

Gestión de riesgos laborales en el Teletrabajo Móvil

Occupational risk management in mobile teleworking

Gestão de riscos ocupacionais em teletrabalho móvel

Recibido: 20 de febrero de 2019

Aprobado: 23 de marzo de 2021

Ingrid Yazmin Guarín-Arciniegas¹,*Adm. Secur. Sal. Ocupa, Esp;* <https://orcid.org/0000-0002-5139-7875>**Sandra Isabel Gómez-Romero²,***Terap. Ocup, MSc;* <https://orcid.org/0000-0002-4202-0478>**Sandra Liliana Uribe-Montaña³,***Ing. Elec, MSc;* <https://orcid.org/0000-0001-5358-4175>**Laura Constanza Vergel-Vila⁴,***Fisiot, MSc;* <https://orcid.org/0000-0001-9941-6230>

¹ Facultad de Relaciones Internacionales, Programa Administración de la Seguridad y Salud Ocupacional, Universidad Militar Nueva Granada UMNG Bogotá.
Email: ingridguarin26@gmail.com

² Facultad de Relaciones Internacionales, Programa Administración de la Seguridad y Salud Ocupacional, Universidad Militar Nueva Granada UMNG Bogotá.
Email: Sandra.gomez@unimilitar.edu.co

³ Facultad de Relaciones Internacionales, Programa Administración de la Seguridad y Salud Ocupacional, Universidad Militar Nueva Granada UMNG Bogotá.
Email: Sandra.uribe@unimilitar.edu.co

⁴ Facultad de Relaciones Internacionales, Programa Administración de la Seguridad y Salud Ocupacional, Universidad Militar Nueva Granada UMNG Bogotá.
Email: laura.vergel@unimilitar.edu.co



Este artículo se encuentra bajo
licencia: Creative Commons
Atribución-NoComercial-
SinDerivadas 4.0 Internacional

Orinoquia, Enero-Junio 2021;25(1): 95-101
ISSN electrónico: 2011-2629
ISSN impreso: 0121-3709
<https://doi.org/10.22579/20112629.658>

Resumen

La gestión de riesgos laborales se conceptualiza como la administración de los Factores de Riesgos asociados a las labores mediante su identificación, análisis, valoración e intervención a través de acciones, actividades y programas que permitan mitigar y/o controlar los riesgos, contribuyendo con ambientes confortables y seguros. Sin embargo, cuando se habla del Teletrabajo móvil, la normatividad actual colombiana, no evidencia la manera en que se deban identificar los factores de riesgo y/o peligros, ni cómo valorar los riesgos propiamente dichos o las estrategias de intervención para evitar la ocurrencia de enfermedades y/o accidentes de trabajo. Además, la gestión de riesgos se dificulta no solo porque no existen metodologías para la diversidad de condiciones y lugares de trabajo sino porque las existentes no contemplan esta modalidad de contratación, ya que el teletrabajador móvil no tiene un lugar fijo para trabajar. Esto conlleva a re-evaluar diferentes estrategias que permitan identificar peligros, valorar riesgos y determinar controles, dentro del ejercicio de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia SG-SST* (Ministerio de Trabajo 2015). Es así como, el grupo de Investigación: Sociedad, Estrategia y Seguridad de la Universidad Militar Nueva Granada, INV-EES-2605, elaboró este artículo con el fin de reflexionar sobre la importancia de la implementación del SG-SST en las empresas que apliquen la modalidad de Teletrabajo Móvil en Colombia. La técnica utilizada para la elaboración del presente artículo incluyó el trabajo de campo realizado durante el desarrollo de la investigación, el cual comprendió visitas a teletrabajadores, como estrategia metodológica para la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos y así establecer un diagnóstico en Riesgos Laborales en teletrabajadores y sus empresas en la Ciudad de Bogotá. Adicionalmente, abarcó la búsqueda sistemática de información bibliográfica relacionada con esta modalidad de trabajo a nivel Nacional e internacional.

