunstancias en las que el ser humano se desarrolla en sociedad, o mediante su quehacer diario y que son susceptibles de ser modificados [22].

g) F. Salud Pública

Podría definirse como aquello que nosotros, como sociedad, hacemos colectivamente para asegurar las condiciones en que la población gozará de salud [23].

h) G. Lugar de Trabajo

Todos los sitios donde los trabajadores y trabajadoras deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador Art. 3 del Convenio 155 de la OIT [24].

i) H. Trabajo Saludable

La OMS define un lugar de trabajo saludable como aquel en el que los trabajadores y los mandos colaboran en la aplicación de un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y la sostenibilidad del lugar de trabajo [25].

La OMS definió la salud como: “El completo estado de bienestar físico, psíquico y social y no sólo la ausencia de enfermedad o achaque” [23] y podría adicionarse a esta definición, la capacidad que tiene un individuo para adaptarse a las diferentes circunstancias a las cuales se ve sometido a lo largo de su vida, no sólo en el ámbito cotidiano sino también en la esfera laboral. Dentro de esta concepción surge también el estudio de las determinantes de la salud, dentro de ellas pueden destacarse la propia condición del individuo (susceptibilidad individual para estar sano o para desencadenar una enfermedad), la prestación de los servicios de salud, la calidad del medio ambiente y los estilos de vida que ese individuo adquiere a lo largo de la vida.

Las determinantes de la salud permiten establecer que es necesario pensar que una enfermedad puede ser producto de las interacciones entre varios factores determinantes, estos pueden ser:

- Biología Humana
- Estilo de Vida
- Medio Ambiente
- Asistencia Sanitaria [23].

De allí la importancia de establecer todas las acciones de promoción de la salud y de prevención de las enfermedades.

Entendiéndose de la siguiente manera:

Promoción de la salud es aquel conjunto de actividades que abarcan el fomento de estilos de vida y de otros factores sociales, económicos, ambientales y personales que favorecen la salud, no sólo para protegerla, sino también para incrementarla tanto a nivel individual como colectivo [23].

Prevención es según Don Nutbeam designar las estrategias tendientes a reducir los factores de riesgo de enfermedades específicas, o bien reforzar factores personales que disminuyan la susceptibilidad a la enfermedad [23].

Uno de los términos que más cobra relevancia hoy día es la del “Autocuidado”, considerada incluso dentro de las seis (6) responsabilidades que se enmarcan en el Decreto 1072 de 2015 [16]

y busca que cada trabajador procure su autocuidado y su autoprotección. En el artículo llamado “AUTOCUIDADO Y PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL ÁMBITO LABORAL” mencionan que una forma tal vez óptima de promover el autocuidado, requiere que el desarrollo del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de las empresas debe encontrarse de una manera madura, teniendo en cuenta la diversidad de modelos de contratación, entre ellas, el Teletrabajo [5].

Es de resaltar que en la medida que se identifican los peligros a nivel de las empresas, surge la necesidad de crear programas de promoción y prevención lo suficientemente sólidos que busquen no solo el control de las enfermedades desde el punto de vista físico, sino también los de tipo mental [26].

En un texto publicado por la OIT, menciona que las empresas pueden estar desarrollando actividades de promoción de la salud sin saber específicamente que lo están haciendo. Manifiestan que los programas de promoción de la salud se hacen para el apoyo de aquellos trabajadores que tienen enfermedades crónicas y no para promocionar la salud ni para prevenir las enfermedades [27].



Figura 3. El modelo ecológico.

Fuente: Cuadernos de trabajo del participante. Oficina internacional del trabajo. (2012).

Según lo establece el art. 9º del Decreto 0884 de 2012, las ARL´s deben diseñar una herramienta guía para la prevención de los peligros a los cuales se encuentra expuesto el teletrabajador, de allí surge la “Guía Técnica para la promoción de la salud y la prevención de los riesgos laborales en el Teletrabajo” [28].

Por otra parte, se destaca una lista de verificación que las empresas deberían contemplar a la hora de gestionar los peligros en los lugares de teletrabajo, en donde claramente se menciona que el lo que se debe verificar del sitio donde se desarrollará la actividad, identificando los factores de riesgo presentes y que requieren una intervención precisa evitando que se materialicen en accidentes o enfermedades laborales [28].

