

Trabajo de grado:

**Relación del teletrabajo y factores psicosociales asociados a la salud mental.
Revisión de literatura, 2021.**

Mariana Buriticá Hoyos (Psicóloga)
Laura Marcela Ortiz Zuluaga (Psicóloga)
Mariana Tabares Flórez (Psicóloga)

Trabajo de grado para la Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Asesor:

Carlos Eduardo Rivera Molano
Lilia Rosa Betancur



Tabla de contenido

Antecedentes	3
Planteamiento del problema	7
2.1 Pregunta	8
Justificación	9
Objetivos	11
4.1 Objetivo general	11
4.2 Objetivos específicos	11
Marco teórico conceptual	12
5.1 Marco teórico	12
5.1.1 Teletrabajo	12
5.1.2 Factores de Riesgo Psicosocial	14
5.1.3 Salud Mental	17
5.2 Marco conceptual	22
5.3 Marco normativo o legal	25
Metodología	27
Resultados	29
Discusión	30
Conclusiones	33
Recomendaciones	34
Referencias bibliográficas	35
Anexo	40

1. Antecedentes

El mundo laboral siempre ha estado en constante evolución, desarrollo, transformación tecnológica, avance de competencias, orientación hacia la estrategia de mercado y cambios en el entorno que influyen en la salud mental de los trabajadores, reflejándose en los dominios intralaborales y condiciones extralaborales que generan afectaciones psicosociales y a su vez, presentan problemas de salud física y mental. Por esto, a lo largo del tiempo se ha venido resaltando la estrecha relación trabajo-ser humano y sus implicaciones físicas, psicológicas y sociales.

Sin embargo, el contexto actual de pandemia por el COVID-19 ha sido para el mundo organizacional una salida a nuevos horizontes, el cual se ha visto expuesto a nuevas condiciones laborales en las que el teletrabajo ha resonado como herramienta para afrontar esta nueva realidad. Para Tejada, C. y Reyes, L. F (2021) el teletrabajo es una actividad laboral que se ha venido desarrollando en los últimos años, aunque, no es hasta el año 2019, donde se empieza a implementar este modelo debido a las condiciones de aislamiento y distanciamiento social estipulados por las entidades gubernamentales de cada país.

En ese sentido, Chuco, V. (2021) define el teletrabajo y las diversas categorías de esta modalidad como el teletrabajo en el domicilio, teletrabajo móvil, telecentros y multilocalización, así como las ventajas y desventajas dependiendo de la percepción del trabajador, considerando que las mujeres tienen más afectación por la doble carga que se divide en el trabajo remunerado y no remunerado en las tareas del hogar.

Por ello, según Culqui Fernández y González Torres (2016) se espera que las empresas puedan considerar la posibilidad de continuar con el teletrabajo, abriendo paso a la elaboración de estrategias, normas y políticas para que esta modalidad perdure en el tiempo; adicionalmente, Washington, S. (2020) afirma que “Esto demanda una preparación permanente en tecnología y desarrollo de competencias técnicas para realizar en gran nivel el

teletrabajo, lo cual, debe ajustarse al código del trabajo y demás leyes laborales vigentes en cada país” (p.11).

Así mismo, Orviz-Martínez, N. y Cuervo-Carabel, T. (2021) hacen una revisión acerca de la pandemia en relación al impacto generado en el trabajo y la forma en que diferentes países del mundo han estructurado alternativas para dar continuidad al teletrabajo, sin embargo, el objetivo de implementar dicha modalidad, no libera responsabilidad a las organizaciones que acogen este modelo con sus trabajadores, poniendo en evidencia la necesidad subyacente de velar por la seguridad y salud de estos, y a su vez, del peligro inminente en la salud mental de esta población.

A pesar de que el teletrabajo no es una actividad novedosa, se cree que no existen estudios suficientemente amplios y rigurosos acerca de los riesgos psicosociales que validen y soporten las consecuencias que puede traer este mismo. No obstante, Castro, O. y Martínez, I. M.(2021) mencionan que uno de los mayores impactos dentro de la población trabajadora ha sido acomodarse de manera imprevista al teletrabajo, cuestión que ha generado aumento de las jornadas y cargas de trabajo, falta de interacción social, dificultades para separar el entorno laboral y familiar, problemas de concentración y períodos de descanso reducido que aumentan los niveles de estrés en los trabajadores; así mismo, el modelo de teletrabajo no solamente afecta al trabajador, sino a la organización en términos de compromiso laboral, productividad y desempeño, dando la posibilidad de cometer errores humanos que pueden llegar a causar accidentes e incidentes laborales.

Lo anterior, se relaciona con los factores de riesgo psicosocial que según la OIT (1984) lo definen como “aspectos relacionados con la organización, el contenido y realización del trabajo que pueden afectar el bienestar y la salud del trabajador” (p.2). Sin duda, estos factores se han exacerbado por el teletrabajo especialmente en las mujeres, inclusive Bolívar, D. et al., 2021 en su estudio afirma que un 70% del total de mujeres son

primordialmente afectadas por el teletrabajo debido a la doble carga frente a turnos más largos y tareas del hogar (p.3). A su vez en relación a los riesgos psicosociales percibidos por las mujeres frente al teletrabajo, se concluye que no todas poseen un lugar con las condiciones necesarias para desarrollar su trabajo; con respecto a la sobrecarga laboral se encontró que un 53% de la población tiene una combinación entre el trabajo y labores de la casa, así como también, se arrojó algunas sintomatologías que presentan las mujeres donde el 81% tiene estrés y el 53% manifestó ansiedad.

Igualmente, Juárez, A. (2020) hace referencia a la demanda de trabajo que se ha presentado en el área hospitalaria, poniendo en evidencia los factores de riesgo psicosocial como las altas cargas de trabajo, bajo apoyo social, demandas emocionales y físicas, desequilibrio entre esfuerzo y recompensa, violencia laboral, horarios y jornadas prolongadas, sumando los factores estresantes propios de la pandemia. Si bien el personal hospitalario en su momento realizó tele consulta a los usuarios, se presentó que el síndrome de burnout es el factor con más alto porcentaje de aparición en los trabajadores, lo cual, su monitoreo y control se enmarca en las estrategias de prevención y control.

En torno a esta situación, se ha generado un sin número de implicaciones sociales, culturales, ambientales y psicológicas que transformó el mundo entero especialmente en temas de salud mental. La Organización Mundial de la Salud OMS (2018) define la salud mental como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, en el que puede afrontar las tensiones normales de la vida, trabajar de forma fructífera y tener la capacidad para hacer contribuciones a la comunidad.

Todo lo que implica el trabajo en sus diferentes modalidades, desencadena implicaciones en la salud mental, Martínez-Martínez, L (2020) hace referencia al estrés como una respuesta psico-fisiológica por la percepción amenazante de factor de riesgo que afecta a la salud de los trabajadores como las demandas psicológicas y el control del trabajo, por ello,

la consecuencia principal del teletrabajo es el tecnoestrés que es la forma de estrés al que se refieren los usuarios que utilizan las TICs de manera regular, Alfaro de Prado (2008), la denomina como una enfermedad moderna, que se deriva de los conflictos interpersonales, falta de seguridad y exceso de trabajo que genera ansiedad, depresión y frustración laboral, de acuerdo a la percepción del sujeto. (p.12).

También, Moirano, R (2021) encontró varios problemas físicos y mentales que aparecen al estar en modalidad de teletrabajo como el agotamiento, síntomas físicos y la ansiedad que se pueden intensificar con trastornos mentales preexistentes por lo cual, para fortalecer la prevención de la salud mental en este caso, es importante generar espacios de interacción social, diseñar planes de salud con programas de prevención y evaluación de posibles riesgos psicosociales, además, según Leiva A. M. et al. (2020) "El contacto social y la percepción de apoyo están dentro de los factores protectores de la salud más efectivos, así como el derecho a la desconexión como medida correctiva a fin de equilibrar el tiempo de ocio, la salud ocupacional y evitar el estrés" (p.8).

Cabe destacar que el contexto propio de cada individuo es importante ya que se arrojan características diferentes dependiendo de si tienen responsabilidad a cargo, ingresos, género, condiciones laborales o edad que genera afectaciones diversas en la salud mental.

2. Planteamiento del problema

Es innegable que las consecuencias que ha ocasionado la pandemia del siglo XXI debido al COVID-19 en términos económicos, tecnológicos, sociales, psicológicos y culturales transformó las formas de trabajo, el relacionamiento y el modo de pensar frente al mundo en general. Por un lado, las dinámicas de trabajo se flexibilizaron en el sentido de fortalecer el teletrabajo como una herramienta indispensable en la emergencia sanitaria, lo cual ha logrado identificar una serie de ventajas como la reducción de costos, impulso y apropiación de las TICs para que el teletrabajo perdure en el tiempo.

Sin embargo, esta situación afecta los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores, no solamente por elementos relacionados con el confinamiento social, sino por las características propias del teletrabajo, ocasionando una serie de enfermedades como la ansiedad, depresión, tecnoestrés, hábitos insanos, tensión laboral, conflicto familia-trabajo, entre otras afectaciones como largas horas de trabajo y poco apoyo de los compañeros que afecta la salud mental de las personas.

Además, se resalta la relación entre el estrés laboral y el síndrome de burnout, que desencadena agotamiento emocional, sensación de fracaso, frustración, trabajo monótono y baja realización personal debido a jornadas de trabajo extensas; por otro lado, se muestra que entre mayor carga de trabajo exista, mayor afectación psicológica presenta el trabajador, generando menor productividad laboral y ausentismo por enfermedad de trabajo, en el peor de los casos, es posible que se pueda presentar un acto suicida de acuerdo a los eventos a los cuales ha sido involucrado el colaborador por la sobreexposición del trabajo, en este caso, se pueden ver afectados tanto los trabajadores en general como intensificar los problemas de salud mental existentes en las personas. Así pues, el teletrabajo puede ocasionar afectaciones, aunque depende de la resistencia psicológica, características de personalidad y estrategias de afrontamiento de cada individuo, por lo tanto, es indispensable trabajar con redes de apoyo ya

que la interacción social es un factor protector que disminuye el estrés y fortalece el bienestar psicológico.

