

Factores de Riesgo Psicosocial que afectan a los Teletrabajadores en Colombia

Pazos Vergara Greidis Lorena Y Sarmiento Carmona Marleidis

FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES, PROGRAMA
DE PSICOLOGÍA, UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR

ABRIL, 2024

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN A LOS
TELETRABAJADORES EN COLOMBIA

Monografía de grado para optar al título de psicóloga

PAZOS VERGARA GREIDIS LORENA Y SARMIENTO CARMONA MARLEIDIS

Irina Palacios Paternina

Asesora de monografía

FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES, PROGRAMA
DE PSICOLOGÍA, UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR

ABRIL, 2024

Agradecimientos

Agradecemos primeramente a Dios por permitirnos alcanzar este título como profesionales y nos guio, llenó de sabiduría; y fue una fuente de inspiración para lograr cada objetivo a nuestras familias que han sido nuestra mayor fuente de inspiración y motivación para lograr cada una de nuestras metas.

A todo el cuerpo de profesores que nos brindó sus conocimientos para que día a día adquiriéramos nuevas habilidades y fortaleciéramos nuestra vocación.

A nuestra asesora Irina Liceth Palacio que con su apoyo y paciencia nos ha permitido culminar satisfactoriamente este logro, quien fue el mayor pilar para que hiciéramos un excelente proyecto.

A nuestros compañeros de programa quienes nos llenaron de aprendizajes constantes, de alegrías descontroladas y de sinceras amistades.

A nuestra alma mater que nos acogió y nos forjó a ser mejores cada día, a aprender de la vida y para la vida.

Dedicatoria

Dedicamos este triunfo a todos aquellos que han aportado a nuestra formación de manera directa o indirecta, a Dios porque nos dio la fortaleza para continuar en cada momento que sentimos desfallecer, a nuestras madres por su apoyo incondicional y por su esfuerzo incansable, porque sin ellas esto no sería posible.

A nuestros hijos por convertirse en nuestra mayor motivación para culminar con gratitud esta meta, que es el fruto de un gran esfuerzo y dedicación.

Greidis Lorena Pozos Vergara Y Marleidis Sarmiento Carmona

5

Tabla de contenido

Introducción	8
Desarrollo teórico	25
Factores de riesgo psicosocial	25
Dimensiones de los factores de riesgo psicosociales	28
Factores de riesgo psicosocial según la OIT	32
Teletrabajo	34
Características del teletrabajo	36
Clasificación del teletrabajo	38
Modalidades de teletrabajo en Colombia	43
Ventajas y desventajas del teletrabajo	46
Factores de riesgo psicosocial y teletrabajo	50
Normatividad y/o Legislación	53
Metodología	57
Discusión	58
Conclusiones	64
Referencias Bibliográficas	67

Lista de tablas

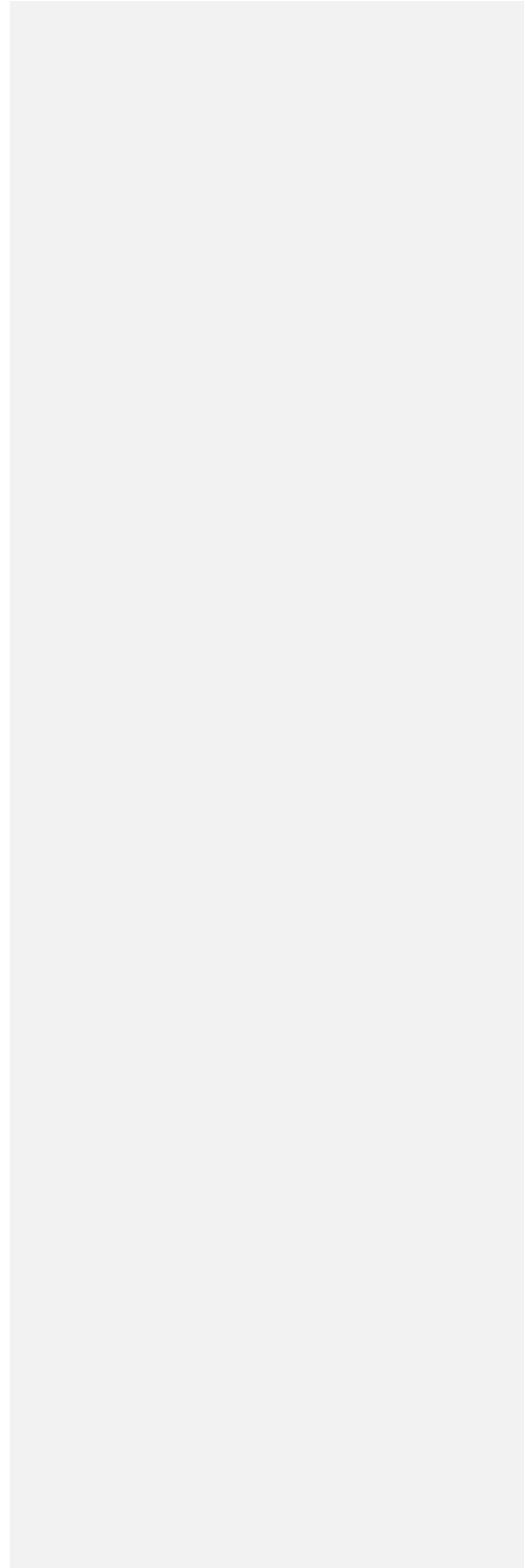
Tabla 1. Dimensiones del riesgo psicosocial intralaborales	28
Tabla 2. Dimensiones del riesgo psicosocial extralaborales	31
Tabla 3. Factores de riesgo psicosocial según la OIT	32
Tabla 4. Clasificación del teletrabajo según el lugar	38
Tabla 5. Clasificación según el tiempo	41
Tabla 6. Clasificación según la vinculación contractual	42
Tabla 7. Ventajas y desventajas del teletrabajo según Carrasco	46
Tabla 8. Ventajas y desventajas del teletrabajo según Forero	49
Tabla 9. Normativa de los factores de riesgo psicosocial en Colombia	53
Tabla 10. Normativa del teletrabajo	55

7

Lista de figuras

Figura 1. Búsqueda inicial de artículos

59



Introducción

Las empresas y los trabajadores vinculados a las mismas, se encuentran expuestos a una multiplicidad de peligros que representan una amenaza para su salud y seguridad, destacándose en este sentido, los factores de riesgo psicosocial que se relacionan con todas aquellas interacciones a las cuales los empleados se exponen en su diario vivir, entre ellas el lugar de trabajo, las condiciones físicas y culturales de la organización, las emociones que experimentan durante la jornada laboral, su personalidad, etc. Todo esto representa un impacto en la calidad de vida y salud mental del trabajador.