Un factor importante que pueden establecer las empresas y los empleadores es la activa participación de las ARL's a través de las asesorías frente a la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, las Cajas de Compensación Familiar, las EPS's, ya que estas entidades pueden coadyuvar en el fomento de estilos de vida y entornos de trabajo saludable [6].

Otro punto para destacar se hace a través de la legislación actual en materia de seguridad y salud en el trabajo, aunque se especifica que el teletrabajo entra en la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, sin embargo, se ajusta más a condiciones de trabajadores presenciales (o dentro de una empresa). [28].

Permitir que se trabaje bajo la premisa de presentar experiencias exitosas para las empresas, puede ser útil a la hora de plantear las estrategias de intervención para la implementación de los programas de estilos de vida y entornos de trabajo saludables. La legislación Nacional contribuye al fortalecimiento de éstas estrategias, pero se hace necesaria la intervención de todos los actores (Empresas, trabajadores, etc.).

En Colombia, la Ley 1122 de 2007 reglamenta la salud pública dando directrices en cuanto a políticas que, de manera integral, garanticen a la población la salud mediante acciones individuales y colectivas con el fin de mejorar las condiciones de vida. Estas directrices son dadas por el Estado promoviendo la participación de todos Dichas acciones se realizarán bajo la rectoría del Estado y deberán promover la participación de todos los sectores [30].

El Teletrabajo como fuente de empleabilidad, permite articular la vida familiar y la vida laboral si se basa en los principios de buena práctica de trabajo, pues en el caso de una madre cabeza de familia, o de una persona en condición de discapacidad, le permite estar en casa, estar pendiente de sus hijos o de su familia y generar ingresos útiles para su sustento.

Por lo anterior, el Teletrabajo es una herramienta de trabajo útil, enmarcada en el fundamento de trabajo seguro y de trabajo legal siempre y cuando, tanto empresas como teletrabajadores, cumplan con la implementación de medidas de intervención que hagan que los lugares de teletrabajo no sean fuente de riesgo para la aparición de enfermedades o accidentes de trabajo, se fomenten estilos de vida saludable que eviten a su vez, enfermedades crónicas de larga duración y progresión lenta.

Por otra parte, es indispensable la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para los teletrabajadores [1], de allí lo propuesto a través de la política pública de seguridad y salud en el trabajo de donde se resalta [31]:

Es necesario propiciar la concepción holística de la SST, de tal forma que las políticas públicas nacionales se desplieguen con estrategias que respondan al contexto país y a las necesidades específicas de trabajadores y empresas. Y para Colombia implica revisar la formulación de la Política pública para la protección en el mundo del trabajo, socializarla y, entonces sí, desplegarla formalmente en sus planes nacionales de SST y salud pública, contruidos colectivamente, de tal forma que los haga prácticos, dinámicos, y no solo en términos de cobertura, sino de impacto de la política pública sobre la problemática de la siniestralidad en SST (p.15).

III. METODOLOGÍA O PROCEDIMIENTOS

Este artículo se realiza a través de una revisión narrativa de fuentes de consulta científica especializada que busca determinar la importancia de la implementación de programas, procedimientos y/o actividades en el fomento de los estilos de vida y de trabajo saludable para la población trabajadora y en especial a los teletrabajadores del país.

Se toman como referencias artículos elaborados en el país, a nivel internacional y los textos publicados del Ministerio de Salud y el Ministerio de Trabajo de Colombia. Las fuentes consultadas obedecen a los últimos diez años, fecha en la que el teletrabajo toma fuerza como estrategia de empleabilidad, así mismo, se consideran aspectos como la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en empresas con modalidad de teletrabajo y aquellas en las que se han diseñado e implementado programas de estilos de vida y de trabajo saludable.

Por otra parte, el desarrollo y la implementación de los resultados obtenidos a través de la Herramienta NALE que surge de una investigación de la Universidad Militar Nueva Granada como se mencionó anteriormente y, que busca identificar los peligros, valorar los riesgos y determinar controles que permitan garantizar lugares de trabajo sanos y seguros. Herramienta que fue aplicada a teletrabajadores de empresas públicas y privadas en la ciudad de Bogotá que aceptaron participar del proyecto de investigación que mostró la importancia de implementar programas de estilos de vida y de trabajo saludables.

