



Condiciones y medio ambiente de trabajo del docente universitario en el ejercicio del teletrabajo

Conditions and environment of work of the university teacher in the exercise of teleworking

Belkis C. Rojas M

Universidad de Carabobo.

Valencia, Venezuela.

belkisred@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-5325-5144>

Diony José Alvarado Pinto

Universidad de Carabobo.

Valencia, Venezuela.

dionyalvarado@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-2046-4331>

Resumen

El presente es un ensayo, cuyo objetivo general es reflexionar sobre las condiciones laborales, en las que los docentes universitarios venezolanos desempeñan sus funciones en la modalidad de teletrabajo a raíz de la crisis generada por la pandemia del COVID-19, en el contexto de una crisis humanitaria. En ese sentido, del análisis de la legislación en la materia, y de los datos arrojados por investigaciones sobre la grave situación de los profesores en Venezuela, se concluye que es necesaria la formación y comunicación permanente con los profesores, y que estos dos aspectos deben ser asumidos por las autoridades universitarias, mediante el compromiso de actualizar periódicamente a sus profesores, brindándoles los recursos necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

Palabras clave: Teletrabajo, docencia, condiciones de trabajo.

Abstract

This is a research document, whose general objective is to reflect on the working conditions, in which Venezuelan university professors perform their functions in the teleworking modality, as a result of the crisis generated, due to the COVID-19 pandemic in the context of a humanitarian crisis. In that sense, from the analysis of the legislation on the matter, and the data provided by research on the severe situation of professors in Venezuela, it is concluded that permanent training and communication with professors are necessary and that these two aspects must be assumed by the university authorities, through the commitment to periodically update their professors and by providing the resources they need to fulfill their tasks.

Keywords: Teleworking, teaching, working conditions.

Recibido: 19/05/2022

Aprobación: 20/09/2022

Introducción

Reflexionar acerca de las condiciones laborales en las cuales el docente universitario venezolano desempeña sus funciones en la modalidad de teletrabajo, a raíz de la crisis generada por la pandemia de COVID-19 y en el contexto de crisis humanitaria, implica abordar de manera interdisciplinaria y transversal, la realidad en la cual se desenvuelve. En este sentido, la prevención de las condiciones y medio ambiente de trabajo, se ha convertido en una situación de atención, por parte del sector público y privado, organizaciones, empresas e instituciones en general, por ser un aspecto vital en cuanto a las exigencias del marco regulatorio, que obliga un estricto cumplimiento de las condiciones de salud y seguridad en las tareas y puestos de trabajo por parte de los trabajadores.

El Teletrabajo o trabajo a distancia es una modalidad, que se puede realizar tanto por cuenta ajena, como de forma autónoma en la que una parte importante del tiempo laboral se realiza desde un espacio diferente a la oficina de la organización, mediante la utilización de las nuevas tecnologías de la información y comunicación. El teletrabajo constituye una modalidad en el cual se desarrolla una ocupación que demanda una modificación en las actividades que se realizan normalmente en espacios laborales concretos. Por ello, las condiciones y espacio laboral del docente universitario actualmente, revisten de una gran significación, luego de la experiencia vivida mundialmente con el COVID-19 y la urgente necesidad de emigrar a la teledocencia y el trabajo en casa.

Venezuela no escapa de ello, ya que la presencia del teletrabajo, en el acontecer universitario, se viene posicionando como un fenómeno de creciente interés en las diversas universidades tanto públicas como privadas, que requieren adaptarse a estas nuevas exigencias del mundo tecnológico. El trabajo que el docente desempeña dentro de la Universidad se ha visto alterado e influenciado por los cambios sucedidos en su entorno socioeconómico (incremento de las informaciones digitalizadas, posibilidad de acceso a bancos de información distribuidos en red, herramientas informáticas entre

otros aspectos a considerar). Y los profesores que no puedan, o no cuenten con las condiciones óptimas para realizar su trabajo, o no se adapten a nuevas y diversas formas de trabajo docente “productivo”, con distintos instrumentos y condiciones laborales, estarán en presencia de espacios de trabajo inadecuados, con obsoletos mecanismos de transmisión de conocimiento y aprendizaje educativo. En este trabajo se abordan tres aspectos: Primero: Las condiciones de trabajo, que nos presenta la Ley de Condiciones y Medios Ambiente de Trabajo vigente. Segundo: El Teletrabajo en el docente Universitario. Tercero: Impacto en su desempeño laboral; y finalmente a modo de cierre: reflexiones finales.

