

**Estrategias en la prevención de la enfermedad laboral y accidentes de trabajo en los sistemas de seguridad y salud en el trabajo en la población teletrabajadora en Colombia**

**LUZ MARINA ZULUAGA ARBELÁEZ**

**LUIS DANIEL VÉLEZ RÍOS**

**MARÍA CECILIA GIRALDO POSADA**

**FACULTAD DE MEDICINA**

**ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**UNIVERSIDAD CES**

**MEDELLIN**

**2020**

**ESTRATEGIAS EN LA PREVENCIÓN DE LA ENFERMEDAD LABORAL Y  
ACCIDENTES DE TRABAJO EN LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD Y SALUD  
EN EL TRABAJO EN LA POBLACIÓN TELETRABAJADORA EN COLOMBIA**

**INTEGRANTES**

**LUZ MARINA ZULUAGA ARBELÁEZ**

**LUIS DANIEL VÉLEZ RÍOS**

**MARÍA CECILIA GIRALDO POSADA**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE  
ESPECIALISTAS EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL  
TRABAJO**

**ASESOR**

**ESP. OSCAR CARVAJAL**

**FACULTAD DE MEDICINA**

**ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL  
TRABAJO**

**UNIVERSIDAD CES**

**MEDELLIN**

**2020**

## INDICE

RESUMEN.....	5
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>5</b>
1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	6
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	6
1.2 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	10
1.3 JUSTIFICACIÓN.....	10
2. MARCO TEÓRICO.....	12
2.1 TELETRABAJO.....	12
2.2 TRABAJO EN CASA.....	13
2.3 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	14
2.4 CUARTA REVOLUCIÓN.....	15
2.5 ESTRATEGIA.....	16
2.6 SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO...	16
2.7 RIESGO.....	16
3. METODOLOGÍA.....	17
4. OBJETIVOS.....	19
4.1 OBJETIVO GENERAL.....	19
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	19
5. CONSIDERACIONES ÉTICAS.....	19
6. MONOGRAFÍA.....	20

6.1 REQUISITOS LEGALES.....	20
6.2 ESTRATEGIAS.....	22
6.2.1 SELECCIÓN DE PERSONAL.....	22
6.2.2 COMUNICACIÓN ASERTIVA.....	23
6.2.3 MOTIVACIÓN.....	25
6.2.4 CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD.....	27
6.2.5 MEDIDAS PREVENTIVAS.....	29
6.3 ENFERMEDADES LABORALES.....	30
5.4 ACCIDENTES DE TRABAJO.....	31
7. CONCLUSIONES.....	32
8. BIBLIOGRAFÍA.....	34

## RESUMEN

En esta revisión bibliográfica se pretende abordar las estrategias adoptadas por las empresas en la prevención de enfermedad y accidentalidad laboral en la población teletrabajadora en Colombia, teniendo en cuenta el crecimiento sostenido de esta modalidad de trabajo en el país, además del avance legislativo para incentivar su implementación, se hace necesario recopilar más información sobre cómo se están gestionando los accidentes y enfermedades en esta población.

**Palabras clave:** Riesgo, Teletrabajo, Seguridad y salud en el trabajo, estrategia.

## ABSTRACT

This bibliographic review aims to address the strategies adopted by companies in the prevention of illness and workplace accidents in the teleworker population in Colombia, taking into account the sustained growth of this type of work in the country, in addition to legislative progress to encourage their implementation, it is necessary to gather more information on how accidents and diseases are being managed in this population.

**Keywords:** Risk, Telework, Occupational Safety and health, strategy.

## 1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

### 1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

La “cuarta revolución” está retando a las empresas para que vuelvan a pensar en sus modelos de negocio, donde la estructura física sigue siendo importante, pero sin dejar de lado las nuevas formas de prestación de servicios (Arias, 2015 citado en Domínguez, 2016). Entre estas se resalta el teletrabajo, entendido como el “Trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora” (1)

Esta modalidad laboral en los últimos años ha tenido un aumento significativo en su uso e impacto, ya que, como indica la corporación Colombia Digital (2018), en Colombia existen 122.278 teletrabajadores, siendo Bogotá, Medellín y Cali las ciudades que concentran aproximadamente el 50% de estos; es de resaltar que la población teletrabajadora para el año 2014 era de 39.767, lo que permite concluir que el rápido crecimiento de esta modalidad es una normal consecuencia, a su vez, del incremento en la capacidad de las empresas para adaptar estos puestos de trabajo (2).

Es así, como el teletrabajo se comienza a convertir en una alternativa laboral que busca mayor eficiencia y productividad administrativa, es por esto que el estado ya

ha empezado a crear leyes para reglamentar esta nueva forma de opción laboral.  
(3).

En Colombia el promedio de accidentes de trabajo entre los años 2008-2015 fue de 681.101, de enfermedades laborales 8.323 y las muertes calificadas debido a accidentes fueron 615 según la Federación de aseguradoras colombianas (4). Por otra parte, en relación al teletrabajo la información sobre estos sucesos no está documentada con claridad.

A pesar del incremento en el número de teletrabajadores y el impulso que le ha dado el gobierno a esta modalidad, las empresas dudan de esta nueva alternativa laboral por la poca información y la desconfianza que se crea ante la percepción de desligamiento que se adquiere sobre las labores ejecutadas, (Tic, 2012 citado en Calderón 2017) pero la globalización debe permitir que más personas puedan acceder a nuevas oportunidades laborales, creando nuevas estructuras facilitadoras para optimizar los recursos y la eficiencia de las empresas, pero a la vez se debe tener en cuenta los aspectos legales de protección, el salario, los riesgos laborales y la salud (5).

