



Guía para la Prevención de la Fatiga

de quienes trabajan en casa o hacen
trabajo remoto en tiempos de **COVID-19**



Intervenciones para el empleador desde la gestión de seguridad y salud en el trabajo

El riesgo de contagio de la enfermedad ocasionada por el virus COVID-19, es un elemento más que se suma al listado de factores causantes de fatiga entre los trabajadores. La preocupación por el contagio, las acciones de los protocolos de bioseguridad, las medidas de distanciamiento social, la permanencia en el hogar como medida de aislamiento, los cambios de ropa, la disposición de nuevos turnos y rotaciones para disminuir la exposición al contagio, son nuevos elementos que pueden causar fatiga. En esta guía encontrarás recomendaciones sobre las medidas de intervención que puedes aplicar para disminuir el riesgo de fatiga en los trabajadores que se encuentran trabajando desde casa o haciendo trabajo remoto.

¿QUÉ ES LA FATIGA?



- La fatiga es un estado de cansancio o falta de energía que conduce a la afectación del desempeño mental o físico, incrementa la probabilidad de ocurrencia de accidentes e incidentes y reduce la productividad, de aquí la importancia de hacer una buena gestión para controlarla o prevenirla..

Fatiga en el trabajo en casa

El trabajo en casa es una nueva modalidad para un gran número de empresas y trabajadores; su funcionamiento genera ciertas condiciones que pueden facilitar el riesgo de fatiga en los trabajadores. Algunos factores son:

- 1 Incremento de las horas diarias dedicadas al trabajo y la jornada laboral.
- 2 Dificultad en la planeación y organización del trabajo.
- 3 Condiciones no ergonómicas de trabajo en casa.
- 4 Simultaneidad e interferencia de roles laborales y familiares.
- 5 Trabajo con alta exigencia mental y elevado ritmo (velocidad).
- 6 Poca disponibilidad y habilidad en el uso de herramientas tecnológicas.
- 7 Alta cantidad de trabajo (saturación, imposición).
- 8 Características demográficas: edad, estado de salud, convivencia familiar.
- 9 Condiciones de la vivienda.



¿Qué debes hacer Para intervenir La fatiga en las personas que están trabajando desde casa?

Como empleador puedes contribuir a la prevención de la fatiga y al cuidado de quienes realizan trabajo en casa, de la siguiente manera:



1



Acompañamiento y asesoría en las condiciones ambientales

Puedes orientar y asesorar a tus trabajadores respecto a la organización de las condiciones del área de trabajo en casa:

- Acondiciona ergonómicamente el espacio en casa. Comparte información e instrucciones sobre cómo adecuar el puesto de trabajo, ajuste de silla, mesa, pantalla, teclado, iluminación, ventilación, etc. Una posibilidad es, con la autorización del trabajador, realizar una vídeollamada para validar las condiciones y brindar la orientación necesaria.
- Recomienda y provee consejos o material educativo para realizar pausas físicas y mentales, así como espacios cortos de descanso durante la jornada laboral en casa.

2

Rediseño del trabajo

Revisa las funciones y responsabilidades asignadas a los cargos y trabajadores para prevenir los factores que generen fatiga:

- Identifica las prioridades y necesidades de información o recursos del cargo, provee claridad respecto a las expectativas y fechas de entrega. Facilita los recursos necesarios para la realización del trabajo como información, claridad de procesos, materia prima, equipos, etc.
- Revisa con el trabajador su comprensión de las instrucciones, requerimientos y las responsabilidades asignadas, así como la capacidad de responder a las exigencias y condiciones del trabajo en casa.



3

Intervenir las demandas del trabajo

Trabajar en casa implica tener en cuenta ciertas condiciones relacionadas con la cantidad, complejidad, responsabilidad de la información y resultados, sobre las cuales debes emitir recomendaciones a los trabajadores:

- Considera la complejidad y especialidad del tipo de trabajo a desarrollar. A mayor responsabilidad y complejidad, la tarea puede requerir mayor dedicación y concentración si estás en el hogar compartiendo espacio con la familia y los hijos.
- Inclusión de pausas activas. Ciertas actividades laborales pueden ser monótonas y requieren que la persona permanezca de pie o sentada por periodos de tiempo extendidos. Es importante estimular la realización de pausas activas.
- Recomienda los periodos cortos de ejercicio, estiramiento de miembros y cuerpo para manejar el cansancio que genera la tensión física por permanecer en la misma postura durante un tiempo prologando.
- Anima a los trabajadores a tomar descansos programados para aliviar la fatiga debido a la monotonía o complejidad de la tarea.
- Rediseña el trabajo para incluir variedad de tareas físicas y mentales.
- Promueve el trabajo colaborativo entre los equipos, usando herramientas tecnológicas.
- Refuerza las estrategias de comunicación, retroalimentación y seguimiento.





