

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES ASOCIADOS AL TELETRABAJO
REPORTADOS A NIVEL DE LATINOAMÉRICA DURANTE EL PERIODO DE
2019 A 2023**

**VALENTINA GARCÍA SÁNCHEZ
JOSÉ ANDRÉS MÉNDEZ CASTRO**

**PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**



**UNIVERSIDAD DEL SINU SECCIONAL CARTAGENA
CARTAGENA DE INDIAS DT Y C, MES DÍA DE AÑO**

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES ASOCIADOS AL TELETRABAJO
REPORTADOS A NIVEL DE LATINOAMÉRICA DURANTE EL PERIODO DE
2019 A 2023**

**VALENTINA GARCÍA SÁNCHEZ
JOSÉ ANDRÉS MÉNDEZ CASTRO**

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO DE
ESPECIALISTA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**ASESOR ACADEMICO:
CLAUDIA MARCELA MENCO DOMÍNGUEZ
FISIOTERAPEUTA ESPECIALISTA EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL
TRABAJO - UNILIBRE
ERGONOMA - ECR**

**ASESOR METODOLOGICO:
SANDRA VIVIANA CÁCERES MATTA.
ODONTÓLOGA, UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
ESPECIALISTA EN ODONTOPEDIATRÍA, UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
ESPECIALISTA EN ORTOPEDIA MAXILAR, UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
ESPECIALISTA EN GERENCIA DE PROYECTOS, UNIMINUTO**

**PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**UNIVERSIDAD DEL SINU SECCIONAL CARTAGENA
CARTAGENA DE INDIAS DT Y C, 6 DE AGOSTO DEL 2023**

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, les agradezco a mis padres por su apoyo incondicional en cada objetivo propuesto. Por ser el motor que me impulsa siempre a perseguir mis metas y nunca abandonarlas a pesar de las adversidades.

Agradezco a mi tutor por su dedicación y paciencia, gracias a su guía pude llegar a esta instancia tan anhelada.

Por último, quiero agradecer a la universidad y a los docentes quienes con su apoyo y enseñanzas han sido parte de mi camino universitario, y han contribuido a mi desarrollo profesional.

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION	8
2. JUSTIFICACION	10
3. OBJETIVOS	11
3.1 Objetivo general.....	11
3.2 Objetivos específicos	11
4. ESTADO ACTUAL DE LA INVESTIGACION DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL ASOCIADOS AL TELETRABAJO.....	12
4.1 Antecedentes investigativos	12
4.2 marco teórico	16
4.2.1 Teletrabajo.	16
4.2.2 Regulación del teletrabajo.....	19
4.2.3 Condiciones laborales y riesgos psicosociales	29
5. METODOLOGIA EXPERIMENTAL	31
5.1 Criterios de inclusión:.....	31
5.2 Criterios de exclusión:.....	31
5.3 Fuentes:.....	31
5.4 Palabras claves	31
5.5 Procedimiento	32
6. Descripción de los factores de riesgo psicosociales asociados al teletrabajo reportados a nivel de Latinoamérica durante el periodo de 2019 a 2023.	33
7. ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS	35
7.1 Examinar las características generales del teletrabajo como modalidad de trabajo en Latinoamérica	35
7.2 Identificar los efectos psicosociales asociados al teletrabajo reportados a nivel de Latinoamérica entre 2019 y 2023	36
7.3 Proponer acciones de mitigación de los riesgos psicosociales más comúnmente reportados a nivel de Latinoamérica entre 2019 y 2023	38
8. CONCLUSIONES.....	39
9. RECOMENDACIONES Y TRABAJOS FUTUROS.....	40

10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....41

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Modalidades del teletrabajo	17
Tabla 2. Legislación teletrabajo en España	20
Tabla 3. Legislación teletrabajo en México	22
Tabla 4. Legislación del teletrabajo en Brasil	24
Tabla 5. Legislación teletrabajo en Colombia.....	28
Tabla 6. Cronograma de actividades	32
Tabla 7. Estudios incluidos en la revisión	34

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama de flujo PRISMA.....	34
---	----

RESUMEN

Teniendo en cuenta la necesidad de evolucionar en todos los ámbitos del ser humano, se encuentra que las formas de trabajo no han sido la excepción, surgiendo así el trabajo remoto o teletrabajo, el cual permite realizar actividades laborales desde un lugar diferente al espacio físico de la oficina, reglamentado en Colombia con la Ley 1221 de 2008: la cual establece el reconocimiento del Teletrabajo en Colombia como modalidad laboral en sus formas de aplicación, con el fin de promover y difundir esta práctica en el país e incluye las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los Teletrabajadores, posteriormente en el 2022 con el Decreto 1227 se Especifica las condiciones laborales que rigen el teletrabajo en relación de dependencia, las relaciones entre empleadores y Teletrabajadores, las obligaciones para entidades públicas y privadas, las ARLs y establece estrategias y acciones concretas para la flexibilización del Teletrabajo en Colombia, teniendo en cuenta esta modalidad de trabajo no solo en Colombia sino a nivel de Latinoamérica se busca dar respuesta a la siguiente problemática ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosociales asociados al teletrabajo reportados en Latinoamérica durante el periodo de 2019 a 2023?. Para dar respuesta a esta pregunta se lleva a cabo un estudio descriptivo, mediante una revisión bibliográfica, articulada en un enfoque cualitativo en el cual se incluyeron Investigaciones realizadas entre 2019 y 2023 relacionadas con implicaciones psicosociales del teletrabajo, basados en las siguientes fuentes de información: Google académico, Ovid, Medline, EBSCO, PsycNET, Scielo, PubMed, Dialnet y Redalyc. De los 86 estudios hallados, se seleccionaron 7 para ser analizados finalmente, los restantes 79 estudios fueron excluidos debido a que no cumplieron con los requisitos para ser parte de la investigación, lo que permitió concluir que en Latinoamérica, las condiciones laborales de los teletrabajadores tienden a tener presencia de riesgos psicosociales relacionados con la carga laboral dado por periodos de trabajo extensos, la desaparición de la línea entre el tiempo familiar y lo laboral, la necesidad de uso de artefactos tecnológicos con los que no están familiarizados, esto sumado al aislamiento que trae de la mano esta modalidad de trabajo pues no se cuenta con la interacción presencial diaria con los compañeros de trabajo. Lo que conlleva a aumento de estrés, aislamiento y exposición a enfermedades osteomusculares.

PALABRAS CLAVE:

Implicaciones psicosociales, riesgo psicosocial, teletrabajo, Latinoamérica.

KEYWORDS:

Psychosocial implications, psychosocial risk, teleworking, Latinoamérica.

1. INTRODUCCION

A lo largo del tiempo se ha visto la necesidad de evolucionar, las formas de trabajo no han sido la excepción, permitiendo así mejorar y flexibilizar la organización estructural de las empresas, acomodándose a los requerimientos de la misma y contingencia por eventos inesperados. Una de esas formas de trabajo, es el trabajo remoto o teletrabajo, el cual permite realizar actividades laborales desde un lugar diferente al espacio físico de la oficina (1).

Es bien sabido que, debido a la situación que enfrentó el mundo a raíz de la pandemia causada por el Covid-19, el teletrabajo se convirtió en la forma de trabajo dominante, el 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud, en adelante OMS, hizo la recomendación a los gobiernos a nivel mundial de tomar decisiones que ayudaran en el manejo de la pandemia, entre las medidas más efectivas, debido a la manera en que el virus se propaga, se encontró que el confinamiento funcionaba muy bien, es por esto que los trabajadores cuyas tareas pudieran realizarse desde casa, empezaron a desarrollar sus tareas mediante teletrabajo ¹, para el caso colombiano, el confinamiento inició el 25 de marzo de este mismo año.

Esta forma de trabajo, también conocida como trabajo a distancia, se ha posibilitado gracias al gran avance que han tenido en los últimos años las Tecnologías de Información y Comunicación (TICs), las cuales facilitan que los trabajadores lleven a cabo sus funciones desde cualquier lugar en el que tengan acceso a estas, desatándolo de la necesidad de estar presentes en la oficina del empleador², antes de presentarse la pandemia, el teletrabajo venía tomando fuerza, desde la primera ley que lo reguló en 2008, pero esta aceleró el proceso de consolidación de esta forma de trabajo de manera forzosa, lo que permitió dilucidar sus beneficios y desventajas, tanto para las empresas como para los trabajadores ³.

Para las empresas, el teletrabajo trae consigo disminución de costos, ya que se ahorra espacio físico, reducción de costos empresariales, innovación tecnológica, trabajo sin fronteras, reducción del ausentismo laboral, aumento de la productividad y otros, sin embargo, los beneficios que puede ofrecer el teletrabajo pueden ocultar posibles riesgos y consecuencias para la salud de los trabajadores, tales como trastornos músculo esqueléticos, problemas visuales y estrés laboral, específicamente por situaciones de explotación laboral, desconexión laboral y desbalance entre la vida personal y laboral, desdibujando la línea entre lo que sería el sitio de trabajo y el área de descanso, lo que termina por generar estrés y causar

¹ OMS. (2020). Alocución de apertura del director general de la OMS en la rueda de prensa sobre la COVID-19 celebrada el 11 de marzo de 2020. <https://www.who.int/es/dg/speeches/detail/who-director-general-s-openingremarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>

² Gómez, C. (2020). El Teletrabajo, un estudio comparado. Ciudad de México. http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx/bitstream/handle/123456789/5018/CI_70.pdf?sequence=1&isAllowed=y

³ ONU. (1 de Jun de 2020). Noticias ONU. ¿Ha llegado el teletrabajo para quedarse? Cómo el coronavirus puede cambiar el futuro del trabajo: <https://news.un.org/es/story/2020/06/1475242>

afecciones a nivel de salud mental, además de estos, la privacidad y el tiempo compartido con la familia disminuye, tanto en duración como en calidad, además que se pierde gran parte del reconocimiento social y de la sensación de pertenencia a la empresa para la cual se desarrollan las labores ³.

