

Diseño de estrategias orientadas a la promoción de la salud y a las medidas de prevención y control de los riesgos laborales en teletrabajo para el área administrativa y de producción de la tecnológica grupodot para el segundo semestre del año 2022

Juan Carlos Hernández Cardona

Yurani Gil Sánchez

Proyecto de grado para Optar por el Título de Administración de
Empresas

Tutora: Yesica Lorena Estrada

Universidad Nacional Abierta Y A Distancia-UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas, y de Negocios -ECACEN

Programa Administración De Empresas

2022

Dedicatoria

Dedico este Trabajo primeramente a Dios, por permitirnos lograr nuestros objetivos, a nuestra familia; especialmente nuestros hijos que son el motor que nos impulsa a ser mejor ser humano y a continuar avanzando en cada meta que me nos trazamos para poder brindarles un mejor futuro.

Agradecimientos

Agradezco a Dios por todas las cosas maravillosas que suceden en mi vida y por permitirme afrontar las dificultades con sabiduría y tomar las mejores decisiones en el proceso que conllevó la realización del presente trabajo.

Gracias a toda mi familia, por acompañarme en mi proceso formativo como administrador de empresas y soportar que muchas veces dejé de estar con ellos por dedicar mi tiempo libre en culminar mi meta de ser profesional.

A mi institución universidad nacional abierta y a distancia que aprendí a querer cada vez más en el proceso a todos y cada uno de mis tutores que en el proceso formativo siempre me han aportado conocimiento valioso.

Resumen

Grupodot es una agencia de marketing, una compañía basada en el diseño de interacción y avanzada. Su enfoque está basado en la conceptualización y el despliegue de servicios que optimicen la relación entre las empresas y sus usuarios, respondiendo a las necesidades de cada industria con un enfoque integral. Cuenta con un equipo multidisciplinario, con los mejores profesionales en diseño, desarrollo, gestión, comunicación, análisis de datos y marketing, posicionándose como la agencia líder en data analytics y machine learning de hispanoamérica. (grupodot agencia, 2022).

Basado en un estudio realizado a 100 empleados de la compañía en la modalidad remota, se diseñan estrategias en pro de mejorar la gestión de procesos en la organización orientadas a la promoción de la salud y la prevención e intervención de las condiciones de riesgo presentes en el lugar de trabajo, al implementar la modalidad de teletrabajo y su impacto en la productividad de la organización Grupodot.

Palabras Claves:

Talento humano, gestión de procesos, gerencia estratégica, condiciones laborales, clima organizacional, productividad, toma de decisiones, riesgo.

Abstract

Grupodot is a marketing agency, a company based on advanced interaction design. its approach is based on the conceptualization and deployment of services that optimize the relationship between companies and their users, responding to the needs of each industry with a comprehensive approach. it has a multidisciplinary team, with the best professionals in design, development, management, communication, data analysis and marketing, positioning itself as the leading agency in data analytics and machine learning in latin america. (grupodot agency, 2022).

Based on a study carried out on 100 company employees in the remote mode, strategies are designed to improve the management of processes in the organization aimed at promoting health and the prevention and intervention of risk conditions present in the workplace, by implementing the teleworking modality and its impact on the productivity of the grupodot organization.

keywords: human talent, process management, strategic management, working conditions, organizational climate, productivity, decision making, risk.

Tabla de contenido

Introducción	7
Planteamiento del problema.....	8
Justificación de la investigación	9
Objetivos	10
Objetivo general.....	10
Objetivos específicos	10
Antecedentes	11
Marco teórico	13
Marco legal	15
Metodología	17
Resultados	18
Conclusiones	21
Recomendaciones	23
Bibliografía	24

Introducción

Teniendo en cuenta que las personas son un elemento clave en el devenir organizativo, por el hecho de ser pensante, creativo, organizador y creador con el pasar del tiempo evolucionan desarrollando sociedades cada vez más complejas dando origen a la creación de empresas e industria generando un nuevo paradigma en cuanto a la relación humana en la empresa.

Se busca conceptualizar sobre la dirección, organización y planificación del talento humano; para lograr desarrollar una visión clara de los retos existentes en la dirección y gestión del talento humano, desde la administración de empresas.