Teniendo en cuenta lo anterior, Gómez et al., (2014) define los factores de riesgo psicosocial como todos aquellos acontecimientos que se encuentran inmersos dentro del contexto laboral, los cuales están relacionados con los aspectos internos de la organización entre ellos la realización de tareas y funciones que desempeña el trabajador. Es decir, estos se conciben como condiciones desfavorables que se encuentran presentes en el entorno de trabajo y que ocasionan afectaciones en el escenario laboral en el que se desenvuelve el individuo, comprometiendo su salud general, rendimiento social, laboral y personal.

Asimismo, según el Ministerio de Protección Social (2019) los factores de riesgo psicosocial en el contexto colombiano comprenden aspectos de carácter intralaboral y extralaboral, además de las condiciones individuales o intrínsecas del empleado. Es decir, estos factores incluyen condiciones que están al interior de las organizaciones, pero también aquellas situaciones que ocurren externa a esta, al igual que aspectos personales del individuo, todos estos, determinan el nivel de riesgo desde la perspectiva o experiencia del empleado, pero que generan consecuencias no solo a nivel personal, sino en toda la empresa.

Comentado [MA1]: Lo resaltado en amarillo hace referencia:
1- palabras repetidas dentro de un párrafo que hace que el mismo pierda sentido o tienda a redundar la idea
2- Revisar el sentido que se le da a la palabra dentro del párrafo

En este sentido, Moreno (2011) expone que los factores de riesgo psicosocial son una problemática que desencadena situaciones estresantes en el contexto laboral y se derivan de dificultades en el entorno, económicas y amenazas para la salud que se convierten en una molestia de interés para todas las empresas y el sistema sanitario de un país. Por ello, resulta necesario conocer aquellos elementos que impactan en el trabajador porque además tienen una estrecha relación con el ausentismo en el trabajo, los accidentes y el incremento de costes para la empresa, también en el ámbito psicológico debido a que puede generar ansiedad, disminución en los ingresos, problemas familiares y pérdida del empleo.

Ahora bien, dichos factores no solo se presentan dentro del contexto laboral, sino que suelen estar inmersos dentro de las distintas modalidades de trabajo que existen entre ellas el teletrabajo que se define según el Ley 1221 de 2008 como una forma de empleo en la cual se realizan diversas actividades remuneradas o de prestación de servicios a terceros utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones - TICS para mantener el contacto, sin ser necesario la presencia de un espacio físico para desempeñar las tareas asignadas. Es decir, esta modalidad se define como un oficio o labor que recibe una compensación económica en el marco o vigencia de un contrato con tareas específicas realizadas fuera de una organización donde no hay un sitio específico y donde las Tics son las principales herramientas.

Del mismo modo, Fernández y González (2016), afirman que el teletrabajo es una nueva modalidad de trabajo que consiste en la realización de tareas u oficios desde la distancia, donde las herramientas tecnológicas juegan un papel crucial para llevar a cabo dichas labores. En otras palabras, es una forma de empleo que se ejecuta desde un lugar distinto del habitual u ordinario, sirviéndose de medios o equipos informáticos y de telecomunicaciones para su ejecución y eventualmente para entrar en conexión con el destinatario de su actividad.

Por otra parte, el teletrabajo en los últimos años se ha establecido como un gran avance tecnológico en términos de conectividad y desarrollo, ya que, algunas empresas han aceptado esta nueva modalidad de trabajo, como una forma de adaptación en tiempos de crisis, una oportunidad para transmitir información y abrir canales de comunicación que conecten al cliente o usuario con cualquier tipo de producto, bien o servicio. No obstante, durante la emergencia sanitaria (COVID-19) varias de las empresas a nivel nacional optaron por implementar este tipo de trabajo, con el fin de seguir prestando sus servicios de manera continua y prolongada.

Todo esto, se puede corroborar con el estudio realizado por el Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (MIN TIC, 2021), dentro del cual se encontró que, en Colombia, cuatro de cada diez empresas habían adoptado el teletrabajo. Bogotá tenía 157.417 trabajadores remotos, seguida por Medellín con 26.569, Barranquilla con 9.213, Cali con 5.421 y Bucaramanga con 3.467. El documento también mencionó que seis de cada diez empresas implementaron el teletrabajo en 2020, lo que representa el 56% de la muestra, un aumento de un punto porcentual frente al resultado de 2018.

Así mismo, en 2020 el 25 % de las compañías estaban haciendo pruebas piloto para la implementación del teletrabajo, mientras que en 2018 la cifra era de 22 % y en 2014 esta llegaba al 21 %. Todo esto demuestra, que a nivel nacional esta forma de trabajo se presentó como una gran alternativa para que las empresas no cayeran en bancarrota y al mismo tiempo sirvió de impulso para que dieran un paso hacia lo digital, hacia la flexible del tiempo, el incremento de la productividad, la reducción de la movilidad y un menor impacto al medio ambiente lo que influye en el bienestar general y calidad de vida del empleado (MIN TIC, 2021).

Sin embargo, es importante señalar que según *Compañía de Seguros Positiva (2020)* esta forma de trabajo trae consigo una serie de factores de riesgo psicosocial como: el trabajo aislado, pérdida de la relación social, exceso de autonomía, responsabilidad, sobrecarga laboral, aumento de la intensidad y ritmo de la labor realizada, hiperconectividad, pérdida del control, bajo o nulo soporte social, poco reconocimiento, actividad bajo condiciones de incertidumbre y ambigüedad, tensiones en las relaciones con los compañeros, desequilibrio entre la vida laboral y privada y problemas de adaptación a las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

De igual forma, según *García (2021)*, dentro del teletrabajo suelen presentarse factores de riesgo psicosocial como: la sobrecarga de trabajo, la irritabilidad, estados depresivos, fatiga mental, temor, aburrimiento, sensación de aislamiento, problemas de concentración, trastornos del sueño, mayor tensión y descontento con su labor y en lo que respecta a la salud mental. Por otra parte, a nivel físico este autor afirma que esta nueva forma puede causar cansancio, dolores de cabeza, descompensación, falta de sueño, agotamiento mental, dolores en el cuerpo, dificultad para respirar, mareos, sudoración excesiva, etc.

Con base a lo anterior, podemos decir, que este tipo de factores se constituyen como una parte importante e indispensable en el bienestar personal y de este tipo de trabajadores. Pues, a través del análisis se puede identificar varios de ellos como: la falta de interacción, la sobrecarga de trabajo, la pérdida de control, el poco reconocimiento, los problemas de concentración, los trastornos del sueño, entre otros. Todo esto puede generar un deterioro en la salud física y mental de cualquier individuo afectando no solo la parte personal, sino social y laboral.

