

**FACTORES QUE AFECTAN LA CALIDAD DE VIDA DE LA POBLACIÓN
TELETRABAJADORA EN COLOMBIA**



ELIZABETH MEJÍA MARÍN

**UNIVERSIDAD LIBRE
SECCIONAL PEREIRA**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO,
GERENCIA Y CONTROL DE RIESGOS
PEREIRA
2018**

**FACTORES QUE AFECTAN LA CALIDAD DE VIDA DE LA POBLACIÓN
TELETRABAJADORA EN COLOMBIA.**



Elizabeth Mejía Marín

**Trabajo de grado para optar el título de especialista en seguridad y salud en el
trabajo, gerencia y control de riesgos**

Asesor

Claudia María López Ortiz

Universidad libre

Seccional Pereira

Facultad de ciencias de la salud

Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo

Gerencia y Control de riesgos

Pereira

2018

Nota de aceptación

Presidente del jurado

Jurado

Jurado

Pereira, 25 julio de 2018.

TABLA DE CONTENIDO

1. RESUMEN.....	5
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA O NECESIDAD.....	6
PREGUNTA PROBLEMA.....	8
3. OBJETIVO GENERAL.....	8
4. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	9
5. CONSIDERACIONES ÉTICAS.....	9
6. MARCO DE REFERENCIA.....	9
6.1. MARCO TEORICO.....	9
6.2. MARCO LEGAL.....	20
6.3. MARCO CONCEPTUAL:.....	26
7. MÉTODO.....	34
7.1. CRITERIOS DE INCLUSIÓN:.....	35
7.2. CRITERIOS DE EXCLUSIÓN.....	35
8. MATRIZ DE DATOS.....	35
9. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	42
9.1. Seleccionar algunos estudios que se han realizado sobre el teletrabajo en Colombia, relacionado con la calidad de vida:.....	42
9.2. Describir los principales hallazgos encontrados en la revisión sobre teletrabajo y calidad de vida en Colombia.....	44
9.3. Principales Factores que afectan la calidad de vida de los teletrabajadores en Colombia en los últimos 10 años.....	47
9.4. Recomendar desde la perspectiva en la salud y seguridad en el trabajo acciones frente a la problemática encontrada en los estudios revisados.....	48
10. CONCLUSIONES.....	50
11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	52

1. RESUMEN.

En ésta revisión documental se identificaron los principales factores que afectan la calidad de vida de los Tele-trabajadores en Colombia en los últimos 10 años. Se incluyeron artículos científicos y de literatura gris de Latinoamérica, enfocado principalmente en Colombia, identificando que ésta nueva modalidad de trabajo inicia en el año 2008 donde se establecieron tres modalidades: Teletrabajo Autónomo, suplementario y móvil. Todas ellas sin requerir la presencia física del trabajador en un sitio de trabajo¹, Para ello fue necesario seleccionar algunos estudios que se realizaron, describiendo los principales argumentos teóricos y analizando la forma en que afectan la calidad de vida. Se hizo un análisis de los estudios más importantes y se describieron los principales hallazgos encontrados en la revisión documental, así mismo, se identificó que el riesgo psicosocial deriva de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, lo que puede afectar de manera negativa en el aspecto psicológicos, físicos y sociales, viéndose materializado en el estrés laboral, el agotamiento o la depresión, sobre éste, se recomendaron estrategias dentro del marco del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo y para finalizar se concluyó sobre la importancia de construir acciones positivas para mejorar la Calidad de Vida de los Teletrabajadores y que exista mayor sensibilidad por cuidar el Talento Humano en cualquier modelo económico, garantizando de esta manera entornos laborales favorables y una revisión enfocada en el oficio de cada Teletrabajador.

¹ Corporación Colombia Digita. Libro Blanco- El ABC del Teletrabajo en Colombia. [en Línea] Versión 3.0 2012. Disponible en: http://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA O NECESIDAD.

Los constantes avances tecnológicos, las innovaciones, el desarrollo en el campo de las telecomunicaciones, la necesidad de nuestra sociedad de encontrar soluciones a diversos problemas que enfrenta en el contexto Laboral, contempla la manera de revolucionar las formas tradicionales del “Trabajo”.

La coyuntura Mundial se presenta en los años 70’s, en respuesta a una crisis de tipo financiera, que se resolvió en un inicio ubicando centros de trabajo muy cerca de las casas de los trabajadores para disminuir desplazamientos, reducir costos de producción y disminuir consumo de combustible, a esto se le denominó “Primera forma de Teletrabajo”.

20 años después la Organización Internacional del Trabajo (OIT), considera diferentes modalidades del “Teletrabajo” y las define, todas con dos grandes características en común:

“Fuera del lugar de trabajo y conectados a través de Redes y Telecomunicaciones”

El ejercicio se extiende a América Latina y los países comienzan a incorporar éste nuevo modelo de trabajo en sus economías. No existe unanimidad del concepto en la Región, sin embargo, en todas las definiciones se involucra el uso de las TIC’s, trabajo fuera de la Empresa y cambios en su estructura organizacional.

Esta modalidad de trabajo llega a Colombia y cerca del año 2001 comienza a emerger la tendencia de “Teletrabajo”, impulsada más por una necesidad que un modelo formal. Empresas en crisis encuentran en el comercio electrónico una oportunidad de ofrecer sus servicios y las personas sin empleo una oportunidad para crear empresa propia utilizando lo que la red les ofrecía en ese momento.

Teniendo en cuenta lo anterior, en el año 2008 se formaliza con la Ley 1221. En este contexto “el gobierno nacional de Colombia en cabeza del Ministerio de las Tecnologías y las Comunicaciones (MINTIC) y el Ministerio de Trabajo junto con la función pública y en alianza con entidades del sector privado, generan un entorno favorable para impulsar el teletrabajo en el país convirtiéndolo en una política pública”.²

Paralelo a esto y en el mismo año, el Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio de Trabajo y Ministerio de Salud) hace uno de los aportes más relevantes de acuerdo con el objetivo de este trabajo de Investigación y es incluir en el marco legal la “Exposición de los trabajadores a Factores de Riesgo Psicosocial”, el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional.

“Por primera vez en Colombia”, se le da la visibilidad e importancia de cuidar el Recurso humano de las organizaciones, como lo dice Matabanchoy (2012):

“La finalidad de la salud en el trabajo consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todos los trabajos; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas; y adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su actividad”.³

Finalmente será el Talento humano el que se moverá de su habitual lugar de trabajo trasladando los riesgos a diversos y diferentes lugares que no están bajo el control y administración de la empresa. La implementación requiere de programas,

² Gobierno Nacional de Colombia. Libro Blanco, el ABC del teletrabajo en Colombia. Colombia. 2012. P. 03.

³ OIT. Actividades normativas de la OIT en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo: estudio detallado para la discusión con miras a la elaboración de un plan de acción sobre dichas actividades. Citado por Matabanchoy. Sonia. Salud en el trabajo. Pasto. 2012. P. 90.

planes y manuales bien definidos de sistemas de gestión, definición y declaración de la cultura por el teletrabajo y el compromiso del empleador de entender la - Seguridad y Salud en el Trabajo- desde la óptica del “Bienestar Integral del trabajador”.⁴

Reconocer los factores que afectan la calidad de vida de los trabajadores, analizar sus posibles causas y hacer recomendaciones es la clave para que todos los entes y actores involucrados participen activamente, permitiendo de esta manera, avanzar en la misma vía de la evolución de las nuevas tendencias económicas a nivel mundial, sin descuidar lo más importante, el “Talento Humano”.

Por todo lo anterior, se hace necesario hacer una revisión documental sobre los estudios realizados en Colombia del teletrabajo y su relación con la calidad de vida en los últimos diez años, considerándose pertinente formular la siguiente pregunta de investigación:

PREGUNTA PROBLEMA

¿Cuáles son los principales los factores que afectan la calidad de vida de los teletrabajadores en Colombia en los últimos 10 años?

3. OBJETIVO GENERAL.

Identificar los principales factores que afectan la calidad de vida de los teletrabajadores en Colombia en los últimos 10 años.

⁴ Cataño SL, Gómez NE. El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo. Rev CES Salud Pública 2014; 5(1): Pagina 82 [fecha de consulta: 18 de mayo de 2018]. Disponible en: http://revistas.ces.edu.co/index.php/ces_salud_publica/article/view/2772/2180

4. OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Seleccionar algunos estudios que se han realizado sobre el teletrabajo en Colombia, relacionados con la calidad de vida.
- Describir los principales hallazgos sobre calidad de vida generada por el teletrabajo en Colombia.
- Recomendar estrategias frente a los factores relacionados con la calidad de vida desde la perspectiva de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

5. CONSIDERACIONES ÉTICAS

El documento conserva y acata todos los principios establecidos en la resolución 8430 de 1993, la cual considera una investigación sin riesgo por tratarse de una revisión documental.

La información utilizada ha sido tomada de fuentes secundarias, y por las características intrínsecas del tipo de estudio no ha sido necesario obtener información de fuentes primarias, lo que indica que no hubo interacción con personas. Este trabajo ha sido debidamente citado y referenciado, respetando los derechos de autor.

6. MARCO DE REFERENCIA

6.1. MARCO TEORICO.

6.1.1 Orígenes del Teletrabajo en el Mundo:

El teletrabajo surgió en la década de los años 70's debido a la crisis petrolera que se dio en los estados Unidos. Esta modalidad laboral se vio como una oportunidad para disminuir los costos de producción, ya que al ubicar a los trabajadores en

centros de trabajo cercanos a sus casas, se disminuían los desplazamientos y por lo tanto el consumo de combustible (Alonso y Cifre, 2002)⁵

“El teletrabajo está sumamente ligado al tema de las Tecnologías de la Información y las telecomunicaciones, debido a ello, y teniendo en cuenta factores sociales y económicos, se encuentra que los primeros que acuñaron este término fueron los señores Brown y Leaver...”⁶

El término teletrabajo aparece en los Estados Unidos con Jack M Nilles, quien utilizó esta expresión en su libro *Micros and Modems: telecommunicating with personal computers* (Gautier, 2004). Sin embargo, solo hasta la década de los noventa, con el auge de las tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) se asoció el teletrabajo con el desarrollo económico de las organizaciones.

Posteriormente, se comenzaron a establecer regulaciones en el campo de la seguridad en el trabajo y salud ocupacional, lo que trajo como consecuencia la redefinición del concepto “buen trabajo” (Lares, 1998).⁷

6.1.2 Definición de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

A continuación se encuentra la referencia sobre los tipos del teletrabajo de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1990, la cual considera varias modalidades:

*“**Telecentros Comunitarios**, donde se agrupa un número determinado de personas, facilitándoles el acceso a la tecnología, con el fin de trabajar en red.*

⁵ Sierra, Yolanda. Escobar, Sergio. Merlo, Alba. Trabajo en casa y calidad de vida: una aproximación conceptual, Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología. Bogotá – Colombia. 2014. P.59

⁶ Arias, Andrea. El teletrabajo, como modalidad formal de trabajo, mejora la productividad laboral y calidad de vida para los trabajadores en Colombia. Universidad Militar Nueva Granada. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Especialización en Mercadeo de Servicios. Bogotá. 2014. p.4

⁷ Camacho Peláez, Rafael Hernando, Higuera López, Daimer, Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad. Una aproximación a un modelo en una empresa del sector energético. Pensamiento & Gestión.2012.p.90

*Las **Oficinas Satélites**, que funcionan como sedes de las compañías que se encuentran distantes a nivel geográfico, pero permanecen conectadas, bien sean por internet o intranet. Estas oficinas se encuentran enlazadas entre sí por determinados aplicativos desarrollados por las mismas organizaciones, conocidos como el trabajo en casa (in house), o por proveedores externos.*

*Los denominados **Call Center**, que se caracterizan por contar con operadores telefónicos que prestan servicios de ventas de productos, o brindan asesoría a los usuarios o clientes de las compañías en diferentes sectores económicos y desde diferentes partes del mundo.⁸*

6.1.3 Definición del Teletrabajo en América Latina:

No habiendo definición unánime para “Teletrabajo” se logran identificar claramente entre las definiciones de los países algunos términos que resultan comunes entre ellos, como la localización por que se desarrolla en un espacio físico diferente a la empresa; el uso indiscutible de las TIC, y el cambio en la organización y realización del trabajo.⁹

El teletrabajador, no necesariamente tiene que ser un profesional y el teletrabajo no es una profesión en sí misma, simplemente se constituye en una modalidad más de trabajo que puede ser transversal a varias profesiones.¹⁰

⁸ Sierra Castellano, Yolanda. Escobar Sánchez, Sergio. Merlo Santana, Alba. Trabajo en casa y calidad de vida: una aproximación conceptual. Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología. Bogotá. 2014. P. 60

⁹ Cataño SL, Gómez NE. El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo. Rev CES Salud Pública 2014.p. 85

¹⁰ Cataño SL. Gómez NE. El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo. Rev CES Salud Pública 2014.p. 83

6.1.4 Desarrollo del Teletrabajo en Colombia:

El teletrabajo se encuentra definido en la Ley 1221 de 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.”. (Artículo 2, Ley 1221 de 2008).

