

Notas Importantes:

Durante el transcurso de la transmisión les **estaremos compartiendo un enlace** para que cada uno de ustedes lo diligencien completamente y de forma correcta, con esta información podremos enviarles **las memorias de este evento a los correos electrónicos registrados y generar el certificado de asistencia** el cual estará disponible en nuestro sitio web de ARL SURA en un término de 4 días hábiles después de la formación.



1

Este evento quedará grabado y podrán acceder al video a través del enlace con el cual accedieron a esta formación.

2

Queremos contarles, que ustedes **disponen de un espacio en sus pantallas de preguntas y respuestas** donde podrán plasmar todas las dudas que surjan en este tema y así el facilitador poder dar respuestas a ellas.

3

De igual manera, queremos invitarlos a consultar nuestro micrositio, que se encuentra ubicado en www.arlsura.com donde contamos con un protocolo preforma para gestionar la reactivación y en servicios en línea, las diferentes listas de verificación por sector.

ARL



¿Cómo implementar herramientas y acciones para el trabajo remoto y teletrabajo en condiciones saludables? Con base en la circular 0064 del 7 de octubre de 2020 (psicosocial)

Propósito **qué nos une**

Comprender el cambio actual ante la situación mundial del Covid-19, generando medidas y nuevas tendencias como **el trabajo en casa**, buscando una armonía de vida y un proceso de adaptación con propósito.



Reflexionemos...¿Nos ha cambiado la relación con el trabajo?

- ¿Cómo se integra el trabajo a la nueva realidad?
- ¿Qué conservar para mantener el equilibrio entre la vida del hogar y lo relacionado con el trabajo?



“Trabajo en casa”

