

Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Teletrabajadores: Revisión Sistemática

Safety and Health Conditions at Work of Teleworkers: Systematic Review

Condições de Segurança e Saúde no Trabalho dos profissionais de tecnologia: revisão sistemática

Estupiñán García, Luz Marina; Villamil Guerrero, Henry; Jiménez Rodríguez, Ericka Alexandra

Luz Marina Estupiñán García

Corporación Universitaria Minuto de Dios,
Colombia

Henry Villamil Guerrero

hvillamilgu@uniminuto.edu.co

Corporación Universitaria Minuto de Dios, Colombia

Ericka Alexandra Jiménez Rodríguez

ejimen17@uniminuto.edu.co

Corporación Universitaria Minuto de Dios, Colombia

Pensamiento Americano

Corporación Universitaria Americana, Colombia

ISSN: 2027-2448

ISSN-e: 2745-1402

Periodicidad: Frecuencia continua

vol. 12, núm. 23, 2019

pensamientoamericano@coruniamericana.edu.co

Recepción: 04 Octubre 2018

Aprobación: 05 Enero 2019

URL: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/761/7613786007/>

DOI: <https://doi.org/10.21803/pensam.v12i22.249>

Resumen: El avance en las nuevas Tecnologías de la Información y de la comunicación permiten que se generen nuevos entornos laborales, favoreciendo de esta forma que el sector empresarial, encuentre espacios de empleabilidad a nuevos trabajadores, los cuales, por sus condiciones competitivas, económicas, de tiempo, de cumplimiento, de entornos sociales, entre otros, asuman un rol competitivo desde un lugar distinto al centro de trabajo tradicional. Al verificar el desarrollo de este tema, mediante la revisión documental en las bases de datos SCOPUS, REDALYC y SCIELO, se encontró que el tema de mayor interés y desarrollo, corresponde al tema de análisis de las condiciones laborales, seguido de las ventajas y desventajas en la vida laboral y personal, el concepto, los antecedentes, la evolución del teletrabajo, y la aplicación normativa, cuyos resultados por eje temático analizado, se presentan al interior del documento.

Palabras clave: Teletrabajo, Legislación, Salud Ocupacional, Ventajas.

Abstract: The advance in the new Information and Communication Technologies allows new work environments to be generated, thus favoring the business sector to find employability spaces for new workers, which, due to their competitive, economical, time conditions, compliance, social environments, among others, assume a competitive role from a different place to the traditional workplace. When verifying the development of this topic, through the documentary review in the SCOPUS, REDALYC and SCIELO databases, it was found that the topic of most significant interest and development corresponds to the topic of analysis of working conditions, followed by the advantages and disadvantages in the work and personal life, the concept, the background, the evolution of teleworking, and the normative application, whose results by thematic axis analyzed, are presented within the document.

Keywords: Telecommuting, Legislation, Occupational Health, Advantages..

Resumo: O avanço das Novas Tecnologias da Informação e da Comunicação permitem que se gerem novos entornos de trabalho, favorecendo desta forma que o setor empresarial encontre espaços de empregabilidade a novos trabalhadores, os quais, por suas condições competitivas, econômicas, de tempo, de cumprimento, de entornos sociais, entre outros, assumem um papel competitivo desde um lugar distinto ao centro de trabalho tradicional. Ao verificar-se o desenvolvimento desse tema, diante da revisão documental nas bases de dados Scopus, Redalyc e Scielo, encontrou-se que o tema de maior interesse e desenvolvimento, corresponde ao tema de análise das condições trabalhistas, seguido de vantagens e desvantagens na vida trabalhista e pessoal, o conceito, os antecedentes, a evolução desse tipo de trabalho, e a aplicação da normativa, cujos resultados por eixo temático analisado, se apresentam no interior do documento.

Palavras-chave: trabalho tecnológico, Legislação; Saúde Ocupacional, Vantagens.

Introducción

La conexión a internet aumentó de 35% a 64% en Colombia, especialmente entre la población adulta y urbana, en los últimos seis años. Esta situación se ha reflejado en el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones en la vida laboral y personal, generando nuevas formas de entornos laborales, para permitir al sector productivo su desarrollo y el optimizar el tiempo a los trabajadores; Según Maya Álvarez (2015) los Nuevos Entornos Laborales (NEL) se caracterizan por una mayor competitividad y menor solidaridad en los empleos industriales, la dilución de las fronteras entre las especialidades y las profesiones; y para los trabajadores por que se da vinculación a proyectos concretos, de forma que desarrollen actividades en muchos sitios de trabajo en forma simultánea, y en permanente formación.

