

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS - CONVOCATORIAS		Código: FR-IN-031 Versión: 01	
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 13-Abr-2012	Fecha de versión: 13-Abr-2012	

**EL TELETRABAJO Y SU INCIDENCIA EN LOS RIESGOS LABORALES A
 PRÓPOSITO DE LA LEY 1562 DE 2012**

Ángela María Burgos Arteaga – Abogada

Beatriz Elena Cabal Ossa – Contador Público, Esp Gerencia Talento humano

Nidia Katherine Aguilar Rincón – Psicóloga

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

Bogotá D.C. abril de 2016

TABLA DE CONTENIDO

1.	TITULO DEL PROYECTO	4
2.	DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	4
3.	ANTECEDENTES	5
3.1.	PLANTEAMIENTO DE LA PREGUNTA O PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	7
3.2.	LA JUSTIFICACIÓN	7
4.	MARCO TEORICO	9
	Definición de teletrabajo	10
	Modalidades del teletrabajo.....	11
	Garantías y derechos laborales de los teletrabajadores	12
4.1.	METODOLOGIA.....	18
5.	LOS OBJETIVOS	23
5.3.	LA METODOLOGÍA	24
5.4.	DESARROLLO METODOLOGICO	24
6.	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	26
6.1.	DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN	26
6.2.	PRESUPUESTO.....	27
6.3.	POBLACIÓN	28
6.4.	MUESTRA OBJETO DE ESTUDIO.....	29
6.4.1.	Procedimiento De Selección De La Muestra.....	29
6.4.2.	Cálculo De La Muestra.....	29
6.5.	FASE DE RECOLECCION DE DATOS	29
6.6.	PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	30
6.6.1.	Modelos De Procesamiento De La Información	30
6.7.	FASE DE ANALISIS DE DATOS	31
7.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	32
8.	CONCLUSIONES.....	33
9.	REFERENCIAS	35

Tabla de tablas

Tabla 1. Presupuesto para ejecución de proyecto	12
Tabla 2. Comparativo del trabajo convencional con el teletrabajo	28

Tabla de figuras

Figura 1. Diagrama de flujo, representa el desarrollo de la investigación, la metodología y la organización	27
Figura 2. Cronograma de actividades para el desarrollo de la investigación	32

Tabla de anexos

Anexo 1. Retroalimentación grupos pertinencia y coherencia	37
Anexo 2. Resultados encuestas	40

1. TITULO DEL PROYECTO

EL TELETRABAJO Y SU INCIDENCIA EN LOS RIESGOS LABORALES A PRÓPOSITO DE LA LEY 1562 DE 2012.

2. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

Cuando se habla de riesgos laborales, generalmente se relaciona con trabajadores convencionales, que desarrollan su actividad profesional en la empresa. Pero, la sociedad de la información, ha generado que la rígida relación laboral concebida desde el siglo pasado, se flexibilice, adopte matices y consecuentemente extienda sus brazos hasta lugares inimaginados anteriormente. El teletrabajo es producto de dicha flexibilización y constituye una modalidad laboral, caracterizada por ejercer la actividad profesional desde cualquier lugar, utilizando las posibilidades que ofrecen las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). Por eso, al tratar el tema del teletrabajo, se tiene que tratar los riesgos laborales que desencadena esta nueva modalidad laboral.

El título “El teletrabajo y su incidencia en los riesgos laborales a propósito de la Ley 1562 de 2012”, obedece a que precisamente con la implementación de esta modalidad laboral en Colombia, se deben analizar especialmente el accidente de trabajo y la enfermedad laboral de acuerdo a las peculiaridades del teletrabajo, evidenciadas en las modalidades en que opera, como se verá a lo largo del contenido temático, no es lo mismo determinar la ocurrencia de un accidente de trabajo en un teletrabajador que ejerce su actividad desde su domicilio a uno que no tiene un lugar fijo, sino que se desplaza todo el tiempo.

3. ANTECEDENTES

El teletrabajo no es una institución creada en Colombia, esta forma de trabajo desde sus orígenes, fue concebida con una característica esencial, la implementación de recursos o medios informáticos que permitían un trabajo descentralizado a distancia. Desde diversos sistemas jurídicos como el de Estados Unidos o el de Europa, se manejaron de manera incipiente una enmarcación del teletrabajo a partir de figuras como el Telecommuting y el telework respectivamente. Por su parte, el sistema español habla del e-work donde no sólo se caracteriza esta figura a partir de la distancia respecto de un lugar físico, sino que comprende conceptos como la flexibilidad en el empleo, mejor calidad de vida del empleado y ahorro en costos operacionales.

Para gran parte de la doctrina nace en Estados Unidos aproximadamente hacia el año de 1973, cuando en algunas empresas –IBM- se permitía que los altos ejecutivos realizaran labores a distancia desde sus hogares y hoteles, logrando con esta medida dos finalidades: reducir costos y aprovechamiento del tiempo libre. Sistemas como el alemán y el Austriaco implementaron proyectos de telecentros, aplicados principalmente a zonas rurales, aunque dentro de esta concepción la figura varió pues los trabajadores si estaban ubicados en un sitio, aunque alterno, dispuesto por el empleador, sumado a que en estos esquemas no había una referencia clara y directa a los medios tecnológicos.

Estados Unidos evoluciona en su percepción de la mano de los avances tecnológicos y llega a entender el concepto de teletrabajo como aquel que opera a partir de dos características

esenciales indivisibles o inseparables entre sí, a saber: i) prestación de un servicio personal a distancia, y ii) con el apoyado de medios tecnológicos y de comunicaciones.