Condiciones laborales del docente universitario

En líneas generales en materia de condiciones de trabajo, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela dispone sin distinción alguna, que la ley mejore las condiciones de los trabajadores, y le concede rango constitucional a los principios fundamentales del trabajo, tales como los principios de intangibilidad, progresividad de los derechos y beneficios laborales, irrenunciabilidad e interpretación más favorable al trabajador; y prohíbe la discriminación en el empleo. Contiene normas relativas al derecho de todos los trabajadores (as) de prestar el servicio en condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo apropiados (Art.87); jornada de trabajo, descanso semanal y vacaciones remuneradas. En materia de salario, jornada, contratos, prestaciones sociales, estabilidad en el trabajo, negociación colectiva. Nuestra legislación no establece distinciones entre hombres y mujeres aplicándose a todos y todas por igual los beneficios de la Ley Orgánica del Trabajo y su reglamento.

En el trabajo docente, se desarrolla distintas actividades, que hacen de la labor docente una tarea compleja y llena de retos; los diferentes análisis y posiciones en el campus universitario, permite advertir la complejidad y especificidad que atraviesa la estructura del puesto de trabajo docente, que remite al conjunto de condiciones que regulan dicha práctica. Y es que poseer una determinada categoría docente, pertenecer a una disciplina en particular, ser responsable de una asignatura teórica o práctica,

tener antigüedad en la experiencia universitaria, ser hombre o mujer, constituyen dimensiones a tomar en consideración, y desde ahí es vital, percibir su trabajo y construcción con otros pares. Evaluar las condiciones de trabajo y sus prácticas, exige un acompañamiento, por parte de todos los entes involucrados.

En lo referente a la higiene ocupacional se centra en el estudio higiénico sanitario, y el hecho de no contar adecuadamente con los servicios básicos de agua, luz, transporte, e incluso el impacto de los agentes físicos, químicos y psicosociales, son aspectos detonantes para desmejorar las condiciones en los lugares de trabajo, del profesor universitario en el ejercicio de sus labores.

A raíz de la contingencia mundial por el COVID-19 los profesores se vieron en la obligación de generar cambios importantes en su labor docente, a través del Teletrabajo. Esto implica considerar un conjunto de elementos nuevos frente a la presencialidad, con repercusiones importantes en las condiciones y mediante ambiente de trabajo.

El teletrabajo en el contexto venezolano

El origen etimológico del teletrabajo proviene el prefijo griego -tele- que significa distancia o lejanía, en este caso mediado por las telecomunicaciones, ya que no hace referencia al simple trabajo a domicilio. Se trata de una relación entre especies que pertenecen a un mismo género, que es el trabajo a distancia, cuya principal distinción radica en la tecnología empleada.

El teletrabajo o trabajo remoto por medio de las llamadas Tecnologías de la Información y la Comunicación -TIC-, fue el medio más utilizado a nivel mundial para poder encarar el aislamiento forzado vinculado a la Pandemia de COVID-19. El decreto de cuarentena nacional producto de la pandemia por COVID-19, instruyó que se debía implementar el teletrabajo, pese a no existir una normativa que lo regule en Venezuela. Entonces impulsada por una circunstancia excepcional, esta figura no regulada se

emplea para darle continuidad a la ejecución de las tareas laborales:

Empleados y empleadas que anteriormente ejercían su actividad en las instalaciones de la empresa o institución, en locales comerciales, talleres u oficinas particulares, se han enfrentado a una especie de migración laboral, donde el trabajo debe realizarse utilizando las tecnologías de la información. (Méndez, 2021; p. 5).