Modalidades: *En Colombia, la Ley 1221 de 2008 establece tres modalidades de teletrabajo o tipo de teletrabajador, que corresponden a los espacios de ejecución del trabajo, las tareas a ejecutar y el perfil del trabajador.*

- I. Teletrabajo autónomo:** *trabajadores independientes o empleados que se valen de TIC, para el desarrollo de sus tareas, ejecutándolas desde cualquier lugar elegido por ellos.*
- II. Teletrabajo Suplementario:** *trabajadores con contrato laboral que alternan sus tareas en distintos días de la semana entre la empresa y un lugar fuera de ella usando las TIC para dar cumplimiento. Se entiende que teletrabajan al menos dos días a la semana.*
- III. Teletrabajo Móvil;** *trabajadores que utilizan dispositivos móviles para ejecutar sus tareas. Su actividad laboral les permite ausentarse con frecuencia de la oficina. No tienen un lugar definido para ejecutar sus tareas.*

Definición de Teletrabajador de acuerdo con la ley 1221 de 2008:

Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.

El gobierno nacional, en cabeza de los Ministerios de TIC y del Trabajo, junto con la Función Pública y en alianza con entidades del sector privado pone al

servicio de la comunidad su tercera versión del ABC del Teletrabajo en Colombia¹¹ desarrollado en el año 2016, para facilitar el desarrollo de proyectos de adopción de ésta forma de organización laboral en las organizaciones públicas y privadas del país, del cual se extraen los siguientes referentes teóricos como base de sustentación del desarrollo del trabajo:

6.1.4.1 Definiciones según el Libro Blanco del Teletrabajo:

Características: *Más allá de la definición, el teletrabajo se entiende a partir de sus características:*

- *Una actividad laboral que se lleva a cabo fuera de la organización en la cual se encuentran centralizados todos los procesos.*
- *La utilización de las tecnologías para facilitar la comunicación entre las partes sin necesidad de estar en un lugar físico determinado para cumplir sus funciones.*
- *Un modelo organizacional diferente al tradicional que replantea las formas de comunicación interna de las organizaciones y en consecuencia genera nuevos mecanismos de control y seguimiento a las tareas.*

Beneficios de las Organizaciones: Las ventajas y beneficios derivados de la implementación de un modelo de teletrabajo en las organizaciones pueden entenderse desde distintos ámbitos:

- Mayor productividad equivale a mayores ingresos y mayor crecimiento del negocio.
- Reducción de costos fijos en planta física, mantenimiento, servicios públicos, entre otros.

¹¹ Gobierno Nacional de Colombia. Libro Blanco, el ABC del teletrabajo en Colombia, V3. Ministerio de Trabajo, www.mintrabajo.gov.co. Bogotá. 2016

- Control y seguimiento permanente al desarrollo de las tareas programadas a través de las herramientas tecnológicas.
- Procesos descentralizados pero interconectados.
- Equilibrio entre los espacios laborales y personales de los empleados que generan mayor calidad de vida que se traduce en mayor productividad.
- Inclusión socio-laboral de población vulnerable gracias a las TIC: situación de discapacidad, aislamiento geográfico, cabezas de familia.

Beneficios de los trabajadores: *Los trabajadores de las organizaciones tienen la posibilidad de trabajar en lugares distintos a su oficina como una oportunidad para mejorar su calidad de vida y aumentar su rendimiento. Entre los beneficios específicos para ellos se encuentran:*

- *Ahorro en tiempos por desplazamientos entre hogar y oficina.*
- *Ahorros en dinero derivados de la disminución de desplazamientos, tangibles en la reducción de costos de combustible o pagos de transporte público.*
- *Ahorros y mejoras significativas en la alimentación y la salud de los trabajadores al consumir alimentos preparados en sus hogares.*
- *Mejoras en la salud al reducir el estrés derivado de los desplazamientos y los gastos asociados, además de oportunidades de incluir en la rutina diaria tiempo para el cuidado físico.*
- *Reducción en la huella de carbono y el impacto ambiental producido por cada trabajador durante los desplazamientos y el consumo de energía en la oficina.*
- *Mejora en los lazos familiares y vecinales al tener mayor presencia física en el hogar y otros espacios de socialización.*
- *Optimización de las actividades personales gracias al desarrollo de habilidades para la gestión del tiempo y las tareas.*

Retos para la implementación: A continuación se enumeran los principales retos y se adiciona desde el punto de vista de la identificación de Factores que pueden intervenir en el buen Desarrollo de la Calidad de vida de los trabajadores:

- **Control:** Es posible hacer seguimiento a los colaboradores por cumplimiento de tareas y no de nosotros.
¿Cómo controlar el cumplimiento del marco legal dónde no hay supervisión y es necesario confiar 100% en la persona?
¿Cómo controlar los factores de riesgo inherentes al Teletrabajo sin que éstos dependan 100% de la persona?
- **Productividad:** Un trabajador concentrado en el logro de metas definidas y disfrutando de mayor balance entre su vida laboral y personal es más productivo.
- **Costos:** Realizar inversiones iniciales en tecnología que retornen en el mediano plazo como reducciones en costos fijos.
- **Cultura Organizacional:** Se requiere gestionar el cambio de mentalidad de supervisores y colaboradores hacia una cultura más flexible, basada en la confianza, la orientación a resultados y el uso de la tecnología, que hacen más competitiva a la organización en el mercado actual.
- **Políticas:** La legislación colombiana ya reguló el teletrabajo. Ajustar las políticas corporativas requiere una revisión en materia de horarios, cumplimiento y Calidad de Vida de los Colaboradores.
- **Tecnológico:** Las necesidades tecnológicas dependen de la proyección de cada organización y aunque se requieren algunas inversiones y cambios en plataformas, estas se revierten en productividad y optimización de los recursos tecnológicos de las organizaciones.

Requerimientos para el Teletrabajo: A continuación se mencionan los requerimientos que deben tener en cuenta las organizaciones y las personas al momento de adoptar el Teletrabajo.



Fuente: Imagen tomada del Libro blanco del teletrabajo, año 2016

6.1.5 Riesgos Laborales en el Teletrabajo: A continuación, se presenta una síntesis de los Riesgos Laborales más importantes asociados al Teletrabajo, las obligaciones de las partes involucradas y las medidas de prevención y autocontrol.

Por su parte, el Art. 9 del Decreto 884 de 2012 determina las Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Profesionales, hoy Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) y los lineamientos para la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales.

6.1.5.1 Obligaciones de las partes: Identificando como responsables al Teletrabajador, Empleador y ARL:



Fuente: Imagen tomada del Libro blanco del teletrabajo, año 2016 V3.

Obligaciones de los empleadores	Obligaciones de los teletrabajadores
De la seguridad del teletrabajador conforme a la legislación vigente.	Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por la empresa, en el Comité Paritario de Salud Ocupacional, o el Vigía Ocupacional correspondiente.
Incorporar mediante resolución o en el reglamento interno de trabajo, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en el organismo o entidad y en la organización.	Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Programa de Salud Ocupacional de la empresa.
Está obligado a suministrar a los teletrabajadores equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados en la tarea a realizar y deberá garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.	Participar en los programas y actividades de promoción y prevención.
Incluir al teletrabajador dentro del Programa de salud ocupacional y permitirle la participación en las actividades del comité paritario de salud ocupacional.	
Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo.	

Fuente: Imagen tomada de Teletrabajo, guía de salud y Seguridad, Positiva ARL, 2012

6.1.5.2 Principales Riesgos asociados al Teletrabajo: A continuación se hace un breve resumen de los principales riesgos asociados al Teletrabajo y que van a ser motivo de análisis en la búsqueda de los principales factores que afectan la calidad de vida.

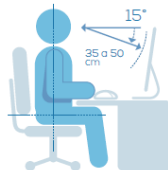
Riesgos psicosociales



“El estrés es una respuesta adaptativa de la persona a un estímulo externo o interno que se percibe como amenazante y que, en consecuencia, activa mecanismos psicológicos y físicos del organismo”.

El estrés negativo es aquel que produce un estado de malestar y ansiedad permanentes, que además interfiere con los hábitos cotidianos y la productividad.

Riesgos biomecánicos



Riesgos biomecánicos asociados a las posturas incorrectas que pueden ocasionar Lesiones Físicas o Enfermedades Profesionales.

Al manipular el computador, el uso del escritorio, la silla, Manejo del cuerpo en hombros, codos, muñecas y en general de todo el cuerpo.

RIESGOS LOCATIVOS



Es importante saber identificar dónde se encuentran los riesgos locativos, ya que pueden ocasionar caídas, golpes o atrapamientos, que a su vez pueden provocar lesiones personales. Ejemplo: Escaleras, barandas, paredes, puertas, pisos, techos, etc

Y las condiciones que se debe identificar para controlar son: Orden y aseo, Almacenamiento inadecuado, Superficies irregulares o dañadas. Superficies de trabajo defectuosas, Techos defectuosos, etc.

RIESGOS ELÉCTRICOS



Es importante el buen mantenimiento de las instalaciones eléctricas del puesto de trabajo: Evite manipular cables defectuosos, evite utilizar extensiones que no garanticen la continuidad del conductor de tierra ya que pueden generar cortocircuito. Igualmente, evite sobrecargar los tomacorrientes, el cableado debe encontrarse debidamente organizado y no debe atravesar zonas de paso.

6.1.5.3 Condiciones de Seguridad y Salud a tener en cuenta en la actividad del Teletrabajo:

Uno de los aspectos más importantes para un lugar de trabajo agradable y seguro es el orden y la limpieza, que se convierten en parte importante de la prevención de accidentes de trabajo y la aparición de enfermedades relacionadas con el aspecto sanitario.

CONDICIONES DE SEGURIDAD



ORDEN Y ASEO

Se recomienda la Metodología de las “5S”: 1. Seiri: Organización. 2. Seiton: Orden. 3. Seisou: Limpieza. 4. Seiketsu: Estandarizar y 5. Shitsuke Disciplina.

CONDICIONES DE SALUD



Recuerde acudir a su servicio de salud periódicamente y atender las instrucciones de su médico, manteniendo hábitos nutricionales saludables, evitando el consumo de cigarrillo y bebidas alcohólicas, y realizando ejercicio regular es posible prevenir enfermedades del sistema digestivo, cardiaco y osteomuscular.

DESPLAZAMIENTOS
EN VÍA PÚBLICA.



Cuando tenga que ir a su empresa, o en cualquier momento que transite en la calle, tenga en cuenta las siguientes recomendaciones:

Respete el semáforo peatonal, Recuerde que cuando la señal de peatones oscila usted debe buscar la acera o zona de seguridad,

No cruce la calle hasta que se detengan completamente todos los vehículos, siempre que haya una cebra que indique cruce

peatonal, úsela.

6.1.5.4 Promoción y prevención de los riesgos laborales en el trabajo:

En el contexto del teletrabajo se han identificado algunos riesgos para la seguridad y la salud de las personas; no obstante, es posible controlarlos con un análisis detallado de las condiciones que caracterizan cada situación de trabajo y las correspondientes acciones sobre aquellos factores que se consideran contraproducentes. De este modo, cobra importancia la implantación y la adecuación del sitio de trabajo y la de los equipos; y estar al tanto de las características del mobiliario que se va a utilizar, el ambiente físico, la organización del trabajo y las medidas preventivas de seguridad. Asimismo, por algunos hábitos o estilos de vida individuales¹².

¹² Positiva ARL. Teletrabajo, guía de salud y Seguridad. Colombia. 2012. P. 11

Posibles fuentes de riesgo	Posibles efectos negativos
<ul style="list-style-type: none"> ● Diseño y organización de la estación de trabajo con videoterminales ● Características y uso de las Tecnologías de información y Comunicación ● Condiciones ambientales ● Higiene atmosférica (Riesgo químico y biológico) ● Organización del trabajo ● Condiciones de seguridad: instalaciones eléctricas, etc. ● Factores individuales (estilos de vida, hábitos, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Desórdenes Músculo Esqueléticos ● Fatiga visual ● Cefaleas ● Fatiga física ● Problemas respiratorios ● Estrés – Tecnoestrés ● Accidentes de trabajo

Fuente: Imagen tomada de Teletrabajo, guía de salud y Seguridad, Positiva ARL, 2012

6.2. MARCO LEGAL

Primero se abordara el marco legal sobre el teletrabajo desde una perspectiva de Región, comenzando con la matriz resumen de la normatividad de algunos países de América Latina y posteriormente se abordara la perspectiva local, es decir, el marco legal de esta modalidad de trabajo en Colombia.