Dado que el teletrabajo incorpora modificaciones a la organización habitual del trabajo y que es fuente de una serie de problemas específicos, el teletrabajador debe considerar ciertas medidas para cuidar su salud y la de su familia. El teletrabajador de igual manera se expone a accidentes laborales o enfermedades causadas por la profesión. Se hace necesario incorporar las buenas prácticas de salud y seguridad (Barbosa, 2013). El primer error puede partir de tomarse ligeramente el asunto, cuando se requiere de todo un proceso de organización entre las áreas o dependencias implicadas, que recoja las especificaciones, limitaciones y condiciones de la nueva situación (Castaño & Gómez, 2014). Estas medidas no son caprichosas, todo lo contrario, apuntan a cuidar al teletrabajador que estará fuera de la empresa central y no tendrá el cuidado de su jefe. Desarrollar estas buenas prácticas ayuda a evaluar y/o modificar el lugar de trabajo, con la finalidad de asegurar que se adapte de la mejor manera a su nuevo modelo de trabajo a distancia. Aplicar medidas preventivas y realizar una autocomprobación del lugar de trabajo, ayudaran al teletrabajador a disminuir el riesgo de presentar problemas y, le permitirán teletrabajar de una forma más tranquila y con las mismas normas de seguridad como si estuviera en la empresa.

La prevención de riesgos laborales busca anticipar los factores que puedan desencadenar en accidentes de trabajo o enfermedades laborales. Los teletrabajadores, al igual que cualquier persona contratada para desarrollar una actividad, han de contar con una afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral, incluyendo riesgos laborales.

En Colombia se empieza a regular el Teletrabajo con la Ley 1221 de 2008 que recoge el proceso de maduración que se venía dando sobre este tema desde la presentación en 2006 de sendos proyectos en el Concejo de Bogotá y en el Congreso de la República. Con esta Ley se hace evidente el interés y la atención que venía despertando el asunto, que aun sin regulación, empezó a adquirir vida propia en la realidad social.

3.1. PLANTEAMIENTO DE LA PREGUNTA O PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Por todo lo anterior surge la siguiente pregunta ¿Cuáles son los riesgos laborales en el teletrabajo y como inciden en la ley 1562 de 2012 conforme a las peculiaridades de esta modalidad laboral?

3.2. LA JUSTIFICACIÓN

El título “El teletrabajo y su incidencia en los riesgos laborales a propósito de la Ley 1562 de 2012” , obedece a que precisamente con la implementación de esta modalidad laboral en Colombia, se deben analizar especialmente el accidente de trabajo y la enfermedad laboral de acuerdo a las peculiaridades del teletrabajo, evidenciadas en las modalidades en que opera, como se verá a lo largo del contenido monográfico, no es lo mismo determinar la ocurrencia de un accidente de trabajo en un teletrabajador que ejerce su actividad desde su domicilio a uno que no tiene un lugar fijo, sino que se desplaza todo el tiempo.

La investigación surgió por la necesidad de ahondar en la regulación sobre riesgos laborales en materia de teletrabajo, pese a que es un tema poco o nada contemplado en la legislación colombiana; una excepción es la guía técnica para la promoción de la salud y prevención de riesgos laborales elaborada por el ministerio del trabajo y las ARL, en la que se especifican aspecto de promoción y prevención.

4. MARCO TEORICO

Esta es una aproximación a lo complejo que resulta ser el tema de los riesgos laborales de acuerdo a la tipología del teletrabajo prevista en la ley 1221 de 2008, mediante el análisis de conceptos como accidente de trabajo, enfermedad laboral, y afiliación definidos en la Ley que nos ocupa.

Por otra parte, se ofrece una visión sintética del panorama legislativo que regula el teletrabajo en Colombia, adentrándose, más que todo, en la prevención de riesgos laborales.

Cuando se habla de riesgos laborales, generalmente se relaciona con trabajadores convencionales, que desarrollan su actividad profesional en la empresa. Pero, la sociedad de la información, ha generado que la rígida relación laboral concebida desde el siglo pasado, se flexibilice, adopte matices y consecuentemente extienda sus brazos hasta lugares inimaginados por esta. El teletrabajo es producto de dicha flexibilización y constituye una modalidad laboral, caracterizada por ejercer la actividad profesional desde cualquier lugar, utilizando las posibilidades que ofrecen las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). Por eso, al tratar el tema del teletrabajo, se tiene que tratar los riesgos laborales que desencadena esta nueva modalidad laboral.

El desarrollo del trabajo se presenta en tres capítulos.

Inicialmente trataremos la definición de teletrabajo, sus modalidades y las garantías laborales de los teletrabajadores, posteriormente desarrollaremos la guía técnica del teletrabajo expedida por el Ministerio del trabajo y las ARL, se habla someramente de su contenido y se hacen algunas críticas, también se habla de la Ley 1562 de 2012 sobre riesgos laborales y

finalmente analizaremos la afiliación, el accidente de trabajo y la enfermedad laboral en cada modalidad de teletrabajo y se proponen algunos ejemplos.

Por consiguiente, con la realización de esta investigación pretendemos determinar los riesgos laborales en el teletrabajo, su incidencia en la ley 1562 de 2012 de acuerdo a las peculiaridades de esta modalidad laboral.