Con respecto a lo expuesto anteriormente, para el presente estudio monográfico se tienen en cuenta diferentes investigaciones realizadas a nivel internacional, nacional, regional y local,

las cuales buscan brindar un panorama amplio sobre los factores de riesgo psicosocial y el teletrabajo en Colombia, por considerarse una problemática importante dentro del contexto.

A nivel internacional, encontramos el estudio de Gorriz (2023), quien realizó una investigación en España con el objetivo de conocer los riesgos psicosociales que implica el teletrabajo. Todo esto desde una metodología cualitativa tipo revisión sistemática. En los resultados se evidencia que los principales factores relacionados a los mismos son: trastornos musculoesqueléticos, alteraciones visuales o un estilo de vida sedentario. Asimismo, la parte psicológica se ve deteriorada debido a la sobrecarga de trabajo, la falta de relaciones interpersonales, el estrés, el cansancio, los conflictos que se presentan entre el aspecto personal y familiar lo que afecta la salud mental del colaborador dentro de cualquier organización. Sin embargo, es posible que ciertas características de la personalidad del mismo puedan disminuir los efectos de esta forma de empleo.

Del estudio anterior, se puede decir, que el teletrabajo tiene un impacto negativo en el bienestar físico, psicológico y comunitario del colaborador. Debido a los diferentes factores de riesgo psicosocial a los que se ve expuesto diariamente, donde suelen presentarse enfermedades relacionadas con esta modalidad, afectaciones en la salud mental, aislamiento social, problemas familiares entre otros. Por ello, se cree fundamental conocer y prevenir las amenazas físicas y psíquicas de esta nueva estructura de empleo para que empresas e instituciones aseguren espacios de trabajo beneficiosos para las personas empleadas.

Por su parte, Rodrigo (2022) en su estudio llevado a cabo en España, tuvo como objetivo conocer los efectos psicosociales del teletrabajo. Desde una metodología cualitativa. En los resultados se evidencia, que él puede ocasionar efectos negativos para la salud física, psíquica o social de las personas trabajadoras y que los peligros más habituales en relación con esta

modalidad son el tecnoestrés, la carga mental, el aislamiento y el conflicto empleo-familia, entre otros. Por lo tanto, esta forma de laborar se presenta como una realidad inmersa dentro de la época actual, la cual si bien a traído diversas ventajas como la disponibilidad de tiempo y el desarrollo de actividades laborales desde cualquier parte del mundo, también ha ocasionado problemas que pueden afectar el bienestar y salud del empleado, por los múltiples inconvenientes que ocasiona la misma, por lo que resulta necesario que las empresas logren conocer e identificar este tipo de aspectos al momento de diseñar y ejecutar estrategias que promuevan e impulsen un adecuado entorno laboral.

De igual forma, Molina (2021) en su trabajo sobre. Utilizo una metodología cualitativa de tipo revisión sistemática. Dentro de los resultados se evidencia que los factores de riesgo psicosocial, a los cuales se ven expuestos los teletrabajadores son: la sobrecarga de trabajo y de las horas dedicadas a este, la realización de varias tareas a la vez o dificultad para separar su labor de la vida privada, el tecnoestrés, tecno ansiedad, tecno fatiga y la tecno adicción. El estudio anterior, se constituye como un gran aporte para la presente monografía, ya que nos ayuda a identificar los principales peligros que afectan a los colaboradores inmersos en esta nueva estrategia, los cuales están relacionados con aspectos internos y externos del individuo como: el exceso de tareas, el aumento de horas, la separación del entorno familiar y laboral, la angustia, cansancio y dependencia que producen las diferentes herramientas tecnológicas, lo cual afecta de forma significativa la calidad de vida y la salud física y mental de los trabajadores.

Asimismo, Chaparro y Infante (2023) en su investigación titulada “Riesgos Psicosociales y Calidad de Vida en la Modalidad de Teletrabajo en Bucaramanga- Colombia tuvieron como objetivo analizar los riesgos psicosociales a los que se ven expuestos los teletrabajadores en una compañía de telecomunicaciones. La metodología empleada fue cualitativa. Dentro de los

resultados se evidencio que estos se encuentran directamente relacionados con la salud mental debido a la presencia de tecnoestrés en los colaboradores por la mala distribución de los horarios pues. Asimismo, los encuestados manifestaron la presencia de efectos colaterales de desgaste, tales como, saturación mental, agotamiento físico debido a la sobrecarga de la actividad laboral en su día a día.

Del trabajo anterior, podemos afirmar que la mayoría de los trabajadores presentan una dificultad en la administración del tiempo lo que hace que se presenten episodios de estrés o cualquier síntoma de carga emocional, ya que al no saber gestionar correctamente su tiempo y, llevar a cabo las diferentes actividades diarias, genera en ellos una saturación mental, agotamiento físico y menos disponibilidad para su realización del trabajo, lo que termina afectando de forma significativa no solo su vida personal, sino su salud mental.

De igual forma, Ruiz y Moreno (2022) en su estudio monográfico realizado en Bogotá-Colombia, tuvieron como objetivo analizar los riesgos laborales presentes en los teletrabajadores, a causa de la pandemia y cuál ha sido su evolución. Bajo una metodología cualitativa de diseño documental. Los resultados demuestran que las condiciones de seguridad tienen gran relevancia en la salud de los mismos, señalando los peligros físicos ruido, iluminación, ventilación, ergonómicos (herramientas de trabajo adecuadas como un escritorio, silla, apoya pies, etc., condiciones locativas espacio, independencia de los espacios familiares, conexiones eléctricas, etc. Sin embargo, para el confinamiento los empleados estuvieron expuestos al estrés, ansiedad, depresión, y amenazas físicas, los cuales provocaron molestias osteomusculares a nivel de miembros superiores e inferiores.

Del estudio anterior, podemos decir que este método de trabajo debe llevarse a cabo con responsabilidad no solo por parte del empleado sino de la empresa, la cual debe incluir

capacitaciones que permitan una explicación detallada de esta modalidad, cumplir con toda la normatividad vigente en cuanto a riesgos laborales, garantizar la afiliación al sistema de seguridad social, verificar las condiciones del lugar y herramientas del teletrabajo como (la iluminación, ventilación, sillas, escritorio, entre otros) y llevar un seguimiento reportados por la empresa, generando encuentros que brinden pautas para prevenir y mejorar los riesgos psicosociales asociados a enfermedades físicas y mentales.