En presente trabajo se desarrolla de manera individual como parte del diplomado de profundización en gerencia del talento humano, en donde se proponen estrategias orientadas a la promoción de la salud y a las medidas de prevención y control de los riesgos laborales en el teletrabajo para el área administrativa y de producción de la empresa tecnológica grupodot s.a.s. teniendo en cuenta los resultados obtenidos de la investigación y la importancia que ha tomado en la actualidad para las compañías tener planes que aborden la cultura organizacional y un buen clima laboral en áreas de trabajo remoto o teletrabajo.

Planteamiento del problema

En la actualidad la organización tecnológica grupodot no cuenta con un plan de desarrollo de acciones de promoción de la salud y prevención e intervención de las condiciones de riesgo presentes en el lugar de trabajo al implementar la modalidad de teletrabajo.

Entre los riesgos y enfermedades laborales derivados del teletrabajo se consideran: los factores de riesgo psicosocial (estrés negativo), malas prácticas ergonómicas, malas condiciones ambientales como baja iluminación, ausencia de ventilación natural, ruido; riesgos biológicos como virus, bacterias, hongos, insectos y roedores en el área de trabajo, malas condiciones locativas como baja calidad en pisos, techo, paredes, zonas de circulación, zonas comunes, escaleras, puertas, orden y aseo; riesgo de incendio y explosión, riesgos eléctricos, entre otros que afectan la salud y la integridad del teletrabajador hasta poder causarle la muerte. Por consiguiente, se conceptualiza la problemática de la organización:

¿Cuáles son los parámetros generales para que la empresa grupodot con la asesoría de su administradora de riesgos laborales, desarrolle acciones de promoción de la salud y la prevención e intervención de las condiciones de riesgo presentes en el lugar de trabajo, al implementar la modalidad de teletrabajo?

Justificación de la investigación

En Colombia, la ley 1221 de 2008 tiene como propósito promover y regular el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las comunicaciones. Esta ley opera en el marco de un contrato de trabajo, o una relación laboral vigente tanto en el sector público, como el privado. Para asegurar la equidad laboral de los teletrabajadores frente a los demás trabajadores del sector privado y público, se hace obligatorio regular las condiciones laborales que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores, y dentro de estas, un aspecto fundamental es el garantizarles adecuadas condiciones de trabajo (Ministerio del Trabajo, 2013). Este trabajo acorde al marco legal del sistema general de riesgos laborales es una guía para la prevención y actuación en situaciones de riesgo que podrían presentar los teletrabajadores.

Objetivos

Objetivo General

Diseñar estrategias orientadas a la promoción de la salud y la prevención e intervención de las condiciones de riesgo presentes en el lugar de trabajo, al implementar la modalidad de teletrabajo y su impacto en la productividad de la organización grupal.

Objetivos Específicos

Diagnosticar las condiciones en que se ejecutan las laborales y los riesgos asociados a los diferentes puestos de trabajo de la organización.

Identificar las acciones que permitan mitigar los riesgos presentes en las condiciones de teletrabajo.

Disminuir los niveles de enfermedades laborales que producen las malas prácticas ergonómicas de cada teletrabajador.

Antecedentes

El coronavirus y el teletrabajo según Fournier, (2020) se denota un aumento en el número de personas que se pasan al teletrabajo, existen países de la Unión Europea cuyo 30% de la población son teletrabajadores y esto se debe al potente inicializador COVID-19 el cual confinó al mundo. Esta transformación digital es el siguiente nivel evolutivo de las organizaciones, impactando positivamente en la sociedad, mejorando los rendimientos y beneficiando a organizaciones y trabajadores gestionando mejor el tiempo y evitando largos desplazamientos.

El teletrabajo en Colombia según Tapasco & Giraldo, (2020) el teletrabajo es una forma de trabajo legal muy benéfica en el ámbito laboral ya que se puede llevar a cabo las actividades diarias cumpliendo ciertas tareas en horarios determinados o tiempos específicos de entrega, esto beneficia al empleado ya que se ha demostrado que mejora su estado de ánimo, le da autonomía para realizar sus deberes con responsabilidad, disminuye los niveles de estrés por desplazamiento a las instalaciones de la empresa (uso de transporte público, interacción con muchas personas que pueden o no estar enfermas, accidentes de tráfico, etc.), aumenta tiempo que puede compartir con familiares y amigos, puede trabajar desde cualquier lugar del mundo siempre y cuando tenga acceso a internet, etc. todo esto beneficia directamente a la empresa ya que aumenta la productividad y su competitividad en el mercado laboral, si los trabajadores son felices la empresa indiscutiblemente crece. Así mismo Silva et al, (2019) aseguran que el teletrabajo además de atraer la atención de los gerentes también es llamativa para los clientes de las organizaciones ya que se crea el concepto de bienestar social en el equilibrio entre la vida familiar y laboral.