Se encuentran las siguientes referencias normativas:

6.2.1 Conceptos de Regulación del teletrabajo en América Latina

PAIS	LEY/PROYECTO	CONCEPTO
Argentina	Proyecto de Ley 3499 de 2010 "Promoción y difusión del teletrabajo"	<ul style="list-style-type: none"> • Se aplica el Convenio 177 de la OIT, extendiendo el concepto del trabajo a domicilio, ante la ausencia de marco normativo. • Hasta la fecha solamente el Estado de Neuquén ha definido el teletrabajo a través de la Ley 2861 de 2013 como "La realización de actos de prestación de servicios, en las que el trabajo se realiza en lugares distintos al establecimiento del empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y las comunicaciones".
	Proyecto de Ley 3498 de 2010, "Régimen jurídico del teletrabajo en relación de dependencia".	<ul style="list-style-type: none"> • El ministerio de trabajo, empleo y seguridad social, viene trabajando en políticas para su adecuada implementación (ver http://www.trabajo.gov.ar/teletrabajo/)

Brasil	Ley 12251 de 2011	<ul style="list-style-type: none"> • No distingue entre el trabajo realizado en el establecimiento del empleador, al del empleado en la distancia siempre que se caractericen supuestos de la relación laboral. • Los medios telemáticos e informáticos de comando, control, y supervisión son equivalentes a efectos de la subordinación jurídica, significa mando personal y directo, el control y la supervisión del trabajo de otros.
Costa Rica	Decretos Ejecutivos No. 34704 de 2008. Decreto Ejecutivo Temporal No. 35434 Teletrabajo para las mujeres embarazadas.	Toda modalidad de prestación de servicios de carácter no presencial, en virtud de la cual un funcionario público, puede desarrollar parte de su jornada laboral mediante el uso de medios telemáticos desde su propio domicilio u otro lugar habilitado al efecto, siempre que las necesidades y naturaleza del servicio lo permitan, en el marco de la política de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los funcionarios públicos.
Perú	Ley 30036 de 2013	<ul style="list-style-type: none"> • El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado "teletrabajador", en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores. • Son elementos que co-ayudan a tipificar el carácter subordinado de esta modalidad de trabajo la provisión por el empleador de los medios físicos y métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados entre otros.

Fuente: Tomado del artículo "El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo"

En el Artículo el Concepto del teletrabajo citado en esta revisión bibliográfica se menciona la del Decreto Ejecutivo Temporal No. 35434 teletrabajo para mujeres embarazadas, pero no hacen más referencia acerca de dicha normatividad en el país de Costa Rica, el cual, paso de ser temporal a permanente en el año 2009, se cita a continuación el objeto principal de dicho decreto:

Implementación del Teletrabajo en Mujeres que se encuentren en Estado de Embarazo que Presten Servicios en Instituciones Públicas y Empresas Públicas del Estado y Todas las Empresas del Sector Privado: Objeto principal, La mujer que preste servicios en instituciones públicas y empresas públicas del Estado y en cualquier empresa del sector privado, que se encuentre en estado de embarazo, podrá prestar sus servicios desde su domicilio, o lugar habilitado para esos efectos,

sujeto a la naturaleza de sus funciones, de forma tal que el trabajo que desarrolla pueda realizarse en los términos del Decreto Ejecutivo N° 34704-MP-MTSS del 31 de julio del 2008.¹³

En cuanto a la revisión de la normatividad Colombiana en materia de Teletrabajo se encontró las siguientes referencias normativas:

6.2.2 Ley 1221 de 2008 de Nivel Nacional:

Expedida por el Senado de la Republica el 16 de Julio, por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones, como por ejemplo: promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC). Y de igual manera hacer claridad sobre los conceptos de Teletrabajo, teletrabajador, modalidades de teletrabajo, creación de la Red nacional de fomento al teletrabajo.

6.2.3 Resolución 2646 de 2008 Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio del trabajo y Ministerio de Salud)

Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Objeto. El objeto de la presente resolución es establecer disposiciones y definir las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los

¹³ Decreto Ejecutivo N° 34704-MP-MTSS del 31 de julio del 2008. [En Línea]. Disponible en : <http://www.sipi.siteal.iipe.unesco.org/normativas/751/decreto-ndeg-354342009-implementacion-del-teletrabajo-en-mujeres-que-se-encuentren-en>

factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional.¹⁴

6.2.4 Ley 1429 de 2010.

Artículo 3, Literal C: Establece la obligación del Gobierno de diseñar y promover programas de formación, capacitación, asistencia técnica y asesoría especializada que conduzca a la formalización y generación empresarial del Teletrabajo.

6.2.5 Decreto 884 de 2012.

Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones, entre ellas:

Que el propósito de la Ley 1221 de 2008 es promover y regular el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones.

Que al Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones le corresponde promover el uso, apropiación y masificación de las tecnologías de la información y las comunicaciones, así como, impulsar la cultura del teletrabajo en el país.

Que el teletrabajo producto del gran avance que ha tenido la tecnología de la información y las comunicaciones, implica una nueva forma de organización para las empresas privadas y entidades públicas y por consiguiente de la administración de los recursos físicos, humanos y tecnológicos, en tanto no es necesaria la presencia física del trabajador en el local del empleador.

Que para garantizar la igualdad laboral de los teletrabajadores frente a los demás trabajadores del sector privado y público, son necesarias regular las condiciones

¹⁴ Consulta del decreto 2646 de 2008. [En línea]. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607> . Consultado el: 2 de junio de 2018.

*laborales especiales que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores.*¹⁵

6.2.6 Ley 1562 de 2012. Vigente desde 11/07/2012- Compilado dentro del Decreto Único reglamentario de Trabajo 1072/2015.

Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

Artículo 14. Garantía de la Calidad en Salud Ocupacional y Riesgos Laborales. Para efectos de operar el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, que deberán cumplir los integrantes del Sistema General de Riesgos Laborales, se realizarán visitas de verificación del cumplimiento de los estándares mínimos establecidos en el mencionado sistema de garantía de calidad, que se realizarán en forma directa o a través de terceros idóneos seleccionados por el Ministerio del Trabajo de acuerdo a la reglamentación que expida al respecto, priorizando las empresas con mayores tasas de accidentalidad y muertes.¹⁶

6.2.7 Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 Nivel Nacional

En el capítulo 5 de este decreto se encuentran “las normas contenidas en el presente capítulo tienen por objeto establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores y que se desarrolle en el sector público y privado en relación de dependencia”.¹⁷

En cuanto a normatividad de los riesgos laborales se encuentra la siguiente referencia:

¹⁵ Consulta del Decreto 884 de 2012. [En línea]. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=47216#0> .Consultado el día: 1 de junio de 2018

¹⁶ Ley 1562 de 2012 Sistema de Riesgos Laborales, disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48365>, consultado en 30 junio de 2018.

¹⁷ Consulta del Decreto Único del Trabajo. Decreto 1072 de 2015. [En línea]. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506> . Consultado en: 1 de junio de 2018

“Es clave además poder entregar un buen puesto de trabajo desde el diseño, los muebles y la postura tendrán entre si equilibrio y armonía que facilite la adopción de posturas favorables; ubicados en un lugar igualmente cómodo, ventilado y bien iluminado, alejado de excesivas distracciones. La inclusión del puesto del trabajo del teletrabajador en el programa de seguridad y salud ocupacional debe aplicarse como lo precisa el decreto 1295/94 en su artículo 21 al decir “los empleadores están obligados a proporcionar condiciones de higiene y seguridad y establecer métodos de trabajo con el mínimo de riesgos para la salud de los trabajadores”.”¹⁸

6.2.8 RESOLUCIÓN NO. 1111 DE 2017. Vigente desde 27/03/2017:

“Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.

Los estándares mínimos son un conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece registro, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los empleadores y contratantes en el sistema general de riesgos laborales.

En el artículo 1, campo de aplicación y cobertura, La presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral, las empresas de servicios temporales, estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales y los trabajadores en misión; a las administradoras de riesgos laborales; a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de

¹⁸ Cataño SL, Gómez NE. El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo. Rev CES Salud Pública. Bogotá. 2014.p. 88

las fuerzas militares, quienes deben implementar los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.¹⁹

La ley 1221 de 2008, define las 3 modalidades de Teletrabajo, la primera: Trabajador independiente, la segunda: con contrato laboral, y la tercera: Vinculado a tareas de una empresa pública o privada a través de su dispositivo móvil.

Todas las modalidades del Teletrabajo están contenidas en las definiciones del artículo 1. Por lo tanto, el Teletrabajador está cubierto por esta normatividad.

6.3. MARCO CONCEPTUAL:

A continuación, se relaciona en términos y su descripción con el objetivo de facilitar el entendimiento del lector en conceptos que son muy propios del trabajo de investigación:

Accidente de trabajo: Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte.

Auto reporte de condiciones de trabajo y salud: En un proceso mediante el cual el trabajador informa por escrito al empleador las condiciones adversas de seguridad y salud que él identifica en su lugar de trabajo.

Call Center: Es una conceptualización de la lengua inglesa que puede traducirse como centros de llamadas. Se trata de la oficina donde un grupo de personas entrenadas se encarga de brindar algún tipo de atención o servicio telefónico.

¹⁹ Resolución 1111 de 2017. Estándares mínimos del SG-SST. . [En línea]. Disponible en: <https://safetya.co/resolucion-1111-de-2017-sg-sst/>.

Calidad de Vida: La calidad de vida engloba factores tanto subjetivos como objetivos. Entre los subjetivos se encuentra la percepción de cada individuo de su bienestar a nivel físico, psicológico y Social. Y en los factores objetivos estarían el bienestar material, la salud y una relación armoniosa con el ambiente físico y la comunidad.

Centro de trabajo: Se comprende por centro de trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.

Condiciones de Salud: Es el grupo de variables objetivas y de auto-reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

Condiciones de Seguridad: Se da por las condiciones necesarias para que la utilización de los lugares de trabajo o para que los riesgos presentes se reduzcan al mínimo.

Condiciones de Trabajo: Está vinculada al estado del entorno laboral. El concepto refiere a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador.

Condiciones y medio ambiente de trabajo: Son elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Empleo: valoración del esfuerzo realizado por un ser humano, labor que se realiza a cambio de un salario, consiste en uno de los tres elementos que determinan toda producción, como sucede con la tierra y el dinero.

Enfermedad laboral: Es adquirida como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El gobierno Nacional determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideren como laborales, en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales pero que se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales, será reconocida como enfermedad laboral conforme a los establecido en las normas legales vigentes (Artículo 4, Ley 1562 de 2012).

Estrés Laboral: El estrés laboral o estrés en el trabajo es un tipo de estrés propio de las sociedades industrializadas, en las que la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no sólo afectan a su salud, sino también a la de su entorno más próximo.

Evaluación del Riesgo: Procedimiento para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esta.

Inclusión Laboral: Hace relación en la opción de ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentando que las vidas de estos trabajadores se normalicen en todos los ámbitos.

Libro Blanco del Teletrabajo: Es el ABC del teletrabajo en Colombia, constituye el primer acercamiento metodológico orientado hacia la planeación y adopción de modelos laborales que aprovechen las ventajas de las TIC, y en simultánea provean a las organizaciones una serie de beneficios que cubren los ámbitos organizacionales, productivos, financieros,

técnicos y de equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados. Creado por la Presidencia de la República, Los Ministros de Trabajo y de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

Locativo: Localización final de una acción o del momento de la acción.

Nomofobia: Miedo irracional a estar sin teléfono móvil. El término proviene del anglicismo nomophobia (no-mobile-phone-phobia). La dependencia al dispositivo electrónico genera una infundada sensación de incomunicación en el usuario cuando este no puede disponer de él. Similar al concepto de fomo, que proviene de la expresión inglesa fear of missing out, que quiere decir 'miedo a estar desconectado.

Medidas de seguridad: Es la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. Se da en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.

Normas jurídicas: Es una regla que se crea para la conducta, que busca ordenar el comportamiento humano. Es impuesta por una autoridad competente y de no ser cumplida, el Estado castiga al individuo con sanciones que se encuentran avaladas por leyes o reglamentos, teniendo como fin la justicia, el orden social y el cumplimiento por igual por parte de todos los individuos implicados.

Oficina Satélite: Es donde se dan espacios flexibles, listos para entrar a trabajar. Sea donde sea que necesiten estar los teletrabajadores, tendrán un espacio motivador y estimulante para trabajar.

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.

Promoción y prevención de los riesgos laborales en el trabajo: La promoción de la salud y la prevención de los riesgos laborales son todas aquellas acciones, procedimientos e intervenciones integrales, orientadas a que la población, como individuos y como familias, mejoren sus condiciones para vivir y disfrutar de una vida saludable y para mantenerse sanos.

Riesgo: Es la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos, además cuando la severidad del daño que puede ser causada por éstos.

Riesgo biomecánico: El riesgo biomecánico se refiere a todos aquellos elementos externos que actúan sobre una persona que realiza una actividad específica.

Riesgo eléctrico: Es aquel con potencial de daño suficiente para producir fenómenos de electrocución y quemaduras.

Riesgo ergonómico: Es la probabilidad de sufrir un evento adverso o indeseado (Accidente o enfermedad) en el trabajo y condicionado por ciertos factores de riesgo, como por ejemplo movimientos rápidos y con una elevada frecuencia.

Riesgo Locativo: Son los riesgos causados por las condiciones de trabajo de un lugar.

Riesgo Psicosocial: Son los que se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión.

Salud: "La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solo la ausencia de enfermedad o dolencia" (Organización Mundial de la salud, 1946).

Salud laboral: La salud laboral es el concepto básico relacionado con las condiciones de trabajo y salud del trabajador, con el objetivo de alcanzar el máximo bienestar físico, emocional, y psíquico del trabajador.

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST: La salud y seguridad en el trabajo en el contexto mundial la definen el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la salud (OMS) en su primera reunión en 1950 y revisada en su duodécima reunión en 1995 como " La finalidad de la salud en el trabajo consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todos los trabajos, prevenir todo daño causado a la salud de estos por las condiciones de su **trabajo**; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener a trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas psicológicas; y en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su actividad".