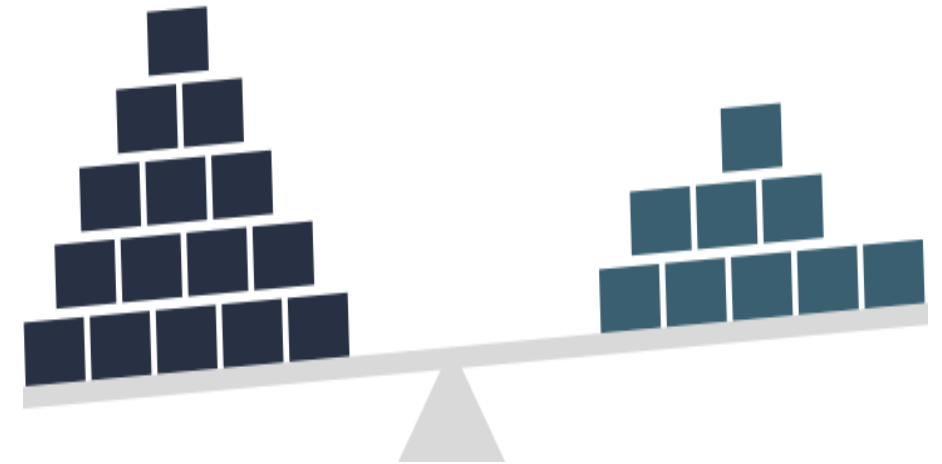


TRABAJO FLEXIBLE ES DIFERENTE A TELETRABAJO

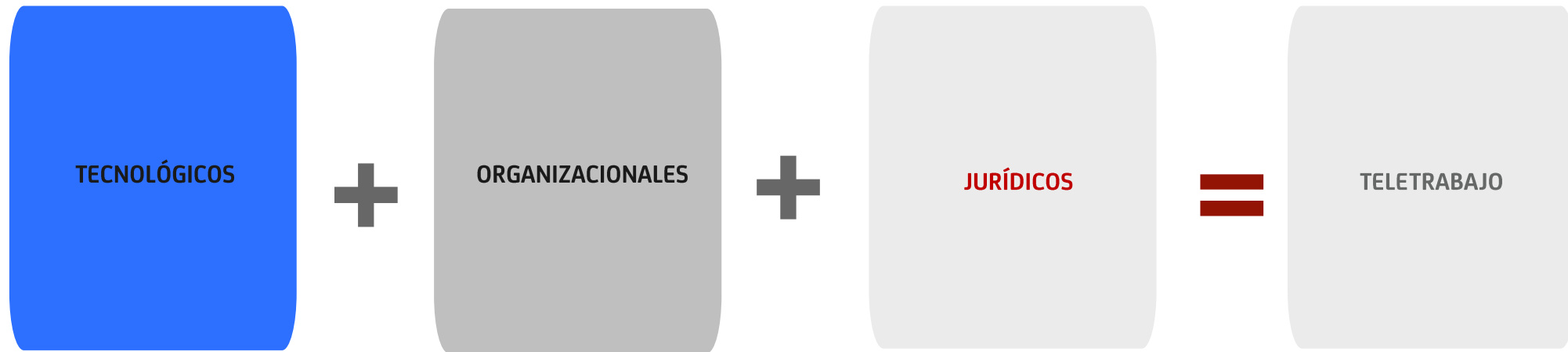


El trabajo flexible o el trabajo en casa es distinto a la figura del **teletrabajo**.

Mientras el teletrabajo se regula por la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 884 del 2012 que la reglamenta, el trabajo casa es una disposición que ha venido operando en consideración a la declaratoria de emergencia sanitaria establecida por el Gobierno.



REQUERIMIENTOS PARA EL TELETRABAJO



Teletrabajo:

Desempeño de actividades remuneradas utilizando 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.

- Suplementarios: 2 o 3 días a la semana desde casa.
- Móviles: Sin lugar de trabajo establecido, utilizan TIC.
- Autónomos: Sitio de trabajo la casa o lugar elegido.

Garantías teletrabajadores por parte del empleador:

- No les aplica horas extras ni trabajo nocturno pero debe vigilarse que no hayan cargas excesivas de trabajo.
- El salario es igual a quién desempeñe la misma labor que en oficinas físicas.
- En caso de que solo haya teletrabajadores, el salario se establece según naturaleza de trabajo y remuneración que se pague en la localidad.
- Garantizar el derecho al descanso.
- Igualdad en el trato respecto de teletrabajadores y trabajadores en sede (remuneración, seguridad social, capacitaciones, licencias).



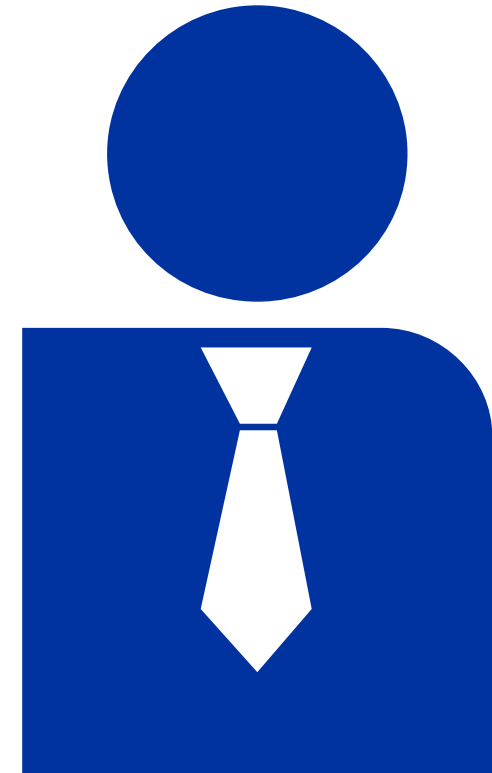
Garantías teletrabajadores:

- Proveer y garantizar mantenimiento de equipos, conexiones, programas, **valor de energía y desplazamientos ordenados para realizar funciones.** Los equipos deben ser entregados por trabajador al final del contrato.
- Contemplar el puesto de trabajo dentro del programa de salud ocupacional y contar con línea de atención a urgencias en caso de A.T o E.L.
- Cuando sea verificable la jornada laboral, y el Teletrabajador a petición del empleador se quede más horas de las reglamentadas(Art 161 del C.S.T) o le asignen más trabajo del usual se le deberá pagar horas extras, dominicales y festivos.