Dicho lo anterior, en Colombia existe la modalidad de poder realizar labores de la organización desde algún lugar que no sea directamente dentro de las instalaciones de la empresa.

El teletrabajo según el congreso de la república de Colombia (2008), es 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 la información y la comunicación – tic para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo (sogamoso, arce, & meneses, 2020). también, el mismo congreso de la república de colombia diagnostica formas dentro del teletrabajo como son las autónomas, labores realizados en el domicilio o cualquier otro lugar fuera de las instalaciones de la empresa; las formas móviles que son aquellas donde los trabajadores no tienen un sitio dentro de la empresa y requieren de las tic para cumplir sus labores y las formas suplementarias que son aquellos trabajadores que en ocasiones trabajan desde lugares ajenos o externos a la organización.

Marco teórico

Riesgos y enfermedades laborales de acuerdo con Luceño et al, (2017) los riesgos laborales derivados del teletrabajo son muy comunes en quienes adoptan esta modalidad de trabajo, se encuentran diferentes tipos de riesgos, uno de ellos es, “los factores de riesgos psicosocial, los cuales se definen como las condiciones presentes en una situación profesional que pueden afectar negativamente tanto al bienestar como a la salud del trabajador”. Así mismo los anteriores autores definen que el estrés laboral es el resultado de una combinación de la percepción de elevadas demandas y de bajo control en el trabajo, en la que además influye de forma negativa una percepción de bajo apoyo organizacional. Según Castellón et al, (2016) la depresión está relacionada con un alto índice de incapacidad afectando la calidad de vida en ámbitos familiares y sociales ya que las largas horas frente a un computador u otro dispositivo electrónico de trabajo, deteriora la vida familiar, aísla socialmente a las personas y descontrola sus rutinas cotidianas.

También se encuentran los riesgos biomecánicos, los cuales afectan la salud de los teletrabajadores y según Gopinathan & Raman, (2015) “un diseño ergonómico adecuado es esencial para evitar lesiones por esfuerzo repetitivo” conduciendo a una discapacidad a largo plazo; en este sentido, se hace obligatorio evaluar la calidad ergonómica y resaltar su importancia para equilibrar la vida personal y laboral de los teletrabajadores.

(2017) han demostrado en sus estudios que el uso de un dispositivo electrónico de trabajo durante más de cuatro horas por día contribuye al riesgo de trastornos musculoesqueléticos: dolor de cuello, tensión en el hombro, tenosinovitis delantebrazo, síndrome del túnel carpiano y síndrome de De Quervain, un extenso periodo de tiempo en la computadora incluyendo posturas incómodas para el cuello, cabeza, hombros, muñecas y manos están ligados a molestias y trastornos musculoesqueléticos, el diseño de la silla se ha relacionado con malestares en la zona baja de la columna y las piernas.

Trabajar desde la comodidad de la casa o desde cualquier otro lugar ajeno al estrés que puede generarse en las instalaciones de una empresa trae muchos beneficios como los mencionados anteriormente, pero también puede causar enfermedades como la obesidad, diabetes y enfermedades cardiovasculares, esto se debe primordialmente al sedentarismo, falta de movimiento e inactividad física y por ende, el ausentismo laboral aumenta por motivo de consultas médicas (Aguilera et al, 2016). Otra de las enfermedades que posiblemente pueda presentar un teletrabajador es el deterioro de la visión por el uso de computadores y otros artefactos electrónicos por largos periodos de tiempo con poca iluminación. Cabe destacar además que muchos teletrabajadores no tienen un lugar adecuado, sillas inadecuadas, poca iluminación, poca ventilación, no realizan pausas activas, largos periodos frente a pantallas, etc. Todo lo anterior disminuye la calidad de vida de los teletrabajadores en el país y en el mundo (Sogamoso et al, 2020).

Marco legal

Enfermedades Laborales La enfermedad laboral en Colombia está definida en el artículo 4 de la ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional donde enuncia:

“Enfermedad laboral. Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme a lo establecido en las normas legales vigentes.

Parágrafo 1°. El Gobierno Nacional, previo concepto del Consejo Nacional de Riesgos Laborales, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales.