Tecno adicción: Es la adicción a las nuevas tecnologías. Se presenta como una adicción parecida a cualquier otra, definida como la necesidad hacia algo que proporciona bienestar y placer; así, como las nuevas tecnologías generan cierta satisfacción, se quiere pasar la mayor parte del tiempo

interactuando con ellas (Rosen, 2013). Está relacionada con la neofilia, que tiene como principal característica la necesidad de tener siempre lo último en tecnología, la compra compulsiva de aparatos tecnológicos y software actualizado.

Tecnoansiedad: Este es el tipo de tecnoestrés más conocido, donde la persona experimenta altos niveles de activación fisiológica no placiente, y siente tensión y malestar por el uso presente o futuro de algún tipo de TIC. La propia ansiedad lleva a tener actitudes escépticas respecto al uso de tecnologías, a la vez que pensamientos negativos sobre la propia capacidad y competencia con las TIC. Un tipo específico de tecnoansiedad es la tecnofobia, que se focaliza en la dimensión afectiva de miedo y ansiedad hacia las TIC (Salanova y otros, 2006).

Tecnoestrés: Es provocado por la exposición continuada al uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC), tales como internet, telefonía móvil, televisión digital, etc.

Tecnofatiga: Se presentan sentimientos de cansancio y agotamiento mental y cognitivo debidos al uso de tecnologías, complementados también con actitudes escépticas y creencias de ineficacia con el uso de TIC.

Tecnología Información y Comunicación (TIC): Las Tecnologías de la Información y la Comunicación, son el conjunto de tecnologías desarrolladas para gestionar información y enviarla de un lugar a otro. Abarcan un abanico de soluciones muy amplio. Incluyen las tecnologías para almacenar información y recuperarla después, enviar y recibir información de un sitio a otro, o procesar información para poder calcular resultados y elaborar informes.

Telecentros comunitarios: Es un lugar público de encuentro y aprendizaje cuyo propósito es ampliar las oportunidades de desarrollo de grupos y comunidades en situación de vulnerabilidad, facilitándoles el acceso y uso efectivo de las TIC.

Teletrabajador: Persona que el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación (TIC) como medio para realizar su actividad fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la Ley (Artículo 2, Decreto 884 de 2012).

Teletrabajo: La organización internacional de Trabajo (OIT), define el teletrabajo como “Una forma de trabajo en la cual: a) el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y b) la nueva tecnología hace posible una separación facilitando la comunicación”, lo cual implica concebir el teletrabajo como una manera de organizar y realizar el trabajo a distancia con la asistencia de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador.

Trabajo Digno: Aquel que origina un salario honesto, protege los derechos, garantiza igualdad de género, asegura protección laboral, es decir, permite vivir a la persona y a su familia en condiciones decentes cubriendo sus necesidades básicas como alimentación y sanidad.

Valoración del Riesgo: Este consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.

Vulnerabilidad: Grado en el que las personas pueden ser susceptibles a las pérdidas, los daños, el sufrimiento y la muerte, en casos de desastre o siniestro. Se da en función de las condiciones físicas, económicas, sociales, políticas, técnicas, ideológicas, culturales, educativas, ecológicas e institucionales.

7. MÉTODO

Para efectos de la presente investigación, se llevó a cabo una revisión documental basada en la metodología propuesta por Galeano en su libro "Diseño de proyectos en la investigación cualitativa"²⁰ Se realizó una búsqueda bibliográfica en las siguientes bases de datos: Web of Science, Scientific Electronic Library Online (Scielo), Sistema de información científica (Redalyc), DialNet Plus Repositorio de biblioteca Universidad Libre, y se completó la búsqueda en Google Academics.

Las categorías de búsqueda fueron: Calidad de vida, Teletrabajo, Riesgos Psicosociales, Autocuidado y; Seguridad y Salud en el Teletrabajo.

Se consultaron cerca de 120 Documentos entre, Tesis, Documentos Oficiales del Gobierno Nacional de Colombia, publicaciones electrónicas, Artículos y páginas de Internet que:

1. El Teletrabajo información de algunos países de Latinoamérica para revisar el contexto regional.
2. El teletrabajo en Colombia.
3. Conceptos y Normatividad de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Los principales factores que afectan la calidad de vida de los teletrabajadores.

A continuación, se encuentra el formato del contenido de la matriz de revisión documental utilizada en esta investigación:

²⁰ GALEANO, María Eumelia. Diseño de proyectos en la investigación cualitativa. Medellín 2004. Fondo Editorial EAFIT. ISBN: 958-8173-78-7

Título del trabajo	Autores	País	Año	Base de datos o medio físico	Resumen	Principales hallazgos	Enlace
--------------------	---------	------	-----	------------------------------	---------	-----------------------	--------

Para hacer un adecuado filtro de selección de los documentos objeto de análisis e inclusión en la Matriz de Revisión Documental se tuvo en cuenta los siguientes criterios:

7.1. CRITERIOS DE INCLUSIÓN:

- Artículos de Teletrabajo que aborden la temática de calidad de vida.
- Artículos de teletrabajo que aborden la temática de riesgos laborales y/o de salud y seguridad en el trabajo en general.
- Artículos publicados desde 2007 hasta 2017.
- Estudios publicados en idioma español.

7.2. CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

- Artículos que aborden el teletrabajo desde enfoques diferentes a la calidad de vida.
- Artículos en otro idioma.

8. MATRIZ DE DATOS.

A continuación, se encuentra la Matriz que relaciona los trabajos de investigación revisados así: título artículo o publicación, autor, país, año de publicación, tipo de documento, tipo de estudio, síntesis de las temáticas tratadas, principales hallazgos, base de datos/ubicación y enlace.

Matriz de Revisión Documental: FACTORES QUE AFECTAN LA CALIDAD DE VIDA DE LA POBLACIÓN TELETRABAJADORA EN LATINOAMERICA.									
No.	Título/Artículo/ Publicación	Autor	País	Año	Tipo de Documento	Tipo de Estudio	Temática	Principales Hallazgos	Base de datos/Ubicación y enlace
1	Calidad de Vida Laboral de Teletrabajadores, en entornos de trabajo que utilizan las tecnologías de la información y la comunicación en la República Dominicana.	García, Raquel E., Guevara, María Eugenia, Mella, Laura,	República Dominicana	2007	Artículo	Investigación Cualitativa basada en entrevistas semiestructurada y encuestas vía On Line	<ul style="list-style-type: none"> Se realizaron entrevistas semiestructurada a dos expertas en Argentina y a una persona que inicio un proyecto de teletrabajo en su empresa en el país. Se construyó un instrumento para medir la calidad de vida laboral del teletrabajador, tomando como referencia el QWL (Quality of worklife) del cual se tomaron 27 preguntas (con mayor consistencia interna), que fueron traducidas en integradas al cuestionario final de 50 preguntas, de las cuales 16 eran para establecer los aspectos sociodemográficos de la muestra y 7 se construyeron para adaptar el instrumento a los requerimientos y prácticas del teletrabajador. Se diseñó la encuesta de forma Online en el espacio virtual creado en la página web del INTEC y se procedió a enviar un correo masivo con el fin de llegar a la mayor cantidad de teletrabajadores que estuviesen activos en el país. Se establecieron análisis estadísticos los cuales proyectaron una matriz de componentes rotados, a la cual se le hizo un análisis cualitativo obteniendo nueve componentes para medir la Calidad de Vida Laboral, a saber: Integración social, suficiencia en las retribuciones, condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo, desarrollo de capacidades humanas, balance entre vida y trabajo, soporte de información disponible, acoso laboral y ergonomía. 	<ul style="list-style-type: none"> Es un estudio muy completo que abarca muchos de los aspectos de la calidad de vida en el teletrabajo, las principales conclusiones que sacan después de analizar los resultados es que el área de Gestión Humana conciba que para mejorar y mantener la calidad de vida laboral de los teletrabajadores, en primer lugar se debe mantener una constante información con el Departamento de Tecnologías para planificar de manera conjunta los programas pilotos de teletrabajo. En cuanto al componente de Integración Social, recomiendan cambiar la visión de los directivos y de las personas que forjan y apoyan la implementación de esta nueva forma de trabajo, en el sentido de que se piense que disminuyen las relaciones sociales, sino que ocurre un cambio en la forma de integrarse, que no necesariamente implica lo presencial, sino relacionarse a través de reuniones virtuales, teleconferencias, correos electrónicos y sesiones de reuniones periódicas que mantengan vinculado al teletrabajador. De igual manera recomiendan que el Área de Gestión Humana evalúe de forma periódica el clima laboral de la empresa para ver cuál es la percepción de los teletrabajadores, y cuales ajustes o modificaciones se deben hacer para minimizar el riesgo de desarticulación de trabajadores y mantener una actitud de aproximación con ellos. En cuanto al componente de las Condiciones de Seguridad y Bienestar en el trabajo, se debe reforzar este componente tan importante para los teletrabajadores, puesto que su trabajo se desempeña en nuevos entornos que necesariamente requieren que sean evaluados para que cumplan las condiciones y dimensiones suficientes. Realizar revisiones y controles de salud para determinar la incidencia de esta modalidad en la salud laboral, donde expertos en materia de salud puedan dar su enfoque. Si el teletrabajo se realiza de forma parcial o total en la casa, se debe establecer un horario de visita para chequear una lista de comprobación de las condiciones de seguridad con autorización del empleado. Se deben tomar en cuenta aspectos de luminosidad entre los caracteres y el fondo de la pantalla y adaptarlos fácilmente a las condiciones del entorno, la altura ideal de la pantalla para evitar posturas incorrectas, que los puestos de trabajo se instalen de tal forma que las fuentes de luz tales como ventanas y otras aberturas, tabiques y equipos no provoquen deslumbramiento directo ni reflejos en la pantalla. De acuerdo a los resultados sobre balance de vida y trabajo, se recomienda involucrar a la familia desde el inicio del proceso para que puedan conocer los cambios que se estarían produciendo a partir de la implementación del teletrabajo, es especial aquellos que trabajan de forma alternada (casa y oficina) o los que sitúan permanente en el domicilio, para que puedan evaluar de qué forma se vería alterado su esquema de vida familiar. 	García, Raquel E., Guevara, María Eugenia, Mella, Laura, 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 [en línea] 2008, XXXIII (Julio-Septiembre) : [Fecha de consulta: 18 de mayo de 2018] Disponible en:< http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87011545007 > ISSN 0378-7680

Fuente: Matriz elaboración Propia.- modelo tomado guía Universidad Libre.

Matriz de Revisión Documental: FACTORES QUE AFECTAN LA CALIDAD DE VIDA DE LA POBLACIÓN TELETRABAJADORA EN LATINOAMERICA.									
No.	Título/Artículo/Publicación	Autor	País	Año	Tipo de Documento	Tipo de Estudio	Temática	Principales Hallazgos	Base de datos/Ubicación y enlace
2	Salud y Seguridad en el Teletrabajo. Caso Argentina	Osio Havriluk, Lubiza	Argentina	2015	Artículo	Arqueo Heurístico	<p>En el siglo XXI, el mundo es concebido de una manera distinta. Las personas están conectadas en redes propias de la sociedad de la información; sociedad que es reforzada por el surgimiento y consumo de las tecnologías de información y comunicación (TIC). El mundo del trabajo no escapó a esta realidad, las TIC llegaron para incluirse en él y surge el teletrabajo como modalidad. Los países que han adoptado esta modalidad se han ocupado por regular lo relacionado con los riesgos laborales, la salud y la seguridad, y por desarrollar normativas al respecto. El objetivo de este artículo es explorar y conocer las experiencias y los logros en el teletrabajo alcanzados por Argentina; enfatizándose en la salud y la seguridad en el mismo, a fin de divulgar los hallazgos encontrados. Para ello, como estrategia metodológica se realizó un arqueo heurístico de las fuentes, con el fin de responder el ¿por qué teletrabajar?; explicar el teletrabajo en el mundo, determinando qué se regula y el riesgo que implica. Así mismo, exponer cómo Argentina, pionera en América Latina, ha abordado la salud y seguridad en el teletrabajo. Para finalizar, se reconocen los resultados alcanzados por Argentina en el área y la factibilidad de su réplica por otros países a fin de incentivar la inclusión del teletrabajo de manera segura y responsable.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Osio (2015), afirma que el teletrabajo es una modalidad que en el siglo XXI ha sido valorada y está siendo abordada por la mayoría de los países desarrollados, y algunos de los países de Latinoamérica. Y así vez ha demandado una preparación en la normativa legal que asegure a los teletrabajadores los beneficios y las condiciones para prestar sus servicios. • El teletrabajo contribuye mejorar la calidad de vida en las ciudades, con gente más activa y con oportunidades de desarrollo. • Es necesario regular algunos elementos en el teletrabajo y controlar algunos aspectos como: el carácter voluntario, la vida privada, la organización del trabajo, la seguridad y la salud, y las condiciones del trabajo. • Menciona sobre los estudios continuos y permanentes que abordan el tema de los riesgos psicológicos y ergonómicos, de la importancia de garantizar al teletrabajador su salud y seguridad durante las actividades laborales. Resalta la importancia de seguir de cerca este caso como una experiencia exitosa, sin descuidar los riesgos laborales, la salud y la seguridad en el teletrabajo. 	<p>Osio Havriluk, Lubiza, Salud y seguridad en el teletrabajo. Caso: Argentina. Visión Gerencial [en línea] 2015, (Julio-Diciembre) : [Fecha de consulta: 14 de julio de 2018] Disponible en:<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545899009> ISSN 1317-8822</p>
3	Autocuidado y Promoción de la Salud en el ámbito laboral	Mabel Rocío Hernández.	Mexico	2015	Tesis	Búsqueda Bibliográfica	<p>Revisar la literatura científica disponible relacionada con el autocuidado en ambientes laborales, como componente de la promoción de la salud en el trabajo.</p>	<p>Se encontró un panorama diverso respecto a los intentos de medir el autocuidado y desarrollar estrategias de promoción de la salud acordes con las formas de trabajo, por lo cual la promoción de la salud en los lugares de trabajo debe ser un tema de constante revisión que permita a las personas incrementar el control sobre su salud para mejorarla e influir positivamente en su entorno laboral. De otra parte, el comprender de manera integral el concepto de autocuidado considerando la construcción teórica y la perspectiva del trabajador, es fundamental para formular estrategias orientadas a que la población económicamente activa cuide su propia salud e integridad, pues involucra a los usuarios potenciales como actores de cambio que movilizan los planes de acción de manera participativa.</p>	<p>AUTOOCUIDADO Y PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL ÁMBITO LABORAL. Búsqueda Bibliográfica para optar a título de grado de "Doctorado "Universidad de Guadalajara México, 2015. http://m.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/revista_salud_bosque/volumen5_numero2/009_Articulo7_Vol5_No2.pdf</p>

Fuente: Matriz elaboración Propia.- modelo tomado guía Universidad Libre.