Registro de Teletrabajadores:

Se debe informar de la contratación de Teletrabajadores a:

- Inspector del Trabajo del Municipio. En ausencia del mismo al Alcalde.
- A la ARL



Vinculación:

Por contrato laboral y debe cumplir con requisitos del art 39 del C.S.T. Debe incluir expresamente:

- Condiciones del servicio prestado, medios tecnológicos requeridos, características del ambiente que se necesita y condición de tiempo para ejecutar la labor.
- Determinar días y horarios para limitar A.T.
- Definir responsabilidad de custodia de elementos de trabajo y como se devolverán los mismos al momento de finalizar relación laboral.
- Medidas de seguridad informática que debe aplicar.

Los Teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Social(EPS, pensiones, ARL, CCF) a través de planilla PILA.



Vinculación:

Si previamente existe un contrato laboral de común acuerdo se puede pactar teletrabajo. Lo anterior debe constar por escrito y ser anexado al contrato laboral.

Para sector privado se debe incluir en el Reglamento Interno de Trabajo adecuado uso de equipos, programas y manejo de información. También condiciones especiales.

Obligaciones en materia de Riesgos Laborales:

- Las ARL deben elaborar guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo en el Teletrabajo.
- Se debe afiliar al Teletrabajador a través del PILA mediante formulario especial.
- Incorporar dentro de su matriz de riesgos los riesgos del Teletrabajo.
- Incorporar el Teletrabajo dentro del sistema de gestión.



Se suspenden los términos para la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, iniciando nuevamente estos cuando termine la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud.

No aplicar de manera presencial la batería de riesgo psicosocial hasta que sea superada la emergencia sanitaria por Covid-19, para evitar contacto personal de los trabajadores de las empresas. A partir del momento en que el Ministerio de Trabajo publique en la página web del Fondo de Riesgos Laborales el software para la aplicación de la Batería de Instrumentos de evaluación de factores de riesgos psicosocial, los empleadores y contratantes podrán aplicarlo de manera virtual dando cumplimiento a la Resolución 2404 de 2019.

A pesar de la suspensión de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, los empleadores, contratistas y las ARL deben adoptar medidas mínimas para la intervención de los factores de riesgos psicosocial, promoción de salud mental y prevención de los problemas y trastornos mentales por el Covid-19



El trabajo a distancia
requiere de la
confianza en los
equipos para evitar
caer en
un estilo de liderazgo
orientado al control y
transitar a un liderazgo
orientado
al empoderamiento.