Por otra parte, Angulo (2022) realiza un artículo llevado a cabo en Cali- Colombia. El cual tuvo como objetivo identificar los beneficios y desventajas del teletrabajo o trabajo en casa causado por la emergencia sanitaria (COVID 19) en la salud del individuo. El método utilizado fue cualitativa-descriptiva. Como resultado se evidencia que esta forma de laborar es positiva y trae ventajas en muchos aspectos para la vida de una persona, ahorro de transporte, tiempo de desplazamiento de la casa a la empresa, manejo del tiempo y facilidad de acceso al sistema. Sin embargo, también se logran evidenciar desventajas, al no contar con un espacio físico desempeñarse, dificultad para separar la vida personal y el empleo, disminución del rendimiento, el estrés, ansiedad, la fatiga mental y la presión por estar en riesgo de perder su puesto; lo que llega a ocasionar lesiones de tipo musculo esquelético en zona cervical y dolores cefálicos.

Del estudio anterior, se puede apreciar, que, para trabajar desde esta modalidad, resulta necesario que la persona cuente con un adecuado manejo emocional y mental, ya que esto le ayudara a realizar de manera adecuada una separación entre su vida familiar y laboral y al mismo tiempo evitara la fatiga mental, el estrés o ansiedad que pueden generar algunas funciones establecidas dentro de su lugar de trabajo. Del mismo modo, también resulta necesario que el empleador evalúe la calidad ambiental interior, es decir la iluminación, temperatura, humedad,

calidad del aire y ruido puesto que, esto se encuentra directamente relacionado con los dolores cefálicos y lesiones del músculo esquelético.

Calderón et al., (2022) en su investigación realizó un estudio en Bogotá- Colombia, tuvo como objetivo determinar los efectos del teletrabajo en la salud de los trabajadores de las empresas pequeñas y medianas de la ciudad de Bogotá durante la pandemia de Covid-19. El enfoque utilizado fue el cualitativo. Los resultados demuestran que los participantes experimentan síntomas de estrés, ansiedad y enfermedades musculoesqueléticas. Lo que demuestra que es crucial brindar a los colaboradores un ambiente de trabajo seguro y saludable con el fin de evitar repercusiones en la parte física y psicológica de los mismos.

Del estudio anterior, se puede inferir que, con relación al teletrabajo, se han identificado distintos riesgos y consecuencias para la salud como falta de condiciones de seguridad, enfermedades mentales y osteomusculares. Lo que resulta de gran relevancia debido a que permite evidenciar la necesidad de crear mejores entornos con relación a la salud mental puesto que, dentro de esta población se presentan muchos síntomas asociados al estrés y a la ansiedad lo que puede generar un deterioro significativo en el individuo que los experimenta.

No obstante, Herrera et al., (2021) en su estudio desarrollado en Bogotá- Colombia, el tuvo como objetivo establecer los factores de riesgo y protectores relacionados con el estrés laboral y depresión durante la modalidad del teletrabajo durante el coronavirus. La metodología empleada fue cualitativa de tipo revisión bibliográfica. Los resultados, evidencian efectos negativos como: el aumento de demanda laboral, horas de trabajo, conflicto entre la familia y el trabajo especialmente en mujeres, disminución en la comunicación con compañeros y superiores lo cual lleva a un aislamiento y menor posibilidad de solucionar fácilmente las dificultades en el trabajo e incluso de ascender en su vida profesional. Todo esto lleva a los empleados a

desarrollar un nivel elevado de angustia y presentar síntomas depresivos que implican un peligro psicosocial alto en el ambiente de trabajo.

Se puede inferir del trabajo anterior que el teletrabajo puede generar desventajas y factores de riesgo psicosocial entre los cuales encontramos, poca satisfacción con el trabajo, conflictos familiares y laborales, aumento en la sobrecarga laboral, aislamiento y pocas relaciones interpersonales, angustia, fatiga, sentimientos de tristeza, entre otros. Todo produce un alto riesgo a que los colaboradores puedan padecer enfermedades como el estrés, trastornos psicológicos y enfermedades mentales.

Buriticá et al., (2021) en su investigación llevada a cabo en Manizales- Colombia. Tuvo como objetivo 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. Desde una metodología cualitativa tipo revisión sistemática. Dentro de sus hallazgos evidencio que estos se encuentran relacionados con: las demandas laborales, las condiciones extralaborales por la acumulación de las labores a realizar, dificultades sobre la diferencia entre el empleo y el descanso, así como conflictos entre familia y vida laboral. Se muestra que las afectaciones de salud mental más significativas que están presentes son el síndrome de burnout, depresión, ansiedad y estrés laboral (tecnostres).

Con base a lo encontrado en el anterior trabajo, se puede decir que los factores psicosociales no solo afectan el bienestar físico del empleado, sino que estos mismos pueden impactar sustancialmente la salud mental de los trabajadores ocasionando estrés laboral, síndrome de burnout, conflictos familiares y daños de índole personal que lo perjudican significativamente. Por lo tanto, resulta necesario que el empleado lleve un 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 adecuado.

Renguifo y Valencia (2021) en su artículo llevado a cabo en Cali- Colombia. Tuvieron como finalidad describir los factores intralaborales y extralaborales y su incidencia en el estrés laboral de docentes en la modalidad de teletrabajo. Desde una metodología cualitativa de tipo documental. Dentro de los hallazgos se encontró que este es ocasionado por aspectos internos y externos de las distintas instituciones donde laboran los maestros. Con respecto a los elementos internos se evidencia aumento en los horarios de trabajo, carga emocional y laboral, sentimientos relacionados con el fracaso, dolores de cabeza, musculares, necesidad de un descanso, entre otras. En cuanto a la parte externa se evidencia: la relación trabajo-familia, ausentismo, no contar con las herramientas adecuadas, poca organización en cuanto al tiempo, insatisfacción frente a las relaciones interpersonales, etc.

De la investigación anterior se concluye, que los factores psicosociales que aparecen con más frecuencia son las altas demandas de trabajo, la no distribución del tiempo, la carga laboral y la inexistente separación de roles (vida personal y profesional) y las condiciones ambientales en las que se desarrollan las funciones laborales. Por lo anterior, resulta necesario que dentro de estas organizaciones se elaboren redes de apoyo o estrategias enfocadas a disminuir este tipo de problemáticas o que sirvan como un medio al cual los docentes puedan recurrir si presentan esta dificultad.

De la misma manera, Restrepo y Mesa (2021) en su estudio realizado en Bogotá- Colombia. Tuvo como objetivo explorar las implicaciones en seguridad y salud en el trabajo en la modalidad de trabajo en casa, como respuesta en tiempos de pandemia por Covid-19.

Mediante una metodología cualitativa tipo la revisión de literatura existente. Se descubrió que el teletrabajo tiene efectos negativos como la inestabilidad laboral (despidos), la disminución de actividad física y hábitos de alimentación saludables, sobrecarga en las jornadas laborales, problemas en el ámbito familiar y personal ya que, no se tiene un equilibrio entre los dos, etc.