Definición de teletrabajo

En Colombia se empieza a regular el Teletrabajo con la Ley 1221 de 2008 que recoge el proceso de maduración que se venía dando sobre este tema desde la presentación en 2006 de sendos proyectos en el Concejo de Bogotá y en el Congreso de la República. Con esta Ley se hace evidente el interés y la atención que venía despertando el asunto, que aun sin regulación, empezó a adquirir vida propia en la realidad social. (García, 2012)

Es así como en el artículo 2 de la Ley 1221, reza que: “el teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”.

Gray, Hodson y Gordon (1995) consideran que, “El teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario

laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa”.

Ortiz (1996) define al teletrabajo como un “trabajo a distancia, utilizando las telecomunicaciones y por cuenta ajena” (p. 9). De esta manera se entiende que el teletrabajo es una forma de organización del trabajo, que implica prestación del servicio en un lugar distinto a la empresa y utiliza como herramienta fundamental las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

Modalidades del teletrabajo

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

- Teletrabajo autónomo: son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
- Teletrabajo móvil: son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.

- Teletrabajo suplementario: son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.
- Se puede concluir que, las modalidades de trabajo flexible y a distancia han propiciado la transformación de las relaciones laborales, permitiendo a los empleados tener control sobre su tiempo y sus objetivos, y brindando a las organizaciones mayor productividad derivada del aumento en la calidad de vida de los trabajadores.
- Por su parte el gobierno nacional, ministerio de las TIC y ministerio del Trabajo, expresan algunas bondades que brinda esta modalidad laboral, respecto al trabajo convencional:

Tabla 1. Comparativo del trabajo convencional con el teletrabajo

Antes	Ahora
Horarios rígidos (8am5pm)	Horarios flexibles de acuerdo a las necesidades del cargo y a los resultados esperados
Trabajo únicamente en la sede de la organización	Trabajo desde cualquier lugar
Uso de computadores únicamente en la oficina	Dispositivos propios(BYOD)
Sistemas de monitoreo y control físicos	Evaluación por resultados
Reuniones laborales limitadas a encuentros físicos	Reuniones virtuales con participantes ilimitados

Fuente: Datos tomados de respuestas de gobierno nacional y ministerios TIC y del trabajo

Garantías y derechos laborales de los teletrabajadores

Con la firma del Decreto 884 de 2012 que reglamenta el teletrabajo en Colombia, se garantiza que los trabajadores que desempeñen sus labores bajo esta modalidad tengan igual

trato al sistema tradicional, es decir, aportes al sistema integral de seguridad social, condiciones de higiene y seguridad verificados por las ARL y una jornada laboral conforme al Código Sustantivo de Trabajo.

La ley 1221 de 2008 consagra en su artículo 6, las “garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores” donde se enlistan, entre otras garantías las referentes a:

- Salario: en razón al principio de no discriminación, la ley es clara cuando dice: “el salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el local del empleador”
- Horario de trabajo: en razón al respeto a la jornada máxima, pues la teledisponibilidad que es el tiempo en el que el teletrabajador está a disposición de la empresa preparado para realizar la prestación, debe tener unos límites, como el que establece el numeral 1, artículo 6 de la Ley en mención: “A los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. No obstante, la anterior, el Ministerio de la Protección Social deberá adelantar una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo.

- **Derechos colectivos:** en razón a la dificultad de ejercicio, pues el espacio tradicional de desarrollo de las actuaciones sindicales es el centro de trabajo típico y, parece claro que la dispersión geográfica de los teletrabajadores conduce a una fragmentación. Sin embargo, el artículo 6 de la presente ley es muy conciso sobre la conformación de sindicatos, al decir: “el derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades”.

ESTADO DEL ARTE

“Revisión sistemática del avance público nacional y mundial de la información y del conocimiento actual” En las fuentes consultadas podemos identificar los siguientes artículos y autores en lo relacionado al teletrabajo

1. **Nombre del documento:** Observación de conductas inseguras en el trabajo: un análisis metodológico

Autor: Orquídea Castilla Ramos

Lugar – Año: Universidad Simón Bolívar, Miranda, Venezuela 2010

Problemática: Los comportamientos seguros o inseguros en el trabajo son observados por muchas empresas para identificar los actos que se convierten en accidentes personales o industriales y así mismo plantear modelos de intervención, aplicar este tipo de medición en ambientes reales y activos implica seriedad tanto en la planeación como en su ejecución. Se identifican las ventajas y desventajas y las variables que se pueden afectar en la ejecución de esta técnica psicosocial de la organización.

Metodología aplicada: La metodología es descriptiva de los problemas metodológicos y las ventajas que se presentan en la técnica de observación para el registro de las conductas de seguridad o inseguridad de los trabajadores en ambientes laborales definiendo algunas características fundamentales de la actividad, y permitiendo la sistematización de técnicas para medir el comportamiento, e identificando los riesgos de una observación no rigurosa o poco ética.

Solución: Se resuelve plantear previamente un análisis de la conducta de seguridad o inseguridad realizado por conocedores y expertos del puesto y la tarea desarrollada permitiendo la identificación de eventos críticos, realizando un formato de observación o chequeo, la preparación de los observadores en la técnica, las herramientas y en la retroalimentación de conducta inadecuadas, la medición a partir de una base en función de la frecuencia de dichas conductas (Krause & Hidley, 1990). El tiempo previsto para la observación, el número de observadores, el impacto que tendrán los resultados de la observación.

Por último, el reconocimiento de la observación como una técnica y no como un método con la necesidad de la ejecución de otras técnicas de forma complementaria como la del “Foto-Safari” para evitar mayores sesgos y prevenir por medio de ejemplos la ocurrencia de futuros accidentes, tratando de cubrir todos los frentes según la cultura y la necesidad de la organización.