Matriz de Revisión Documental : FACTORES QUE AFECTAN LA CALIDAD DE VIDA DE LA POBLACIÓN TELETRABAJADORA EN COLOMBIA

No.	Título/Artículo/Publicación	Autor	País	Año	Tipo de Documento	Tipo de Estudio	Temática	Principales Hallazgos	Base de datos/Ubicación y enlace
1	Libro blanco - El ABC del Teletrabajo en Colombia	Corporación Colombia Digital	Colombia	2012	Publicación Electrónica	Descriptivo	Estrategia de promoción a la cultura del teletrabajo en el país, que se enmarca en el plan de acción definido conjuntamente por los Ministerios de TIC y del Trabajo, junto con la Función Pública.	Poner en contexto los conceptos básicos como: la definición, modalidades, características, beneficios, retos y requerimientos del teletrabajo, cómo se debe hacer la implementación en las organizaciones, cuáles son las tecnologías para teletrabajar, consideraciones jurídicas y legales del teletrabajo, guía técnica para la promoción de la salud y la prevención de los riesgos laborales en el teletrabajo	Corporación Colombia Digital.Libro Blanco- El ABC del Teletrabajo en Colombia. [en Línea] Versión 3.0 2012. Disponible en: http://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf
2	Linea base del Teletrabajo en Colombia	Corporación Colombia Digital	Colombia	2012	Publicación Electrónica	Estudio Cuantitativo	Estudio cuantitativo ejecutado por la Corporación Colombia Digital, con la técnica de recolección de datos entrevista telefónica en las ciudades de Bogotá, Medellín, Cali y Barranquilla con una muestra efectiva de 1003 personas, utilizando el método de muestreo aleatorio estratificado de elementos, utilizando como instrumento un cuestionario estructurado.	Se obtuvo una estimación del número total de Teletrabajadores en Colombia para el año 2012. Las políticas de la empresa en relación al teletrabajo, beneficios recibidos con la implementación, concepciones generales del teletrabajador, percepciones sobre la seguridad. Diagnóstico sobre la infraestructura en Colombia. Como es la viabilidad, penetración y futuro del teletrabajo. Las modalidades más implementadas en Colombia, cuáles son las áreas que más se afectan dentro de la empresa y el número de trabajadores por área, los trabajadores en condición de discapacidad, beneficios percibidos con la implementación, principales barreras sobre en la implementación. El uso de las TIC.	Corporación Colombia Digital.Linea Base del teletrabajo en Colombia. [en Línea] Versión 1.0 2012. Disponible en:http://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8145_archivo_pdf_diagnostico_2012.pdf
3	Teletrabajo con Calidad de Vida Laboral y Productividad. Una aproximación a un Modelo de una Empresa del Sector Energético	Camacho Peláez, Rafael Hernando, Higuera López, Daimer	Colombia	2013	Artículo	Descriptivo: Descripción detallada de la especificidad de la organización y su sistema de producción de servicios, así como las características más significativas de la organización.	<ul style="list-style-type: none"> Resultados de una investigación que permitió configurar un modelo de teletrabajo para una compañía que desarrolla proyectos de ingeniería. Dicho modelo considera elementos que son fundamentales tanto para la calidad de vida de los trabajadores como para la productividad de la compañía. Se hace una revisión de la literatura en donde se tratan temas como los orígenes del teletrabajo, las regulaciones sobre la salud en el trabajo y salud ocupacional. Pero hacen una observación acerca de que principalmente la discusión sobre teletrabajo se ha centrado en el componente tecnológico o el uso de las tecnologías de la información para facilitar el teletrabajo. El enfoque que tiene la unión europea para el despliegue del teletrabajo. La regulación nacional colombiana en esta materia. Productividad y calidad de vida laboral, señalan cuales son las concepciones acerca la productividad en las organizaciones, que se inclinan más hacia la dirección y los accionistas que hacia el factor humano. El termino de calidad de vida, que fue introducido en los años 70 en los Estados Unidos, para llamar la atención sobre las pobres condiciones laborales prevalecientes en el lugar del trabajo. Cita varias acepciones que se han venido haciendo sobre este término: para el individuo, para la organización empleadora. El teletrabajo como practica organizacional, explica cuáles son las etapas en las que se ha desarrollado el teletrabajo en el mundo, la primera en la década de los setenta, en la crisis energética del petróleo; la segunda en la década de los ochenta, como elemento de inclusión para personas con discapacidades y la tercera que va desde finales del siglo XX, que se mantiene vigente el concepto como elemento de flexibilización laboral. Se mencionan las diferentes modalidades de teletrabajo como teletrabajo en el domicilio, los telecentros, etc. Hacen énfasis en que la productividad y la calidad de vida pueden coexistir en las organizaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> los Autores concluyen hay una relación recursiva entre productividad y calidad de vida, que las empresas están entendiendo que aunque su origen se remonta a la generación de utilidades a partir de los capitales de trabajo, existen otros motivos que son también igual de relevantes como el desarrollo personal y profesional, el reconocimiento por parte de la organización, las oportunidades de interrelacionarse y que el teletrabajo es una forma de conciliar la productividad con la calidad de vida. Por otro lado concluyen que hay una disminución de la interacción social de los teletrabajadores, y que las organizaciones deben implementar programas para mantener los vínculos entre los trabajadores. 	Camacho Peláez, Rafael Hernando, Higuera López, Daimer. Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad. Una aproximación a un modelo en una empresa del sector energético. Pensamiento & Gestión [en línea] 2013, (Julio-Diciembre) : [Fecha de consulta: 18 de mayo de 2018] Disponible en:<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64629832005> ISSN 1657-6276

Fuente: Matriz elaboración Propia.- modelo tomado guía Universidad Libre.

Matriz de Revisión Documental : FACTORES QUE AFECTAN LA CALIDAD DE VIDA DE LA POBLACIÓN TELETRABAJADORA EN COLOMBIA

No.	Título/Artículo/Publicación	Autor	País	Año	Tipo de Documento	Tipo de Estudio	Temática	Principales Hallazgos	Base de datos/Ubicación y enlace
4	Teletrabajo y su Relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo	Liliana Andrea Bonilla Prieto1, Diana Carolina Plaza Rocha2, Gladys Soacha De Cerquera3 y Martha Isabel Riaño-Casallas4	Colombia	2014	Artículo	Revisión Documental	<p>El teletrabajo es una modalidad laboral que está siendo promovida e implementada en Colombia como estrategia de generación de empleo. Sin embargo, esta forma de flexibilización del trabajo exige que se den unas garantías mínimas en materia de protección a los trabajadores. Por tal razón, el presente artículo busca mostrar cuáles han sido los avances en investigación del teletrabajo, particularmente en lo relacionado con la seguridad y salud en el trabajo. Para este propósito se realizó una revisión de estudios en diferentes bases de datos y revistas científicas indexadas. Como resultado se identificaron aspectos como la ampliación del mercado laboral, flexibilidad laboral, inclusión de la población en situación de discapacidad a la vida laboral y conciliación con la vida familiar. Sin embargo, se encontró que en cuanto a la salud de los teletrabajadores y sus riesgos, son las empresas quienes los asumen en la mayoría de los casos. Por otra parte, se observó que falta regulación legal y jurídica para la implementación del teletrabajo en muchos de los países donde se realizaron las investigaciones y estudios. En conclusión, se hace necesario determinar aspectos contractuales, responsabilidades de las empresas, definición de horarios y tiempos de trabajo, condiciones de salud y seguridad, vigilancia, acompañamiento, necesidad de crear capacitaciones específicas para el teletrabajador y las empresas que tengan esta modalidad.</p>	<p>Revisión que aún falta más literatura y más interés de los entes gubernamentales en cuanto a la regulación jurídica, legal y la implementación de medidas de seguridad tanto para el teletrabajo en general como para los teletrabajadores que realizan labores específicas.</p> <p>Sin embargo, pese a la poca información que se tiene sobre el teletrabajo y su relación con la salud y seguridad, se logró identificar los alcances en la ampliación del mercado laboral, la flexibilidad laboral, la inclusión de la población con discapacidad o con limitaciones físicas a la vida laboral y la conciliación en la vida familiar. También se identificó que en cuanto a la salud de los teletrabajadores y a sus riesgos, son las empresas las que los asumen en la mayoría de casos, aunque aún hay aspectos en los cuales los estudios son muy pocos para la magnitud de la problemática de los teletrabajadores como, por ejemplo, los problemas que se generan por aislamiento, conductas de adicción al trabajo y demás problemáticas asociadas al riesgo psicosocial, que si bien en muchas ocasiones no son fáciles de identificar en un trabajador en condiciones normales, en un teletrabajador su identificación y tratamiento puede llegar a ser más complejo.</p>	<p>Teletrabajo y su Relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000100007</p>
5	Trabajo en casa y Calidad de vida una aproximación conceptual	Sierra Castellanos, Yolanda, Escobar Sánchez, Sergio, Merlo Santana, Alba,	Colombia	2014	Artículo	Descriptivo	<ul style="list-style-type: none"> Definición, modalidades, impacto en la salud y calidad de vida del teletrabajo. Análisis de los factores de riesgo a la luz de la resolución 2646 de 2008. Se hace una introducción acerca de los orígenes del teletrabajo en el mundo, de las pocas investigaciones que se han hecho en esa materia, del avance en la legislación colombiana para reglamentar esa forma de trabajo con su inclusión en el código sustantivo del trabajo. Salud y trabajo, hacen un recorrido de las principales fuentes como la OMS, la OIT y otros autores sobre la definición salud y trabajo, para llegar a un punto en donde confluyen estas dos acepciones, la salud ocupacional, denominada en la actualidad como Sistema de Gestión de la Salud y la seguridad en el trabajo. Según la ley 1562 del 2012. Teletrabajo o trabajo en casa, se hace un recorrido por las diferentes concepciones del teletrabajo, comenzando por la definición aportada por la OIT en 1990, seguida de otros autores y por la aportada por el Ministerio del trabajo en 2012. Los tipos de teletrabajo según la OIT, como telecentros, oficinas satelitales, los denominados "Call Center", según otras fuentes los clasifican como trabajo en casa, teletrabajo combinado, teletrabajo móvil, Centros de trabajo. Trabajo en casa en latino América, se plantea un recuento de la penetración del teletrabajo en algunos países de latino américa en donde el teletrabajo a plantado sus raíces, aportando estadísticas para Argentina con un 4, 2% para el año 2009, para Brasil con un 50% para el año 2005 y finalmente para Colombia con un 10% para el año 2012, de personas que dijeron realizar trabajo en casa pero sin aclarar o confirmar que lo hicieran utilizando las TIC para realizar esta labor, sin embargo es un buen comienzo para medir el grado de penetración de trabajo en casa o el teletrabajo. Teletrabajo y calidad de vida, definen el concepto de calidad de vida según varios autores. 	<ul style="list-style-type: none"> Los autores concluyen que aunque el teletrabajo ha venido aumentando en las últimas tres décadas todavía se encuentra en pleno desarrollo en lo referente a aspectos normativos, afirman que es un tema poco investigado. En cuanto al tema de salud afirman que el trabajo puede tener efectos positivos por las reducciones de factores estresantes como dificultades de movilidad, sin embargo mencionan que según algunos estudios al respecto se ha reportado aumento en los niveles de estrés debido a la sobrecarga de trabajo. Otros estudios se refieren a la paradoja del teletrabajo pues al mismo tiempo que ofrece bienestar por el hecho de poder manejar sus horarios de trabajo a mismo tiempo reportan fatiga por largas horas de trabajo alternado con las labores del hogar y esto aumenta los costos. Enfatizan que la falta de consenso en el concepto del teletrabajo a dificulta el abordaje de esta temática y explica en parte la falta de investigaciones sobre los efectos en las personas de este tipo de actividad. Un efecto derivado de este trabajo es una elevada carga mental, dado que las personas deben cumplir sus responsabilidades utilizando como herramienta principal las tecnologías de la información que están cambiando constantemente. Otro de los factores críticos tiene que ver con el perfil psicológico de los individuos, pues deben tener ciertas características como formación y entrenamiento en herramientas tecnológicas, capacidad de autorregulación y los hábitos de salud y trabajo con que cuentan los trabajadores juegan un papel muy importante, ya que determinan la aptitud de las personas para lograr buenos niveles de desempeño, sin que esto afecte la calidad de vida familiar. Para que un individuo trabaje desde su hogar haciendo uso de las TIC, se requiere que sea disciplinado, constante, contar con alta capacidad de adaptación, debe poder trabajar aislado de otros individuos y tolerar el poco contacto social, un alto nivel de auto control, capacidad de planeación y organización. 	<p>Sierra Castellanos, Yolanda, Escobar Sánchez, Sergio, Merlo Santana, Alba, Trabajo en casa y calidad de vida: una aproximación conceptual, Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología, Enero-Junio 2014, vol. No. 1, pp 57-72 fecha de consulta :18 de mayo de 2018 disponible en: https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5493098.pdf</p>

Fuente: Matriz elaboración Propia.- modelo tomado guía Universidad Libre.