Palabras clave: *Gestión, Teletrabajo móvil, TIC.*

Abstract

Occupational risk management is conceptualized as the management of Risk Factors associated with work through their identification, analysis, assessment and intervention through actions, activities and programs that allow mitigating and / or controlling risks, contributing to comfortable environments and insurance. However, when talking about mobile teleworking, the current Colombian regulations do not show the way in which risk factors and / or dangers should be identified, nor how to assess the risks themselves or the intervention strategies to avoid the occurrence of work illnesses and / or accidents. In addition, risk management is difficult not only because there are no methodologies for the diversity of conditions and workplaces but also because the existing ones do not contemplate this type of hiring, since the mobile teleworker does not have a fixed place to work. This leads to re-evaluating different strategies that allow identifying hazards, assessing risks and determining controls, within the exercise of implementation of the Management System for Safety and Health at Work in Colombia SG-SST* (Ministry of Labor 2015). Thus, the Research group: Society, Strategy and Security of the Nueva

Como Citar (Norma Vancouver):

Guarín-Arciniegas IY, Gómez-Romero SI, Uribe-Montaña SL, Vergel-Vila SG. Gestión de riesgos laborales en el Teletrabajo Móvil. Orinoquia, 2021;25(1):95-101. <https://doi.org/10.22579/20112629.658>

Granada Military University, INV-EES-2605, prepared this article in order to reflect on the importance of the implementation of the SG-SST in the companies that apply the modality of Mobile Teleworking in Colombia. The technique used for the preparation of this article included the field work carried out during the development of the research, which included visits to teleworkers, as a methodological strategy for the identification of hazards, evaluation and assessment of risks and thus establish a diagnosis in Occupational Risks in teleworkers and their companies in the City of Bogotá. Additionally, it covered the systematic search for bibliographic information related to this type of work at the national and international level.

Keywords: *Management, mobile teleworking, TIC.*

Resumo

A gestão do risco ocupacional é conceituada como a gestão dos Fatores de Risco associados ao trabalho através da sua identificação, análise, avaliação e intervenção através de ações, atividades e programas que permitem mitigar e / ou controlar os riscos, contribuindo para ambientes e seguros confortáveis. No entanto, quando se trata de teletrabalho móvel, os atuais regulamentos colombianos não mostram a forma como os fatores de risco e / ou perigos devem ser identificados, nem como avaliar os próprios riscos ou as estratégias de intervenção para evitar a ocorrência de doenças do trabalho e / ou acidentes. Além disso, a gestão de riscos é difícil não só porque não existem metodologias para a diversidade de condições e locais de trabalho, mas também porque as existentes não contemplam este tipo de contratação, uma vez que o teletrabalhador móvel não dispõe de local fixo para trabalhar. Isto leva a reavaliar diferentes estratégias que permitem identificar perigos, avaliar riscos e determinar controles, dentro do exercício de implementação do Sistema de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho na Colômbia SG-SST* (Ministério do Trabalho 2015). Assim, o Grupo de Pesquisa: Sociedade, Estratégia e Segurança da Universidade Militar Nueva Granada, INV-EES-2605, elaborou este artigo com o objetivo de refletir sobre a importância da implementação do SG-SST nas empresas que aplicam a modalidade de Teletrabalho móvel na Colômbia. A técnica utilizada para a elaboração deste artigo compreendeu o trabalho de campo realizado durante o desenvolvimento da pesquisa, que incluiu visitas a teletrabalhadores, como estratégia metodológica para a identificação de perigos, avaliação e avaliação de riscos e assim estabelecer um diagnóstico em Ocupacional. Riscos em teletrabalhadores e suas empresas na cidade de Bogotá. Além disso, abrangeu a busca sistemática de informações bibliográficas relacionadas a esse tipo de trabalho em nível nacional e internacional.

Palavras Chave: *Gestão, teletrabalho móvel, TIC.*

Introducción

Una de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales que se deben desarrollar actualmente en Colombia al constituir una empresa es la implementación del SG-SST en la cual tanto empleador como trabajador tienen un papel protagónico en la Gestión de los riesgos laborales la cual se relaciona con la administración, coordinación y el control de las actividades de promoción y prevención en una organización (Moreno, Godoy, 2012). Es por ello, que la Seguridad y Salud en el trabajo, busca para el teletrabajador, generar condiciones laborales adecuadas mejorando la calidad de vida y de trabajo (Gareca, Verdugo, *et al.*, 2007).

