

LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR DERIVADA DE LOS RIESGOS LABORALES BAJO LAS DIFERENTES MODALIDADES DE TRABAJO A DISTANCIA ADOPTADAS EN TIEMPO DE CUARENTENA. CASO: DOS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE SANTIAGO DE CALI

DAYANA MILEYDI MERA RUIZ
dayanamm.30@gmail.com
MARLEY DEVIA LOPEZ
marleydevia@hotmail.com

Asesora
DIANA ISABEL HURTADO HURTADO

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA LUMEN GENTIUM

Resumen

La presente investigación pretende plantear y describir la responsabilidad del empleador que se deriva del cambio de la relación laboral en los centros de educación superior de la ciudad de Cali, relación laboral en la cual el empleado o trabajador pone a disposición de la institución toda su capacidad intelectual y física para desarrollar determinados labores, y, en contraprestación la institución realiza una retribución salarial por los servicios prestados; a partir de la aparición de la pandemia generada por el Covid-19 estas instituciones requirieron adoptar nuevas formas y estilos de trabajo los cuales modificaron las formalidades (lugar de trabajo y horario) indicadas en los contratos laborales inicialmente pactados y las personas se ven inmersas en nuevos riesgos de tipo laboral por las nuevas condiciones de trabajo exigidas por la situación de orden social que se presenta.

La investigación busca conocer los nuevos modelos de trabajo implementados a partir del análisis del teletrabajo, revisando particularidades de la nueva dinámica y los riesgos laborales que se desprenden de estas nuevas condiciones de trabajo en las instituciones de educación superior tomando como referencia el caso de dos (2) de ellas: la Pontificia Universidad Javeriana Cali y la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium - Unicatólica.

El estudio de caso es de tipo descriptivo, con enfoque mixto, utilizando el método deductiva partiendo desde el concepto del trabajo hasta las acciones en medidas de seguridad y salud en el trabajo para evitar el riesgo de enfermedades laborales que pueden generarse bajo la modalidad de trabajo a distancia durante la cuarentena del Covid-19; desde lo cualitativo se revisaron y analizaron varias fuentes de información, tales como la normatividad colombiana vigente, libros, páginas web de las IES de Santiago de Cali, ARL, Ministerio de Salud, Ministerio de Educación Nacional – Sistema de Información SNIES, para lo cuantitativo se realizaron varias entrevistas a funcionarios de las IES Javeriana y Unicatólica para conocer la modalidad de trabajo implementada durante la cuarentena del COVID-19 y bajo qué condiciones se efectuó para poder concluir si se cumplieron las especificaciones necesarias para brindar a los teletrabajadores las condiciones laborales mínimas para operar en esta forma de trabajo.

Como resultado de la investigación se pudo constatar que las instituciones universitarias priorizaron por mitigar el impacto del Covid-19 en la salud de los trabajadores y a salvaguardar el tema de salud a partir del contagio de este, que de las condiciones laborales del teletrabajador; Por tratarse de un caso atípico y coyuntural a la que nadie estaba preparado, la única opción de continuidad académica y

laboral fue el teletrabajo, sin embargo, se presentó un descuido total de los riesgos físicos y psicosociales a los que se ven expuestos los teletrabajadores. Las ARL por su parte no brindó el apoyo y asesoría a empleadores y

trabajadores sobre los riesgos laborales implícitos en el trabajo a distancia o teletrabajo pese a las reglamentaciones existentes en todo el tema de teletrabajo.

Palabras clave: Confinamiento, Covid-19, Cuarentena, Crisis, Teletrabajo, Riesgo laboral, Responsabilidad del empleador.

Abstract

The present investigation tries to raise and describe the responsibility of the employer that derives from the change of the contractual labor relation in the higher education centers of the city of Cali, labor relation in which the employee or worker makes available to the institution all his intellectual and physical capacity to carry out certain tasks, and, in consideration the institution makes a salary for the services provided; Since the emergence of the pandemic generated by Covid-19, these institutions required to adopt new forms and styles of work which modified the formalities (workplace and schedule) indicated in the labor contracts initially agreed and people are incurred in new labor-type risks due to the new working conditions required by the social situation that arises.

The case study is descriptive, with a mixed approach, using the deductive method starting from the concept of work to actions in occupational health and safety measures to avoid the risk of occupational diseases that may arise under the modality of work. remotely during the Covid-19 quarantine; From the qualitative point of view, various sources of information were reviewed and analyzed, such as current Colombian regulations, books, web pages of the IES of Santiago de Cali, ARL,

Ministry of Health, Ministry of National Education - SNIES Information System, for the quantitative Several interviews were conducted with officials from the Javeriana and Unicatónica IES to find out the work modality implemented during the COVID-19 quarantine and under what conditions it was carried out in order to conclude whether the necessary specifications were met to provide teleworkers with the minimum working conditions. to operate in this form of work.

As a result of the investigation, it was found that university institutions prioritized to mitigate the impact of Covid-19 on the health of workers and to safeguard the health issue from the contagion of this, that of the working conditions of the teleworker; As it was an atypical and conjunctural case that no one was prepared for, the only option for academic and work continuity was telework, however, there was total neglect of the physical and psychosocial risks to which teleworkers are exposed. For their part, the ARLs did not provide support and advice to employers and workers on the labor risks implicit in remote work or telework, despite the existing regulations on the whole topic of telework.

Key words: Confinement, Covid-19, Quarantine, Crisis, Telework, Occupational risk.

Introducción

En consideración con las facilidades tecnológicas con las que cuentan las instituciones de educación superior en Cali, y con la vinculación hacia las nuevas tendencias y exigencias del mercado laboral que exigen los nuevos entornos y propiamente la situación actual de pandemia en el mundo, es necesario que estas instituciones incursionen en las diferentes modalidades de teletrabajo, trabajo

en casa o trabajo remoto que fomentan un ambiente laboral basado en la confianza.

Es por esta razón, que se desea conocer cómo las instituciones han decidido implementar nuevos métodos de trabajo que consisten en desempeñar las diferentes labores en jornadas de trabajo por fuera de la sede principal de trabajo, entre estas modalidades de trabajo están

el “Teletrabajo” “trabajo en casa” “trabajo a distancia” y “trabajo remoto”. Es mediante las modalidades de trabajo anteriormente mencionadas que las empresas han encontrado una forma de dar continuidad al desarrollo de tareas y actividades que se pueden desarrollar mediante entornos virtuales mediados por las tecnologías de la información y la comunicación denominadas tics.

La aparición del Covid-19 obligó a todas las instituciones de educación superior incorporar las diferentes modalidades de trabajo a distancia mediados por las TIC buscando dar continuidad a los procesos y optimizar la productividad del personal administrativo, dar un manejo adecuado del tiempo, evitar las aglomeraciones, los desplazamientos masivos y de esta manera evitar contagios, al igual que despidos masivos y el cierre de las instituciones. Cabe resaltar que al cambiar las condiciones de trabajo aparecen nuevos riesgos laborales a los que se ven expuestos los trabajadores por el teletrabajo, como los riesgos psicosociales y los riesgos para la salud física, acaecidos de las nuevas formas de trabajo autónomo por fuera de las sedes y por fuera de las condiciones reglamentadas en los contratos laborales y afiliaciones de las ARL.

La esencia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es garantizar el bienestar de los trabajadores y de paso dar cumplimiento a un requisito de orden legal. Las empresas incluidas las instituciones de educación superior, tienen implementado el SGSST, sin embargo, al adoptar el teletrabajo como nuevo mecanismo de continuidad laboral las implementaciones del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo quedan obsoletas debido a que el contexto laboral cambia, cambian las condiciones laborales, los puestos de trabajo se modifican y se presentan nuevas adecuaciones para el desempeño de tareas y funciones.

Se realizará una investigación descriptiva, con un enfoque mixto, aplicando la encuesta como técnica de investigación indagatorio a través de entrevistas, las cuales nos permitirán conocer si los programas de salud ocupacional de las dos instituciones de educación superior de Santiago de Cali, se están ejecutando de manera adecuada bajo la modalidad de trabajo a distancia y si cuenta con planes de contingencia para evitar

que los trabajadores adquieran enfermedades laborales propias de las nuevas condiciones y entorno de trabajo para el desarrollo de las funciones.

El objetivo de esta investigación es identificar el cumplimiento de los programas de salud ocupacional en las instituciones de educación superior de Santiago de Cali para los empleados que laboran bajo las diferentes modalidades de trabajo a distancia (trabajo remoto, trabajo en casa, teletrabajo) caso universidad Javeriana y Unicatólica, por la situación del aislamiento social producto de la pandemia del Covid-19; y para ello se ha definido la siguiente pregunta ¿Cuáles son los riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores de las instituciones de educación superior de Cali que laboran bajo la modalidad a distancia (teletrabajo, trabajo en casa, trabajo remoto) y que entidad asume estos riesgos en caso de materializarse?

A raíz de todos los cambios incorporados por las instituciones de educación superior de la Ciudad de Cali, en las condiciones laborales de quienes ejecutan labores de tipo administrativo, se modificaron las formas de realizar las actividades y funciones, ahora se incursiona en un trabajo autónomo más que de trabajo en equipo, que requiere de ciertas conductas y comportamientos basados en el liderazgo, el compromiso, la dedicación, y el cumplimiento. De igual forma como lo menciona EffiWork. (2020) es necesario que el individuo o persona reúna ciertas características como: Que no requiera de mucha supervisión, adecuada y eficiente comunicación, adecuación y manejo de las Tics, actitud positiva y proactiva, generador de confianza, adecuado manejo del tiempo, emprendedor y sin tendencia a sobre trabajar para evitar problemas de estrés.

