# Demandas Cognitivas, Psíquicas y Sociales del Teletrabajo

Autoras:

Jill Llinás Trujillo

Aura María Millán Mora

Universidad El Bosque

Facultad de Medicina

Especialización en Ergonomía

Bogotá, 28 de Enero

2016.

# Demandas Cognitivas, Psíquicas y Sociales del Teletrabajo

Autores:

Jill Llinás Trujillo

Aura María Millán Mora

Asesor Metodológico:

Dra. Erika Méndez

Asesor Estadístico:

Carlos Gómez

Asesor Temático:

Dra. Ana María Gutiérrez Strauss

Nota de Salvedad de Responsabilidad Institucional:

“La Universidad El Bosque, no se hace responsable de los conceptos emitidos por los investigadores en su trabajo, solo velará por el rigor científico, metodológico y ético del mismo en aras de la búsqueda de la verdad y la justicia”.

Agradecimientos

De primera mano queremos agradecerle a Dios, por permitirnos la maravillosa oportunidad de gozar un día más de vida, que poco a poco fue tejiendo un camino cuya gran meta está aquí.

Sin duda alguna a nuestros padres, sin ellos no hubiese sido posible alcanzar este logro. Gracias infinitas por su dedicación, apoyo, su constante voz de sabiduría que nos impulsó a diario, por no permitirnos desfallecer cuando las adversidades parecían sopesar sobre una ilusión. Gracias por acompañarnos en el cumplimiento de este sueño, un sueño que dejó de estar en el mundo de la fantasía para convertirse en realidad. Gracias a ustedes principales partícipes, definitivamente les debemos esto y mucho más…

Así mismo queremos agradecer a las personas que nos acompañaron durante este proceso, a nuestros docentes de otras instituciones quienes siempre depositaron su voto de confianza en nosotras, a nuestros amigos a quienes en ocasiones debimos dejar a un lado por cumplir con las responsabilidades académicas que hoy tienen un resultado, graduarnos como especialistas en Ergonomía.

A todos ustedes gracias, de todo corazón agradecemos su compañía y apoyo expresado en todas sus formas.

Guía de contenido

1. Introducción……1
2. Planteamiento del Problema……..….2
3. Pregunta de Investigación……...3
4. Justificación……4
5. Marco Teórico…….6
6. Marco Conceptual……...8
7. Objetivos……...19
   7.1 Objetivo general……
   7.2 Objetivos específicos……..
8. Metodología…….
   8.1 Materiales y métodos…….
   8.2 Tipo de estudio……..
   8.3Criterios de inclusión y exclusión……
   8.4 Herramienta de recolección de información ……
   8.5 Matriz de Variables ……..
   8.6 Plan de análisis de la información……..
9. Población de Referencia…….
10. Consideraciones éticas……..
11. Cronograma……..
12. Presupuesto…….
13. Propósito……
14. Resultados……..
15. Conclusiones……
16. Discusión……
17. Anexos……
18. Referencias Bibliográficas……

Lista de Tablas y Gráficas

Tabla 1: Principales definiciones de Teletrabajo, formuladas por Organismos Internacionales.

Tabla 2: Factores de Riesgos asociados a las diferentes modalidades de Teletrabajo.

Tabla 3: Matriz de Variables.

Tabla 4: Resultados.

## Introducción

El Teletrabajo fue concebido como una estrategia que permitió descentralizar el lugar de trabajo y ejecutar diferente tareas empleando Tecnologías de Comunicación (TIC), en función de las características y exigencias económicas, legales y organizacionales de las compañías, inmersas en determinado contexto sociocultural e influenciadas por aspectos relacionados con la "Globalización"; la cual ha generado un crecimiento exponencial de esta modalidad(Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en España, 2011).

A pesar del auge y el crecimiento del Teletrabajo en el mundo, la complejidad del concepto y las variables que le atañen (tipos de contratos, estatus en la organización, localización del sitio de trabajo, tipo de tareas, etc.), no permite precisar una definición universal del mismo, limitandola recolección y el acceso a la información disponible (Ministerio de Trabajo E y SS de la RA, 2015).

Partiendo de la premisa de que todo tipo de actividad ejecutada por el ser humano, involucra la interacción con objetos, personas y el espacio físico propio de un entorno específico, es imprescindible identificar y caracterizar las demandas que esto exige en el trabajador, a fin de determinar los posibles efectos sobre la salud.

Teniendo en cuenta lo anterior, las limitaciones en la información disponible a nivel nacional y la carencia de una guía específica para la modalidad de Teletrabajo entorno a la exposición a factores de riesgo diferentes a los biomecánicos, se justifica entonces realizar una investigación documental acerca de las demanda cognitivas, psíquicas y psicosociales del Teletrabajo que permita establecer los posibles efectos sobre la salud del trabajador.

1. Planteamiento del problema

En Colombia el Ministerio de las Tecnologías y las Telecomunicaciones ha promovido en los últimos 10 años la implementación de la modalidad de Teletrabajo especialmente en el sector servicios, encontrando que para el 2013 había 31.533 Teletrabajadores a nivel Nacional (Min Trabajo, 2013).

El Ministerio del Trabajo cuenta con diferentes documentos circunscritos en la normatividad legal, adicionalmente dispone de la "Guía técnica para la promoción de la salud y la prevención de los riesgos laborales en el teletrabajo", cuyo contenido se enfoca principalmente en el riesgo Biomecánico; abordando aspectos que no difieren significativamente de cualquier puesto de trabajo con videoterminal. A nivel psicosocial brinda una serie de recomendaciones generales para el trabajador, sin haber caracterizado o descrito los riesgos previamente.

Durante la consulta de los documentos disponibles relacionados con el Teletrabajo publicados en los portales de los diferentes organismos nacionales, se evidenció que dichos documentos no logran la identificación y caracterización de los riesgos y peligros adyacentes a esta modalidad. Esto sugiere limitaciones en la búsqueda y acceso a la información disponible, en relación a estudios científicos a nivel nacional e internacional al momento de revisar las fuentes en las que se basan los documentos.

Con respecto a lo anterior se bebe partir entonces del estudio y la comprensión de la actividad de trabajo con el fin identificar cuáles son sus demandas, caracterizar los riesgos a los cuales está expuesto el Teletrabajador y finalmente establecer cuáles son los efectos potenciales sobre la salud. Para tal fin se propone como punto de partida una búsqueda documental que permita ampliar la información y el conocimiento disponible acerca del tema.

## 2. Pregunta de investigación

¿Cuáles son las demandas psíquicas, cognitivas y sociales del Teletrabajo y sus posibles efectos en la salud del Teletrabajador?

## 3. Justificación

De acuerdo con el Ministerio del Trabajo en Colombia para el 2013, había 31.533 Teletrabajadores; en Bogotá: 23.485, en Cali: 3.012 y Medellín: 2.850.El número de empresas que implementaron esta modalidad fue de 4.292, lideradas por el sector servicios que contó con 14.224 Teletrabajadores, seguida del sector comercio con 13.379 y el sector industria con 3.930 personas (Min Trabajo, 2015).

Pese a las estadísticas anteriores, actualmente en la legislación Colombiana por la cual se promueve y regula el Teletrabajo no se identifica con claridad los riesgos psicosociales a los cuales están expuestos los Teletrabajadores, teniendo en cuenta que el entorno laboral es distinto dadas las características de cada uno de los escenarios de desempeño, por lo tanto el análisis de los riesgos debe realizarse de manera específica siempre contemplando las variables que influyen en la interacción del ser humano, los objetos y el espacio físico en cada contexto.

A falta de lo anterior, el Ministerio de Trabajo no dispone de una guía que permita a los diferentes actores y responsables del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, formular estrategias desde la perspectiva preventiva que permita realizar una intervención adecuada ante la exposición a factores de riesgo ocupacionalespropios del Teletrabajo, lo cual limita la cobertura, la protección y el bienestar de los Teletrabajadores.

En un estudio realizado por Prada en el 2013 acerca del riesgo psicosocial en el Teletrabajo en Colombia, sugiere que “el acompañamiento por parte de la mayoría de asesores de las Administradoras de Riesgos Laborales frente al teletrabajo es limitado, solo centran su atención en la prevención del factor de riesgo ergonómico, dejando de lado otros factores a los que está expuesto el Teletrabajador como lo es el riesgo psicosocial, asumiendo frente a este una actitud pasiva y poco proactiva”.

De acuerdo con lo anterior se argumenta la realización de una búsqueda documental que permita conocer cuáles son las demandas psíquicas, cognitivas y sociales del Teletrabajo, identificando los posibles riesgos a los cuales está expuesto el trabajador y estableciendo los posibles efectos sobre la salud.

Finalmente por medio de la presente investigación documental se pretende realizar una publicación en la obra colectiva denominada "¿Cómo Investigar e Innovar en Salud Ambiental y Laboral?" que permita a los interesados en las áreas de Ergonomía, Seguridad y Salud en el Trabajo etc, acceder a la información de forma sencilla, lo cual servirá como punto de partida para la formulación de una guía de identificación y abordaje de los factores de riesgo ocupaciones en el Teletrabajo y la realización de estudios a nivel nacional que permitan vislumbrar condiciones adicionales propias del contexto sociocultural Colombiano.

## 4. Marco Teórico

De acuerdo con Gibson (2002) el primer ejemplo registrado de Teletrabajo surge en 1877 “cuando el presidente del Banco de Boston había instalado una línea telefónica entre el banco y la residencia con el fin de trabajar desde casa y gestionar las operaciones de la banca a distancia”. Sin embargo, parece ser que el origen del concepto de Teletrabajo se halla en la noción de Telecommuting que utilizó Jack Nilles (1976) para determinar que el “uso de la informática permitía evitar el desplazamiento de los trabajadores hasta su lugar de trabajo sin renunciar a su jornada laboral habitual. Desde entonces, el término Telecommuting se ha empleado normalmente en Estados Unidos, mientras que en Europa se usa la palabra Telework”.