Si una empresa trabaja o está en proceso de implementación de la modalidad de teletrabajo, debe considerar todas aquellas estrategias que busquen minimizar, controlar o eliminar los factores de riesgo que desencadenan efectos en la salud y la seguridad de las personas (Sabadell, González, 2015).

La publicación Libro Blanco-El ABC del Teletrabajo en Colombia realizada por Mintic en materia jurídica y legal acerca de la gestión de riesgos laborales en el teletrabajo, presenta una lista de chequeo que incluye

entre otros aspectos: la verificación de los puestos de trabajo, además de proponer e implementar medidas de intervención asociadas con el lugar de trabajo y generar conciencia de auto-reporte de condiciones de trabajo (Libro blanco, el ABC del teletrabajo en Colombia).

Así mismo, se establecen algunas obligaciones por parte de los empleadores, de los teletrabajadores y de las Administradoras de riesgos laborales (ARL's) para poder gestionar la Seguridad y Salud de esta población laboral, en donde se menciona la gran responsabilidad de garantizar la afiliación de los teletrabajadores al sistema y las inspecciones de seguridad a los lugares de teletrabajo (Ruiz, 2015). Dentro de los consejos y recomendaciones que se dan para el teletrabajo se encuentran: "afiliación al sistema de seguridad social integral, conocer las condiciones de los lugares de trabajo del teletrabajador, garantizar que el teletrabajador auto-reporte sus condiciones de trabajo, adicionar en el reglamento Interno de trabajo la modalidad de contratación del teletrabajo, definir las horas de trabajo reglamentarias al día y a la semana, hacer los correctivos necesarios para los ambientes de trabajo, procesos de formación, capacitación y entre-

namiento, entre otras” (MinTIC), por lo tanto, son puntos que se deben considerar para las tres modalidades de teletrabajo reglamentadas en Colombia.

Sin embargo, cuando se intentan identificar los peligros y valorar los riesgos para la modalidad de Teletrabajo Móvil llamado también por algunos autores como el Teletrabajo Móvil o nómada (González, Floréz, *et al.*, 2014), y teniendo en cuenta las definiciones consultadas, como la de la normatividad nacional que consigue mencionar que el Teletrabajo móvil, puede desarrollarse desde un lugar específico, solo con el apoyo de las tecnologías de la comunicación, puede resultar un tanto dispendioso, pues al tratarse de un trabajo que puede realizarse desde cualquier lugar en donde se tenga el acceso a un equipo móvil de telefonía o computador conectados a redes de internet, resulta difícil establecer la identificación de los peligros y la implementación de medidas de intervención. En este sentido se resalta, que, cada lugar destinado a teletrabajar, debe ser objeto de cumplimiento de la normatividad y tendrían que conocer los factores de riesgo y las condiciones de trabajo que rodean a ese trabajador. “Se precisa también que, en este tipo de modalidad de trabajo, los riesgos se trasladan a lugares en los cuales el empleador no tiene control directo” (Abril, Abril, *et al.*, 2019).

Las Tecnologías de la comunicación son hoy quizá las herramientas por excelencia no sólo para temas propios de la relación laboral, sino también para todas las actividades de la vida diaria, de alguna manera, han modificado los sistemas de producción y desde luego la forma como se venía observando el trabajo en las ciudades. Sin embargo, el uso frecuente de los dispositivos electrónicos y de comunicación hace que sea necesaria una revisión formal acerca de los peligros y riesgos que pueden desencadenarse y el posterior desenlace en enfermedades y accidentes de trabajo a los cuales, no siempre se les hace frente. Es por ello, que aunque el Teletrabajo es una opción ideal de trabajo, no se debe dejar en el olvido para fines de promoción y prevención el implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y desde luego, propender por el mejoramiento de la calidad de vida y de trabajo de las personas y de las empresas que acuden a esta modalidad de contratación (Oslo, 2010).

Muchos estudios de Seguridad y Salud para el teletrabajo se han centrado en el contexto ergonómico y en sedentarismo, sin embargo, en el teletrabajo móvil que es el modelo tomado para este artículo, estas dos condiciones suelen ser difíciles de manejar teniendo

en cuenta que no tienen un lugar propio para realizar sus funciones, por lo que una estrategia que se podría plantear es el fomento del autocuidado y la autoprotección (Suarez, 2016), a través del modelo de seguridad basada en comportamiento donde su principal objetivo se debe plantear en la autoidentificación y autoevaluación de comportamientos y condiciones inseguras en el ambiente donde se va a desarrollar las actividades de trabajo.