Es evidente que el contexto laboral ha tenido una estrecha relación con la calidad de vida de los trabajadores, puesto que afecta de manera individual tanto en el trabajo presencial como virtual, por ende, es importante contribuir en el bienestar de acuerdo a las necesidades de cada colaborador, incluyendo la desconexión laboral y actividades de promoción y prevención como factores que velan por la salud mental de los trabajadores, por tal motivo, es necesario ajustar los protocolos y políticas para que esta modalidad de trabajo cumpla con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Adicionalmente, el teletrabajo ha ocasionado distanciamiento social, sumado a los problemas de conectividad y desconocimiento de las herramientas tecnológicas actuales, siendo un reto el poder acoplarse a estos nuevos mecanismos de comunicación virtual.

2.1 Pregunta

¿Cuál es la relación del teletrabajo y los factores de riesgo psicosocial asociados a la salud mental de los trabajadores, de acuerdo a la literatura científica disponible hasta el año 2021?

3. Justificación

El presente artículo se enfoca en estudiar la relación del teletrabajo y los factores de riesgo psicosocial asociados a la salud mental de los trabajadores, ya que el teletrabajo es un modelo en auge que se ha venido utilizando con mayor fuerza por la pandemia fortaleciendo las herramientas tecnológicas, generando nuevos hábitos, comportamientos, rutinas del trabajo, interacción social y el desempeño del trabajo. Así, se permitirá mostrar cambios en los factores de riesgo psicosocial y la salud mental para adaptarse a las nuevas modalidades de trabajo que pueden ser implementadas en un futuro, así como el fortalecimiento de habilidades informáticas y personales para convivir en esta nueva realidad virtual.

El teletrabajo hace su primera aparición en la década de los 70 por el científico de la NASA, Jack Nilles, es decir, que esta modalidad de trabajo no es nueva, pero toma fuerza por la pandemia del COVID-19, suponiendo un reto adaptar cada día las nuevas tecnologías en la realización del trabajo, así como ocurrió en el siglo XVIII con la revolución industrial. Se espera que en un futuro las organizaciones y la economía mundial transformen el modelo tradicional de trabajo a un modelo mediado por las tecnologías. En Colombia puntualmente, se encuentran antecedentes en la legislación entre los años 2008 y 2012 que permiten la regulación de esta práctica de trabajo, sin embargo, no es hasta el año 2020 donde se da importancia al teletrabajo para continuar con las actividades económicas.

Esta revisión científica apunta al desarrollo del teletrabajo como una modalidad permanente en el tiempo para realizar las labores, sin embargo, la legislación que sale a la luz del teletrabajo como mecanismo para orientar a las empresas, terminan siendo lineamientos generales que no son claros en su ejecución respecto a la seguridad y salud de los trabajadores, allí es donde radica la importancia de incursionar en esta problemática con el fin de lograr un acercamiento al teletrabajo digno y seguro para los colaboradores, que a su vez cuente con estrategias de promoción y prevención dentro de las empresas.

Todo lo anterior llega a plantear incontables retos para los gobiernos mundiales y para las empresas, donde se deben establecer puntos de partida en la aplicación y seguimiento del teletrabajo, además, es importante resaltar que el teletrabajo como cualquier práctica laboral, tiene relación con la salud mental de los trabajadores, a través de los factores de riesgo psicosocial en el sentido de ocasionar incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales como el estrés laboral, que se posiciona entre los diez principales problemas de salud en relación al trabajo, por lo cual, es indispensable implementar actividades de atención e intervención en la salud, especialmente en las redes de apoyo, condiciones propias del trabajo, la prevención del suicidio y acompañamiento de afectaciones en la salud mental, con el fin de buscar estrategias que contribuyan al bienestar psicológico de los trabajadores.

Finalmente, en la búsqueda de antecedentes se pudo identificar la importancia que se da al género femenino como principal afectado por el teletrabajo, debido a que se realizan trabajos laborales y del hogar al mismo tiempo, aunque, se hace necesario indagar las diferentes afectaciones a nivel psicosocial en los distintos grupos de interés que rodea el mundo laboral, puesto que es una condición propia del trabajo que no es excluyente en términos de sexo o género.

4. Objetivos

4.1 Objetivo general

- Definir la relación del teletrabajo y los factores de riesgo psicosocial asociados a la salud mental de los trabajadores, de acuerdo a la literatura científica disponible hasta el año 2021.

4.2 Objetivos específicos

- Identificar los factores de riesgo psicosocial asociados al teletrabajo.
- Reconocer las afectaciones en salud mental de los trabajadores relacionados al teletrabajo.
- Revisar los programas de promoción y prevención con respecto al teletrabajo enfocadas al riesgo psicosocial y al cuidado de la salud mental.

5. Marco teórico conceptual

5.1 Marco teórico

5.1.1 Teletrabajo

La globalización ha modificado las formas de trabajo mediante el incremento de las exigencias en las habilidades laborales, competencias, rendimiento y productividad por parte de los trabajadores, y a su vez, las empresas deben apuntar a estrategias eficaces para cumplir con los objetivos de los procesos organizacionales a través de herramientas digitales, lo cual ha ampliado el trabajo en diversas partes del mundo. El teletrabajo ha sido producto de la necesidad de flexibilizar el trabajo, generando beneficios en términos económicos, sociales y ecológicos a las empresas y colaboradores, sin embargo, esta modalidad es una realidad social que carece de regulación y merece atención en todos los sectores económicos del país.

Gray, M. et al. (1995) definen el teletrabajo como “una forma flexible del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante su horario laboral; la actividad profesional en el teletrabajo implica el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa”, así mismo, despliega una serie de ventajas que trae consigo la implementación del teletrabajo como la reducción de costos al no tener que desplazarse a trabajar, alimentarse y ahorrar tiempo para realizar las metas requeridas.

Diferentes autores plantean que el teletrabajo es, en esencia, el uso de las diferentes tecnologías para el desarrollo de actividades laborales, es decir, que independiente del lugar designado para trabajar, el simple hecho de utilizar medios digitales como computadores personales, portátiles, teléfonos, celulares o internet, se podrá ejecutar el teletrabajo. En consonancia, el teletrabajo, como lo expone Osio, L. (2010), es una modalidad de trabajo que para lograr entender, debe ser considerada más allá de los términos conjugados de Tele y

Trabajo, que si bien da una primer acercamiento a lo que realmente significa, deja por fuera un factor importante como lo es la distancia, es decir, que el teletrabajo implica estar conectado por medio de las TICS y consecutivamente, estar por fuera de las instalaciones de la empresa, lo cual ha generado afectaciones a nivel psicosocial y relacional.

Adicionalmente, la OIT (Citado por Di Martino V., 2004) define el teletrabajo como “Una forma de trabajo en la cual, se realiza en una ubicación alejada de una oficinas, separando así al trabajador del contacto personal; la nueva tecnología hace posible esta separación”; esto permite orientar a las empresas sobre los lineamientos específicos para implementar el teletrabajo, posicionándolo como una herramienta que permite garantizar la optimización de los procesos laborales y mejorar los factores extralaborales de la persona.

Por lo anterior, el teletrabajo puede influir en los factores de riesgo psicosocial y la salud mental de los trabajadores de acuerdo con las características de cada persona y su contexto actual, como por ejemplo la edad, donde un trabajador que ha comenzado su vida laboral por lo general desea trasladarse al trabajo para fortalecer sus relaciones interpersonales, por el contrario, una persona que lleva un largo recorrido laboral, va en la búsqueda de desarrollar su trabajo en casa ya que su prioridad no son sus relaciones laborales si no la tranquilidad del hogar y la compañía de su familia, aunque esto está sujeto a las necesidades individuales.

A diferencia de los países desarrollados como Argentina, el teletrabajo ha tomado fuerza, generando una regulación normativa en estos temas; en Colombia, el teletrabajo ha logrado despertar el interés en la legislación, debido que hasta hace poco era reducido el número de colombianos que contaban con un computador y acceso a Internet en su hogar, por esta razón, no era palpable la necesidad de regular dicha cuestión. Actualmente, es indispensable contar con estas herramientas digitales para darle continuidad al desarrollo del trabajo.

5.1.2 Factores de Riesgo Psicosocial

El mundo del trabajo ha pasado por varias facetas desde la revolución industrial donde se ha caracterizado por la preocupación de generar rentabilidad en las empresas y la poca atención a la salud de los trabajadores. Actualmente, si bien algunas empresas han evolucionado en el tema de seguridad y salud en el trabajo, aún existen contextos organizacionales donde es poco visto el generar condiciones saludables a los trabajadores.

Hoy en día, los factores de riesgo psicosocial han sido impulsados en gran parte por el COVID-19, en el cual la salud mental se ha desmoronado por los cambios exorbitantes que se han presentado a nivel mundial, aunque se ha ocasionado la posibilidad de transformar las formas de relacionamiento y las condiciones de trabajo.

Teniendo en cuenta lo anterior, los factores de riesgo psicosocial son un tema que afecta de manera directa en la productividad, calidad de vida y bienestar de los trabajadores, según Gil- Monte, P. R. (2012) son “condiciones que están presentes en la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras” Entre estos factores se encuentran aspectos intralaborales, extralaborales y las condiciones individuales, los cuales confluyen en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias que intervienen en la salud y el desempeño de las personas.

En ese sentido, el Ministerio de Protección Social establece que los factores intralaborales están relacionados con la gestión organizacional, características de la organización del trabajo, grupo social, condiciones de la tarea, jornadas de trabajo, interfase persona-tarea, entre otros; así mismo, menciona que los factores extralaborales hacen referencia a la utilización del tiempo libre, redes de apoyo, características de la vivienda, acceso a servicios de salud y demás. Por otro lado, como complemento de estos factores, se contemplan las condiciones individuales con respecto a las condiciones sociodemográficas,

características de personalidad, estrategias de afrontamiento y condiciones de salud que son importantes identificarlas en las organizaciones, debido a que cada persona percibe el mundo de una manera diferente.

Si bien las entidades gubernamentales no consideran que los factores psicosociales sean denominados como riesgos, estos pueden desprender condiciones que afecten la salud, así como aspectos protectores que cuidan la integridad del trabajador. Ante esta discrepancia, Gil Monte, P. R. (2012) considera que los factores de riesgo psicosocial van de la mano con la cantidad de trabajo, la repetición de la tarea, características organizacionales y organización del tiempo de trabajo, aunque, por otro lado, Luceño-Moreno (2004) considera que se relaciona con la demanda, control, apoyo social y realización de turnos laborales.