El Teletrabajo se convirtió entonces en una estrategia que permitió descentralizar el lugar de trabajo y ejecutar diferente tareas empleando Tecnologías de Comunicación (TIC). Esto en función de las características y exigencias económicas, legales y organizacionales de las compañías, inmersas en determinado contexto sociocultural e influenciadas por aspectos relacionados con la “Globalización”, la cual ha generado un crecimiento exponencial de esta modalidad(Galvez et al, 2008).

A pesar del auge y el crecimiento del Teletrabajo en el mundo, la complejidad del concepto y las variables que le atañen (tipos de contratos, estatus en la organización, localización del sitio de trabajo, tipo de tareas, etc.), no permite precisar una definición universal del mismo, sin embargo los reportes en la literatura permiten obtener una aproximación general sobre los objetivos de implementación de esta modalidad, lo cual podría resumirse en los planteamientos propuestos por la Unión Europea, en tresobjetivos de desarrollo importantes:

1) Incrementar las oportunidades desempleo específicamente para sectores que, por tradición, tienen mayores dificultades de inserción laboral; 2) Corroborar los efectos que tiene sobre el medio ambiente la no utilización de vehículos de traslado al trabajo, y3) Promover el desarrollo regional(Hernando, 2012). Otros de los aspectos a destacar están relacionados con la optimización de la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y

familiar, la autonomía del trabajador y los niveles de confort y productividad (Hernando, 2012).

Si bien los objetivos mencionados anteriormente se orientan a promover el desarrollo económico, sociocultural y personal por medio del uso de las Tic, es necesario precisar si las demandas de esta actividad facilitan el cumplimiento de los mismos.

Lo anterior involucra una serie de demandas o exigencias a nivel físico, cognitivo, psíquico y social, que adicionalmente también dependen de las características socioculturales de los individuos. Cuando no existe un equilibrio entre las demandas de la actividad del trabajo, las características del trabajador y las herramientas con las que este cuenta para garantizar un desempeño adecuado y el cumplimiento de las funciones para las cuales fue contratado, es posible que aparezcan  en la salud del Trabajador.

Es indispensable entonces identificar las demandas de la actividad, con el objetivo de establecer los posibles riesgos a los cuales se encuentra expuesto el Teletrabajador, de esta manera identificar los posibles efectos sobre la salud del mismo, lo cual permitirá fortalecer la intervención desde la prevención en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de aquellas empresas que ofrecen modalidad de Teletrabajo.

5. Marco conceptual

*Etapas de desarrollo del Teletrabajo:*

El trabajo y sus diferentes formas han surgido como respuesta a una serie de cambios y acontecimientos históricos, sociales, culturales, políticos y religiosos. Un claro ejemplo de esto es el "Teletrabajo", el cual surgió "inicialmente en los años 70, con la crisis del petróleo en los Estados Unidos, con el objetivo primordial de ahorrar energía, evitando así desplazamientos que provocan consumo de derivados del petróleo"(André J, 2014).

De acuerdo con Camacho & López (2013) esta primera etapa se caracterizó por una connotación económica y ambiental, sin embargo en "la década de los ochenta, se fue retomado este concepto como elemento de inserción laboral para personas discapacitadas (connotación social) y finalmente en la última etapa, desde finales del siglo XX, se mantiene vigente el concepto como elemento de flexibilización laboral".

En el grafico 1 se identifican las principales etapas de desarrollo del Teletrabajo de acuerdo a la connotación histórica y las principales características:

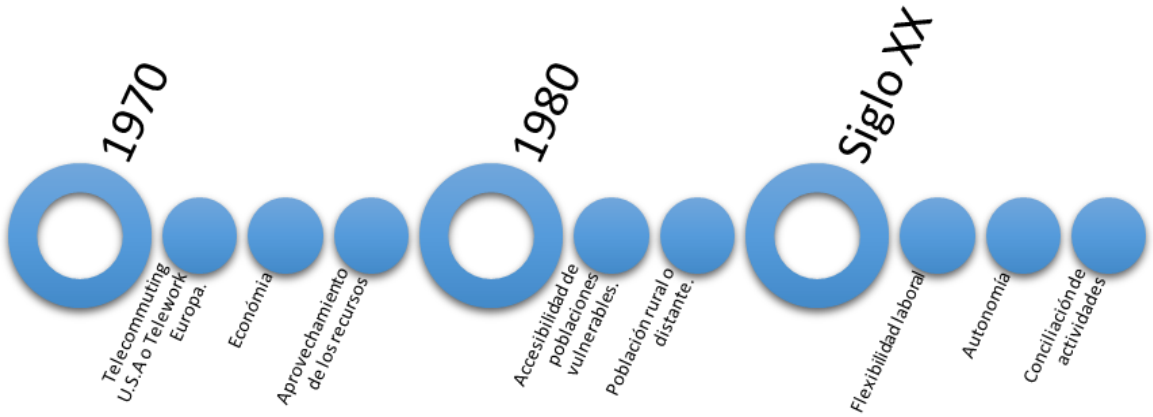


*Ilustración 1Principales etapas y características históricas del Teletrabajo.*

*Definiciones del Teletrabajo:*

Son numerosas las definiciones entorno al concepto de Teletrabajo, incluso se afirma que una de las principales dificultades a la hora de investigar este tipo de organización de trabajo, es la falta de una definición consensuada que permita comparar estudios realizados en otras épocas y en otros contextos. En este sentido al consultar las fuentes de información

sobre el tema se logró establecer que para autores como Gillespie y Fena, 1996; Kerrin y Hone, 2001 y Wikström et al., 1997, el Teletrabajo se presenta como una forma de trabajo remoto que implica el uso de las TIC's.

Otras definiciones, se centran específicamente en una actividad de trabajo que permite evitar los desplazamientos de las personas, como la formula por Nilles (1976), a la que se suma Ellison, (1999), quien utiliza el término teletrabajo para referirse al trabajo remunerado realizado en casa sin referirse al papel de las tecnologías.

De acuerdo a lo anterior, se puede afirmar entonces que entorno al Teletrabajo no existe una definición universal, debido a que estas responden a diferentes características de organización cultural, económica, social y política, sin embargo a continuación se citan algunas definiciones provenientes de los principales organismos internacionales (Tabla 1):

| Organismo | Definición | Fuente |
|---|---|---|
| Organización Internacional del Trabajo (OIT). | La "forma de trabajo efectuada en un lugar alejado de la oficina central o del centro de producción y que implica una nueva tecnología que permite la separación y facilita la comunicación" (4). | http://intranet.oit.org.pe/WDMS/bib/virtual/coleccion_tem/teletrab/ecommerce_11esp.pdf. |
| Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en España. | "una nueva forma de trabajo remunerado, que se efectúa a distancia y usando tecnologías de la comunicación" (6). | http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/FichasNotasPracticas/Ficheros/np_efp_38.pdf |
| Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo (EU- | "Trabajo realizado por una persona (empleado, autónomo, trabajador a domicilio), principalmente, o durante buena parte del tiempo, en un lugar diferente del lugar tradicional de trabajo, | ftp://190.25.233.21/DOCUMENTOS/Latitude/MIREYA%20-%20SO/Implicaciones%20del%20Teletrabajo%20para%20l |

| | | |
|---|---|---|
| OSHA) | para una empresa o cliente, que implica el uso de las telecomunicaciones como elemento central y esencial del trabajo" (7). | a%20seguridad%20y%20la%20salud.pdf |
| Tabla 1: Principales definiciones de Teletrabajo formuladas por organismos Internacionales. | | |

Por otra parte, en el contexto nacional Colombiano, de acuerdo con la ley 1221 de 2008; por la cual se promueve y regula el Teletrabajo. Se establece que este 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".

*Modalidades del Teletrabajo:*

A nivel nacional, el Ministerio del Trabajo tipifica a los Teletrabajadores bajo alguna de las siguientes modalidades:

- ***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.*
- ***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.*
- ***Suplementarios****: 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.*

Si bien, a nivel Internacional existen diferentes clasificaciones del Teletrabajo (ver Tabla 2), estas no distan considerablemente entre si y en general podrían agruparse dentro de las siguientes categorías: de acuerdo al lugar o espacio físico, el tipo de Tecnología empleada,

la relación laboral y la frecuencia de uso de las “TIC” para el desarrollo de su actividad de trabajo.Autor /Organismo: (Fincato, 2009)

Modalidades:

**En el domicilio**: Cuando el Teletrabajador fija un lugar en su residencia para trabajar, instalando en el mismo una pequeña estación con acceso a medios de comunicación, una estructura, o bien propia o bien cedida por la empresa, dispuesta en su residencia, para prestar los servicios contratados. Tal modalidad, entre tanto, se revela favorable a situaciones fraudulentas, donde el Teletrabajador es tomado por autónomo (FreeLancer), siendo necesario un análisis caso a caso para averiguar la existencia (o no) de vínculo laboral por cuenta ajena.

**En centros satélites**: Serían lugares de trabajo pertenecientes a una empresa, que no formen parte ni de su matriz ni de sus filiales. No tienen estructura organizacional (no hay personal organizado jerárquicamente subordinados y jefaturas, v. g.), pero pertenecen y son explotados únicamente por una empresa. Sería el lugar para la recepción y transmisión de las informaciones, por ejemplo, de todos los Teletrabajadores de una empresa, en determinada región.

**En telecentros**: En ellos hay recursos compartidos, que pueden ser explotados y mantenidos de forma conjunta por diversos tele empleadores, siendo el principal problema en esta modalidad la responsabilidad de los empleadores y su encuadramiento (¿solidaria, subsidiaria?) frente a la doctrina y la jurisprudencia laboral, preferentemente brasileñas.