Matriz de Revisión Documental : FACTORES QUE AFECTAN LA CALIDAD DE VIDA DE LA POBLACIÓN TELETRABAJADORA EN COLOMBIA

No.	Título/Artículo/Publicación	Autor	País	Año	Tipo de Documento	Tipo de Estudio	Temática	Principales Hallazgos	Base de datos/Ubicación y enlace
6	El concepto del Teletrabajo: Aspectos para la Seguridad y Salud en el Empleo	Cataño SL, Gómez NE (2014)	Colombia	2014	Artículo	Descriptivo	<ul style="list-style-type: none"> • Teletrabajo en el ámbito internacional, su definición según la OIT, referenciación de casos a nivel mundial como Estados Unidos, Argentina, Chile, Ecuador en el tema jurídico-normativo; definen qué es y qué no es teletrabajo, por parte de la OIT y la legislación colombiana. El caso concreto de España con la legislación acerca de la materia, se hace un recuento sobre los conceptos en la regulación del teletrabajo en América Latina, en países como Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica Perú, en donde existen leyes exclusivas para regularizar esta forma de trabajo. • La seguridad y salud en el teletrabajo, realizan un análisis de la evolución de las políticas adoptadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), desde 1950 hasta 1995. Hacen un análisis de las problemáticas que se presentan en torno a la implementación del teletrabajo y de las implicaciones para el teletrabajador, la importancia que se le debe dar desde el departamento de recursos humanos y no desde el departamento de tecnología, pues la salud y seguridad en el trabajo tiene que ver más con la gerencia del talento humano. • El papel de las administradoras de riesgos laborales dentro de cuidado de la salud y la seguridad de los teletrabajadores, Realizan un análisis sobre los diferentes riesgos asociados a la práctica de esta forma de trabajo, haciendo énfasis en la Resolución 2646 de julio de 2008 en la que se define los tipos de factores psicosociales y sus relaciones. • Los Retos del teletrabajo en la legislación colombiana. 	<p>Cataño SL, Gómez NE (2014), concluyen que "si las organizaciones orientan todos sus esfuerzos y la tensión al recurso más valioso, el talento humano, es necesario entonces, redefinirlo de cara al teletrabajo"... más adelante afirman que " Dentro de este nuevo contexto del teletrabajo, la salud ocupacional busca reconocer el modo común de operar dentro de las diferentes disciplinas que se unen y colaboran en esta modalidad de trabajo, con el objetivo de prevenir los riesgos para la salud, así como para vigilar y atender necesidades que este trabajo proyecta". "Es fundamental la dotación de los elementos que conforman un puesto de trabajo en el sitio de trabajo que indica el candidato a teletrabajo y que además debe ser revisado por un experto en el tema o por un funcionario de la ARL. Debería ser dotado con todos los equipos, muebles y enseres que sean necesarios para estar en óptimas condiciones".</p>	<p>Cataño SL, Gómez NE. El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo. Rev CES Salud Pública 2014; 5(1): 82-91 [fecha de consulta: 18 de mayo de 2018].</p>
7	Teletrabajo y su relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo.	Bonilla-Plaza-Soacha de Cerquera-Riaño	Colombia	2014	Artículo	Revisión Bibliográfica	<p>Definición del teletrabajo, salud y seguridad en el trabajo según la OIT, se presentan estadísticas de la OIT sobre muertes por enfermedades y accidentes de trabajo. Se introduce el tema del teletrabajo como una alternativa para mejorar las condiciones de vida y el impacto en la salud y la seguridad para las personas que se desenvuelven en esta modalidad de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Como conclusión los autores (Bonilla-Plaza-Soacha de Cerquera- Riaño) se refieren a temas como la flexibilidad laboral, la autonomía sobre el trabajo y el manejo del tiempo de cada teletrabajador, también se menciona los beneficios de la flexibilidad para las empresas contratantes de teletrabajadores pues pueden realizar nuevas actividades o mejorar las actuales. Otro punto mencionado por los autores es la inclusión de la población en situación de discapacidad a la vida laboral, mencionan que la mayoría de los estudios analizados en su investigación hacen hincapié en la salud y seguridad, la inserción de la población en situación de discapacidad para las personas que teletrabajan. Un último tema resaltado es la conciliación de la vida familiar, resaltando cómo se benefician " las mujeres cabeza de familia a través de esta modalidad de trabajo, dando prioridad a la familia, facilitando las condiciones de vida, la flexibilización de las condiciones laborales, lo que disminuye en cierta medida el impacto entre trabajo y familia. • Desde el punto de vista de tema de salud y seguridad las autoras hacen la observación sobre la falta de más literatura sobre este tema en particular y más interés de los entes gubernamentales en cuanto a la regulación legal y la implementación de ellas medidas de seguridad tanto para el teletrabajo en general como para los teletrabajadores que realizan labores específicas. Identificaron que son las empresas las que asumen los riesgos y problemas generados por esta modalidad de trabajo, como por ejemplo los problemas que se generan por el aislamiento, conductas de adicción al trabajo y demás problemáticas asociadas al riesgo psicosocial, que si bien en muchas ocasiones no son fáciles de identificar en un trabajador en condiciones normales, en un teletrabajador su identificación y tratamiento puede llegar a ser más complejo. 	<p>BONILLA PRIETO, Liliana Andrea; PLAZA ROCHA, Diana Carolina; DE CERQUERA, Gladys Soacha y RIANO-CASALLAS, Martha Isabel. Teletrabajo y su Relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo. Cienc Trab. [online]. 2014, vol.16, n.49 [citado 2018-05-21], pp.38-42. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000100007&lng=es&nrm=iso>. ISSN 0718-2449. http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000100007.</p>

Fuente: Matriz elaboración Propia.- modelo tomado guía Universidad Libre.

Matriz de Revisión Documental : FACTORES QUE AFECTAN LA CALIDAD DE VIDA DE LA POBLACIÓN TELETRABAJADORA EN COLOMBIA

No.	Título/Artículo/Publicación	Autor	País	Año	Tipo de Documento	Tipo de Estudio	Temática	Principales Hallazgos	Base de datos/Ubicación y enlace
8	El teletrabajo, como modalidad formal de trabajo, mejora la productividad laboral y calidad de vida para los trabajadores en Colombia	Andrea Arias O	Colombia	2014	Tesis	Revisión de la literatura	Contextualización del teletrabajo en Colombia, según el MINTC se define las características, las modalidades, los beneficios, ventajas, mejoramiento de las condiciones de reclutamiento del talento humano del teletrabajo, el origen del teletrabajo en el mundo. Los beneficios para las organizaciones colombianas que implemente el modelo del teletrabajo, productividad y calidad de vida en los teletrabajadores colombianos, comparación entre el modelo tradicional de trabajo en el modelo de teletrabajo.	Según Arias(2014) cita varios autores para referirse al tema de la calidad de vida, cita a López (2010) cuando dice que "el mejoramiento de la calidad de vida se puede apreciar a través del ahorro en el tiempo de los traslados de la casa al trabajo y viceversa, disminución del nivel del estrés, mejoramiento de las condiciones económicas familiares, disminuye las distracciones y hace más al trabajador dada la independencia y flexibilidad en la forma de trabajar." La autora no concluye nada personal acerca de la calidad de vida.	Arias O, Andrea. El teletrabajo, como modalidad formal de trabajo, mejora la productividad laboral y calidad de vida para los trabajadores en Colombia. Trabajo de Titulación (Especialización en mercadeo de servicios). Universidad Militar Nueva Granada.2014. pp 23
9	Estudio de penetración del teletrabajo en Colombia.2016	Corporación Colombia Digital	Colombia	2016	Publicación Electrónica	Estudio Cuantitativo	Estudio cuantitativo ejecutado por la Corporación Colombia Digital, con la técnica de recolección de datos entrevista telefónica en las ciudades de Bogotá, Medellín, Cali y Barranquilla incluida el área metropolitana, se anexan las ciudades intermedias como Bucaramanga, Armenia, Pereira, Manizales, Ibagué, Neiva, Valledupar y Cúcuta con una muestra efectiva de 1740 personas, utilizando el método de muestreo aleatorio estratificado de elementos, utilizando como instrumento un cuestionario estructurado.	Se consolida la información sobre la penetración de la modalidad de trabajo en las ciudades principales como intermedias de Colombia desde sus inicios en 2012 hasta el 2016, cuáles son las principales herramientas y canales de comunicación entre los teletrabajadores y la empresa, cómo perciben las empresas colombianas el impacto de la productividad y la eficiencia de los recursos del teletrabajo. Cómo aporta la implementación del teletrabajo en la calidad de vida de los colombianos, cómo perciben los empresarios el aporte a la sostenibilidad ambiental del teletrabajo, porcentajes de penetración en cuanto a empresas y teletrabajadores.	Corporación Colombia Digital. Estudio de penetración del teletrabajo en Colombia.2016. Disponible en: http://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-16887_archivo_pdf_estudio_teletrabajo_2016.pdf

Fuente: Matriz elaboración Propia.- modelo tomado guía Universidad Libre.

9. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

9.1. Seleccionar algunos estudios que se han realizado sobre el teletrabajo en Colombia, relacionado con la calidad de vida:

Nombre de Artículo	Factores que afectan la calidad de vida de los teletrabajadores en Colombia
<p>Artículo No 3. Teletrabajo con Calidad de Vida Laboral y Productividad. Una aproximación a un modelo de una Empresa del sector energético. Autores: Camacho Peláez, Rafael Hernando, Higuita López, Daimer. Año 2013</p>	<p>Para evitar que se presente un Factor de Riesgo como "Disminución de la Interacción Social" entre los Teletrabajadores, el Autor plantea que las organizaciones deben crear programas de socialización para mantener los vínculos entre las personas.</p> <p>Sin embargo, es importante precisar que por el solo hecho de que se fomente esta práctica no se garantiza su aplicación. Ya que, para ello, se requiere no solo la voluntad de los directivos (y accionistas), sino de las condiciones y requerimientos específicos para cada organización.</p> <p>Como conclusión general: "La Calidad de Vida y la Productividad" son dos factores que se deben gestionar paralelamente, es decir, para que una Empresa sea productiva es necesario garantizar altos Niveles de Calidad de Vida. Para éste modelo laboral "La calidad de Vida" es una condición obligatoria que se debe gestionar en toda la organización.</p>
<p>Artículo No. 5. Trabajo en casa y Calidad de Vida una aproximación conceptual. Autor: Sierra Castellanos, Yolanda, Escobar Sánchez, Sergio, Merlo Santana, Alba. Año 2014</p>	<p>En cuanto a los efectos para la salud, se reporta que el teletrabajo puede llegar a tener efectos positivos por las reducciones de "factores estresantes" como dificultades de movilidad derivadas del flujo vehicular, largos traslados a los lugares de trabajo, aspectos que repercuten en la calidad de vida de las personas. Impactando de manera positiva en las Grandes Ciudades.</p> <p>Algunos estudios refieren que el teletrabajo evidencia paradojas: Bienestar al manejar sus propios horarios Vs Un alto costo debido a las "largas jornadas de trabajo" por la alternancia de las responsabilidades, tanto de las tareas del hogar, como aquellas derivadas del empleo".</p> <p>"El perfil psicológico de los individuos", se identifica como uno de los factores críticos. Si bien esta modalidad laboral ha sido vista como una oportunidad para la población vulnerable, no todas las personas son aptas para desempeñarse en este tipo de trabajo. De hecho, diferencias individuales como las características de personalidad, la formación y entrenamiento en el manejo de herramientas tecnológicas, la capacidad de autorregulación y los hábitos de salud y trabajo con que cuentan los trabajadores, juegan un papel muy importante, ya que determinan la aptitud de las personas para lograr buenos niveles de desempeño, sin que esto afecte su calidad de vida a nivel familiar.</p> <p>L La Resolución 2646 (2008) en la organización es fundamental, ya que ésta permite describir aspectos sociodemográficos relevantes, con el fin de medir los riesgos a los cuales está expuesto este tipo de población.</p> <p>Como gran conclusión: Todo lo anterior conduce a que las organizaciones que decidan involucrar esta modalidad de trabajo deben tener una perspectiva integral, desde la misma estructura de sus programas y le permitan tener un control apropiado de los factores de "Riesgo psicosocial" a los que puede ser más vulnerable este tipo de población trabajadora.</p>
<p>Artículo No 8. El Teletrabajo, como modalidad formal de trabajo, mejora la Productividad Laboral y Calidad de Vida para los trabajadores en Colombia. Autor: Andrea Arias O. Año 2014</p>	<p>El teletrabajo, frente a la modalidad tradicional, tiene igualdad de condiciones en temas de "tipos de contrato y aseguramiento de la seguridad social".</p> <p>El teletrabajo le abre las puertas a un trabajo formal a minorías como mujeres en situación de vulnerabilidad, discapacitados y mayores de edad. ("Inclusión Laboral")</p> <p>El teletrabajo beneficia a la organización en reducción de costos, reducción del ausentismo laboral.</p> <p>Beneficia al Teletrabajador porque le permite más "tiempo para compartir con su familia" y deberes del hogar.</p>

Fuente: Elaboración propia.