2. **Nombre del documento:** Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones - Estudio de caso en un área de una organización financiera en Bogotá

Autor: Carlos Orlando Ardila – Aspirante a Magister en Gestión de organizaciones

Lugar – Año: Universidad Militar Nueva Granada - 2015

Problemática: ¿Cuál es el impacto generado por la implantación del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones? El impacto generado por la implantación del teletrabajo en los resultados de la gestión de las organizaciones, mediante el estudio de caso de un área de una organización del sector financiero de la ciudad de Bogotá en el año 2013, haciendo un paralelo entre el trabajo convencional y el teletrabajo. Todo esto bajo un análisis de las variables referidas a la gestión en esta organización comparando los dos modelos de contrato.

Metodología aplicada: las metodologías utilizadas son las cuantitativa y cualitativa, debido a las características y especificaciones del campo a investigar, y se tomaron en cuenta los aspectos referentes a una investigación mixta, de tipo descriptivo y explicativo, usando como instrumento de recolección la encuesta con preguntas cerradas y abiertas.

Solución: De acuerdo al análisis realizado el impacto generado por la implementación del teletrabajo en la gestión, es positivo, ya que cumple con las expectativas de la organización, optimizando los recursos, genera mayor productividad, eficiencia y menor ausentismo, con una adecuada gestión administrativa. Así mismo se encuentra que puede ser muy funcional la implementación del teletrabajo en la organización financiera pues esta presenta mayor

eficiencia, productividad, disminución en los índices de ausentismo y mejoramiento en la calidad de vida. Lo anterior se traduce en beneficios para la organización y para sus empleados

3. **Nombre del documento:** Proyecto de implementación en modalidad de teletrabajo para personas con discapacidad motora “Teledisc@”

Autor: Mauricio Ríos Hurtado José Julián Flórez Pineda Luis Andrés Rodríguez

Lugar – Año: Universidad EAN - 2012

Problemática: En Colombia los acercamientos más próximos a la inclusión laboral de personas con discapacidad se han dado mediante los modos laborales tradicionales (presenciales) los cuales, en ocasiones debido a los sistemas de transporte, adecuación de vías y espacios públicos no son aptos para el desplazamiento de personas con algún tipo de discapacidad motora. El Congreso de Colombia en 2008 aprobó la ley 1221 con el fin de establecer normas para promover y regular el Teletrabajo, esto con el fin de incentivar esta modalidad de forma laboral en el país. La industria del Outsourcing en el país ha tenido un crecimiento importante en los últimos 5 años, de hecho, en 2011 los empleos generados alcanzaron los 173,360.

Metodología aplicada: El método que se desarrolló para este proyecto fue el exploratorio, ya que el tema escogido ha sido poco investigado y reconocido, de hecho, sobre él es difícil formular hipótesis precisas por no tener históricos que aporten información para tal fin. Por otra parte, los recursos con los que se disponen resultan insuficientes como para emprender un trabajo más profundo para generar conclusiones definitivas

Solución: Colombia está entrando en la “moda” del teletrabajo, ya que se encontró que los espacios en las empresas actualmente están quedando insuficientes para la cantidad de colaboradores que actualmente están contratando, vemos que Colombia en este momento está pasando por una buena situación económica, el país está creciendo y esto se ve reflejado en la importancia de la implementación del teletrabajo como opción para que las empresas sigan creciendo sin importar el lugar desde donde se realicen las labores a realizar y no afecte su situación por temas de espacios en infraestructura. El teletrabajo no es una modificación de la forma actual de cómo trabajamos, sino definitivamente, es una ayuda a la situación actual de muchas empresas, ciudadanos y el mercado en general donde el cambio se da es en el sitio donde se realiza la labor.

Se deben tener herramientas tecnológicas de punta para poder llevar a cabo el proyecto de teletrabajar, dado que se debe tener protección a la información, tecnología necesaria para que en línea los colaboradores capten información y esta sea para evitar fugas y posibles demandas o inconvenientes con los clientes por temas de confidencialidad. Es una ayuda a personas que desean reinsertarse a la sociedad y a las personas con alguna discapacidad motora y que tengan la dificultad de desplazarse a otras instalaciones diferentes a las de su hogar.

4.1.METODOLOGIA

Para la realización de este estudio investigativo se recurrió al tipo de investigación descriptiva ya que se busca especificar las propiedades importantes y relevantes de los riesgos laborales en materia de teletrabajo y su repercusión en el sistema general de riesgos laborales,

ley 1562 de 2012, de acuerdo a la tipología de teletrabajo, para ello se describe qué es el teletrabajo, cuáles son sus modalidades, qué factores puedan desencadenar en accidentes de trabajo o enfermedades laborales. También se hicieron revisiones bibliográficas, jurídicas, conceptos y opiniones de diversos autores de forma profunda y actualizada.