**En telecottages**: Situados en zonas rurales o regiones de menor escolarización, casi confundiéndose con los telecentros. Mezclan iniciativa privada y pública y buscan fijar al trabajador como residente en la zona rural (no siendo un trabajador rural), atrayendo mano de obra cualificada, practicante común y natural del éxodo rural, a la vida de interior.

**Móvil**: Es también conocido como Mobile teleworking, y se caracteriza por la ausencia de determinación en relación con el lugar desde donde está prestando servicios el Teletrabajador

Por otra parte Mejía, 2007 los clasifica de la siguiente manera:

**Oficina Satélite:** Son aquellas oficinas que hacen parte de la empresa y que se encuentran ubicadas en lugares estratégicos cercanos al domicilio de un grupo de trabajadores. El

trabajo se sigue ejecutando en la empresa, aunque no en la oficina principal sino en una sucursal de esta, lo que genera que no haya realmente un desplazamiento del trabajador a un sitio ajeno a la empresa.

**Los Telecentros:** Son oficinas satélites donde se reúnen trabajadores de varias empresas.

**Telecottages:** Son locales con herramientas de información como computadores, escáner, impresora, fax, conexión a Internet y telefonía

Móvil ubicados en pequeños pueblos; creados por Fundaciones con la colaboración del Estado, que busca acercar el los medios para lograr vincularse laboralmente con una empresa bajo la modalidad de Teletrabajo. Esta modalidad tiene gran desarrollo en Canadá, en los Países Nórdicos, en Irlanda y en Inglaterra. Si bien no es su hogar, tampoco es un sitio propio de la empresa para la cual trabajan, es un sitio independiente de ésta que presta sus servicios electrónicos más que con ánimo de lucro con el ánimo de vincular a la población productiva de esos pueblos que por encontrarse alejados de las grandes ciudades pueden ver reducidas sus posibilidades de encontrar empleos.

**Móviles o Nómadas:** Supone que el trabajador no tiene un lugar determinado para ejecutar su trabajo, ya que por las mismas características de éste se le hace necesario movilizarse constantemente. Es esta una modalidad de Teletrabajo que implica un desplazamiento del trabajador a un lugar distinto de la empresa, desplazamiento permanente y necesario para el ejercicio de sus funciones; que no implica el distanciamiento funcional a la misma, siempre que esté en permanente contacto con ella por vía electrónica. (10).

*Estadísticas a nivel nacional e internacional:*

> "El crecimiento exponencial del Teletrabajo es evidente al revisar las estadísticas aportadas por los grupos canadienses de consultoría y estadística; STATUSA, Gartner y IDC1, quienes indican que a nivel internacional existían 1,2 mil millones de Teletrabajadores en 2013, que actualmente representan aproximadamente un tercio de los trabajadores globales. La proporción más alta de Teletrabajadores se encuentra en los Estados Unidos: se habla de 105 millones personas, lo que representa un 68% de los trabajadores. La Europa occidental, por su parte, muestra

una tasa de 47,8% de Teletrabajadores, en Asia se encuentra el mayor número de Teletrabajadores con 479.800.000 personas y finalmente, Japón muestra la tasa de crecimiento en el número de Teletrabajadores con 8,5% aumento por año". Brunelle (2012),

A nivel Latinoamericano la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL 2009), indica que en "Argentina el total de la población (587.806) que trabaja desde la vivienda representó tan sólo un 4.3% del total de la población ocupada (13.724.727). En Brasil un estudio realizado en 2003 sobre 2.000 grandes empresas en el área de Sao Paulo reveló que aproximadamente el 2% de ellas contemplaba el teletrabajo como práctica laboral. Sobre esta base se especularon proyecciones tentativas sobre la expansión del teletrabajo en Brasil, según las cuales el número de Teletrabajadores aumentaría cada año llegando a 4 o 5 millones, alrededor del 5% de la población brasileña que trabaja".

De acuerdo con el Ministerio del Trabajo en Colombia para el 2013, "había 31.533 Teletrabajadores; en Bogotá: 23.485, en Cali: 3.012 y Medellín: 2.850.El número de empresas que implementaron esta modalidad fue de 4.292, lideradas por el sector servicios que contó con 14.224 Teletrabajadores, seguida del sector comercio con 13.379 y el sector industria con 3.930 personas" (Min Trabajo, 2013).

De las estadísticas anteriores es relevante resaltar que "la falta de consenso sobre el concepto mismo del teletrabajo, la ausencia de estadísticas oficiales en la materia y el bajo soporte institucional que resguarda esta práctica" (Sánchez M, 2012) limitan la disponibilidad de estadísticas precisas y actualizadas sobre el tema.

*Demandas y factores de riesgo:*

El concepto de demanda es definido por la AOTA (2010) como "las características específicas de una actividad que influyen en el tipo y cantidad de esfuerzo requerido para realizar la actividad. Incluye los objetos con los que se interactúa durante la actividad y sus propiedades, los requisitos de espacio físico, las demandas sociales, secuencia y ritmo de tiempo, las acciones y estructuras del cuerpo utilizadas durante el desempeño de la actividad".

*Tipos de demanda*

Una de las principales demandas psicosociales del Teletrabajo en la vivienda es bien documentada por Da´Silva (2014), quien ha señalado que, curiosamente, existen dos posturas contradictorias.

> *"Por un lado, el Teletrabajo desde el hogar se presenta como una actividad que puede proporcionar a las personas una plena y exitosa integración de su vida laboral, familiar, personal y social. Sin embargo, no resulta extraño que también se perfile una imagen en la que la proximidad física de las actividades laborales y las del hogar constituya una importante causa de ansiedad y estrés. Es decir, la primera imagen presenta al Teletrabajo como facilitador de la plena integración del trabajo asalariado y la vida familiar a través de escenas eufóricas de mujeres y hombres trabajando alegremente con sus ordenadores mientras, simultáneamente, cuidan de sus hijos. Y la segunda retrata a los Teletrabajadores como personas sobrecargadas de actividad puesto que experimentan de manera directa y muy intensa la coexistencia de la actividad asalariada y la familiar. Tales discursos contradictorios no contemplan algún tipo de discriminación, dada en términos de clase socioeconómica, género o tipo de actividad laboral".*

Con base en este planteamiento se puede identificar que la interacción del Teletrabajador con los sujetos del contexto social que comparten el espacio de trabajo puede influir de manera positiva o negativa en la productividad y el desempeño ya que "los sujetos pueden convertirse en co-trabajadores o por lo contrario influir negativamente en los niveles de concentración, motivación y desempeño, siendo lo anterior un factor de riesgo psicosocial" (Gálvez, 2009). Por esta razón es indispensable tener en cuenta las características del contexto social inmediato del Teletrabajador (miembros de la familia o compañeros, características de las relaciones interpersonales, horarios y actividades de los sujetos que comparten el espacio físico).

En los casos donde el Teletrabajador no comparte su espacio de trabajo con otros sujetos se genera un aislamiento social y profesional que puede limitar la capacidad para interactuar, comunicarse, establecer y mantener relaciones interpersonales con terceros. En un estudio realizado por Gálvez (2007) a mujeres Teletrabajadoras, se logró identificar que si bien "una de las principales motivaciones para acogerse a esta modalidad era la flexibilidad horaria, lo cual facilitaba el desempeño del rol materno, echaban de menos un contacto más directo con sus compañeros y compañeras de trabajo, ya que se sentían muy aisladas trabajando solas en casa".

Cheuk (2011), Benito (2009) y Ketter (2010) identificaron el espacio de trabajo como una variable importante relacionada con demandas a nivel cognitivo con la atención, concentración y motivación de trabajador, sugiriendo que este debe estar delimitado, adecuado y destinado específicamente para la realización de las actividades laborales, en este sentido se plantea que uno de los principales criterios a tener en cuenta para la selección del sitio de trabajo de garantizar la "privacidad".

Por otro lado Serna (2009), plantea que "a menudo con la introducción de nuevas tareas, tecnologías o formas de trabajo, cuando los trabajadores no reciben la formación y entrenamiento suficientes para enfrentarse con las nuevas exigencias, lo que les supone la necesidad de un esfuerzo cognitivo excesivo.

El teletrabajo aparece especialmente atractivo cuando se experimenta un mejor ajuste en individuos que llevan a cabo tareas rutinarias, repetitivas y necesitan poco contacto con sus compañeros o cuyo trabajo no depende de procesos anteriores para ser efectuado, ya que si esto ocurre el Teletrabajador puede experimentar sentimientos de frustración e impotencia, lo cual genera un aumento en la percepción de estrés, que a su vez influyen en el aspecto cognitivo, por ejemplo en la capacidad para acordarse de las cosas, pensar de forma clara, no poder concentrarse, ni tomar decisiones (Gálvez, 2008).

En la Tabla 3 se categorizan los factores de riesgo asociados a las diferentes modalidades de Teletrabajo de acuerdo a los resultados obtenidos en las diferentes fuentes de información:

| Riesgo | Caracterización | Modalidad de Teletrabajo |
|---|---|---|
| Clima laboral | Limitación para el trabajo en equipo e interacción personal. | Autónomos, especialmente aquellos que laboral en el domicilio o centros. |
| Condiciones de la Tarea | Alta carga mental y emocional. | |
| Organización horaria | Variabilidad en los tiempos destinados para la ejecución de las actividades laborales. | |
| Organización del trabajo | Características de la tecnología empleada (modelos de los dispositivos, diseño de los programas y plataformas, disponibilidad y calidad de la Internet, etc.) que puede generar fallas en la comunicación con pares y sobrecarga cuantitativa (cantidad) y cualitativa (dificultad) con variaciones en los tiempos de trabajo.<br>Turnos, rotaciones y trabajo nocturno. | |
| Organización de trabajo | No hay variabilidad en la forma o el tiempo de trabajo. | Móviles |
| Organización del trabajo | Falta de entrenamiento para enfrentarse a las exigencias tecnológicas. | Todas las modalidades |

Tabla 2: Factores de riesgo asociados a las diferentes modalidades de Teletrabajo.