En cuanto a Colombia, algunos estudios como el de la Corporación Digital y el Centro Nacional de Consultoría, por petición del Ministerio Tic, se halló que, antes de la pandemia, en el 2018, el país contaba con 122.278 teletrabajadores, cifra que, a raíz de la pandemia aumento en un 400% ⁴ el aumento de esta población ha generado especial interés en su estudio-

Debido a lo anterior, y la importancia de tal problemática, el presente estudio se articula para dar respuesta a la siguiente pregunta problémica: ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosociales asociados al teletrabajo reportados en Latinoamérica durante el periodo de 2019 a 2023?

⁴ MinTic. (30 de Abr de 2020). El Teletrabajo, una modalidad laboral que crece en Colombia. <https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-Prensa/Noticias/135759:El-Teletrabajo-una-modalidad-laboral-que-crece-en-Colombia#:~:text=Esto%20evidencia%20el%20r%C3%A1pido%20crecimiento,y%20m%C3%A1s%20de%202.600%20personas.>

2. JUSTIFICACION

La agresividad de los mercados y las condiciones del ambiente han logrado que tanto empresas como trabajadores deban vivir adaptándose a distintas situaciones para continuar en competencia y no quedar por fuera en la batalla para sobresalir, esto ha generado que el interés en las nuevas tecnologías y nuevos métodos de trabajo aumente exponencialmente, es así como el teletrabajo, que ya venía desarrollándose décadas atrás, tomó protagonismo debido a las condiciones derivadas de la pandemia, convirtiéndose en la mejor opción para continuar laborando a pesar de lo sumamente contagioso del virus, esto ha logrado aumentar el número de empresas que trabajan de esta forma y por razones obvias, el número de teletrabajadores.

El auge que el teletrabajo alcanzó en tiempos de pandemia, y el cual en cierto porcentaje conserva hoy día, hace que se le preste atención especial al mismo, el aumento en su práctica trae consigo tanto ventajas como desventajas, para empleadores y empleados, estas han sido ampliamente estudiadas en diversas investigaciones, de las cuales un porcentaje significativo será revisado en este estudio en el que se contrastarán los hallazgos de investigaciones en materia de riesgos psicosociales derivadas del teletrabajo.

La importancia de esta investigación se fundamenta en la recolección de información que reposa en investigaciones contenidas en las bases de datos seleccionadas, para, luego de su minuciosa revisión, concentrarlas en un único estudio que evidencia tanto diferencias como similitudes en los resultados de las mismas; además de esto, este estudio permitirá observar si se encuentran vacíos en la literatura actual de la temática, motivando además a continuar la investigación de esta temática de especial interés en la seguridad y salud en el trabajo.

Este estudio busca también contribuir a nivel de salud social y laboral en cuanto al marco legal que rige a Colombia para gestionar los riesgos laborales del trabajador, tales como la Ley 1221 de 2008, el Decreto 1227 de 2022 y la Resolución 2886 de 2012 el identificar tanto resultados como vacíos investigativos, da luces del camino a seguir para ampliar el alcance de los estudios en la materia; además, este estudio también podrá ser revisado por trabajadores y empresas, influenciando la toma de decisiones en materia de condiciones laborales del teletrabajo, impactando positivamente en la calidad de vida de los colaboradores.

El método de revisión bibliográfica utilizado se escogió debido a la amplitud que se puede alcanzar al revisar investigaciones previamente realizadas, es así como se pueden observar tanto estudios a nivel Colombia, como estudios en Latinoamérica, logrando tener un panorama más amplio de la problemática.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

- Describir los factores de riesgo psicosociales asociados al teletrabajo reportados a nivel de Latinoamérica durante el periodo de 2019 a 2023.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Examinar las características generales del teletrabajo como modalidad de trabajo en Latinoamérica.
- Identificar los efectos psicosociales asociados al teletrabajo reportados a nivel de Latinoamérica entre 2019 y 2023.
- Proponer acciones de mitigación de los riesgos psicosociales más comúnmente reportados a nivel de Latinoamérica entre 2019 y 2023.

4. ESTADO ACTUAL DE LA INVESTIGACION DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL ASOCIADOS AL TELETRABAJO

4.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Para conocer el estado actual de investigación del fenómeno a estudiar, se realizaron búsquedas en las distintas bases de datos y buscadores en línea, a continuación se presentan los hallazgos de esta búsqueda organizados yendo desde lo internacional a lo local y desde lo más reciente a lo más antiguo.

El primero de estos estudios es el titulado *The relationship between telework from home and the psychosocial work environment: a systematic review* desarrollado por Vleeshouwers y otros ⁵, en el que se buscó comprender los efectos del teletrabajo en el entorno psicosocial. Para tal fin se realizó una revisión sistemática de literatura, mediante la cual se evaluaron y resumieron los hallazgos acerca de la relación existente entre el teletrabajo y los factores del entorno de trabajo psicosocial.

Para hallar los estudios, se realizaron dos búsquedas, una en 2020 y una segunda en 2021, la segunda para captar estudios que no habían sido publicados al momento de la primera, para estas búsquedas se tuvo en cuenta 6 bases de datos, PubMed, Scopus, Embase, Medline, Amed y PsycInfo. Como criterios de inclusión se estableció que fueran estudios cuantitativos primarios, publicados en revistas revisadas por pares, solo se incluyeron publicaciones de enero de 2010 a febrero de 2021, por lo anterior se excluyeron los estudios cualitativos, revisiones sistemáticas, artículos teóricos, libros, disertaciones y artículos puramente descriptivos.

En este estudio se hallaron 3.354 publicaciones, la primera selección resultó en 289 publicaciones, de los cuales solo pasaron a ser 43 estudios los incluidos para revisión total, se estudiaron 14 categorías individuales de resultados del entorno de trabajo psicosocial. Los resultados del estudio indican que existe una baja calidad en cuanto a la investigación de la temática, dificultando así la toma de decisiones basada en evidencia, además los estudios en su mayoría fueron de corte transversal lo que impidió realizar análisis de causalidad.

Otro de los estudios revisados fue el desarrollado por Lunde y otros ⁶ llamado

⁵ Vleeshouwers, J; Flovik, L; Olav, J; Johannessen, H; Bakke, L; Mohr, B; Loken, I; Lunde, L. (2022). The relationship between telework from home and the psychosocial work environment: a systematic review. *Int Arch Occup Environ Health*. 95(10): 2025–2051. doi: 10.1007/s00420-022-01901-4

⁶ Lunde, L; Flovik, L; Christensen, J; Johannessen, H; Finne, L; Loken, I; Mohr, B; Vleeshouwers, J. (2022). The relationship between telework from home and employee health: a systematic review. *BMC Public Health*. 22(47). doi: 10.1186/s12889-021-12481-2

The relationship between telework from home and employee health: a systematic review, en el que se buscó evaluar la evidencia de la relación entre la salud de los empleados y el teletrabajo. Para tal fin se llevó a cabo una búsqueda en bases de datos como Embase, Amed, PubMed, MEDLINE, PsycINFO y Scopus, incluyendo solo investigaciones revisadas por pares cuyo diseño fuese cuantitativo y fueran publicadas desde enero de 2010 hasta febrero de 2021, para evaluar el riesgo de sesgo de los estudios se utilizó la escala de Newcastle-Ottawa, para evaluar el cuerpo de evidencia recolectado se utilizó el enfoque Grading of Recommendations Assessment, Development and Evaluation (GRADE).

La búsqueda tuvo como resultado la inclusión de 14 estudios, con unos 22.919 participantes, informando acerca de 28 resultados que fueron agrupados en 6 categorías, dolor, bienestar, estrés, salud general, agotamiento, y, satisfacción con la vida y el ocio en general. Debido a la cantidad de estudios desechados, sumados a la cantidad limitada de resultados, dieron luces de que la calidad de los resultados detectados fuera baja o muy baja.

Los resultados del estudio fueron bastante contradictorios pues, en las categorías de estrés y agotamiento, estudios con poca calidad hallaron una relación beneficiosa entre el teletrabajo y estos, mientras estudios con mayor calidad no encontraron relación entre estos, ni beneficiosa ni perjudicial; por la parte de la satisfacción con la vida, los resultados fueron divergentes y limitados. Sin embargo, de los estudios hallados se pueden sacar conclusiones claras, como que existen factores que influyen positiva o negativamente, tales como la situación familiar, el ser proveedor, tener o no al cuidado niños o ancianos, la situación de la vivienda, el manejo efectivo de la tecnología.

Otros factores que deben ser tenidos en cuenta en la relación del teletrabajo son la intensidad de este, su tipo, la voluntariedad de los empleados, que, en muchos casos se vieron obligados a adoptar esta forma de trabajo pues, no existían opciones diferentes a esta o el desempleo; ante este panorama de tantos tonos y colores, las conclusiones del estudio indican que hace falta mucha investigación en la temática y que, los estudios existentes se quedan cortos en cuanto a la profundidad que el tema requiere.

Continuando con los estudios previos Oakman y otros⁷ buscaron revisar el impacto del teletrabajo en la salud mental y física de los trabajadores individuales, enfocándose en las diferencias de género, para así desarrollar recomendaciones tanto para trabajadores como para empleadores en pro de la mejora de los segundos.

⁷ Oakman, J; Kinsman, N; Stuckey, R; Graham, M; Weale, V. (2020). A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health?. BMC Public Health. 20(1825). doi: 10.1186/s12889-020-09875-z

Para cumplir con los objetivos planteados, se revisaron las bases de datos de Psychinfo, ProQuest y Web of Science, estudios relacionados con trabajadores desde casa enfocados en las condiciones de salud mental y física; 23 artículos cumplieron con los criterios de selección, se revisaron 10 resultados de salud, bienestar, dolor, estrés, depresión, fatiga, seguridad, calidad de vida, felicidad, salud autoinformada y tensión; los resultados apuntaron a que el impacto en la salud está ligado al apoyo institucional que se le brinda a los empleados, los niveles de conflicto entre trabajo y familia y la conexión social fuera del trabajo, en cuanto a las diferencias por sexo, las mujeres mostraron menos probabilidades de experimentar mejores resultados en salud que los hombres al trabajar desde casa.