4

Programación y organización del trabajo

Te recomendamos las siguientes acciones como parte de las medidas para intervenir el riesgo asociado con la planeación y programación del trabajo:

- Revisa con el trabajador el cumplimiento de fechas y acuerdos, realiza seguimientos a su desempeño, y verifica la adaptación y ajuste al trabajo en casa.
- Estructura la jornada y planes de trabajo, de tal forma que las demandas altas se presenten en el medio de la jornada y disminuyan hacia el final.
- Evita los cambios de último momento para permitir a los trabajadores programar su tiempo laboral y tiempo libre.
- Evita cambios de turno súbitos, tales como finalizar a las 10 p.m. e iniciar antes de las 6 a.m.
- Programa las tareas complejas para ser desarrolladas en la jornada diurna.
- Limita el trabajo nocturno al mínimo.
- En caso de que no se puedan evitar los turnos, adopta la rotación hacia delante (por ejemplo, de la mañana a la tarde, de la tarde a la noche).
- Si se realizan turnos, la rotación debe ser rápida (cada dos o tres días).
- Limita las jornadas de trabajo a 12 horas, incluido el tiempo de trabajo adicional por jornada.
- Considera las necesidades de los trabajadores vulnerables, tales como personas con discapacidad y mujeres en estado de embarazo.

4

- Limita el número consecutivo de días de trabajo a un máximo de 5 a 7; restringe los turnos extendidos de noche y mañana a dos o tres turnos consecutivos.
- Permite dos noches de sueño completo, cuando se cambia el turno del día a la noche y viceversa.
- Incluye fines de semana libres dentro del horario.
- Contempla planes de contingencia para situaciones potenciales en las cuales los trabajadores tengan que realizar horas extra inesperadas, más turnos o una secuencia larga de turnos.

5

Ten en cuenta el rol familiar

El aislamiento preventivo que nos llevó a realizar el trabajo en casa, unió en un mismo espacio y momento las demandas (requerimientos o exigencias) del rol laboral y el familiar. Por ello, debes tener en cuenta lo siguiente:

- Identifica las características de los trabajadores, por ejemplo si son personas solas, personas que conviven con familiares de la tercera edad, padres o madres solos(as) con hijos pequeños, personas que viven con familiares con condiciones especiales o en discapacidad.
- Brinda información y capacitación a los trabajadores respecto al aprovechamiento del tiempo familiar, la convivencia y la distribución de responsabilidades en el hogar.
- Reconoce las condiciones especiales de trabajadores cabeza de hogar y que como padres solos tienen bajo su responsabilidad hijos pequeños o en edad escolar; flexibiliza el horario de trabajo, de modo que puedan dar respuesta a las responsabilidades laborales y familiares.
- Brinda información y capacitación relacionada con el trabajo en casa, el balance entre la vida familiar y el trabajo, el manejo del tiempo, los recursos de servicios de salud, etc.



6

Gestión del talento humano y bienestar

Desde las acciones del área de Gestión Humana, se puede promover en los trabajadores acciones para fomentar el autocuidado y hábitos que prevengan la fatiga. Te recomendamos las siguientes:

- Mantén los programas de formación y entrenamiento adecuado en los procesos de trabajo para mejorar la competencia de los trabajadores. Dentro de los contenidos asociados a este entrenamiento se plantean los siguientes temas:
 - Responsabilidades en salud y seguridad a todo nivel.
 - El reloj biológico y la fatiga, sus implicaciones y sus efectos.
 - Factores asociados a la generación de fatiga dentro y fuera del lugar de trabajo.
 - Reconocimiento de los síntomas de fatiga.
 - Medidas de control para prevenir y reducir la fatiga.
 - Manejo de los estilos de vida individuales para reducir la fatiga.
 - Responsabilidad de los trabajadores frente a descansar en los días libres.



6

● Campañas de prevención de la fatiga. Dentro de los posibles tópicos a considerar dentro de la campaña se encuentran:

- ⬢ Reconocimiento de los síntomas de fatiga: puede ayudarte a prevenir incidentes debido a trabajadores fatigados o advertir sobre efectos indeseados en la salud.
- ⬢ Importancia de hábitos personales saludables.
- ⬢ Higiene y calidad de sueño.
- ⬢ Buenos hábitos de sueño.
- ⬢ Nutrición balanceada.
- ⬢ Hacer ejercicio regularmente.

Al realizar las acciones recomendadas, podrás prevenir la presencia de fatiga en los trabajadores y, al mismo tiempo, enseñarles a manejar aquellos factores del trabajo y de un estilo de vida inapropiado que aumentan el riesgo de presentarla.





Colmena Seguros

UNA EMPRESA DE



FUNDACIÓN GRUPO SOCIAL

Línea Efectiva:
Medicalizada / 24 horas

Bogotá | Medellín | Cali | Barranquilla
401 0447 | 444 1246 | 403 6400 | 353 7559
Otras ciudades **018000-9-19667**
www.colmenaseguros.com

Síguenos en:

