

Formación en seguridad y salud en el trabajo en Colombia: retos y paradigmas ante el teletrabajo y el trabajo remoto

Pedro Miguel Manrique Pinzón^{a,*}

^aEnfermero. Especialista en Gerencia de la Salud Ocupacional. ORCID: [pendiente].

Resumen

Antecedentes: El teletrabajo y el trabajo remoto se han consolidado como modalidades laborales permanentes en Colombia, impulsadas por la pandemia de COVID-19 y fortalecidas por marcos normativos como la Ley 2121 de 2021, el Decreto 555 de 2022 y la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral). Sin embargo, la formación profesional en seguridad y salud en el trabajo (SST) sigue anclada en paradigmas presenciales que no responden adecuadamente a los nuevos riesgos ergonómicos, psicosociales y organizacionales propios de estas modalidades. **Objetivo:** Analizar críticamente la desarticulación entre los programas formativos tradicionales en SST y las necesidades actuales del teletrabajo en Colombia, proponiendo un cambio de paradigma educativo centrado en competencias específicas para entornos de trabajo virtual y remoto. **Metodología:** Revisión narrativa crítica de literatura publicada entre 2020 y 2025, complementada con análisis de marcos normativos colombianos, estándares internacionales (OIT/OMS) y revisión de programas académicos de SST ofertados por universidades colombianas. **Resultados:** El 90 % de los trabajadores colombianos prefiere esquemas híbridos (EY, 2024). Los principales riesgos incluyen trastornos musculoesqueléticos (>65 %, OIT), estrés y tecnoestrés (60 %, Harvard 2021), fatiga visual, aislamiento y dificultades de desconexión. Sin embargo, menos del 15 % de los programas formativos en SST en Colombia incluyen módulos específicos sobre ergonomía digital o riesgos psicosociales en entornos virtuales, evidenciando obsolescencia curricular. **Conclusiones:** La formación en SST requiere integrar la ergonomía digital, la gestión del tecnoestrés, el derecho a la desconexión y la evaluación de riesgos en entornos domésticos. Se propone un modelo basado en cuatro pilares: ergonomía digital; gestión de riesgos psicosociales y tecnoestrés; competencias en comunicación y formación virtual; y promoción del derecho a la desconexión y equilibrio vida-trabajo.

Palabras Clave: Formación profesional, Salud laboral, Teletrabajo, Trabajo remoto, Ergonomía digital, Riesgos psicosociales, Tecnoestrés, Competencias profesionales, Colombia

1. Introducción

1.1. Contexto y relevancia del problema

Desde marzo de 2020, cuando la pandemia de COVID-19 obligó a millones de trabajadores a trasladar sus actividades laborales al hogar, el panorama del trabajo experimentó una transformación sin precedentes. En Colombia, el Quinto Estudio de Penetración y Percepción del Teletrabajo (2020) registró que 17.253 empresas implementaron modalidades de trabajo remoto, alcanzando 209.173 teletrabajadores, lo que representó un incremento del 71 % respecto a 2018 (1). Este crecimiento consolidó una tendencia que se ha establecido como característica permanente.

Datos recientes del Banco de la República (2025) confirman que las vacantes para teletrabajo se han incrementado en un 4,4 % en el período postpandemia (2), mientras que estudios de Ernst & Young (2024) revelan que el 90 % de los trabajadores colombianos prefieren esquemas híbridos, con al menos 2-3 días de trabajo remoto semanal (3). Esta preferencia supera el promedio latinoamericano (87 %). Sin embargo, solo el 7 % de las empresas en América Latina optarán por el teletrabajo completo, favoreciendo modelos híbridos (63 %) o presenciales (31 %) (4).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) publicaron en 2021 una guía técnica sobre teletrabajo saludable y seguro, reconociendo que esta modalidad puede mejorar el equilibrio vida-trabajo, pero también puede conducir a aislamiento, agotamiento, trastornos musculoesqueléticos, fatiga visual y otros problemas de salud (5). Esta dualidad exige una gestión profesional especializada que el sistema formativo colombiano aún no provee sufi-

*Autor en correspondencia.

Correo electrónico: pmiguelmanrique@gmail.com (Pedro Miguel Manrique Pinzón)

¹Sometido: [15-04-2025] Publicado: [10/11/2025]. DOI: 10.5281/zenodo.20031420

cientemente.