Estas condiciones han permitido el desarrollo del teletrabajo a nivel global, como una forma de desarrollo total o parcial de la jornada laboral desde un lugar distinto al de su centro de trabajo, situaciones enfocadas al desarrollo empresarial, al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados, a la creación de empleos relacionados con la generación, almacenamiento y procesamiento de la información y el conocimiento del mismo, (Consejería de innovación, 2010).

En Colombia, la reglamentación de la Ley 1221 de 2008, mediante el Decreto 884 de 2012, sienta los parámetros para que los empresarios y teletrabajadores garanticen la implementación de la normatividad laboral, donde el empleador es el responsable de la salud y seguridad del trabajador, a través del desarrollo de estrategias de prevención e intervención de las condiciones de riesgo acorde a la actividad económica. Dichos parámetros se recopilaron en el "libro Blanco: El ABC del teletrabajo en Colombia"

donde se integró los aportes al sistema de Seguridad Social Integral, el suministro de equipos informáticos, los costos asociados a los servicios públicos, la jornada laboral, los riesgos laborales en el teletrabajo, y derechos de los teletrabajadores, los cuales permiten gestionar mejores condiciones laborales y de empleabilidad.

Frente al desarrollo laboral planteado, se dio la necesidad de promover estudios de investigación en la disciplina del teletrabajo y la seguridad y salud en el trabajo, por lo cual se realizó el presente estudio de revisión sistemática, para determinar el contexto de dicha disciplina, permitiendo evidenciar así, la información a la fecha y las necesidades futuras, de acuerdo con las aplicaciones laborales y los contextos organizacionales.

Al analizar los artículos más recientes, se encontró que en el 2017 se realizaron tres revisiones documentales que contemplaron el análisis de la modalidad del teletrabajo desde diferentes puntos de vista.

Uno de ellos realizado por la Universidad de la Sabana, donde se revisaron documentos jurídicos relacionados con los comportamientos de riesgo y sus factores de protección, contenidos en instrumentos internacionales; para concluir que se requiere mejorar las políticas públicas y la implementación de buenas prácticas de trabajo para aportar realmente al fin del teletrabajo (Arenas & Riveros, 2017). El segundo, la revisión de Rodríguez y Dabos (2017) buscó integrar la teoría sobre estrategias individuales para lograr el equilibrio trabajo-vida, identificando sus efectos en los individuos y en la organización que los emplea. Y, por último, la revisión de Gabini (2016) comprende el análisis del estado actual de los estudios sobre trabajo flexible donde se agrupó la información en las siguientes categorías: clasificación, modelos de trabajo, tipos de trabajo, antecedentes, consecuencias, e instrumentos de medición del trabajo flexible.

De acuerdo con los resultados obtenidos a través de la revisión sistemática, se distinguió el contexto histórico del teletrabajo y las condiciones bajo las cuales se ha desarrollado hasta la fecha, condición que fomenta la necesidad de hacer una nueva caracterización del contexto actual, donde se vea el desarrollo empresarial por sector económico, a través de la aplicación normativa y el proceso de conciliación de la vida familiar en los últimos tres años.

Método

El diseño metodológico bajo el cual se desarrolló la presente revisión sistemática, corresponde a una investigación descriptiva basada en el análisis de documentos, con la finalidad de transformar las informaciones en datos cuantitativos (descripción objetiva, sistemática y cuantitativa del contenido manifiesto de los materiales seleccionados) (Villegas-Sandoval, 2017), cuyas actividades se describen a continuación:

La búsqueda de los artículos se llevó a cabo mediante las bases de datos SCOPUS, RE- DALYC Y SCIELO a través de las palabras: teletrabajo [telework] [telework], teletrabajo AND Salud [telework AND “occupational health]

[telework AND health], Teletrabajo AND legislación, (telework AND “occupational health), en español y en inglés. En la Tabla 1 se describe la cantidad de artículos encontrados en cada base de datos.

Después de la búsqueda realizada en las diferentes bases de datos, se descartaron los artículos repetidos; como criterio de inclusión se tuvo en cuenta que los títulos de los artículos estuvieran relacionados con normatividad, riesgos laborales, formas de trabajo, condiciones laborales, y se excluyeron todos los artículos que hablaran del sistema de seguridad en salud, su cobertura y falencias,

los análisis de casos de riesgo psicosocial y estudios de la población dedicada al campo, construcción o docencia.