Sin embargo la aplicación del modelo de seguridad basada en el comportamiento implica cambios y compromiso de todos los niveles, “para transformar la cultura en seguridad, será necesario que en el mismo sentido se modifiquen los comportamientos de líderes y trabajadores encargados de gestionar el proceso de seguridad; un proceso acompañará al otro, consolidándose el uno al otro” (Martínez, 2015).

Este artículo se centra en la posibilidad de identificar los peligros, valorar los riesgos y determinar los controles para el Teletrabajo Móvil en Colombia, las dificultades que pueden presentarse debido a la multiplicidad de lugares en donde se puede teletrabajar y a la escasez de estudios relacionados con la gestión de riesgos para esta modalidad de trabajo.

Materiales y métodos

Los materiales que fueron utilizados no son otros que las herramientas tecnológicas como equipos de cómputo, equipos de comunicación y redes de internet.

La metodología empleada se basó en el desarrollo y la implementación de la Herramienta NALE (Por el nombre de las estudiantes que, como parte de su trabajo de opción de grado, diseñaron la herramienta: Nancy Rodríguez y Alexandra Rodríguez), diseñada durante el año 2017 como parte del proyecto de Investigación “Caracterización de los peligros del Teletrabajo en Bogotá” que fue resultado de un estudio completo y análisis de metodologías existentes para la identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles y a través de una matriz DOFA (Debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas) se delimitaron las condiciones actuales frente a metodologías y se establece una específica para Teletrabajo. La ventaja más importante al emplear la herramienta NALE, es que fue diseñada principalmente para la modalidad de teletrabajo, además, se quería establecer una verificación en su aplicación y ajustar en caso de ser necesario de

acuerdo con lo evidenciado en las visitas de aplicación.

La implementación de esta herramienta consiste en visita a los lugares de teletrabajo (visita que fue concertada entre las empresas y los teletrabajadores), entrevista con el teletrabajador, (entrevistas que fueron organizadas por los integrantes del grupo de investigación, en donde se estipularon las preguntas relacionadas con el tema de la identificación de peligros y que fueran iguales para todos los participantes), observación directa y recorrido por las diferentes áreas (Áreas de teletrabajo, áreas de su lugar de teletrabajo (en la gran mayoría de los casos, el lugar para teletrabajar es la residencia del teletrabajador) áreas comunes de conjuntos, edificios, etc.). Posteriormente, se realiza el análisis de los resultados para la propuesta de intervención que busque minimizar y/o controlar, esos peligros identificados. La propuesta se enfocará en teletrabajadores y también en los empresarios sin embargo los casos de los teletrabajadores móviles, se presenta la variable que, al no tener un lugar fijo para teletrabajar, las medidas de intervención dependerán de lo que cada teletrabajador pueda ajustar.

Finalmente se especifica, que, este artículo obedece a una investigación de tipo cualitativo, descriptivo y cuya intervención fue en aras de identificar los peligros relacionados con el teletrabajo móvil y diseñar y/o proponer estrategias de intervención para su control. La población participante fueron teletrabajadores de empresas públicas y privadas de la ciudad de Bogotá, casi todos ellos, bajo la modalidad de teletrabajo suplementario “aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina” (Ministerio de Trabajo, 2008) de forma voluntaria, permitiendo el ingreso a sus lugares de residencia y haciendo un recorrido por las unidades residenciales y sus áreas comunes, llámese edificios o conjuntos residenciales.

Resultados

Uno de los aspectos que genera gran incertidumbre en las empresas es el garantizar la protección de los Teletrabajadores y en especial de los teletrabajadores móviles en iguales condiciones a los trabajadores que se encuentran en la planta física de una empresa evitando que sufran enfermedades o accidentes relacionados con el desarrollo de su actividad laboral (Aristizábal, 2016).

El artículo Artículo 2.2.4.6.23 del Decreto 1072 de 2015 menciona la obligación de los empleadores o contratantes de adoptar una metodología para la identificación de peligros y valoración de riesgos (Gestión de los peligros y riesgos).