Según el estudio mencionado anteriormente, se puede concluir que debido a las responsabilidades domésticas y el confinamiento que se presentaron en este año, la mayoría de los trabajadores experimentaron factores de riesgo psicosocial como sobrecarga laboral, jornadas laborales extenuantes, conflictos familiares, incertidumbre y entorno laboral, entre otros. Estos factores pueden poner en riesgo al colaborador, ya que, se presentan en forma de agotamiento psíquico, cefalea, náuseas, ansiedad, insomnio, mal genio, desinterés profesional, cansancio y palpitaciones lo que puede provocar un bajo rendimiento del colaborador.

Ahora bien, Macías y Vargas (2021) en su proyecto desarrollado en el municipio de Neiva- Colombia buscaron identificar la incidencia del teletrabajo en factores de riesgo psicosocial en empleados de una empresa de construcción y Fondo de Protección Infantil de Neiva durante confinamiento por Covid-19. Desde una metodología cualitativa. En los hallazgos más significativos se observó que el sexo femenino fue el que tuvo mayor participación en el estudio, el cual presentó una mayor influencia de estrés laboral de acuerdo al género, la edad y la condición familiar; así mismo, presentaron síntomas asociados al trabajo en casa, y una clara percepción en el aumento de las actividades laborales y en el tiempo de dedicación a la jornada laboral, viéndose afectada la vida familiar y personal de los empleados.

Con base a los resultados anteriores, se puede deducir que la población femenina es considerada la más vulnerable al momento de padecer afectaciones de salud ante posibles situaciones de tensión. Asimismo, a pesar de los esfuerzos realizados por los teletrabajadores

durante la emergencia sanitaria que se presentó en el país, no estuvieron exceptos de presentar problemas familiares y síntomas asociados al estrés por la sobrecarga laboral que se vivió en el año 2021 y los constantes cambios a los que se sometieron para adaptarse a esta nueva modalidad de trabajo; lo que causa problemas en su salud física y mental.

Por otro lado, Gómez et al., (2020) en su investigación llevada a cabo en la ciudad de Ibagué- Tolima. Tuvo como finalidad conocer los factores de riesgo psicosociales de un grupo de trabajadores de la empresa Logística y Control de Seguridad Ltda. Desde un enfoque cuantitativo. Evidenciando dentro de sus resultados que existe un alto nivel con relación a este tema, sobre todo en las demandas del oficio y control sobre el mismo, en las relaciones familiares, interpersonales y la comunicación. En otras palabras, los empleados pueden verse afectados debido a los niveles elevados de amenazas que conlleva hacer parte de esta modalidad generando problemas graves en los diferentes ámbitos de su vida.

Lo descrito en la investigación anterior, resulta de gran relevancia para la presente monografía debido a que los resultados manifiestan que dentro de las desventajas de esta modalidad de trabajo se encuentran las condiciones intralaborales, que pueden estar asociadas a la dificultad que presentan los teletrabajadores para delimitar las jornadas de trabajo y tener un control sobre el mismo. Además, de dedicar poco tiempo a las relaciones familiares, lo que pueden ser un factor psicosocial de alto riesgo, por la calidad del tiempo dedicado donde la persona podría llegar a estar más involucrada en sus actividades laborales que familiares o interpersonales, ocasionando una disminución en el bienestar físico y psicológico del mismo.

Becerra y Reyes (2020) en su artículo sobre “Trastornos musculoesqueléticos asociados al teletrabajo en tiempo de pandemia por COVID-19. Dicho estudio fue llevado cabo en la ciudad de Pereira. Utilizando una metodología cualitativa. Dentro de los resultados se puede

apreciar que los riesgos más comunes encontrados son: trastornos musculoesqueléticos: dolor dorsal de columna, lumbar, en hombros, en antebrazo y dedos; asociados al mobiliario y accesorios de computador, problemas de cuello y extremidades superiores, asociadas a malas posturas, posturas estáticas prolongadas, movimientos repetitivos. Enfermedades visuales, aumento de trabajo, dificultad entre la relación familia-trabajo, falta de contacto social; relacionados con la disposición del tiempo, uso prolongado de las tecnologías y espacios inapropiados para laborar.

Con base a lo expuesto, se concluye que son diversos los trastornos generados por el teletrabajo, los cuales se relacionan en su mayoría a los espacios, las condiciones físicas, el uso prolongado de TIC, entre otros. De igual forma, los trastornos mentales suelen generarse en este tipo de población por la sobrecarga, los largos periodos de trabajo y la relación familiar-trabajo. Por lo tanto, para disminuir este tipo de situaciones, resulta necesario poder generar y propiciar espacios físicos adecuados, un ambiente de trabajo cómodo y los equipos necesarios para cada labor.

Considerando el problema expuesto, es evidente que a nivel regional y local no existen estudios que hayan investigado estas dos temáticas, ya que, durante la búsqueda realizada en los repositorios de universidades como la de la Magdalena, Universidad Libre de Barranquilla, la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, entre otras. No se encontró ninguna investigación que estudiara el tema escogido. Por ello, el abordar este tipo de problemáticas laborales se considera de gran interés y relevancia, ya que, nos permite identificar cuáles son los factores de riesgo que afectan a los trabajadores que optan por esta modalidad de trabajo, al mismo tiempo sirve como base teórica para futuros estudios que se realicen a nivel local con respecto al tema.

Por otra parte, también resulta necesario mencionar que uno de los problemas que se afronta dentro de este tipo de empleo, es que se ignora el impacto psicológico que conlleva trabajar desde casa o desde cualquier parte del mundo, ya que, las empresas suelen relacionarlo con la falta de atención y el incumplimiento de objetivos propuestos. Sin embargo, el teletrabajo tiende a generar consecuencias más profundas como la falta de contacto social que puede producir sentimientos de soledad, ansiedad, estrés, problemas familiares, no contar con la disposición para la ejecución de otras tareas entre otros. Todo esto influye en la productividad laboral y en aspectos internos de cualquier organización, así como es la parte psíquica del empleado.

Por lo tanto, es esencial establecer una distinción clara entre el tiempo dedicado al trabajo y el tiempo dedicado a la investigación, las prioridades establecidas para las responsabilidades que derivan del trabajo y, por otro lado, cómo tener una agenda flexible que permita alcanzar un equilibrio ideal entre el oficio y la familia sin olvidar ninguno de ellos (Corredor, Ochoa, 2022). Con base a lo anterior, podemos decir que resulta indispensable que las organizaciones implementen estrategias de prevención, promoción e intervención para combatir los riesgos psicosociales y los impactos que estos generen a nivel individual y organizacional.