*Efectos:*

Algunos de los principales efectos negativos sobre la salud del Teletrabajador se mencionan a continuación:

- Aislamiento:

Se evidencia especialmente en población que desarrolla su actividad en el hogar durante jornadas laborales extensas o turnos nocturnos, quienes experimentan sentimientos de soledad, *"*se limita la oportunidad de interacción social con compañeros de trabajo o inclusive con otros pares" (Cheuk Fan Ng. 2010).

Por otra parte, *"los "lazos sociales" que surgen de la presencia física de los empleados y sus jefes se vuelven cada vez más tenues".* De hecho, *la investigación sobre los teletrabajadores* ha sugerido que *"*pueden sentirse aislados de sus colegas y esto a su vez puede tener un impacto negativo en su desarrollo y visibilidad profesional*".* (Cheuk Fan Ng. 2010*)*

Una cuestión clave aquí es evitar lo que otros estudios han denominado *"*el aislamiento social y profesional*"*, Por lo tanto esto sugiere que *"*la interacción "cara a cara" es esencial y no se sustituye fácilmente por otras formas de comunicación*".* (Cheuk Fan Ng. 2010)

- Tristeza y Depresión:

*"El conflicto entre el trabajo y la familia. Por ejemplo, el teletrabajo borra las fronteras entre el tiempo laboral y el tiempo familiar, no todos los hogares están preparados para soportar los requerimientos técnicos que exige el uso de las TIC's, aparecen dificultades de promoción, ascenso y se le exige mayor carga laboral.* (Gálvez, 2008). *El tiempo libre se ocupa en* recuperar las horas que no han hecho durante el día porque han estado con sus hijos/as y haciendo el trabajo del hogar.

En contraste con lo anterior se puede inferir que el Teletrabajo puede generar fragmentación de las relaciones humanas, limitando la comunicación e interacción y por consiguiente afectando la satisfacción humana de las necesidades sociales de apego, seguridad, integración, reconocimiento y desarrollo de identidad.

- Apatía y comportamientos poco sociales:

El hecho de que el teletrabajo implique trabajar de una manera más aislada puede conllevar a una la invisibilidad laboral. Los compañeros y superiores en muchos casos no conocen a sus colaboradores en el aspecto personal y laboral, lo cual limita las dinámicas, los

comentarios y las actividades que se organizan en el lugar de trabajo. Esto puede generar cambios comportamentales que limitan entablar y mantener relaciones sociales en la cotidianidad. (Gálvez, 2008)

## 6. Objetivos

### 6.1 Objetivo general

Describir las demandas cognitivas, psíquicas y sociales derivadas del Teletrabajo a fin de identificarlos posibles efectos sobre la salud del Teletrabajador.

### 6.2 Objetivos específicos

I. Identificar las diferentes modalidades de Teletrabajo que se encuentran documentadas a nivel nacional e internacional.

II. Caracterizar las demandas cognitivas, psíquicas y sociales propias de la actividad de trabajo.

III. Señalar los posibles riesgos psicosociales a los cuales el Teletrabajador se encuentra expuesto con respecto a las demandas previamente identificadas.

## 7. Metodología

### 7.1 Tipo de Estudio

Se realizará una investigación documental, entorno a las demandas cognitivas, psíquicas y sociales derivadas del Teletrabajo y los posibles efectos en la salud del teletrabajador.

### 7.2 Materiales y métodos

A fin de acceder a la mayor cantidad de información disponible relacionada con el tema de interés, fueron seleccionadas las siguientes fuentes de consulta documental:

- Bibliográfica: Libros disponibles en la biblioteca de la Universidad del Rosario, la Universidad El Bosque, Universidad Nacional de Colombia, Universidad Rey Juan Carlos, Universidad Complutense de Madrid y Universidad de Quebec en Montreal.
- Hemerográfica: Artículos de revistas en medio físico disponibles en la biblioteca de la Universidad del Rosario, la Universidad del Bosque y la hemeroteca de la Universidad Nacional de Colombia.
- Infográfíca:

  I. Bases de datos: Se consultaron las bases de datos EBSCO, PubMed, ProQuest, Dialnet, Redalyc, Sage Journal, Francis & Taylor y APA Psicnet.

  II. Se utilizaron las siguientes herramientas de búsqueda:

    - Sistema integrado de búsqueda de la Universidad del Rosario y de la Universidad El Bosque.
    - Repositorios: Cybertesis, Biblioteca digital Colombiana (BDCOL), Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), Diva y Driver.
    - Buscadores de revistas electrónicas y libros digitales: Herramienta de búsqueda de la Universidad del Rosario y universidad El Bosque.

  III. Páginas Web y sitios oficiales de organismos nacionales e internacionales:

- Ministerio de la Protección Social. República de Colombia. http:www.mintrabajo.gov.co/
- Organización Internacional del trabajo (OIT). http:www.ilo.org/spanish
- Instituto de investigación Robert-Sauve en salud y seguridad en el trabajo – IRSST de Quebec – Canadá. http://www.irsst.qc.ca/
- Ministerio del Trabajo, empleo y seguridad social. República de Argentina. http://www.trabajo.gob.ar/Teletrabajo/.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en España. http://www.insht.es/portal/site/Insht/.
- Agencia europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. https://osha.europa.eu/es/front-page.

Los años de búsqueda seleccionados para la consulta de los documentos fueron: Enero de 2010 hasta Abril de 2015. Específicamente para las herramientas de búsqueda infográfica se emplearon los Boléanos "AND" y "OR" y los Tesauros: Teletrabajo, exigencias, demandas, incidencia, efectos, salud, calidad de vida, riesgos, Psicodinámia, Ergonomía y cognición; en Español, Inglés, Portugués y Francés.

De acuerdo con el plan de análisis de los resultados se utilizó la herramienta SCOPUS con el fin de disminuir la probabilidad de duplicidad en los resultados, identificar el factor de impacto, el cual hace referencia al número de veces que cada uno de los artículos ha sido citado. Adicionalmente, cada documento fue sometido a tres filtros diferentes con el fin de asegurar la calidad y la pertinencia para ser incluido. Dichos filtros fueron realizados de la siguiente manera:

Primer filtro:

i. Inclusión de palabras clave dentro del título.
ii. Segundo filtro: Lectura del Abstract o resumen del documento.
iii. Tercer filtro: Lectura crítica del documento y aportes para el desarrollo del presente proyecto.
iv.

Instrumento

Se construyó una matriz de categorización de documentos en Microsoft Excel con el fin de organizar, analizar y sistematizar la información relevante proveniente de cada fuente de consulta documental. De acuerdo con esto se establecieron las siguientes categorías para la inclusión de contenidos:

- Código del documento
- Título del documento
- Idioma
- País
- Área de investigación
- Autor(es)
- Fecha de publicación
- Fuente
- Resumen
- Aportes para la investigación
- Nivel de evidencia

De acuerdo con lo anterior se realizó un proceso que permitió seleccionar la información más relevante a fin de construir los resultados de la siguiente manera:

- En una matriz se identificaron las diferentes modalidades de Teletrabajo y de acuerdo con esto se caracterizaron las demandas cognitivas, psíquicas y sociales propias de cada categoría.
- De acuerdo con el tipo de demanda se determinaron los posibles riesgos a los cuales el Teletrabajador se encuentra expuesto.
- Finamente, con relación al tipo de riesgo se identificaron los posibles efectos sobre la salud del trabajador.

## 7.3 Criterios de Inclusión y Exclusión

Para cumplir con los objetivos planteados, se establecerán criterios de inclusión y exclusión a fin de seleccionar los documentos idóneos para ser el insumo en la elaboración de la presente investigación.

I. Publicaciones científicas en cuyo contenido fuese posible caracterizar las diferentes modalidades de Teletrabajo a nivel nacional e internacional.

II. Estudios realizados en población de Teletrabajadores; hombres y mujeres con edades comprendidas entre los 18 y 60 años que desempeñen diferentes modalidades de Teletrabajo; en los cuales se logre identificar ventajas y desventajas de dicha actividad.

III. Evidencia científica relacionada con el Teletrabajo, sus exigencias o demandas (cognitivas, psíquicas y sociales) propias de la actividad de trabajo y los posibles efectos sobre la salud del trabajador.

IV. Documentos científicos relacionados con los posibles riesgos a los cuales se encuentra expuesto el Teletrabajador.

V. Información publicada acerca del Teletrabajo su impacto nivel personal, laboral, familiar y comunitario.

Respecto a los criterios de exclusión se determinó no incluir:

i. Estudios que incluyen personas con algún tipo de condición especial (embarazo y/o discapacidad).

ii. Publicaciones científicas que realicen descripciones o incluyan la realización de inspecciones de puesto de trabajo.

iii. Información de fuentes secundarias, provenientes de otras áreas del saber diferentes a las ciencias de la salud, (economía, política etc.)

## 7.4 Herramienta de recolección de información

Se construyó una matriz de categorización de documentos en Microsoft Excel con el fin de organizar, analizar y sistematizar la información relevante proveniente de cada fuente de consulta documental. De acuerdo con lo anterior se establecieron las siguientes categorías para la inclusión de contenidos:

- Código del documento
- Título del documento
- Idioma
- País
- Área de investigación
- Autor(es)
- Fecha de publicación
- Fuente
- Resumen
- Aportes para la investigación
- Nivel de evidencia

Finalmente se realizó un proceso que permitió seleccionar la información más relevante a fin de construir los resultados de la siguiente manera:

- En una tabla se identificaron las diferentes modalidades de Teletrabajo y de acuerdo con esto se caracterizaron las demandas cognitivas, psíquicas y sociales propias de cada categoría.
- De acuerdo con el tipo de demanda se determinaron los posibles riesgos a los cuales el Teletrabajador se encuentra expuesto.
- Finalmente, con relación al tipo de riesgo se identificaron los posibles efectos sobre la salud del trabajador.