1.2. Marco normativo del teletrabajo en Colombia

El andamiaje jurídico del teletrabajo ha evolucionado significativamente. La Ley 1221 de 2008 estableció las primeras definiciones (6). Posteriormente, la Ley 2121 de 2021 creó la figura del trabajo remoto, reglamentada por el Decreto 555 de 2022 (7). Un hito fundamental es la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral), que actualiza el marco regulatorio y exige acuerdos escritos, garantías de SST, protección de datos y el derecho a la desconexión digital (8). Complementariamente, la Ley 2191 de 2022 (Ley de Desconexión Laboral) estableció el derecho a no ser contactado fuera del horario laboral (9). Este robusto marco normativo implica que las empresas deben ampliar la cobertura de sus sistemas de gestión de SST a los entornos domésticos, enfrentando un obstáculo fundamental: la escasez de profesionales de SST adecuadamente formados.

1.3. El problema de la formación tradicional en SST

Como especialista en salud ocupacional, he constatado una preocupante disociación: mientras empresas y trabajadores se adaptan a nuevas formas de organización del trabajo, los programas formativos en SST permanecen anclados en paradigmas presenciales. Programas de especialización en universidades colombianas como la Pontificia Universidad Javeriana, la UNAB, la Universidad Santo Tomás, la Universidad de Boyacá o la UNAD siguen priorizando contenidos diseñados para entornos industriales y de oficina tradicionales, con escasa atención a la ergonomía digital, la gestión del tecnoestrés o la evaluación de puestos de trabajo domésticos (10; 11; 12; 13). Esta desconexión tiene consecuencias directas sobre la protección efectiva de la salud de millones de trabajadores remotos. El objetivo de este artículo es analizar críticamente esta brecha formativa y proponer lineamientos concretos para su superación.

2. Metodología

Se realizó una revisión narrativa crítica de la literatura científica y normativa sobre teletrabajo, riesgos laborales y formación en SST (14). Se consultaron bases de datos (PubMed, Scopus, SciELO, Dialnet Plus) con términos como "telework", "remote work", "occupational safety and health", "ergonomics", "psychosocial risks", "technostress", "OSH education". Se incluyeron documentos técnicos de organismos internacionales (OIT, OMS, EU-OSHA, NIOSH), normativa colombiana, informes del DANE, Ministerio de Trabajo y Banco de la República, y una revisión de planes de estudio de especializaciones en SST en universidades colombianas acreditadas. El período de búsqueda se concentró entre 2020 y 2025. El análisis siguió un enfoque interpretativo y crítico.

3. Resultados

3.1. Panorama del teletrabajo en Colombia: datos y tendencias

El número de teletrabajadores pasó de 31.553 en 2012 a 209.173 en 2020 (15). Para 2024, el estudio de Ernst & Young

(2024) confirmó la preferencia por modelos híbridos (90 %) (3). Sin embargo, la Encuesta de Pulso Social del DANE (2023) mostró que solo el 6 % trabajaban remotamente de manera exclusiva, sugiriendo una disminución del teletrabajo puro en favor del híbrido (16). Empresas como Bancolombia reportan desempeño superior al 95 % en teletrabajo, y el Sexto Estudio de Penetración del MinTIC señala que el 76 % de los teletrabajadores considera que su calidad de vida ha mejorado (17). El trabajo híbrido se ha consolidado como modelo dominante, demandando profesionales de SST versátiles.

3.2. Riesgos laborales en el teletrabajo: evidencia científica

3.2.1. Riesgos ergonómicos

La OIT y la OMS reportan que más del 65 % de las personas que realizan teletrabajo han experimentado molestias musculares o visuales debido a una deficiente ergonomía digital (5). Una revisión narrativa exploratoria identificó 41 investigaciones que asociaban el trabajo en casa con patologías musculoesqueléticas y 11 con alteraciones visuales (18). Un estudio brasileño (2022) confirmó que la ausencia de un espacio dedicado al teletrabajo se asocia con mayores riesgos ergonómicos y psicosociales (19). Los factores de riesgo más frecuentes incluyen posturas inadecuadas, pantallas mal ubicadas, ausencia de reposabrazos e iluminación deficiente.