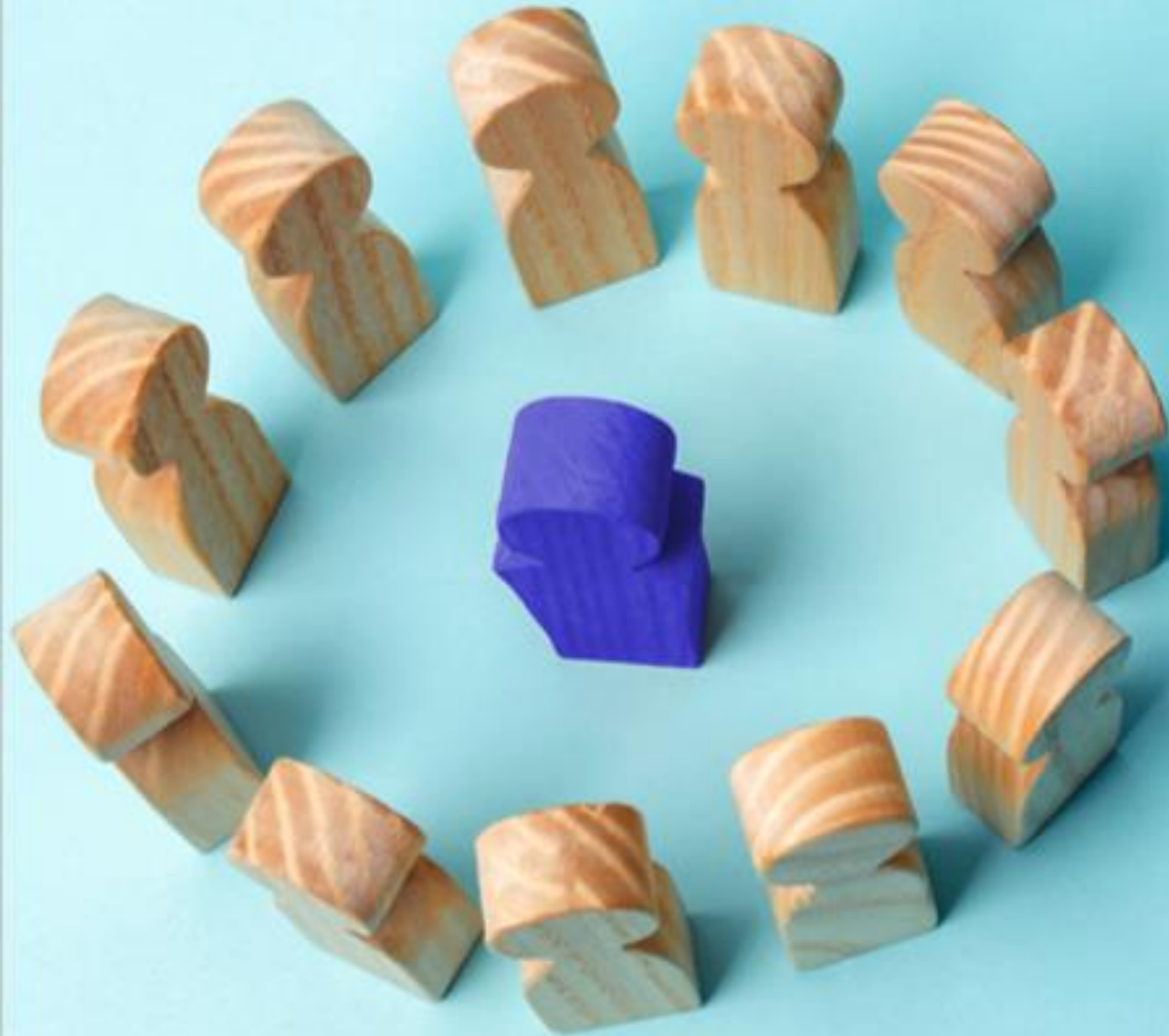


sura 

La situación actual nos enseña que
pocas cosas están bajo nuestro control.

Comprensión del trabajo en casa

- ✓ No existe una definición del concepto de trabajo remoto, por cuanto este no se encuentra regulado en legislaciones de los países.
- ✓ Se ha establecido como una figura ocasional, temporal y excepcional.
- ✓ Ha establecido como una medida para cuidar los empleos y garantizar la continuidad de la economía.
- ✓ Se entiende como una alternativa viable para el desarrollo de las actividades laborales en el marco de la actual emergencia sanitaria.



**Armonía
laboral,
familiar**

**vida
personal y**

Algunas recomendaciones desde lo laboral



- Planear espacios semanales de encuentros que sean realmente necesarios con el equipo.
- Definir claramente horarios, agenda y validar que el equipo lo haga, evitando generar solicitudes fuera del horario laboral, a través de una planeación de actividades.