Luego de aplicar todos los filtros, se obtuvieron 72 artículos en total; Para el análisis de los artículos se tuvieron en cuenta los siguientes ejes temáticos: a) Antecedentes, conceptos y características del teletrabajo, b) Regulación normativa del teletrabajo, c) Condiciones Laborales, d) Vida Personal Vs Vida Laboral.

Resultados

Dentro de los análisis establecidos, los artículos de acuerdo con su modalidad y metodología de desarrollo, se distribuyeron en artículos de análisis, (18) de investigación

Tabla 1.
Número de artículos identificados por bases de datos.

Base de datos	Búsqueda en Español	Búsqueda en Inglés
Scopus	11	669
Redalyc	161	91
Scielo	5	0

Fuente: *Autoría Propia.*

Autoría propia

y dos (2) editoriales, cuya clasificación se describe a continuación:

- a) Artículos de análisis para aquellos que describían los razonamientos producto de los seguimientos documentales, las comparaciones jurídicas entre países o sectores económicos, las descripciones de características propias del teletrabajo, o síntesis de los conceptos de otros autores, de forma interpretativa, analítica o crítica.
- b) Artículos de investigación, como su nombre lo indica corresponde a la descripción de la presentación de las metodologías, la recopilación de datos, la sistematizan y análisis de resultados de investigación en el tema objetivo.
- c) Editorial que corresponde a documentos que recopilan puntos de vistos sobre temas de actualidad, para este caso, el teletrabajo.

De acuerdo con el año de elaboración se obtuvo, que en promedio del 2002 al 2010 se realizan 4 artículos, mientras que a partir del 2010 se realizan unos seis en promedio, evidenciando que se ha aumentado la necesidad de conocer las condiciones del teletrabajo por su influencia en el contexto empresarial.

Las entidades que han patrocinado un mayor número de artículos en el tema, corresponde a la Universidad Nacional Autónoma de México, La Universidad de Zulia de Venezuela, con cinco (5) artículos, y la Universitat Oberta de Catalunya, la Universidad Nacional de Colombia, la Universidad del Norte de Colombia, la Universidad de los Andes de Venezuela con tres artículos cada una.

Dentro de los países que han publicado te mas relacionados son: Colombia (20), España (19) y Mexico con diez (10), seguidos de Venezuela y Argentina

Luego de caracterizar los artículos se procedió a organizar la información por cada uno de los ejes temáticos; teniendo mayor frecuencia la descripción de las condiciones laborales en el sector teletrabajo y los análisis de contrastación de los impactos en la vida personal y vida laboral de los teletrabajadores, seguido por los documentos de los antecedentes, conceptos y características del teletrabajo, quedando en los últimos lugares los estudios de las regulaciones normativas, un estudio único sobre Salud Ocupacional , un estudio de las reflexiones administrativas de las organizaciones a través del tiempo y un índice temático de documentos relacionados con el tema de investigación.

Antecedentes, conceptos y características del teletrabajo

Al analizar los artículos que se refieren a las tendencias de la modalidad de trabajo, la descripción de las características de implementación, y los avances tecnológicos a favor del desarrollo del teletrabajo, se encontró que no existe una definición de teletrabajo común, pero se tienen dos rasgos distintivos en los que coinciden:

- El lugar donde se realiza el trabajo corresponde a un lugar físico diferente de donde se necesitan los resultados
- Se requiere el uso de las tecnologías de la información para el desarrollo de las funciones asignadas o para el diseño, entrega y seguimiento.

Frente a los eventos que lo caracterizan, se concuerda en temas como:

- El nacimiento se da como una necesidad de reactivar los procesos económicos de las empresas, facilitando el desarrollo de la mismas en lugares donde no fácilmente puede llegar una oficina de la empresa o por facilitar el trabajo a un grupo de personas que no pueden trasladarse o que deben desarrollar sus actividades en otras partes del mundo (Zerda-Sarmiento, 2012).
- El teletrabajo se clasifica conforme el lugar en el que se realiza el trabajo, el tiempo que se le dedica y el estatus del empleo del teletrabajador (Martínez Sánchez, 2012)
- El teletrabajo es una tendencia laboral actual, que está transformando la idea de que el ser humano debe salir de casa y trasladarse físicamente a un lugar para trabajar, hoy día el trabajo puede realizarse en cualquier lugar en el que se cuente con computadora e internet, este hecho requiere de cambios continuos a nivel jurídico, donde se proteja el tipo de vinculación laboral, para garantizar los derechos laborales (Martínez Sánchez, 2012), debido a que los estudios de la legislación Europea y Americana referencian que hasta el 2010 los países no contaban con una legislación en este tema, y se luego de esta fecha se inicia el ordenamiento legislativo, al cual se recomiendan hacer seguimiento de la aplicación de esta, desde el momento de la definición de la actividades a desarrollar dentro de la actividad económica de la empresa (Rodríguez Mejía, 2007).