Esta opción del teletrabajo, fue la fomentada institucionalmente a los efectos de mantener la actividad docente universitaria, durante la vigencia de la cuarentena impuesta por la pandemia de Covic-19. En este sentido, en lo referente a los implementos de trabajo, concretamente el hardware requerido para el trabajo digital, la encuesta del Observatorio de Universidades sobre las condiciones de vida de la población universitaria -Enobu 2021- arrojó que el 70% de los profesores dependían de sus teléfonos inteligentes personales para poder implementar el trabajo a distancia, pese a que el Ministerio de Educación Superior entregó parcialmente antiguas tabletas informáticas para acometer dicha actividad, discriminando grandes sectores de docentes que resultaron excluidos, y entre los pocos que las recibieron, el 55% manifestó que eran inoperantes para desarrollar sus clases, por defectos en el hardware o desfase tecnológico.

En cuanto al software utilizado, los programas informáticos más recurrentes para la comunicación digital y el ejercicio del teletrabajo docente, han sido la plataforma WhatsApp con un 59%; y posteriormente el correo electrónico con un 52%. En lo referido al servicio de conexión a internet, un 83% de los docentes manifestó que era de regular a mala, sumado a las deficiencias de los servicios públicos, con la interrupción del servicio eléctrico por horas, que afectaba a más del 60% de los docentes.

En cuanto a la salud psicosocial de los docentes, un 46% de los encuestados se consideró frustrado en la vida. Mientras que, en la categoría de los docentes de la tercera edad, un 46% se calificaron como emocionalmente tristes, y un 75% como

carentes de esperanza, debido a las condiciones de trabajo. Entre los docentes activos más jóvenes, un 68% ha considerado abandonar la universidad, por sentir que en ella no existe la esperanza para alcanzar condiciones de vida materialmente dignas.

En cuanto a las condiciones de salud del sector docente universitario; en el grupo etario de 60 años o más de edad; un 44% sufre de hipertensión arterial, que resulta la enfermedad más común. Esto resulta especialmente grave, porque en las universidades públicas, un 92% de los profesores no pueden utilizar los servicios de previsión social, y un 93% tienen dificultades para adquirir sus medicamentos; y 70% tienen entre 1 a 3 años sin realizarse exámenes médicos rutinarios.

Igualmente, partiendo de una distinción de género, el 21% de las mujeres docentes sufren de hipertensión, y un 17% posee lesiones músculo esqueléticas, con afectación de la cervical, por el uso excesivo de las computadoras para desarrollar el teletrabajo. En ese sentido, investigaciones vinculadas a la Organización Internacional del Trabajo, han evidenciado que el teletrabajo tiende a generar problemas referidos al tiempo para la jornada laboral, difuminando sus límites naturales, tal como lo señala en el trabajo: “El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella”, en el cual se señala:

Los empleados que trabajan desde el hogar tienden a trabajar más horas que cuando están trabajando en los locales del empleador, en parte porque el tiempo para desplazarse al lugar de trabajo es sustituido por actividades laborales y también debido a los cambios en las rutinas de trabajo y a la desaparición de los límites entre el trabajo remunerado y la vida personal. El teletrabajo, en general, puede dar lugar a un horario de trabajo más prolongado y a un aumento de la carga de trabajo durante las noches y los fines de semana. (OIT, 2020; p.6)

Las implicaciones del teletrabajo pueden orbitar en varios aspectos, como el de la explotación laboral, ya que existe “el desequilibrio latente en la reproducción de relaciones de abuso y explotación laboral”. (Méndez, 2021; p. 5). Estas condiciones

también tienen implicaciones en los riesgos psicosociales, ya que arrastra consecuencias físicas y psicológicas en el trabajador, generadas por el reto de poder conciliar lo laboral y lo familiar, lo productivo y lo reproductivo, en el propio hogar.

El teletrabajo como solución a la pandemia de COVID-19

El teletrabajo o trabajo remoto por medio de las llamadas Tecnologías de la Información y la Comunicación -TIC-, no es un fenómeno de nueva data. El mismo ha sido abordado por innumerables investigaciones y estudios vinculados a la Organización Internacional del Trabajo, la Unión Europea y distintas instancias nacionales e internacionales vinculadas al mundo del trabajo. Se puede definir sucintamente como el trabajo a distancia efectuado con auxilio de medios de telecomunicación o de una computadora. (OIT, 2011).

Dicha modalidad laboral se convirtió en el medio más fomentado a nivel mundial, a los efectos de encarar el reto productivo del contexto del aislamiento forzado vinculado a la Pandemia de COVID-19.