Algunas recomendaciones desde lo laboral



- Espacios de comunicación clara frente a disposiciones de Compañía.
- Agendar lectura de correos, documentos y consultas propias de su responsabilidad, espacios de concentración. **Organizar la semana laboral antes de su inicio**
- Asignación de procesos y tareas con resultados alcanzables

Algunas recomendaciones desde lo laboral



Pausas Cognitivas y convivencia Digital

- Siempre saludar y si es a lugar conectar emocionalmente.
- Establezca bloques de horarios para reuniones.
- Identifique si lo que necesita, lo resuelve realizando una llamada.
- Defina un moderador, un objetivo y conclusión en las reuniones.

Algunas recomendaciones desde lo personal



- La situación actual refleja ansiedad por impactos económicos y la persona puede sentirse presionada en un marco de contexto social.
- Evita los sobreesfuerzos con el objetivo de mostrar rendimientos mayores en tiempos de recortes de personal.

Algunas recomendaciones desde lo personal



- Auto establecer descansos, pautas activas y planeación de actividades del hogar
- Cuidar nuestra salud
- El reto es desconectarnos

Algunas recomendaciones desde lo familiar


- Compresión con las personas que tienen mayores responsabilidades en sus casas (hijos pequeños, personas que requieren cuidado, entre otros).



Algunas recomendaciones desde lo familiar



- Establecer horarios y responsabilidades en familia para las actividades del hogar, cuidado de los niños, monitoreo de tareas en pequeños, alimentación en familia.
- Conciliación de momentos de descanso.
- Acuerdos con personas que comparten el espacio

A woman with long dark hair, wearing a white blouse and a headset with a microphone, is seated at a desk. She is holding a pen in her right hand and looking down at a document she is holding with both hands. On the desk in front of her are a silver laptop on the left and a black tablet on the right. The background shows a bright window with a view of a cityscape and some indoor plants.

**Retos de
seguridad y
salud en el
trabajo en casa**

Responsabilidad compartida y solidaridad



**Disposición para iniciar la jornada
Es necesario un espacio físico para trabajar**



Ajustes Posturales

“La mejor posición es la que sigue”

Nuestro cuerpo comunica

Escucha tu cuerpo

Ser consciente de nuestro cuerpo y alternar la postura permite culminar el día de trabajo, sin generar fatiga muscular

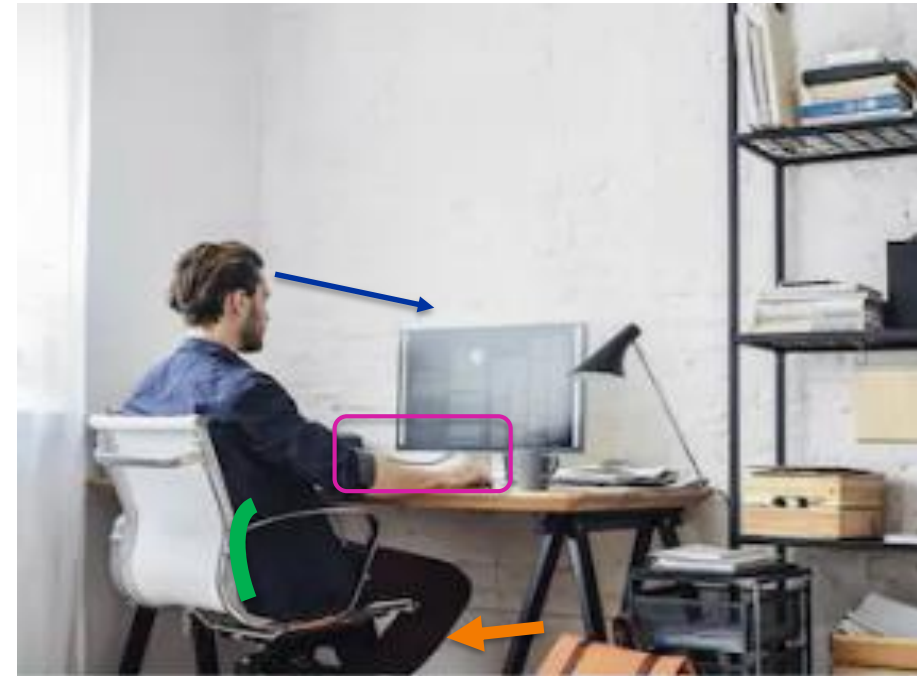
Ubicación de elementos de trabajo y postura