Asimismo, todo lo anterior llega a plantear diversos retos para el gobierno nacional 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, ansiedad, depresión, entre otras.

Por ello, se hace necesario que desde la psicología organizacional se realice una revisión de la literatura de este nuevo fenómeno de teletrabajo y de los posibles riesgos para la salud física y psicológica del trabajador, ya que esto permite identificar los aspectos ya mencionados y brindar un panorama más amplio a futuros profesionales que deseen indagar sobre el tema. De igual forma, la información recolectada ayudara a reconocer los factores a los que se enfrenta el empleado y las consecuencias negativas que generan los mismos tanto en su vida personal, como laboral.

No obstante, considerando los planteamientos del problema mencionados, y justificando la importancia de la presente investigación hasta el momento, en la presente monografía, se propone el objetivo de identificar los factores de riesgo psicosocial que afectan a los teletrabajadores en Colombia, teniendo como interrogante de investigación ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial que afectan a los teletrabajadores en Colombia? Para lo que se emplea como metodología un enfoque cualitativo de tipo revisión sistemática, es decir, que se ejecuta mediante una exhaustiva revisión de documentos tanto empíricos como teóricos, que permitan vislumbrar el panorama actual respecto a este tema.

Es de aclarar, que el presente estudio monográfico se encuentra dividido en diferentes capítulos en el primero se encuentra el desarrollo temático que lo conforma la definición de factores de riesgo psicosocial, clasificación, descripción del teletrabajo, características, clasificación, modalidades, ventajas y desventajas, elementos asociados al mismo y las normativas que rigen ambos temas. Seguidamente, en el segundo capítulo se especifica la metodología que incluye tipo de investigación, número de artículos consultados, criterios de inclusión y exclusión, entre otros. En el tercer capítulo se presenta la discusión que la conforma

los aspectos más relevantes propuestos por cada autor y por último la conclusión donde se le da cumplimiento al objetivo y a la pregunta problema propuestos.

Desarrollo teórico

A lo largo del tiempo, se ha identificado que el trabajo incluye factores que pueden contribuir en el bienestar y satisfacción de los trabajadores, pero que también puede generar condiciones de deterioro para la salud física y psicológica del mismo. Es por ello, que el reconocimiento de los derechos humanos y las diferentes empresas han centrado su interés en mejorar la parte física y las perceptivas que repercuten de manera negativa en el trabajador.

Factores de riesgo psicosocial

Para dar inicio a la conceptualización de los factores de riesgo psicosocial, tuvimos en cuenta la definición establecida por Álvarez et al., (2007; como se citó en Polanco y García, 2017), el cual los describe como aquellos aspectos que se encuentran latentes e inmersas en el escenario laboral, de este modo, indica que el contenido del trabajo y la ejecución de tareas, alteran el bienestar físico, mental y social del trabajador, por lo tanto, los concibe como características propias del entorno laboral que impacta en la salud de las personas.

Con base en lo anterior, los factores de riesgo psicosocial son condiciones de naturaleza física y psicológica que están implícitas tanto dentro como fuera de la organización, es decir, las situaciones adversas que generan contratiempos para el trabajador dentro y fuera de la empresa, se constituyen como graves amenazas debido a que repercuten en la salud mental y física del trabajador ocasionando daños no solo a nivel personal, sino también a su rendimiento laboral.

Asimismo, Moreno y Báez (2012) considera que los factores de riesgo psicosocial hacen referencia a una serie de demandas y a la particularidad de las organizaciones, cuando las

demandas como peculiaridades coinciden con las capacidades, exigencias y expectativas del trabajador, afectan la salud del empleado, por lo que considera entonces que se genera un desequilibrio en el bienestar general como un efecto de la dificultad para cumplir las exigencias del trabajo.

Es decir, este autor determina que los factores de riesgo psicosocial son aspectos negativos que pueden afectar la salud física y psíquica del empleado, los cuales pueden alterar y desequilibrar los medios y competencias del individuo para resolver y responder de forma adecuada a las tareas relacionadas con el empleo. Todos ellos, son incontables y se derivan de los diferentes aspectos propios del mismo: poco control en las labores realizadas, exceso de horas dedicadas, aumento en el ritmo, horarios inapropiados, dificultad en la comunicación, entre otros. En este sentido, podemos afirmar que dichos aspectos tienen características propias que hacen difícil su manejo, evaluación y control.

En este orden de ideas, Varillas (2009) explica que los factores de riesgo psicosocial se refieren a las condiciones laborales que atenúan el estrés laboral y que, además, desencadenan otras complicaciones que impactan en la salud física, mental y la seguridad de los colaboradores. Desde esta perspectiva, estos están intrínsecamente relacionados con situaciones en el trabajo que propician el estrés dañando física y mentalmente al trabajador. Con respecto a los conceptos anteriores, se puede entender que la definición de este tema se encuentra relacionada con el estrés, que deriva de una dificultad por parte de la organización para dar cumplimiento a las demandas del empleado, lo cual, genera que el mismo se sienta insatisfecho y perciba una amenaza a su bienestar físico y mental a causa de los distintos aspectos expuestos anteriormente.

Ahora bien, desde otra perspectiva los factores de riesgo psicosocial cuentan con distintos niveles de posibilidad para ocasionar daño de todo tipo, es decir, que son potenciales para generar consecuencias graves al trabajador; el autor también indica que son amenazas reales de riesgo que amenazan la salud del empleado, y además, relaciona unas características propias que dificultan el manejo, control y evaluación de estos como lo son el hecho de que se extienden en el espacio y tiempo, son difíciles de objetivar, impactan a otros riesgos, tienen una poca cobertura legal, se moderan por otros, y es difícil modificarlos (Moreno, 2011).

De acuerdo con la interpretación anterior, los factores de riesgo psicosocial son altamente perjudiciales y tienen graves consecuencias para la salud física y mental del trabajador porque su control, gestión y evaluación son difíciles debido a sus características específicas, donde se destaca la dificultad de cambiar estos factores, es decir, erradicarlos de las condiciones de trabajo.

Del mismo modo, la OIT (2017) definen los factores de riesgo psicosocial como las relaciones entre el medio del trabajo, las tareas o funciones a realizar, los acuerdos establecidos por cada organización, las competencias, las dificultades y los valores, creencias, comportamientos, actitudes propias de cada colaborador. Todo ello, teniendo en cuenta aspectos externos como la experiencia, pensamientos y percepción los cuales pueden tener un impacto en el desempeño, salud, motivación y satisfacción en el trabajo. Por lo tanto, se constituyen como condiciones de la parte interna y externa de toda organización las cuales pueden causar afectaciones psíquicas y físicas en el empleado.