La Herramienta NALE surgió en el año 2017 como parte del proyecto de investigación mencionado de Diagnóstico y caracterización de los Teletrabajadores en la ciudad de Bogotá D.C. que permitió priorizar algunos peligros relacionados con el teletrabajo y sus estrategias de intervención.

IV. RESULTADOS, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Este artículo se elaboró con base en los resultados obtenidos a través de la aplicación de la Herramienta Nale para la identificación de peligros en los lugares de teletrabajo, específicamente bajo la modalidad suplementaria, y con revisión sistemática de bibliografía relacionada con el tema de estudio.

Al revisar dicha bibliografía a nivel de los peligros identificados en el Teletrabajo, de las acciones de salud pública, de promoción y prevención en salud, es usual encontrar exposición a factores de riesgo de tipo ergonómico y psicosocial, además del sedentarismo producto de la actividad desarrollada como teletrabajador, siempre anidada al uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, TIC.

En consecuencia, a la exposición a los Factores de Riesgos en el teletrabajo se evidencia como resultado de la aplicación de la herramienta NALE en donde se identificaron los siguientes Peligros asociados a condiciones sub-estándar, acciones sub-estándar, factores personales y factores del trabajo desde el punto de vista locativo, eléctrico, mecánico, físico y psicosocial entre otros.

Teniendo en cuenta dichos resultados y con el fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos planteados en seguridad y salud en el trabajo desde la Gerencia dando cobertura a los Teletrabajadores, es importante que las empresas capaciten de forma continua a los teletrabajadores sensibilizando y enseñando a identificar y a intervenir los factores de riesgos para minimizar o eliminar los factores de riesgos a los que se encuentran expuestos, así mismo, los teletrabajadores deberán asumir un alto compromiso con el cumplimiento de las normas y protocolos de seguridad y salud en el trabajo que se establezcan desde las empresas. Por otro lado, se sugiere que las empresas realicen inspecciones planeadas y no planeadas a los teletrabajadores verificando las condiciones del puesto de trabajo y las recomendaciones dadas por los profesionales de seguridad y salud en el trabajo.

También se hace evidente el sedentarismo como un actor protagónico, teniendo en cuenta que la persona ya no siente la necesidad de salir de su casa y que, por lo tanto, su desplazamiento es mínimo en comparación con alguien que seguramente debe tomar transporte o caminar para llegar a su lugar de trabajo. Todo esto conlleva a la responsabilidad de promover e implementar estrategias que busquen el control específico de los factores de riesgo, contribuyan al mejoramiento de las condiciones de salud y de trabajo, favorezcan el autocuidado como herramienta vital de conservación y desde luego de prevención.

Justo en este aspecto es donde se debe hacer una intervención especial para la promoción de los estilos de vida y de trabajo saludable: Ejercicio físico, alimentación balanceada, descanso diario, distribución de tiempo entre familia, cuidado personal y trabajo, hidratación, entre otras, que hacen parte de la conservación de la salud, o como lo mencionamos anteriormente “El autocuidado”.

Así mismo, se sugiere que las empresas implementen campañas de estilos de vida y trabajo saludable dirigidos a los teletrabajadores con el propósito de contribuir a una cultura saludable, es viable realizar capacitaciones en pausas activas incluyendo sesiones de zumba, ensueños dirigidos, entre otras actividades que contribuyan a contrarrestar el sedentarismo y minimizar todos aquellos riesgos que se derivan de tener unos malos hábitos de vida y trabajo.

Otros temas que serían de gran utilidad para los teletrabajadores es la sensibilización en la administración adecuada del tiempo laboral y extralaboral, al capacitarlos en este tema ellos podrán aprender “tips” que les permitan organizar su tiempo y cumplir con todos sus deberes sin dejarse afectar por cual sea su lugar de trabajo.

Promocionar la salud y prevenir las enfermedades y los accidentes de trabajo deben hacer parte de todos los planes de trabajo de las empresas y desde luego, debe tener alcance a todos sus centros de trabajo (teletrabajadores) para que exista una participación activa y un compromiso de todos en su cumplimiento.

V. PROPUESTA DE SOLICIÓN O MEJORAS

Una vez estudiado los diferentes artículos y al realizar el trabajo de campo (Visita a la casa de los teletrabajadores), se considera pertinente la elaboración e implementación de normas que faciliten y promuevan los estilos de vida y trabajo saludables y que éstos logren llegar a los lugares de Teletrabajo.