El teletrabajo puede tener aspectos negativos que llevan a diferentes tipos de riesgos y que pueden afectar la salud del trabajador, principalmente riesgos psicosociales, riesgos para la salud mental, riesgos sobre la salud física, riesgos ambientales, entre otros (6). Se habla de la salud del trabajador para comprender que la seguridad y salud en el trabajo es toda gestión que se realice en los lugares

de trabajo para todos los empleados de la organización, no solo comprende un Sistema de Gestión, sino la salud de estos fuera de su ambiente de trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales también están asociadas fuera de su ambiente laboral (7).

Entendiendo entonces el concepto e influencia actual de esta modalidad laboral y a las luces de la necesidad que existe de poder controlar adecuada y oportunamente los riesgos laborales que implique para quienes la desempeñan, es importante ahondar un poco más en lo referente a los conceptos de Seguridad y Salud en el trabajo en esta población.

En lo referente al teletrabajo y en búsqueda de cumplir el objetivo planteado desde la Seguridad y Salud en el Trabajo, Colombia cuenta con parámetros generales que permiten entrever la implementación de dicho sistema de trabajo, no obstante, según Cataño (2014) es necesario considerar los aspectos de salud como uno de los elementos en la relación del ser humano con el ambiente de trabajo.

A su vez, a través de las diferentes reglamentaciones, en especial la circular externa 0027 del 12 de Abril de 2019, expedida por el Ministerio de trabajo, se hace precisión en dos aspectos de la implementación de la modalidad laboral en mención; se hará referencia al primero de ellos pues es el que interesa para poder vislumbrar el camino que deben seguir los Sistemas de Seguridad y Salud en el trabajo para poder cumplir con lo ya mencionado en párrafos anteriores, que hace

referencia a las visitas al puesto de trabajo, donde se menciona que debe ser una práctica previa a la concesión del teletrabajo con el fin de verificar las condiciones bajo las cuales el teletrabajador realizará su labor y afirman que en ella debe identificarse "...cualquier característica física, biológica, ergonómica o psicosocial que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador..."(8); a pesar de enmarcar este fin y delimitar otras cuantas acciones que deben llevarse a cabo previa la adaptación de dicha forma de trabajo, poco se dice sobre qué acciones y controles deben tomar tanto empleador como trabajador una vez adoptada.

No obstante, se ha encontrado algunos estudios que enmarcan las estrategias de identificación, evaluación, implementación, control y evaluación de riesgos de manera particular al teletrabajo, Pizzolante (2016) citado en Muñoz y otros (2017) afirma que, como objetivo estratégico en la organización, debe haber una buena comunicación interna que potencialice los planes de capacitación, la evaluación y el pensamiento del equipo. El teletrabajo exige rutinas y conceptos diferentes, es por esto, que la comunicación permanente es una herramienta estratégica para que todos los miembros de una organización puedan comprender las transformaciones que se van dando (9). Por otro lado, se escribe sobre la importancia de establecer estrategias de acompañamiento para implementar la nueva modalidad laboral, de manera que se cumplan las normas legales mínimas, toda labor genera un riesgo y se deben implementar acciones para evitarlos, empleador y empleado son responsables del lugar de trabajo, el teletrabajo no es una excepción de

responsabilidad y se debe garantizar la igualdad entre trabajadores (10). Otra estrategia encontrada para evitar o controlar los riesgos que afrontan los teletrabajadores son las matrices de identificación de peligros, la medicina preventiva ayuda para mantener la salud y el bienestar de los empleados, en los factores de riesgo locativo se encuentran las causas más importantes de accidentes de trabajo por ser una condición permanente de la labor (11). Por ello se pretende responder a la pregunta:

### 1.1 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuáles son las estrategias de los sistemas de Seguridad y Salud en el trabajo que se están aplicando para la prevención de la enfermedad laboral y accidentes de trabajo en la población teletrabajadora en Colombia?

### 1.2 JUSTIFICACIÓN

Esta investigación tendrá en cuenta que las organizaciones tratan de minimizar el riesgo para cuidar y proteger su principal activo que son sus trabajadores, en este caso, se podrán beneficiar por los resultados del estudio, tanto las organizaciones, como los teletrabajadores al generar una visión más amplia de los efectos psicológicos y de la salud producidos por el teletrabajo. Es por esto que al definir las estrategias actuales para manejar la Seguridad y Salud en el Trabajo se lograra:

- Reducir los posibles impactos generados por esta modalidad de trabajo.

- Aumentar la productividad porque habrá trabajadores más productivos por consiguiente trabajadores más felices.

También se busca el principio fundamental de la Seguridad y Salud en el Trabajo que es la promoción y la prevención de las enfermedades y accidentes laborales.

Así mismo, conocer cuáles estrategias económicas son más pertinentes para ahorrar costos en las organizaciones y esto se traducirá en la implementación de las mismas en los contextos del teletrabajo.

Por otro lado, el teletrabajo desde la parte social actual y vigente desde la contratación por parte de las empresas, demanda una necesidad de prestación de servicios, esto nos lleva a definir estrategias para mejorar las condiciones de trabajo de ellos mejorando así los entornos laborales, familiares y personales de estos teletrabajadores en las adecuaciones se reducirían los costos de las empresas para ser distribuidos en otras acciones de mejora en pro de los teletrabajadores o en otras condiciones empresariales.

Por lo cual, se conocen las ventajas de los teletrabajadores como el salario, la flexibilidad, tiempo familiar, entre otros (Anónimo, 2009 citado en Cataño & Gómez, 2014) y las ventajas de las organizaciones como la alta productividad, reducción de tráfico vehicular, costos e infraestructura, uso de nuevas tecnologías (Cardona, 2013 citado en Cataño & Gómez, 2014). Así mismo en Colombia, algunos beneficios percibidos por empleadores fueron disminución de costos operacionales en las plantas de trabajo físicas, aumento en la productividad y en la eficiencia de los procesos según la corporación Colombia Digital (2).