Debido a lo anterior, los factores de riesgo psicosocial son determinantes en el ciclo productivo y en el bienestar de los trabajadores, por lo tanto, en la Tabla 1 es necesario mencionar los dominios y dimensiones mayormente afectados que se encuentran en la Batería de Riesgo Psicosocial que propone el Ministerio de Trabajo, en relación a la tensión laboral, trabajo emocional de acuerdo a las diferencias de género, largas horas de trabajo, pérdida de productividad y poco apoyo de los colegas o compañeros.

Tabla 1

Factores de Riesgo Psicosocial asociados al teletrabajo en la literatura científica.

Dominio	Dimensión
Liderazgo y relaciones sociales	Relaciones sociales en el trabajo Relación con los colaboradores Capacitación
Control sobre el trabajo	Participación y manejo del cambio Control y autonomía sobre el trabajo Demandas ambientales y de esfuerzo físico
Demandas del trabajo	Demandas emocionales Demandas de jornada de trabajo

	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral
	Demandas cuantitativas
	Demandas de carga mental
Recompensas	Reconocimiento y recompensas
	Tiempo fuera del trabajo
	Relaciones familiares
Condiciones extralaborales	Comunicación y relaciones interpersonales
	Características de la vivienda y de su entorno
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo

En este sentido, se evidencia falencias en el dominio de demandas del trabajo y condiciones extralaborales, siendo un tema importante de abordar para cuidar la salud mental, adicionalmente, la Organización Internacional del Trabajo refiere que los factores psicosociales incluyen tanto aspectos del puesto de trabajo, como de su entorno, el clima y cultura de la organización, lo cual ha generado consecuencias en relación a la salud mental de los trabajadores, especialmente en el estrés laboral, que si se presenta de manera crónica y no se cuentan con suficientes estrategias de afrontamiento puede aparecer el síndrome de burnout como consecuencia de las condiciones laborales y en el peor de los casos, es posible que pueda presentar riesgo de actos suicidas en las organizaciones, por lo cual, es necesario implementar mecanismos de promoción y prevención no solo de estos aspectos, si no también generar un acompañamiento en relación a trastornos mentales preexistentes y los generados por el trabajo.

Todo esto, puede actuar de manera negativa en la salud del trabajador, ocasionado enfermedades cardiovasculares, desórdenes musculoesqueléticos y trastornos del sueño, adicionalmente, pueden causar afectaciones a nivel psicológico como el estrés laboral, depresión, síndrome de burnout, disminución en la creatividad, alteraciones en el clima laboral y riesgo suicida si no existe un manejo del estrés como aspecto desencadenante de esta problemática por factores de riesgo psicosocial de ser el caso.

Por último, es necesario proponer estrategias de intervención no solo por la responsabilidad legal que tienen las organizaciones, sino también, en generar condiciones de vida saludables con respecto a poder fomentar la autonomía, el desarrollo laboral, la satisfacción y motivación, así como establecer programas de intervención del estrés laboral, prevención del riesgo suicida y acompañamiento en situaciones que alteren la salud mental de la mano con el departamento de gestión humana que apunte al bienestar biopsicosocial y empresarial en todos los ámbitos. En sí, este tema se encuentra en objeto de estudio por la seguridad y salud en el trabajo, la psicología organizacional y el desarrollo humano con el fin de mejorar las condiciones relacionales y sociales en el mundo del trabajo.

5.1.3 Salud Mental

Históricamente, el tema de la salud mental se ha visto inmerso en palabras relacionadas con “locura” donde no existía la compasión ni la tolerancia por los daños en la salud mental que padeciera una persona, por lo cual se consideraba esta condición como una incapacidad física que requería de un castigo de cualquier índole. Actualmente, este estigma si bien ha podido ser modificado a lo largo de los años con el apoyo de la Organización Mundial de la Salud, aún se mantiene vigente en algunos lugares del mundo.

En Colombia, según el Ministerio de Salud a través de la Ley 1616 del 2013 se define la salud mental como “un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción, de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad”, es decir, que existe un avance significativo en mencionar que no es la ausencia de enfermedad, sino que involucra el bienestar integral de la persona, además de los problemas que surgen a partir de los cambios en el contexto que afectan la condición del ser humano.

Sin embargo, la salud mental está determinada por una variedad de factores que interactúan en forma biológica, psicológica y social, por un lado, se puede emitir respuestas al entorno a partir de patrones genéticos, la percepción que se tiene del mundo y la interacción con otros; Rogers (1987) señala que “El individuo percibe sus experiencias como una realidad y reacciona a sus percepciones” en otros términos, la percepción que tiene de la realidad orientan el comportamiento individual y así mismo, ayuda a responder a las necesidades que le exige el entorno, a raíz de las experiencias individuales, contexto, interacción, recursos, valores, entre otros, que pueden causar ansiedad, angustia y pensamiento rumiante, que tienen una relación recíproca entre el bienestar y la productividad en una sociedad colectiva.

En el mundo del teletrabajo, el deterioro de la salud mental juega un papel importante en términos sociales, personales y económicos que se ven reflejados en ausentismos, baja productividad y daños en las relaciones interpersonales, y a su vez, permite la existencia del estrés laboral crónico y su consecuencia inmediata, el síndrome de burnout, el cual es un problema persistente que ha aumentado en los últimos años, especialmente en los factores de riesgo psicosocial, dando como fin el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal, causando sobreesfuerzo físico, actitudes hostiles y la pérdida de confianza en relación a perspectivas negativas de su autoconcepto. A esta problemática se han agregado otras alteraciones de salud mental, tales como la ansiedad, depresión, insomnio y síntomas somáticos.

Para caracterizar al burnout, la OMS (Citado por Palacios, M. E., y Páz, M. D. P., 2021) retoma lo escrito por Maslach y Jackson, y define al síndrome como “el resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo, que no se ha manejado con éxito”, lo cual, se ha visto incrementado por la pandemia. Realmente, esta enfermedad mental ha dado como consecuencia diversas afectaciones, como la depresión, agotamiento y riesgo suicida, según

Medscape en el 2021 en su reporte “Physician burnout and suicide report”. El riesgo suicida se deriva de factores de riesgo psicosocial que están presentes en el trabajo, siendo mayormente vulnerables los trabajadores con alguna afectación de base en la salud mental, sin desconocer que cualquier persona podría estar expuesto a un acto suicida debido al poco apoyo de los colegas y bajo control del trabajo.

Según Choi B, el estrés laboral se asocia fuertemente con el síndrome de burnout e ideación suicida dependiendo de variables como el género, entendiéndose que las mujeres son más propensas a tener depresión, mientras que los hombres pueden presentar mayores pensamientos suicidas; esta enfermedad puede ocasionar depresión, hábitos insanos y consumo de drogas.

Todo lo anterior, apunta a fortalecer programas de promoción y prevención primaria, secundaria o terciaria teniendo en cuenta que la primaria implica cambios en la organización del trabajo, tales como: disminución de la carga laboral, redistribución de tareas y contratación de personal; las acciones de prevención secundaria para mitigar las afectaciones de una condición existente, tales como: terapias grupales, difusión del problema y acompañamiento; por último, en la prevención terciaria, se busca generar estrategias para atender la demanda de la enfermedad ya existente.

A su vez, la circular N° 64 de 2020 del Ministerio del Trabajo busca fortalecer las medidas de acción, promoción y prevención con el fin de proteger la salud mental de los trabajadores, teniendo en cuenta las dimensiones psicosociales en el trabajo en casa, armonización de la vida laboral con la vida personal y familiar, comorbilidad, post pandemia, siendo responsables las empresas, ARL y trabajadores, con el fin de garantizar la implementación de las diferentes normativas establecidas. Aunque estas medidas han sido aplicadas por la Secretaría de Salud, se requiere un mayor esfuerzo institucional, por ello, se

hace necesario mencionar algunos programas de promoción y prevención en relación al teletrabajo enfocado al riesgo psicosocial y el cuidado de la salud mental.

Barrera. L, Casas. M, Lizarralde.A (2019) diseñaron un programa mediante un manual digital llamado “Telemanual” en donde se identifican los factores de riesgo psicosocial a los que se exponen los trabajadores, donde ellos mismos seleccionan los factores en los que desean trabajar, usando los factores protectores existentes para disminuir los factores de riesgo. Cuadrado (2011) diseñó un manual de conciliación de la vida laboral y familiar que contiene temas como políticas de flexibilidad, beneficios de las políticas y las medidas de apoyo a trabajadores, con el fin de armonizar tiempos y espacios de vida personal, familiar y laboral.

Por otro lado, El Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral de Estados Unidos (NIOSH, 2007), basándose en experiencias y recomendaciones suecas, holandesas y de otros países, establece un programa de estrés laboral que abarca medidas preventivas donde incluye diseñar horarios de trabajo que eviten exigencias y responsabilidades externas al trabajo, proponer espacios donde los trabajadores aporten ideas a las decisiones que afecten su trabajo, definir roles, responsabilidades y crear ambientes con oportunidad para interactuar con otros.

También, realizar técnicas cognitivas (reestructuración cognitiva, desensibilización sistemática, inoculación de estrés y detención de pensamiento), fisiológicas (relajación muscular, relajación autógena y control de la respiración) y conductuales (entrenamiento asertivo, entrenamiento en habilidades sociales, entrenamiento en resolución de problemas y técnicas de autocontrol), además, proponen técnicas de meditación, realizar actividad física y programas de atención por parte de especialistas.

Así mismo, incluye una estrategia de intervención para el control del síndrome de burnout, que se divide en dos programas, el primero se denomina “programas de

socialización anticipada o anticipación hacia lo real” que consiste en hacer actividades de simulación para entrenar a los trabajadores con el fin de facilitarles su incorporación al mundo laboral y el segundo “programas de feedback o retroinformación” que trata de utilizar la evaluación 360° para obtener valoraciones diferentes sobre un mismo trabajador, elevar el nivel de satisfacción laboral y mejorar el conocimiento de uno mismo. También, se recomienda un reajuste y revisión de las tareas del trabajador con objetivos realistas y reducción de la carga laboral que prevengan o mitiguen la aparición, así como el fortalecimiento de apoyo social por parte de la organización, las familias y colaboradores.