Realizar campañas a nivel nacional que involucren a los teletrabajadores, los empleadores, los profesionales de seguridad y salud en el trabajo que busquen coordinar estrategias de estilos de vida y trabajo saludable, que además articulen las propuestas establecidas a través de los Ministerios de Salud y del Trabajo.

La empresa debe diseñar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo teniendo en cuenta un diagnóstico de las condiciones reales de la población teletrabajadora y establecer estrategias con el enfoque con el comportamiento basado en seguridad.

La ARL

Brindar asesoría a las empresas y a los teletrabajadores en materia de prevención y fomento de los estilos de vida y entornos de trabajo saludables.

Teletrabajador

Cumplir con las normas, estándares, políticas y procedimientos diseñados por la empresa.

Participar en la construcción, propuesta y puesta en marcha de medidas de intervención para la prevención de la salud y de la seguridad.

La empresa

Elaborar programas de Promoción y de prevención de la salud en los lugares de trabajo, buscan concienciar a los teletrabajadores frente a los efectos negativos del sedentarismo, mejorar los hábitos de alimentación poco saludables, evitar o disminuir los factores de riesgo como la obesidad, la diabetes y las enfermedades cardiovasculares [32].

Crear espacios, programas y actividades que disminuyan la exposición a factores de riesgo de tipo psicosocial, pues muchos trabajadores expuestos a estas situaciones pueden entre otras:

- Dormir mal
- Sobre automedicarse
- Beber en exceso
- Sentirse deprimidos
- Sentirse ansiosos, irritables y nerviosos
- Sentirse intolerantes y enojados (frecuentemente debido a sentimientos de injusticia e inequidad)

Y en algunas ocasiones, sufrir accidentes o enfermedades laborales [33].

De acuerdo a la publicación realizada por Portafolio “Hábitos saludables en la oficina, ¿aumenta la productividad? Indica seis (6) hábitos saludables para implementar en la oficina.

1. Tomar periodos de descanso o pausas que le permitan moverse de su puesto de trabajo
2. Tomar tiempos para fortalecer las relaciones con el grupo de trabajo (como factor de protección)
3. Hacer ejercicios de estiramiento y fortalecimiento muscular y también de movilidad articular.
4. Realizar cambios en las rutinas de trabajo. Eso sí, que no afecten la realización de actividades propias del cargo.
5. Atender a las recomendaciones dadas por el área de seguridad y salud en el trabajo
6. Respetar el tiempo que se tiene pactado para cada actividad que se va a realizar [34].

VI. CONCLUSIONES

Al ser la salud pública transversal a los procesos de promoción de la salud en el ámbito común y los entornos laborales, se pueda plantear la prevención de los peligros como un compromiso importante de todas las partes interesadas (empleadores, jefes, teletrabajadores) en especial los teletrabajadores, teniendo en cuenta que son más conscientes de los peligros a los que se exponen.

La promoción de la salud y de los estilos de vida y trabajo saludable es un aspecto fundamental para cualquier trabajador y en este caso particular para los teletrabajadores, por lo tanto, fomentar estrategias que contribuyan a su bienestar es un ejercicio que deben desarrollar las empresas contratantes.

Los programas de estilos de vida y entornos de trabajo saludables deben ser elaborados buscando abarcar a la totalidad de la población trabajadora permitiendo un abordaje integral de todos aquellos factores de riesgo (modificables o no modificables) que puedan alterar el estado de salud de las personas, disminuyendo la incidencia de enfermedades y los costos producto de incapacidades y ausentismo laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Las empresas deben diseñar, implementar y evaluar políticas claras, directrices, procedimientos que garanticen tanto la adecuada identificación de los peligros en la población teletrabajadora y también las herramientas que les permitan tener un diagnóstico de las condiciones de trabajo, los procesos y el conocimiento del trabajador.

Desarrollar estrategias que permitan hacer un seguimiento permanente al cumplimiento de políticas y actividades de promoción y prevención a las empresas y a sus teletrabajadores.

Establecer algunas recomendaciones y/o medidas de intervención que puedan coadyuvar a las ARL's, los profesionales de la seguridad y salud en el trabajo, a las empresas que desarrollan este tipo de vinculación laboral y a los teletrabajadores, que sean sencillas y fácilmente aplicables en su entorno laboral - vivienda.