Por ello se espera que a través de la presente revisión documental los empleadores puedan acercarse a las estrategias que se están utilizando actualmente para gestionar los riesgos en población teletrabajadora y de este modo contribuir a la generación de ideas para aquellas empresas que proyectan la adaptación de puestos de trabajo, pero aún no resuelven qué estrategias utilizar para llevarlo a cabo.

Esta revisión es factible porque aportará a un tema de actualidad que algunos han tratado, pero aún se presentan muchas dudas e interrogantes por investigar.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1 TELETRABAJO**

Según la Organización Mundial del Trabajo (OIT) dar una definición unificada del Teletrabajo es complejo, debido a que es una modalidad laboral que desde sus inicios está en constante evolución, pero que no obstante podría definirse como el “Trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora (1). Así mismo también está definido como:

“...forma de organización del trabajo con las siguientes características: a) el trabajo se realiza en un lugar distinto del establecimiento principal del empleador o de las plantas de producción, de manera que el trabajador no mantiene un contacto

personal con los demás colegas de trabajo, y b) las nuevas tecnologías hacen posible esta separación al facilitar la comunicación...” (12)

A su vez y de acuerdo al marco normativo Colombiano el Teletrabajo es entendido como:

“...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...” (13)

De acuerdo al libro Blanco: El ABC del Teletrabajo en Colombia (2019), la implementación de esta modalidad debe tener cinco etapas a saber: a) compromiso institucional, b) planeación general del proyecto, c) autoevaluación en las diferentes materias involucradas, d) prueba piloto para medir la capacidad de adaptación de la organización a la forma de trabajo y d) apropiación que sería la adopción definitiva del modelo de trabajo, cada una de estas etapas buscan preparar la estructura y a las personas involucradas para que la implementación sea exitosa (14)

## 2.2 TRABAJO EN CASA

El Ministerio de trabajo en la Circular No. 0021 de 2020 expone que es una situación ocasional, temporal y excepcional, donde el empleador autoriza el trabajo en casa

en cualquier sector de la economía, siendo esta modalidad de trabajo diferente al Teletrabajo, por esto no se exigen todos los requisitos establecidos para este; está constituido como una alternativa viable y enmarcada en el ordenamiento legal para laborar en el marco de la actual emergencia sanitaria (COVID-19). En el numeral 4 del artículo 6 de la ley 1221 de 2008 se define como trabajo en Casa que: “4. Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual”. Si se opta por esta modalidad debe acordarse entre empleador y trabajador(15).

### 2.3 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Según la OIT (Organización Internacional del Trabajo) la seguridad y la salud en el trabajo (SST) es una disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores que tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así mismo esta misma organización dice que la salud en el trabajo conlleva la promoción y el mantenimiento del más alto grado de salud física y mental y de bienestar de los trabajadores en todas las ocupaciones. En este contexto, la anticipación, el reconocimiento, la evaluación y el control de los peligros que surgen en lugar de trabajo o dimanantes del mismo y que pudieran poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores. (OIT, 2019). A nivel nacional el

gobierno de Colombia establece en la ley 1562 del 2012 la Seguridad y Salud en el Trabajo como aquella 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, este sistema 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 (16).

## 2.4 CUARTA REVOLUCIÓN

Es un término que define la transformación de la economía mundial a partir de los rápidos avances tecnológicos, generando nuevas oportunidades y planteando nuevos modelos de negocios innovadores donde la digitalización está como estrategia inmediata (17). Los avances tecnológicos han cambiado las estructuras de comportamiento social y los procesos productivos y/o comerciales, las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) son parte de esta cuarta revolución que dinamizan los sistemas económicos y sociales y deben ser consideradas en las decisiones productivas y laborales de las organizaciones, estas son el conjunto de tecnologías desarrolladas para trabajar la información, almacenarla y recuperarla y poder enviarla de un lugar a otro (3).

## 2.5 ESTRATEGIA

Este término viene del ámbito militar (strategos en griego), está asociado con la organización y la planificación de campañas militares para lograr metas generalmente para derrotar al enemigo. La estrategia empresarial adapta la idea anterior y establece sus objetivos, desarrolla planes de acción y asigna recursos para cumplir con dichos objetivos (18)

## 2.6 SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se encuentra definido como el "...desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo..." (19)

## 2.7 RIESGO

El riesgo se puede definir como la "combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos" (19).

En lo referente a los riesgos a los que está expuesta la población teletrabajadora, los mismos no están en su totalidad definidos, ya que por la reciente aparición y aplicación de esta modalidad laboral muchos de ellos pueden no haberse descubierto, a la fecha puede decirse que están expuestos principalmente a “...Ondas electromagnéticas, deficitarias condiciones medioambientales del lugar de trabajo - ventilación, iluminación o ruido -, ergonomía inadecuada del puesto de trabajo, factores psicosociales específicos de esta modalidad organizativa, aislamiento y difícil separación de vida laboral y familiar...” (20)

El sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) cada día se enfrenta a más retos para minimizar y controlar las cifras de enfermedades laborales (EL) y accidentes de trabajo (AT). Según estadísticas de la OIT, cada año mueren unos dos millones de personas a causa de enfermedades y accidentes del trabajo. Se estima que acerca de 160 millones de personas sufren enfermedades relacionadas con el trabajo y que cada año se producen unos 270 millones de accidentes laborales mortales y no mortales vinculados con el trabajo.

### **3. METODOLOGÍA**

En esta monografía se pretendió realizar una revisión bibliográfica sobre las estrategias de los sistemas de SST en la prevención de enfermedad laboral y accidentes de trabajo en los teletrabajadores. Se revisaron algunos artículos escritos sobre el teletrabajo para determinar cuáles eran las estrategias vigentes en

los diferentes sistemas de prevención del riesgo para preservar la salud y el bienestar de esta nueva modalidad de trabajo.