De igual forma, Moreno, B. y Báez, C. (2010) realizan un recuento de buenas prácticas en relación al desequilibrio vida personal/laboral, estrés laboral y el síndrome de burnout, en el cual se mencionan las medidas más comunes y reconocidas entre las organizaciones europeas de promoción y prevención de los riesgos psicosociales a nivel individual y organizacional, dichas prácticas abarcan el concepto de trabajo tradicional, sin embargo, estas pueden ser aplicables a los diferentes modelos de trabajo teniendo en cuenta las características y problemáticas previamente definidas del modelo. Algunas de ellas consisten en la sensibilización a los trabajadores, beneficios de licencias de maternidad y paternidad más prolongadas, así como guarderías o centros asistenciales para el cuidado de adultos mayores, ofertas de ayuda para tareas domésticas, flexibilidad, jornadas reducidas y permisos para abandonar su labor en caso de emergencia.

Finalmente, se proponen medidas preventivas relacionadas con mejorar el clima de trabajo promoviendo el trabajo en equipo, aumentar el grado de autonomía y control del trabajo en la toma de decisiones, establecer líneas claras de autoridad y responsabilidad, mejorar las redes de comunicación y promover la participación en la organización, con el fin de fomentar el bienestar y la prevención del riesgo psicosocial en la modalidad de teletrabajo.

5.2 Marco conceptual

En términos generales, se puede definir el teletrabajo como 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; mientras que el trabajo en casa de acuerdo por la ley 2088 de 2021, se entiende como la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus actividades laborales por fuera del sitio de trabajo, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar su trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Así pues, el teletrabajo se posiciona en el mundo como la posibilidad para el trabajador de laborar en lugares diferentes a los habituales por medio de herramientas tecnológicas, que le permiten seguir cumpliendo con sus obligaciones contractuales y le da la oportunidad de gozar de múltiples beneficios; de igual manera sucede con las organizaciones, donde la reducción de costos y el aumento de la productividad por parte de los trabajadores, genera ganancias intangibles en un primer momento para el empleador, pero que con certeza serán tangibles en el tiempo.

Seguidamente, en relación a la resolución 2646 del 2008, se definen las responsabilidades que tienen las organizaciones de vigilar los factores de riesgo psicosocial en las empresas en Colombia; estos se definen como los aspectos intralaborales que están presentes dentro de la organización como las relaciones interpersonales, carga laboral, jornada de trabajo, etc; condiciones extralaborales que están inmersos en condiciones fuera del trabajo como el tiempo libre o relaciones familiares y por último, las condiciones individuales que hace referencia a las características de personalidad y estilos de

afrontamiento de cada trabajador en el sentido de poder afrontar las situaciones normales de la vida.

Por tal motivo, es importante realizar mediciones de factores de riesgo psicosocial a través de la batería de riesgo psicosocial reglamentada en la resolución 2404 del 2019 que propone el Ministerio de Trabajo con respecto a conocer cuál es el estado psicológico de los trabajadores, así como el contexto general de la empresa para proponer acciones de mejora que ayuden al bienestar humano y organizacional.

Por ello, es importante resaltar que en el comparativo de la literatura mencionada hasta el momento y la batería de riesgo psicosocial, se evidencian prevalencias significativas en los dominios y dimensiones sobre la afectación del teletrabajo en la población trabajadora; sin embargo, no se puede caer en el error de excluir las dimensiones con poca predominancia en la Tabla 2 a la hora de realizar una evaluación minuciosa debido a la exposición que tiene el trabajador a los factores de riesgo psicosocial, como las características de liderazgo y la retroalimentación del desempeño en el teletrabajo que potencia la ausencia y poco apoyo por parte de los jefes; en el nivel de responsabilidad del cargo, la claridad y consistencia del rol, se presenta sobrecarga laboral, poco sentido de pertenencia de las funciones y tareas a realizar; en la participación y manejo del cambio, las oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, y las recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza se ven afectadas por la disminución del contacto trabajador-organización; como también la situación económica no se modifica al estar en una modalidad diferente.

Tabla 2

Otros Factores de Riesgo Psicosocial asociados al teletrabajo actualmente.

Dominio	Dimensión
Liderazgo y relaciones sociales	Características de liderazgo

	Retroalimentación del desempeño
	Claridad del rol
Control sobre el trabajo	Participación y manejo del cambio
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos
Demandas del trabajo	Nivel de responsabilidad del cargo
	Consistencia del rol
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza
Condiciones extralaborales	Situación económica
	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda

En el caso del desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda, se tiene en cuenta las condiciones contractuales del teletrabajo en la Ley 1221 de 2008 en la que se limita a los trabajadores a realizar sus labores fuera de las instalaciones de la empresa, lo cual genera incongruencias con la realidad que se presenta actualmente en la mayoría de organizaciones, quienes obligan a sus trabajadores a desplazarse por requerimientos propios del trabajo, debido a esto, se pueden presentar condiciones inseguras en relación a la seguridad y salud en el trabajo en caso de suceder un incidente o accidente de trabajo por la exposición a factores de riesgo, afectando el bienestar integral de los colaboradores. Por lo cual, esta es una dimensión que debe ser puesta a revisión.

Seguidamente, es necesario conocer que la salud mental es un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las vicisitudes normales de la vida con el fin de tener calidad de vida y desarrollo organizacional. Es importante entender que la salud mental en las organizaciones es indispensable cuidarla no solamente por tener altos niveles de productividad, si no para generar acciones que creen condiciones de vida saludables, relaciones sociales óptimas y bienestar integral para cada trabajador.

Por lo cual, son importantes los programas de protección de derechos, programas de prevención, promoción e intervención de estrés laboral y síndrome de burnout, aumento de factores protectores, conciliación entre la vida personal, familiar y laboral y atención de personas con alguna afectación o trastorno en la salud mental. Adicionalmente, se debe resaltar la importancia del clima y ambiente laboral dentro de las organizaciones para un adecuado desarrollo del ser humano dentro de sus dimensiones física, social, espiritual, cognitiva, comunicativa, estética, emocional y ética. Sin embargo, todo lo anterior sólo será posible mientras se creen condiciones de seguridad y salud para los trabajadores teniendo en cuenta los factores de riesgo psicosocial asociados al teletrabajo.

5.3 Marco normativo o legal

Dentro del marco normativo, se postulan diversas reglamentaciones que han aportado a la implementación de la modalidad del teletrabajo en Colombia, si bien se realiza un ejercicio en torno a las políticas necesarias para abordar el teletrabajo, esta puede ser difusa a su interpretación a la luz de la ley. Entre ellos se encuentra la ley 1221 de 2008 que responsabiliza a las empresas a ofrecer acceso a equipos de computación, capacitación, incentivos y evaluación permanente de su desempeño cuando lo requiera, además requiere de la participación de las entidades públicas que designe el Gobierno Nacional en aspectos relacionados con la conectividad necesaria para realizar el trabajo. Adicionalmente, el Ministerio de Protección Social debe adelantar una vigilancia para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno, así como la realización de tareas acorde a sus tiempos laborales, garantizando el derecho del descanso creativo, recreativo y cultural.

Seguidamente, se presenta la resolución 2646 de 2008 donde el Ministerio de Protección Social debe establecer disposiciones y responsabilidades para la identificación,

evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional que va de la mano con la ley 1616 de 2013 en la que se establece que se debe garantizar el derecho a la salud mental mediante estrategias de promoción de la salud y la prevención del trastorno mental, así como la atención integral que incluya diagnóstico, tratamiento y rehabilitación en salud para todos los trastornos mentales que se presenten.

Es indispensable añadir al decreto 1072 de 2015 que cubre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo que deben tener todas las empresas de cualquier índole, además, en la resolución 2404 de 2019 establecida por el Ministerio de Trabajo donde se definen los instrumentos para identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial, buscando generar programas de prevención y promoción por parte del empleador, con el fin de velar por la seguridad y salud de los trabajadores en relación a la salud mental.

Adicionalmente, se menciona la ley 2088 de 2021 que regula el trabajo en casa como un contrato por prestación de servicios en situaciones ocasionales que se presenten en el marco de una relación laboral, velando por que las actividades laborales sean desarrolladas de manera armónica y complementaria entre el empleador y el trabajador para alcanzar los objetivos planteados, por lo cual se deberán fijar los medios que permitan el reporte, seguimiento y evaluación, así como la comunicación constante y recíproca.

Finalmente, la ley 2191 de 2022 denominada “desconexión laboral” establece en este caso que la modalidad del teletrabajo debe garantizar la igualdad de trato, así como velar por los derechos fundamentales en materia laboral y dar un descanso al trabajador de las herramientas tecnológicas que se utilizan en el trabajo, el cual está definido en la normatividad vigente de seguridad y salud en el trabajo.

6. Metodología

Para el presente artículo, se requiere los requisitos de publicación de la Revista Colombiana de Salud Ocupacional de la Universidad Libre. La revista acepta como revisiones artículos que sigan alguna metodología estandarizada para este proceso, para lo cual pide lo siguiente:

- Se debe indicar si se trata de una revisión temática, sistemática o metaanálisis. Una revisión sistemática se caracteriza por una pregunta bien definida, criterios de inclusión y exclusión, búsqueda sistemática de literatura y métodos bien definidos para sintetizar los resultados de los estudios individuales. Un metaanálisis se define como una revisión sistemática que además incluye análisis estadísticos sobre los resultados de los estudios individuales. Deben seguir la guía PRISMA.

- Se debe describir el método utilizado, las bases consultadas, los criterios de inclusión, los descriptores de búsqueda, las ecuaciones booleanas, el periodo y el idioma.

- Los manuscritos deben ser presentados en español. El resumen debe ser estructurado (máximo 250 palabras con los títulos: Introducción, Objetivo, Métodos, Resultados y Conclusiones) en idiomas español e inglés.