Proponer espacios para la participación de los teletrabajadores en la creación de los programas de estilos de vida y de trabajo saludables, donde además se fomenta el autocuidado y la autoconservación.

Actualizar la normatividad legal vigente para que quede más claro el desarrollo de estrategias de promoción y prevención para los teletrabajadores y definir el alcance de estos programas desde la salud pública y la seguridad y la salud en el trabajo.

Continuar desarrollando investigaciones en la identificación de peligros, evaluación, valoración de riesgos y determinación de controles, puede redundar en mejores condiciones para la población teletrabajadora, incrementar el gusto, la satisfacción y la seguridad de

desarrollar una actividad laboral desde un lugar diferente al sitio (físico) de la empresa, garantizando que las probabilidades para la aparición de una enfermedad o para la ocurrencia de un accidente disminuyan.

Dentro de estas herramientas de diagnóstico podemos destacar:

- Matriz de identificación de peligros.
- Inspecciones de seguridad.
- Análisis de riesgo por oficio.
- Auto-reporte de condiciones de salud y de trabajo.
- Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

VIII. REFERENCIAS

- [1] Congreso de la República, Ley 1221, 2008.
- [2] Ministerio del Trabajo, Resolución 0312, 2019.
- [3] M. R. Hernández, “Autocuidado y promoción de la salud en el ámbito laboral”, *Revista Salud Bosque*, vol. 5, no. 2, pp. 79-88, noviembre 2015.
- [4] Plan decenal de salud pública. Ministerio de salud. (2015). [Online]. Available: <https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/Plan%20Decenal%20-%20Documento%20en%20consulta%20para%20aprobaci%C3%B3n.pdf>.
- [5] Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. Eurofound. [Online]. Available: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544226.pdf.
- [6] Lineamiento operativo para la promoción de un entorno laboral formal saludable. Ministerio de Salud. (2018). [Online]. Available: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/entorno-laboral-saludable-2018.pdf>.
- [7] B. M. Cárdenas, O. C. Rangel, Z. Dueñas and A. Camacho, “El teletrabajo: una nueva opción para la extensión de la licencia de maternidad en Colombia”, *Revista de derecho*, no. 48, pp. 1-20, 2017.
- [8] S. L. Cataño and N. E. Gómez, “El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo”, *Revista CES Salud Pública*, vol. 5, no. 1, pp. 82-91, enero – junio 2014.
- [9] Salud y Ámbito Laboral. Ministerio de salud. [Online]. Available: <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/salud-y-ambito-laboral.aspx>.
- [10] S. Barrios and T. Paravic, “Promoción de la salud y un entorno laboral saludable”, *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, vol. 14, no.1, pp. 136-141, febrero 2006.
- [11] F. G. Benavidez, J. Delclós and C. Serra, “Estado de bienestar y salud pública: el papel de la salud laboral”, *Gac Sanit*, vol. 32, no. 4, pp. 377-380, septiembre 2017.
- [12] F. Paredes, L. Ruiz and N. González, “Hábitos saludables y estado nutricional en el entorno laboral”, *Rev Chil Nutr*, vol. 45, no. 2, pp. 119-127, enero 2018.
- [13] F. Soto and C. Muñoz, “Percepción del Beneficio del Ejercicio para la Prevención de Trastornos Musculo esqueléticos. Una Perspectiva del Trabajador”, *Cienc Trab*, vol. 20, no. 61, pp. 14-18, enero - abril 2018.
- [14] D. Verano, H. Suarez and S. Sosa, “El teletrabajo y la Mejora de la movilidad en las Ciudades”, *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, vol. 20, no. 2014, pp. 41-46, mayo 2013.
- [15] Salud mental en el lugar de trabajo. Organización mundial de la salud. (2019). [Online]. Available: https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
- [16] L. Osio and Y. Delgado, “Mujer, Cyberfeminismo y Teletrabajo”, *Compendium*, vol. 13, no. 24, pp. 61-78, enero – junio 2010.
- [17] Decreto 1072 de mayo de 2015 por el cual se establece el Decreto Único Reglamentario del sector trabajo. Ministerio de Trabajo. (2015). [Online]. Available: <https://secretariageneral.gov.co/transparencia/marco-legal/normatividad/decreto-nacional-1072-2015>.