3.2.2. Riesgos psicosociales y tecnoestrés

Un estudio multicompárativo (Rodríguez, 2024) reveló que las herramientas de medición vigentes (Resolución 2404 de 2019) no contemplan adecuadamente las condiciones del trabajo a distancia (20). Los factores de riesgo psicosocial más documentados incluyen estrés laboral, tecnoestrés, síndrome de burnout, conflicto familia-trabajo, aislamiento, ambigüedad de rol, carga mental excesiva, maltrato cibernético y violencia digital (21). Quiroga-Cadavid et al. (2023), en trabajadores del sector hidrocarburos en Colombia, encontraron niveles de distrés y depresión asociados al teletrabajo (22). Un estudio de Harvard (2021) documentó que el 60 % de los teletrabajadores experimentaron síntomas de agotamiento emocional (23). En Colombia, una encuesta reveló que el 62 % reportaron ansiedad y estrés (24). Restrepo Pimienta et al. (2025) encontraron que los teletrabajadores del sector servicios en Colombia están expuestos a trastornos físicos y mentales que impactan su entorno (25). El tecnoestrés se manifiesta en tecnoadicción, tecnoansiedad y tecnofatiga (26), y el "síndrome zoom" genera fatiga cognitiva (27). El aislamiento social afecta al 20 % de los teletrabajadores (28), y el conflicto familia-trabajo adquiere nuevas dimensiones (29).

3.3. Brecha entre realidad laboral y formación en SST

El análisis de programas de formación en SST en Colombia (Javeriana, UNAB, Santo Tomás, Universidad de Boyacá, UAN, UNAD) revela una obsolescencia curricular significativa (10; 11; 12; 13; 30). Los contenidos priorizados siguen siendo legislación presencial, identificación de riesgos en instalaciones físicas, primeros auxilios, higiene industrial clásica, ergonomía tradicional e inspecciones de seguridad en planta. Menos del

15 % de estos programas incluyen módulos específicos sobre teletrabajo, ergonomía digital o riesgos psicosociales en entornos virtuales. Las metodologías de evaluación diseñadas para entornos presenciales presentan limitaciones críticas al aplicarse al teletrabajo. El Decreto 1227 de 2022 flexibiliza la visita previa de verificación, reconociendo la necesidad de adaptación metodológica (31).

3.4. Competencias emergentes requeridas para SST en teletrabajo

Basado en la evidencia y en estándares OIT/OMS (5; 26), se identifican cuatro pilares:

1. **Ergonomía digital y acondicionamiento de estaciones de trabajo virtuales:** evaluación ergonómica de puestos domésticos con herramientas adaptadas; diseño de estaciones con recursos limitados; uso de tecnologías de evaluación remota; programas de pausas activas virtuales.
2. **Gestión de riesgos psicosociales y tecnoestrés:** identificación de factores específicos del teletrabajo (aislamiento, tecnoestrés, conflicto familia-trabajo, ciberacoso, hiperconexión); adaptación de baterías de evaluación; diseño de intervenciones preventivas en salud mental; facilitación de cohesión social en equipos virtuales.
3. **Competencias en comunicación y formación virtual:** diseño e impartición de capacitaciones virtuales en SST; uso de plataformas LMS; metodologías activas en línea (gamificación, ABP); desarrollo de materiales educativos digitales.
4. **Promoción del derecho a la desconexión y equilibrio vida-trabajo:** comprensión del marco legal (Ley 2191/2022, Ley 2466/2025); asesoría en diseño de políticas de desconexión; sensibilización sobre riesgos de hiperconexión; diseño de indicadores de monitoreo.

4. Discusión

Los resultados revelan una brecha de gran magnitud: menos del 15 % de los programas formativos incluyen módulos específicos sobre teletrabajo, contrastando con la preferencia del 90 % de los trabajadores por esquemas híbridos. Esta desproporción sugiere que la mayoría de los profesionales de SST no están preparados para uno de los principales escenarios laborales actuales. Más preocupante, esta brecha ocurre en un contexto de rápida evolución normativa (Ley 2466 de 2025). Si los profesionales no están formados para operacionalizar estas disposiciones, la normativa corre el riesgo de quedarse en letra muerta. El estudio de Rodríguez (2024) sobre la inadecuación de los instrumentos de riesgo psicosocial para teletrabajo ilustra perfectamente este problema (20).

Un hallazgo especialmente significativo es la ausencia del tecnoestrés como competencia formativa. Las evidencias sobre el síndrome zoom (27), la tecnofatiga y la tecnoadicción documentan riesgos de alta prevalencia entre teletrabajadores colombianos (22; 25). Sin profesionales formados para identificarlos e intervenirlos, la prevención es imposible.