Las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), se han convertido en la herramienta primordial de las organizaciones para hacerse más competitivas y productivas (Osio Havriluk, 2010), esta

nueva manera de hacer las cosas, ofrece a la humanidad muchas alternativas para vivir en sociedad y formas de hacer negocios de acuerdo con las tendencias de mercadeo y comercio móvil, convirtiéndose en la alternativa más efectiva de llegar al consumidor final (García Viera, 2013);

- La situación de las TIC, donde la red es el principal protagonista y los servicios asociados a ellas ha cambiado radicalmente y hoy las telecomunicaciones presentan cada vez menor costo y mayor capacidad de uso, facilitan el desarrollo del sector teletrabajo (Gallusser, 2005).

En cuanto a las características de los futuros teletrabajadores se tienen dos documentos, uno citado como editorial, donde la Católica del Norte Fundación Universitaria, ha realizado una reflexión inicial sobre los rasgos de personalidad que requiere un teletrabajador, las cuales sirven de guía para seleccionar los colaboradores que requieren de la virtualidad en las organizaciones. Las cuales consisten en: Se orienta a obtener resultados, tiene excelentes habilidades para la comunicación, no requiere mucha supervisión, es adaptable, es muy organizado, tiene un sólido conocimiento sobre su trabajo, entiende profundamente los objetivos de la organización, puede establecer prioridades y manejar bien el tiempo, ha sido exitoso en las posiciones actuales y previas (Franco Jaramillo & Restrepo Bustamante, 2011).

Y a la vez estos rasgos se complementan con que sea una persona disciplinada, constante, con actitud de trabajo con escaso contacto social, sin Feedback de compañeros, auto-control para organizar el trabajo, sin supervisión exterior, con la formación y preparación adecuada a la actividad a la que se va a desempeñar, con la capacidad de saber auto motivarse y no desanimarse en la toma de decisiones y resolución de problemas (autonomía), con habilidades tecnológicas más allá de las necesarios para realizar su trabajo, capaz de realizar una buena planificación de su trabajo, cumpliendo horarios y fechas de entrega con alta auto eficiencia, y, con gran capacidad de adaptación en tanto que las tecnologías relacionadas con esa actividad cambia a una gran velocidad, así como la necesidad de nuevos conocimientos por parte de los trabajadores (Tunal Santiago, 2012).

Igualmente se tienen estudios sobre las perspectivas de evolución del uso de las tecnologías y su tratamiento en la Sociedad de la información, donde se presenta un modelo social y económico, el cual sólo es posible mediante el desarrollo de mecanismos que impliquen a todas las regiones del planeta y a toda la población, precisando en el uso competencial de las TIC y un adiestramiento en la comprensión de los contenidos digitales que genere conocimiento para “saber” (aplicación eficaz del conocimiento) (Marzal, Colmenero & Jorge, 2010).

Regulación normativa del teletrabajo

Los documentos relacionados con estudios comparativos de la aplicación de políticas en Latinoamérica, la implicación de la aplicación de la normatividad, las formas de contratación, los cambios de la regulación jurídica para el área laboral, analizó el marco jurídico que regula este sector, el cual lo componen distintas normativas institucionales según las necesidades de cada país, entre las cuales podemos mencionar la Constitución, los Códigos: de Comercio, Sustantivo del Trabajo, Civil y Tributario, Propiedad Industrial, la ley de impuesto y sus reglamentos, la ley de impuesto al valor agregado, los lineamientos de

evaluación de los contratos dictados por la Superintendencias para la promoción y protección de la libre competencia.

En América Latina existen algunos proyectos de ley, leyes aprobadas y decretos sobre esta temática, los países en los cuales se ha hecho algún estudio comparativo de estas, son Perú, Chile, México, Venezuela, Colombia, contextualizando al lector en temas como el marco legal de la seguridad social. Trabajo a tiempo parcial, flexibilización de la jornada laboral, comportamientos de riesgos, aplicación del bioderecho a la normativa mundial.