Según el mismo EffiWork. (2020). Entre los riesgos que ocasiona el teletrabajo o trabajo a distancia para el trabajador están: El aislamiento del empleado, pérdida de control sobre el propio tiempo, auto explotación, impacto en la vida familiar, pérdida de identidad corporativa, pérdida de oportunidades profesionales, no tener acceso a las personas cuando las necesita, resistencia al cambio, falta de conocimiento de herramientas tecnológicas.

Marco teórico

Para la fundamentación del estudio es necesario abordar diferentes teorías, conceptos y preceptos necesarios para acuñar los planteamientos realizados con las diferentes fuentes documentales consultadas, que permitan recopilar y extraer la información de interés para orientar la investigación y el enfoque epistemológico, es importante recabar esta literatura para poder interpretar los resultados producto de la investigación.

El tema de estudio requiere conocer varios conceptos que son relevantes para guiar el curso de la investigación.

Covid – 19 El nuevo Coronavirus (COVID-19) ha sido catalogado por la Organización Mundial de la Salud como una emergencia en salud pública de importancia internacional. Se han identificado casos en todos los continentes. (Min Salud, 2020).

Pandemia Según la Organización Mundial de la Salud, una pandemia es la propagación mundial de una nueva enfermedad. (OMS, 2010).

Confinamiento y Cuarentena Es la separación y restricción de movimientos impuesta a una persona o grupo de personas. El objetivo principal del confinamiento o la cuarentena es lograr frenar y controlar la transmisión de la infección, evitando así los contagios y controlando la expansión. En este momento es especialmente importante para poder garantizar la atención sanitaria necesaria y oportuna a todos los casos. (Departamento de Salud, 2020).

Instituciones de educación superior (IES) Son las entidades que cuentan, con arreglo a las normas legales, con el reconocimiento oficial como prestadoras del servicio público de la educación superior en el territorio colombiano (Instituciones de Educación Superior - Ministerio de Educación Nacional de Colombia. (2020).

Las (IES) se clasifican en: A, según su carácter académico, y B, según su naturaleza jurídica.

Clasificación A:

El carácter académico constituye el principal rasgo que desde la constitución (creación) de una institución de educación superior define y da identidad respecto de la competencia (campo de acción) que en lo académico le permite ofertar y desarrollar programas de educación superior, en una u otra modalidad académica.

Según su carácter académico, las (IES) se clasifican en: Instituciones Técnicas profesionales, Instituciones Tecnológicas, Instituciones Universitarias o Escuelas Tecnológicas, Universidades. Ese último carácter académico (el de universidad) lo pueden alcanzar por mandato legal (Art. 20 Ley 30) las instituciones que, teniendo el carácter académico de instituciones universitarias o escuelas tecnológicas, cumplan los requisitos indicados en el artículo 20 de la Ley 30 de 1992, los cuales están desarrollados en el Decreto 1212 de 1993.

Clasificación B:

Según la naturaleza jurídica, la cual define las principales características que desde lo jurídico y administrativo distinguen a una y otra persona jurídica y tiene que ver con el origen de su creación. Es así que con base en este último aspecto las instituciones de educación superior son privadas o son públicas.

Las (IES) de origen privado deben organizarse como personas jurídicas de utilidad común, sin ánimo de lucro, organizadas como corporaciones, fundaciones o instituciones de economía solidaria. Estas últimas aún no han sido reglamentadas.

Las (IES) públicas o estatales se clasifican, a su vez en: Establecimientos públicos, Entes universitarios autónomos. Los primeros tienen el control de tutela general como establecimiento público y los segundos gozan de prerrogativas de orden constitucional y legal que inclusive desde la misma jurisprudencia ha tenido importante desarrollo en cuanto al alcance, a tal punto de señalar que se trata de organismos que no pertenecen a ninguna de las ramas del poder público.

Los entes universitarios autónomos tienen autonomía especial en materia de contratación, régimen especial salarial para sus docentes (Decreto 1279/02), tienen un manejo especial en materia presupuestal y tienen aportes especiales que deben mantenerse por parte del Gobierno Nacional (Art. 87 Ley 30 de 1992). (Min Educación, 2020).

Trabajo en Colombia En Colombia el trabajo es un derecho fundamental reconocido en la Constitución Política “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.” (CN, Art. 25).

Asimismo, el Código Sustantivo de trabajo regula “las relaciones laborales que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social” (CST, Art. 1); según este Código, “el trabajo es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo”. (CST, Art.5). De la misma forma en el Art. 56 define que “de modo general, incumben al (empleador) obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores...”. Estas protecciones se refieren a los elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud (CST, Art. 57 literal 2).

Modalidades de trabajos reconocidos por la legislación colombiana

Teletrabajo Ahora adéntrarnos en el tema a desarrollar en esta investigación, el Teletrabajo en Colombia se adoptó en el año 2008 bajo la ley 1221, la cual indica 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 (Art.2). Por otra parte, con el Decreto 884 de 2012 se reglamenta la ley 1221 y se especifican las condiciones laborales que rigen el teletrabajo en relación de

dependencia, las relaciones entre empleadores y Teletrabajadores, las obligaciones para entidades públicas y privadas, las ARL y la Red de Fomento para el teletrabajo. Asimismo, establece los principios de voluntariedad, igualdad y reversibilidad que aplican para el modelo.

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.

Teletrabajo Autónomo Trabajadores independientes o empleados que se valen de las TIC para el desarrollo de sus tareas, ejecutándolas desde cualquier lugar elegido por ellos.

Teletrabajo suplementario Trabajadores con contrato laboral que alternan sus tareas en distintos días de la semana entre la empresa y un lugar fuera de ella usando las TIC para dar cumplimiento. Se entiende que teletrabajan al menos dos días a la semana.

Teletrabajo Móvil Trabajadores que utilizan dispositivos móviles para ejecutar sus tareas. Su actividad laboral les permite ausentarse con frecuencia de la oficina. No tienen un lugar definido para ejecutar sus tareas.

Trabajo remoto De conformidad con lo normado en el numeral 4° del artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, “una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual”. En consecuencia, en el entendido que el esquema de “Trabajo Remoto” que aquí se establece comporta la prestación del servicio por fuera de las instalaciones de la empresa de manera ocasional –no superior a una vez en la semana- es de claro entendimiento que el mismo NO constituye una modalidad de trabajo remoto y, en tal virtud, no le es aplicable la Ley 1221 de 2008 y demás normas que la reglamenten, modifiquen o sustituyan.

Se entiende por Trabajo Remoto el desempeño de las funciones regulares y habituales de una posición, desde una ubicación física diferente a

la de las oficinas que se han designado como lugar de trabajo. El Trabajo Remoto se refiere a la ubicación física del trabajador más no al cambio en el nivel de sus responsabilidades, obligaciones, disponibilidad o funciones. (Procolombia, 2017).

Trabajo en casa El «trabajo flexible» suele ser una medida introducida por el departamento de recursos humanos a modo de prestación para empleados con responsabilidades familiares. Suele asociarse a situaciones como bajas por maternidad y está diseñada para aquellas personas que no pueden trabajar una jornada «normal». (Thomson, 2020).

Este nuevo enfoque del trabajo implica una transferencia del control desde la empresa al empleado. En la era del trabajo «inteligente», los individuos son dueños de su tiempo. Deciden cuándo y dónde trabajar y su jefe deposita toda la confianza en ellos. No se presupone que el trabajo solo se puede realizar durante el horario y el lugar habituales. Muchas personas, sobre todo las que han sido contratadas por su creatividad, realizan mejor su trabajo fuera del horario tradicional.

Las modalidades de trabajos flexibles 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.

Seguridad y Salud en el trabajo ¿cómo gestionar adecuadamente los asuntos laborales en tiempo de Covid-19?

Ahora bien, en Colombia se privilegia la preservación, conservación y mejora de la salud de los trabajadores y para ello ha definido varias disposiciones legales para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, las cuales datan del año 1979 donde se legisla sobre la salud ocupacional (Ley 9 de 1979, Título III – Salud Ocupacional) hasta la Resolución 0312 de 2019 que es la última ley que define los estándares mínimos del Sistema de Gestión del SG-SSST.

El concepto de salud es bastante amplio; algunos autores han pretendido definirlo de tal modo que abarque la mayor cantidad de variables posibles. La Organización Mundial de

la Salud, lo define como un estado de bienestar físico, mental y social y no únicamente como la ausencia de enfermedad; así mismo, este concepto se ha relacionado con el ámbito sociocultural, en cuanto a la disponibilidad o efectos que se producen en las personas con respecto a los recursos que ofrece la sociedad.

En la actualidad el “Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SSST” (Ley 1562, 2012), empieza a jugar un papel fundamental en la creación de condiciones de trabajo adecuadas para el trabajador. De acuerdo con lo expuesto por la OIT (1948), el objetivo de la salud ocupacional es velar por el mayor estado de bienestar físico, mental y social de la población trabajadora. De hecho, a través de actividades de promoción y prevención, que deben incluirse también en el teletrabajo, se logran disminuir los efectos negativos que podría llegar a tener el trabajo en la salud del trabajador. (Sierra, Escobar, & Santana, 2016).

Desde el punto de vista de la normatividad vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo, ésta se encuentra contemplada en las siguientes disposiciones de orden legal:

El Código Sustantivo del trabajo de 1951 busca lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. En su capítulo 2 trata de Accidentes de trabajo y Enfermedades y en su título XI abarca el tema de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Algunos de sus artículos fueron derogados por el Decreto 1295 de 1994 y la Ley 962 de 2005.

Este código regula las relaciones de derecho individual del Trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo del Trabajo, oficiales y particulares y rige en todo el territorio de la República para todos sus habitantes, excepto los servidores públicos, sin consideración de su nacionalidad.

El Decreto 1072 de 2015 recopila todas las normas de las diferentes reglamentaciones existentes en materia laboral y en su capítulo 6 define las condiciones para poder establecer un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SSST).