En el ámbito local, Moscoso ⁸desarrolló el estudio *Factores de riesgo psicosociales de los colaboradores en el ámbito del teletrabajo de los últimos 10 años: una revisión de la literatura científica*, en el que tuvo en cuenta artículos publicados en español en el periodo comprendido entre 2010 y 2020, alojados en las bases de datos Redalyc, Scielo, Google Académico y Dialnet, utilizando los tesauros “efectos de los riesgos psicosociales”, “teletrabajo”, “salud ocupacional”, “riesgos psicosociales del teletrabajo” y “riesgos psicosociales”.

Se contó con 21 artículos, determinando que, de América Latina, Colombia es el país que más ha estudiado la problemática, las variables que fueron más estudiadas fueron los factores de riesgo psicosocial y la salud laboral, y, el teletrabajo y sus consecuencias, entre las que figuran el tecnoestrés y el estrés, se hallaron además 6 factores de riesgo en los que se enocaban los estudios revisados, estos fueron regulación legal, desarrollo personal, competencias y exigencias, flexibilidad, relaciones sociales, y, control y autonomía.

Otro estudio a nivel nacional es el que lleva por nombre *Ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo, revisión de la literatura*, llevada a cabo por Ramírez ⁹, su objetivo fue el de identificar las ventajas y desventajas del teletrabajo en el medio laboral colombiano por medio de una revisión de literatura, se tuvo en cuenta las bases de datos Cochrane, Apa, CRAI, Medlineproquest, Emerald, Psycodoc, Sege, ScienceDirect, Pubmed y Scielo, la búsqueda se llevó a cabo por medio de las palabras claves ambiente de trabajo, stress, conflicto familiar, satisfacción laboral, medio ambiente, calidad de vida, trabajo remoto y teletrabajo,

⁸ Moscoso, S. (2020). Factores de riesgo psicosociales de los colaboradores en el ámbito del teletrabajo de los últimos 10 años: una revisión de la literatura científica. (Tesis de grado). Universidad Privada del Norte, Lima.

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/26421/Trabajo%20de%20investigaci%3b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

⁹ Ramírez, J., & Perdomo, M. (2019). Ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo, revisión de la literatura. *Revista Competitividad e Innovación*, 1(1), 96 - 119.

<http://revistas.sena.edu.co/index.php/competitividad/article/view/2681/3200>

se tuvo en cuenta investigaciones desarrolladas entre 2000 y 2017, en idioma inglés y español, se revisaron 553 estudios y se trabajó con 54 de estos.

Los hallazgos de este estudio atienden a la contradicción existente entre las desventajas y ventajas, de acuerdo a los autores, estas diferencias atienden a la fecha en que fueron desarrollados los trabajos y a la amplitud del rango seleccionado, sin embargo, se halló que las mayores desventajas se dan en las implicaciones psicosociales, ergonomías y el conflicto que genera entre familia y trabajo, además se hallaron falencias en cuanto a capacitaciones, horarios laborales, programas de bienestar y los puestos de trabajo.

En otros esfuerzos, Gómez y otros¹⁰ llevaron a cabo el estudio *El Teletrabajo y los Factores de Riesgo Psicosociales en los Trabajadores de la Empresa Logística y Control de Seguridad Ltda.*, por medio del cual se logró dar con los factores de riesgo psicosociales en un grupo de trabajadores de una empresa logística y de seguridad que trabajaban en modalidad de teletrabajo, para esto aplicaron la Batería de Riesgo Psicosocial a 17 trabajadores con entre 26 y 52 años.

Los hallazgos indicaron que, los riesgos psicosociales intralaborales que más afectaban a los trabajadores fueron los referentes a la demanda del trabajo y el control sobre el mismo, en menor nivel se ubicaron las relaciones sociales en el trabajo, las recompensas y el liderazgo; además, se halló que, el esfuerzo físico, las condiciones del lugar de trabajo y la carga mental fueron focos de afecciones en estos sujetos. En cuanto a los riesgos psicosociales extralaborales, jugaron un papel notorio las comunicaciones, la familia y las relaciones interpersonales, los autores propusieron como resultados planes para la mejora de cada uno de los riesgos hallados.

Otro estudio desarrollado por Aristizábal y otros¹¹ buscó diseñar una guía de prevención de riesgos y enfermedades laborales, mediante la revisión bibliográfica de manuales, artículos y normativa desde el 2010 hasta el 2021, los riesgos incluidos en la guía no son solo los psicosociales sino que también se tuvo en cuenta los riesgos físicos y biomecánicos; para la búsqueda se tuvo en cuenta la biblioteca de la universidad CES, buscadores de revistas como Redalyc, Scielo, Elsevier España, Science Direct y Google Académico, además se revisó la normatividad por

¹⁰ Gómez, A., Trujillo, M., & Patiño, J. (2020). *El Teletrabajo y los Factores de Riesgo Psicosociales en los Trabajadores de la Empresa Logística y Control de Seguridad Ltda.* (Tesis de grado). Universidad Ean. <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/10209/PinzonJahaira2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

¹¹ Aristizábal, V; Peñaloza, M; Sánchez, S. (2021). Revisión bibliográfica para el diseño de una guía de prevención de riesgos psicosociales, biomecánicos y físicos en la modalidad de teletrabajo y trabajo en casa desde el sg-sst en el contexto de la emergencia sanitaria por covid-19. [Tesis de maestría]. Universidad del Rosario. https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/5379/1024514757_2021.pdf?sequence=8&isAllowed=y

medio de las páginas de la OMS, OIT, Ministerio del trabajo, Ministerio de justicia y bases de datos abiertas de la rama judicial.

Las palabras claves usadas para la búsqueda fueron riesgo psicosocial, SG-SST, trabajo en casa, teletrabajo, meditación, pausas activas, actores laborales, factores ambientales, estrés laboral, riesgo físico y riesgo biomecánico, además se llevó a cabo una búsqueda en inglés con las palabras active breaks, mindfulness, physical risk, biomechanical risk, digital disconnection, information technology, distress, stress, psychosocial risk, COVID 19, work at home y telework.

Los hallazgos del estudio indican que es necesario realizar actualizaciones a las leyes enfocadas en la protección del trabajador en los rubros analizados, es necesario que se realicen revisiones en los puestos de teletrabajo para garantizar que estos cumplen con lo necesario para cuidar la salud del teletrabajador, además se requiere mayor toma de conciencia y comunicación por parte del área de seguridad y salud en el trabajo, para así concientizar también a los teletrabajadores y ayudar a que estos desarrollen y adopten didácticas, tácticas y andragogías en cuanto a estrategias de afrontamiento.

4.2 MARCO TEÓRICO

4.2.1 Teletrabajo.

El teletrabajo no es una forma de trabajo nueva, sus inicios se remontan a Alemania y Austria, países en los cuales se implementaron telecentro orientados al área rural, este interés en el teletrabajo fue creciendo de manera especial en los países del norte europeo, llegando a ser implementada por el 30% de los trabajadores en Suecia y Países Bajos, con cifras un poco más bajas para Francia (20,8%) o Alemania (20,1%)¹¹.

Para el caso de Estados Unidos, sus inicios se asocian a la crisis del petróleo en los 70, cuando Jack Nilles, padre del teletrabajo, lo implementa en una aseguradora, creando sencillas estaciones remotas conectadas a la sede principal, basándose en estudios de cómo impactaría la información a la sociedad y cómo optimizar los recursos no renovables, ahorrando energía mediante el no desplazamiento a sitios de trabajo, ahorrando el consumo de gasolina. El inicio del teletrabajo fue entonces atendiendo a temas de ahorro y cuidado del medio ambiente, sin embargo, con el tiempo esto cambia y toma potencia debido a la aparición de los computadores, los correos electrónicos, la contratación en modalidad de outsourcing, la masificación del uso del teléfono celular y de su mano las oficinas móviles¹¹.

En el caso colombiano, el teletrabajo inicia con la figura de trabajo a domicilio, en la que pequeños artesanos o industrias desarrollaban sus funciones desde las viviendas de sus propietarios, desarrollando actividades por instrucción de terceros,

esto cambia en el 2008 cuando fue definido legalmente como una modalidad que favorece el desarrollo de prestación de servicios o desarrollo de actividades remuneradas por terceros mediante el uso de herramientas tecnológicas sin ser necesaria la presencia en la empresa. Actualmente, el crecimiento del teletrabajo en el país posee una tendencia mayor a la del resto del mundo, empleando esta modalidad más en empresas del sector de servicios¹¹.

Las condiciones derivadas de la pandemia por Covid.19, dispararon exponencialmente el uso de esta modalidad de trabajo, en Colombia las cifras pasaron de 200.000 teletrabajadores a un estimado de 3.000.000, lo que definitivamente configura a esta forma de trabajo como una emergente digna de estudio¹¹.

El teletrabajo puede presentarse en distintas modalidades, las cuales se explican en la tabla 1, presentada a continuación:

Tabla 1. Modalidades del teletrabajo

Forma	Tipo	Concepto
Por el lugar donde se presta el servicio	Teletrabajo en domicilios	Se prestan los servicios en el propio domicilio con distintas formas de administración, especialidades y vínculos con la empresa.
	Teletrabajo en telecentros	Se pone a disposición de los usuarios, empresas o teletrabajadores los medios e infraestructura necesarios.
	Centros satelitales	Área de trabajo de una empresa que aproximan centros potenciales o al trabajador en una parte diferencial de la actividad productiva.
	Teletrabajo móvil o nómada	Desarrollado por trabajadores dotados de medios informáticos adecuados y localizados en todo momento para transmitir o recibir información.