Para esta revisión únicamente se tuvieron en cuenta los teletrabajadores, por lo que no se incluyeron los estudios que hablaran de sistemas de seguridad y salud en el trabajo y población trabajadora en otros tipos de modalidad de empleo. La población estuvo expuesta a trabajar en su hogar o vivienda y no en las instalaciones de la empresa para la que presta sus servicios.

Se realizó una búsqueda bibliográfica en bases de datos como lo son: Pubmed y google académico, con el objetivo de encontrar documentos provenientes de revistas indexadas garantizando estudios que cuenten con validez científica. Igualmente, también se tomaron en cuenta tesis y trabajos de grado de diferentes universidades, siempre y cuando hubiesen sido textos publicados.

Los textos fueron ubicados de acuerdo a las palabras clave que están relacionadas con la presente monografía, las cuales son: Riesgo, Teletrabajo, Seguridad y salud en el trabajo, estrategia.

Por otra parte, fueron excluidas las fuentes cuya validez no pueda ser comprobada o no contaran con las características mínimas para ser citada.

## **4. OBJETIVOS**

### **4.1 GENERAL**

Identificar las estrategias actuales del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo en la prevención de la enfermedad laboral y accidentes de trabajo en la población teletrabajadora.

### **4.2 ESPECÍFICOS**

Identificar los requisitos legales para teletrabajo en Colombia, enfocados en la Seguridad y Salud en el trabajo.

Reconocer las principales enfermedades laborales y accidentes de trabajo que se presentan en la población teletrabajadora.

## **5. CONSIDERACIONES ÉTICAS**

El desarrollo de esta modalidad de investigación tipo monografía no representa ningún riesgo ni contacto con ninguna población, ya que es un estudio de fuente secundaria por lo cual se tuvo como única consideración ética garantizar el respeto de la propiedad intelectual –derechos de autor- durante toda la escritura y desarrollo de la propuesta, por ende, todas las fuentes serán debidamente citadas y referenciadas.

## **6. MONOGRAFÍA**

### **REQUISITOS LEGALES, ESTRATEGIAS, ENFERMEDADES LABORALES Y ACCIDENTES DE TRABAJO DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LOS TELETRABAJADORES**

#### **6.1 REQUISITOS LEGALES PARA EL TELETRABAJO EN COLOMBIA.**

Dentro de las nuevas formas de prestación de servicios se resalta el teletrabajo, para Colombia está definido en la ley 1221 del 2008 como: “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 comunicación –TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio de trabajo específico de trabajo”. (Ley No. 1221 de 2008 citada por Bonilla, Plaza, Soacha y Riaño, 2014). De igual manera la ley 1221 identifica diferentes tipos de teletrabajadores, en función del tiempo que alternan entre teletrabajo y trabajo tradicional; siendo los teletrabajadores autónomos quienes desempeñan toda su labor de manera remota, acudiendo a la oficina solo en situaciones particulares. Los móviles los que no tienen un lugar establecido de trabajo y cuyas herramientas de trabajo principales son los medios de comunicación portátiles. Finalmente, los suplementarios, quienes sólo realizan teletrabajo entre 2 y 3 veces a la semana, encontrándose en la oficina el resto de los días.

La regulación legal y jurídica que se encuentra definida como se dijo anteriormente en el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008. Según esta norma no se le pueden aplicar a los teletrabajadores las mismas disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y nocturnas, ni se pueden imponer cargas grandes de trabajo. En cuanto al salario, no puede ser menor al que se pague por la misma labor, en la misma localidad e igual rendimiento como si el trabajador estuviere laborando en su centro de trabajo.

Por otro lado, la regulación operativa del teletrabajo se encuentra definida en el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 como DUR (Decreto Único Reglamentario) del sector trabajo, aquí quedó compilado el anterior Decreto 884 de 2012 donde estaban especificadas las condiciones laborales para regir el teletrabajo en relación de dependencia, relaciones entre empleadores y teletrabajadores, las obligaciones para entidades públicas y privadas, ARL y la Red de Fomento para el Teletrabajo. El Teletrabajo según estas normas tiene requerimientos como la visita al puesto de trabajo para verificar las condiciones físicas, biológicas ergonómicas, psicosocial, entre otras, para cerciorarse si pueden existir algunos riesgos en la seguridad y salud del teletrabajador. También se cuenta con la ARL que proporcionará la Guía para la Prevención y Actuación en situaciones de Riesgo; el formulario para tramitar la afiliación y las novedades se encuentra en la Resolución 3310 de 2018 del Ministerio de Salud y Protección Social (15).

Aunque es necesario conocer la regulación actual, se debe contar con estrategias apropiadas como la selección de personal, la comunicación asertiva, la motivación, condiciones de seguridad y salud, medidas preventivas locativas y cuidados personales.

## 6.2 ESTRATEGIAS

Si bien el teletrabajo es en sí mismo una estrategia organizacional como generadora de empleo y herramienta de transformación laboral, económica y social, son las empresas las responsables de crear estrategias para el manejo seguro y la prevención de la enfermedad laboral y accidentes de trabajo en la población teletrabajadora.