- Los agradecimientos deben incluir: las contribuciones que no justifican autoría, reconocimientos a las fuentes de apoyo financiero y de material de apoyo, todo tipo de ayuda técnica, aunque haya sido remunerada, y una declaración de potenciales conflictos de intereses (ej: relaciones financieras con la industria, afiliación o participación en una organización con un interés financiero directo en el tópico del artículo, etc.). Al final del artículo se debe colocar una lista de la(s) contribución(es) de cada autor al estudio (¿quién hizo qué?).

- Debe estar escrito en Microsoft®Word, a espacio y medio (incluidas referencias) y con formato de márgenes estrecho (1,27 cm por cada lado).

- Cada artículo debe tener una hoja de cubierta que incluye: título, nombre de los autores, grados académicos, afiliaciones, dirección de correspondencia (incluyendo teléfono y correo electrónico), los dos encabezados de página (“running head”) de no más de 60 caracteres. Debe ir en hoja separada del cuerpo del documento para preservar la identidad de los autores, en el momento que se envíe a los pares. Este documento debe subirse como anexo.

- El resto del artículo debe contar con las secciones: Introducción, Materiales y Métodos, Resultados, Discusión, Conclusiones y Referencias.

- Los agradecimientos deben ubicarse antes de las referencias.

- Cualquier apéndice debe ubicarse después de las referencias.

- Cada sección debe ir indicada con un encabezado centrado y en mayúscula sostenida.

- La sección de materiales y métodos debe incluir una subsección sobre consideraciones éticas. Esta subsección debe indicar la obtención de consentimiento informado y las revisiones éticas o de otro carácter a las que hubiese lugar, incluido el nombre del comité y el nombre de la institución que lo avala.

- Se sigue la norma Vancouver para las referencias.

- Los autores recibirán un PDF de su artículo para realizar la respectiva prueba antes de publicar.

7. Resultados

De acuerdo a la literatura disponible hasta el año 2021, se construyó un artículo de revisión temática dirigida al teletrabajo, factores de riesgo psicosocial y salud mental de los trabajadores, mediante una búsqueda sistemática de documentos publicados en bases de datos y revistas científicas como Scielo, Redalyc y Google Académico, teniendo en cuenta trabajos originales, artículos de revisión e investigaciones, que cuenten con acceso al texto completo de la información. Además, se utilizó una matriz de consolidación de información y un método de análisis para la selección de aquella información relevante acorde a los objetivos establecidos.

En torno a la información encontrada, se arrojó que existe una relación directa entre el teletrabajo y los factores de riesgo psicosocial, que afectan la salud mental de los trabajadores de acuerdo a las características de personalidad, estrategias de afrontamiento y condiciones propias del trabajador, por lo tanto, es necesario establecer actividades de promoción y prevención a esta población. Ver anexo 1.

8. Discusión

El objetivo de la revisión fue analizar la relación del teletrabajo y los factores de riesgo psicosocial asociados a la salud mental de los trabajadores, por medio de la búsqueda de información y posturas publicadas hasta el año 2021. A partir de lo investigado, se evidenció que como cualquier modalidad de trabajo existe una relación directa con los factores de riesgo psicosocial, debido a las condiciones laborales, interacciones sociales y acumulación de trabajo que afecta la salud mental de los trabajadores, en relación a lo mencionado por Osio, L., 2010.

Como afirmaban Castro, O. y Martínez, I. M., 2021, en el caso del teletrabajo no hay excepción, ya que al existir elementos específicos de la labor, hace que los factores de riesgo psicosocial se exacerban en función de las demandas del trabajo, condiciones extralaborales, control sobre el trabajo, liderazgo, relaciones sociales y recompensas, agregando que si bien no se encuentra afectados de manera continua a todos los factores de riesgo psicosocial, estos impactan sustancialmente la salud mental de los trabajadores ocasionado estrés laboral, síndrome de burnout, conflictos familia - trabajo y daños de índole personal que perjudican el bienestar integral del ser humano que hace referencia a lo tomado por Palacios, M. E., y Páz, M. D. P., 2021.

Por lo tanto, es necesario proponer programas de prevención, promoción e intervención en estrés laboral como las expuestas por Moreno, B. y Báez, C., 2021, con el fin de velar por condiciones de vida para los trabajadores como el equilibrio entre la vida personal y familiar, desarrollo en las dimensiones físicas, sociales, espirituales, cognitivas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo para apuntar a un desarrollo humano y organizacional.

También, se evidenció que existe legislación en relación al teletrabajo en Colombia, que no había sido relevante hasta la emergencia sanitaria por el COVID-19, lo cual, abrió

paso a que las empresas utilicen esta modalidad para que el trabajo perdure en el futuro, debido a los beneficios que puede traer económicamente, sin embargo por ser un nuevo tema de interés, las empresas no tienen claridad sobre los riesgos asociados del teletrabajo y cómo prevenirlos, ya que la norma no es clara y se presenta de forma generalizada.

Por otro lado, el teletrabajo como condición laboral en países en vía de desarrollo como en el caso de Colombia, es un asunto que puede generar conflictos en relación a la cultura, el contexto social y las dinámicas de relacionamiento. Es de tener en cuenta, que Colombia es un país que ha sido permeado por la violencia, discriminación y desigualdad en todas sus formas, lo que puede producir mayores afectaciones en los trabajadores que no cuentan con espacios seguros para desarrollar sus labores, así como el acceso a las tecnologías de la información que son indispensables para el realizar su trabajo, además de dificultades económicas del entorno familiar del trabajador, perjudicando especialmente a las mujeres por el rol cultural que representa en el país, como se encuentra reflejado en el artículo realizado por Bolivar, D. et al., 2021.

Así mismo, es importante resaltar que una de las ventajas del presente trabajo investigativo es que el teletrabajo es un tema en auge debido al confinamiento social, en el cual, las herramientas tecnológicas se volvieron indispensables para la mayoría de la población, además, la poca literatura encontrada da a entender que esta modalidad de trabajo es innovadora y genera oportunidades laborales en el mundo. Sin embargo, una de las desventajas encontradas es el reto actual para las empresas de aplicar un teletrabajo que cumpla con condiciones de seguridad y salud en el trabajo y vele por la calidad de vida de los trabajadores, facilitando espacios de desconexión laboral y equilibrio de la vida personal, familiar y profesional, por tal motivo, se abre la posibilidad de realizar investigaciones en relación a nuevos estilos de vida, relaciones sociales y estrategias de afrontamiento utilizando esta modalidad de trabajo.

Finalmente, Moirano, R (2021) lo expresó cuando concluyó que se podría indagar acerca de las posibles afectaciones de los trabajadores con preexistencia médica, que laboren en la modalidad de teletrabajo, para saber si existen daños en la salud mental o por el contrario, puede favorecer las condiciones propias de la enfermedad, salud mental y las esferas integrales del ser. De igual forma, lo anterior, da paso para la creación de una batería de riesgo psicosocial exclusivamente para el teletrabajo y de esta manera cumplir con las características propias de la modalidad.

9. Conclusiones

- La presente investigación ha permitido concluir que existe relación entre el teletrabajo y los factores de riesgo psicosocial que afectan la salud mental de los trabajadores, de acuerdo a las condiciones propias del trabajo, estrategias de afrontamiento y características de personalidad.
- Se evidencia que los factores de riesgo psicosocial mayormente afectados en el teletrabajo son las demandas del trabajo y las condiciones extralaborales por la acumulación de trabajo, dificultades sobre la diferencia entre trabajo y descanso, así como conflictos entre familia y trabajo.
- Se muestra que las afectaciones de salud mental más significativas que están presentes en el teletrabajo son el síndrome de burnout, depresión, ansiedad y estrés laboral (tecnoestrés).
- En torno a los programas de promoción y prevención, se resalta la importancia de implementarlos de acuerdo a las características propias del clima laboral, sector, tamaño y problemática a tratar para velar por la calidad de vida, la seguridad y salud de los trabajadores.

10. Recomendaciones

- Es necesario ampliar discusiones en torno al teletrabajo y los factores de riesgo psicosocial asociados a la salud mental con otras poblaciones, teniendo en cuenta los diversos contextos sociales que son indispensables en esta nueva era tecnológica o cuarta revolución industrial, para que sea más humana y se prevenga la seguridad y salud en el trabajo.
- Es necesario reevaluar la batería de riesgo psicosocial establecidas por el Ministerio del Trabajo para identificar los factores de riesgo psicosocial precisamente en la modalidad de teletrabajo.
- Implementar evaluaciones orientadas al daño de salud mental, para determinar el grado de afectación, con el fin de proponer estrategias de promoción y prevención de la mano de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, haciendo énfasis en las consideraciones propias del teletrabajo.

11. Referencias bibliográficas

- Alfaro de Prado, A. (2008). *Nuevas tecnologías y nuevos riesgos laborales: estrés y tecnoestrés*. Revista digital de salud y seguridad en el trabajo, 1, (1-23).
- Barrera, L. F.; Casas, M. C. y Lizarralde, A. Y. (2019). *Manual de prevención de riesgos psicosociales en teletrabajadores*. Universidad Católica de Colombia.
- Bolívar Castro, D., Cantillo Prent, G., Manjarrez Ortiz, L., Muñoz Zapata, E. y Oquendo Ávila, V. (2021). *Riesgo psicosocial del trabajo en casa de las mujeres en tiempos de pandemia*.
- Castro, O. y Martínez, I. M. (2021). *El Covid-19 como factor de riesgo psicosocial en el trabajo: Obligación de los centros de trabajo de garantizar su atención*. En Puebla-Martínez, B. y Vinade-Segura, R. (2021). *Ecosistemas de una pandemia. Covid-19 la transformación mundial* (376 - 394). Dykinson S.L.
- Choi, B. (2018). *Tensión laboral, largas horas de trabajo e ideación suicida en trabajadores estadounidenses: un estudio longitudinal*. *Int Arch Occup Environ Health* 91, (865–875). <https://doi.org/10.1007/s00420-018-1330-7>
- Chuco, V. (2021). *El teletrabajo y su impacto en el estrés de los trabajadores*. Neumann Business Review, 7(1), (81-98). Recuperado de: <https://journals.epneumann.edu.pe/index.php/NBR/article/view/215/454>
- Culqui Fernandez, A. y González Torres, A. (2016). *El Teletrabajo: Una Innovadora Forma de Organización del Trabajo, una Herramienta de Inclusión Laboral y su Regulación Jurídica en el Perú*. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derchoysociedad/article/download/18823/1904>
- Decreto 884 de 2012 “*Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones*”
- Decreto 1072 de 2015 “*Único Reglamentario del Sector Trabajo*” Capítulo 5 (Teletrabajo)