	Teletrabajo offshore o transnacional	Se presta en un país distinto a la empresa matriz.
Por la forma de realizar la transmisión de orden, información y resultados	Teletrabajo On line	Se realiza mediante conexión telemática, el trabajador opera a través de una videollamada mediante relación interactiva con el ordenador central, con controles e instrucciones por el empresario y en tiempo real.
	Teletrabajo one way line	El equipo informático del trabajador está conectado al central de la empresa, transmite la información, pero sin control directo del empresario.
Por la organización del trabajo	Individual, colectivo o cooperativo.	
	A tiempo completo o mixto, a tiempo parcial o tele pendular.	
	Según la relación contractual por cuenta propia o ajena	

Fuente: Becerra (2020)¹²

El teletrabajo trae consigo muchas ventajas, tanto para los trabajadores como para la empresa, pero también algunos inconvenientes para ambos. Entre las ventajas para los empleados se encuentran:

- Conciliación entre vida laboral y personal: debido al nivel de libertad que el teletrabajo brinda, los colaboradores pueden equilibrar su vida profesional y el disfrute personal y familiar.
- Menos estrés: al ser el hogar un lugar de protección y bienestar emocional, la calidad de vida del trabajador puede mejorar al desempeñar sus funciones desde su vivienda.

¹² Becerra, L. (2020). Riesgos psicosociales asociados al teletrabajo, revisión bibliográfica. Corporación Universitaria Minuto de Dios.
http://23.88.57.176/bitstream/10656/11695/5/TE.RLA_BohorquezCasta%c3%b1oVivianaAndrea_2020.pdf

- Flexibilidad de horarios: el horario de trabajo, en ocasiones puede acomodarse a las necesidades personales del colaborador, lo que brinda cierta flexibilidad que se ve reflejada en la productividad.
- Mayor productividad: al permitir que el trabajador maneje su tiempo, que no sufra inconvenientes en cuanto al desplazamiento al sitio de trabajo y toda la ganancia de tiempo que esto significa, el trabajador puede emplearlo en tareas importante para la compañía.
- Reducción de gastos: al no tener que transportarse sumado a la posibilidad de alimentarse en su vivienda, el trabajador ahorra en gastos, lo que hace que su salario sea aprovechado de mejor manera.

En este mismo orden, para las empresas, el teletrabajo también trae consigo algunos beneficios, entre los que se encuentran:

- Disminución en costos: el ahorro del espacio físico para la empresa disminuye los costos de infraestructura en las instalaciones.
- Reducción del ausentismo laboral: al tener la oportunidad de gestionar su agenda de trabajo, el colaborador dispone su horario en función de sus necesidades y falta en menos ocasiones a laborar.
- Mejora de objetivos: al dejar de enfocarse en la gestión del tiempo, la compañía se centra en el cumplimiento de objetivos, lo que mejora la productividad de los colaboradores
- Retención del talento: el teletrabajo fideliza a los trabajadores más exigentes, aquellos que no solo están en función del trabajo, sino que buscan gozar de una buena calidad de vida¹².

El teletrabajo ha logrado hacerse a un lugar en las formas de empleo actual debido a sus beneficios tanto para los trabajadores como para las empresas, gracias a esto, ha sido regulado en gran cantidad de países que tienen en cuenta las diferencias existentes en sus leyes y normas.

4.2.2 Regulación del teletrabajo.

El teletrabajo es tratado de distinta manera alrededor del mundo, incluso, existen algunos países en los que las regulaciones son inexistentes o muy recientes, para el caso de Estados Unidos, fue hasta el 2010 durante la administración Obama que se estableció una ley de teletrabajo, llamada Telework Enhancement Act, la cual promovió el teletrabajo en agencias gubernamentales, aunque esto fue revertido por

algunas agencias durante el gobierno Trump, en 2020, este cambió los lineamientos, invitando a las agencias a flexibilizar el teletrabajo para trabajadores elegibles y aprobar ausencias por seguridad de trabajadores con riesgo alto identificado y que no fueran elegibles para teletrabajar¹¹.

En España la normativa llegó en 2020, mediante el Real Decreto - Ley 28/2020, de trabajo a distancia, en el cual se dictan las determinaciones para las formas de trabajo desarrolladas a distancia con carácter regular, la legislación se presenta en la tabla a continuación.

Tabla 2. Legislación teletrabajo en España

Legislación	Concepto
Artículo 1	Determina el campo de aplicación del decreto ley, afirmando que estas son las que concurren las condiciones descritas en el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que se desarrollen a distancia con carácter regular. Se establece que para tomarlo por regular, el periodo de referencia debe ser mínimo de tres meses, por mínimo un 30% de la jornada o por el porcentaje equivalente en función de la duración del contrato laboral.
Artículo 2	Dicta las definiciones a tener en cuenta para la ley, exponiendo que: a) «trabajo a distancia»: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.
	b) «teletrabajo»: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

	c) «trabajo presencial»: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.
Estructura general de los artículos	
Capítulo I Disposiciones generales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ámbito de aplicación. 2. Definiciones. 3. Limitaciones en el trabajo a distancia. 4. Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación.
Capítulo II El acuerdo de trabajo a distancia	<ol style="list-style-type: none"> 5. Voluntariedad del trabajo a distancia y acuerdo de trabajo a distancia. 6. Obligaciones formales del acuerdo de trabajo a distancia. 7. Contenido del acuerdo de trabajo a distancia. 8. Modificación del acuerdo de trabajo a distancia y ordenación de prioridades.
Capítulo III Derechos de las personas trabajadoras a distancia	<ol style="list-style-type: none"> 9. Derecho a la formación. 10. Derecho a la promoción profesional. 11. Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas. 12. El derecho al abono y compensación de gastos. 13. Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo. 14. Derecho al registro horario adecuado. 15. Aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia. 16. Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva. 17. Derecho a la intimidad y a la protección de datos. 18. Derecho a la desconexión digital. 19. Derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia.
Capítulo IV Facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia	<ol style="list-style-type: none"> 20. Protección de datos y seguridad de la información. 21. Condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos o útiles informáticos. 22. Facultades de control empresarial.
Disposiciones adicionales, transitorias y finales.	

Fuente: adaptado de San Juan¹³

Para el caso mexicano, la Ley Federal del Trabajo en el capítulo XII regular lo que se conceptualiza como trabajo a domicilio, a continuación, en la tabla 2 se presentan los contenidos de la Ley Federal en cuestiones de trabajo:

Tabla 3. Legislación teletrabajo en México

Legislación	Concepto
Artículo Único	Reforma el artículo 311; adiciona un Capítulo XII Bis junto a otros artículos, dicta - Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.
Capítulo XII Bis Teletrabajo	Consta de los artículos 330-A hasta 330-K
Artículo 330-A	Alcances del teletrabajo, de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y de las tecnologías de la información y la comunicación.
Artículo 330-B	Requisitos del convenio del teletrabajo entre el empleador y el teletrabajador.
Artículo 330-C	La modalidad de teletrabajo forma parte del contrato colectivo de trabajo.
Artículo 330-D	Los patrones que no cuenten con un contrato colectivo de trabajo deberán incluir el teletrabajo en su reglamento interior de trabajo, y establecer mecanismos que garanticen la vinculación y contacto entre las personas trabajadoras que desempeñen sus labores bajo esta modalidad.
Artículo 330-E	Obligaciones especiales de los patrones.
Artículo 330-F	Obligaciones especiales de las personas trabajadoras.

¹³ San Juan, C. (2021). Estudio comparado de la legislación sobre Teletrabajo en los países de América Latina y el Caribe. https://www.ita-lac.org/docs/6-Estudio_comparado_legislacion_Teletrabajo_ALC_2021.pdf

Artículo 330-G	Voluntariedad establecida por escrito. Derecho de reversibilidad a la modalidad presencial, para lo cual podrán pactar los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para hacer válida su voluntad de retorno a dicha modalidad.
Artículo 330-H	El patrón debe promover el equilibrio de la relación laboral de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, a fin de que gocen de un trabajo digno o decente y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso a mejores oportunidades laborales y demás condiciones que ampara el artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo a los trabajadores presenciales que prestan sus servicios en la sede de la empresa.
Artículo 330-I	Los mecanismos para supervisar el teletrabajo deben garantizar el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras y respetar el marco jurídico aplicable en materia de protección de datos personales. Solo podrán utilizarse cámaras de video y micrófonos para supervisar el teletrabajo de manera extraordinaria.
Artículo 330-J	Las condiciones especiales de seguridad y salud para los trabajos serán establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en una Norma Oficial Mexicana, que considerará a los factores ergonómicos, psicosociales, y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de las personas trabajadoras que se desempeñen en la modalidad de teletrabajo.
Artículo 330-K	Atribuciones y deberes especiales de los Inspectores del Trabajo.

Transitorio Primero	El Decreto entra en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.
Transitorio Segundo	El Poder Ejecutivo Federal dispondrá de un plazo de 18 meses contados a partir de la entrada en vigor del Decreto, para publicar una Norma Oficial Mexicana que rijan las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo para el teletrabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 330-J.

Fuente: adaptado de San Juan¹³

Otro de los países latinoamericanos que posee una regulación bastante clara acerca del teletrabajo es Brasil, en el que se establecen las disposiciones del teletrabajo en la Ley 13,467, la cual modifica la consolidación de leyes laborales y se presenta a continuación.