Así mismo, la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ministerio de Trabajo, 2015) se rige bajo la identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles específica para cada lugar de trabajo (Aristizábal, 2016). Sin embargo, se mantiene la inquietud frente a la modalidad de teletrabajo móvil, al cambiar constantemente del lugar para teletrabajar, no existen normas claras frente a este modelo de contratación, ni siquiera en lo concerniente a la definición de un accidente de trabajo, por lo que ya desde esta perspectiva, se pueden generar vacíos legales que de no ser manejados a tiempo, pueden dejar serias lesiones al Sistema e incluso a esta modalidad de trabajo para las empresas y para los teletrabajadores.

Al intentar definir al teletrabajador móvil se encuentran:

“El teletrabajo móvil o nómada: no se realiza en un lugar determinado, sino que el trabajador se desplaza frecuentemente y trabaja desde el sitio en que se encuentra en cada momento” (De la Cámara, 2000).

El teletrabajador móvil puede trabajar en cualquier lugar y en todo momento, por lo tanto, debe surgir un nuevo concepto de puesto de trabajo que carece de los elementos que han caracterizado el concepto de puesto de trabajo clásico (Sabadell, González, 2015).

Al revisar la literatura se observa que los factores de riesgo ergonómicos y psicosociales son tal vez los que se evalúan con mayor regularidad para la gestión de los riesgos laborales en el Teletrabajo, sin embargo, es de suponer, que en el Teletrabajo Móvil los que podrían tener grandes repercusiones son los factores de riesgo locativos y los públicos.

Estos factores de riesgo pueden afectar la salud física y mental; El teletrabajo es una actividad más de tipo cognitivo ya que el teletrabajador permanece mucho tiempo en posición sedente, por lo que puede desarrollar sedentarismo y generar dolor muscular, articular y estrés, entre otras, dificultades para conciliar vida familiar, vida laboral y aumento del tiempo empleado para teletrabajar (Rubбини, 2012). Sin embargo, muchos estudios coinciden en que el teletrabajo puede traer consigo más beneficios porque existe más flexibilidad

para el cumplimiento de las actividades de trabajo. “Se elige el teletrabajo para trabajar más horas, pero en ambientes más cómodos” (Abril, Abril, *et al.*, 2019).

El factor de riesgo locativo asociado a la ubicación de puestos de trabajo por lo general inesperados (Como, por ejemplo: Una cafetería, un restaurante, el aeropuerto o algún lugar escogido por el teletrabajador para desempeñar su actividad) y el Factor de riesgo público asociado con el tema social de orden público como: Asonadas, robos, y ciber-robos, entre otros.

Aunque en la implementación de la Herramienta NALE permitió identificar factores de riesgo tales como: Psicosocial, mecánico y locativos principalmente, se resalta que, los participantes pertenecían a la modalidad de teletrabajo suplementario como se mencionó en el apartado de materiales y métodos, por lo que, vale la pena profundizar y orientar acciones más precisas hacia esa modalidad de trabajo.

Por otra parte, y en la actual situación de salud pública por la pandemia de Covi-19, surge una modalidad de trabajo llamada Trabajo en casa, sin embargo, se tiene que hacer claridad en qué Teletrabajo y trabajo en casa no es lo mismo, aunque, independientemente de la forma de contratación, deben considerarse la gestión de los riesgos ocupacionales.

Discusión

La discusión más relevante de este estudio se presenta con la aplicación de la Herramienta NALE (Diseñada a través del Proyecto de Investigación Diagnóstico y caracterización de los peligros laborales del Teletrabajo en Bogotá D.C. 2017 y que se desarrolló pensando en los peligros asociados al Teletrabajo) en donde se evidenció que el Teletrabajador Móvil tiene múltiples opciones de lugares de teletrabajo, razón por la cual, realizar el proceso de identificación de peligros y valoración de riesgo y especialmente, la implementación de medidas de intervención se torna difícil y adicional, actualmente no se cuenta con normatividad legal en donde se formulen condiciones especiales para esta modalidad de contratación, considerando aspectos claves como la definición de un accidente de trabajo, una enfermedad laboral, la gestión de riesgos ocupacionales propiamente dicha, el desarrollo de actividades de intervención de los peligros asociados con esta modalidad de contratación, actividades de capacitación y entrenamiento, entre otras.