El Decreto – Ley 1295 de 1994 determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

La Resolución 1401 de 2007 establece obligaciones y requisitos mínimos para realizar la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, con el fin de identificar las causas, hechos y situaciones que los han generado, e implementar las medidas correctivas encaminadas a eliminar o minimizar las condiciones de riesgo y evitar su materialización y recurrencia.

La Ley 1010 de 2006 adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

La Resolución 2346 de 2007 regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.

La Resolución 0652 de 2012 define la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, y establece la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Profesionales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

La Resolución 1356 de 2012 modifica parcialmente la resolución 652 de 2012.

La Resolución 2013 de 1986 reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo en los lugares de trabajo, estableciendo las funciones de este Comité y de cada uno de sus miembros, así como el quorum para sesionar.

La Resolución 4502 de 2012 reglamenta el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias de salud ocupacional y se dictan otras disposiciones.

La Resolución 2646 de 2008 establece disposiciones y define las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional.

La Resolución 1409 de 2012 establece el reglamento de seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas.

La Resolución 3368 de 2014 modifica el reglamento para protección contra caídas de trabajo en alturas.

La Resolución 1792 de 1990 establece valores límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido.

La Circular 0038 de 2010 establece espacios libres de humo y sustancias psicoactivas en la empresa.

El Decreto 1474 de 2014 expide la Tabla de Enfermedades Laborales, que tendrá doble entrada: i) agentes de riesgo, para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales, y ii) grupos de enfermedades, para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados.

La Resolución 2400 de 1979 establece algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. Incluye las características que deben cumplir estos establecimientos y también normas generales sobre riesgos físicos, químicos y biológicos.

La Resolución 0312 de 2019 tiene por objeto establecer los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para las personas naturales y jurídicas. Especifica estándares mínimos para empresas, empleadores y contratantes con diez (10) o menos trabajadores, clasificadas con riesgo I, II ó III, de once (11) a cincuenta (50) trabajadores clasificadas con riesgo I, II ó III, de más de cincuenta (50) trabajadores clasificadas con riesgo I, II, III, IV ó V y de cincuenta (50) ó menos trabajadores con riesgo IV ó V y define disposiciones comunes para todas las empresas, empleadores y contratantes.

Riesgos laborales Igualmente, vale la pena resaltar que el Decreto 2566 emitido por el Ministerio de la Protección Social (2009), por el cual se adopta la “Tabla de Enfermedades Profesionales”, establece las derivadas del estrés laboral, toda vez se pueda determinar que las mismas son originadas por trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo

repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo, trabajos con técnicas de producción en masa, repetitiva o monótona o combinada con ritmo o control impuesto por la máquina, trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, o colon irritable.

En julio de 2018, cuando se divulgó el 'Cuarto Estudio de Penetración del teletrabajo en Empresas Colombianas', realizado para el

Metodología

El método empleado en el estudio es de carácter deductivo partiendo de la observación del fenómeno particular de confinamiento que está ocurriendo a raíz de la pandemia para luego registrar y contrastar la información obtenida en las diferentes fuentes de información para construir premisas generales que sirvan de explicación al tema planteado.

En el documento se presenta inicialmente una caracterización y concepto del Teletrabajo, después se realiza un análisis de la situación actual ocasionada por la pandemia del Covid-19, posteriormente se realiza un estudio que contrasta la realidad con las fuentes literarias, seguidamente se detalla cómo las universidades Javeriana y Unicatólica han manejado la situación del teletrabajo y los riesgos laborales que se desprenden de él y finalmente se presentan las conclusiones que dan cuenta del resultado del estudio.

El tipo de investigación aplicada para el desarrollo de este artículo es descriptivo, con un enfoque mixto, aplicando la encuesta, como técnica de investigación.

La metodología se construye a partir de la observación, la revisión y análisis de conceptos y preceptos literarios, la revisión de las páginas web de las instituciones de educación superior

Desarrollo

El Covid-19 generó una pandemia de escalada mundial que obligó a todas las organizaciones a implementar medidas de prevención enfocadas en el aislamiento social para evitar la

Ministerio TIC por la Corporación Colombia Digital y el Centro Nacional de Consultoría, se reveló que el país tenía para la fecha 122.278 teletrabajadores. Esto evidencia el rápido crecimiento de esta modalidad, pues se tuvo un aumento de casi el 400 % en relación con los dos años anteriores. Asimismo, las cifras muestran que en Colombia solo en lo que va del año 2020, han sido asesoradas por parte del Ministerio TIC 128 empresas y más de 2.600 personas. (MinTic, 2020).

de Santiago de Cali, y el sistema de información del Ministerio de Educación Nacional; la elaboración y envío de cuestionarios utilizados para obtener la información sobre el tema del SGSST aplicado al teletrabajo de los empleados de las universidades Javeriana y Unicatólica, con lo cual se pretende recabar, recopilar y analizar la información referente al manejo de las condiciones en materia de salud ocupacional de los trabajadores, los cuestionarios son enviados mediante la aplicación de Google Forms,

Para la elaboración del cuestionario se tomaron en cuenta variables como, condiciones laborales en el teletrabajo, el manejo de la salud ocupacional para las condiciones de teletrabajo y la implementación del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo (SGSST).

Una vez obtenidos los datos de la información es necesario recopilarlos, procesarlos, analizarlos e interpretarlos. Para realizar lo anterior es necesario tabular y ordenar la información con el procesamiento de estadística descriptiva sencillo basado en porcentajes para describir, representar, inferir y resumir la información del fenómeno de estudio y de esta manera obtener los resultados y conclusiones inherentes al tema planteado.

propagación de la enfermedad y a la implementación del teletrabajo (trabajo remoto, trabajo en casa, trabajo virtual) como mecanismos para que empresas y organización

podieran continuar con el desarrollo de su objeto social.

Al hacer entonces referencia a las Instituciones de educación superior que operan en la ciudad de Santiago de Cali, consultadas en la página del Ministerio de educación Nacional se puede validar que todas las instituciones interpretaron las disposiciones legales impartidas por el gobierno nacional en referencia al confinamiento y adaptaron medidas de prevención contra el contagio del Covid-19 y acatar las disposiciones de aislamiento social como mecanismo de control de la pandemia. Igualmente, todas las instituciones se ven abocadas a implementar las diferentes modalidades de teletrabajo como única opción para continuar sus operaciones.

La República de Colombia cuenta con una normatividad descrita en la Resolución 5858 de

2016 emitida por el Ministerio de Salud en la que se pretende hacer control a los niveles de seguridad del teletrabajo para que los empleadores cumplan sus obligaciones de salud y seguridad en el trabajo bajo esta modalidad y los empleados cuenten con mecanismos de protección por los servicios que prestan.

Al consultar el sistema de Información del Ministerio de Educación Nacional – SNIES a través de la página <https://snies.mineducacion.gov.co/portal/> encontramos que en Santiago de Cali tienen domicilio 15 instituciones de Educación Superior, de las cuales 8 son de carácter Institución Universitaria y 7 Universidades.

Tabla: Instituciones de educación superior en la ciudad de Santiago de Cali

NOMBRE INSTITUCIÓN	SECTOR	CARÁCTER ACADÉMICO
UNIVERSIDAD DEL VALLE	Oficial	Universidad
PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA	Privado	Universidad
UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA	Privado	Universidad
UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI	Privado	Universidad
UNIVERSIDAD LIBRE	Privado	Universidad
UNIVERSIDAD ICESI	Privado	Universidad
UNIVERSIDAD AUTONOMA DE OCCIDENTE	Privado	Universidad
ESCUELA NACIONAL DEL DEPORTE	Oficial	Institución Universitaria/Escuela Tecnológica
INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE BELLAS ARTES	Oficial	Institución Universitaria/Escuela Tecnológica
FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA LUMEN GENTIUM	Privado	Institución Universitaria/Escuela Tecnológica
FUNDACION UNIVERSITARIA SEMINARIO TEOLOGICO BAUTISTA INTERNACIONAL	Privado	Institución Universitaria/Escuela Tecnológica
INSTITUCION UNIVERSITARIA ANTONIO JOSE CAMACHO	Oficial	Institución Universitaria/Escuela Tecnológica
CORPORACION UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR – UNICUCES	Privado	Institución Universitaria/Escuela Tecnológica
ESCUELA MILITAR DE AVIACION MARCO FIDEL SUAREZ	Oficial	Institución Universitaria/Escuela Tecnológica
CORPORACION UNIVERSITARIA PARA EL DESARROLLO EMPRESARIAL Y SOCIAL- CUDES	Privado	Institución Universitaria/Escuela Tecnológica

Fuente: SNIES. Generada el 19 de junio de 2020. Hora 6:43 pm

Todas las Instituciones Educativa descritas en la tabla anterior, por disposición de ley tuvieron que adoptar el teletrabajo como mecanismo de contingencia para el cumplimiento del aislamiento social y la prevención de la salud, y, para dar continuidad con el desarrollo de las labores administrativas y académicas propias de cada institución.

Para las instituciones de educación superior, El teletrabajo no fue una alternativa de trabajo para hacerle frente a la situación particular, fue más bien el único mecanismo obligado por las condiciones sociales para seguir operando, esta

es una situación bastante difícil porque en los planes de contingencia para las organizaciones, una pandemia de esta magnitud generalmente no está contemplada. El teletrabajo fue la mejor y única opción porque se coincidió con el desarrollo de tecnologías de la información y la comunicación que permitieron y facilitaron el teletrabajo.