8.5 Matriz de Variables

| Variable | Definición Operacional | Naturaleza/tipo y escala. | Frecuencia absoluta | Frecuencia absoluta por definición operacional. |
|---|---|---|---|---|
| Sexo | Femenino/masculino | Cualitativa, nominal, multinomial. | 5 | Femenino 5, masculino 2. |
| Modalidad | Autónomo/móvil/suplementario/Telecentros | Cualitativa, nominal, multinomial. | 10 | Autónomo 6, móvil 8, suplementario 8, telecentros 2. |
| Demanda | Psíquica/cognitiva/social. | Cualitativa, nominal, multinomial. | 16 | Psíquica 8, cognitiva 2, social 13. |
| Factor de Riesgo | Clima laboral /Condiciones de la Tarea /Organización horaria /Organización del trabajo . | Cualitativa, nominal, multinomial. | 10 | Clima laboral 3, Condiciones de la Tarea 11, Organización horaria 11, Organización del trabajo 11. |
| # de Tele trabajadores por Continente | De 0 a 7,2 mil millones. | Cuantitativa continua. | 1 | De 0 a 7,2 mil millones 1. |
| Tipo de efecto sobre la salud del Teletrabajador | Aislamiento/tristeza y depresión/apatía y comportamientos poco sociales/ambigüedad del rol. | Cualitativa, nominal, multinomial. | 6 | Aislamiento 5, tristeza y depresión 5, apatía y comportamientos poco sociales 4, ambigüedad del rol. 4. |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Características de la situación de trabajo. | Características del espacio físico/características de las relaciones sociales/ características de la organización del trabajo/características de los aspectos cognitivos y psíquicos. | Cualitativa, nominal, multinomial. | 5 | Características del espacio físico 2, características de las relaciones sociales 2, características de la organización del trabajo 2, características de los aspectos cognitivos y psíquicos 2. |
| Tabla 3: Matriz de variables | | | | |

## 8.6 Plan de análisis de información

Dadas las características de la presente investigación, el análisis de las variables previamente descritas, se realiza a través de las acciones descritas a continuación:

Previamente determinados los objetivos de la investigación, se identifican las necesidades en términos de información con el objetivo de dar cumplimiento al estudio planteado, esta primera fase estuvo en función de identificar las palabras claves incluidas en el título y objetivos, con el fin de ser incluidas en los criterios de búsqueda y de esta manera realizar la búsqueda en las bases de datos y fuentes de información virtual y física.

Se diseñó una hoja de cálculo con el objetivo de identificar las variables, definición operacional, naturaleza, tipo y escala de la misma con el objetivo de iniciar el proceso de categorización del insumo, que a su vez permitiese una vista previa de los artículos de forma, rápida, explícita y fácil de comprender. Es importante aclarar que durante esta fase no se incluyó la frecuencia relativa de las variables debido a que en un artículo se podían encontrar dos o más de éstas por lo tanto generar confusiones al lector del documento. El proceso de inclusión y exclusión de los artículos se realizó teniendo en cuenta el título y el resumen como primer filtro, una vez éste cumpliera con los requisitos en términos de información se realiza la lectura del texto completo para evitar dudas en la pertinencia del mismo.

Una vez seleccionada la información se aplicaron cuatro criterios con el objetivo de validar la pertinencia y calidad de la misma en la investigación.

Pertinencia: para este caso se revisa que la información haya sido coherente y se adapte a las necesidades y el objetivo de la investigación,

Exactitud: con respecto a la exactitud, fue relacionado con la confiabilidad de la información, es decir el origen, la calidad de las bases de datos, revistas indexadas, páginas de internet de instituciones académicas de alta confiabilidad, libros, etc.

Actualidad de la información: para esta fase del ciclo se contempló que la información fuese de los últimos cinco años.

Imparcialidad: con respecto a la imparcialidad se incluyen los mismos criterios descritos previamente en la metodología, con el objetivo de evitar la presencia de sesgos durante la búsqueda de la información.

## 8.7 Población de Referencia

La población de referencia para la realización de este estudio, son adultos, hombres y mujeres de 18 a 60 años, provenientes de diferentes países a nivel mundial, quienes en su práctica labora diaria realicen algún tipo de Teletrabajo; con el fin de delimitar los conceptos y unificar el lenguaje, este término ha sido descrito previamente en el marco teórico.

9. Consideraciones éticas

Declaración de Helsinki

La Declaración de Helsinki ha sido promulgada por la Asociación Médica Mundial (WMA) como un cuerpo de principios éticos que deben guiar a la comunidad médica y otras personas que se dedican a la experimentación con seres humanos. Por muchos es considerada como el documento más importante en la ética de la investigación con seres humanos, a pesar de que no es un instrumento legal que vincule internacionalmente. Su autoridad emana del grado de codificación interna y de la influencia que ha ganado a nivel nacional e internacional.

El principio básico es el respeto por el individuo (Artículo 8), su derecho a la autodeterminación y el derecho a tomar decisiones informadas (consentimiento informado) (Artículos 20, 21 y 22) incluyendo la participación en la investigación, tanto al inicio como durante el curso de la investigación. El deber del investigador es solamente hacia el paciente (Artículos 2, 3 y 10) o el voluntario (Artículos 16 y 18), y mientras exista necesidad de llevar a cabo una investigación (Artículo 6), el bienestar del sujeto debe ser siempre precedente sobre los intereses de la ciencia o de la sociedad (Artículo 5), y las consideraciones éticas deben venir siempre del análisis precedente de las leyes y regulaciones (Artículo 9).

El reconocimiento de la creciente vulnerabilidad de los individuos y los grupos necesita especial vigilancia (Artículo 8). Se reconoce que cuando el participante en la investigación es incompetente, física o mentalmente incapaz de consentir, o es un menor (Artículos 23 y 24) entonces el permiso debe darlo un sustituto que vele por el mejor interés del individuo.

La investigación se debe basar en un conocimiento cuidadoso del campo científico (Artículo 11), una cuidadosa evaluación de los riesgos y beneficios (Artículos 16 y 17), la probabilidad razonable de un beneficio en la población estudiada (Artículo 19) y que sea conducida y manejada por investigadores expertos (Artículo 15) usando protocolos

aprobados, sujeta a una revisión ética independiente y una supervisión de un comité correctamente convocado y previamente asesorado (Artículo 13). El protocolo deberá contemplar temas éticos e indicar su relación con la Declaración (Artículo 14). Los estudios deberán ser discontinuados si la información disponible indica que las consideraciones originales no son satisfactorias (Artículo 17). La información relativa al estudio debe estar disponible públicamente (Artículo 16). Las publicaciones éticas relativas a la publicación de los resultados y la consideración de potenciales conflictos de intereses (Artículo 27). Las investigaciones experimentales deberán compararse siempre en términos de los mejores métodos, pero bajo ciertas circunstancias un placebo o un grupo de control deberán ser utilizados (Artículo 29). El interés del sujeto después de que el estudio finaliza debería ser parte de un debido asesoramiento ético, así como asegurarle el acceso al mejor cuidado probado (Artículo 30). Cuando se deban testear métodos no probados se deben probar en el contexto de la investigación donde haya creencia razonable de posibles ventajas para los sujetos (Artículo 32).

Los investigadores se encuentran frecuentemente con que diferentes códigos o pautas de acción regulan la misma actividad y deben entender las diferencias entre ellas. Una de éstas es la Buena Práctica Clínica (Good Clinical Practice- GCP), una guía internacional, mientras cada país regula, además, a nivel local. Existen numerosas herramientas para comparar entre estos lineamientos de acción (29).

## 9.1 Código de ética médica de Núremberg:

El Código de ética médica de Núremberg recoge una serie de principios que rigen la experimentación con seres humanos, fue publicado el 20 de agosto de 1947, tras la celebración de los Juicios de Núremberg (entre agosto de 1945 y octubre de 1946). En él se recogen principios orientativos de la experimentación médica en seres humanos, porque durante el juicio varios de los acusados argumentaron que los experimentos diferían poco de los llevados a cabo antes de la guerra, pues no existían leyes que categorizaran de legales o ilegales los experimentos, basados en los siguientes diez puntos:

1. Es absolutamente esencial el consentimiento voluntario del sujeto humano. Esto significa que la persona implicada debe tener capacidad legal para dar consentimiento; su situación debe ser tal que pueda ser capaz de ejercer una elección libre, sin intervención de cualquier elemento de fuerza, fraude, engaño, coacción u otra forma de constreñimiento o coerción; debe tener suficiente conocimiento y comprensión de los elementos implicados que le capaciten para hacer una decisión razonable e ilustrada.

2. El experimento debe ser tal que dé resultados provechosos para el beneficio de la sociedad, no sea obtenible por otros métodos o medios y no debe ser de naturaleza aleatoria o innecesaria.

3. El experimento debe ser proyectado y basado sobre los resultados de experimentación animal y de un conocimiento de la historia natural de la enfermedad o de otro problema bajo estudio, de tal forma que los resultados previos justificarán la realización del experimento.

4. El experimento debe ser realizado de tal forma que se evite todo sufrimiento físico y mental innecesario y todo daño.

5. No debe realizarse ningún experimento cuando exista una razón a priori que lleve a creer el que pueda sobrevenir muerte o daño que lleve a una incapacitación, excepto, quizás, en aquellos experimentos en que los médicos experimentales sirven también como sujetos.

6. El grado de riesgo que ha de ser tomado no debe exceder nunca el determinado por la importancia humanitaria del problema que ha de ser resuelto con el experimento.

7. Deben realizarse preparaciones propias y proveerse de facilidades adecuadas para proteger al sujeto de experimentación contra posibilidades, incluso remotas, de daño, incapacitación o muerte.