### 6.2.1 SELECCIÓN DE PERSONAL

Es indispensable una buena selección de personal, previamente se deben definir perfiles con características personales, competencias profesionales junto a unas condiciones ambientales adecuadas, esto permite que el proceso de cambio de trabajo se pueda modificar positivamente y haya una exitosa adaptación a la nueva modalidad de teletrabajo. Así mismo, Alonso y Cifre (2002) citados en Castellanos (2014) indican que un teletrabajador debe ser disciplinado, constante, con capacidad alta de adaptación, saber trabajar aislado de otros individuos y tolerar el poco contacto social, tener un nivel alto de autocontrol y buena capacidad para planeación y organización. Igualmente, Di Martino (2004), citado en el mismo

documento, refiere algunas características para crear el perfil del teletrabajador. Entre algunas, se cita: disciplina, automotivación, capacidad de organizarse con poca supervisión, capacidad para equilibrar el trabajo con otras actividades, tener conocimientos en informática y tecnología, habilidades para planificar, autoconfianza, iniciativa, orientación al logro para alcanzar metas trazadas, habilidades de comunicación escrita y resolución de problemas. Todo esto es un reto para el área de Talento Humano, las áreas de Seguridad y Salud en el Trabajo y los psicólogos que deben indagar sobre el tipo de personalidades que se ajusten mejor a estos roles que pueden sufrir con el aislamiento social, porque pueden emerger riesgos, aún no identificados, que pueden ser nocivos para la salud y la calidad de vida (7).

#### 6.2.2 COMUNICACIÓN ASERTIVA

Después de hacer una selección de personal adecuada a las necesidades del teletrabajo, es importante el buen manejo a estos teletrabajadores, por ello se hace necesaria la comunicación asertiva porque con el teletrabajo han surgido nuevas formas de comunicación que abren las fronteras culturales, diversas expresiones que han surgido desde el interior de las organizaciones formándose relaciones dialógicas que esperan una comunicación asertiva y pertinente. Es así como se permite una progresiva sustitución en la presencialidad en las organizaciones pero también una mayor interactividad de los trabajadores desde los diferentes puntos donde se encuentren los teletrabajadores y el lugar físico donde se encuentra la

empresa, formándose diferentes relaciones personales con un lenguaje que será un soporte en todas las actividades de la gestión, es un lenguaje más personal porque está enmarcada en una normatividad que está más allá de lo simplemente escrito u oral o lo simbólico. Todos los seres humanos son actores sociales y siempre están buscando comunicarse desde la palabra oral o escrita, se necesitan contactar unos con otros y por esto se emplean estrategias comunicativas que trascienden los significados del lenguaje visual, audiovisual, verbal y no verbal. Las TIC ahora hacen parte de la globalización y son herramientas de innovación en el campo laboral y el sujeto se va adaptando al acto comunicativo jugando un papel primordial; en el medio digital se comunica con la oralidad y la escritura mediante los signos visuales y auditivos, todo esto es inmediato y el individuo se convierte en actor, emisor y receptor, toda esta comunicación es interactiva superando lo mecanicista de antes porque el feed-back, retroalimentación o autorregulación se expresa directamente. Es por esto que la comunicación adquiere tanta importancia al convertirse en comunicación asertiva en el teletrabajo, ya que las señales y la transmisión de mensajes en la comunicación mediante las TIC hace que la comunicación sea clara, concisa, rápida, concreta y contundente, por eso el mensaje es interpretado de igual forma como se quiere transmitir con poca o ninguna distorsión. La comunicación asertiva en el teletrabajo permite interactuar unos con otros, y de diferentes formas poniendo en funcionamiento todas las competencias comunicativas verbales o no verbales, las escritas y las orales. La comunicación en general es un factor esencial para el éxito de una organización, no importando el lugar físico donde se desarrolla la labor sino en la forma de

comunicación. Se logra una comunicación asertiva cuando hay cortesía, buena gramática lingüística, respeto por el otro; la información debe ser integral, efectiva, eficiente, inmediata y asertiva que supere la presencia física y se debe responder a las políticas organizacionales que contribuyan a una buena prestación del servicio (21).

### 6.2.3 MOTIVACIÓN

Siendo la comunicación asertiva una estrategia fundamental en el teletrabajo, es necesario verse satisfechas las necesidades de los teletrabajadores, es por esto que la motivación es otra de las estrategias que se contemplan en esta modalidad de trabajo que debe permitir una mayor calidad de vida para el recurso humano, ya que muchas veces las empresas anteponen la producción y no le dan importancia al rol que cumple su activo principal que es el ser humano. El teletrabajo se ha convertido en una solución inteligente para los momentos difíciles que atraviesa la humanidad, en donde por motivos de salud el distanciamiento social es justo y necesario. Si bien el cuidado de la salud físico y mental es necesario también lo es el mantenimiento y el crecimiento de la economía. Para Villata (2000) citado en Oviedo y Vásquez (2014), define la motivación como “la realización de aquellas cosas que satisfacen los impulsos y deseos individuales y que llevan a los empleados a actuar de forma separada”. Las organizaciones se encuentran en constantes cambios, con las necesidades básicas que requiere un trabajador, por esto deben enfocarse en su personal, ofreciendo buenas compensaciones. Dentro

de las necesidades básicas del trabajador están la estabilidad laboral, el crecimiento personal, la estima y la toma de decisión, además, la política de la empresa debe tener como base las buenas relaciones y una compensación justa.

Desde la dimensión motivacional es posible hallar varios autores con diversas teorías, y que a su vez tienen relación con el ámbito laboral, tal como la Jerarquía de las Necesidades de Abraham Maslow que agrupa las necesidades en fisiológica, seguridad, afecto o pertenencia, estima y autorrealización. Douglas McGregor con la Teoría del Comportamiento X y Y, Donde “X” es el estilo administrativo rígido y autocrático, las personas son controladas y perezosas y “Y” es participativa donde las personas se esfuerzan buscando responsabilidades, se auto motivan y auto dirigen. Frederick Herzberg y la Teoría de la Motivación-Higiene resumida en la idea de que el hombre tiene un doble sistema de necesidades: evitar el dolor o situaciones desagradables y la de crecer emocional e intelectualmente. La Teoría de la Zanahoria y el Garrote, basada en recompensas y castigos para influir en la conducta de las personas. David McClelland con la Teoría de las necesidades secundarias, después de las necesidades básicas de Maslow, las secundarias son afiliación, poder y logro. Todas estas teorías de motivación pueden estar sujetas a las necesidades del ser humano y la organización. Por otro lado, existen maneras de evitar la insatisfacción buscando diversidad en el trabajo, rotación de actividades, enriquecimiento del trabajo, horarios no rígidos, rediseñar los puestos, entre otras. Jack Nilles, experto en teletrabajo afirma que los trabajadores motivados desde la Teoría de la Jerarquía de Necesidades, se sienten al mando de sus vidas, con