La modalidad del teletrabajo o trabajo flexible ha propiciado la transformación en las relaciones laborales, permitiendo al trabajador tener mayor control sobre su tiempo y mejor calidad de vida. Es decir, el empleado ya no

debe cumplir horarios rígidos de 8:00a.m. a 6:00p.m., se puede trabajar desde casa, manejo de dispositivos propios o de la institución, reuniones virtuales, ahorros de tiempo por desplazamiento entre el hogar y la oficina, ahorros en dinero por los pagos de combustible que se derivaban del desplazamiento, tiempo para el cuidado físico, mejoramiento de las relaciones familiares al permanecer más tiempo en casa; para las organizaciones, mayor productividad, reducción de los costos fijos, control y seguimiento permanente a través de las herramientas tecnológicas, incentivando el trabajo en equipo, uso de nuevas tecnologías e inclusión social.

Según las fuentes consultadas, las universidades de forma obligatoria y por disposiciones de ley referente al aislamiento social debieron optar por la modalidad de teletrabajo tanto en la parte administrativa como en el componente académico, entre las entidades de educación superior que se acogieron al teletrabajo están:

La Pontificia Universidad Javeriana, frente a las medidas de bioseguridad en el campus, cuenta con un Protocolo propio de Bioseguridad y salud que incorpora las prácticas para el retorno seguro a las actividades en el campus universitario considerando las medidas necesarias para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de los riesgos derivados del Covid-19.

El acceso permanente al campus está limitado a los colaboradores y personas que deben realizar actividades relacionadas con la adecuación física, el mantenimiento del campus y el soporte tecnológico para el trabajo remoto. A estas personas se les avisará con la debida antelación para que puedan prepararse y capacitarse en la práctica del protocolo de bioseguridad, así como establecer un plan de trabajo con sus jefes.

La Universidad Icesi, para la universidad el bienestar e integridad de su comunidad es prioridad. Es por esto que, frente a esta difícil situación sanitaria adoptaron una serie de medidas de prevención y protección alineadas con las directrices del Ministerio de Salud y Protección Social y el Instituto Nacional de Salud.

Sin embargo, en las medidas de prevención sus estudiantes en prácticas clínicas continuaron sus actividades en mayor auge, brindando apoyo a la población caleña en esta emergencia sanitaria. La planta administrativa y la otra población estudiantil están trabajando y recibiendo clases desde sus casas. Tomado de www.Icesi.edu.co.

La Universidad Autónoma de Occidente, Como medida de prevención y protección a su comunidad, implementó modelos de teletrabajo, dispuso de herramientas para trabajar y recibir clases de manera virtual, disponiendo de canales permanente de consulta para la atención de inquietudes y resoluciones de solicitudes. Tomado de www.uao.edu.co

La Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium - Unicatólica con el fin de salvaguardar la vida de los trabajadores en general de la institución, optó por la implementación del teletrabajo o trabajo remoto como una medida de continuidad de las actividades propias del ejercicio docente y de tipo administrativo, para el caso de varios trabajadores que no disponían con equipo de cómputo disponible en sus casas, la universidad otorgó permisos para que los funcionarios tomaran en calidad de préstamo los computadores de la institución que se encontraban disponibles.

A todo el personal de la institución se le brindó información permanente sobre la pandemia y sus consecuencias al igual que fueron enviadas instrucciones de apoyo para dar continuidad a las labores.

En general todas las universidades descritas en la tabla anterior, por disposición de ley se vieron en la necesidad de implementar el teletrabajo y crear nuevas disposiciones de tipo coyuntural para hacer frente a la situación ya descrita.

Es importante resaltar que en condiciones de emergencia se establecen unas prioridades acordes a la situación y en este caso la prioridad universitaria fue la de dar continuidad a los procesos administrativos y académicos para evitar perjuicios tanto del colectivo académico como del colectivo laboral, todo el tema de

salud ocupacional y el SGSST quedó rezagado por que ante un evento de estas magnitudes los planes contingenciales se quedaron cortos, tanto así que ni las ARL estaban preparadas para este tipo de eventos. La situación de esta pandemia ha sido atípica y anormal por tal razón las organizaciones a nivel general tomaron medidas de acuerdo con su contexto y a su actividad.

En las universidades Javeriana y Unicatólica se implementaron los sistemas de teletrabajo como la alternativa para seguir las operaciones propias de las universidades, los funcionarios administrativos fueron enviados a sus casas para continuar las labores.

El pronunciamiento del gobierno nacional en materia del teletrabajo y los riesgos laborales que se desprenden de este tipo de actividad menciona que para garantizar la igualdad laboral de los teletrabajadores frente a los demás empleados es necesario regular las condiciones laborales especiales que regirán las relaciones entre ellos y las organizaciones que los contratan como está publicado en la página del gobierno nacional (Promoción de la salud y prevención de Riesgos Laborales. (2020).

A partir de lo establecido en el Artículo 9° del Decreto 884 de 2012, se establece que las ARL deben elaborar una guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo, adaptada a las condiciones de los teletrabajadores, para ser suministrada al teletrabajador y empleador. En esta guía se contempla lo siguiente:

Obligaciones de las partes en materia de riesgos laborales en el teletrabajo.

Empleador: Brindar las garantías laborales y de promoción en salud y prevención de riesgos.

Teletrabajador: Asegurarse de cumplir con las normas y atender las recomendaciones del empleador y la ARL.

ARL: Brindar la asesoría necesaria para que empleador y teletrabajador tengan la información suficiente y clara para protegerse ante las eventualidades.

Lista de chequeo para gestionar los riesgos laborales en el teletrabajo

1. Verificar las condiciones del sitio de trabajo por parte del empleador

2. Implementar las medidas de prevención y los correctivos necesarios.

3. Entregar a la ARL el Acuerdo de Teletrabajo.

4. Informar y dar copia al teletrabajador de la política de la entidad en materia de Salud y Seguridad.

5. Asegurar que el teletrabajador realice el auto reporte de las condiciones de teletrabajo.

Medidas preventivas en el lugar de teletrabajo.

Para establecer un Plan de Prevención de Riesgos Laborales para el teletrabajo es necesario identificar el lugar desde donde se desempeñarán las actividades para luego hacer un diagnóstico inicial de las condiciones de dicho lugar. Esta tarea la realizará el empleador con asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales.

En caso de que el lugar elegido no sea el domicilio del trabajador sino otro espacio definido por el empleador, éste deberá sujetarse a las recomendaciones de la **Guía Técnica para la Promoción de la Salud y la Prevención de los Riesgos Laborales en el Teletrabajo**.

En esta Guía se encuentran los contenidos relacionados, entre otros, con:

- Verificación de condiciones del sitio de trabajo por parte del empleador
- Medida de prevención y control

Condiciones de seguridad

- Orden y aseo
- Riesgos eléctricos
- Riesgos locativos

Condiciones de salud

- Hábitos y estilos de vida y trabajo saludables
- Riesgos biomecánicos
- Conservación auditiva
- Riesgos psicosociales

Es importante destacar que por la situación atípica que se está viviendo, inicialmente las universidades centraron todo su esfuerzo en la prevención de salud y sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en los temas de prevención de salud por contagio del Covid-19, el aislamiento social, el cumplimiento de las

restricciones gubernamentales producto de la pandemia y la continuidad de los procesos administrativos y educativos.

Para recolectar la información respecto a los riesgos laborales de los trabajadores de la universidad Javeriana y Unicatólica se elaboró una entrevista para conocer cómo se ha manejado el SGSST en el teletrabajo. Inicialmente se buscó recabar la información con diez preguntas pero ante la imposibilidad de que las personas dieran respuestas a estas se optó por una entrevista más corta con las siguientes preguntas:

- ¿Qué medidas de seguridad social y trabajo ha implementado su institución en tiempo de cuarentena?
- ¿Ha programado su institución actividades de bienestar en tiempo de cuarentena?

- ¿Qué medidas ha implementado su institución para la prevención y control frente a los riesgos laborales bajo las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo?
- ¿Qué tipo de herramientas le ha suministrado para su trabajo a distancia la institución educativa para la cual usted labora?

Por cuestiones de seguridad, restricciones producto de la situación y por evitar situaciones de conflicto laboral e institucional, las universidades y las ARL no suministraron información al respecto, por lo cual fue necesario realizar entrevistas a 5 teletrabajadores quienes también se mostraron reuentes a entregar información y solicitaron no publicar sus nombres para evitar inconvenientes en su situación laboral, las entrevistas arrojaron la siguiente información.

Tabla: Entrevista a funcionarios administrativos

				PREGUNTAS			
Institución	Modalidad de trabajo	Area trabajo	Afiliación ARL	Qué medidas de seguridad social y trabajo ha implementado su institución en tiempo de cuarentena	Ha programado su institución actividades de bienestar en tiempo de cuarentena	Que medidas ha implementado su institución para la prevención y control frente a los riesgos laborales bajo las modalidades de trabajo a distancia?	Qué tipo de herramientas le ha suministrado para su trabajo a distancia la institución educativa para la cual usted labora
Unicatolica	Trabajo en casa	Administrativa	Liberty	Capacitación virtual salud ocupacional, silla ergonómica	Capacitación por medio de video conferencias	Tutoriales de actividad física, eventos virtuales	Computador, teclado, mouse, silla
Unicatolica	Teletrabajo	Administrativa	Sura	Ninguna	Charlas virtuales, y recomendaciones	Solo recomendación, uso tapabocas, evitar aglomeraciones, utilizar antibacterial	Computador, impresora y papelería
Unicatolica	Teletrabajo	Administrativa	Sura	Ninguna	Capacitación por medio de video conferencias para sobrellevar la cuarentena	Solo recomendación, uso tapabocas, evitar aglomeraciones, utilizar antibacterial	Una sim para hacer llamadas
Javeriana	Trabajo en casa	Administrativa	Axa Colpatria	Capacitaciones de salud ocupacional	Conferencias en temas de salud, rumba fit, Gimnasia dirigida	Adecuación del espacio, silla ergonómica, computador	Conferencias de capacitación
Javeriana	Trabajo remoto	Administrativa	Liberty	Capacitaciones virtuales	Si, actividades virtuales	Conversatorio de pausas activas - receso intersemestral	Silla, computador y extensión telefónica

Fuente: Elaboración propia

Con las respuestas de las entrevistas presentadas en la tabla anterior se puede presentar la siguiente información.

- El 40% de los funcionarios equivalente a 2 de los entrevistados no recibieron medidas de seguridad social, los 3 restantes recibieron capacitaciones virtuales más enfocadas en temas de salud por la pandemia.
- El 100% de los funcionarios, equivalente a 5 recibieron información virtual referente a

actividades de bienestar para sobrellevar la cuarentena.

- El 40% de los funcionarios equivalente a 2 de los entrevistados recibieron capacitación virtual en salud ocupacional, y elementos como silla ergonómica y computador.
- El 100% de los funcionarios, equivalente a 5 recibieron alguna herramienta para el teletrabajo, como computador, silla, y capacitaciones.

De lo anterior se puede inferir que no hubo pronunciamiento al respecto o entrega de información de las ARL para las instituciones universitarias y que estas a su vez las entregaran a los teletrabajadores.

No se utilizó la Guía Técnica para la Promoción de la Salud y la Prevención de los Riesgos Laborales en el Teletrabajo como lo ha mencionado el gobierno nacional.

No se utilizó la Lista de chequeo para gestionar los riesgos laborales en el teletrabajo la cual contempla: 1. Verificar las condiciones del sitio de trabajo por parte del empleador. 2. Implementar las medidas de prevención y los correctivos necesarios. 3. Entregar a la ARL el Acuerdo de Teletrabajo. 4. Informar y dar copia al teletrabajador de la política de la entidad en materia de Salud y Seguridad. 5. Asegurar que el teletrabajador realice el auto reporte de las condiciones de teletrabajo.

Las universidades se dedicaron a salvaguardar la salud de los trabajadores dando prioridad como es normal a la pandemia y las posibles formas de contagio del Covid-19, las capacitaciones a los funcionarios estuvieron más orientadas hacia el tema de la pandemia.

Para el desarrollo de este estudio de caso se escogieron dos instituciones educativas de Educación Superior Javeriana y Unicatólica, las cuales han adoptado el trabajo a distancia para el desarrollo de sus funciones administrativas; al consultar la página web de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium se encontró que tiene implementado el sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Para la Unicatólica según su página web, la Seguridad y Salud en el Trabajo actualmente representa una de las herramientas de gestión más importantes para mejorar la calidad de vida laboral en las organizaciones y con ella su competitividad.

Con el propósito de controlar los factores de riesgo y mejorar las condiciones de salud de los colaboradores, UNICATÓLICA trabaja constantemente en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente dando

cumplimiento al Decreto 1072 de 2015, entre otras normas vigentes en Colombia, estableciendo el funcionamiento de programas de seguridad y salud en el trabajo orientados a lograr una adecuada administración de riesgos que permita mantener el control permanente de los mismos en los diferentes oficios, contribuyendo así al bienestar físico, mental y social de los colaboradores y al funcionamiento de los recursos e instalaciones.

El objetivo es garantizar y brindar óptimas condiciones laborales para la protección de la salud física, social y mental de todas las personas que laboran dentro de UNICATÓLICA, independiente de la forma de contratación o vínculo que se tenga, estableciendo medidas de prevención y control de los peligros asociados a la actividad económica, ofreciendo condiciones y ambientes laborales seguros con el fin de prevenir, minimizar y controlar la ocurrencia de accidentes de trabajo y posibles enfermedades de origen laboral.

Para la universidad Javeriana, según su página web, El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Pontificia Universidad Javeriana ha incorporado dentro de los procesos y programas, acciones que contribuyen al fortalecimiento y mantenimiento de la salud y a la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos que se originan en los lugares de trabajo, con el objetivo de mejorar la calidad de vida, el bienestar integral de los trabajadores y promover ambientes de trabajo seguros, se cuenta con un sistema de inducción al SGSST y se tienen especificaciones claras de los reportes, clasificación del trabajo, clasificación de los peligros etc.

Como el teletrabajo no estaba contemplado en las formas de trabajo para estas dos instituciones, los riesgos asociados a este tipo de trabajo al parecer estaban por fuera del SGSST.

En Colombia, como en otros tantos países del mundo se vieron en la necesidad de entrar en un periodo de aislamiento físico y social que en la actualidad se traduce en cuarentena. Este tipo de restricciones impulsaron al sector público y privado a reinventarse en la forma de impartir clase a sus estudiantes; para las labores administrativas es necesario utilizar el teletrabajo para normalizar la situación laboral.

Cabe destacar que el sector de las Tecnologías de la información y las comunicaciones TIC, se convirtieron en su aliado principal, al convertirse en el centro de la educación virtual; a través de las TICS muchas de las empresas que implementaron nuevas formas de operar les han permitido continuar con sus actividades.

Ahora bien, el teletrabajo en sus diferentes modalidades si se le quiere llamar así, lleva implícitos unos riesgos que se desprenden de la adecuación de los puestos de trabajo y del desarrollo de las funciones propias de los cargos.

Como lo menciona (News, 2018). Los riesgos laborales asociados a las modalidades de teletrabajo son múltiples entre los cuales se encuentran:

Los riesgos psicosociales: Son aquellas condiciones presentes en una situación laboral y que están estrechamente relacionadas con la organización, el tipo y condiciones de trabajo, y, la ejecución de tareas, tienen la capacidad de afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador y su desempeño. Entre los riesgos de esta índole están.

Las largas jornadas laborales: Saber gestionar y establecer una planificación correcta de los tiempos de trabajo. A menudo, las distracciones hacen que se trabajen más horas. La conciliación entre vida personal y laboral es esencial

La permanente conexión. Utilización del mismo dispositivo móvil para lo personal que para lo laboral lo que invita a estar permanentemente conectado a estas dos parcelas de la vida. Es el término conocido como tecnoestrés, un estado de ansiedad y estrés derivado del uso de las TIC que a su vez puede derivar en Tecnoadición, Tecnoansiedad y Tecnofatiga.

La Invisibilidad es otro factor de riesgo y es que el hecho de trabajar a distancia puede hacer que no se tengan tanto en cuenta como los trabajadores presenciales y por lo tanto que exista un peligro de invisibilización del vínculo laboral.

La soledad y la incomunicación que a su vez lleva asociados otros peligros como:

- Menor implicación en el trabajo
- El aburrimiento. La incertidumbre dado que a menudo tiene que tomar decisiones en solitario y gestionar de forma independiente el trabajo.
- Problemas de concentración. Enlentecimiento del trabajo ya que en algunos casos es fundamental trabajar en equipo y tener un feedback por parte de compañeros de trabajo.
- La incertidumbre y falta de continuidad en los proyectos a llevar a cabo. Para muchos autónomos que trabajan desde casa los trabajos que desarrollan no tienen un carácter fijo por lo que la falta de continuidad y los picos de trabajo (temporadas de mucho trabajo combinado con temporadas de poco) repercuten a nivel psicosocial en el estado anímico del trabajador: ansiedad, preocupación, estrés, desmotivación, etc., siendo uno de los aspectos más difíciles de gestionar.

Los riesgos para la salud física: La falta de un servicio de prevención de riesgos laborales y las condiciones ergonómicas son dos de los principales factores que facilitan una serie de trastornos de salud que a menudo pasan desapercibidos. De este modo la sensación de fatiga, cefaleas, trastornos del sueño, trastornos digestivos, tensiones musculares, problemas respiratorios, vértigos y problemas musculoesqueléticos son los principales riesgos de salud para quienes trabajan bajo esta modalidad.

Sin embargo, el peligro más importante para la salud de los teletrabajadores es sin duda el sedentarismo y las consecuencias que éste tiene para la salud: mayor predisposición a padecer problemas de sobrepeso, enfermedades del corazón (incluyendo enfermedad coronaria e infarto), presión arterial alta, colesterol alto, accidentes cerebrovasculares, síndrome metabólico, diabetes tipo 2, determinados tipos de cáncer incluidos los de colon, seno y de útero, osteoporosis y aumento de sentimientos de depresión y ansiedad. Este último se ve incrementado con otro de los principales «puntos negros» de la salud de los

teletrabajadores, el «aislamiento» al que a menudo tienen que hacer frente.

Es claro entonces que los riesgos laborales en caso de materializarse deben ser atendidos por las ARL, y para dejar en claro qué tipo de situaciones corresponden a estas instituciones es necesario validar los pronunciamientos de estas entidades al respecto.

Según lo menciona (ARL SURA - Riesgos Laborales - ARL - Recomendaciones de SST teletrabajador, 2020) en su página web. En sus recomendaciones de seguridad y salud para el teletrabajador contempla diferentes factores de riesgo a los que se ve expuesto el teletrabajador tales como:

Factores de riesgo locativo:

- Conservar las zonas de paso o áreas de circulación libres de objetos o cualquier otro obstáculo para que le permita una entrada y salida ágil y segura al puesto de trabajo.
- Evitar posponer el control a situaciones de riesgo como humedades en el piso, obstrucción de las áreas, iluminación insuficiente, deterioro de algún componente de la silla de trabajo.
- Se debe verificar el estado del piso del lugar donde se realiza la labor.
- El nivel de iluminación debe ser suficiente para las tareas desarrolladas.
- Las paredes y superficies deben estar pintadas con colores claros o tonos pasteles que ayuden a mejorar los niveles de iluminación del área de trabajo.
- Se debe mantener el lugar de trabajo limpio eliminando todo elemento innecesario.
- Se deben cerrar todos los cajones y puertas después de retirar algún elemento.
- Al ordenar bibliotecas, estantería o cajones, se deben colocar los objetos de mayor peso en la parte inferior.
- Los cables de conexiones no deben estar sueltos, se deben sostener adecuadamente.
- Si se requiere tomar algún elemento que se encuentre fuera del alcance, se debe utilizar una escalera.