Nombre de Artículo	Factores que afectan la calidad de vida de los teletrabajadores en Colombia
<p>Artículo No. 4. Teletrabajo y su relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo. Autor: Bonilla-Plaza-Soacha de Cerquera- Riaño. Año 2014</p>	<p>A pesar de que se ha investigado sobre este tema y la inclusión de esta modalidad laboral, se observó durante la revisión que aún falta más literatura y más interés de los entes gubernamentales en cuanto a la regulación jurídica y la implementación de "medidas de seguridad" tanto para el teletrabajo en general como para los teletrabajadores que realizan labores específicas.</p> <p>Frente a lo anterior: Colombia establece en el 2015 el Decreto 1072 y en el 2017 la resolución 1111, que contemplan el teletrabajo en "términos legales" y amplía los estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Incluido el Teletrabajo.</p> <p>"Inclusión de la población" con discapacidad o con limitaciones físicas a la vida laboral y la conciliación en la vida familiar</p> <p>Los problemas que se generan por "aislamiento", conductas de "adicción al trabajo" y demás problemáticas asociadas al <i>riesgo psicosocial</i>, que, si bien en muchas ocasiones no son fáciles de identificar en un trabajador en condiciones normales, en un teletrabajador su identificación y tratamiento puede llegar a ser más complejo.</p> <p>En términos generales no se observa en Colombia estudios claros sobre este tema en particular.</p>
<p>Artículo No. 6. El concepto del Teletrabajo: Aspectos para la Seguridad y Salud en el Empleo, Autor: Cataño sl, Gómez ne. Año 2014</p>	<p>Dentro de este nuevo contexto del teletrabajo, la salud ocupacional busca reconocer el modo común de operar dentro de las diferentes disciplinas que se unen y colaboran en esta modalidad de trabajo, con el objetivo de prevenir riesgos para la salud y pretende unir esfuerzos para lograr que el teletrabajo genere "condiciones laborales adecuadas" y, por ende, un trabajo digno.</p> <p>En este análisis donde se incluyen a los líderes o jefes de teletrabajadores se puede detectar que no cualquiera es un teletrabajador, existe un perfil establecido y que es requisito clave a cumplir; se requiere una persona <i>auto motivada, disciplinada, sin necesidad de supervisión, orientada al logro, responsable, con capacidad de trabajar con contacto social reducido e incluso con destreza tecnológica.</i></p> <p>No solamente es evaluado el "ambiente laboral" en el que se ajustara la estación de trabajo, el talento humano también debe ser evaluado con la visita de trabajadoras sociales o psicólogas a los hogares para conocer el impacto que significa el teletrabajo para la persona y su familia.</p> <p>Todos estos elementos contribuyen a generar mayor "inclusión de la población discapacitada y las mujeres cabeza de familia" genere más empleo, un equilibrio entre lo laboral y lo personal que no afecta la calidad de vida de las personas.</p>

Fuente: Elaboración propia.

9.2. Describir los principales hallazgos encontrados en la revisión sobre teletrabajo y calidad de vida en Colombia

A continuación se describen los principales hallazgos encontrados en la revisión documental sobre el teletrabajo y la calidad de vida en Colombia; se realizó un filtro a los artículos mencionados dentro de la matriz anterior: “*Factores Que Afectan La Calidad De Vida Del Teletrabajador En Colombia*”, la cual basa específicamente en acotar el tema exclusivamente al caso Colombiano, adicional, se incluyen los conceptos de Riesgos, Categoría (De acuerdo a la resolución 2646 de 2008), y Factores que afectan la calidad de vida con sus respectivas apreciaciones:

Hallazgos Revisión Documental			
Riesgo	Categoría	Factor	Cómo afecta la Calidad de Vida
Psicosocial	Características del grupo social de trabajo	Relaciones Interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> Disminución de la interacción Social" entre los Teletrabajadores. Aislamiento, pérdida de vínculo con las personas y conductas de adicción al trabajo.
Psicosocial	Condiciones de la tarea	Disminución de la Productividad	<ul style="list-style-type: none"> "La Calidad de Vida y la Productividad" son dos factores que se deben gestionar paralelamente, es decir, para que una Empresa sea productiva es necesario garantizar altos Niveles de Calidad de Vida. Para éste modelo laboral "La calidad de Vida" es una condición obligatoria que se debe gestionar en toda la organización.
Psicosocial	Tiempos de desplazamiento y medio de transporte	Factor de Estrés por movilidad	<ul style="list-style-type: none"> En cuanto a los efectos para la salud, se reporta que el teletrabajo puede llegar a tener efectos positivos por las reducciones de factores estresantes como dificultades de movilidad derivadas del flujo vehicular, largos traslados a los lugares de trabajo, aspectos que repercuten en la calidad de vida de las personas. Impactando de manera positiva en las Grandes Ciudades.
Psicosocial	Jornada de Trabajo	Adecuadas Jornadas de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Algunos estudios refieren que el teletrabajo evidencia paradojas: "Bienestar al manejar sus propios horarios Vs Un alto costo debido a las largas jornadas de trabajo por la alternancia de las responsabilidades, tanto de las tareas del hogar, como aquellas derivadas del empleo".
Psicosocial	Acceso a servicios de Salud	Tipos de Contrato y Garantía de la Seguridad Social	<ul style="list-style-type: none"> Mayor motivación y aumento de la percepción favorable a su situación laboral al tener cobertura en Seguridad Social y un Salario digno.

Fuente: Compilado de varias fuentes y creación propia

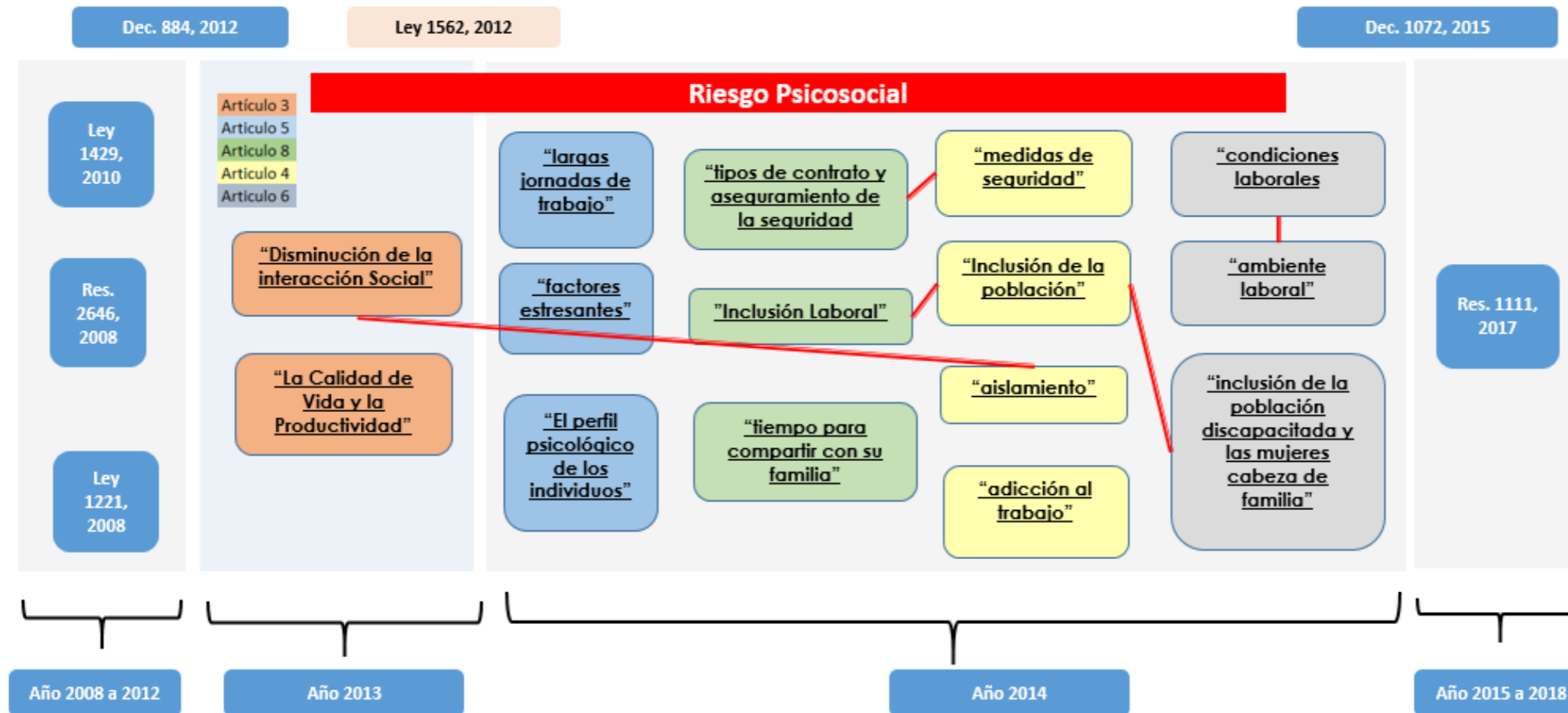
Matriz de Hallazgos			
Riesgo	Categoría	Factor	Cómo afecta la Calidad de Vida
Psicosocial	Características de la Personalidad	Perfil Psicológico	Se identifica como uno de los factores críticos. Si bien esta modalidad laboral ha sido vista como una oportunidad para la población vulnerable, no todas las personas son aptas para desempeñarse en este tipo de trabajo. De hecho, diferencias individuales como las características de personalidad, la formación y entrenamiento en el manejo de herramientas tecnológicas, la capacidad de autorregulación y los hábitos de salud y trabajo con que cuenten los trabajadores, juegan un papel muy importante, ya que determinan la aptitud de las personas para lograr buenos niveles de desempeño, sin que esto afecte su calidad de vida a nivel familiar.
Psicosocial	Características del grupo social de trabajo	Inclusión Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • El teletrabajo le abre las puertas a un trabajo formal a minorías como mujeres en situación de vulnerabilidad, discapacitados y mayores de edad.
Psicosocial	Redes de Apoyo Social	Relaciones Interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • El teletrabajo beneficia a la organización en reducción de costos, reducción del ausentismo laboral. • Beneficia al Teletrabajador porque le permite más tiempo para compartir con su familia y deberes del hogar.
Psicosocial	Acceso a servicios de Salud	Hábitos de Vida Saludables	<ul style="list-style-type: none"> • Dentro de este nuevo contexto del teletrabajo, la salud ocupacional busca reconocer el modo común de operar dentro de las diferentes disciplinas que se unen y colaboran en esta modalidad de trabajo, con el objetivo de prevenir riesgos para la salud y pretende unir esfuerzos para lograr que el teletrabajo genere condiciones laborales adecuadas y, por ende, empleos de buena calidad.
Biomecánicos	Carga física	Diseño Ergonómico	<ul style="list-style-type: none"> • Asociados a las posturas incorrectas que pueden ocasionar Lesiones Físicas o Enfermedades Profesionales. • Al manipular el computador, el uso del escritorio, la silla, Manejo del cuerpo en hombros, codos, muñecas y en general de todo el cuerpo.
Locativos	Condiciones del Medio Ambiente	Condiciones de Seguridad	<ul style="list-style-type: none"> • Es importante saber identificar dónde se encuentran los riesgos locativos, ya que pueden ocasionar caídas, golpes o atrapamientos, que a su vez pueden provocar lesiones personales. Ejemplo: Escaleras, barandas, paredes, puertas, pisos, techos, etc • Y las condiciones que se debe identificar para controlar son: Orden y aseo, Almacenamiento inadecuado, Superficies irregulares o dañadas. Superficies de trabajo defectuosas, Techos defectuosos, etc.