En el caso venezolano, el Decreto Nro. 4.160 de fecha 13 de marzo de 2020, que declaró el Estado de Alarma en el Territorio Nacional; y que fue prorrogado mediante distintos decretos a lo largo del tiempo; preceptuó en su artículo 8 -en clara referencia al teletrabajo-, que el Ejecutivo Nacional podía ordenar “la suspensión de las actividades laborales cuyo desempeño no sea posible bajo alguna modalidad a distancia que permita al trabajador desempeñar su labor desde su lugar de habitación”. Ante esa emergencia producto de la pandemia por COVID-19, se instruyó que se debía implementar el teletrabajo como alternativa laboral, pese a no existir un marco regulatorio venezolano que lo regulara en su especificidad. Esta circunstancia excepcional, implicó que:

Empleados que anteriormente ejercían su actividad en las instalaciones de la empresa o institución, en locales comerciales, talleres u oficinas particulares, se

han enfrentado a una especie de migración laboral, donde el trabajo debe realizarse utilizando las tecnologías de la información. (Méndez, 2021; p. 5)

Tal como expresa el especialista en materia laboral Napoleón Goizueta (2022), ante la pandemia de COVID-19 y la imposibilidad de realizar durante la cuarentena un trabajo presencial, sólo quedaban dos alternativas posibles: o se paralizaban las actividades por completo, mediante una suspensión de la relación de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor conforme al artículo 71 y 72 del Decreto Ley del Trabajo, donde el trabajador no estaba obligado a prestar un servicio, pero el patrono tampoco a pagar un salario. O se recurría al teletrabajo como alternativa para seguir prestando ese servicio desde el hogar. Pero esta última constituye una alternación del contrato de trabajo, en cuanto a que modifica el modo y lugar del trabajo que debe prestar el trabajador.

Resulta entonces en una novación objetiva del contrato de trabajo, que cambia la presencia del trabajador en el centro de trabajo, por la de la residencia o habitación. Esta posibilidad de novación existe como principio en el reglamento de LOT de 2006 aún vigente; pero no fue desarrollada debidamente en la ley sustantiva del trabajo. En este sentido es de mencionar que existe un anteproyecto de Ley del Teletrabajo, pero aún no ha sido debidamente discutido en el órgano legislativo, pese a que países como Argentina, Ecuador, Perú, Brasil, Paraguay, entre otros, ya poseen legislación entorno al teletrabajo.

No obstante, esa ausencia de marco regulatorio específico, no exime al patrono de garantizar al trabajador las condiciones mínimas para ejecutar el trabajo; ya que aún está sujeto a todas las disposiciones contenidas en el Decreto de Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras; y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y sus respectivos reglamentos. Eso implica que aún conserva todos los deberes que se generan como patrono, como sería garantizar las medidas de salud y seguridad laboral.

Es importante destacar, por ejemplo, que el artículo 156 del Decreto Ley del Trabajo, señala:

El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando: a) El desarrollo físico, intelectual y moral. b) La formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo. c) El tiempo para el descanso y la recreación. d) El ambiente saludable de trabajo. e) La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral. f) La prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral.

Pero es allí donde la relación de trabajo bajo esta forma de prestación de servicios se complica. En concordancia con los principios básicos, el patrono debería asegurar las condiciones mínimas necesarias para la prestación del servicio por vía de las TICs. Ahora bien, esto trae sin duda dificultades prácticas para el patrono, porque debe respetar la inviolabilidad del domicilio del trabajador, y por tanto ese deber de supervisar que se estén cumpliendo esas condiciones dignas de trabajo. Sin embargo, pese a esa limitación, el patrono puede adoptar medidas para asegurar las condiciones de trabajo adecuadas, como dotar al trabajador de los instrumentos de trabajo necesarios, para realizar las prestaciones de servicio por la vía telemática de forma segura. Entre ellos se pueden señalar: sillas y escritorios ergonómicos, además de los equipos telemáticos (computadora, teléfonos inteligentes, tablets, y servicio de internet); respetando siempre los límites de la jornada de trabajo, y el tiempo de descansos que la legislación del trabajo señala.