8. El experimento debe ser realizado únicamente por personas científicamente cualificadas. Debe exigirse a través de todas las etapas del experimento el mayor grado de experiencia (pericia) y cuidado en aquellos que realizan o están implicados en dicho experimento.

9. Durante el curso del experimento el sujeto humano debe estar en libertad de interrumpirlo si ha alcanzado un estado físico o mental en que la continuación del experimento le parezca imposible.

10. Durante el curso del experimento el científico responsable tiene que estar preparado para terminarlo en cualquier fase, si tiene una razón para creer con toda probabilidad, en el ejercicio de la buena fe, que se requiere de él una destreza mayor y un juicio cuidadoso de modo que una continuación del experimento traerá probablemente como resultado daño, discapacidad o muerte del sujeto de experimentación (30).

*9.2* Normas éticas de la Organización Mundial de la Salud (OMS):

Según la Organización panamericana de la salud, oficina regional de la Organización Mundial de la Salud (OMS), el procedimiento para garantizar aspectos éticos en las investigaciones con sujetos humanos, refiere que el protocolo de investigación deberá explicitar los siguientes aspectos: los beneficios y los riesgos conocidos o inconvenientes para los sujetos envueltos en el estudio y la descripción precisa de la información a ser entregada a los sujetos del estudio y cuando será comunicada oralmente o por escrito. Otros ejemplos que deben incluir para referir a los pacientes son los objetivos y propósitos del estudio, si hay experimentos, la duración del estudio, riesgos a corto y mediano plazo, la suspensión del estudio, la libertad que tiene el sujeto de retirarse cuando le plazca del estudio (31).

9.3 Resolución 008430 de 1993, Colombia:

Según la resolución 008430 de 1993, Titulo II, de la investigación en seres humanos, capítulo 1, articulo 6, punto e, relacionadas con el consentimiento informada, para la

realización de este trabajo se tuvieron en cuenta una serie de consideraciones éticas que van desde la creación del trabajo hasta solicitar al comité de Ética de la Universidad El Bosque, que revise las encuestas que se van a aplicar, previamente a la realización de las mismas. Destacar autoridades que se utilicen como referencias bibliográficas a lo largo del desarrollo del trabajo, basar los juicios con material anteriormente validado por autoridades reconocida en el tema específico al cual se hizo consulta, Utilización de ideas, palabras o resultados de otras personas sin otorgarles el reconocimiento que se merecen, Presentar o crear datos ficticios, Manipulación de datos o procedimientos experimentales en orden de presentar los resultados deseados o evitar las complicaciones indeseables de la investigación que se esté realizando (31).

La investigación para la salud comprende el desarrollo de acciones que contribuyan:

a. El conocimiento de los procesos biológicos y sociológicos de los seres humanos.
b. Al conocimiento de los vínculos entre las causas de enfermedad, la práctica médica y la estructura social.
c. A la prevención y control de problemas en la salud.
d. Al estudio de las técnicas y métodos que se recomienden o empleen para la prestación de servicios de salud.
e. A la producción de insumos para la salud.

En toda investigación donde el ser humano sea sujeto de estudio, deberá prevalecer el criterio de respeto a su dignidad y la protección de sus derechos y su bienestar.

10. Cronograma

| CRONOGRAMA DEL PROYECTO | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| NOMBRE DEL PROYECTO | DEMANDAS PSIQUICAS Y COGNITIVAS DEL TELETRABAJO | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| DURACIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO EN MESES | 15 MESES | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Importante: El cronograma del proyecto de grado está suceptible de cambios debido a fechas de vacaciones de asesores, festivos etc. | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| N° | ACTIVIDAD | RESPONSABLE | 2014 | | 2015 | | | | | | | | | | | | | 2016 |
| | | | NOVIEMBRE | DICIEMBRE | ENERO | FEBRERO | MARZO | ABRIL | MAYO | JUNIO | JULIO | AGOSTO | SEPTIEMBRE | OCTUBRE | NOVIEMBRE | DICIEMBRE | ENERO |
| 1 | DEFINICION DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN | ESTUDIANTES | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | BÚSQUEDA Y ELECCIÓN DE ARTÍCULOS (1ER FILTRO) | ESTUDIANTES | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | ANALISIS DE LA INFORMACIÓN | ESTUDIANTES | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | ELABORACIÓN DE MATRIZ DE CATEGORIZACION DE INFORMACIÓN | ESTUDIANTES | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | ELABORACIÓN DEL DOCUMENTO | ESTUDIANTES | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 | AJUSTES AL DOCUMENTO | ESTUDIANTES | | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 | APROBACION DEL DOCUMENTO FINAL | ASESOR | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 | ENTREGA DOCUMENTO | ESTUDIANTES | | | | | | | | | | | | | | | |

11. Presupuesto

A continuación se relacionan los posibles gastos que se pueden generar a partir del desarrollo de la investigación.

PRESUPUESTO GLOBAL DE LA PROPUESTA

| **ITEM** | **VALOR $** |
|---|---|
| Equipos, software y servicios técnicos | 150.000 |
| Transportes y salidas de campo | 100.000 |
| Materiales y suministros | 200.000 |
| Material bibliográfico y fotocopias | 100.000 |
| Servicios públicos utilizados | 300.000 |
| Varios e imprevistos | 50.000 |
| **VALOR TOTAL** | **900.000** |

12. Propósito

Por medio de la presente investigación documental se pretende realizar una publicación en la obra colectiva denominada "¿Cómo Investigar e Innovar en Salud Ambiental y Laboral?" que permita a los interesados en las áreas de Ergonomía, seguridad y salud en el trabajo, Salud Ambiental y Laboral, Salud ocupacional, etc., acceder a la información de forma sencilla, lo cual servirá como punto de partida para la formulación de una guía de identificación y abordaje de los factores de riesgo, ocupaciones en el Teletrabajo y la realización de estudios a nivel nacional que permitan vislumbrar condiciones adicionales propias del contexto sociocultural Colombiano.