Se requiere un cambio de paradigma más profundo. La SST ya no puede entenderse únicamente como gestión de riesgos en una fábrica u oficina, sino que debe abarcar espacios domésticos, entornos digitales e interacciones virtuales. La experiencia internacional ofrece lecciones: el INSSST en España ha desarrollado guías para teletrabajo (32), el INAP elaboró un Marco de Competencias de Teletrabajo (33), y el NIOSH financia programas de formación en riesgos emergentes (34). La OIT, en su reporte del Día Mundial de SST 2025, destacó cómo la inteligencia artificial y la digitalización están transformando los sistemas de SST globalmente (35).

Se propone una actualización curricular con: (1) módulo obligatorio sobre teletrabajo y trabajo híbrido; (2) ergonomía digital como eje transversal; (3) competencias en gestión de riesgos psicosociales emergentes; (4) desarrollo de competencias digitales pedagógicas; (5) prácticas profesionales en contextos de teletrabajo real. Las ARL pueden ser aliadas estratégicas en este proceso.

Limitaciones: revisión narrativa no sistemática; análisis de programas basado en información pública sin entrevistas; información cuantitativa para 2024-2025 no completamente consolidada; las conclusiones pueden no ser completamente generalizables a otros países de la región.

5. Conclusiones

La formación en seguridad y salud en el trabajo en Colombia enfrenta un desafío histórico: evolucionar desde paradigmas presenciales hacia modelos que preparen para gestionar la salud en entornos remotos, híbridos y digitales. El teletrabajo se ha consolidado como modalidad permanente —preferida por el 90 % de los trabajadores colombianos— y cuenta con un marco normativo robusto (Ley 2466 de 2025). Sin embargo, los programas formativos en SST no han respondido adecuadamente: menos del 15 % incluyen módulos específicos sobre teletrabajo. La evidencia confirma riesgos bien documentados: >65 % con molestias musculoesqueléticas, 60 % con agotamiento emocional, 20 % con aislamiento social, además de tecnoestrés y distrés.

Se identificaron cuatro pilares de competencias esenciales: ergonomía digital y acondicionamiento de estaciones virtuales; gestión de riesgos psicosociales y tecnoestrés; competencias en comunicación y formación virtual; y promoción del derecho a la desconexión y equilibrio vida-trabajo. La propuesta de actualización curricular presentada ofrece un marco concreto para iniciar esta transformación.

Universidades, ARL, Ministerio de Trabajo y Ministerio de Educación Nacional tienen una responsabilidad compartida e impostergable: actualizar la formación en SST a la altura de las realidades laborales del siglo XXI. Colombia tiene la oportunidad de liderar en América Latina este proceso. La formación en SST tiene una deuda pendiente con el teletrabajo y el trabajo híbrido; la seguridad y salud de millones de trabajadores depende de saldarla con urgencia.

English Summary

Occupational safety and health training in Colombia: challenges and paradigms for telework and remote work

Abstract

Background: Telework and remote work have become permanent working modalities in Colombia, driven by the COVID-19 pandemic and strengthened by regulations such as Law 2121 of 2021, Decree 555 of 2022, and Law 2466 of 2025 (Labor Reform). However, professional training in occupational safety and health (OSH) remains anchored in face-to-face paradigms that do not adequately address the new ergonomic, psychosocial, and organizational risks inherent to these modalities. **Objective:** To critically analyze the disarticulation between traditional OSH training programs and the current needs of telework in Colombia, proposing an educational paradigm shift focused on specific competences for virtual and remote work environments. **Methodology:** Critical narrative review of scientific literature published between 2020 and 2025, complemented by analysis of Colombian regulatory frameworks, ILO/WHO international standards, and a review of OSH academic programs offered by Colombian universities. **Results:** 90 % of Colombian workers prefer hybrid schemes (EY, 2024). Main risks include musculoskeletal disorders (>65 %, ILO), stress and technostress (60 %, Harvard 2021), visual fatigue, isolation, and disconnection difficulties. However, less than 15 % of OSH training programs in Colombia include specific modules on digital ergonomics or psychosocial risks in virtual environments, evidencing significant curricular obsolescence. **Conclusions:** OSH training must integrate digital ergonomics, technostress management, the right to disconnect, and risk assessment in domestic settings. A four-pillar model is proposed: digital ergonomics; management of psychosocial risks and technostress; virtual communication and training competences; and promotion of the right to disconnect and work-life balance.

Keywords: Vocational training Occupational health Telework Remote work Digital ergonomics Psychosocial risks Technostress Professional competences Colombia

Declaración de conflicto de intereses

El autor declara no tener ningún conflicto de intereses relacionado con la publicación de este artículo.

Financiación

Esta investigación no recibió financiación externa específica.