Algunos países que implementan la modalidad de teletrabajo están realizando ajustes en la legislación de manera que puedan abarcar la seguridad y la salud en el teletrabajo, sin embargo, no se precisa con claridad para la modalidad de teletrabajo móvil o para aquellos que llamamos nómadas digitales. Tal es el caso de países como Argentina, en un caso expuesto en un artículo del año 2012 titulado “salud y seguridad en el teletrabajo” que presenta avances en dicha materia (Osio, 2015). Actualmente se habla también de un nómada digital “Personas que trabajan desde cualquier lugar del mundo y que pueden viajar a la vez que realiza con las que se gana la vida” (Martínez, 2017). En este mismo artículo mencionan que de acuerdo a un estudio realizado por la ONU el 11% de las personas que habrá en el año 2035 serán Nómadas digitales.

La literatura menciona situaciones como que “el teletrabajador puede incrementar entre un 10 y 20% su jornada laboral, la introducción de los riesgos de tipo ocupacional en los ambientes familiares, la confusión entre el trabajo y la vida familiar, aislamiento de los compañeros de trabajo, sin que exista una clara liberación del trabajo, es decir, siguen atados a él” (Abril, Abril, *et al.*, 2019).

Conclusiones

- No se evidencia la existencia de herramientas que permitan realizar gestión para la prevención de los peligros laborales asociados con la modalidad de Teletrabajo Móvil (o Nómada), ya que al no contar con un único puesto de trabajo que facilite la identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles para evitar accidentes o enfermedades laborales, la identificación e intervención de los mismos es casi inexistente.
- Es urgente que en el país se lleve a la cabo la revisión y actualización de la normatividad vigente para fines de Teletrabajo Móvil y en especial en lo correspondiente a la definición de accidente de trabajo para esta modalidad de contratación, dado que se deben considerar los horarios y periodos de descanso que la actual definición aborda claramente, pero que pueden ser objeto de malas interpretaciones debido a las actividades desarrolladas o a los lugares empleados para desarrollar su trabajo. Asimismo, la implementación de medidas de control para el ajuste de los diversos entornos y puestos de trabajo ocupados por el teletrabajador móvil, teniendo en cuenta los roles que puede asumir este. Para de

esta forma establecer a nivel normativo unos requisitos mínimos que permitan que el teletrabajador móvil pueda desarrollar sus labores de forma sana y segura.

- El desarrollo de estrategias de capacitación, formación y entrenamiento, enfocado en temas como: Identificación de peligros, definición de accidentes de trabajo, enfermedad laboral, reporte de incidentes, estrategias de intervención, desconexión de la vida familiar de la laboral, salud mental, manejo adecuado del tiempo, entre otras, para el cargo como teletrabajador móvil y frente a la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo permitirá avanzar en la formación integral de teletrabajador además de dar herramientas para la toma de decisiones en las empresas.
- La existencia de mecanismos que permitan a las empresas y a los teletrabajadores móviles notificar su condición ante los entes gubernamentales, evitará el subregistro en la información y la proyección de nuevas y mejores políticas de intervención para el control de los factores de riesgo.
- Las empresas deben desarrollar estudios posteriores que permitan identificar cuáles son los factores de riesgo que pueden hacer parte del (los) entorno (s) de trabajo del Teletrabajador Móvil; así como, desarrollar mecanismos que permitan llevar el control de los mantenimientos preventivos y/o correctivos de los equipos de cómputo utilizados para desarrollar la actividad
- Los hábitos de vida y trabajo saludable en el Teletrabajador móvil, tales como: alimentación, ejercicio físico e hidratación deben hacer parte de las actividades del día a día del teletrabajador. De la misma forma, el respeto de los horarios de teletrabajo y de descanso – sueño, como la conciliación de la vida familiar con la vida laboral, aporta significativamente al fortalecimiento de los comportamientos de trabajo seguro en los teletrabajadores, la autogestión y la autodisciplina.
- La modalidad de teletrabajo móvil podría adjudicarse a los altos directivos de las empresas y a las áreas de ventas de productos y servicios que están permanentemente por fuera de las instalaciones de la empresa desarrollando la actividad para la cual fueron contratados; aunque la mayoría de las empresas, que actualmente implementan la modalidad de Teletrabajo, lo hacen enmarcado en el teletrabajo

jo suplementario o por parte de los profesionales independientes en el teletrabajo autónomo.