Tabla 4. Legislación del teletrabajo en Brasil

Legislación	Concepto
art. 75-B	Considera que el teletrabajo es la prestación de servicios predominantemente fuera de las instalaciones del empleador, con el uso de tecnologías de información y comunicación que, por su naturaleza, no constituyen trabajo externo
	Considera que el teletrabajo es la prestación de servicios predominantemente fuera de las instalaciones del empleador, con el uso de tecnologías de información y comunicación que, por su naturaleza, no constituyen trabajo externo.
	El párrafo único que sigue a dicho artículo dispone que “La asistencia a las instalaciones del empleador para llevar a cabo actividades específicas que requieren que el empleado esté presente en el establecimiento no resta valor al régimen de teletrabajo”.
art. 75-C	establece “La prestación de servicios de teletrabajo debe incluirse

	<p>expresamente en el contrato de trabajo individual, que especificará las actividades que realizará el empleado”. Los dos párrafos que sigue a este artículo disponen:</p> <p>1. El cambio entre los arreglos presenciales y de teletrabajo puede realizarse, siempre que exista un acuerdo mutuo entre las partes, registrado en una enmienda contractual.</p> <p>2. El régimen de teletrabajo puede cambiarse a presencial, según lo determine el empleador, con un período mínimo de transición de quince días, con el registro correspondiente en una enmienda contractual.</p>
art. 75	<p>Las disposiciones relativas a la responsabilidad de la adquisición, el mantenimiento o el suministro de equipos tecnológicos y la infraestructura necesaria y adecuada para la prestación de trabajo a distancia, así como el reembolso de los gastos a cargo del empleado, se estipularán en un contrato escrito” y su párrafo único siguiente especifica que “las utilidades mencionadas en este artículo no integran la remuneración del empleado.</p>
art. 75-E	<p>El empleador debe instruir a los empleados, de manera expresa y conspicua, sobre las precauciones que deben tomarse para evitar enfermedades y accidentes en el trabajo” y su párrafo único siguiente especifica que “El empleado debe firmar un término de responsabilidad comprometiéndose a seguir las instrucciones proporcionadas por el empleador.</p>
Medida Provisoria N° 927, de 22 de marzo de 2020	
Art. 4	<p>Durante el estado de calamidad pública a que se refiere el art. 1, el empleador</p>

	<p>puede, a su discreción, cambiar el régimen de trabajo presencial para el teletrabajo, el trabajo a distancia u otro tipo de trabajo a distancia y determinar el retorno al régimen de trabajo presencial, independientemente de la existencia de acuerdos individuales o colectivos, renunciado registro previo del cambio en el contrato individual de trabajo.</p>
	<p>1. A los efectos de las disposiciones de esta Medida Provisional, el teletrabajo, el trabajo a distancia o el trabajo a distancia se considera la prestación de servicios que son predominantes o totalmente fuera de las instalaciones del empleador, con el uso de tecnologías de información y comunicación que, por su naturaleza, no configuran el trabajo externo, lo dispuesto en el ítem III del art. 62 de la consolidación de las leyes laborales, aprobada por el Decreto Ley N ° 5.452, de 1943.</p>
	<p>2. El cambio al que se hace referencia se notificará al empleado</p>
	<p>3. Las disposiciones relativas a la responsabilidad de la adquisición, el mantenimiento o el suministro de equipos tecnológicos y la infraestructura necesaria y adecuada para la prestación de teletrabajo, trabajo a distancia o trabajo a distancia y el reembolso de los gastos a cargo del empleado se proporcionarán en un contrato escrito, previamente firmado o dentro de treinta días, contados a partir de la fecha de cambio del régimen de trabajo.</p>
	<p>4. En el caso de que el empleado no tenga el equipo tecnológico y la infraestructura necesaria y adecuada para proporcionar teletrabajo, trabajo remoto o trabajo remoto:</p>

	I - el empleador puede suministrar el equipo en forma de préstamo y pagar los servicios de infraestructura, que no caracterizarán fondos de naturaleza salarial
	II - si es imposible ofrecer el régimen de préstamos mencionado en el ítem I, el período de la jornada laboral normal se contará como el tiempo de trabajo disponible para el empleador.
	5. El tiempo dedicado al uso de aplicaciones y programas de comunicación fuera del día laboral normal del empleado no constituye tiempo a disposición o régimen de alerta, a menos que haya una disposición en un acuerdo individual o colectivo.
Art. 5	Se permite adoptar el régimen de teletrabajo, trabajo remoto o trabajo a distancia para pasantes y aprendices, de acuerdo con las disposiciones de este Capítulo.

Fuente: adaptado de San Juan¹³

En Colombia, el trabajo se encuentra regulado por la Ley 1221 de 2008¹⁴, entendiéndose que este obedece a una situación temporal y excepcional, en el cual ambas partes, trabajador y empleador, acuerdan que el primero desarrolle sus funciones desde su vivienda, sin entender esta situación como teletrabajo; sin embargo, con la aparición de la pandemia por Covid-19, se desarrolló la Circular 41 de 2020¹⁵, por medio de la que se establecen los lineamientos básicos en cuanto a jornada laboral, relación laboral, riesgos laborales y armonización de la vida familiar y laboral¹⁶. A continuación, en la tabla 3 se presentan las reglamentaciones relacionadas al teletrabajo que figuran en Colombia actualmente.

¹⁴ Congreso de la República. Ley 1221. "Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones".

¹⁵ Ministerio del Trabajo. Circular, 0041. "Lineamientos respecto del trabajo en casa". 2020.

¹⁶ Ministerio de salud y protección social. Resolución No. 666 de 2020. abr 24, 2020.

Tabla 5. Legislación teletrabajo en Colombia

Legislación	Concepto
Convenio 155 de 1981 OIT ¹⁷	Establece las directrices de seguridad y salud de los trabajadores, dicta recomendaciones internacionales sobre el trabajo y sus modalidades, también contiene recomendaciones de salud.
Constitución Política de Colombia – Artículos 53 y 54 ¹⁸	Establecen los principios fundamentales en materia laboral, extensibles al teletrabajo.
Ley 1221 de 2008 ¹⁹	Reconoce como modalidad laboral el teletrabajo en Colombia, con sus formas de aplicaciones, crea la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, incluyendo las garantías laborales, de seguridad social y sindicales de los teletrabajadores.
Resolución 002646 de 2008 ²⁰	Define responsabilidades y establece disposiciones para identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear de manera permanente la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y la determinación de la fuente de las enfermedades causadas por el estrés ocupacional.
Ley 1341 de 2009 ²¹	Se definen conceptos y principios sobre sociedad de información y organización de las TICs en función del teletrabajo.
Ley 1429 de 2010 ²²	Establece la obligación gubernamental de diseñar y promover programas que formen, capaciten, asesoren y brinden asistencia técnica para generar y formalizar el teletrabajo.
Decreto 884 de 2012 ²³	Reglamenta la Ley 121 de 2008 y dicta disposiciones sobre teletrabajo, busca promover el empleo del teletrabajo por medio del uso de las TICs.
Ley 1562 de 2012 ²⁴	Modifica el Sistema General de Riesgos Laborales y establece disposiciones aplicables al teletrabajo.
Resolución 2886 de 2012 ²⁵	Determina las entidades que conforman la Red de Fomento del teletrabajo y sus obligaciones.

¹⁷ OIT. (1981). C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores.

¹⁸ Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución política de Colombia.

¹⁹ Congreso de la República. (2008). Ley 1221 de 2008

²⁰ Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 002646 de 2008

²¹ Corte Constitucional. (2009). Ley 1341 de 2009.

²² Congreso de la República. (2010). Ley 1429 de 2010

²³ MinTics. (2012). Decreto 884 de 2012.

²⁴ MinSalud. (2012). Ley 1562 de 2012.

²⁵ MinTrabajo. (2012). Resolución número 2886 de 2012.

Decreto 884 de 2012 ²⁶	Especifica las condiciones laborales del teletrabajo, estableciendo los pormenores tanto para trabajadores, como para ARL, empleadores y entidades.
Decreto 1477 de 2014 ²⁷	Se expide la tabla de enfermedades, se establece la causalidad y la manera de determinarla y se define el reconocimiento de prestaciones asistenciales y económicas.
Convenio 155 de 1981 OIT ¹⁷	Establece las directrices de seguridad y salud de los trabajadores, dicta recomendaciones internacionales sobre el trabajo y sus modalidades, también contiene recomendaciones de salud.

Fuente: elaboración propia.

Como se puede observar, las legislaciones referentes al teletrabajo datan de años distintos y distan dependiendo de las realidades de los países que regulan, como es costumbre, las legislaciones en Latinoamérica tienden a ser más específicas y amplias en comparación con las europeas y las de Norteamérica, sin embargo, es posible encontrar muchos puntos en común, más aún en la parte en que se busca proteger la salud tanto física como mental de los trabajadores.

4.2.3 Condiciones laborales y riesgos psicosociales

La manera en la que el teletrabajo fue implementado de manera abrupta a raíz de la pandemia, causó que los trabajadores no tuvieran oportunidad de adaptarse al cambio de manera progresiva, esto causó que sus niveles de estrés aumentaran de manera significativa, lo que trajo consigo consecuencias nocivas al experimentar que la carga laboral los sobrepasaba y perdían el control²⁸. Uno de los principales riesgos psicosociales asociados al trabajo en general, es el estrés, el cual es definido como las respuestas inespecíficas del cuerpo al enfrentar situaciones cambiantes, en condiciones que pueden ser interpretadas como positivas o negativas¹¹. Desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se define como la forma en que los sujetos, con base en sus estrategias de afrontamiento psicológicas y físicas, responden ante determinada situación asignada, en la que repercute la organización y el tiempo que pone a su favor la empresa, esta también es asociada con la capacidad de adaptación que poseen los empleados²⁹.

²⁶ MinTics. (2012). Decreto 884 de 2012.

²⁷ MinTrabajo. (2014). Decreto número 1477 de 2014.

²⁸ Delgado DSV. (2018). Identificación, análisis y prevención del factor de riesgo ergonómico en el teletrabajo. 68.

²⁹ Consejo general de psicología de España. Informe sobre Estrés en el trabajo de la OIT- Día de la Salud y Seguridad en el Trabajo [Internet]. (2016). Disponible en: http://www.infocop.es/view_article.asp?id=6166.

Además de lo anterior, otros factores influyen en la aparición del estrés, entre estos figuran el diseño del trabajo, la no correspondencia de las exigencias del trabajo, las relaciones laborales, el exceso de las funciones en comparación con las capacidades, habilidades, recursos y conocimientos del trabajador, esta es catalogada como la epidemia del siglo XXI¹⁶. Este ha sido ampliamente estudiado, relacionándose con distintas características de los sujetos analizados, determinando que en la aparición del mismo influyen características sociodemográficas como el sexo y la edad, así como también los estilos de afrontamiento y el estado de salud o enfermedad del trabajador; es necesario aclarar que este es un estado de alerta del organismo y que en sí no es malo, pues se genera para disponerse a las demandas del medio a través del instinto de supervivencia, es nocivo cuando se presenta en exceso o cuando aparece ante estímulos que no debería, desencadenando respuestas desadaptativas³⁰.