Referencias

- [1] Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Centro Nacional de Consultoría. Quinto Estudio de Penetración y Percepción del Teletrabajo en Empresas Colombianas 2020. Bogotá: MinTIC; 2020.
- [2] Banco de la República. Reportes del Mercado Laboral: Crecimiento de la ocupación jalonado por el segmento no asalariado y análisis sobre el teletrabajo en Colombia. Bogotá: Banco de la República; 2025 Abr.
- [3] EY Colombia. Trabajo Reimaginado 2024: Preferencias de colombianos sobre trabajo híbrido e inteligencia artificial [Internet]. Bogotá: Ernst & Young; 2024 Sep 17 [citado 2025 Nov 10]. Disponible en: https://www.ey.com/es_co/insights/workforce/trabajo-hibrido-e-inteligencia-artificial-preferencias-colombianas
- [4] Cornerstone. Estudio sobre tendencias laborales en América Latina 2024. Bogotá: Cornerstone; 2024.
- [5] World Health Organization, International Labour Organization. Healthy and safe teleworking: Technical brief. Ginebra: WHO/ILO; 2021. Disponible en: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240040977>
- [6] Congreso de Colombia. Ley 1221 de 2008: por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Bogotá: Diario Oficial 47.052; 2008 Jul 16.
- [7] Congreso de Colombia. Ley 2121 de 2021: por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo. Bogotá: Diario Oficial; 2021 Jul 3. Decreto 555 de 2022. Bogotá: Presidencia de la República; 2022.
- [8] Congreso de Colombia. Ley 2466 de 2025: por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia. Bogotá: Diario Oficial; 2025.
- [9] Congreso de Colombia. Ley 2191 de 2022: por la cual se regula la desconexión laboral y se establecen medidas para garantizar el derecho al descanso de los trabajadores. Bogotá: Diario Oficial; 2022 Ene 6.
- [10] Pontificia Universidad Javeriana. Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo [Internet]. Bogotá: PUJ; 2024 [citado 2025 Oct 5]. Disponible en: <https://www.javeriana.edu.co/especializacion-seguridad-ad-salud-trabajo>
- [11] Universidad Autónoma de Bucaramanga (UNAB). Especialización Universitaria en Seguridad y Salud en el Trabajo [Internet]. Bucaramanga: UNAB; 2025 [citado 2025 Oct 5]. Disponible en: <https://unab.edu.co/programas/especializacion-universitaria-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- [12] Universidad Santo Tomás. Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo 100 % Virtual [Internet]. Bucaramanga: USTA; 2024 [citado 2025 Oct 5]. Disponible en: <https://posgrados.ustabuca.edu.co/index.php/especializacion-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-100-virtual>
- [13] Universidad de Boyacá. Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo (Virtual) [Internet]. Tunja: UB; 2024 [citado 2025 Oct 5]. Disponible en: <https://www.uniboyaca.edu.co/es/ciencias-de-la-salud/especializacion-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-virtual>
- [14] Green BN, Johnson CD, Adams A. Writing narrative literature reviews for peer-reviewed journals: secrets of the trade. J Chiropr Med. 2006;5(3):101-117. doi:10.1016/S0899-3467(07)60142-6
- [15] Actualícese. Teletrabajo en Colombia: cifras indican que se consolidó y potencializó en el último año [Internet]. Bogotá: Actualícese; 2021 Nov 4 [citado 2025 Oct 12]. Disponible en: <https://actualicese.com/teletrabajo-en-colombia-cifras-indican-que-se-consolido-y-potencializo-en-el-ultimo-ano/>
- [16] Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Encuesta de Pulso Social 2023. Bogotá: DANE; 2023.
- [17] Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. Sexto Estudio de Penetración y Percepción del Teletrabajo en Entidades del Estado en Colombia [Internet]. Bogotá: MinTIC; 2021 [citado 2025 Oct 12]. Disponible en: https://www.teletrabajo.gov.co/814/articulos-276348_recurso_1.pdf
- [18] García-Salirrosas EE, Sánchez-Poma RA. Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: una revisión narrativa exploratoria. Rev Asoc Esp Espec Med Trab. 2022;31(2):169-184.
- [19] Moriguchi CS, Alem MER, van der Beek AJ, Coury HJCG. Telework conditions, ergonomic and psychosocial risks, and musculoskeletal problems in the COVID-19 pandemic. Work. 2022;73(4):1277-1291. doi:10.3233/WOR-220182
- [20] Rodríguez DA. Análisis multicompárativo de los instrumentos de riesgo psicosocial aplicados en modalidad teletrabajo pospandemia COVID-