Este documento fue desarrollado por las Administradoras de Riesgos Laborales y el Ministerio del Trabajo en cumplimiento del artículo 9° del Decreto 884 de 2012 (decreto que reglamentó la Ley 1221 de 2008), y financiado por el Fondo de Riesgos Laborales. Ofrece los parámetros generales para que una empresa, con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales, desarrolle acciones de promoción de la salud y la prevención e intervención de las condiciones de riesgo presentes en el lugar de trabajo, al implementar la modalidad de teletrabajo, la cual es susceptible de ser adaptada a las necesidades y especificaciones de cada empresa y de cada sector económico. La guía técnica del teletrabajo ofrece las siguientes medidas preventivas:

Medidas preventivas en el lugar del trabajo

Evaluación inicial y autoevaluación: la primera es un diagnóstico inicial de las condiciones de dicho lugar, que realizará el empleador con la asesoría de la ARL, donde se deben establecer claramente los horarios de trabajo y horarios de disponibilidad para la empresa y delimitar los trabajos a realizar (para evitar una sobrecarga laboral) y que de esta manera haya forma de medirlos. La segunda corresponde al teletrabajador reportar sus condiciones de trabajo, para lo cual puede diligenciar el formato de Autorreporte de Condiciones de Trabajo,

con el cual se podrán determinar los riesgos presentes en el lugar de trabajo y los correctivos necesarios por parte del empleador.

Medidas de prevención y control

En el lugar de trabajo se pueden encontrar condiciones inapropiadas o inseguras que pueden afectar la salud de los teletrabajadores, la guía técnica del teletrabajo presenta algunas recomendaciones que pueden ser aplicadas en el sitio de teletrabajo y enfatiza que las condiciones apropiadas de trabajo también dependen de los estilos de trabajo saludables y del autocontrol que el teletrabajador ejerza en el lugar de trabajo. Las recomendaciones giran en torno a los siguientes factores de riesgo:

- a) Orden y aseo
- b) Riesgos locativos
- c) Riesgos eléctricos
- d) Desplazamiento en vía pública
- e) Emergencias: sismo o terremoto e incendio.

Condiciones de salud

Se recomienda a los teletrabajadores:

- f) Hábitos y estilos de vida y trabajo saludables
- g) Riesgos biomecánicos: diseño ergonómico del puesto de trabajo
- h) Conservación auditiva: uso adecuado de la diadema, cuidado general de los oídos
- i) Riesgos psicosociales: Estrés, separación del ámbito familiar y privado del laboral.

Límites para la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo en Colombia.

Pese a que sobre el tema de los riesgos laborales del teletrabajador y cómo se manejan, se diseñó la ‘Guía técnica para la promoción de la salud y la prevención de los riesgos en el teletrabajo’, la cual ofrece los lineamientos generales, pero puede ser adaptada a las necesidades y especificaciones de cada compañía, se considera que hay ciertas falencias a saber:

Exclusión absoluta del teletrabajador móvil. Si bien es cierto que, por regla general, en aquellos existe una ausencia de riesgos específicos, debido a que no tienen un lugar determinado para desarrollar sus labores, con la guía técnica del teletrabajo se reduce esa movilidad a un lugar concreto para poder ejercer el empleador la obligación de prevención.

Desde el momento que el empleador no puede controlar, ni vigilar el lugar de trabajo, salvo que instale con dicha finalidad dispositivos en el ordenador del trabajador, cámaras, control de correo electrónico se supone que hay violación de los derechos fundamentales del teletrabajador (intimidad, libertad informática), al respecto se cree que la guía técnica del teletrabajo insta al empleador a hacerlo, lo cual representa un riesgo para la privacidad del trabajador.

El teletrabajo así como rápidamente ahorra costes, también aumenta los riesgos informáticos, que afectan la identidad personal del teletrabajador y al mismo tiempo causa pérdidas en la empresa ocasionadas por unas malas prácticas respecto a la seguridad de la

información. Se considera que la guía técnica del teletrabajo omitió la prevención de riesgos informáticos.

5. LOS OBJETIVOS

5.1.OBJETIVO GENERAL

Determinar los riesgos laborales en el teletrabajo, su incidencia en la ley 1562 de 2012 de acuerdo a las peculiaridades de esta modalidad laboral.

5.2.OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Describir los riesgos laborales, de acuerdo con las diferentes modalidades del teletrabajo.
- Analizar la afiliación, el accidente de trabajo y la enfermedad laboral en cada modalidad de teletrabajo y proponer algunos ejemplos.
- Dar a conocer la Guía Técnica del Teletrabajo elaborada por el Ministerio del trabajo y el gobierno nacional.
- Brindar un aporte a todas las personas que buscando resolver interrogantes acerca de los riesgos laborales en el teletrabajo, tomen este trabajo como referencia.

5.3.LA METODOLOGÍA

Diseño

Para la realización de este estudio investigativo se recurrirá al tipo de investigación descriptiva ya que se busca especificar las propiedades importantes y relevantes de los riesgos laborales en materia de teletrabajo y su repercusión en el sistema general de riesgos laborales, ley 1562 de 2012, de acuerdo a la tipología de teletrabajo, para ello se describe qué es el teletrabajo, cuáles son sus modalidades, qué factores puedan desencadenar en accidentes de trabajo o enfermedades laborales. También se harán revisiones bibliográficas, jurídicas, conceptos y opiniones de diversos autores de forma profunda y actualizada.

5.4.DESARROLLO METODOLOGICO

Las encuestas se pueden diseñar como primera medida para que en la obtención de sus resultados se establezcan las causas que hacen que estas situaciones de Riesgo Psicosocial se desencadenen. El análisis se realiza en grupos de máximo tres colaboradores por área, siguiendo las siguientes etapas:

- a) Realizar preguntas claves que arrojen resultados que nos permitan identificar y medir las causas que hacen que en la organización se presente el estrés, interactuar con cada una de las personas de nuestra población objeto de estudio.
- b) Analizar factores externos que puedan provocar estas situaciones, es decir como los problemas en los hogares, problemas de pareja pueden influir para que en el trabajo se presente este riesgo.