- Di Martino, V. (2004). *El teletrabajo en América Latina y el Caribe*. Ginebra.
- Gil-Monte, P. R. (2012). *Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional*. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública, 29(2), (237-241).
- Gray, M., Hodson, N., Gordon, G. E. y De Miera, A. S. (1995). *El teletrabajo: aspectos generales*. Fundación Universidad-Empresa.
- Jiménez Cipagauta, S. y Ramírez Muñoz, D. (2021). *Ventajas y desventajas de la modalidad de teletrabajo en las empresas Segurired y Redtrack de Bogotá, Colombia*.
- Juárez, A. (2020) *Síndrome de burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: un semáforo naranja en la salud mental*. Salud UIS. 2020; 53(4): (432-439). doi: <https://doi.org/10.18273/revsal.v52n4-2020010>
- Leiva, A. M., Nazar, G., Martínez-Sanguinetti, M. A., Petermann-Rocha, F., Ricchezza, J. y Celis-Morales, C. (2020). *Dimensión psicosocial de la pandemia: la otra cara del covid-19*. Ciencia y enfermería, 26.
- Ley 1221 de 2008. “*Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones*”.
- Ley 1616 de 2003. “*Por la cual se expide la ley de salud mental y de dictan otras disposiciones*”
- Ley 2088 de 2021. “*Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones*”
- Ley 2191 de 2022. “*Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - Ley de desconexión laboral*”
- Luceño Moreno, L., Martín García, J., Rubio Valdehita, S. y Díaz Ramiro, E. M. (2004). *Factores psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad*.
- Mansilla, F. (2012). *Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica: Cómo influyen los factores de riesgos psicosociales en el trabajo y su prevención*. Editorial Académica Española.

- Martínez-Martínez, L. (2020). *Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación*. Revista de Comunicación y Salud, 10 (2), 301-321. Doi: [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)
- Ministerio del Trabajo. (2020). *Circular N° 0064*.
- Moirano, R., Ibarra, L., Riera, V. y Baritoli, F. (2021). *Impacto del teletrabajo y el aislamiento social en el estrés laboral: un diagnóstico preliminar para la Argentina*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8009631>
- Moreno, B. y Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Universidad Autónoma de Madrid.
- Nava, M. E. P. y Román, M. D. P. P. (2021). *El Síndrome de Burnout: una enfermedad laboral de los profesionales de la salud y la pandemia por COVID-19*.
- Organización Internacional del Trabajo y Organización Mundial de la Salud (OIT/OMS). (1984). *Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Recuperado de: http://www.ergonomia.cl/eee/Noticias_anteriores/Entradas/2013/11/1_OIT_OMS_Factores_Psicosociales_en_el_Trabajo.htm
- Organización Mundial de la Salud (2006). *Prevención del suicidio: Un instrumento en el trabajo*. Ginebra. Recuperado de: https://www.who.int/mental_health/prevention/suicide/resource_work_spanish.pdf
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2013) *Salud mental: un estado de bienestar*. Recuperado de: http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/ Acceso el 25 de octubre de 2015.
- Organización Mundial de la Salud (OMS) (2018). *Salud mental: fortalecer nuestra respuesta*. Recuperado de: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- Orviz-Martínez, N. y Cuervo-Carabel, T. (2021). *La seguridad ocupacional y el teletrabajo*

- en tiempos de Covid-19*. En Puebla-Martinez, B. y Vinade-Segura, R. (Ed.)
Ecosistemas de una pandemia. Covid-19 la transformación mundial (357 - 375).
Dykinson S.L.
- Osio, L. (2010). *El teletrabajo: Una opción en la era digital*. Universidad de Carabobo.
Observatorio Laboral Revista Venezolana. Vol. 3, Nº 5 (93-109).
- Palacios, M. E. y Páz, M. D. P. (2021). *El Síndrome de Burnout: una enfermedad laboral de los profesionales de la salud y la pandemia por COVID-19*. Vol. 2, nº 21, 7.
- Resolución 2646 de 2008. “*Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional*”
- Resolución 2404 de 2019. “*Por la cual se adopta la Bateria de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones*”
- Rodríguez Mejía, M. (2007). *El teletrabajo en el mundo y Colombia*. Gaceta laboral, 13(1), (29-42).
- Rogers (1987). *El proceso de convertirse en persona: mi técnica terapéutica*. Barcelona-España: Ediciones Paidós Ibérica.
- Tejada, C. y Reyes, L. (2021). *Teletrabajo, impactos en la salud del talento humano en época de pandemia*. 11 (2) julio 2021, e-6553. Doi: <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.2.2021.6553>
- Washington, S. (2020). *El Teletrabajo en el COVID-19. Número Especial Desafíos Humanos*

ante el COVID-19. Doi: <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i2.289>

12. Anexo

RESUMEN

Introducción: La emergencia sanitaria por el COVID-19 ha generado que la Seguridad y Salud en el trabajo en Colombia tome importancia por el cambio en la modalidad de trabajo tradicional al teletrabajo, en donde la legislación existente es generalizada y poco clara. La modalidad de teletrabajo trae con ella nuevos riesgos a los que se exponen los trabajadores, afectando los factores de riesgo psicosociales y a su vez, generando daños significativos en la salud mental, teniendo en cuenta que en el contexto de la pandemia y en el país, el riesgo más afectado fue el psicosocial.

Objetivo: Indagar la relación del teletrabajo y los factores de riesgo psicosocial asociados a la salud mental de los trabajadores de acuerdo a la literatura científica disponible hasta el año 2021.

Métodos: Revisión de tipo reflexiva y búsqueda sistemática de información publicada en las bases de datos y revistas científicas hasta el año 2021

Resultados: Existe relación directa entre el teletrabajo y los factores de riesgo psicosocial que afectan la salud mental de los trabajadores, de acuerdo a las condiciones propias del trabajo, estrategias de afrontamiento y características de personalidad.

Conclusiones: El teletrabajo como cualquier modalidad de empleo, genera condiciones laborales que influyen en los factores de riesgo psicosocial como lo son las demandas del trabajo y las condiciones extralaborales, por lo tanto, se muestra que las afectaciones de salud mental más significativas son el síndrome de burnout, depresión, ansiedad y estrés laboral (tecnostrés).

Palabras clave: Teletrabajo, riesgo psicosocial, salud mental, control y prevención.

ABSTRACT

Introduction: The health emergency caused by COVID-19, it has generated that Occupational Safety and Health at Work in Colombia take importance due to the change of the traditional mode of work to telework, where the existing legislation is widespread and unclear. Teleworking brings with it new risks to which workers are exposed, affecting psychosocial risk factors and, in turn, presenting significant damage to mental health, taking into account that in the context of the pandemic and in the country, the most affected risk was psychosocial.

Objective: Inquire the relationship between teleworking and the psychosocial risk factors associated with the mental health of workers according to the scientific literature available until the year 2021.

Methods: Reflexive review and systematic search of information published in databases and scientific journals until 2021.

Results: There is a direct relationship between teleworking and psychosocial risk factors that relate to the mental health of workers, according to the conditions of work, coping strategies and personality characteristics.

Conclusion: Teleworking, like any form of employment, generates working conditions that influence psychosocial risk factors such as the demands of work and extra-working conditions. Therefore, it is shown that the most significant mental health affects are burnout syndrome, depression, anxiety and work stress (technostress).

Keywords: Teleworking, psychosocial risk, mental health, prevention and control.

INTRODUCCIÓN

Actualmente, el mundo laboral se encuentra en constante transformación tecnológica, avance en las estrategias de mercado y cambios en el entorno que influyen en los factores de riesgo psicosocial, y a su vez, afecta la salud física y mental. Por esto, se resalta la importancia de estudiar la relación del teletrabajo y los factores de riesgo psicosocial asociados a la salud mental de los trabajadores, con el fin de evidenciar los cambios en los factores de riesgo psicosocial al adaptarse a las nuevas modalidades del trabajo en auge.

El teletrabajo hace su primera aparición en la década de los 70 por el científico de la NASA, Jack Nilles, es decir, que esta modalidad de trabajo no es nueva, pero toma fuerza por la pandemia del COVID-19. En Colombia puntualmente, se encuentran leyes entre los años 2008 y 2012 que permiten la regulación de esta práctica de trabajo, sin embargo, no es hasta el año 2020 donde se utiliza el teletrabajo para dar continuidad a las actividades económicas.

Esta revisión científica apunta al desarrollo del teletrabajo como una modalidad permanente en el tiempo, sin embargo, la legislación que sale a la luz del teletrabajo son parámetros generales que no dan claridad respecto a la seguridad y salud de los trabajadores, allí radica la importancia de incursionar en esta problemática para lograr un teletrabajo seguro que cuente con estrategias de promoción y prevención para las empresas.

Todo lo anterior, reta a las empresas a establecer puntos de partida en la aplicación y seguimiento del

teletrabajo, así como prevenir afectaciones en los factores de riesgo psicosocial que puede generar incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, por ello, es indispensable fortalecer las redes de apoyo, realizar acompañamiento psicosocial y mejorar condiciones de trabajo que contribuyan al bienestar de los trabajadores.

El teletrabajo, transformó las interacciones y el modo de laborar, por el impulso y apropiación de las TICs. Sin embargo, esta situación afecta directamente los factores de riesgo psicosocial por las características propias de la tarea, ocasionando ansiedad, depresión, tecnoestrés, conflicto familia-trabajo, entre otros.

Por otro lado, se evidencia la relación entre el estrés laboral y el síndrome de burnout, mostrando que entre mayor carga de trabajo exista, mayor afectación psicológica presenta el trabajador, causando agotamiento emocional y baja realización personal.

Cabe destacar que los daños en la salud mental dependen del contexto de cada individuo, teniendo en cuenta las responsabilidades a cargo, las necesidades de cada colaborador, condiciones propias y estrategias de afrontamiento, por tal motivo, es importante ajustar las políticas para que el teletrabajo cumpla con las condiciones de seguridad y salud para el bienestar de los trabajadores.