menos estrés, son más creativos al potenciar sus habilidades y capacidades, innovadores y más **sanos**. El jefe de un teletrabajador direcciona su gestión donde se miden los resultados según objetivos y fechas planificadas y la supervisión es indirecta y se demuestra confianza hacia sus trabajadores, fortaleciéndose los vínculos entre teletrabajadores y organización, por ende, existirá una mayor productividad y responsabilidad mutua (22)

#### 6.2.4 CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD

Sin embargo, conocer las condiciones de seguridad y salud de los teletrabajadores es de suma importancia, dado que es responsabilidad general de los empleadores, ellos tienen que velar en forma permanente, independiente de la forma de contratación. Deben de estar afiliados a toda la seguridad social, especificándose la clase de riesgo al realizar sus actividades y se deben realizar los aportes correspondientes a través de la Planilla integrada de Liquidación de aportes (PILA). Para esto se deben cumplir algunos protocolos como: diligenciar el formulario de reporte de novedades como teletrabajador para informar a la ARL, pedir al teletrabajador el reporte de las condiciones generales de su puesto de trabajo antes de iniciar labores y basándose en la guía (Inspección de seguridad para el puesto de trabajo del teletrabajador) y a la vez el empleador junto con la ARL deben verificar dichas condiciones de trabajo (locativas, higiénicas) tomando correctivos necesarios; las condiciones de trabajo deben estar contenidas en el reglamento interno de trabajo y se debe firmar un acuerdo de teletrabajo bajo las

condiciones establecidas del decreto 884 del 2012 (23), por lo tanto quedarán establecidas las horas y los días de la semana para que el teletrabajador pueda realizar sus labores establecidas con los implementos necesarios y adecuados, capacitándolos e informándolos adecuadamente sobre los posibles riesgos que pueden surgir en el desarrollo de la tarea en los equipos informáticos y su prevención. Por su parte el teletrabajador debe cumplir con otros requisitos como la adecuada utilización de equipos y herramientas suministradas, diligenciar el formato de auto reporte de las condiciones de trabajo donde se reportan los peligros que se puedan presentar en el lugar de trabajo, para que el empleador tome los correctivos pertinentes junto con la ARL. Debe cumplir con todo lo reglamentado y asistir a las diversas capacitaciones para la promoción y prevención de Seguridad y Salud en el Trabajo definida en la normatividad y participar en los comités paritarios o como vigía ocupacional; debe suministrar información veraz sobre su estado de salud y reportar si existe algún accidente de acuerdo a la legislación vigente y en general cumplir con lo establecido en el artículo 22 del decreto 1295 de 1994 (24). Además, la ARL debe asesorar al empleador y a los teletrabajadores sobre los peligros latentes en el lugar de trabajo de sus empleados con el objetivo de implementar correctivos si es necesario, informar las normas de higiene y seguridad, asesorar al empleador en los reportes de accidentes de trabajo según la Resolución 1401 del 2007 (25).

## 6.2.5 MEDIDAS PREVENTIVAS

Ante todo esto, se debe tener en cuenta algunas medidas preventivas como, la casa deja de ser hogar y se convierte en “hogar-oficina” con horarios de trabajo establecidos y disponibilidad para la empresa, delimitando los trabajos para evitar sobrecargas de trabajo, teniendo en cuenta condiciones de seguridad como el orden y el aseo para un agradable ambiente de trabajo y para evitar accidentes de trabajo o enfermedad laboral; en la parte eléctrica se deben identificar riesgos en las instalaciones, en la locativa identificar riesgos como atrapamientos, caídas, golpes que puedan producir lesiones personales, como distribución de espacios y máquinas, techos, pisos, escaleras, puertas, baño, suministro de agua, entre otras. Cuando haya desplazamientos en vía pública hacia la empresa hay que acatar normas viales como respetar semáforos peatonales, caminar sobre las aceras, cruzar por las cebras peatonales, etc. Tener en cuenta que puede existir emergencias como sismo, terremoto, incendios, ante los cuales se debe tener en cuenta algunas recomendaciones como suspender el trabajo, no perder la calma, alejarse de ventanas, estanterías, cables eléctricos, desconectar fluidos eléctricos y electrónicos, identificando lugares seguros.

Para dar cumplimiento a todo lo anterior sobre las estrategias nombradas, se requiere un continuo acompañamiento por parte de los empleadores y ARL con las diferentes capacitaciones, campañas de prevención y promoción por medio de las administradoras de riesgos laborales y encargados de la Seguridad y Salud en el

Trabajo, destinadas para dar cumplimiento a las normas y reglamentos técnicos, primeros auxilios, sistemas de calidad, montaje de brigadas de emergencia, fomentar estilos de trabajo y vida saludable (26).

### 6.3 ENFERMEDADES LABORALES

Además de las condiciones de seguridad de los teletrabajadores, hay que tener en cuenta sus condiciones de salud; el concepto de salud es bastante amplio, porque abarca muchas variables, La Organización Mundial de la Salud (OMS, 1948) citado por Núñez et al., 2010 lo define “como un estado de bienestar físico, mental y social y no únicamente como la ausencia de enfermedad, así mismo, este concepto se ha relacionado con el ámbito sociocultural, en cuanto a la disponibilidad o efectos que se producen en las personas con respecto a los recursos que ofrece la sociedad (27).