19. *European Public & Social Innovation Review*. 2024 Oct 29. doi:10.31637/epsir-2024-1122
- [21] Universidad de las Islas Baleares. Riesgos psicosociales del teletrabajo: Una revisión sistemática [Internet]. Palma: UIB; 2024 [citado 2025 Oct 20]. Disponible en: <https://dspace.uib.es/xmlui/handle/11201/165097>
- [22] Quiroga-Cadavid JL, González-Ruiz LP, González-Rojas YE, Fuentes-Rojas G. Implicaciones del teletrabajo en la salud mental de los trabajadores en una empresa del sector hidrocarburos en Colombia. *Rev Ing Mat Cienc Inform*. 2023;10(20):89-101. doi:10.21017/rimci.2023.v10.n20.a143
- [23] Nom-035-STPS. La relación entre el teletrabajo y los factores de riesgo psicosocial según la NOM035 [Internet]. México; 2025 [citado 2025 Nov 10]. Disponible en: <https://blogs-es.nom-035-stps-mx.com/articulo-la-relacion-entre-el-teletrabajo-y-los-factores-de-riesgo-psicosocial-segun-la-nom035-160462>
- [24] Mepal. ¿Cómo afecta el teletrabajo en la salud mental? [Internet]. Bogotá: Carvajal Espacios; 2023 [citado 2025 Nov 5]. Disponible en: <https://www.mepal.com.co/comunidad/como-afecta-el-teletrabajo-en-la-salud-mental/>
- [25] Restrepo-Pimienta JL, Nuñez-Castillo JJ, Almarales-Quintero RF. Estrés laboral a partir de los riesgos psicosociales en teletrabajadores de servicios en Colombia. *Pensamiento Americano*. 2025;18(37):e892. doi:10.21803/penamer.18.37.892
- [26] International Labour Organization. Teletrabajo y salud mental: Avances y desafíos más allá de la pandemia [Internet]. Ginebra: OIT; 2024 Feb 1 [citado 2025 Nov 5]. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/resource/article/teletrabajo-y-salud-mental-avances-y-desafios-mas-alla-de-la-pandemia>
- [27] Intersalud Ocupacional. Teletrabajo en Colombia: Análisis de riesgos, impacto en la productividad y la Reforma Laboral 2025 [Internet]. Bogotá: Intersalud; 2025 [citado 2025 Nov 8]. Disponible en: <https://intersaludocupacional.com/teletrabajo/>
- [28] Buffer. State of Remote Work Report 2022 [Internet]. San Francisco: Buffer; 2022 [citado 2025 Oct 20]. Disponible en: <https://buffer.com/state-of-remote-work>
- [29] Universidad de Zaragoza. ¿Cómo afecta el teletrabajo a la salud mental?: una revisión sistemática [Internet]. Zaragoza: UNIZAR; 2023 [citado 2025 Oct 15]. Disponible en: <https://zaguan.unizar.es/record/133751/files/TAZ-TFM-2023-1231.pdf>
- [30] Universidad Nacional Antonio Nariño (UAN). Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo [Internet]. Bogotá: UAN; 2024 [citado 2025 Oct 5]. Disponible en: <https://www.uan.edu.co/especializacion-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>
- [31] Ministerio de Trabajo. Decreto 1227 de 2022: por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1072 de 2015 en relación con la implementación del teletrabajo. Bogotá: Ministerio de Trabajo; 2022 Jul 18.
- [32] Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Prevención de riesgos laborales en el teletrabajo: Guía para empresas. Madrid: INSST; 2020.
- [33] Instituto Nacional de Administración Pública (INAP). Marco de competencias de teletrabajo [Internet]. Madrid: INAP; 2024 [citado 2025 Oct 20]. Disponible en: <https://www.inap.es/es/marco-de-competencias-de-teletrabajo>
- [34] National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). Occupational Safety and Health Education and Research Centers (T42) [Internet]. Washington DC: NIOSH; 2025 [citado 2025 Nov 1]. Disponible en: <https://grants.nih.gov/grants/guide/rfa-files/RFA-OH-25-002.html>
- [35] International Labour Organization. AI and digitalization are transforming safety and health at work [Internet]. Ginebra: ILO; 2025 Abr 29 [citado 2025 Nov 5]. Disponible en: <https://www.ilo.org/resource/news/ai-and-digitalization-are-transforming-safety-and-health-work>