MATERIALES Y MÉTODOS

La revisión temática, se encuentra enmarcada en la búsqueda sistemática de información publicada en bases de datos y revistas científicas indexadas como Scielo, Redalyc y Google Académico.

Se tuvo como criterios de selección, aquellos trabajos originales, artículos de revisión e investigaciones que incluyeran las palabras claves de búsqueda: seguridad y salud en el trabajo, teletrabajo, riesgo psicosocial, salud mental, promoción y prevención hasta el año 2021, y que se tuviera acceso al texto completo de información.

Además, se utilizó una matriz de consolidación de la información que contenía el tipo de publicación, objetivo, resultados y conclusiones, así mismo, se implementó un método de análisis para seleccionar aquella información relevante acorde a los objetivos establecidos, finalmente se llevó a cabo el procesamiento de información por medio de tablas, donde se recopila la información descrita entre las variables estudiadas.

RESULTADOS

Teletrabajo

El teletrabajo ha sido producto de la necesidad de flexibilizar el trabajo, generando beneficios en términos económicos, sociales y ecológicos a las empresas y colaboradores, sin embargo, esta modalidad es una realidad que carece de regulación y merece atención en todos los sectores económicos del país.

Gray, M. et al. (1995) define el teletrabajo como “una forma flexible del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa; la actividad profesional en el teletrabajo implica el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa”, así mismo, despliega una serie de ventajas en la reducción de costos al no tener que desplazarse a trabajar, alimentarse y ahorrar tiempo para realizar las metas requeridas.

Adicionalmente, la OIT (Citado por Di Martino V., 2004) define el teletrabajo como “Una forma de trabajo en la cual, se realiza en una ubicación alejada de una oficina por medio de la tecnología”, que permite orientar a las empresas sobre los lineamientos para implementar el teletrabajo y posicionarlo como una herramienta que garantiza la optimización de los procesos laborales y mejora los factores extralaborales de la persona. Por lo anterior, el teletrabajo puede influir en los factores de riesgo psicosocial de acuerdo con el contexto individual.

En Colombia, el teletrabajo ha despertado el interés en la legislación nacional, debido que hasta hace poco era reducido el número de colombianos que contaban con un computador y acceso a Internet en su hogar, por esta razón, no era necesario regular dicha cuestión. Actualmente, es indispensable contar con estas herramientas digitales para darle continuidad al desarrollo de trabajo.

Factores de Riesgo Psicosocial

Debido a los cambios en las formas de relacionamiento y las condiciones de trabajo que afectan la salud mental de los trabajadores, nace la importancia de identificar los factores de riesgo psicosocial asociados al teletrabajo que influyen de manera directa en la productividad, calidad de vida y bienestar de los trabajadores. Según Gil- Monte, P. R. (2012) son “condiciones que están presentes en la organización del trabajo, la realización de la tarea, e incluso con el entorno que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de los trabajadores”. Entre estos factores se encuentran aspectos intralaborales, extralaborales e individuales, que influyen en una interrelación dinámica que interviene en la salud y el desempeño de las personas.

En ese sentido, el Ministerio de Protección Social establece que los factores intralaborales están relacionados con la gestión organizacional, características de la organización, grupo social, entre otros; así como los factores extralaborales que hace referencia al manejo del tiempo libre, redes de apoyo, características de la vivienda y demás; en las condiciones individuales se contemplan las características de personalidad, estrategias de afrontamiento y condiciones de salud que son importantes identificar ya que cada persona percibe el mundo de una manera diferente.

En la Tabla 1, se muestran los dominios y dimensiones mayormente afectados en el teletrabajo, de acuerdo a la Batería de Riesgo Psicosocial que propone el Ministerio de Trabajo, dando como resultado falencias en las demandas del trabajo y

condiciones extralaboral, que pueden generar estrés laboral, que si se presenta de manera crónica puede aparecer el síndrome de burnout y en el peor de los casos, un acto suicida por la sobreexposición del trabajo, afectando a los trabajadores y aumentando los problemas de salud mental existentes.

Por lo cual, es necesario implementar mecanismos de promoción y prevención para fortalecer la autonomía, el desarrollo laboral y la motivación, así como establecer programas de intervención de estrés laboral, prevención de riesgo suicida y acompañamiento en situaciones que alteren la salud mental. En sí, este tema se encuentra en objeto de estudio por la seguridad y salud en el trabajo y la psicología organizacional con el fin de mejorar las condiciones relacionales y sociales en el trabajo.

Tabla 1. Factores de Riesgo Psicosocial asociados al teletrabajo en la literatura científica.

Dominio	Dimensión
Liderazgo y relaciones sociales	Relaciones sociales en el trabajo
	Relación con los colaboradores
Control sobre el trabajo	Capacitación
	Participación y manejo del cargo Control y autonomía sobre el trabajo
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de estrés físico
	Demandas emocionales
	Demandas de jornada de trabajo Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral

Recompensas

Demandas cuantitativas tiene del mundo y la interacción con otros, lo cual, Demandas de carga mental pueden causar ansiedad, angustia y pensamientos rumiantes, que tienen relación recíproca entre el Reconocimiento y recompensas bienestar y la productividad en una sociedad Tiempo fuera del trabajo colectiva.

Condiciones extralaborales

Relaciones familiares En el mundo del teletrabajo, el deterioro de la salud Comunicación y relaciones mental juega un papel importante en términos interpersonales sociales, personales y económicos que se ven Características de la vivienda y de los alrededores en ausentismos, baja productividad, daños entorno en las relaciones interpersonales, estrés laboral Influencia del entorno extralaboral crónico y su consecuencia, el síndrome de burnout, el trabajo causando sobreesfuerzo físico, actitudes hostiles y la

Salud Mental

Según el Ministerio de Salud en Colombia a través de la Ley 1616 del 2013, define la salud mental como “un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción, de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad”, es decir, que existe un avance significativo en mencionar que no es la ausencia de enfermedad, sino que involucra el bienestar integral de la persona, además de los problemas que surgen a partir de los cambios en el contexto que afectan la condición del ser humano.

Sin embargo, la salud mental está determinada por una variedad de factores que interactúan de manera biológica, psicológica y social, para emitir respuestas al entorno a partir de la percepción que se

pérdida de confianza en su autoconcepto. La OMS (Citado por Palacios, M. E., y Páz, M. D. P., 2021) retoma lo escrito por Maslach y Jackson, y define al síndrome como “el resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo, que no se ha manejado con éxito”, que se ha incrementado por la pandemia y da como consecuencia depresión, agotamiento y riesgo suicida, según Medscape en el 2021 en su reporte “Physician burnout and suicide report”.

Según Choi B, el estrés laboral se asocia fuertemente con el síndrome de burnout e ideación suicida dependiendo de variables como el género, entendiendo que las mujeres son más propensas a tener depresión, mientras que los hombres pueden presentar mayores pensamientos suicidas.

Todo lo anterior, apunta a fortalecer programas de promoción y prevención primaria, secundaria o terciaria teniendo en cuenta que la primaria implica la disminución de la carga laboral, redistribución de tareas y contratación de personal; las acciones de prevención secundaria en relación a terapias

grupales, difusión del problema y acompañamiento; y la prevención terciaria, busca generar estrategias para atender la demanda de la enfermedad ya existente.

A su vez, la circular N° 64 de 2020 del Ministerio del Trabajo, fortalece las medidas de prevención con el fin de proteger la salud mental de los trabajadores. A continuación, se mencionan algunos programas en relación al teletrabajo enfocado al riesgo psicosocial y el cuidado de la salud mental.

Barrera. L, Casas. M, Lizarralde.A (2019) diseñaron el “Telemanual”, en el cual identifican los factores de riesgo psicosocial a los que se exponen los trabajadores, donde ellos seleccionan los factores que desean trabajar, usando los factores protectores para disminuir su malestar. Cuadrado (2011), diseñó un manual de conciliación de la vida laboral y familiar que contiene temas como políticas de flexibilidad y medidas de apoyo con el fin de armonizar tiempos y espacios de vida personal, familiar y laboral.

Por otro lado, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral de Estados Unidos (NIOSH, 2007), establece un programa de estrés laboral que abarca medidas preventivas donde se incluye diseñar horarios de trabajo que eviten responsabilidades externas al trabajo, proponer espacios donde se aporten ideas para mejorar su trabajo y crear ambientes con oportunidad para interactuar con otros, utilizando técnicas cognitivas, fisiológicas, conductuales, de meditación, actividades físicas y programas de atención por parte de especialistas.

Así mismo, incluye una estrategia de intervención para el control del síndrome de burnout, que se divide en dos, el primero se denomina “programas de socialización anticipada o anticipación hacia lo real”, el cual consiste en hacer actividades de simulación para entrenar a los trabajadores con el fin de facilitarles su incorporación al mundo laboral y el segundo “programas de feedback o retroinformación” que trata de utilizar la evaluación 360° para obtener valoraciones sobre el trabajador y mejorar el autoconocimiento. Además, de reducir la carga laboral que prevengan la aparición de enfermedades, así como el fortalecimiento de apoyo social por parte de la organización, familias y colaboradores.

De igual forma, Moreno, B. y Báez, C. (2010) realizan un recuento de buenas prácticas en relación al desequilibrio vida personal/laboral, estrés laboral y el síndrome de burnout, en el cual se mencionan los beneficios de licencias de maternidad y paternidad más prolongadas, así como centros asistenciales para el cuidado de niños y adultos mayores y permisos para abandonar su labor en caso de emergencia.

DISCUSIÓN

El objetivo de la revisión fue analizar la relación del teletrabajo y los factores de riesgo psicosocial asociados a la salud mental, por medio de la búsqueda de información y posturas publicadas hasta el año 2021. Se evidenció que como cualquier modalidad de trabajo existe una relación directa con los factores de riesgo psicosocial, debido a las condiciones laborales, interacciones sociales y

acumulación de trabajo que afecta la salud mental de los trabajadores, en relación a lo mencionado por Osio, L., 2010.