El docente universitario venezolano frente al teletrabajo

En este punto es importante señalar el valioso trabajo realizado por el Laboratorio de Desarrollo Humano -LADESHU-, que es una organización sin fines de lucro conformada por docentes y profesionales en el área social, con experiencia en organización y participación

comunitaria, para la formación ciudadana y defensa de los derechos humanos. Dicha organización fundada en el año 2014, y domiciliada en la ciudad de Barquisimeto del estado Lara, surge para atender el clima de pobreza, vulneración de derechos y exclusión social, que sufre de manera aguda el país. Su misión se enmarca en el desarrollo humano, bajo la visión de ser una organización que realiza estudios sociales y articula redes ciudadanas, con el fin de mejorar la calidad de vida de los ciudadanos. (Ladeshu, 2021)

En ese sentido, el laboratorio desarrolla la llamada Encuesta del Observatorio de Universidades sobre las Condiciones de Vida de la Población Universitaria -ENOBU-; la cual manejó en el 2021 una muestra representativa de 4.180 universitarios encuestados, entre docentes y estudiantes, de una población perteneciente a distintas instituciones de educación superior, tanto del ámbito público como privado, en los 24 estados del país. Las variables del estudio están circunscritas a la seguridad alimentaria; condiciones socioeconómicas; morbilidad; servicios públicos; transporte; estudios; y condiciones de trabajo.

En lo que atañe al gremio docente, conforme a la ENOBU 2021, el 86% de los docentes manifestaron haberse visto obligado a reducir sus porciones de comida diarias; un 56% a tener que vender o intercambiar bienes para poder adquirir comida, y un 33% a comer menos de tres veces al día; siendo incluso mayor en la región Nororiental, donde esa cifra aumenta al 48%. A esas circunstancias se le suma un 13% de los docentes que usan leña, para poder cocinar sus escasos alimentos, por falta de gas y electricidad.

Esa incapacidad de procurarse la alimentación necesaria a los efectos de poder reproducir la fuerza de trabajo, se puede diferenciar históricamente por etapas: una primera etapa de comienzo y agudización de la crisis económica venezolana, previa a la pandemia, que estaba vinculado con la escasez de alimentos procesados, consecuencia de las políticas intervencionistas gubernamentales, como el control de precios, control de cambio, control de márgenes de ganancia, control de importaciones, control de distribución, e inoperancia de empresas expropiadas.

Pero una vez superada la escasez de productos alimenticios en el mercado, por la política sobrevenida luego de las sanciones económicas impuestas por USA en 2018, se dejó de perseguir y sancionar el incumplimiento de los controles, ahora esas limitaciones del acceso a los alimentos, están vinculadas a la insuficiencia de la remuneración, es prácticamente nulo el poder, frente a los costos de la canasta alimentaria. En el momento de realizarse la citada encuesta, en junio de 2021, el salario de un profesor universitario titular en Venezuela rondaba los 11 dólares mensuales, ingreso que se considera por debajo de la pobreza extrema conforme a los parámetros del Banco Mundial; y que contrasta con el de países como Nicaragua o México, donde el salario para los mayores escalafones docentes, ronda los 1000 a 2500 dólares mensuales. (Ladeshu, 2021).

Consideraciones finales

Se evidencia en el actual contexto de transformación histórica de las condiciones de trabajo del profesorado universitario, que predomina un alto grado de incertidumbre e inseguridad sobre el presente y el futuro de la profesión docente y de investigación, todo cual repercute en el grado de bienestar laboral percibido por lo profesionales de la docencia.

El docente universitario venezolano, se enfrenta tanto a los retos y riesgos de la actividad docente ejecutada bajo la modalidad del teletrabajo, como los riesgos que lo envuelven dentro de su campus universitario. La inestabilidad de las condiciones laborales, altamente precarias, afectan emocionalmente y fatigan al profesor en sus actividades ante sus estudiantes.

El teletrabajo constituye una modalidad compleja en el contexto venezolano, por las condiciones propias de un país en crisis humanitaria que abarca casi una década, estando según la Agencia de la Naciones Unidas para los Refugiados -ACNUR-, entre los países con mayor número de inmigrantes por razones humanitarias del mundo. Esto hace excepcional la realidad del trabajador docente frente al Teletrabajo.