Concluyendo en la necesidad de ampliar la normatividad y establecer protecciones explícitas, cubriendo así lagunas jurídicas de trabajadores que prestan sus servicios fuera del local de la empresa y empleando las tecnologías de la información y comunicación. (Jiménez, 2013), igualmente para combatir los efectos negativos que esta innovación acarrea, respecto del aislamiento profesional y de la atomización sindical, ya que es un modelo que podría llegar a extenderse, más allá de los límites geográficos y económicos que hoy tiene el tradicional trabajo a domicilio (Lenguita, 2010); extendiéndolas a la educación, debido a que el docente quien promulga este tipo de desarrollo, no está contemplado dentro de la aplicación normativa.

Condiciones laborales

En cuanto al desarrollo del teletrabajo, trabajo a domicilio, trabajo fuera de las instalaciones de la empresa, lo único que se ha definido es que se requiere de un lugar en el que se pueda acceder a los servicios de las tecnologías de la comunicación, diversos países en Europa y Latinoamérica han llevado a cabo una serie de reformas laborales desde los años noventa al siglo XX, buscando flexibilizar la actividad laboral por los cambios en la economía, las empresas y las condiciones de vida de los trabajadores (Ibarra Cisneros & González Torres, 2010).

Frente a los análisis de las condiciones laborales, los estudios han tratado temas como la seguridad laboral, las condiciones para los discapacitados, el desarrollo en el sector rural, en la teleasistencia domiciliaria y a las actitudes de los futuros profesionales, donde se determina que se han abierto nuevos campos, mitigando así las carencias laborales o las brechas de información que estos tienen actualmente.

Desde una perspectiva analítica, se revisa el desarrollo cronológico que ha tenido la prevención de riesgos laborales considerando sus escenarios de intervención en el mundo organizacional; en general, las sociedades antiguas y modernas han sido indiferentes hacia la salud y la seguridad de los trabajadores, teniéndose un primer gran acercamiento a partir de la II Guerra mundial cuando se hizo evidente la importancia de enfocarse en el estado de salud de la población laboral para responder a las necesidades de producción en las empresas de la industria bélica y también por la acción de organizaciones obreras. a consecuencia de ello y hasta nuestros días se ha dado un rápido desarrollo en este campo del saber, tanto en el terreno técnico como en el administrativo, orientándose en los últimos años hacia la integración de la prevención de riesgos laborales con la estructura y el funcionamiento de las organizaciones (Molano Velandia & Arévalo Pinilla, 2013).

Vida Personal Vs Vida Laboral

Al buscar compaginar la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores ha nacido la modalidad del teletrabajo, donde se han determinado ventajas como flexibilidad en el horario de trabajo y mayor autonomía, posibilidades para el autoempleo, reducción del tiempo de desplazamientos, mejora en la calidad de vida, ahorro en costos de transportación, posibilidad de integrarse a la fuerza laboral para las personas con capacidades distintas, personas mayores o con responsabilidades domésticas.

Dentro de los estudios a favor del teletrabajo se presentan importantes resultados sobre la Calidad de Vida Laboral de teletrabajadores, en República Dominicana incluyendo el nivel de satisfacción que perciben en cuanto al uso de herramientas tecnológicas y los espacios virtuales. Se identificaron los costos de inversión, las fuerzas impulsoras y de restricción y el tipo de estructura de las organizaciones que implementan esta modalidad de trabajo realizado a distancia de los lugares tradicionales utilizando las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) (García, Guevara, & Mella, 2008).

Para la vida social de las comunidades se han establecido las ventajas tales como creación de empleo, disminución de tráfico, reducción de la contaminación, menor necesidad de transporte público y desarrollo de telecomunicaciones. La emisión anual de los vehículos de la Unión Europea de CO₂ es de 3 toneladas; un descenso de 15% en el número de desplazamientos equivale a 0,45 toneladas menos emitidas por vehículo. Un estudio en Holanda cifra la reducción de desplazamientos imputables al teletrabajo en 17% (Simposio Latinoamericano y del Caribe, 1999).