- [18] Guía de estilos de vida saludables en el ámbito laboral. Secretaria de salud gobierno de Honduras. (2016). [Online]. Available: https://www.paho.org/hon/index.php?option=com_docman&view=download&alias=382-estilos-vida-saludable-actividad-fisica&category_slug=desarrollo-humano-sostenible-y-estilos-de-vida-sal&Itemid=211.
- [19] Declaración de Sundsvall sobre los Ambientes Favorables a la Salud. Organización Mundial de la Salud. (1991). [Online]. Available: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/59967>
- [20] Resolución 3202 de julio de 2016 por la cual se adopta el Manual Metodológico para la elaboración e implementación de las Rutas Integrales de Atención en Salud — RIAS, se adopta un grupo de Rutas Integrales de Atención en Salud desarrolladas por el Ministerio de Salud y Protección Social dentro de la Política de Atención Integral en Salud — PAIS y se dictan otras disposiciones. (2016). [Online]. Available: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-3202-de-2016.pdf>.
- [21] 5 Claves para crear Lugares de Trabajo Saludables: No hay Riqueza en los Negocios sin Salud para los Trabajadores. Organización Mundial de la salud. (2010). [Online]. Available: https://www.who.int/occupational_health/5keys_healthy_workplaces_spanish.pdf?ua=1.
- [22] P. Sanabria, L. González and D. Urrego. “Estilos de vida saludable en profesionales de la salud colombianos. Estudio exploratorio”. *Rev Med*, vol. 15, no. 2, pp. 207-217, julio 2007.
- [23] M. A. Martínez. *Conceptos de salud pública y estrategias preventivas*. España: Elsevier, 2013.
- [24] Salud y Seguridad en el Trabajo desde la perspectiva de género. Organización Internacional del Trabajo. (2011). [Online]. Available: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_329170.pdf.
- [25] B. Herruzo, J. Martin, G. Molina, M. Romero, J. Saenz and R. Moreno. “Promoción de la salud en el lugar de trabajo. Hábitos de vida saludable y factores de riesgo cardiovascular en trabajadores de ámbito sanitario en atención primaria”. *Rev Asoc Esp Espec Med Trab*, vol. 26, no. 1, pp. 1-83, marzo 2017.
- [26] Red mundial de la salud ocupacional. Gohnet. (2003). [Online]. Available: https://www.who.int/occupational_health/publications/newsletter/en/gohnet6s.pdf.
- [27] Cuadernos de trabajo del participante. Oficina internacional del trabajo. (2012). [Online]. Available: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_203380.pdf.
- [28] Guía Técnica para la Promoción de la Salud y la Prevención de los Riesgos Laborales en el Teletrabajo. Ministerio de Trabajo. (2013). [Online]. Available: <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8431.html>.
- [29] C. Pardo. “Prevención, promoción y aplicabilidad de la Seguridad Industrial en el teletrabajo”. Trabajo fin de máster, Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales, UNC, Bogotá. Colombia. 2018.
- [30] Ley 1122 de enero 2007 por la cual se hacen algunas modificaciones en el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones. (2007). [Online]. Available: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1122-de-2007.pdf>.

- [31] S. Álvarez y M. Riaño-Casallas, «La política pública de seguridad y salud en el trabajo: el caso colombiano,» Revista Gerencia y Políticas de Salud, vol. 17, n° 35, pp. 1-56, 2018.
- [32] L. A. Rodríguez Lamprea y N. Y. Rodríguez Gómez, «<https://repository.unimilitar.edu.co>,» 5 6 2018. [En línea]. Available: <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/17585>. [Último acceso: 11 11 2019].
- [33] A. Llamas. “Promoción de hábitos saludables en el trabajo para el bienestar de la población trabajadora”, Rev Colomb Cardiol, vol. 21, no. 4, pp. 199-201, octubre 2014.
- [34] Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Organización Internacional del Trabajo. (2010). [Online]. Available: https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf.
- [35] Hábitos saludables en la oficina, ¿aumenta la productividad?. Portafolio. (2016). [Online]. Available: <https://www.portafolio.co/tendencias/habitos-saludables-de-trabajo-ayudan-a-la-productividad-502033>.