- c) Dar a conocer como el estrés afecta de manera fisiológica el cuerpo, cuando se presenta el estrés automáticamente se disparan señales de alerta al cerebro lo que genera un proceso en el cual se compromete todo nuestro cuerpo.
- d) Planificar un plan de capacitación para mejorar el ambiente laboral

6. TIPO DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo al tema del proyecto de investigación puede definirse que el tipo de investigación utilizada es descriptiva, pero también explicativa o causal ya que lo que se quiere lograr es en primera instancia describir de manera detallada cada uno de los factores que desencadenan el Riesgo Psicosocial en el ambiente laboral y para este caso el personal que realiza actividades de teletrabajo en el CMD SIPLAS, además de describir se explicara cuáles son las posibles causas que pueden ocasionar este tipo de riesgo y como estas se pueden relacionar con las enfermedades existentes de la población objeto de estudio

6.1.DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

El análisis para determinar las causas y mitigar el riesgo psicosocial del personal que realiza actividades de teletrabajo en el CMD SIPLAS estudiado en este documento consiste en dos etapas: La primera determinar los factores tanto internos como externos que pueden desencadenar situaciones de estrés en el ambiente laboral sobre todo en esta área en donde debe primar la vida humana de las personas que se tienen a cargo, y la segunda etapa consiste en determinar si estos factores están relacionados con la presencia de enfermedades que hacen que se disminuya la capacidad temporal o permanente para desempeñar las funciones asignadas.

Una vez determinados los aspectos mencionados se estudiará la viabilidad y factibilidad del proyecto, si el resultado es satisfactorio es ineludible definir los requerimientos para mitigar este riesgo., para mayor claridad el diagrama de flujo que se muestra a continuación tiene el propósito de generar una idea sobre el desarrollo de la presente investigación, el tipo

de metodología utilizado y la organización empleada para lograr el objetivo y la hipótesis del trabajo investigativo.

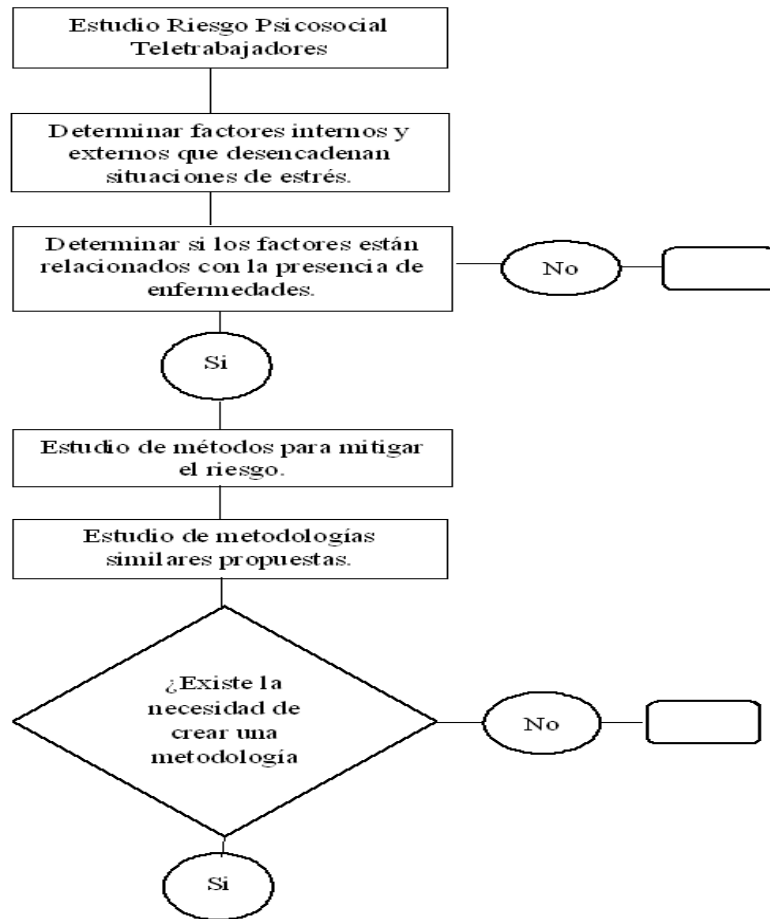


Figura 1. Diagrama de flujo, representa el desarrollo de la investigación, la metodología y la organización.

Fuente: propia

6.2.PRESUPUESTO

Para el desarrollo de este proyecto de investigación se debe contar con un presupuesto tanto de material utilizado como apoyo técnico y humano para la obtención del logro del mismo, para ello se consolidará un capital para empezar a gestionarlo por parte del equipo de

trabajo y posterior a esto de las personas interesadas en el análisis de este riesgo en el puesto de trabajo.

Para la realización del proyecto de investigación se debe tener en cuenta que este presupuesto debe estar encaminado a los siguientes gastos que contribuyan a la obtención de resultado del mismo:

Tabla 2. Presupuesto para ejecución de proyecto

Conceptos	Costo
Material Bibliográfico	\$100.000
Personal Técnico y Humano	\$75.000 día / 3 personas
Impresiones	\$30.000
Desplazamientos sitios	\$50.000
Papelería	\$100.000
Imprevistos	\$100.000
Tiempo Encuestados	\$375.000 / 30 personas, 4 horas cada una, valor hora \$3.125
TOTAL	\$830.000

Fuente: propia

6.3. POBLACIÓN

Empleados del área de la salud, en específico los que trabajan en el área de Call Center Teletrabajo en CMD SIPLAS.