Consecuente con las ventajas se realiza el trabajo de descripción de los sectores de actividad alimentos bebidas e informática, donde se analiza las medidas de conciliación usadas por el trabajador para su vida personal y laboral, concluye que la conciliación en los trabajadores en el contexto español parece aún lejano, como una práctica costosa y sin claros efectos sobre la productividad, aquellas empresas que sean capaces de adelantarse a sus competidores favoreciendo la conciliación de la vida profesional y personal de sus trabajadores obtendrán una clara ventaja para que todo lo anterior sea posible es necesario contar con directivos realmente involucrados con la conciliación de la vida profesional y personal. Si la dirección no apoya el esfuerzo de los trabajadores por equilibrar su trabajo y sus otras responsabilidades e incluso se percibe que pueden existir sanciones profesionales para los que usen alguna de estas medidas disponibles, los empleados no disfrutarán de estas prácticas (Pasamar & Valle, 2011).

Finalmente frente a las desventajas se han realizado estudios de la presencia de factores de Riesgo psicosocial, para determinar a través de los resultados de regresiones moderadas, la conciliación de la vida laboral donde se evidencia la importancia de los recursos organizacionales (facilitadores, gestión de la distancia) y personales (personalidad, competencia mental) en relación con diferentes experiencias/emociones del teletrabajador (engagement, compromiso organizacional, interferencia y apoyo de la familia al trabajo), que se deben proyectar en la gestión y desarrollo humano desde el momento de la negociación inicial para el desarrollo de la labor (Cifre & Salanova, 2012).

Dentro de la información encontrada en cada uno de los ejes temáticos, los artículos tienen un enfoque particular, por lo tanto, para próximos análisis se recomienda ampliar la selección al uso de las herramientas de la tecnología de

la información y la comunicación, con el fin de extender la información de las ventajas y desventajas en la época actual.

Conclusiones

Para nuestros países, el teletrabajo es una actividad relativamente nueva, un camino que está en su etapa inicial pero que en la actualidad ha tomado mayor fuerza

y el estado ha vivido interesado en promover y reglamentar esta actividad, principalmente, por las ventajas que le traería, con efectos multilaterales, como el incremento de las relaciones sociales y productivas en la integración Estado, Empleador y Trabajador.

En los documentos revisados se evidencia el interés en analizar la evolución del teletrabajo, para establecer las condiciones de desarrollo y poder contrastar los conocimientos con las condiciones económicas, sociales, políticas y normativas de los países o de un grupo de personas frente a las ventajas y desventajas de su uso; la información obtenida es parcial de acuerdo a los objetivos funcionales de cada uno.

Dentro del análisis de las condiciones económicas se evidencia para los trabajadores que es una forma de afrontar el desempleo naciente para mejorar las condiciones familiares y para las empresas es una forma de ampliar sus horizontes, reorganizar sus recursos y mejorar las utilidades empresariales.

Para el ámbito político es una solución a corto plazo de las necesidades de los teletrabajadores y teleempresarios como una actividad moderna y de inclusión social.

En el enfoque normativo es un tema apremiante para el desarrollo de las comunidades, debido a que permite el afrontamiento de la diversidad geográfica, el trabajo sin fronteras y las tendencias del derecho al trabajo como una obligación del estado.

Y desde el punto de vista social los estudios ratifican que es necesario continuar en la conciliación de la vida laboral, familiar, para estructurar y desarrollar comunidades integrales en cuanto a recursos y personas.

A la luz de estos resultados se recomienda analizar en próximos estudios: la aplicación de la reglamentación laboral colombiana, la inclusión de los teletrabajadores como clase vulnerable en un sistema telelaboral; clima organizacional, régimen de incentivos; inclusión de la población vulnerable como madres cabeza de familia, legislación sancionatoria con eficiencia y celeridad; promoción de la salud y prevención de los accidentes, implementación del Sistema de Gestión de Calidad, de Seguridad y Salud en el trabajo en las empresas que fomentan el teletrabajo, así mismo continuar con la divulgación de los lineamientos establecidos para el buen uso de las tecnologías de la comunicación y la información en el Mundo.

Referencias

Arenas Massa, Á. & Riveros Ferrada, C. (2017). Aspectos éticos y jurídicos de la salud ocupacional. *Persona y Bioética*. 21(1), 62-77.