Además del estrés, existen muchos otros trastornos que se asocian a las condiciones laborales y al estrés mismo, entre estos se presentan la depresión, la ansiedad y otros trastornos psicosomáticos que, con el tiempo se ven reflejados a nivel biológico, causando úlceras, dolores de espalda e incluso infartos, es tan profunda la afección que puede causar el estrés que se presume que puede afectar todas las condiciones de salud mental y física, es por esto que, en algunos países como Colombia se han desarrollado tablas, por Decreto, en las que figuran las enfermedades derivadas de este, esto se presenta en el artículo 1 del decreto 2566 de 2009, el numeral 42 determina las patologías causadas por estrés en el trabajo, definidas como las derivadas de trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga laboral.

³⁰ Andrade, A; Salamanca, B; Ascanio, Y. (2017). Identificación de factores de Riesgo Psicosociales de los trabajadores de la Cruz Roja Colombiana, de la ciudad de Valledupar. Fundación Universitaria del Área Andina.

5. METODOLOGIA EXPERIMENTAL

En este estudio descriptivo se desarrolló una revisión bibliográfica, articulada en un enfoque cualitativo, pues se planea recolectar información de fuentes secundarias tal y como se presentan³¹, para la recolección de tal información se determinaron criterios de inclusión y exclusión que permitieron delimitar los estudios a tener en cuenta para dar respuesta al interrogante que articula el presente estudio y que se presenta a continuación: ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosociales asociados al teletrabajo reportados en Latinoamérica durante el periodo de 2019 a 2023?

5.1 CRITERIOS DE INCLUSIÓN

Investigaciones originales.

Investigaciones realizadas entre 2019 y 2023.

Investigaciones relacionadas con implicaciones psicosociales del teletrabajo.

Investigaciones indexadas en revistas científicas en las bases de datos seleccionadas.

5.2 CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

Investigaciones de revisión sistemática o documental.

Idioma distinto al español o inglés.

El enfoque de la investigación es económico o de productividad.

Investigaciones fuera del periodo estipulado.

Investigaciones realizadas acerca de países que no pertenecen a Latinoamérica.

5.3 FUENTES

Motor de búsqueda Google académico.

Bases de datos bibliográficas: Ovid, Medline.

Bases indexadas: EBSCO, PsycNET, Scielo, PubMed, Dialnet y Redalyc.

5.4 PALABRAS CLAVES

Implicaciones psicosociales, riesgo psicosocial, teletrabajo, Latinoamérica, Psychosocial implications, psychosocial risk, teleworking, Latinoamérica.

³¹ Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación (Sexta edición ed.). México D.F: McGraw Hill.
https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

5.5 PROCEDIMIENTO

Una vez definidos los criterios de inclusión y exclusión, se realizó la búsqueda de los estudios en las bases de datos seleccionadas por dos revisores de forma independiente, haciendo uso de las palabras claves antes determinadas. Posteriormente se realizó una base de datos en drive con los títulos, autores, base de datos y link de los estudios para filtrar estudios repetidos. Posterior al filtro inicial se realizó un segundo filtro mediante la lectura de su resumen, teniendo en cuenta su pertinencia para los fines del presente estudio, en este filtro también se tuvo en cuenta su título y palabras claves. Luego de depurar los artículos cuyo resumen no cumplen con los requisitos, se realizó una revisión más a fondo de los artículos para depurar los estudios cuyo contenido no aporte a los fines investigativos, terminando así con la cantidad de estudios para alcanzar los objetivos de este estudio.

Tabla 6. Cronograma de actividades

ACTIVIDAD	Semanas											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Determinación de metodología	X											
Revisión de artículos	X	X	X	X								
Desarrollo de la matriz					X	X						
Interpretación de hallazgos							X	X	X			
Resultados, conclusiones y recomendaciones										X	X	X

6. DESCRIPCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES ASOCIADOS AL TELETRABAJO REPORTADOS A NIVEL DE LATINOAMÉRICA DURANTE EL PERIODO DE 2019 A 2023.

Los resultados aquí presentados responden a las investigaciones que, luego de realizar la búsqueda utilizando las palabras claves, cumplieron con los criterios de inclusión y no cumplieron con los criterios de exclusión, a continuación, se presentan los estudios que se tuvieron en cuenta luego de la discriminación.

De los 86 estudios hallados, se seleccionaron 7 para ser analizados finalmente, los restantes 79 estudios fueron excluidos debido a que no cumplieron con los requisitos para ser parte de la investigación, pues se presentaban en idiomas distintos al inglés o español, se enfocaron en países que no pertenecen a Latinoamérica o eran revisiones bibliográficas, los 7 estudios seleccionados se presentan en la tabla 7.

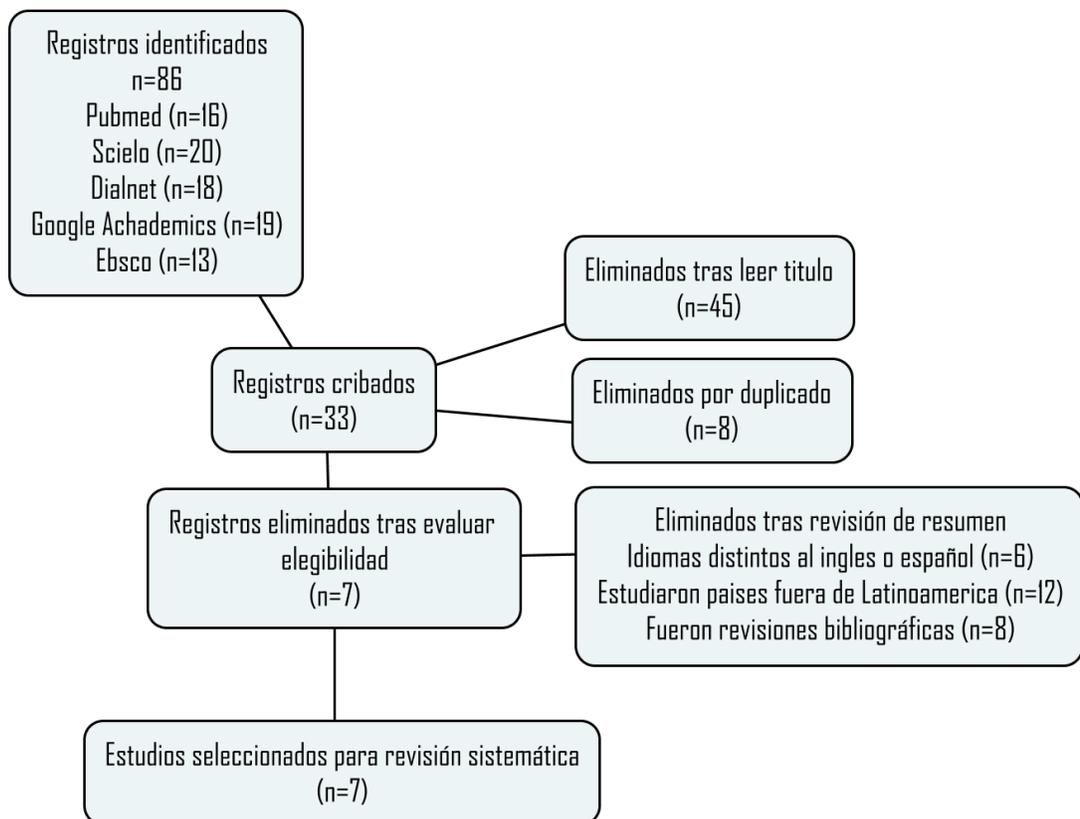


Figura 1. Diagrama de flujo PRISMA

Tabla 7. Estudios incluidos en la revisión

N°	Base de datos	Autores	Título	País	Año
1	Scielo	Reyes y otros	Teletrabajo en el contexto Covid-19 y su impacto en la salud de docentes universitarios	Colombia	2021
2	Dialnet	Rojas y otros	Factores de riesgo psicosocial en trabajadores universitarios: un estudio comparativo antes y durante el COVID-19	México	2021
3	Dialnet	García y otros	Estudio de los factores de riesgo psicosocial en profesoras de universidades online: Una mirada desde adentro	Argentina	2020
4	Scielo	Valero P, Ivonne Constanza & Riaño C, Martha	Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia - Teleworking: Occupational Health and Safety	Colombia	2020
5	Google Achademics	Ana Victoria Vásquez Azofeifa	Evaluación de riesgos psicosociales asociados al teletrabajo en tiempos de Covid-19	Costa Rica	2022
6	Google Achademics	Baca	Evaluación ergonómica y psicosocial de puesto administrativo y su contraste al actual teletrabajo por pandemia	Ecuador	2021
7	EBSCO	Gutiérrez y otros	Stress and job performance of secondary teachers under	Colombia	2021

			the telework modality		
--	--	--	-----------------------	--	--

7. ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS

7.1 EXAMINAR LAS CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL TELETRABAJO COMO MODALIDAD DE TRABAJO EN LATINOAMÉRICA

En cuanto a las características del teletrabajo a nivel Latinoamérica se encontró que en Perú, tras la aparición del covid, por medio de algunos decretos de urgencia como el N°026-2020, se determinaron medidas excepcionales, en cuanto a laboral se cambiaron las labores de modalidad presencial a virtual, definiendo esta modalidad en teletrabajo mediante la Ley N°30036 como “la labor que realiza el trabajador, a través de medios informáticos, sin la presencia física en la organización con la cual tiene una relación laboral”, haciendo uso de las tecnologías de la información y la telecomunicación, este trae de su mano nuevas maneras de desarrollar las tareas, que traen consigo nuevos riesgos entre los que se mencionan los trastornos musculoesqueléticos debido a las posturas incorrectas, fatiga visual, asociada a la incorrecta iluminación, aislamiento social debido a la poca interacción con los compañeros de trabajo, entre otras³²; a lo anterior, es necesario sumar que, la facilidad de quedarse en casa es bastante atractiva para el trabajador, además de los grandes adelantos tecnológicos que cada vez hacen más cómodo el teletrabajo ^{33, 34}.