## 13. Resultados

| Código | Titulo | Aportes | Identificación de Resultados |
|---|---|---|---|
| 1 | Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad. Una aproximación a un modelo en una empresa del sector energético | Se encuentran reportes asociados a la "disminución en el contacto y la comunicación humana con los compañeros de trabajo, el conflicto de intereses entre la familia y el trabajo, la posible desconcentración debido a compromisos personales que interfieren con la dedicación a un horario de trabajo y el riesgo de laborar más tiempo que en la empresa". | Demanda social/Factor de riesgo Organización horaria, condiciones de la tarea. |
| 2 | El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo | Se identifican riesgos de tipo ergonómico (mala ubicación física del puesto de trabajo en el conjunto de la casa, mala equipación del espacio físico de trabajo, problemas de luz, temperatura, etc.); complicaciones con los horarios (trabajar en exceso o poco, caos en los horarios de comidas, sedentarismo, descoordinación entre el horario laboral y los biorritmos naturales del trabajador)”. | Demanda social/Riesgo condiciones de la Tarea /Organización horaria /Organización del trabajo . |
| 3 | Teletrabajo y diversidad generacional: Una ampliación de los conceptos de usabilidad y accesibilidad | Dificultades para administrar tiempos y dinero. | Modalidad; Autónomo/móvil/suplementario/Telecentros. |
| 4 | Teletrabajo en Brasil. Reflexiones sobre la protección de la salud del trabajador frente a la isonomía del trabajo presencial | Realiza una muy buena caracterización de las modalidades de Teletrabajo | Modalidad; Autónomo/móvil/suplementario/Telecentros. |
| 5 | Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y | Análisis de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la mujer y el teletrabajo, aborda aspectos positivos y posibles riesgos. | Sexo femenino/Riesgo condiciones de la Tarea /Organización horaria /Organización del trabajo Tipo de efecto sobre la salud |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | familiar | | del Teletrabajador ambigüedad del rol. |
| 6 | Flexibilidad y teletrabajo: un estudio bibliométrico sobre la producción científica | Se presenta más como un análisis bibliométrico. | modalidad/autónoma |
| 7 | Mujer, Ciberfeminismo y Teletrabajo | Se centra en el ciberfeminismo | modalidad/autónoma |
| 8 | El perfil del teletrabajador y su incidencia en el éxito laboral | Aporta información relevante a tener en cuenta para la elaboración de perfiles ocupacionales y aspectos propios del contexto o espacio donde se desarrolla la actividad de Teletrabajo. | Características de la situación de trabajo; características de las relaciones sociales/ características de la organización del trabajo. Demanda Psíquica/cognitiva/social. |
| 9 | El poder de la auto eficacia en la mejora de la salud psicosocial de la persona Teletrabajador | Aporta información relevante sobre aspectos a ser tenidos en cuenta durante procesos de selección del Teletrabajador, variables dentro de la elaboración de perfiles ocupacionales. Aborda aspectos que pueden influir en el desempeño del trabajador e influir positiva o negativamente en el estad de salud. | Demanda Psíquica/social. Factor de riesgo Clima laboral /Condiciones de la Tarea/Organización horaria /Organización del trabajo. |
| 10 | El teletrabajo en el mundo y Colombia | Aporta en cuanto al concepto y clasificación del teletrabajo | Modalidad Autónomo/móvil/suplementario/Telecentros |
| 11 | Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y | Desventajas del Teletrabajo y repercusiones a nivel familiar. | Sexo Femenino/masculino. |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | familiar | | |
| 12 | La evaluación psicológica forense del daño psíquico: propuesta de un protocolo de actuación pericial | Aborda las principales dificultades a las que se enfrenta el perito en la evaluación del daño psíquico con el objetivo de ayudar al diseño del proceso de evaluación de estas periciales. Se propone también un formato de informe psicológico. | Demanda Psíquica/cognitiva, Tipo de efecto sobre la salud del Teletrabajador Aislamiento/tristeza y depresión/apatía y comportamientos poco sociales/ambigüedad del rol. |
| 13 | Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad. Una aproximación a un modelo en una empresa del sector energético | Se encuentran reportes asociados a la "disminución en el contacto y la comunicación humana con los compañeros de trabajo, el conflicto de intereses entre la familia y el trabajo, la posible desconcentración debido a compromisos personales que interfieren con la dedicación a un horario de trabajo y el riesgo de laborar más tiempo que en la empresa". | Demanda social. Factor de riesgo Clima laboral /Condiciones de la Tarea /Organización horaria /Organización del trabajo. |
| 14 | El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo | Definiciones de teletrabajo y en un apartado se relacionan algunas necesidades para los Teletrabajadores. Dificultades en la implementación del Teletrabajo. | Modalidad Autónomo/móvil/suplementario. |
| 15 | Riesgos Psicosociales en el Trabajo | Teniendo en cuenta que el factor de riesgo psicosocial incide en el bienestar laboral y tiene relación con la salud física y con la salud psicológica de los trabajadores, la presente investigación centra su atención en el riesgo psicosocial y busca acercarse a la comprensión del mismo en relación con el teletrabajo. Cabe mencionar que este factor se encuentra en todo tipo de organización y genera efectos sobre el trabajador que de no ser tenidos en cuenta acarrean consecuencias en la salud del mismo y su desempeño. | Demanda Psíquica/social. Factor de riesgo Clima laboral /Condiciones de la Tarea/Organización horaria /Organización del trabajo. |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 16 | Managing telework: risks, fears and rules. | Costo y beneficio del teletrabajo, factores intrínsecos del individuo y extrínsecos. | Demanda social/psíquica. |
| 17 | Un acercamiento a la medición del teletrabajo:<br><br>Evidencia de algunos países de<br><br>América Latina | Estadísticas de América Latina sobre población teletrabajadora modalidades, marco jurídico, distribución por edad, sexo. | # De Teletrabajadores por Continente, sexo femenino/masculino, modalidades Autónomo/móvil/suplementario/Telecentros. |
| 18 | Generation-y leadership:<br>A qualitative phenomenological study of Virtual socialization relationships | El argumento principal contra el teletrabajo es la ausencia de un entorno de trabajo en el cual los individuos pueden socializar, lo que resulta en el aislamiento social | Demanda Social |
| 19 | Teleworker's home office: an extension of corporate office? | Relación espacio de trabajo vs desempeño y variables implicadas | Características de la situación de trabajo. Características del espacio físico, Factor de riesgo Condiciones de la Tarea /Organización horaria /Organización del trabajo. Modalidad autónoma. |
| 20 | Sociología de la residencia y residencia móvil: logros teóricos y límites prácticos1 | modelos sicológicos en la residencia | Demanda Social |
| 21 | Télétravail et leadership : Déterminants des pratiques efficaces de direction | Determinantes ergonómicas del Teletrabajo; aborda el aspecto físico y cognitivo. | Características de la situación de trabajo características del espacio físico/características de las relaciones sociales/ características de los aspectos cognitivos y psíquicos. |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 22 | La conciliación de la vida familiar y laboral: un reto acuciante en la gestión empresarial | demandas sociales vs efectos | Demandas sociales/Tipo de efecto sobre la salud del Teletrabajador Aislamiento/tristeza y depresión/apatía y comportamientos poco sociales/ambigüedad del rol. |
| 23 | Teleworking Thrives at U.S. Patent and Trademark Office | beneficios económicos | modalidad/ autónomo |
| 24 | Managing telework: risks, fears and rules | se centra en los beneficios económicos y sociales | modalidad/ autónomo |
| 25 | Generation-y leadership: a qualitative phenomenological study of virtual socialization relationships | El argumento principal contra el teletrabajo es la ausencia de un entorno de trabajo en el cual los individuos pueden socializar, lo que resulta en el aislamiento social | Demandas sociales/Tipo de efecto sobre la salud del Teletrabajador Aislamiento/tristeza y depresión/apatía y comportamientos poco sociales/ambigüedad del rol. |
| 26 | Where do I Belong?: A Phenomenological Investigation of Teleworkers' Experience of Organizational Belonging | Estudio cualitativo basado en entrevistas y grupos focales que identifica la relación entre vida familiar y laboral, aspectos y efectos positivos y negativos. | Sexo femenino, demandas sociales/psíquicas, factor de riesgo, Tipo de efecto sobre la salud del Teletrabajador Aislamiento/tristeza y depresión/ambigüedad del rol. Factores de riesgo/Organización horaria/Organización del trabajo, Características de la situación de trabajo relaciones sociales/ características de la organización del trabajo/características de los aspectos cognitivos y psíquicos. |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 27 | Aportes del enfoque de la psicodinámica del trabajo para el abordaje de las problemáticas del sector, relacionando sentimiento, emoción y afecto en la comprensión de la problemática. | Comprensión de la actividad de trabajo desde la psicodinamica. | Demanda Psíquica/Características psíquicas de la situación de trabajo. |
| 28 | Contribución de la Clínica del Trabajo a la Teoría del Sufrimiento | Psicología aplicada a las demandas psíquicas y efectos sobre la salud en el trabajo. | Demanda Psíquica/Características psíquicas de la situación de trabajo. Tipo de efecto sobre la salud del Teletrabajador Aislamiento/tristeza y depresión/apatía y comportamientos poco sociales. |
| 29 | Trabajo en casa y calidad de vida: una aproximación conceptual | correlación entre modalidades de teletrabo, ventajas y desventajas, factores de riesgo y propuesta de abordaje. | Modalidad Autónomo/móvil/suplementario/Telecentros, Factor de riesgo Condiciones de la Tarea/Organización horaria /Organización del trabajo. |
| 30 | Los riesgos psicosociales en el teletrabajo | Relación entre modalidades de teletrabajo, demandas psíquicas y factores de riesgo. | Modalidad Autónomo/móvil/suplementario/Telecentros, demanda psíquica, Factor de riesgo Condiciones de la Tarea/Organización horaria. |
| 31 | ¿Qué es el Teletrabajo? | Definición de Teletrabajo. | modalidad Autónomo |
| 32 | El libro blanco del Teletrabajo. | Parámetros para implementación de teletrabajo en Colombia, modalidades, legislación vigente. | Modalidad Autónomo/móvil/suplementario/Telecentros. |
| 33 | El teletrabajo | Teletrabajo riesgo por carga física. | modalidad Autónomo |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 34 | Implicaciones del Teletrabajo para la seguridad y la salud. | Establece relación entre demandas sociales del Teletrabajo a nivel laboral y en contexto social inmediato, incluye variables a nivel organizacional. | Demandas sociales, Factor de riesgo Condiciones de la Tarea /Organización horaria /Organización del trabajo. |
| 35 | Teletrabajo, Regímenes y Compromiso Mujeres y Crítica al modelo Laboral Presencial | Demandas sociales especificas del género femenino a nivel familiar, comunitario, social inmediato, relación con variables organizacionales del modelo laboral. | Demandas sociales, sexo femenino, Factor de riesgo Condiciones de la Tarea/Organización horaria/Organización del trabajo. Características de las relaciones sociales/organización de trabajo. |
| Tabla 4: Resultados | | | |

## 14. Conclusiones

Durante la búsqueda realizada los principales resultados obtenidos estuvieron orientados hacia la modalidad de Teletrabajo autónomo en el domicilio. En este sentido, la literatura sugiere que el Teletrabajo casi que obliga a los practicantes de esta modalidad a enfrentarse a una serie de retos familiares y laborales a fin de lograr una convergencia entre sus actividades laborales, familiares y personales, pero, del mismo modo, los enfrenta a la necesidad de gestionar las amenazas y riesgos que tal interacción supone.
El Teletrabajo desarrollado en el hogar puede generar en el trabajador una sensación de confort y comodidad relacionada con variables como la privacidad, el control, la identidad con respecto al diseño y las características del ambiente físico que influyen positivamente en los niveles motivacionales y el desempeño del trabajador.

Por otra parte, cabe mencionar, las características y especificidades de dicha ocupación con respecto al género. Por ejemplo se ha observado que las mujeres que teletrabajan se concentran en tareas relacionadas con la contabilidad, la traducción, la redacción o el trabajo de secretariado, en su mayoría relacionado con el sector servicios. Por el contrario, los hombres que teletrabajan se concentran en tareas ejecutivas, de dirección, técnicas o profesionales, y toman la decisión de teletrabajar, normalmente, ellos mismos; por supuesto que algunas mujeres en estos puestos tienen las mismas ventajas, pero son considerablemente menos numerosas. (24)

## 15. Discusión

Hoy en día se ha escrito un sinnúmero de información relacionada con el Teletrabajo. El abordaje que realizan los autores para la construcción de sus documentos se circunscriben a temas relacionados con la biomecánica del Teletrabajador, su relación con la organización y distribución del puesto de trabajo en el domicilio, ventajas dadas en términos económicos para las empresas y las personas, sin embargo, a la luz de la búsqueda y resultados de la presente investigación se puede determinar que a nivel internacional aún la producción relacionada con los efectos y demandas intangibles relacionadas con los requerimientos cognitivos, sociales y psíquicas del Teletrabajador deben ser estudiadas y analizadas a fondo. Lo anterior con base en el interés generado en los últimos años por parte de las compañías sin importar su tamaño, por incursionar en esta modalidad laboral, estas acciones se están implementando sin tener en cuentas el perfil del Teletrabajador, trayendo como consecuencia

Adicional a esto, es recomendable que a nivel nacional las instituciones involucradas en la regulación jurídica, legal, laboral del Teletrabajo, garanticen la salud de los Teletrabajadores minimizando los riesgos laborales no solo desde el aspecto físico sino también psicosocial con el objetivo de evitar la aparición de sintomatología relacionada con la actividad laboral.