- Cifre, E. & Salanova, M. (2012). El poder de la autoeficacia en la mejora de la salud psicosocial de la persona teletrabajadora. (U. d. Lima, Ed.) *Persona* (15), 71-99.
- Congreso de Colombia. (16 de julio de 2008). Por la cual se establecen normas para promover y regular el Tele- trabajo y se dictan otras disposiciones. [Ley 1221 de 2008]. DO: 47.052.
- Consejería de innovación. (2010). Guía de Recomendaciones y buenas prácticas para el impulso del teletrabajo. Consejería de innovación, ciencia y empresa. Sevilla España.
- Franco Jaramillo, A. & Restrepo Bustamante, F. A. (2011). El perfil del teletrabajador y su incidencia en el éxito laboral. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, mayo-agosto (33), 1-6.
- Gabini, S. (2016). Trabajo flexible: Conceptualización y estado del arte del constructo. *Investigación Administrativa*, 48 (118).
- Gallusser, P. (2005). Creciente avance del teletrabajo como modalidad laboral. *La Trama de la Comunicación*, 10, 1-15.
- García Viera, W. R. (2013). Computación móvil en las organizaciones virtuales como una nueva perspectiva del trabajo virtual. *Visión Gerencial*, enero-junio (1), 87-102.
- García, R. E., Guevara, M. E. & Mella, L. (2008). Calidad de vida laboral de teletrabajadores, en entornos de trabajo que utilizan las tecnologías de la información y la comunicación en la República Dominicana, en el año 2007. *Ciencia y Sociedad*, XXXIII (3), 442-461.
- Ibarra Cisneros, M. A. & González Torres, L. A. (2010). La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. *Contaduría y Administración*, mayo-agosto (231), 33-52.
- Jiménez, B. (2013). Análisis comparativo de normativas de teletrabajo en América Latina. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 4(7), 200-222.
- Lenguita, P. (2010). Las relaciones de teletrabajo: entre la protección y la reforma. (U. A. Xochimilco, Ed.) *Argumentos*, 23(64), 245-263.
- Martínez Sánchez, R. (2012). El teletrabajo como tendencia del mercado laboral. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 2(4), 143-156.
- Marzal, M. Á., Colmenero, M. J. & Jorge, C. (2010). Avances en la medición de la Sociedad de la Información desde la perspectiva de la Unión Europea. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 33(2), 423-446.
- Maya Álvarez, P. (2015). Los nuevos entornos laborales. *WordPress*. Recuperado de: <https://pedromayaalvarez.wordpress.com/2015/04/11/los-nuevos-entornos-laborales/>
- Ministerio de las Tecnologías de la información y de las comunicaciones, Ministerio del Trabajo (2015). *Libro Blanco, El ABC del teletrabajo en Colombia*. Bogotá
- Molano Velandia, J. H. & Arévalo Pinilla, N. (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. (U. N. Colombia, Ed.) *INNOVAR, Revista de Ciencias Administrativas*, 23 (48), 21-31.
- Osio Havriluk, L. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 3(5), 93-109.
- Pasamar, S. & Valle, R. (2011). Conciliación de la vida profesional-personal en empresas españolas. ¿Mito o realidad?. *Universia Business Review*, 29, 14-31.

- Presidente de Colombia. (30 de abril de 2012). Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones. [Decreto de 884 de 2012].
- Rodríguez Mejía, M. (2007). El teletrabajo en el mundo y Colombia. *Gaceta Laboral*, 13(1), 29-42.
- Rodríguez, M. & Dabos, G. (2017). Gestión individual del equilibrio entre el trabajo y la vida personal: revisión e integración de la literatura. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 219- 242.
- Simposio Latinoamericano y del Caribe: las tecnologías de información en la sociedad; uso e impacto presente y futuro Aguascalientes, M. (1999). Simposio Latinoamericano y del Caribe: las tecnologías de información en la sociedad : uso e impacto presente y futuro : Aguascalientes, México del 13 al 15 de octubre de 1999. 1a ed. Aguascalientes, Ags., Mexico: Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática.
- Tunal Santiago, G. (2012). Reflexiones en torno a los analisis sobre el teletrabajo. *Trabajo y Sociedad* (19), 31-54.
- Villegas-Sandoval, K. J. & Martínez-Olmo, F. (2017). Tendencias en el diseño metodológico de investigación sobre la evaluación de competencias en la educación superior. REIRE. *Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 10(1), 1-13. doi: <http://doi.org/10.1344/rei-re2017.10.11011>
- Zerda-Sarmiento, Á. (2012). Crisis y transformaciones del trabajo en el nuevo modelo de acumulación. *Revista de Salud Pública*, 14(1), 68-83.