Parágrafo 2°. Para tal efecto, El Ministerio de la Salud y Protección Social y el Ministerio de Trabajo, realizará una actualización de la tabla de enfermedades laborales por lo menos cada tres (3) años atendiendo a los estudios técnicos financiados por el Fondo Nacional de Riesgos Laborales.”

El artículo 142 del Decreto ley 019 de 2012. Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública establece:

“Calificación del Estado de Invalidez: El artículo 41 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 52 de la Ley 962 de 2005, quedará así:

Corresponde al instituto de seguros sociales, administradora colombiana depensiones (colpensiones), a las administradoras de riesgos profesionales (arp), alas compañías de seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte, y a las entidades promotoras de salud (eps), determinar en una primera oportunidad la pérdida de capacidad laboral y calificar el grado de invalidez y el origen de estas contingencias.

En caso de que el interesado no esté de acuerdo con la calificación deberá manifestar su inconformidad dentro de los diez (10) días siguientes y la entidad deberá remitirlo a las juntas regionales de calificación de invalidez del orden regional dentro de los cinco (5) días siguientes, cuya decisión será apelable ante la junta nacional de calificación de invalidez, la cual decidirá en un término de cinco (5) días. contra dichasdecisiones proceden las acciones legales. (...)”

El decreto 1477 de 2014. por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales, establece:

artículo 1°. tabla de enfermedades laborales.artículo 2°. de la relación de causalidad.

artículo 3°. determinación de la causalidad.

artículo 4°. prestaciones económicas y asistenciales.artículo 5°. vigencia y derogatorias.

(minsalud,2022)

el teletrabajo en colombia se encuentra regulado por la ley 1221 del 2008 y eldecreto 884 del 2012 que la reglamenta. ley 1221 de 2008: establece el reconocimiento del teletrabajo en colombia como modalidad laboral en sus formas de aplicación, las bases para la generación de una política pública de fomento al teletrabajo y una política pública de teletrabajo para la población vulnerable. crea la red nacional de fomento al teletrabajo, con el fin de promover y difundir esta práctica en el país e incluye las garantías laborales, sindicalesy de seguridad social para los Teletrabajadores.

Metodología

Este tipo de estudio es explicativo y descriptivo puesto que su principal objetivo es analizar las formas de prevención y promoción de la salud y mitigación de riesgos laborales en el teletrabajador. Para llevar a cabo el desarrollo de este proyecto se reunirá información sobre entorno y ambiente por medio de una encuesta a 100 teletrabajadores de la empresa Grupodot.

Diseño Metodológico

A continuación, se aplicarán las siguientes fases:

Fase 1: Diagnóstico de las condiciones de salud de los teletrabajadores.

Fase 2: Definición de las obligaciones en materia de riesgos laborales en el teletrabajo parte del empleador, teletrabajador y la Administradora de Riesgos Laborales.

Fase 3: Establecimiento de las medidas preventivas en el lugar de trabajo, medidas de prevención y control y recomendaciones para el teletrabajador.

Fuentes de información

Primarias Revisión de las condiciones laborales por parte de la organización empleadora.

Secundarias

Revisión bibliográfica.

Instrumentos de recolección de información Los instrumentos de recolección de información que se utilizarán en este estudio son planes de acción y mitigación de otras empresas, encuesta a teletrabajadores y comunicación con los empleadores.

Población: La población objetivo del estudio son los teletrabajadores de la organización grupodot.

Resultados

De acuerdo con los resultados generados en la encuesta realizada a 10 personas teletrabajadoras de la empresa Grupodot. Demuestra que, de las 100 personas un 15% es menor a 20 años; un 43% está entre los 20 y 30 años; un 28% está entre los 31 y 40 años y un 14% es mayor a 41 años. Por consiguiente, Grupodot al ser una empresa de desarrollo tecnológico contrata, en mayor proporción, a personas que tengan más relación con el avance de las ciencias de la informática y la comunicación y se hace evidente la contratación de teletrabajadores menores a 41 años.

De los 100 teletrabajadores un 60% de ellos son hombres y un 40% son mujeres. Esto puede presentarse a que posiblemente las políticas de contratación de la empresa para teletrabajadores sean dirigidas especialmente para hombres o también se puede analizar como la inequidad de género o desigualdad en interés por la informática y computación, pero este dato se toma como factor relevante para reconocer al teletrabajador de Grupodot.