- Al ser el Teletrabajo una modalidad de contratación que continúa en aumento, debe considerarse desde la formalidad de contratación, desde la legislación y desde la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Asimismo, se debe garantizar que las condiciones serán las mismas para hombres y para mujeres; estableciendo parámetros que le permitan al teletrabajador identificar de manera clara e inmediata cuándo está expuesto a algún peligro en su lugar de teletrabajo, y que esto le permita actuar de manera inmediata y/o cambiar de lugar de teletrabajo.

Agradecimientos

Un agradecimiento especial a las empresas (del sector público y privado) y a los teletrabajadores que participaron en este proyecto de Investigación. Al grupo de jóvenes que hacen parte del semillero de investigación de la Universidad Militar Nueva Granada (SESASO), al Programa de Administración de Seguridad y Salud Ocupacional, a la Universidad Militar Nueva Granada “UMNG” y a todas las personas que de alguna manera participaron en el “Guía para la intervención Integral en prevención de los factores de riesgos identificados en el Teletrabajo”.

Referencias

- Abril L, Abril M, Abril S. 2019. Modelo de gestión de seguridad y salud en el trabajo para teletrabajo autónomo en Colombia. Universidad Santo Tomas e ICONTEC. Bogota D.C., Colombia.
- Aristizábal J. 2016. Responsabilidad patronal derivada de los riesgos laborales en el teletrabajo. Universidad Santo Tomas. Colombia.
- De la Cámara C. El Teletrabajo un indicador de cambio en el mercado de trabajo. Cuaderno de Relaciones Laborales. 2000;17:227-256.
- García M, Verdugo R, Briones J, Vera A. Salud Ocupacional y Teletrabajo. Cienc Trab. 2007;(25):85:88.
- González A, Floréz K, Vera V. 2014. Gestión del Cambio y el Teletrabajo. Universidad de Medellín. Medellín., Colombia.
- Libro Blanco - El ABC del Teletrabajo en Colombia-Versión 3.0.
- Martínez C. La gestión de la seguridad basada en los comportamientos: ¿un proceso que funciona?. Medicina y Seguridad del trabajo, 2015;61(241):424-435.

- Martínez E. 2017. Con la oficina en la mochila. Revista Sociedad. Valencia.
- Ministerio de trabajo, 2008, Ley 1221, Colombia.
- Ministerio de trabajo, 2015, Decreto 1072, Colombia.
- Ministerio de trabajo. 2019. Resolución 0312.
- MinTIC. Teletrabajo y riesgos laborales. Teletrabajadores protegidos, sanos y productivos. Colombia.
- Moreno B, Godoy E. Riesgos laborales un nuevo desafío para la gerencia. Daena: Internatinal Journal of goog consciencie, 2012;7(1):38-56.
- Moreno B, Godoy E. Riesgos laborales un nuevo desafío para la gerencia. Daena: Internatinal Journal of goog consciencie, 2012;7(1):38-56.
- Osio L. Salud y seguridad en el teletrabajo. Visión Gerencial. 2015;2:410-426.
- Oslo L. El Teletrabajo: Una opción en la era digital. Observatorio Laboral Revista Venezolana. 2010;3(5):.
- Rubbini NI. 2012. Los riesgos psicosociales en el teletrabajo. VII Jornadas de Sociología de la UNLP. Argentina.
- Ruiz M. 2015. Los riesgos laborales en el teletrabajo. Universidad de Manizales. Manizales., Colombia.
- Sabadell M, González G. 2015. La difícil conciliación de la obligación empresarial de evaluar los riesgos con el teletrabajo. Pp. 38-51.
- Suarez A. Teletrabajo: realidad y bienestar. Revista de Investigaciones de la Escuela de Ciencias Sociales, Artes y Humanidades – UNAD. 2016;7.
- Osio L. Salud y seguridad en el teletrabajo. Visión Gerencial. 2015;2:410-426.
- Martínez E. 2017. Con la oficina en la mochila. Revista Sociedad. Valencia.
- Ministerio de trabajo. 2019. Resolución 0312.