El teletrabajo era atípico en el caso venezolano, y se impuso abruptamente por circunstancia del COVID-19, generando incertidumbre, angustia, y miedo en los trabajadores e impactando en el estado anímico, además de producir resistencias al cambio de aquellos profesionales que no aceptan modificaciones en sus modalidades tradicionales de trabajo. Algunos docentes intentan conservar estrategias propias de la modalidad presencial en los entornos virtuales, y eso ocasiona grandes dificultades para obtener los resultados favorables con herramientas como Zoom y Classroom, entre otros.

La falta de una infraestructura de servicio telefónico e internet, la no separación del tiempo personal en los espacios familiares, la falta de contacto personal que genera riesgos psicosociales, dificultades para la convivencia y la actividad gremial universitaria, son factores derivados del teletrabajo. El contacto personal con los estudiantes es insustituible dada una de las características de la idiosincrasia del venezolano que es la afectividad, solidaridad y necesidad de compartir con sus pares. Muchos docentes desarrollan una actitud proactiva, por la disposición de superar los obstáculos que se le presentan bajo esta modalidad, aun sin tener una formación previa, sino por el compromiso de asumir el reto que se le imponía.

Finalmente, la institución universitaria debe garantizar una infraestructura tecnológica, logística y jurídica, que facilite el desarrollo de las actividades de docencia, investigación y extensión, con énfasis en la teledocencia. Para ello es necesario el fortalecimiento y actualización en materia de telecomunicaciones. Esto resulta reiterativo en los trabajadores docentes consultados.

Es obvio que buena parte de las dificultades están relacionadas al deficiente y precario servicio de internet, y de telecomunicación en general, así como el propio acceso a equipos inteligentes para llegar a las funciones básicas del trabajo a distancia. Ello involucra formación y comunicación cercana y atención al profesor que deben ser aspectos prioritarios para las autoridades universitarias, ya que deben asumir el compromiso de actualización periódica de sus profesores.

Referencias bibliográficas

- Decreto con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las trabajadoras. *Gaceta Oficial Núm. 6.076, Extraordinario*. Caracas, 07 de mayo de 2012. Caracas. Venezuela.
- Goizueta, N (2022). *Inamovilidad y estabilidad en el empleo*. Jornada sobre Derecho del Trabajo. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.
- Laboratorio de desarrollo humano. (2021). *Análisis de los resultados de la encuesta del Observatorio de Universidades sobre las condiciones de vida de la población universitaria -Enobu 2021-*. Disponible: <https://laboratoriodesarrollohumano.com/observatorio-de-universidades/enobu-condiciones-de-vida-2021/> consultado: 20-05-2022.
- Leal, J (2005). *La Autonomía del sujeto investigador y la metodología de la investigación*. Signos S, Ediciones y Publicaciones. Valencia. Venezuela.
- Ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo. *Gaceta Oficial Nro. 38.236, 26 De Julio de 2005*. Caracas. Venezuela.
- Méndez, B. (2021). *Panorama actual del teletrabajo en Venezuela y guía ilustrada de pausas activas*. Comisión Nacional De Telecomunicaciones CONATEL. Venezuela. Disponible: <https://conatel.gob.ve/wp-content/uploads/2021/06/panorama-actual-del-teletrabajo-en-venezuela-investigadora-bethy-mendez.pdf>
- Mendoza, L (2012). *La LOPCYMAT. 100 preguntas, 100 respuestas*. Editorial Vadell Hermanos. Valencia. Venezuela.
- Organización Internacional del Trabajo (2011). *Manual de buenas prácticas en teletrabajo*. Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social, Unión Industrial Argentina: Buenos Aires, Argentina. Disponible: <https://www.ilo.org/es/publications/manual-de-buenas-practicas-en-teletrabajo>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). El Teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Guía Práctica. Disponible: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Ramírez Delgado, M. (2016). *Condiciones Laborales del profesor universitario*. Universidad Autónoma de Barcelona 2016. Departamento de Psicología de Educación. España.

Rubio, J. (2005). *Manual para la formación de nivel superior en prevención de riesgos laborales*. Ediciones Díaz De Santos. España.

Varo, P. Y Fernández, J. (2006). *Seguridad E Higiene Industrial*. Cuaderno de Practicas. Publicaciones de la Universidad de Alicante. España.