Por lo tanto, es importante fortalecer hábitos de vida saludable física y mental; una buena postura acompañada de adecuada iluminación, control del ruido, con pausas activas mínimo cada 2 horas; alimentación balanceada, autocuidado, autocontrol, manejo de los tiempos de trabajo, del tiempo libre y ejercicio periódico para prevenir posibles enfermedades del sistema digestivo, cardiaco, circulatorio y neurológico. También se contempla aquí el riesgo psicosocial, para evitar el estrés para evitar estados de malestar y ansiedad que puedan interferir en las actividades del trabajo, para controlar esto se debe actuar de manera preventiva, asumiendo una actitud dinámica y positiva frente a la vida.

A pesar de que se encontraron pocos estudios sobre la salud de los teletrabajadores, cabe resaltar los problemas que se presentan por aislamiento, conductas de adicción al trabajo y los problemas que surgen del riesgo psicosocial (28). Se debe tener claro el panorama y los planes que se tengan ante los posibles riesgos de la salud física y mental, ya que si un trabajador alarga sus tiempos de trabajo, puede tener menos comunicación con su familia, aumenta el sedentarismo y cambia hábitos alimenticios, puede enfermarse ante este comportamiento inadecuado al trabajar en exceso con mayor carga laboral, esto lo lleva a sufrir de estrés ocupacional (riesgo psicosocial) que en la legislación colombiana se encuentra estipulado en la Resolución 2646 de julio de 2008 (29), en la que se definen los tipos de factores psicosociales y sus relaciones. También se pueden presentar otras enfermedades (7). El estrés provoca irritabilidad, problemas de concentración y problemas del sueño. Entre otras enfermedades laborales que se pueden manifiestan en los teletrabajadores son: tecnoestrés manifestado con fatiga, adicción y ansiedad, produciendo disminución del rendimiento, insomnio, problemas de concentración, trastorno del sueño, ansiedad y síntomas con dolores de cabeza y musculares; trastornos gastrointestinales, trastornos músculo esqueléticos (30).

#### 6.4 ACCIDENTES DE TRABAJO

Por otro lado los accidentes de trabajo en el teletrabajo son difíciles de esclarecer, ya que se pueden confundir con un accidente doméstico en el lugar de trabajo, pero se debe presumir que este ocurrió en el tiempo y lugar de trabajo, por

consiguiente, se debe aplicar teniendo en cuenta el tipo de actividad que se desarrolle y la flexibilidad o la libertad porque en muchos casos no existe un horario determinado, sino que se puede trabajar a cualquier hora del día o de la noche, inclusive los fines de semana, y esta flexibilidad puede ir acompañada de no tener un lugar exacto para realizar las actividades, esto en el caso de los teletrabajadores móviles. Aunque la responsabilidad de garantizar la seguridad y salud en el trabajo es de la empresa, el empresario en algunas ocasiones (cuando no existe un punto habitual de trabajo) no podrá ser el mismo que organice las medidas preventivas ni comprobar de manera presencial las condiciones de trabajo, las ARL serán las encargadas de colaborar en la investigación de dichos accidentes (31).

## **7. CONCLUSIONES**

Desde la revisión bibliográfica se pudo evidenciar que el teletrabajo en Colombia es una modalidad de trabajo que aún se encuentra en una etapa temprana de desarrollo en múltiples aspectos y aun cuando el crecimiento de su implementación dentro de las empresas colombianas se ha incrementado considerablemente, solo hay un porcentaje minoritario de estas que han optado por utilizarla como estrategia real para sus empleados.

Por otra parte, la normatividad y reglamentación relacionada con teletrabajo a pesar de que ya está incluida en el código sustantivo del trabajo, aún no contempla muchas situaciones relacionadas con las condiciones de estos puestos de trabajo remotos; es entonces cuando la legislación sobre teletrabajo parece encontrarse a

al mismo nivel de desarrollo que la implementación de las empresas sobre esta modalidad, y que podría considerarse rudimentaria.

En condiciones similares se encuentra lo referente a salud y seguridad en el trabajo, ya que la prevención de enfermedades y accidentes ha sido implementadas desde las ARL o incluso desde las empresas, a falta de suficiente regulación estatal; pareciera entonces que las organizaciones privadas han comenzado a actuar dentro de los vacíos normativos dejados por las entidades públicas, adicionalmente no es posible encontrar documentación consolidada de clasificación de accidentes y enfermedades laborales en la población teletrabajadora, lo que impacta directamente en la dificultad para plantear promoción y prevención.

A pesar de que se encontraron algunas estrategias nombradas en esta monografía, es posible evidenciar finalmente, que se aborda la temática del teletrabajo desde diferentes perspectivas, tales como legal, salud y seguridad y bienestar laboral. Se observa que en términos generales los avances en los diferentes frentes no van más allá de los estrictamente necesarios para que esta modalidad de trabajo sea implementada someramente.

## 8. BIBLIOGRAFÍA

1. Organización Internacional Del Trabajo. Teletrabajo. Recuperado de: <http://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3454>. (2019).
2. Ministerio de trabajo, Corporación Colombia Digital. Cuarto estudio de penetración de teletrabajo en empresas colombianas. (2018).
3. Domínguez Orjuela, María Patricia. El teletrabajo como alternativa de la flexibilidad laboral, un acercamiento normativo y empresarial. Manizales. (2016).
4. Federación Colombiana de aseguradoras. Estadísticas del ramo. Recuperado de: <https://fasecolda.com/ramos/riesgos-laborales/estadisticas-del-ramo/>. (2016).
5. Calderón Ospina, Paola Andrea. Estado del arte de los factores que contribuyen con el reconocimiento y aceptación del teletrabajo en las empresas en Colombia. Monografía. Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales. Bogotá D.C. (2017).
6. Peña Andrade, M. Virginia; Pérez Rodríguez, E. Janeth). Teletrabajo en Colombia. Una aproximación a los riesgos laborales. Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Bogotá. (2018)