6.4.MUESTRA OBJETO DE ESTUDIO

Funcionarios que realizan actividades de Teletrabajo en CMD SIPLAS. El total de la muestra son 30 personas.

6.4.1. Procedimiento De Selección De La Muestra

Se elige este personal tanto los que laboran Teletrabajo autónomo como Teletrabajo suplementario ya que en particular están expuestos a múltiples factores de riesgo en una u otra medida, pero en especial a los factores psicosociales (relaciones interpersonales, carga laboral, cambios variados en los turnos).

6.4.2. Cálculo De La Muestra

La muestra se obtuvo basada en que a pesar de que en relación a los distintos Centros médicos que se ofertan en la ciudad de Bogotá, el servicio de CMD SIPLAS es relativamente pequeño pero a la vez cuenta con personal con experiencia en otras instituciones y otros servicios del sector salud, lo que les da una visión más amplia de las actividades que se realizan tanto dentro como fuera de los servicios que brinda el centro médico, además, hay un grupo de personas que han sido diagnosticadas con enfermedades crónicas y que al iniciar labores en esta área profesional no las padecían, motivo por el cual se intenta correlacionar los dos aspectos.

6.5.FASE DE RECOLECCION DE DATOS

Se combinarán las fuentes primarias por medio de entrevistas, encuestas y trabajo de observación en determinado tiempo sobre las actividades y frecuencias de actividades que se manejen en el servicio, además se complementará con preguntas sobre el estado de salud actual de los empleados del área, antecedentes clínicos y demás pautas que nos permitan identificar alguna relación entre el estado de salud y el cargo desempeñado.

Como fuentes secundarias se analizarán estudios correspondientes sobre el impacto de los factores psicosociales en los Teletrabajadores y estudios estadísticos sobre las patologías de prevalencia en los diferentes grupos etarios de la población activa laboralmente de Bogotá o Colombia.

6.6.PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Al tener los datos obtenidos por los distintos métodos (primarios y secundarios), se evalúan los resultados y se plasman en dos métodos a considerar, el de espina de pescado en donde se reunirán en una sola categoría los datos obtenidos en forma cualitativa (factores de riesgo, los que se exponga mediante frases o palabras); la otra medida sería el método de distribución de frecuencias y representaciones gráficas por medio de cuadros y diagramas de barras de los datos obtenidos pero esta vez se analizarán de manera cuantitativa.

6.6.1. Modelos De Procesamiento De La Información

Al comparar los datos recolectados durante la investigación y haciendo un análisis frente a los diferentes estudios que tratan sobre la incidencia de los factores de riesgos psicosociales en la manifestación de enfermedades crónicas en los empleados que realizan actividades de Teletrabajo, se podrá definir si estos dos aspectos se relacionan o, por el contrario, su aparición no tiene que ver las unas con los otros

6.7. FASE DE ANALISIS DE DATOS

- La evaluación del proyecto demostró las múltiples necesidades que existen, para abordar este tema tan amplio y aplicarlo a un área en donde evidentemente se ve de manera notoria este riesgo.
- Se realizó un análisis de punto de equilibrio para deducir si realmente los factores externos como familiar y social influyen para fomentar este tipo de riesgo, y con el estudio realizado a la población objeto de estudio se pudo establecer que en definitiva si están relacionados y que pueden influir de gran manera de acuerdo a la persona y la capacidad de manejar estas situaciones para que no interfieran con su trabajo y puedan estar en las óptimas condiciones para realizarlo.
- Con la información recopilada en el estudio se pudo analizar que una causa para que este riesgo se presente en el ambiente laboral son las prolongadas y largas horas de trabajo del personal que realiza actividades de Teletrabajo, lo cual conlleva a ocasionar problemas con su pareja o esposa e incluso no realizar sus labores de la manera más adecuada
- Con la ayuda de la información suministrada por cada uno de los encuestados y con la revisión de los exámenes periódicos, se responde una pregunta planteada en esta investigación y es que las enfermedades laborales que en la actualidad padece este personal podrían deberse al estrés.

7. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Nº	ACTIVIDAD	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO
1	Estructura de la propuesta	■				
2	Aprobación		■ ■			
3	Selección de información		■			
4	Levantamiento de información		■ ■			
5	Tratamiento de la información			■ ■		
6	Tabulación de resultados			■		
7	Evaluación y análisis de resultados			■ ■		
8	Desarrollo de informe				■ ■ ■	
9	Correcciones informe					■
10	Entrega informe preliminar					■
11	Seguimiento y monitoreo					■ ■ ■
12	Informe final					■

Figura 2. Cronograma de actividades para el desarrollo de la investigación. Fuente: propia

8. CONCLUSIONES

Hablar de teletrabajo, no significa necesariamente estar frente a una relación laboral, ya que pueden existir diferentes contratos civiles y comerciales, en cuya realización se utilicen medios telemáticos. Por lo tanto, los factores claves para conocer si nos encontramos frente a una relación laboral de teletrabajo, será la existencia de subordinación, para lo cual habrá que analizar la forma en la que se desempeña la labor, la dependencia tecnológica del trabajador al empleador, esto coyunturalmente determina el tipo de afiliación al sistema de riesgos laborales.

El accidente de trabajo, genera muchos inconvenientes en el teletrabajo, debido a las modalidades en que se inscribe, no serán pocas las veces en que se discutirá si un suceso debe ser considerado doméstico o laboral. En especial cuando se trata de teletrabajo móvil y autónomo. Se puede concluir al respecto que se presume como accidente de trabajo el que sucede en la jornada laboral, si el empleado está sujeto a ella, sino, en principio se debe probar por parte del empleador la relación entre la prestación y el accidente sufrido, por supuesto en aplicación del individuo, las dudas se resolverán a favor del teletrabajador.