Dimensiones de los factores de riesgo psicosociales

En cuanto a las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial, el Ministerio de Protección Social (2019), en colaboración con la Universidad Javeriana, diseñó una batería de instrumentos para su evaluación; en este documento, explican que existen factores de carácter intralaboral, extralaboral e individual, y para cada uno de estos, establecen una serie de dimensiones relacionadas con los mismos. Por lo tanto, se tendrán en cuenta en la presente monografía por presentarse dentro del contexto colombiano.

Condiciones intralaborales: se definen como aquellos aspectos del lugar de trabajo y su organización que repercuten en la salud y el bienestar del individuo. Dentro de este grupo se destacan cuatro dominios: las demandas de empleo, que se refieren a las exigencias impuestas al individuo, el control sobre este, que se define como la capacidad que la labor realizada le proporciona al empleado para influir en la toma de decisiones, el liderazgo y las relaciones sociales, que se refieren a los vínculos establecidos con superiores y compañeros, y la recompensa, que es la retribución que recibe el colaborador por su esfuerzo laboral (Fajardo et al., 2013). Con base a lo anterior, se exponen una serie de dimensiones que se definirán en la Tabla 5.

Tabla 1

Dimensiones de riesgo intralaborales según el Ministerio de Protección Social (2019)

Dimensión	Definición
Demandas cuantitativas	Son las demandas sobre la cantidad de trabajo que se debe realizar y el tiempo disponible para llevarlo a cabo.
Demandas de carga mental	Se describe como las necesidades relacionadas con los procesos cognitivos que implica el trabajo o función a realizar donde se ven implicados la atención, memoria y análisis de información para dar una respuesta.

Demandas emocionales	Son todas aquellas circunstancias emocionales o afectivas que hacen parte de la tarea o función asignada al trabajador dentro de la empresa.
Exigencias de responsabilidad del cargo	Son aquellas en las que el trabajador debe asumir directamente la responsabilidad de los resultados relacionados con su cargo, exige un esfuerzo importante que demanda una responsabilidad sobre la salud y seguridad de otros.
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Son todas aquellas condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación.
Demandas de la jornada de trabajo	Se definen como ordenes que se dan al trabajador con relación al tiempo que debe laborar, sus horarios, los periodos programados, los descansos y las pausas que puede tener el mismo.
Consistencia de rol	Se relacionan con la presencia de exigencias inconsistentes relacionadas con el cargo, van en contra de los principios éticos, técnicos o de la calidad de servicio.
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Es una condición presente cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que hace el individuo en el trabajo, impactan en su vida fuera del trabajo. Sus indicadores de riesgo se relacionan con altas de manda de tiempo y esfuerzo que dañan la vida personal y familiar del empleado.
Control y autonomía sobre el trabajo	Refiere al margen de decisión del trabajador sobre las condiciones de trabajo. Sus indicadores de riesgo es que haya decisión y autonomía restringida.
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Es la probabilidad que el trabajo le proporciona al individuo para desarrollar sus habilidades y conocimientos. Se relacionan indicadores de riesgo como imposibilidad de desarrollo profesional y asignación de tareas para las que el empleado no está calificado.
Participación y manejo del cambio	Es el conjunto de mecanismo organizacionales dirigidos a aumentar la facultad adaptativa de los trabajadores. Los indicadores de riesgo es carencia de información clara y oportuna sobre el cambio, que se ignoren los aportes y opiniones del empleado.

Calidad del rol	Se relaciona con el papel que el empleado debe desempeñar en la organización de acuerdo a sus funciones. Los indicadores de riesgo es que no se le dé a conocer al empleado los objetivos, funciones, resultados e impacto que tiene su cargo en la empresa.
Capacitación	Son las actividades de inducción, entrenamiento y formación que proporciona la empresa para fortalecer los conocimientos y competencias del empleado. Los indicadores de riesgo es la inexistencia de capacitaciones.
Características del liderazgo	Son los atributos de gestión de directivos para planificar, asignar, resolver, motivar, apoyar, e interactuar con los colaboradores. Los factores de riesgo es una dificultad en la comunicación, planificación, en la resolución de problemas y escaso apoyo social proporcionado por el jefe.
Relación con los colaboradores (subordinados)	Son los atributos de gestión de los colaboradores para ejecutar sus áreas. Los indicadores de riesgo son problemas para conseguir resultados, dificultad de comunicación, que el jefe reciba poco apoyo de los empleados.
Retroalimentación del desempeño	Describe la información recibida por el trabajador para ejecutar sus funciones. Los indicadores de riesgo es que no exista una información oportuna y clara para la ejecución de tareas.
Relaciones sociales en el trabajo	Son interacciones que se establecen con los compañeros de trabajo. Los factores de riesgo es que haya una limitada interacción con otros trabajadores, trato irrespetuoso, escaso apoyo social, deficiencias para el trabajo en equipo y grado de cohesión inexistente.
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Este aspecto se relaciona con la percepción de estabilidad laboral que desarrolla el trabajador con relación a su empresa. Donde el indicador de riesgo sería la insatisfacción con las tareas asignadas o la inestabilidad laboral.
Reconocimiento y compensación	Son el conjunto de retribuciones que proporciona la organización al empleado en función a trabajo o esfuerzo, pueden ser económicos, de bienestar o de desarrollo. Los indicadores de riesgo es que los

reconocimientos no correspondan a los logros del empleado, descuido del bienestar de los empleados, pagos tardíos y faltas de oportunidades de desarrollo.

Nota. La tabla muestra las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial intralaboral y la definición de cada uno de ellos. Tomado de la batería de instrumentos para evaluar los factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Protección Social y la Universidad Javeriana (2019).

Condiciones extralaborales: Se definen como todas aquellas condiciones que involucra la familia, lo social y la parte económica del colaborador. Al mismo tiempo, incluye aspectos como el lugar donde reside, ya que, este puede influir en la salud y bienestar del individuo. Las dimensiones extralaborales que se evalúan a través de la batería se presentan en la tabla 6 (Ministerio de Protección Social 2019).

Tabla 2

Dimensiones de riesgos extralaborales según el Ministerio de Protección Social (2019)

Dimensión	Definición
Situación económica del grupo familiar	Incluye todos los recursos con los que cuenta el empleado y su familia para suplir sus necesidades. Indicador los recursos del grupo familiar son pocos al momento de cubrir los gastos del hogar.
Características de la vivienda y de su entorno	Son todos aquellos aspectos relacionados con las instalaciones y la parte física del lugar donde reside el trabajador y su familia. Indicador que las condiciones de la residencia del trabajador sean inadecuadas.
Influencia del entorno extralaboral en el trabajo	Se refiere a todos aquellos acontecimientos que afectan el bienestar, las relaciones laborales y el desempeño del trabajador.
Desplazamiento vivienda trabajo vivienda	Se relaciona con la facilidad del transporte y la duración que tiene para el trabajador desplazarse de su residencia a su lugar de trabajo y viceversa.

