

## Medidas frente factores de riesgo

### Trabajo a distancia y teletrabajo. Labores administrativas

Las medidas de control frente a cada riesgo en particular pueden ser variadas y específicas para cada riesgo, e incluso específica para cada trabajador, dependiendo del impacto o prioridad que se les asigne a la presencia del riesgo.

Asimismo, pueden ser agrupadas en 3 grupos fundamentales: aquellas que involucran la implementación/cambio/mantenimiento de equipamiento, aquellas que consisten en el desarrollo de programas o políticas y aquellas relacionadas con la formación e instrucción.

A continuación se presenta un esquema que asocia los riesgos con las correspondientes tipos de medidas y propone su grado de impacto o prioridad.

Riesgo	Ítem en Autoevaluación	Impacto / Prioridad	Medidas de control		
			Implementación equipamiento	Implementación programa o política	Formación / instrucción
Riesgos físicos	Golpes y caídas	1	Baja		X
	Golpes por caída de objetos	2	Baja		X
	Contacto eléctrico	3	Alta	X	X
	Contacto con líquidos calientes	4	Baja		X
Factores de riesgo músculo-esqueléticos	Mesa	5	Media	X	X
	Silla	6	Alta	X	X
	Equipos - Computador	7	Alta	X	X
	Equipos - Auriculares	8	Alta	X	X
	Pausas	9	Alta		X
	Iluminación	10	Media	X	X
Factores de riesgo psicosocial	Exigencias psicológicas	11	Media		X
	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	12	Media		X
	Apoyo social y calidad de liderazgo	13	Media		X
	Compensaciones	14	Media		X
	Doble presencia	15	Alta		X
	Derecho a desconexión	16	Alta		X

## Riesgos físicos

La generalidad de este tipo de riesgos puede ser abordado con medidas asociadas a la instrucción y formación, entregando a los trabajadores los conocimientos necesarios para su control, mediante el cumplimiento de la obligación de informar, capacitación y otros esfuerzos, tales como la entrega de instructivos y procedimientos.

Una excepción la constituye el riesgo de contacto eléctrico, el que dadas las graves consecuencias de presentarse, es que se considera además la implementación de equipamiento, tales como alargadores en buen estado y/o mantenimiento de la instalación eléctrica.

## Factores de riesgo músculo-esquelético

Desde el punto de vista de la salud y seguridad de los trabajadores, es necesario que cada trabajador pueda desarrollar sus labores en condiciones de postura adecuadas, lo que puede lograrse fácilmente con la disposición de equipamiento con estándar ergonómico, específicamente: sillas ergonómicas (altura, apoyo lumbar y apoya-brazos ajustables), escritorios, adaptación para notebook (alzador, teclado y mouse periféricos), auriculares y lámparas de escritorio.

Lo anterior no inhabilita a que un trabajador pueda desarrollar sus labores con seguridad utilizando otro tipo de equipamiento (como el

que dispone en el hogar) cuando éste es adaptado adecuadamente.

La instrucción y formación como medio de control para este grupo de riesgos, es también esencial. Las medidas presentes en el documento "Obligación de Informar" son ejemplo de esta estrategia, así como también la realización de cursos de capacitación y la entrega de instructivos.

Finalmente, respecto a los riesgos asociados a pausas activas, se propone el desarrollo de políticas que permitan el descanso de 5 a 10 minutos cada hora de trabajo y realización de ejercicios compensatorios.

## Factores de riesgo psicosocial

Las medidas para enfrentar este tipo de riesgos se sustentan tanto en la instrucción y formación, como en el desarrollo de programas y políticas que permitan mantenerlos bajo control.

### Exigencias psicológicas

Se recomienda evaluar las demandas del trabajo (cantidad, tipo de tareas, exigencias cognitivas y emocionales) y fomentar condiciones organizacionales que promuevan una adecuada planificación y distribución del trabajo, espacios de descompresión emocional (Presenciales o remotos), así como también conductos y canales de comunicación y apoyo técnico para la toma de decisiones.

**Trabajo activo y desarrollo de habilidades**

Se recomienda visibilizar y/o potenciar las instancias de participación de los trabajadores en la planificación del trabajo, incentivar un mayor margen de autonomía respecto del contenido, métodos y ritmos en que se realizan las tareas, así como generar instancias de aprendizaje respecto de estos procesos, promoviendo el sentido del trabajo acorde a los valores organizacionales.

**Apoyo social y calidad del liderazgo**

Se recomienda promover y comunicar tareas y funciones definidas, buscando disminuir la percepción de incertidumbre de los trabajadores sobre sus roles en la organización. Desarrollar acciones de cuidado mutuo, promoviendo la colaboración y convivencia entre pares en diversos espacios laborales (Presenciales o remotos). Fortalecer acciones de liderazgo en la organización, desarrollando competencias relacionales para la gestión de personas, en los distintos niveles jerárquicos, tomando en consideración las particularidades del teletrabajo (Manejo de herramientas tecnológicas, trabajo en base a metas, promoción de la confianza en los equipos de trabajo, entre otras). Establecer el rol de líder como canal de información sobre la organización y agente de escucha de las inquietudes de los trabajadores.

**Compensaciones**

Se recomienda visibilizar y eventualmente formalizar las políticas de promoción y reconocimiento, generando un canal conocido de comunicación. Gestionar de manera contingente la comunicación de posibles cambios organizacionales que puedan impactar en la estabilidad laboral de los trabajadores y gestionar posibles asimetrías de información. Asimismo, promover condiciones contractuales y de trabajo claras, informadas y en común acuerdo.

**Doble presencia**

Se recomienda fortalecer el balance de la vida familiar, personal y laboral en el contexto del teletrabajo y trabajo a distancia, facilitando la flexibilidad horaria y/o gestión de permisos, y desarrollando instancias a nivel organizacional de apoyo a los trabajadores (presenciales o remotas), sobre todo en situaciones que requieran asistir o dar apoyo a un familiar o similar.