Se denota que de las 100 personas un 70% consideran que no pertenecen a algún grupo étnico, un 13% se considera negro, un 10% se considera indígena, un 2% se considera palenquero y un 5% que no encuentra relación con algún grupo étnico mencionado anteriormente. Esto evidencia que las personas que hacen parte de grupos étnicos no solamente son minoría a nivel nacional, sino que también tienen menos acceso a recursos tecnológicos debido principalmente a que está relacionada la pertenencia de un grupo étnico a ubicación geográfica de difícil acceso, dificultad para acceder a una educación superior, entre otras tantas limitaciones y desigualdad a la que se enfrentan estos grupos poblacionales.

Se analiza que de las 100 personas el 12% de los teletrabajadores presentan algún tipo de condición física que puede limitar o no el correcto desarrollo de sus habilidades. Lo anterior demuestra que Grupodot es una empresa en donde las limitaciones físicas no son consideradas como un factor limitante para ejercer bien sus labores profesionales, aplicando el principio de inclusividad social.

Se refleja que de 100 personas el 12% considera que la calidad de las condiciones ergonómicas en su lugar de trabajo es mala, el 22% es regular, el 34% es neutra, el 23% es buena y tan solo el 9% considera que es excelente. Considerando las opiniones neutras y excelentes tenemos que la mayoría de los encuestados no tiene una opinión negativa con respecto a la calidad de las condiciones ergonómicas en su lugar de trabajo actual.

De las 100 personas el 11% cree que la calidad de las condiciones ambientales en su lugar de trabajo es mala, el 14% cree que es regular, el 38% es neutra, el 23% es buena y el 14% considera que es excelente. De acuerdo con esta información 1 de cada 4 personas que teletrabajan para Grupodot tienen regular o malas condiciones ambientales en su lugar de trabajo, aunque es un indicador alto es más común de lo que parece, pues se puede considerar una mala condición ambiental fenómenos asociados ruido, temperaturas, olores, entre otras variables. Se demuestra que de los 100 teletrabajadores el 13% consideran que la calidad de las condiciones biológicas en su lugar de trabajo es mala, el 12% cree que es regular, el 25% neutra, el 34% buena y el 16% cree que es excelente. Al igual que en la pregunta anterior, tenemos que un 25% de las personas tienen condiciones biológicas regulares o malas, en contraste con los altos índices de pobreza a nivel nacional se encuentra una relación directa entre las condiciones biológicas desfavorables a las que se exponen los trabajadores y la capacidad adquisitiva del hogar.

Evidentemente dadas las condiciones laborales que representa ser teletrabajador, expone a la persona permanentemente al uso de dispositivos electrónicos, en muchos casos con cargadores en malas condiciones, sistemas eléctricos inadecuados, equipos con recalentamiento y riesgo de explosión; aunado a lo anterior la falta de educación en este tópico genera una falsa confianza en que no sucederá este riesgo. Además, la inexistencia de una política corporativa que proporcione al teletrabajador las herramientas necesarias para prevenir y mitigar este tipo de riesgos en su lugar de trabajo.

Conclusiones

Este trabajo comprende la identificación del estado actual de las condiciones laborales de los teletrabajadores de la empresa de tecnología grupodot; además, se logró diagnosticar que la mayoría de sus empleados piensan que no tienen las garantías necesarias para prevenir y controlar los diferentes riesgos laborales aquí abordados.

Con respecto a las condiciones ergonómicas que ofrece grupodot a sus empleados, se evidenció la preocupación por parte de la empresa de dotar a sus teletrabajadores con equipamiento para una buena postura de la persona, razón por la cual no existe una generalizada opinión negativa de sus empleados.

En relación con las condiciones ambientales una de cada cuatro personas que trabajan para esta empresa considera que no posee buena iluminación para leer con normalidad, la luz natural y/o artificial no le permite visualizar la pantalla del computador generando fatiga visual por reflejos, vidrios o pantallas, el área de trabajo puede no tener ventilación natural, el ruido extremo (vehículos, vecinos, locales comerciales, residencias e industria) no le permite realizar las operaciones de trabajo necesarias.

Las condiciones biológicas a las que se enfrenta el teletrabajador de grupodot no son favorables, las cuales están relacionadas con un área de trabajo con posible presencia de virus, bacterias, hongos, insectos y roedores.