Factores de riesgo carga física por carga estática sentado:

- La silla de trabajo debe estar provista de cinco patas con ruedas para desplazarse. El asiento ha de ser regulable en altura.
- La mesa de trabajo debe tener unas dimensiones mínimas de 70 x 100 centímetros y máxima de 70 x 120 centímetros.
- Es conveniente reservar detrás de la silla un espacio no menor a 80 centímetros para permitir la movilidad y desplazamiento.
- Es recomendable realizar ejercicios de relajación y estiramientos (pausas activas) para todos sus segmentos corporales haciendo énfasis en cuello, espalda, cintura, manos y ojos.
- En las tareas con elevada carga informativa es conveniente realizar pausas regulares de 10 minutos después de dos horas de trabajo continuo.
- Se recomienda colocar las pantallas de visualización de datos de forma perpendicular a las fuentes de luz. Las ventanas deben estar cubiertas con cortina, persiana o películas, entre otros.
- Se debe mantener la pantalla del equipo limpia de polvo y suciedad.
- La mesa y el asiento de trabajo deben ser diseñados de manera que la superficie de trabajo se encuentre aproximadamente al nivel de los codos.

Factores de riesgo eléctrico:

- Es importante el buen mantenimiento de las instalaciones eléctricas de la casa. El mantenimiento lo debe realizar personal idóneo y certificado en esta materia.
- Cuando se requiera desconectar el equipo evite realizarlo halando del cable, evitar utilizar extensiones que no garanticen la continuidad del conductor de tierra ya que pueden generar cortocircuito. Igualmente evitar sobrecargar los conectores de energía.
- Se deben organizar los cables de manera que estos no interfieran con cajones, puertas, partes sobresalientes del escritorio, o con su cuerpo.
- Cuando se ingiera bebidas o alimentos evitar realizarlo cerca de los equipos electrónicos y de cómputo.

- Si algún equipo produce chispas o descargas, se debe desenchufar y llamar a una persona experta para su revisión.
- Evitar tocar con las manos húmedas todo aparato que funcione con electricidad. Al finalizar la jornada laboral, se deben desconectar los equipos eléctricos siempre tomando el enchufe y quitándolo del toma corriente de forma firme, nunca halando del cable.

Factores de riesgo químico:

- Rotular y etiquetar los envases de almacenamiento de productos químicos.
- Realizar inspecciones de seguridad generales en las áreas donde esté presente el riesgo.
- Determinar un lugar específico donde almacenar los productos químicos.

Factores de riesgo público:

- Se deben estandarizar, documentar y divulgar protocolos y procedimientos para el control de riesgo público (comportamiento en el antes, durante y después de evento).
- Estar atento a cualquier actividad sospechosa.

Por derecho legal todos los trabajadores en modalidad de teletrabajo deben tener protección en materia de Seguridad Social en Salud y riesgos profesionales y para ello el empleador debe contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional, asimismo debe contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando (Art. 6, numeral 6, literal c y numeral 9).

Expertos aclaran que lo que se está haciendo en estos momentos no es Teletrabajo sino “Trabajo en casa o trabajo remoto” el cual no se encuentra regulado por la legislación laboral colombiana debido a que no cumple con los requerimientos legales siendo considerado como un beneficio extralegal que pueden ofrecer las empresas a sus trabajadores; es una modalidad de trabajo ocasional, temporal y excepcional que busca posibilitar mayor flexibilidad en el uso del tiempo de los empleados beneficios en la atracción, retención y fidelización de personal.

- Evitar caminar por la calle con ambas manos ocupadas que impidan el correcto desplazamiento.
- No utilizar alhajas o accesorios muy vistosos en vía pública.
- Llevar poca cantidad de dinero en efectivo.
- Procurar por no dejar objetos llamativos dentro del vehículo, como maletines, morrales, bolsos o el equipo de cómputo.
- Ante cualquier situación conservar siempre la calma.
- Asegurar la puerta de acceso a la vivienda o al sitio donde se desarrolla el teletrabajo en todo momento.

Mencionado lo anterior es prudente indicar que las ARL deberán cubrir los riesgos laborales que se desprenden de los anteriores factores de riesgo descritos siempre y cuando la institución de educación superior haya cumplido lo concerniente a la entrega de la información al trabajador en lo referente al SGSST adoptados y al diligenciamiento del formato de las condiciones de trabajo adoptadas por el trabajador en su nuevo puesto de labores, y, que el trabajador también cumpla con las disposiciones que le corresponden.

El Ministerio de Trabajo por otra parte, ha insistido en que se respeten los horarios y cargas laborales para que no se interfiera en los espacios personales y familiares del trabajador y tampoco que se disminuyan salarios por el pretexto de que se está trabajando en casa.

El empleador deberá realizar una retroalimentación constante con sus trabajadores sobre las dificultades que tenga para el desarrollo de su labor y buscar posibles soluciones, así como hacer un seguimiento a sus trabajadores sobre su estado de salud y las recomendaciones de autocuidado para prevenir el contagio de Covid-19, conforme a las indicaciones realizadas por las diferentes entidades del Estado dentro de los protocolos expedidos para ello.

El Ministro de Trabajo también ha indicado que los trabajadores deberán cumplir desde casa, las normas, reglamentos e instrucciones de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, procurar desde su casa el cuidado

integral de su salud, así como suministrar al empleador información clara, veraz y completa sobre cualquier cambio de su estado de salud que afecte o pueda afectar su propia capacidad para trabajar, o la de otros trabajadores o la del empleador.

Aunque está claramente tipificado en la norma y muchas empresas tienen implementado el SG-SST pero al adoptar el teletrabajo los programas de salud ocupacional de las empresas no se están ejecutando de manera adecuada dejando en condición de riesgo a los trabajadores al sufrir de enfermedades laborales por no contar con las condiciones necesarias para el desarrollo de sus funciones.

Aunque es muy pronto para visualizar los pros y contras de la implementación del Teletrabajo en medio de esta crisis, expertos como la académica chilena Liubov Dombrowskaia, ve como una oportunidad para repensar la educación y expresa que “el escenario actual, en el que los colegios y universidades de varios países están ofreciendo la educación por medios virtuales, es algo inédito en la historia de la educación. Por otro lado, la idea del teletrabajo no es nueva, pero la pandemia nos ha demostrado que es posible trabajar productivamente de esta forma”. (USM, 2020).

Las instituciones de educación superior para continuar con las modalidades de teletrabajo deben adoptar las disposiciones contempladas en la guía técnica para la promoción de la salud y la prevención de los riesgos laborales en el teletrabajo emitida por el gobierno nacional (Promoción de la salud y prevención de Riesgos Laborales 2020). En donde se contemplan las obligaciones de las partes (empleador, teletrabajador y ARL). En la cual se menciona lo siguiente:

Obligaciones de las partes en materia de Riesgos Laborales en el Teletrabajo

Por parte del empleador Afiliar al Teletrabajador al Sistema de Seguridad Social Integral. Deberá especificar la clase de riesgo del centro de trabajo del que depende el teletrabajador, conforme a la clasificación de actividades económicas establecidas en el Decreto 1607 de 2002, o las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan. De igual forma, deberá especificar el lugar en el que se presta el servicio. El pago de los aportes se debe

efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA).

Obligaciones

- El empleador debe realizar la verificación de las condiciones del lugar destinado al Teletrabajo, para el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
- Asegurar que el teletrabajador realice el Autorreporte de Condiciones de Trabajo del anexo 1 de la presente guía, para lograr la identificación de condiciones de trabajo, antes del inicio de la labor contratada.
- Allegar copia del contrato, acuerdo o acto administrativo a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL).
- Incorporar en el reglamento interno de trabajo o mediante resolución, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en la empresa privada.
- Para el Sector Público, las entidades deberán adaptar los manuales de funciones y competencias laborales a la modalidad de Teletrabajo.
- Para el Sector Público deberán generar dos resoluciones, por un lado, una resolución general por medio de la cual se implementa el teletrabajo dentro de la organización y la resolución individual de teletrabajo dirigida a cada funcionario público incorporando las condiciones establecidas en el artículo 3° del Decreto 884 de 2012.
- Establecer las horas diarias y los días de la semana en que el teletrabajador debe estar accesible y disponible para la empresa en el marco de la Jornada Laboral.
- Implementar los correctivos necesarios en el lugar de trabajo del Teletrabajador, con la Asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales.
- Garantizar que los equipos de trabajo suministrados a los teletrabajadores tengan los medios de protección adecuados para la

tarea a realizar.

- Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Definir el perfil para el Teletrabajo, es decir establecer un conjunto de características personales y de competencias profesionales que permitan que el teletrabajador se adapte con éxito a la nueva modalidad de trabajo.
- Cumplir con las obligaciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), definidas en la normativa vigente.
- Cumplir con todas las obligaciones establecidas en el artículo 21 del Decreto 1295 de 1994.
- Reportar todo accidente de trabajo de conformidad con la legislación vigente. Facilitar los espacios y tiempos para la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de seguridad y salud en el trabajo, para participar en las actividades de asesoría técnica brindados por la Administradora de Riesgos Laborales.

Por parte del teletrabajador

- Reportar sus condiciones de trabajo, para lo cual puede diligenciar el formato de Autorreporte de Condiciones de Trabajo (anexo).
- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa.
- Procurar el cuidado integral de su salud.
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas con los empleadores.
- Participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los comités paritarios

de seguridad y salud en el trabajo, o como vigías ocupacionales.