Puntos de contacto



Visual

Manos y antebrazos



Lumbar y pélvica

Pies

Postura y estado de Animo

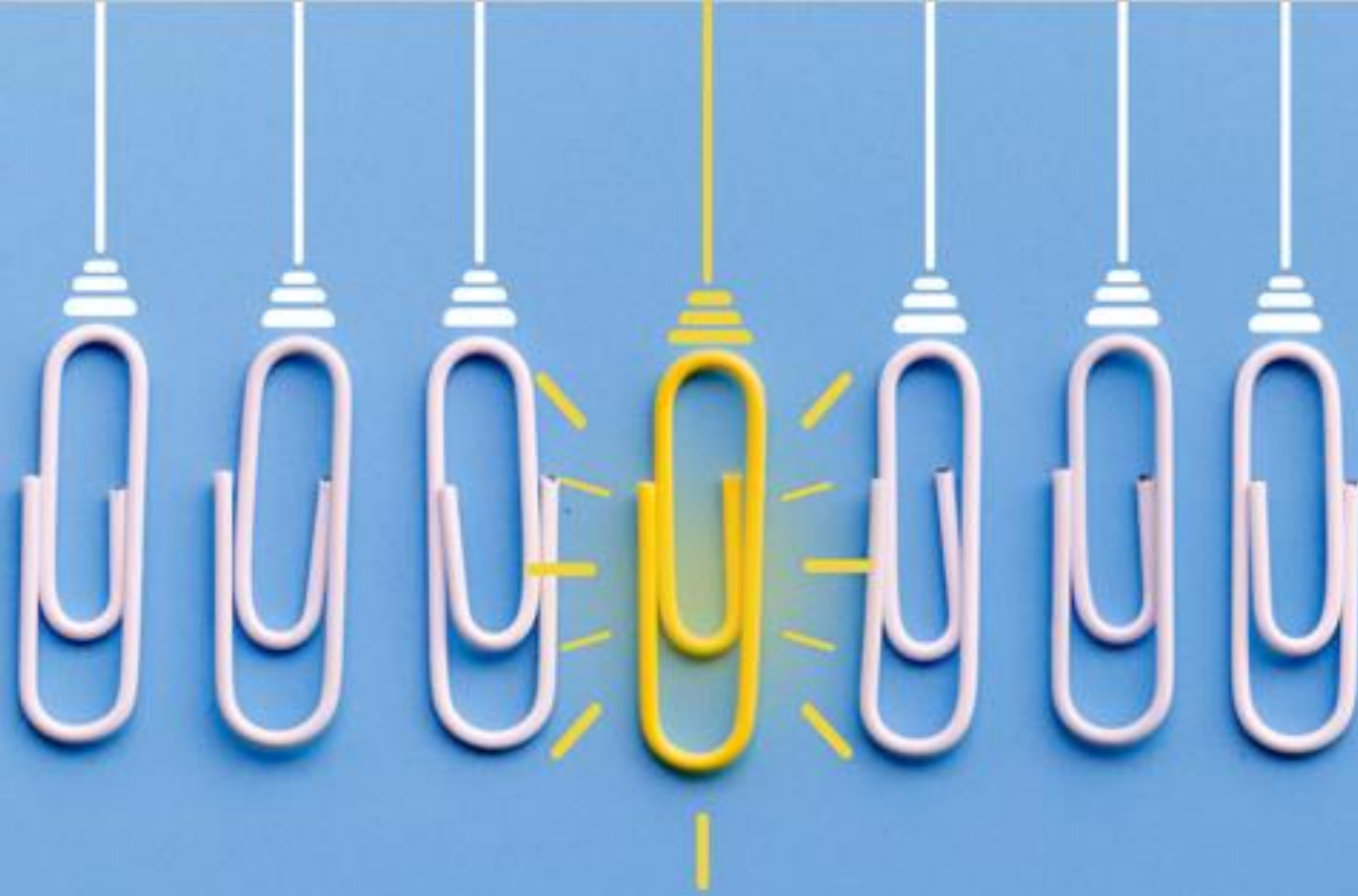


Nuestra postura refleja como nos sentimos

Nuestra postura también refleja Cómo nos comunicamos y relacionamos con el entorno



No adoptar posturas forzadas como un hábito



El liderazgo se construye con confianza.

“Es igualmente importante confiar que ser confiables”.

Pautas para los Líderes Trabajadores en casa



El líder marca la pauta:

Es una oportunidad para consolidar el rol del líder en el equipo. No se trata de establecer un número de interacciones, sino de la calidad de las conversaciones.

Las interacciones con confianza permiten fortalecer la autonomía y el cumplimiento de logros.

Pautas para los Líderes Trabajadores en casa



Planear uno o dos espacios semanales con el equipo:

A través de chats, videoconferencias o llamadas para mantener un espacio de comunicación clara frente a disposiciones de la empresa, comunicación de cambios, abordar el estado emocional de las personas y revisar el avance en el proceso

Pautas para los Líderes Trabajadores en casa



La casa sigue siendo el lugar para el descanso:

El líder debe promover la planeación y conciliación de momentos de descanso, definiendo claramente horarios y agenda, y garantizar que no solo el líder lo cumpla sino los compañeros del equipo y de otras áreas de la empresa para que se garantice una práctica organizacional.



La familia y sus interrelaciones en el trabajo:

Comprender que el empleado comparte su espacio de manera permanente con su grupo familiar durante la jornada de trabajo y las interrupciones para algunas familias, por las edades de los niños, mascotas, adultos mayores o personas con discapacidad o por particularidades de convivencia, son naturales.



Beneficios del trabajo a distancia

Bienestar en las personas, competitividad sostenible de las empresas



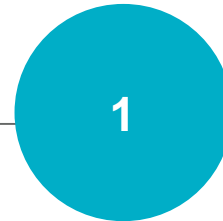
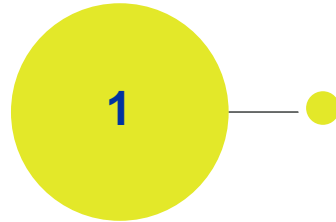
Bienestar en las personas / competitividad sostenible de las empresas

Entorno individual

- Disminución en los tiempos de desplazamiento, disminución de gastos, empoderamiento, sentirse útil, mejora la calidad de vida

Entorno Social Familiar

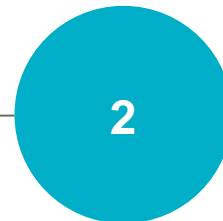
- Tiempo en familia, salud financiera, fortalecen relaciones sociales y familiares



1

Sostenibilidad

- Movilidad, ausentismo, rotación, accidentalidad.
- Menores costos
- Mayor rentabilidad, disminución del presentismo



2

Competitividad

- Productividad
- Rentabilidad

 *Espacio de* 

PREGUNTAS



— Muchas —
GRACIAS

“Todos los derechos reservados. El presente documento, su diseño y contenido técnico, es para uso exclusivo de los usuarios/clientes de Suramericana S.A., razón por la cual se encuentra prohibido cualquier uso diferente, así como su comercialización, reproducción y transmisión sin el permiso previo y escrito de la misma. © Propiedad Intelectual de Suramericana S.A., (Noviembre) de (2019)”