Como afirmaban Castro, O. y Martínez, I. M., 2021, en el caso del teletrabajo no hay excepción, ya que al existir elementos específicos de la labor, hace que los factores de riesgo psicosocial se exacerban en función de las demandas del trabajo, condiciones extralaborales, relaciones sociales y recompensas, agregando que si bien no se encuentran afectados de manera continua a todos los factores de riesgo psicosocial, estos impactan sustancialmente la salud mental de los trabajadores ocasionado estrés laboral, síndrome de burnout y daños de índole personal que perjudican el bienestar integral del ser humano haciendo referencia a lo tomado por Palacios, M. E., y Páz, M. D. P., 2021.

Por lo tanto, es necesario proponer programas de prevención, promoción e intervención en estrés laboral como las expuestas por Moreno, B. y Báez, C., 2021, con el fin de velar por condiciones de vida óptimas como el equilibrio entre la vida personal y familiar, desarrollo en las dimensiones físicas, sociales, espirituales, cognitivas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo que apunte al desarrollo humano y organizacional.

También, se evidenció que existe legislación en relación al teletrabajo en Colombia, que no había sido relevante hasta la emergencia sanitaria por el COVID-19, lo cual, abrió paso a que las empresas utilicen esta modalidad para que el trabajo perdure en el futuro, sin embargo por ser un nuevo tema de interés, las empresas no tienen claridad sobre los

riesgos asociados del teletrabajo y cómo prevenirlos, ya que la norma no es clara y se presenta de forma generalizada.

Por otro lado, el teletrabajo como condición laboral en países en vía de desarrollo como en el caso de Colombia, es un asunto que puede generar conflictos en relación a la cultura, el contexto social y las dinámicas de relacionamiento. Es de tener en cuenta, que Colombia es un país que ha sido permeado por la violencia, discriminación y desigualdad en todas sus formas, lo que puede producir mayores afectaciones en los trabajadores que no cuentan con espacios seguros para desarrollar sus labores, así como no tener acceso a las tecnologías de la información, las dificultades económicas del entorno familiar del trabajador; perjudicando especialmente a la mujer por el rol cultural que representa en el país, como se encuentra reflejado en el artículo realizado por Bolívar, D. et al., 2021.

Así mismo, es importante resaltar que una de las ventajas del presente trabajo investigativo es que el teletrabajo es un tema en auge, sumando a esto la poca literatura encontrada que da a entender que esta modalidad de trabajo es innovadora y genera oportunidades laborales en el mundo. Sin embargo, una de las desventajas encontradas es el reto actual para las empresas de aplicar un teletrabajo que cumpla con condiciones de seguridad y salud en el trabajo y vele por la calidad de vida de los trabajadores, facilitando espacios de desconexión laboral y equilibrio de la vida personal, familiar y profesional, por tal motivo, se abre la posibilidad de realizar investigaciones en relación a nuevos estilos

de vida, relaciones sociales y estrategias de afrontamiento utilizando esta modalidad de trabajo.

Finalmente, Moirano, R (2021) expresa la necesidad de indagar acerca de las posibles afectaciones de los trabajadores con preexistencia médica, que laboren en la modalidad de teletrabajo, para saber si existen daños en la salud mental o por el contrario, puede favorecer las condiciones propias de la enfermedad. De igual forma, lo anterior, da paso para la creación de una batería de riesgo psicosocial exclusivamente para el teletrabajo y de esta manera cumplir con las características propias de la modalidad.

CONCLUSIÓN

Se concluye que existe relación entre el teletrabajo y los factores de riesgo psicosocial que afectan la salud mental de los trabajadores, de acuerdo a las condiciones propias del trabajo, estrategias de afrontamiento y características de personalidad.

Se evidencia que los factores de riesgo psicosocial mayormente afectados en el teletrabajo son las demandas del trabajo y las condiciones extralaborales por la acumulación de trabajo, dificultades sobre la diferencia entre trabajo y descanso, así como conflictos entre familia y trabajo, además, se muestra que las afectaciones de salud mental más significativas que están presentes en el teletrabajo son el síndrome de burnout, depresión, ansiedad y estrés laboral (tecnoestrés).

Finalmente, se resalta la importancia de implementar los programas de promoción y prevención de acuerdo a las características propias del clima

laboral, sector, tamaño y problemática a tratar para velar por la calidad de vida, la seguridad y salud de los trabajadores.

Fuentes de financiamiento

Esta revisión no tuvo ninguna financiación.

Conflicto de interés

Declaramos que no tenemos conflicto de intereses.

Contribuciones

Los autores tuvieron la misma participación.

REFERENCIAS

1. Alfaro de Prado, A. (2008). Nuevas tecnologías y nuevos riesgos laborales: estrés y tecnoestrés. *Revista digital de salud y seguridad en el trabajo*, 1, (1-23).
2. Barrera, L. F.; Casas, M. C. y Lizarralde, A. Y. (2019). *Manual de prevención de riesgos psicosociales en teletrabajadores*. Universidad Católica de Colombia.
3. Bolívar Castro, D., Cantillo Prent, G., Manjarrez Ortiz, L., Muñoz Zapata, E. y Oquendo Ávila, V. (2021). Riesgo psicosocial del trabajo en casa de las mujeres en tiempos de pandemia.
4. Castro, O. y Martinez, I. M. (2021). El Covid-19 como factor de riesgo psicosocial en el trabajo: Obligación de los centros de trabajo de garantizar su atención. En Puebla-Martinez, B. y Vinade-Segura, R. (2021). *Ecosistemas de una pandemia. Covid-19 la transformación mundial* (376 - 394). Dykinson S.L.

5. Choi, B. (2018). Tensión laboral, largas horas de trabajo e ideación suicida en trabajadores estadounidenses: un estudio longitudinal. *Int Arch Occup Environ Health* 91, (865–875). <https://doi.org/10.1007/s00420-018-1330-7>
6. Chuco, V. (2021). El teletrabajo y su impacto en el estrés de los trabajadores. *Neumann Business Review*, 7(1), (81-98). Recuperado de: <https://journals.epneumann.edu.pe/index.php/NBR/article/view/215/454>.
7. Culqui Fernandez, A. y González Torres, A. (2016). El Teletrabajo: Una Innovadora Forma de Organización del Trabajo, una Herramienta de Inclusión Laboral y su Regulación Jurídica en el Perú. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derchoysociedad/article/download/18823/1904>.
8. Decreto 884 de 2012 “Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones”.
9. Decreto 1072 de 2015 “Único Reglamentario del Sector Trabajo” Capítulo 5 (Teletrabajo).
10. Di Martino, V. (2004). El teletrabajo en América Latina y el Caribe. Ginebra.
11. Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29(2), (237-241).
12. Gray, M., Hodson, N., Gordon, G. E. y De Miera, A. S. (1995). El teletrabajo: aspectos generales. Fundación Universidad-Empresa.
13. Juárez, A. (2020) Síndrome de burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: un semáforo naranja en la salud mental. *Salud UIS*. 2020; 53(4): (432-439). doi: <https://doi.org/10.18273/revsal.v52n4-2020010>.
14. Leiva, A. M., Nazar, G., Martínez-Sanguinetti, M. A., Petermann-Rocha, F., Ricchezza, J. y Celis-Morales, C. (2020). Dimensión psicosocial de la pandemia: la otra cara del covid-19. *Ciencia y enfermería*, 26.
15. Ley 1221 de 2008. “Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”.
16. Ley 1616 de 2013. “Por la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones”.
17. Ley 2088 de 2021. “Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones”.
18. Ley 2191 de 2022. “Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - Ley de desconexión laboral”.
19. Mansilla, F. (2012). Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica: Cómo influyen los factores de riesgos psicosociales en el trabajo y su prevención. Editorial Académica Española.
20. Martínez-Martínez, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. *Revista de Comunicación y Salud*, 10 (2), 301-321. Doi: [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321).
21. Ministerio del Trabajo. (2020). Circular N° 0064.
22. Moirano, R., Ibarra, L., Riera, V. y Baritoli, F. (2021). Impacto del teletrabajo y el aislamiento social en el estrés laboral: un diagnóstico preliminar para la Argentina. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8009631>.

23. Moreno, B. y Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Universidad Autónoma de Madrid.
24. Nava, M. E. P. y Román, M. D. P. P. (2021). El Síndrome de Burnout: una enfermedad laboral de los profesionales de la salud y la pandemia por COVID-19.
25. Organización Internacional del Trabajo y Organización Mundial de la Salud (OIT/OMS). (1984). Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Recuperado de: http://www.ergonomia.cl/eee/Noticias_anteriores/Entradas/2013/11/1_OIT_OMS_Factores_Psicosociales_en_el_Trabajo.htm.
26. Organización Mundial de la Salud (2006). Prevención del suicidio: Un instrumento en el trabajo. Ginebra. Recuperado de: https://www.who.int/mental_health/prevention/suicide/resource_work_spanish.pdf.
27. Organización Mundial de la Salud (OMS). (2013) Salud mental: un estado de bienestar. Recuperado de: http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/ Acceso el 25 de octubre de 2015.
28. Organización Mundial de la Salud (OMS) (2018). Salud mental: fortalecer nuestra respuesta. Recuperado de: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>.
29. Orviz-Martínez, N. y Cuervo-Carabel, T. (2021). La seguridad ocupacional y el teletrabajo en tiempos de Covid-19. En Puebla-Martínez, B. y Vinade-Segura, R. (Ed.) Ecosistemas de una pandemia. Covid-19 la transformación mundial (357 - 375). Dykinson S.L.
30. Osio, L. (2010). El teletrabajo: Una opción en la era digital. Universidad de Carabobo. Observatorio Laboral Revista Venezolana. Vol. 3, N° 5 (93-109).
31. Palacios, M. E. y Páz, M. D. P. (2021). El Síndrome de Burnout: una enfermedad laboral de los profesionales de la salud y la pandemia por COVID-19. Vol. 2, n° 21, 7.
32. Resolución 2646 de 2008. “Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”.
33. Resolución 2404 de 2019. “Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones”.
34. Tejada, C. y Reyes, L. (2021). Teletrabajo, impactos en la salud del talento humano en época de pandemia. 11 (2) julio 2021, e-6553. Doi: <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.2.2021.6553>.
- Washington, S. (2020). El Teletrabajo en el COVID-19. Número Especial Desafíos Humanos ante el COVID-19. Doi: <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i2>.