Se demuestra que un porcentaje importante de los teletrabajadores de esta empresa creen no tener las condiciones locativas necesarias, es decir, puede ser que en su área de trabajo el piso no está libre de obstáculos y desperdicios; el techo y las paredes pueden no estar en buenas condiciones; las escalas y balcones, pueden no tener pasamanos, bandas o piso antideslizante y el tamaño de huella en la escala puede no ser suficiente para la mayoría de las personas.

Teniendo en cuenta el riesgo eléctrico, es claramente importante señalar que notodos los teletrabajadores de grupodot se sienten cómodos, muy posiblemente en su lugar definido para el teletrabajo no cuentan con medios de extinción de fuego y las instalaciones eléctricas probablemente no están debidamente protegidas.

Aunque la empresa sufrió un cambio de forma de trabajo por incidencia de la pandemia Covid-19, debe realizar acciones que permitan que sus empleados de forma remota se sientan seguros y tengan hábitos de vida saludables que le disminuyan las enfermedades en el trabajo. Si se realiza lo anterior no solo beneficiaría a la empresa por sus altos índices de productividad que puede obtener y su presencia competitiva enel mercado laboral, sino que sus empleados tendrían todas las condiciones necesarias para cumplir cabalmente con las tareas asignadas de forma remota

Recomendaciones

Con los resultados obtenidos se establecen las siguientes recomendaciones:

Verificar las condiciones de trabajo por parte del empleador, mediante un equipo de inspección que haga visitas domiciliarias de verificación de las condiciones laborales a cada uno de sus empleados. Alternativamente a través de encuestas periódicas orientadas a determinar en qué condiciones se encuentran laborando los miembros de Grupodot, además, designando espacios para que el teletrabajador pueda expresar sus incomodidades o dificultades que representen sus condiciones de trabajo para un rendimiento óptimo.

Implementar las medidas de prevención y los correctivos necesarios:

Orden y aseo: es un aspecto importante para un lugar de trabajo agradable y seguro, esto ayuda a prevenir los accidentes de trabajo y disminuye la aparición de enfermedades laborales.

Realizar mantenimiento preventivo de las instalaciones eléctricas del puesto de trabajo.

Identificar donde se encuentran los riesgos locativos porque pueden ocasionar caídas, golpes o atrapamientos y provocar lesiones personales.

Impedir la presencia simultánea de materiales combustibles y focos de ignición.

Ubicar un extintor contra incendios cercano al lugar de trabajo y verificar constantemente que se encuentre despejado.

Mantener hábitos y estilo de vida y trabajo saludables: buenos hábitos alimenticios, evitar cigarrillo, bebidas alcohólicas, realizar ejercicio regularmente y visitar al médico para chequeos constantes.

Mantener una buena postura ergonómica y aspectos relacionados con el escritorio, la silla, el computador y el manejo del cuerpo.

Bibliografía

- Aguilera, A., Lethiais, V., Rallet, A., & Proulhac, L. (2016). Home-based telework in France: Characteristics, barriers and perspectives. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*.
- Castellón, E., Ibern, P., Gili, M., Lahera, G., Sanz, J., & Saiz, J. (2016). Elabordaje de la depresión en el ámbito del trabajo:
- Gess. (10 de 04 de 2018). ¿sabes que es el diagnóstico inicial en sg-sst.
- Gonzalez, D. y Jiménez D., 2017. factores de riesgo ergonómicos y sintomatología músculo esquelética asociada en trabajadores de un cultivo de flores de la sabana de bogotá: una mirada desde enfermería. Trabajo de investigación para opción de grado.
- Gopinathan, S., & Raman, M. (2015). Ergonomic Quality, Playing a Role in Ensuring Work Life Balance among Malaysian ICT Workers.
- Inhotep, 2020. ergonomía laboral, beneficios que conlleva para la empresa.
- Luceño, L., Talavera, B., Martín, J., & Martín, S. (2017). Factores de riesgo psicosocial como predictores del bienestar laboral: un análisis SEM.
- Ministerio del Trabajo. (2013). guía técnica para la promoción de la salud y la prevención de los riesgos laborales en el teletrabajo. Bogotá: Imprenta Nacional de Colombia.
- Silva, A., Montoya, R., & Valencia, A. (2019). . The attitude of managers toward telework, why is it so difficult to adopt it in organizations? *Technology in Society*. So, B., Cheng, A., & Szeto, G. (2017). Cumulative IT use is associated with psychosocial stress factors and musculoskeletal symptoms. *International Journal of Environmental Research and Public Health*.