Fuente: Compilado de varias fuentes y creación propia

Matriz de Hallazgos			
Riesgo	Categoría	Factor	Cómo afecta la Calidad de Vida
Eléctricos	Condiciones del Medio Ambiente	Condiciones de Seguridad	<ul style="list-style-type: none"> • Es importante el buen mantenimiento de las instalaciones eléctricas del puesto de trabajo: Evite manipular cables defectuosos, evite utilizar extensiones que no garanticen la continuidad del conductor de tierra ya que pueden generar cortocircuito. Igualmente, evite sobrecargar los tomacorrientes, el cableado debe encontrarse debidamente organizado y no debe atravesar zonas de paso.
Público	Tiempos de desplazamiento y medio de transporte	Condiciones de Seguridad	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando tenga que ir a su empresa, o en cualquier momento que transite en la calle, tenga en cuenta las siguientes recomendaciones: Respete el semáforo peatonal, Recuerde que cuando la señal de peatones oscila usted debe buscar la acera o zona de seguridad, No cruce la calle hasta que se detengan completamente todos los vehículos, siempre que haya una cebra que indique cruce peatonal, úsela.

Fuente: Compilado de varias fuentes y creación propia

9.3. Principales Factores que afectan la calidad de vida de los teletrabajadores en Colombia en los últimos 10 años



Fuente creación propia

9.4. Recomendar desde la perspectiva en la salud y seguridad en el trabajo acciones frente a la problemática encontrada en los estudios revisados.

A continuación, se hace un listado de las recomendaciones para que sean valoradas y en lo posible incorporadas en los marcos legales y planes de Seguridad y Salud en Trabajo en el país con el objetivo de que exista un mayor Interés por la Calidad de Vida de los Teletrabajadores y mayor sensibilidad por cuidar el talento Humano en cualquier modelo económico.

- Todas las Empresas privadas, públicas e independientes deben incluir en el cronograma anual de capacitación del SG-SST programas de “Socialización y bienestar” para Mejorar el clima organizacional y el entorno laboral de los Teletrabajadores.
- Diseñar un profesiograma que permita identificar las aptitudes y capacidades de los teletrabajadores para cada una de las modalidades del teletrabajo.
Con el objetivo de rediseñar procesos de vinculación de personal, evaluaciones de desempeño, entrenamiento, capacitación, desarrollo de carrera y bienestar social, para cada perfil de acuerdo con la modalidad.
- Desarrollar perfiles claros teniendo en cuenta las características de deben tener los teletrabajadores: disciplina, automotivación, capacidad de organizarse con bajo nivel de supervisión, capacidad para equilibrar el trabajo con otras actividades, capacidad para tomar decisiones, contar con conocimientos en informática y tecnología (TIC), habilidades para la planificación, autoconfianza, resolución de problemas, Iniciativa, auto gestión y autocontrol.
- Crear una metodología de Inspección y control a los puestos de trabajo e incluirlo en el Plan de trabajo Anual del SG-SST.
Debe contener listas de chequeo de acuerdo con las funciones, Jornada máxima de trabajo, orden y aseo, objetivos y metas claros.
- La situación actual de teletrabajo representa un reto para las áreas de talento humano, las áreas de seguridad y salud en el Trabajo, ya que pueden existir riesgos emergentes que no han sido identificados y que pueden ser nocivos para la salud y la calidad de vida de las personas.

Es necesario crear una metodología de valoración periódica que permita identificar estos factores de riesgo oportunamente.

- Inclusión de la población con discapacidad o con limitaciones físicas a la vida laboral y la conciliación en la vida familiar. Sin embargo, es necesario que se desarrolle un Plan de Incorporación completo que garantice la completa adaptación del Teletrabajador a éste nuevo modelo de economía.
- Las organizaciones que decidan involucrar esta modalidad de trabajo deben tener una perspectiva integral, desde la misma estructura de sus programas que le permitan tener un control apropiado de los factores de riesgo psicosocial a los que puede ser más vulnerable cada tipo de población.

Lo anterior se puede desarrollar con aplicación de la batería de riesgo psicosocial contemplada en la resolución 2646 del 2008.

- Dentro del marco legal, para el teletrabajo, es necesario evaluar y complementar algunas definiciones contractuales, como lo son las responsabilidades de las Empresas, Definición de horarios, Cargas Laborales y jornadas máximos de trabajo, Control, Autocontrol, vigilancia y acompañamiento a los teletrabajadores.
- Diseñar planes de capacitación permanentes en programas de promoción y prevención sobre Autocuidado, manejo del tiempo, manejo del estrés, hábitos de vida saludables y Prevención de riesgos, con el objetivo de permitir entornos de trabajo saludables a los teletrabajadores.
- Abordar de manera integral aspectos de la organización desde sus lineamientos estratégicos, fortalecimiento de capacidades en los trabajadores para desarrollar competencias en Autocuidado y Reingeniería de los procesos productivos con enfoque hacia la prevención de la enfermedad y el accidente de Trabajo.
- Aplicar la lista de chequeo para gestionar los riesgos laborales en el teletrabajo, el cual, incluye verificar las condiciones del sitio del trabajo por parte del empleador, implementar las medidas de prevención y los correctivos necesarios, entregar a la ARL el acuerdo del teletrabajo, informar y dar copia al teletrabajador de la política de la entidad en materia de la Salud y Seguridad, y asegurar que el teletrabajador realice el reporte de las condiciones del teletrabajo.

10. CONCLUSIONES.

Se seleccionaron los cinco principales artículos que se han realizado sobre el teletrabajo en Colombia, relacionados directamente con la calidad de vida, estos son:

1. Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad en el año 2013.
2. Trabajo en casa y calidad de vida, una aproximación conceptual en el año 2014.
3. El teletrabajo como modalidad formal de trabajo, mejora la productividad laboral y calidad de vida para los teletrabajadores en Colombia en el año 2014.
4. Teletrabajo y su relación con la Seguridad y Salud en el trabajo, en el año 2014 y
5. El concepto del teletrabajo: Aspectos para la seguridad y salud en el empleo.

Se concluye desde la revisión documental, que las organizaciones que decidan involucrar esta modalidad de trabajo deben tener una perspectiva integral, desde la misma estructura de sus programas y le permitan tener un control apropiado de los factores de riesgo psicosocial a los que puede ser más vulnerable este tipo de población.

Así mismo, se hace evidente que dentro de este nuevo contexto de "Teletrabajo" la Seguridad y Salud en el trabajo debe reconocer el marco común de operar dentro de las diferentes disciplinas que se unen y colaboran en esta modalidad de trabajo, con el objetivo de prevenir riesgos para la salud y aunar esfuerzos para lograr que el teletrabajo genere condiciones laborales adecuadas, por ende, empleos dignos.

Por otro lado, en términos generales, en Colombia no se observan estudios claros sobre éste tema en particular, por lo tanto, es necesario discusiones académicas entorno a este tema en específico que construyan conocimiento teórico, además, debe haber un mayor interés de los entes gubernamentales en cuanto a la regulación jurídica y la implementación de medidas de seguridad tanto para el teletrabajo en general como para los teletrabajadores de acuerdo a cada modalidad de trabajo.

Se describen entonces los principales hallazgos sobre calidad de vida generada por el teletrabajo en Colombia.

En los estudios revisados se identifican 13 factores que afectan la calidad de vida de los teletrabajadores: Disminución de la interacción social, Largas jornadas de trabajo, factores estresantes, el perfil psicológico de los individuos, tipos de contrato y aseguramiento de la seguridad social, inclusión laboral, relaciones interpersonales, medidas de seguridad, adicción al trabajo y ambiente laboral.

De los cuáles 9 están asociados a Riesgos Psicosociales. Considerando lo anterior, el perfil psicológico se identifica como uno de los factores críticos debido a que no todas las personas son aptas para desempeñarse en este tipo de trabajo.

Además, existen otros factores que afectan el teletrabajo y deben considerarse dentro de los Planes del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: Diseño ergonómico y condiciones de seguridad.

Se recomendaron 11 estrategias frente a los factores relacionados con la calidad de vida desde la perspectiva de la Seguridad y Salud en el Trabajo, encontrados en los estudios revisados. (Ver punto 9.4)

Todas las Empresas privadas, públicas e independientes deben incluir en el cronograma anual de capacitación del SG-SST programas de “Socialización y bienestar” para Mejorar el clima organizacional y el entorno laboral de los Teletrabajadores.

Finalmente, como gran conclusión, se requiere mayor interés por la Calidad de Vida de los Teletrabajadores, con mira a que exista mayor sensibilidad por cuidar el Talento Humano en cualquier modelo económico, garantizar Entornos laborales y una revisión enfocada en el oficio de cada Teletrabajador.

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Osio Havriluk, Lubiz. Salud y seguridad en el teletrabajo. Caso: Argentina. Visión Gerencial [en línea] 2015, (Julio-Diciembre) : [Fecha de consulta: 21 de mayo de 2018] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545899009>> ISSN 1317-8822

Cataño SL, Gómez NE. El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo. Rev CES Salud Pública 2014; 5(1): 82-91 [fecha de consulta: 18 de mayo de 2018]. Disponible en: http://revistas.ces.edu.co/index.php/ces_salud_publica/article/view/2772/2180

Camacho Peláez, Rafael Hernando, Higuera López, Daimer, Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad. Una aproximación a un modelo en una empresa del sector energético. Pensamiento & Gestión [en línea] 2013, (Julio-Diciembre) : [Fecha de consulta: 18 de mayo de 2018] Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64629832005>> ISSN 1657-6276

Sierra Castellanos, Yolanda, Escobar Sánchez, Sergio, Merlo Santana, Alba, Trabajo en casa y calidad de vida: una aproximación conceptual, Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología, Enero-Junio 2014, vol. No. 1, pp 57-72 [fecha de consulta: 18 de mayo de 2018] disponible en: <<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5493098.pdf>>

Cifre, Eva, Salanova, Marisa, El poder de la autoeficacia en la mejora de la salud psicosocial de la persona teletrabajadora. Persona [en línea] 2012, (Enero-Diciembre) : [Fecha de consulta: 18 de mayo de 2018] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147125259004>> ISSN 1560-6139

PÉREZ SÁNCHEZ, Carmen; GÁLVEZ MOZO, Ana María. Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Athenea Digital. Revista de pensamiento e investigación social, [S.l.], p. 57-79, may. 2009. [Fecha de consulta: 19 mayo de 2018]. Disponible en: <<http://atheneadigital.net/article/view/n15-perez-galvez>>. doi:<https://doi.org/10.5565/rev/athenead/v0n15.597>. ISSN 1578-8946

García, Raquel E., Guevara, María Eugenia, Mella, Laura, 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 [en línea] 2008, XXXIII (Julio-Septiembre) : [Fecha de

consulta: 18 de mayo de 2018] Disponible en:
<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87011545007>> ISSN 0378-7680

RODRIGUEZ MEJIA, Marcela. El teletrabajo en el mundo y Colombia. Gaceta Laboral [online]. 2007, vol.13, n.1 [citado 2018-05-18], pp. 29-42. Disponible en:
<http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972007000100002&lng=es&nrm=iso>. ISSN 1315-8597.

BONILLA PRIETO, Liliana Andrea; PLAZA ROCHA, Diana Carolina; DE CERQUERA, Gladys Soacha y RIANO-CASALLAS, Martha Isabel. Teletrabajo y su Relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo. Cienc Trab. [online]. 2014, vol.16, n.49 [citado 2018-05-21], pp.38-42. Disponible en:
<https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071824492014000100007&lng=es&nrm=iso>. ISSN 0718-2449. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000100007>

LOPEZ, Nelson W.; PEREZ-SIMON, M. Claudia; NAGHAM-NGWESSITCHEU, Edwige G. y VAZQUEZ-UBAGO, María. Teletrabajo, un enfoque desde la perspectiva de la salud laboral. Med. segur. trab. [online]. 2014, vol.60, n.236 [citado 2018-05-22], pp.587-599. Disponible en:
<http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2014000300009&lng=es&nrm=iso>. ISSN 1989-7790.
<http://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2014000300009>.

Inés Dalmau Pons, Ramón Ferrer Puig, Preservar la Salud Teletrabajando, Oikonomics: revista de economía, empresa y sociedad, (4), 2015:52-59, fecha de consulta: 18 mayo de 2018; disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5417838>, ISSN-e 2339-9546

Arias O, Andrea. El teletrabajo, como modalidad formal de trabajo, mejora la productividad laboral y calidad de vida para los trabajadores en Colombia. Trabajo de titulación (Especialización en mercadeo de servicios). Universidad Militar Nueva Granada.2014. pp 23. Disponible en :
<https://core.ac.uk/download/pdf/143447153.pdf>

Corporación Colombia Digita. Libro Blanco- El ABC del Teletrabajo en Colombia. [en Línea] Versión 3.0 2012. Disponible en:
http://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf

Corporación Colombia Digital. Línea Base del teletrabajo en Colombia. versión 1.0. 2012. Disponible en: http://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8145_archivo_pdf_diagnostico_2012.pdf

Corporación Colombia Digital. Estudio de penetración del teletrabajo en Colombia.2016. Disponible en: http://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-16887_archivo_pdf_estudio_teletrabajo_2016.pdf

Ley 1221 de 2008. Diario Oficial 47052 de julio 16 de 2008. Congreso de la Republica. Fecha de publicación: 16 de julio de 2008. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31431>

Decreto 884 de 2012. Diario Oficial 48417 del 30 de abril de 2012. Presidente de la República de Colombia. Fecha de publicación. 30 de abril de 2012. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=47216#0>