Finalmente, la importancia de la regulación y reglamentación desde las diferentes índoles relacionadas con el Teletrabajo, permitirán a mediano plazo el diseño de perfiles ocupacionales para la inclusión de Teletrabajadores quienes cumplan con aquellos requerimientos de orden social, familiar y cognitivo, adicionalmente se debe contemplar la determinación de horarios para trabajar, las responsabilidades contractuales etc., que permitan hacer extensivo los planes de prevención de riesgos laborales de aquellos funcionarios que se encuentren desempeñando sus actividades fuera del escenario físico constituido por la compañía.

17. Referencias Bibliográficas


1. AOTA. (2010). Marco de trabajo para la practica de terapia ocupacional: Dominio y proceso. 2da edición. (Alvarez, A et al, trad.). Puerto Rico: Revista Gallega de Terapia Ocupacional. Recuperado: 2014, 22 de Junio, Recuperado a partir de: http://www.terapiaocupacional.com/aota2010esp.pdf.

2. André J. Flexibilidad y teletrabajo : un estudio bibliométrico sobre la producción científica. Perspect en Cienc e Inf [Internet]. 2014;19(2):159–73. Recuperado a partir de: http://dx.doi.org/10.1590/1981-5344/1884

3. Belle S, "Where do I Belong?: A Phenomenological Investigation of Teleworkers' experience of Organizacional Belonging" The George Washington University, 2014. Recuperado a partir de: http://gradworks.umi.com/36/02/3602798.html

4. Brunelle E. Télétravail et leadership : déterminants des pratiques efficaces de direction. Manag Int. 2010;14:23.

5. Cataño S, Gómez N, "El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo" Revista CES de Salud Pública, 2014; 5:82-91 Recuperado a partir de: http://revistas.ces.edu.co/index.php/ces_salud_publica/article/view/2772,

6 . Cegarra-Leiva D, "Understanding the link between work life balance practices and organizational outcomes in SMEs" Personnel Review, Vol. 41 Iss: 3, pp.359 - 379 Recuperado a partir de http://search.proquest.com/docview/971668257?accountid=50434

7. CEPAL. Un acercamiento a la medición del teletrabajo: Evidencia de algunos países de América Latina. [Internet].2012 Recuperado a partir de: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3966/S1200081_es.pdf?sequence=1

8. Cifre, Eva. Salanova M. Salud psicosocial de la persona teletrabajadora. Red Rev Científicas América Lat el Caribe, España y Port [Internet]. 2012;(Persona, núm. 15, enero-diciembre.):71–99. Recuperado a partir de: www.redalyc.org/articulo.oa?id=147125259004.

9. Congreso Nacional de la República de, Colombia. Ley 1221 de 2008 por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones [Internet]. 2008 p. 5. Recuperado a partir de: http://www.mintic.gov.co/portal/604/w3-article-3638.html.

10. Cámara de comercio de Barcelona. Capítulo 11: ¿Qué es el teletrabajo? [Internet]. 1995 p. 1–3. Recuperado a partir de: http://intranet.oit.org.pe/WDMS/bib/virtual/coleccion_tem/teletrab/ecommerce_11esp.pdf,

11. Fincato D, Teletrabajo en Brasil. Reflexiones sobre la protección de la salud del trabajador frente a la insomnia del trabajo presencial. Rev de Derecho, comunicaciones y nuevas tecnologías. [Internet]. 2014; (12). Recuperado a partir de http://eds.a.ebscohost.com.ez.urosario.edu.co/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=9&sid=5e9cb828-7c25-4345-b51c-8ad5b44f105c%40sessionmgr4002&hid=4103.

12. Gálvez A, Tirado F, 2009 "Teletrabajo y Regímenes de compromiso: Mujeres y Crítica del modelo laboral presencial. *Perspectivas*", Revisa Individuo y Sociedad Vol VIII, N°2, 2009 p 143-165. Recuperado a partir de: http://www.psicoperspectivas.cl

13. Gálvez A et al 2008, Conciliación de la Vida Laboral y Familiar en Mujeres que Trabajan con Tecnologías de la Información y la Comunicación: un Análisis Psicosocial y Cultural de las Estrategias Desplegadas, Ministerio de Igualdad España, 2008. Recuperado a partir de:http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2009/docs/775Concvidalaboral.pdf

14. Grant C, An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance, Employee Relations 2013, p 527-546. Recuperado a partir de: http://search.proquest.com/docview/1425347376?accountid=50434.

15. Gibson J; Blackwell, C.; Dominicis, P; Demerath, N."Telecommuting in the 21st century: Benefits, issues, and a leadership model which will work.", Journal of Leadership & Organizational Studies, 2002;vol.8, n° 4, p. 75-86.

16. Hernando R. Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad. Una aproximación a un modelo en una empresa del sector energético Teleworking with work life quality and productivity. An approach to a model in an energy sector company. Pensam gestión Univ del Norte [Internet]. 2013; 35:87–118. Recuperado a partir de: http://eds.a.ebscohost.com.ez.urosario.edu.co/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=13&sid=25764269-ac58-47c6-9eaf-8021c7c8a5ba@sessionmgr4005&hid=4202

17. . Hirst A, "Settlers, agrants and mutual indifference: unintended consequences of hot-desking", Journal of Organizational Change Management, 2011, p.767-788. Recuperado,

18. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en España. [Internet]. EL Teletrabajo. 2011. Recuperado a partir de: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/FichasNotasPracticas/Ficheros/np_efp_38.pdf

19. Ketter P. Teleworking Thrives at U . S . Patent and Trademark Office Q : A [Internet]. 2010. p. 77. Recuperado a partir de: www.thepublicanmanager.org

20. MARCO DE TRABAJO PARA LA PRÁCTICA DE TERAPIA OCUPACIONAL : Dominio y Proceso. Rev Gall Ter Ocup [Revista en Internet] [Internet]. 2010; 2da edición (2008):85. Recuperado a partir de: www.terapia-ocupacional.com

21. Maruyama T, "From anxiety to assurance: concerns and outcomes of telework". The University of Bradford, Bradford,, 2012, p 450-469. Recuperado a partir de: http://search.proquest.com/docview/1018102786?accountid=50434

22. Mejía M. El Teletrabajo en el mundo y Colombia Teleworking in the World and in Colombia. Gac Labor [Internet]. 2007; 13:29–42. Recuperado a partir de: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33613102

23. Ministerio de Trabajo E y SS de la RA. No Title [Internet]. Coordinación de Teletrabajo. 2015. Recuperado a partir de: http://www.trabajo.gov.ar/Teletrabajo/

24. Ministerio de Trabajo, 2013. En Colombia ya hay 31.533 Teletrabajadores. Recuperado a partir de: http://www.mintrabajo.gov.co/medios-diciembre-2013/2667-en-colombia-ya-hay-31533-teletrabajadores.html

25. Cheuk Fan Ng. (2010) Teleworker's home office: an extension of corporate office? Facilities. 2010;28(3):137–55. Recuperado a partir de: http://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/02632771011023113

26. Novedades B, Tabla I, Pr E. Implicaciones del Teletrabajo para la seguridad y la salud. Rev la agencia Eur para la Segur y la salud en el Trab [Internet]. 2004;(1):1–5. Recuperado a partir de: http://agency.osha.eu.int/publications/magazine/2/es/index_12.htm

27. Osorio D. La conciliación de la vida familiar y laboral: un reto acuciante en la gestión empresarial. Estud Gerenciales [Internet]. 2010;26(115):65–78. Recuperado a partir de: http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592310701121

28. Pamela G. Creciente avance del Teletrabajo como modalidad laboral. La Trama la Común [Internet]. 2005; 10:1–15. Recuperado a partir de: http://www.redalyc.org/pdf/3239/323927060015.pdf

29. Prada CJ, Mario C, Galeano H. Por Contenido [Internet]. UNIVERSIDAD EAFIT; 2013. Recuperado a partir de:https://repository.eafit.edu.co/xmlui/bitstream/handle/10784/2669/MorenoDeLuca_Nathalia_2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

30. Ramirez C, Generation-y Leadership: A Qualitative Phenomenological Study Of Virtual Socialization Relationships, University of Phoenix. 2012. http://pqdtopen.proquest.com/doc/1282646769.html?FMT=ABS

31. Richardson J; "Managing Flexworkers: Holding on and Letting Go", The Journal of Management Development, 2010, 0262-1711, p.137-147. Recuperado a partir de: http://search.proquest.com/docview/216355305?accountid=50434

32. Sánchez CP, Mozo a MG. Telework and daily life: Its pros and cons for work-life balance [Teletrabajo. Athenea Digit [Internet]. 2009;79 (primavera):57–79. Recuperado a partir de: http://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0-77949344944&partnerID=40&md5=5d0f083c3de181becffe8c58b83d76cb.

33. Sánchez Galvis, M. (2012). Un acercamiento a la medición del teletrabajo: evidencia de algunos países de América Latina. Retrieved December 2, 2014, from

http://www.cepal.org/es/publicaciones/un-acercamiento-la-medicion-del teletrabajoevidencia-de-algunos-paises-de-america

33. Serna, M. Manual para la identificación y evaluación de riesgos laborales. 2009. 155, 161, 164, 168. Versión 3.1.1. Biblioteca de Cataluña. Recuperado a partir de: http://www.sld.cu/sitios/prevemi/temas.php?idv=21063

34. Tietze S; "Identity, identity work and the experience of working from home", The Journal of Management Development. 2010, p.148-156. Recuperado a partir de: http://search.proquest.com/docview/216362607?accountid=50434

35. Williams E, "Environmental effects of information and communications technologies", 2011, Nature 479, 354–358. Recuperado a partir de: http://search.proquest.com/docview/910413436?accountid=50434

36. Zuber F, "Painting with the Same Brush? Surveying Unethical Behavior in the Workplace Using Self-Reports and Observer-Reports", Journal of Business Ethics, 2014, p 401-432. Recuperado a partir de: http://search.proquest.com/docview/1626785597?accountid=50434.jo