- Informar al empleador sobre el accidente de trabajo inmediatamente, de acuerdo con la legislación vigente.
- Utilizar los equipos y herramientas suministrados en forma adecuada.
- En general, cumplir con todas las obligaciones establecidas en el artículo 22 del Decreto 1295 de 1994.

Por parte de la Administradora de Riesgos Laborales

- Asesorar al empleador en la determinación de los riesgos presentes en el lugar de trabajo del teletrabajador, con el objetivo de que este implemente los correctivos necesarios.
- Suministrar al teletrabajador y empleador la presente guía técnica para la promoción de la salud y la prevención de los riesgos laborales en el teletrabajo.
- Las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), asesorarán al empleador para promover y divulgar las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo según las características propias del teletrabajo.
- Brindar la asesoría para el diligenciamiento adecuado del formulario establecido para la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales.
- Asesorar al empleador en el reporte e investigación del accidente de trabajo, de acuerdo a la Resolución 1401 de 2007.
- Desarrollar programas, campañas y acciones de educación y prevención dirigidas a garantizar que sus empresas afiliadas conozcan y cumplan las normas y reglamentos técnicos en salud ocupacional, expedidos por el Ministerio del Trabajo.
- Ofrecer asesoría técnica básica para el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el plan de trabajo anual de todas las empresas.

- Desarrollar programas, campañas y acciones de educación y prevención, dirigidas a garantizar que sus empresas afiliadas cumplan como mínimo con el desarrollo del nivel básico, como parte del plan de trabajo anual de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ofrecer capacitación básica para el montaje de la brigada de emergencias, primeros auxilios y el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Capacitar a los miembros del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo en aquellas empresas con un número mayor de 10 trabajadores, o a los vigías de Seguridad y Salud en el trabajo, quienes cumplen las mismas funciones en las empresas con un número menor de 10 trabajadores.
- Desarrollar actividades de fomento de estilos de trabajo y de vida saludables, de acuerdo con los perfiles epidemiológicos de las empresas.
- Desarrollar programas regulares de prevención y control de riesgos laborales y de rehabilitación integral en las empresas afiliadas.
- Suministrar asesoría técnica para la realización de estudios evaluativos de higiene ocupacional o industrial, diseño e instalación de métodos de control de ingeniería, según el grado de riesgo, para reducir la exposición de los trabajadores a niveles permisibles.

Es por todo lo anterior que las instituciones de educación superior deben adaptar los programas de salud ocupacional y SGSST a las nuevas condiciones de trabajo a distancia (teletrabajo, trabajo en casa, trabajo remoto) porque si las condiciones laborales cambian los programas quedan por fuera de cobertura y se pueden incurrir en sanciones de tipo legal, los trabajadores quedan expuestos a riesgos que en caso de materializarse sería muy complejo establecer de quien es la responsabilidad pues la norma menciona tres actores que deben cumplir las regulaciones (el empleador, el teletrabajador y la ARL).

Es necesario entonces destacar que, si llegase a materializarse un riesgo en el teletrabajo, las instituciones como la universidad y las ARL tendrán que responder por el evento al teletrabajador por que la responsabilidad es compartida y son estas dos entidades quienes deben hacerse cargo del todo el SGSST y el cuidado de la salud de los trabajadores en sus ambientes laborales.

Conclusión

El desafío de la pandemia ha sido adecuar nuestra forma de trabajar a las circunstancias y aprender a usar mejor las herramientas disponibles. Estar en casa con la familia requiere flexibilidad por parte de los empleadores. Es necesario que las instituciones adecuen sus programas de seguridad y salud del trabajo a la modalidad de trabajo a distancia, dado que lo más probable es que el teletrabajo sea una modalidad por ahora permanente, que se podrá aprovechar en beneficio propio y de las familias.

El procedimiento a seguir para el reporte de un evento en caso de materializarse para un trabajador que se encuentre laborando en cualquiera de las modalidades de teletrabajo es el mismo protocolo contemplado para el trabajo

presencial, el trabajador informa a la institución y la institución se encarga de hacer el reporte a la ARL para que esta entidad se haga responsable de la situación en los términos con lo establece la ley.

Los tres actores mencionados anteriormente, deben dar cumplimiento a sus obligaciones para que se de conformidad a las disposiciones de ley referentes al teletrabajo y se logre la cobertura de todos los riesgos laborales implícitos en el teletrabajo. Es claro entonces decir que cuando se materializa un evento inherente a los riesgos laborales quienes se verán afectados en el pago de los dineros por el cubrimiento del evento serán la institución y la ARL porque son las dos empresas quienes deben coordinar todo el tema de salud ocupacional y el sistema de gestión de

seguridad y salud en el trabajo para el cumplimiento de las coberturas de ley que exigen los riesgos laborales.

Es importante que las instituciones universitarias entreguen a sus colaboradores las listas de chequeo de verificación de las condiciones de teletrabajo para dar las conformidades correspondientes o hacer las correcciones del caso en aras de salvaguardar la vida y la seguridad de los trabajadores.

Por su parte el gobierno nacional departamental y municipal debe adoptar medidas de control y seguimiento para que las empresas que han optado por el teletrabajo para dar continuidad a sus labores cumplan las normas de ley y se dé la protección necesaria a los trabajadores, de esta manera se dirimen y evitan conflictos entre las empresas y los trabajadores. No se trata solamente de impartir leyes y normas, la cuestión es hacer cumplir las reglamentaciones para que las partes se vean beneficiadas y se eviten contratiempos de orden legal.

Es deber del estado implementar leyes que protejan a los trabajadores en todo el tema de salud y seguridad en el trabajo, las leyes por sí solas no sirven de mucho si no hay una validación, un seguimiento y un control que permita que trabajadores empresarios y empresas aseguradores cumplan las disposiciones de ley y se den las garantías necesarias para salvaguardar la vida de los trabajadores y los intereses económicos de las empresas.

Las leyes y la normatividad gubernamental deben estar acompañadas de acciones de control

porque de lo contrario la normatividad se queda en un documento bien escrito y redactado que a la postre no brinda ninguna garantía para empleadores y trabajadores.

Es menester de las ARL brindar el apoyo y la asesoría a las empresas que se afilian a sus productos de riesgos laborales, la prevención debe ser sinónimo de protección pues de lo que se trata es de cumplir los lineamientos de ley y de paso proteger la vida de las personas, la protección en este caso es el objetivo de un seguro que como su nombre lo indica es administrar los riesgos laborales, como quien dice hacer todo un compendio de acciones que se traduzcan en la gestión para asegurar la integridad física y psicosocial de los trabajadores.

La verdadera razón de ser de una ARL es trabajar en la prevención y no en la cobertura de los riesgos laborales, el tema no es el pago del evento que se materialice, la cuestión es velar por la seguridad e integridad del trabajador y de evitar los mínimos perjuicios que se desprenden de estos eventos para la empresa.

Las ARL deben articular sus esfuerzos con las universidades y ejercer el control y validación de las condiciones de trabajo de los teletrabajadores, se deben enviar las listas de chequeo a los trabajadores y estos deben dar las conformidades del caso, si se llega a presentar una no conformidad de los ítems mencionados en dichas listas, es deber de la institución universitaria realizar las adecuaciones necesarias para que el teletrabajador cumpla las condiciones mínimas exigidas por el SGSST acordes con la normativa legal.