Entre las bondades que trae consigo se puede mencionar que facilita la conciliación, esto debido a la flexibilidad espacial y temporal, permitiendo acomodarse a las necesidades tanto laborales como familiares y personales ³⁵, lo que aumenta la

³² Reyes, S; Nuñez, L; León, B; Lezameta, U; Valderrama, O; Segundo, P. (2021). Teletrabajo en el contexto Covid-19 y su impacto en la salud de docentes universitarios. *Vive Rev. Salud* 2021 Dic; 4(12): 166-178. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2664-32432021000300166&lng=es. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v4i12.117>.

³³ Rojas, I; Suarez, R; Cavazos, R. Factores de riesgo psicosocial en trabajadores universitarios: un estudio comparativo antes y durante el COVID-19 *CienciaUAT*, vol. 17, núm. 1, 2022, Julio-Diciembre, pp. 61-72. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/4419/441972774005/441972774005.pdf>. DOI: <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v17i1.1583>

³⁴ María Alexandra Gutiérrez Calderón, Yadid Estela Paternina Avilez, Maria Carolina Wihiler Villadiego, Lázaro Gastelbondo Rivera D, Lidia Maria Flórez de Albis, Kelly Mercedes Díaz Therán. Stress and job performance of secondary teachers under the telework modality. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica* ; 41(10):692-697, 2022. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/global-literature-on-novel-coronavirus-2019-ncov/resource/pt/covidwho-2226048>.

³⁵ García-González, Mariluz; Torrano, Fermín; García-González, Guillermo Estudio de los factores de riesgo psicosocial en profesoras de universidades online: Una mirada desde adentro *Interdisciplinaria*, vol. 37, núm.

satisfacción de los trabajadores, quienes se sienten más libres de organizar sus tiempos y tareas ³⁶. Sin embargo, en cuanto a los ambientes laborales, los trabajadores se ven expuestos a distintas condiciones organizacionales inadecuadas que traen consigo posibles accidentes laborales y/o enfermedades laborales ^{37, 38}

En general, los estudios incluidos en la revisión no hacen mayor hincapié en las condiciones en que los teletrabajadores desarrollan sus tareas, debido a que finalidad de los mismos se centra en los efectos psicosociales que se presentan en los teletrabajadores, sin embargo, en todos los estudios se mencionan las bonanzas para las compañías, quienes obtienen de los trabajadores mayor productividad y efectividad en sus tareas, mientras ahorran en costos; y, para los trabajadores identifican entre las características mayor satisfacción por el control de su tiempo, por la posibilidad de compartir más tiempo con la familia o en actividades personales y el ahorro en gastos de transporte.

7.2 IDENTIFICAR LOS EFECTOS PSICOSOCIALES ASOCIADOS AL TELETRABAJO REPORTADOS A NIVEL DE LATINOAMÉRICA ENTRE 2019 Y 2023

En cuanto a los efectos psicosociales, los estudios permiten llevar a cabo una revisión más profunda, teniendo en cuenta la población que estudiaron y cómo se presentan diferencias dependiendo de las tareas propias de cada una, en el estudio de Reyes y otros ³³ la población se estudió mediante un cuestionario de riesgos laborales del teletrabajo aplicado de manera online a docentes universitarios, al igual que para el caso del estudio de García y otros ³⁶ quienes realizaron entrevistas a profundidad a docentes de universidad online, y el desarrollado por Gutiérrez y otros ³⁵ quienes emplearon un cuestionario para medir los niveles de estrés de

1, 2020, -Junio, pp. 1-31 Centro Interamericano de Investigaciones Psicológicas y Ciencias Afines Argentina. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/180/18062047018/18062047018.pdf>. DOI:

<https://doi.org/10.16888/interd.2020.37.1.18>

³⁶ Ivonne Constanza Valero-Pacheco, Martha I. Riaño-Casallas. Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia. Arch Prev Riesgos Labor. 2020;23(1):22-33. Disponible en:

<https://archivosdeprevencion.eu/index.php/aprl/article/view/9> Doi:

<https://doi.org/10.12961/aprl.2020.23.01.03>

³⁷ Katherine Alejandra Baca-Cajas. Evaluación ergonómica y psicosocial de puesto administrativo y su contraste al actual teletrabajo por pandemia. FIPCAEC (Edición 25) Vol. 6, No 2Abril-Junio2021, pp. 327-366. Disponible en: <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/402/715>. DOI:

<https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i3.40>

³⁸ Ana victoria Vásquez Azoifeifa. Evaluación de riesgos psicosociales asociados al teletrabajo en tiempos de Covid-19. Revista REDpensar, volumen 11, número 1, Enero-Junio 2022. Disponible en:

<https://ojs.redpensar.ulasalle.ac.cr/index.php/redpensar/article/view/231/222>. DOI:

10.31906/redpensar.v11i1.231

docentes online; mientras el estudio de Baca ³⁸ observó el puesto de gerente general de una empresa de servicios industriales, trabajadores de una universidad haciendo uso del cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo para el caso de Rojas y otros ³⁴, funcionarios de distintos cargos administrativos, técnicos y ejecutivos utilizando el Método CoPsoQ-istas21 (versión 2) en el estudio de Vásquez ³⁹, y empresas del sector servicios para la investigación de Valero y Riaño ³⁷ quienes usaron entrevistas y encuestas. Como se puede observar, los estudios revisados representan distintos niveles jerárquicos en las diferentes compañías y recogen también algunas profesiones diferentes, lo que suma a la realidad de los hallazgos a nivel de población, además que los métodos usados para la recogida de información son bastante variados atendiendo a las necesidades de cada uno de los investigadores y los objetivos de sus estudios.

En cuanto a los estudios que observaron los riesgos psicosociales en docentes, se encontró que los docentes manifestaron no haber sido capacitados en cuanto a trabajo seguro y saludable ni en procedimientos ni normas, de igual manera no fueron informados correctamente acerca de los procedimientos para comunicar sus reportes y entregas ³³, lo que puede convertirse en factores estresantes; por otro lado también fueron reportados como uno de los principales factores de riesgo psicosocial las jornadas laborales no determinadas, periodos de trabajo intensos que terminan por sobrecargar mentalmente al trabajador, más aun cuando estos picos de trabajo coinciden con las obligaciones escolares de sus hijos, presentando aumento en la carga desde ambas esferas ³⁶, otro estudio menciona que, la necesidad del uso de artefactos tecnológicos, en muchos casos con los que no se encuentran familiarizados es en sí mismo un factor estresante ³⁵.

Lo anterior no difiere de los estudios que se realizaron con otras poblaciones, lo que puede atender a que, a pesar de que las tareas realizadas en la parte específicas son distintas, en rasgos generales la manera en que las desarrollan es bastante similar, el estudio desarrollado por Rojas y otros ³⁴, en el que se evidenció que el riesgo de organización del tiempo y su subcategoría jornada de trabajo obtuvieron puntajes de riesgo alto, sumado al factor interferencia en la relación trabajo-familia con un nivel medio, mientras la carga de trabajo se consideró un factor de riesgo muy alto; los hallazgos del estudio de Vásquez ³⁹ no difieren de los antes mencionados, hallando como muy riesgoso el ritmo de trabajo, seguido de las exigencias cuantitativas y emocionales, seguido de menores niveles que no dejan de ser significativos, la doble presencia y la inseguridad sobre el empleo.

A lo anterior, se suman los resultados obtenidos por Baca ³⁸ en los que se evidencia que la presión de tiempos, la atención que requiere y la complejidad del trabajo son causante de fatiga en el trabajador debido a que son condiciones que se mantienen durante la jornada laboral, resultados que no difieren de lo hallado por Valero y Riaño ³⁷ quienes hallaron aumento de estrés, de aislamiento y exposición a enfermedades osteomusculares.

7.3 PROPONER ACCIONES DE MITIGACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES MÁS COMÚNMENTE REPORTADOS A NIVEL DE LATINOAMÉRICA ENTRE 2019 Y 2023

La primera y más importante acción propuesta, teniendo en cuenta los resultados hallados en la presente revisión es el establecimiento de límites de trabajo, el que los empleados tengan claro las tareas que deben realizar en una jornada de trabajo y el tiempo que deben emplear para llevarla a cabo es de suma importancia para mantener la diferenciación entre las diferentes esferas de su vida (laboral, familiar, personal).

Fortalecer la comunicación efectiva es otra de las propuestas que podría impactar de manera positiva, debido a que abre la posibilidad de una conexión más cercana tanto entre trabajadores como con sus superiores, tratando de emular el ambiente de una oficina física, esto facilita además que los trabajadores comuniquen sus inquietudes o incomodidades, logrando atención temprana en caso de ser necesaria.

Realizar evaluaciones periódicas tanto de los riesgos psicosociales a los que se enfrentan los trabajadores como del estado mental de los trabajadores, detectando así cualquier anomalía y mejorándolo antes de que aumenten los daños que pueda causar determinada situación.

El apoyo psicológico es crucial para evitar que los riesgos psicosociales propios del teletrabajo lleguen a afectar de manera significativa a los teletrabajadores, por lo que se debe contar con un cuerpo de bienestar humano que este siempre atento a cualquier señal de malestar en los trabajadores.

Por último, pero no menos importante, las políticas de desconexión de la empresa deben ser bastante claras y deben ser cumplidas por los trabajadores, se hace especial énfasis en esto debido a que, de la revisión se puede afirmar que las jornadas de trabajo extensas son el principal riesgo psicosocial de los teletrabajadores en Latinoamérica.

8. CONCLUSIONES

Lo anterior deja en claro que, en Latinoamérica, las condiciones laborales de los teletrabajadores tienden a tener presencia de riesgos psicosociales relacionados con la carga laboral dado por periodos de trabajo extensos, la desaparición de la línea entre el tiempo familiar y lo laboral, la necesidad de uso de artefactos tecnológicos con los que no están familiarizados, esto sumado al aislamiento que trae de la mano esta modalidad de trabajo pues no se cuenta con la interacción presencial diaria con los compañeros de trabajo. Lo que conlleva a aumento de estrés, aislamiento y exposición a enfermedades osteomusculares.