7. Cataño Ramírez, Sara Liliana; Gómez Rúa Natalia Eugenia. El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo. Revista CES Salud Pública, 5: 82-91. (2014).
8. Ministerio de Trabajo, Circular Externa No.0027. obtenido de: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59864852/Circular+0027+de+2019.pdf/fc24c101-43f2-ab81-d9e5-7862710e808b>. (12 de Abril 2019).
9. Muñoz Zapata, Doris Elena; Pabón Montealegre, María Victoria; Valencia Ayala, Betsy Carolina. Comunicación organizacional alrededor del teletrabajo. Revista Luciérnaga, Vol. 9, No. 18. Págs. 61-71. Recuperado de: <https://dialnet.uniroja.es/servlet/articulo?codigo=6563532> el 25 de noviembre de 2019. (2017).
10. Ochoa Quintero, L. J.. Bases jurídicas para la implementación de los riesgos laborales en la modalidad del teletrabajo. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12494/15062> el 26 de noviembre de 2019.(2015).
11. Puentes, D. L. & Tamayo, Y.K.. Identificación, análisis y prevención del factor de riesgo locativo en el teletrabajo. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/20857>. (2018).

12. Díaz, Viviana Laura. Teletrabajo y Neurotecnología. Una guía imprescindible para gestionar el trabajo. Ediciones Granica S.A. Buenos Aires. Argentina. Libro digital. (2018).
13. Ministerio de tecnologías de la información y la comunicación, Ley 1221 de 2008,. obtenido de [https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703\\_documento.pdf](https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703_documento.pdf) .(16 de Julio de 2008).
14. Ministerio de tecnologías de la información y la comunicación, Corporación Colombia Digital. Libro Blanco: el ABC del teletrabajo en Colombia (2019).  
Obtenido de: [https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228\\_archivo\\_pdf\\_libro\\_blanco.pdf](https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf).(2019).
15. Ministerio de Trabajo, Circular 0021 de 2020. Obtenido de: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0021.pdf/8049a852-e8b0-b5e7-05d3-8da3943c0879?t=1584464523596> (17 de marzo de 2020).
16. Ministerio de salud y protección social, Ley 1562 de 2012. Obtenido de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf> (11 de Julio de 2012).

17. González C., Lina.. Análisis del impacto de la cuarta revolución industrial en el sector bancario colombiano. Tesis en MBA. Universidad EAFIT. Bogotá. (2018).
18. Contreras Sierra, Emigdio Rafael, El concepto de estrategia como fundamento de la planeación estratégica. *Pensamiento & Gestión* (Internet); (35):152-181. Recuperado de: [\(http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64629832007\)](http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64629832007).(2013).
19. Ministerio de Trabajo, Decreto 1072 de 2015. Obtenido de: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>. (26 de mayo de 2015).
20. Vicente-Herrero, M., Torres, J, I., Torres, V. Ramírez, M, V. Capdevila, L..El teletrabajo en salud laboral. *CES Derecho*, 9(2), p. 287-297. <https://www.consultoresdesistemasdegestion.es/sistemas-de-gestion/>.(2018).
21. Arredondo Rodríguez, D.M. & Granada García, A.M..Teletrabajo: la asertividad como estrategia de comunicación en el mundo laboral. *Revista Reflexiones y saberes*, 3 (4) 48-55. Recuperado de <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaRyS/article/view/731/1258>. (2015).

22. Oviedo Vega, Adriana; Vásquez Flores, Nancy. El teletrabajo: una estrategia de motivación. Revista nacional de administración. (2014)
23. Ministerio de Trabajo. Decreto 0884 de 2012. obtenido de:  
<https://mintic.gov.co/portal/604/w3-article-3638.html>. (2012).
24. Ministerio de Gobierno. Decreto 1295 de 1994. Obtenido de:  
<https://www.arsura.com/.../51-decretos/60-decreto-1295-de-1994>. (1994).
25. Ministerio de Protección Social. Resolución 1401 del 2007. Obtenido de :  
[https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/OtraNormativa/R\\_MPS\\_1401\\_2007.pdf](https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/OtraNormativa/R_MPS_1401_2007.pdf). (2007).
26. Ministerio de trabajo. Guía técnica para prevención y actuación en seguridad y salud en situaciones de riesgo en el teletrabajo. (s.f)
27. Sierra Castellanos, Yolanda; Escobar Sánchez, Sergio y Merlo Santana, Alba. Trabajo en casa y calidad de vida: una aproximación conceptual. Cuadernos hispanoamericanos de Psicología. Enero-junio 2014 No. 1, Págs. 57-72. Bogotá D.C., Colombia.(2014).

28. Bonilla Prieto, Lilliana Andrea; Plaza Rocha, Diana Carolina; Soacha de Cerquera, Gladys y Riaño-Casallas, Martha Isabel. Teletrabajo y su Relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo. Ciencia & Trabajo. AÑO 16, NÚMERO 49. Enero-abril. 2014. Bogotá-Colombia. (2014)
29. Ministerio de Protección Social. Resolución 2646 de 2008I. Obtenido de: <http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>. (2008)
30. Rubbini, N. I..Los riesgos psicosociales en el teletrabajo [en línea]. VII Jornadas de Sociología de la UNLP, 5 al 7 de diciembre de 2012, La Plata, Argentina. En Memoria Académica. Disponible en: [http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab\\_eventos/ev.2237/ev.2237.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.2237/ev.2237.pdf). (2012).
31. Penalva, Alejandra Selma. El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas. Revista Andaluza de trabajo y bienestar social. No. 134, págs. 129-166. (2016).