En cuanto a la enfermedad laboral, comprobar la existencia de esta será más sencilla, bastará con observar la lista de enfermedades que suceden por el uso de implementos de teletrabajo o por la forma en que se realiza la actividad profesional, si se trata de una enfermedad que no está relacionada en dicha lista, corresponderá al teletrabajador demostrar que esta es también de carácter laboral.

Al empleador le corresponde garantizar la salud y la seguridad del teletrabajador, por lo cual puede tomar diversas medidas, como examinar el lugar donde se llevará a cabo la prestación para que tenga calidades como un espacio ergonómico adecuado, vías de escape en caso de incendio, valiéndose de la guía para la promoción de la salud y prevención de riesgos laborales.

9. REFERENCIAS

- Aranda, J. (2005). “el teletrabajo, análisis jurídico laboral”. Madrid: Ed. Aranzadi, p. 253.
- Butron Ochoa, B. (2003). “teletrabajo y seguridad, descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo”. Madrid: Ed. Aranzadi, p. 239.
- Cabrejas, M. (2011). El teletrabajo, prevención de riesgos laborales. Documento de Maestría. España.
- Castilla, R. O. (septiembre 21 de 2010) Observación de conductas inseguras en el trabajo: un análisis metodológico. Universidad Simón Bolívar, Miranda, Venezuela
- Congreso de la Republica (2008-Julio-16). Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Ley 1221, Bogotá, Colombia.
- Cortés González, J. (2012). “Régimen de los riesgos laborales en Colombia”. Colombia: Legis Editores S.A, p. 140-170.
- Decreto 2566 de 2009. Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales, DC. Bogotá, Colombia.
- Decreto 884 de 2012. Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones. DC. Bogotá, Colombia.
- Duran, G. (2001). “Teletrabajo y sistema de seguridad social”. Revista crítica de teoría y práctica, recuperado de: dialnet.uniroja.es, p. 189-1214.
- Gray, M., Hodson, N. y Gordon, G. (1995). El teletrabajo, Fundación Universidad-Empresa, Madrid, España.
- Martínez, F. (2005). “La cobertura de las contingencias profesionales en el sistema de seguridad social”. Revista del ministerio del trabajo y asuntos sociales, España, p. 260

Ministerio del Trabajo y Administradoras de Riesgos Laborales (agosto-2013). Guía técnica para la promoción de la salud y la prevención de los riesgos laborales en el teletrabajo. Guía Técnica. Bogotá, Colombia.

Mintic, Colombia digital. (Nov-23-2012). "Libro Blanco "El ABC del Teletrabajo" Medellín, Colombia.

Miro, M. (2011). "La nueva lista de enfermedades profesionales y la inamovilidad, respecto a las dolencias derivadas de riesgos psicosociales". Revista actualidad laboral España, p. 2227.

Ortiz, F (1996). El Teletrabajo: Una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología. Madrid: McGraw-Hill

Raymon, S. (2001). "Teletrabajo y Globalización". Tesis No publicada. Madrid, España.

Tolosa Triviño, C. (2004). Los nuevos riesgos laborales y su tratamiento en el ámbito sancionador y de seguridad social. Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica, N° 1, 2004, págs. 451-468

<http://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/2963/FlorezJose2012.pdf?sequence=1>.

Anexo 2. Resultados encuestas

PREGUNTA	Resultado	Total	%
¿Sabe que es teletrabajo?			
SI	16		80%
NO	4	20	20%
¿Ha realizado alguna vez teletrabajo?			
SI	15		75%
NO	5	20	25%
¿Actualmente trabaja bajo alguna de las siguientes modalidades de teletrabajo?			
Teletrabajo autónomo	2		10%
Teletrabajo suplementario	8		40%
Teletrabajo móvil	5		25%
NA	5	20	25%
¿Qué tipo de actividades desarrolla usted?			
Administrativas	2		10%
Comerciales/mercadeo	12		60%
Operativas	5		25%
Otras	1	20	5%
Su horario laboral es			
Fijo	6		30%
Variable	14	20	70%
Promedio de horas que labora al día			
Menos de 8	4		20%
8	5		25%
10	8		40%
12	3		15%
Más de 12	0	20	0%
¿Tiene buenas habilidades comunicativas?			
SI	17		85%
NO	3	20	15%

¿Cuenta con afiliaciones a seguridad social y prestaciones sociales en el lugar en que labora mediante teletrabajo?			
SI	20		100%
NO	0	20	0%
¿A qué tipo de riesgos se encuentra expuesto con teletrabajo?			
Ergonómicos	5		25%
Biomecánicos	0		0%
Psicosociales	9		45%
Publico	3		15%
Auditivo-voz	1		5%
Traumáticos	0		0%
Ninguno	2	20	10%
¿Puede realizar sus actividades sin estar en la oficina?			
SI	11		55%
NO	9	20	45%
¿Dispone de un espacio adecuado para trabajar desde su casa?			
SI	8		40%
NO	12	20	60%
¿Su familia o personas con quienes convivo están dispuestas a apoyarle como teletrabajador?			
SI	8		40%
NO	12	20	60%
¿Se adapta con facilidad a los cambios?			
SI	7		35%
NO	13	20	65%
¿Se considera autónomo en el manejo de su tiempo?			
SI	5		25%
NO	15	20	75%