Anexos

Tabla: Instituciones de educación superior – Medidas Covid-19

INSTITUCIÓN	SECTOR	MUNICIPIO	CARÁCTER ACADÉMICO	MEDIDAS CONTRA EL COVID19	PÁGINA_WEB
CORPORACION DE ESTUDIOS SUPERIORES SALAMANDRA	Privado	Cali	Institución Técnica Profesional		www.ceoda-cali.edu.co
CORPORACION ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACION Y ESTUDIOS TECNOLOGICOS- EAE	Privado	Cali	Institución Tecnológica	Decreto 090 de 2020, en que se limita la libre circulación de personas, la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, participa con responsabilidad y conciencia de las actividades de autocuidado y protección individual y social.	www.eae.edu.co
CORPORACION REGIONAL DE EDUCACION SUPERIOR-CRES-DE CALI	Privado	Cali	Institución Técnica Profesional	No arroja información	www.corpocres.edu.co
CORPORACION UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR - UNICUCES	Privado	Cali	Institución Universitaria/Escuela Tecnológica	por el Gobierno Nacional mediante Decreto Legislativo 531 del 8 de abril de 2020 y la Directiva Ministerial N° 04 del Ministerio de Educación Nacional, MEN, donde se presentan las directrices y orientaciones para que no se suspenda el desarrollo de los programas académicos de las Instituciones de Educación Superior, la UNICUCES se ve en la necesidad imperiosa y obligatoria de ampliar hasta el día 30 de mayo de 2020	www.cecs.edu.co
CORPORACION UNIVERSITARIA PARA EL DESARROLLO EMPRESARIAL Y SOCIAL- CUDS	Privado	Cali	Institución Universitaria/Escuela Tecnológica	No arroja información	NO DISPONIBLE
ESCUELA MILITAR DE AVIACION MARCO FIDEL SUAREZ	Oficial	Cali	Institución Universitaria/Escuela Tecnológica		www.emavi.edu.co
ESCUELA NACIONAL DEL DEPORTE	Oficial	Cali	Institución Universitaria/Escuela Tecnológica	Seguendo las rutas de acción definidas por el Gobierno Nacional a través del Decreto 457 emitido el 22 de marzo del 2020 donde se estableció el Aislamiento Preventivo Obligatorio, sin embargo, la institución no dejó pasar por alto este momento tan solemne para los estudiantes y realizó los protocolos de la ceremonia con todas las recomendaciones de bioseguridad	www.endeporte.edu.co
FUNDACION ACADEMIA DE DIBUJO PROFESIONAL	Privado	Cali	Institución Técnica Profesional	La institución desde el inicio de la pandemia, tomó la decisión de adelantar a las clases de manera remota para no afectar la normalidad académica, luego, el Consejo Directivo acogió un concepto propuesto por el Consejo Académico y decidió continuar con las clases, de acuerdo al Calendario Académico hasta el 15 de junio del 2020	www.fado.edu.co
FUNDACION CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES - F.C.E.C.E.P.	Privado	Cali	Institución Tecnológica	Decreto Presidencial 457 del 22 de Marzo de 2020.	www.cecep.edu.co
FUNDACION TECNOLÓGICA AUTONOMA DEL PACIFICO	Privado	Cali	Institución Tecnológica	No arroja información	www.tecnologica.delpacifico.edu.co
FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA LUMEN GENTIUM	Privado	Cali	Institución Universitaria/Escuela Tecnológica	En caso de presentar síntomas asociados al COVID -19 el colaborador o estudiante deberá seguir el protocolo establecido por la Secretaría de Salud Departamental: https://www.valledelcauca.gov.co/salud/publicaciones/65392/que-debemos-saber-de-la-infeccion-respiratoria-por-nuevo-coronavirus-covid-19/ , adicionalmente podrán comunicarse a la línea 3167779452 y el correo electrónico covid19@valledelcauca.gov.co que estarán habilitados para brindar información.	www.univalcolica.edu.co
FUNDACION UNIVERSITARIA SEMINARIO TEOLOGICO BAUTISTA INTERNACIONAL	Privado	Cali	Institución Universitaria/Escuela Tecnológica	No arroja información	www.funibautista.edu.co
INSTITUCION UNIVERSITARIA ANTONIO JOSE CAMACHO	Oficial	Cali	Institución Universitaria/Escuela Tecnológica	Ministerio de Educación Nacional mediante la Directiva Ministerial N° 4 del 22 de marzo del 2020, decretó mediante comunicado del 15 de marzo de 2020 la continuidad del proceso formativo mediante el apoyo de recursos tecnológicos y la flexibilidad académica, ha ajustado diversos procesos académico- administrativos en la búsqueda de alternativas que permitan realizar satisfactoriamente el Calendario Académico del periodo 2020-1, debido a la situación sin precedentes en que nos encontramos a nivel mundial.	www.uniaj.edu.co
INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE BELLAS ARTES	Oficial	Cali	Institución Universitaria/Escuela Tecnológica	tomando como referencia los programas académicos existentes y acogiendo los lineamientos de la normatividad emitida por el Gobierno Nacional, Departamental y especialmente las directivas que en materia de seguridad sanitaria ha sido impartida por el Ministerio de Salud y de Protección Social, siendo acompañado además con las directivas Institucionales al respecto.	www.bellasartes.edu.co
INSTITUTO TECNICO NACIONAL DE COMERCIO SIMON RODRIGUEZ - INTENALCO	Oficial	Cali	Institución Técnica Profesional	Información de los repositorios y anuncio	www.intenalco.edu.co
PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA	Privado	Cali	Universidad	Protocolo de estudiantes, trabajadores y general	www.puj.edu.co
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE-SENA-	Oficial	Cali	Institución Tecnológica	El objetivo del presente protocolo es brindar orientaciones respecto a las medidas que deben implementar los funcionarios, contratistas, aprendices y colaboradores externos del SENA, en el entorno laboral, académico y personal, así como las medidas de Salud y Seguridad en el Trabajo, para que, en la órbita de la responsabilidad personal y social, prevengamos la propagación, manejo y control de la infección respiratoria aguda COVID-19 (CORONAVIRUS).	www.senavalle.edu.co
TECNOLÓGICA DEL SUR	Privado	Cali	Institución Tecnológica		www.tecnologica.edu.co
UNIVERSIDAD AUTONOMA DE OCCIDENTE	Privado	Cali	Universidad	Un grupo de voluntarios, integrado por profesionales de diferentes campos, en sus esfuerzos y conocimiento para crear la 'Red de Desarrollo Anti Covid19. <u>Enlace DACO-19</u> , un movimiento ciudadano altruista de alcance nacional, con más de 800 miembros, que trabaja en el desarrollo de dispositivos e implementos de protección personal, como medida de contención del virus. La red es liderada por Jhon Jaime Lara y Jorge Iván Montano, egresados del programa de Ingeniería Mecatrónica de la UAO.	www.uao.edu.co
UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA	Privado	Cali	Universidad	Ruta de Información Covid 19, Comunicados Rectoría	www.usbcalli.edu.co
UNIVERSIDAD DEL VALLE	Oficial	Cali	Universidad	Santiago de Cali, mayo 19 de 2020. La Universidad del Valle teniendo en cuenta los posibles escenarios que pueda tener el país frente al COVID-19, ya tiene diseñados sus protocolos de bioseguridad para garantizar la continuidad educativa.	www.univalle.edu.co
UNIVERSIDAD ICESI	Privado	Cali	Universidad	Las instituciones de educación superior no han sido ajenas a este proceso y han tenido que reinventar muchos de sus procesos. Es el caso de la Universidad Icesi, que siempre ha estado comprometida con el bienestar de sus estudiantes, profesores, colaboradores, visitantes y demás miembros de la comunidad universitaria, se acogió e implementó diversos protocolos de bioseguridad establecidos por el gobierno nacional para el desarrollo de sus actividades académicas, investigativas y administrativas.	www.icesi.edu.co
UNIVERSIDAD LIBRE	Privado	Cali	Universidad	Para de continua capacitación la garantizará Libre Formación de áreas las de través a virtual manera Personal de Jefatura la de Humano Desarrollo y de Humano Desarrollo y Salud de área el y virtuales contenidos Los. Universitario Bienestar ,habilidades las fortalecer a encaminados estarán cumplimiento al diario acompañamiento realizar planes y liderazgo del fortalecimiento, metas de social reconocimiento de	www.unilibrecall.edu.co
UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI	Privado	Cali	Universidad	No arroja información	www.uscc.edu.co

Fuente: Ministerio de Educación Nacional

Referencias bibliográficas

ARL SURA - Riesgos Laborales - ARL - Recomendaciones de SST teletrabajador. (2020).

Recuperado el 11 Julio 2020, obtenido de

<https://www.arlsura.com/index.php/recomendaciones-de-sst-teletrabajador>.

CNC, M. (2019). Medición del trabajo en entidades públicas penetración y percepciones [Ebook] (1st ed.). Santafe de Bogotá: Min Tic. Retrieved from https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-144782_recurso_1.pdf

Centro Nacional de Consultoría, C. (2014). Línea de base del teletrabajo en Colombia [Ebook] (1st ed.). Santafe de Bogotá: Centro Nacional de consultoría. Retrieved from https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8145_archivo_pdf_diagnostico_2012.pdf

Departamento de Salud. (23 de junio de 2020). *euskadi.eus*. Obtenido de

<https://www.euskadi.eus/preguntas-sobre-el-confinamiento-cuarentena/web01-a3korona/es/>

- Educación virtual o educación en línea - Ministerio de Educación Nacional de Colombia. (2020).
Obtenido el 4 July 2020, a partir de https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-196492.html?_noredirect=1
- EffiWork. (2020). *La hoja de ruta para tu proyecto de teletrabajo* [Ebook] (1st ed., p. 11). España.
Obtenido de <https://es.workmeter.com/blog/bid/363116/Requisitos-individuales-y-tecnologicos-en-un-programa-de-teletrabajo>
- Instituciones de Educación Superior - Ministerio de Educación Nacional de Colombia. (2020).
Recuperado el 21 Julio de 2020, a partir de <https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-231240.html>
- Min Educación. (22 de junio de 2020). *Ministerio de Educación*. Obtenido de https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-231240.html?_noredirect=1#:~:text=Seg%C3%BAAn%20su%20car%C3%A1cter%20acad%C3%A9mico%20las,Instituciones%20Universitarias%20o%20Escuelas%20Tecnol%C3%B3gicas
- Min trabajo, M. (2020). Libro Blanco el ABC del teletrabajo en Colombia [Ebook] (1st ed.). Santafé de Bogotá. Recuperado a partir de: https://teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf
- Min Salud. (24 de junio de 2020). *Ministerio de Salud y Protección Social*. Obtenido de https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/PET/Paginas/Covid-19_copia.aspx
- MinTic. (18 de Junio de 2020). *Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones*. Obtenido de <https://mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-Prensa/Noticias/135759:El-Teletrabajo-una-modalidad-laboral-que-crece-en-Colombia>
- News, G. (2018). Principales Riesgos Laborales del Teletrabajador Freelance. Obtenido el 17 July 2020, a partir de: <https://geseme.com/principales-riesgos-laborales-del-teletrabajador-freelance/>
- Procolombia. (2017). Guía para la implementación de la política de Trabajo Remoto en Procolombia. Bogotá, Colombia. Obtenido de http://intranet.procolombia.co/sites/default/files/equipo_pxp/files/guia_de_trabajo_remoto_final_0.pdf
- Promoción de la salud y prevención de Riesgos Laborales. (2020). Obtenido el 9 July 2020, Recuperado a partir de <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8431.html>
- Sierra, Y., Escobar, S., & Santana, A. (2016). Trabajo en casa y calidad de vida: una aproximación conceptual. Bogotá, Colombia.
- Thomson, P. (25 de junio de 2020). *Nuevas formas de trabajar en la empresa del futuro*. Obtenido de <https://www.bbvaopenmind.com/wp-content/uploads/2015/02/BBVA-OpenMind-Nuevas-formas-de-trabajar-en-la-empresa-del-futuro-Peter-Thomson.pdf.pdf>