A pesar de que, las poblaciones estudiadas en las distintas investigaciones revisadas desarrollaban tareas distintas, en áreas disímiles, en empresas que se dedicaban a actividades comerciales diferentes, los riesgos psicosociales a los que sus trabajadores se enfrentan son los mismos, lo que puede atender a que las condiciones en las que los teletrabajadores llevan a cabo sus labores no varían en gran manera sin importar las tareas que realizan en la compañía o el cargo que ocupan.

9. RECOMENDACIONES Y TRABAJOS FUTUROS

En el presente estudio únicamente se evaluaron los riesgos psicosociales en Latinoamérica, por lo que se recomienda abarcar a trabajos futuros estudios que permitan comparar con otras regiones del mundo, en los cuales se tengan en cuenta otros factores de riesgo asociado al teletrabajo como los locativos, físicos, mecánicos, emocionales, entre otros.

10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. alocución de apertura del director general de la oms en la rueda de prensa sobre la covid-19 celebrada el 11 de marzo de 2020 [internet]. who.int. [citado el 04 de agosto de 2023]. disponible en: <https://www.who.int/es/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>
2. gob.mx. [citado el 24 de agosto de 2023]. disponible en: http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx/bitstream/handle/123456789/5018/ci_7_0.pdf?sequence=1&isallowed=y
3. bolotsky o. ¿ha llegado el teletrabajo para quedarse? cómo el coronavirus puede cambiar el futuro del trabajo [internet]. noticias onu. 2020 [citado el 04 de agosto de 2023]. disponible en: <https://news.un.org/es/story/2020/06/1475242>
4. el teletrabajo, una modalidad laboral que crece en colombia - el teletrabajo, una modalidad laboral que crece en colombia [internet]. mintic colombia. [citado el 24 de agosto de 2023]. disponible en: <https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/sala-de-prensa/noticias/135759:el-teletrabajo-una-modalidad-laboral-que-crece-en-colombia>
5. vleeshouwers j, fløvik l, christensen jo, johannessen ha, bakke finne l, mohr b, et al. the relationship between telework from home and the psychosocial work environment: a systematic review. int arch occup environ health [internet]. 2022 [citado el 24 de agosto de 2023];95(10):2025–51. disponible en: <http://dx.doi.org/10.1007/s00420-022-01901-4>
6. lunde l-k, fløvik l, christensen jo, johannessen ha, finne lb, jørgensen il, et al. the relationship between telework from home and employee health: a systematic review. bmc public health [internet]. 2022 [citado el 24 de agosto de 2023];22(1). disponible en: <http://dx.doi.org/10.1186/s12889-021-12481-2>
7. oakman j, kinsman n, stuckey r, graham m, weale v. a rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health? bmc public health [internet]. 2020;20(1). disponible en: <http://dx.doi.org/10.1186/s12889-020-09875-z>
8. casapaico m, olga s. factores de riesgo psicosociales de los colaboradores en el ámbito del teletrabajo de los últimos 10 años: una revisión de la literatura científica. universidad privada del norte; 2021.
9. vista de ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo, revisión de la literatura [internet]. edu.co. [citado el 24 de agosto de 2023].

disponible en:

<https://revistas.sena.edu.co/index.php/competitividad/article/view/2681/3200>

10. gómez leyton a, patiño pinzón j, trujillo ospina m del m. el teletrabajo y los factores de riesgo psicosociales en los trabajadores de la empresa logística y control de seguridad ltda. especialización en gestión de la seguridad y salud en el trabajo; 2020. [citado el 24 de agosto de 2023]. disponible en: <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/10209/pinzonjahaira2020.pdf?sequence=1&isallowed=y>
11. aristizábal, v; peñaloza, m; sánchez, s. revisión bibliográfica para el diseño de una guía de prevención de riesgos psicosociales, biomecánicos y físicos en la modalidad de teletrabajo y trabajo en casa desde el sg-sst en el contexto de la emergencia sanitaria por covid-19. [tesis de maestría]. universidad del rosario; 2021 [citado el 24 de agosto de 2023]. disponible en: https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/5379/1024514757_2021.pdf?sequence=8&isallowed=y
12. becerra, l. riesgos psicosociales asociados al teletrabajo, revisión bibliográfica; 2020. corporación universitaria minuto de dios. [citado el 24 de agosto de 2023]. disponible en: http://23.88.57.176/bitstream/10656/11695/5/te.rla_bohorquezcasta%c3%b1ovivianaandrea_2020.pdf
13. san c. estudio comparado de la legislación sobre teletrabajo en los países de américa latina y el caribe [internet]. ita-lac.org. [citado el 24 de agosto de 2023]. disponible en: https://www.ita-lac.org/docs/6-estudio_comparado_legislacion_teletrabajo_alc_2021.pdf
14. ley 1221 de 2008 - gestor normativo [internet]. gov.co. [citado el 24 de agosto de 2023]. disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31431>
15. circular 041 de 2020 ministerio del trabajo [internet]. gov.co. [citado el 24 de agosto de 2023]. disponible en: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/norma1.jsp?i=93543>
16. resolución 666 de 2020 ministerio de salud y protección social [internet]. gov.co. [citado el 24 de agosto de 2023]. disponible en: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/norma1.jsp?i=92565>
17. convenio c155 - convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) [internet]. ilo.org. [citado el 24 de agosto de 2023]. disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=normlexpub:12100:0::no::p12100_ilo_code:c155
18. asamblea nacional constituyente. (1991). constitución política de colombia.
19. congreso de la república. (2008). ley 1221 de 2008.

20. ministerio de la protección social. (2008). resolución 002646 de 2008
21. corte constitucional. (2009). ley 1341 de 2009.
22. congreso de la república. (2010). ley 1429 de 2010
23. mintics. (2012). decreto 884 de 2012.
24. minsalud. (2012). ley 1562 de 2012.
25. mintrabajo. (2012). resolución número 2886 de 2012.
26. mintics. (2012). decreto 884 de 2012.
27. mintrabajo. (2014). decreto número 1477 de 2014.
28. delgado dsv. (2018). identificación, análisis y prevención del factor de riesgo ergonómico en el teletrabajo. 68.
29. infocop. informe sobre estrés en el trabajo de la oit- día de la salud y seguridad en el trabajo, 2016 [internet]. infocop. 2016 [citado el 24 de agosto de 2023]. disponible en: <https://www.infocop.es/informe-sobre-estres-en-el-trabajo-de-la-oit-dia-de-la-salud-y-seguridad-en-el-trabajo-2016/>
30. andrade á, salamanca b. identificación de factores de riesgo psicosociales de los trabajadores de la cruz roja colombiana, de la ciudad de valledupar [internet]. edu.co. [citado el 24 de agosto de 2023]. disponible en: <https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/691/identificaci%C3%B3n%20de%20factores%20de%20riesgo%20psicosociales%20de%20los%20trabajadores%20de%20la%20cruz%20roja%20colombiana%2c%20de%20la%20ciudad%20de%20valledupar.pdf?sequence=1&isallowed=y>
31. hernández, r., fernández, c., y baptista, m. metodología de la investigación (sexta edición ed.). méxico d.f: mcgraw hill [citado el 24 de agosto de 2023]. disponible en: http://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
32. reyes narváez se, león huerta bm, nuñez zarazú l, lezameta blas u, valderrama rios og, ponte valverde si. teletrabajo en el contexto covid-19 y su impacto en la salud de docentes universitarios. revista vive [internet]. 2021 [citado el 24 de agosto de 2023];4(12):600–12. disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s2664-32432021000300166&lng=es - doi : <https://doi.org/10.33996/revistavive.v4i12.117>
33. rojas, i; suarez, r; cavazos, r. factores de riesgo psicosocial en trabajadores universitarios: un estudio comparativo antes y durante el covid-19 redalyc.org. [citado el 24 de agosto de 2023] cienciauat, vol. 17, núm. 1, 2022, julio-diciembre, disponible en: <http://www.redalyc.org/journal/4419/441972774005/441972774005.pdf>.- doi: <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v17i1.1583>
34. maría alexandra gutiérrez calderón, yadid estela paternina avilez, maria carolina wihiler villadiego, lázaro gastelbondo rivera d, lidia maria flórez de albis, kelly mercedes díaz therán. stress and job performance of secondary teachers under the telework modality. archivos venezolanos de farmacología y terapeutica ; bvsalud.org. [citado el 24 de agosto de 2023] 41(10):692-697,

2022. disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/global-literature-on-novel-coronavirus-2019-ncov/resource/pt/covidwho-2226048>.
doi [10.5281/zenodo.7512594](https://doi.org/10.5281/zenodo.7512594).
35. garcía-gonzález, mariluz; torrano, fermín; garcía-gonzález, guillermo estudio de los factores de riesgo psicosocial en profesoras de universidades online: una mirada desde adentro interdisciplinaria, centro interamericano de investigaciones psicológicas y ciencias afines argentina. [citado el 24 de agosto de 2023] vol. 37, núm. 1, 2020, -junio, pp. 1-31 disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/180/18062047018/18062047018.pdf>. doi: <https://doi.org/10.16888/interd.2020.37.1.18>
36. valero-pacheco ic, riaño-casallas mi. teletrabajo: gestión de la seguridad y salud en el trabajo en colombia. arch prev riesgos labor [internet]. 2020 [citado el 24 de agosto de 2023] ;23(1):22–33. disponible en: <http://archivosdeprevencion.eu/index.php/aprl/article/view/9-> doi: <https://doi.org/10.12961/aprl.2020.23.01.03>
37. vista de evaluación ergonómica y psicosocial de puesto administrativo y su contraste al actual teletrabajo por pandemia [internet]. fipcaec.com. [citado el 24 de agosto de 2023] disponible en: <http://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/402/715> doi: <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i3.40>
38. ana victoria vásquez azofeifa. evaluación de riesgos psicosociales asociados al teletrabajo en tiempos de covid-19. revista redpensar, [citado el 24 de agosto de 2023] volumen 11, número 1, enero-junio 2022. disponible en: <https://ojs.redpensar.ulasalle.ac.cr/index.php/redpensar/article/view/231/222> . doi: 10.31906/redpensar.v11i1.231