Nota. La anterior tabla muestra la descripción de cada una de las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial extralaborales. Tomado de la batería de instrumentos para evaluar los factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Protección Social y la Universidad Javeriana (2019).

Condiciones individuales: Son todos aquellos aspectos propios de cada colaborador como el nivel socioeconómico, sexo, edad, estado civil, nivel de formación, ocupación, ciudad donde vive, tipo de vivienda y número de personas que dependen de él. Todo esto, influye en la percepción y el efecto de los factores de riesgo internos y externos de cualquier organización (Ministerio de Protección Social, 2019).

Factores de riesgo psicosocial según la OIT

Según la OIT, Los factores de riesgo psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan la salud y bienestar de las personas, los cuales se dividen en dos categorías según el contenido de que se refiere a los factores de riesgo psicosocial vinculados con el entorno y la organización, y según el contexto, correspondiente a los peligros en la organización y las relaciones laborales.

Tabla 3

Factores de riesgo psicosocial según la OIT (2017)

Contenido del trabajo	Definición
Carga de trabajo/ ritmo de trabajo	Este tipo de factor se relaciona con el exceso de carga laboral, aumento en los niveles de presión con relación al tiempo y falta de control con el ritmo de trabajo.

Diseño de las tareas	No existe una variedad de trabajo y los ciclos diseñados para los mismos son cortos. Asimismo, existe una acumulación o discontinuidad de empleos a lo largo del año, lo que genera gran incertidumbre y malestar entre los empleados.
Horario de trabajo	Este factor se caracteriza por los horarios inflexibles hacia los trabajadores o jornadas laborales largas que le impiden tener una vida social adecuada.
Entorno de trabajo y equipo de trabajo	Se encuentran relacionados con la parte física de la organización como la adecuación del lugar, mantenimiento, fiabilidad o relación de equipos e instalaciones.
Contexto del Trabajo	Definición
Función y Cultura Organizativa	Carecen de habilidades como la comunicación, la resolución de problemas y el desarrollo personal del empleador lo que hace que no existan unos objetivos organizativos claros dentro de la organización.
Papel en la Organización	Problemas en cuanto a las funciones a realizar por cada trabajador.
Desarrollo Profesional	Dificultad al momento de ampliar la parte profesional, pagos insuficientes, poco valor al trabajo y a las tareas a realizar.
Latitud de decisión/control	Poca participación al momento de tomar una decisión, falta de control en cuanto a las funciones.
Relaciones interpersonales en el trabajo	Dificultad al establecer relaciones sociales; poca relación con los jefes, conflictos interpersonales, falta de apoyo social.
Conciliación de la vida laboral y la personal	Falta de consenso entre las demandas del trabajo y la familia; escaso apoyo de sus miembros.

Nota. La anterior tabla muestra la descripción de las dos dimensiones correspondiente a los factores de riesgo psicosocial, que se dividen en dos según el contenido del trabajo y el contexto de trabajo. Tomado de la Oficina Internacional del Trabajo (2017).

En la tabla 3, se describen los factores de riesgo psicosocial establecidos por la OIT (2017), la cual afirma que existen diez tipos (características estresantes del trabajo), que se dividen en dos grupos: contenido del trabajo, que se refiere a los vinculados con las condiciones

del oficio y la organización, dentro de ellos se encuentran: carga o ritmo, diseño de tareas, horarios laborales, entorno y equipos, todos ellos afectan e influyen en el bienestar físico y psicológico del trabajador debido a que se relacionan con la excesiva carga laboral, los horarios inflexibles, el poco descanso, la adecuación del lugar, el de equipos e instalaciones y la acumulación y discontinuidad del empleo.

Asimismo, se encuentran factores ligados al Contexto del trabajo, correspondiente a los riesgos psicosociales en la organización del trabajo y las relaciones laborales, dentro de los cuales podemos observar dificultad en cuanto habilidades de comunicación, el escaso desarrollo profesional, la baja participación en la toma de decisiones, problemas con los superiores, los bajos salarios y los conflictos que se presentan entre la labor desarrollada y el hogar, todo esto termina afectando de manera significativa al empleado al punto en que existe un deterioro en su salud y un poco rendimiento laboral.

Teletrabajo

La revisión teórica del teletrabajo identifica que existe una noción unificadora al respecto, por lo que su comprensión implica tener en cuenta las perspectivas de diversos autores que aportan una visión general del tema que se plantea inicialmente con lo que afirma Pérez y Figueroa (2008), los cuales definen este concepto como la ejecución de un trabajo remunerado, el cual se lleva a cabo a través de herramientas tecnológicas denominadas TIC, dentro del cual no se necesita una presencia del trabajador en las instalaciones de la organización. Es decir, esta manera de laborar se basa en llevar a cabo las funciones asignadas por la institución con la que se firma un contrato utilizando herramientas como el computador, acceso a internet u otro

dispositivo electrónico, por ende, no es necesario que el empleado permanezca en un sitio específico.

De igual forma, la OIT (2012; citado en Parra y Rios, 2015) afirma que el teletrabajo debe entenderse como la forma de laborar en un sitio distinto a la oficina u organización con la que se establece un acuerdo, puesto que, esta modalidad tiene la ventaja de no permanecer en un lugar físico, sino llevar a cabo las funciones por medio de aparatos electrónicos. Por lo anterior, se puede decir que es una herramienta que nos ayuda a desarrollar una tarea que requiere una reorganización cultural y técnica para su productividad la cual es ejecutada o llevada a cabo a través de las telecomunicaciones.

Asimismo, Téllez (2007) que esta forma de laborar lleva muy poco tiempo en el mercado, pero que se ha instaurado como una medida efectiva para realizar varias cosas a la vez y mantener una comunicación constante sin estar en un espacio determinado. En este sentido, el teletrabajo se presenta como una actividad profesional desarrollada por personas que no están presentes físicamente en la empresa, pero cumplen funciones desde la distancia ya que, poseen un dominio sobre el uso de las telecomunicaciones y llevan a cabo sus labores.

Por otra parte, Osio (2010) afirma que esta modalidad se da cuando los colaboradores que reciben un salario desarrollan sus funciones de forma esporádica o regular fuera de la institución que los contrata, por medio del internet y aplicaciones tecnológicas” Por lo anterior, podemos inferir que este es llevado a cabo desde cualquier parte distinta al contexto físico donde se pactan los acuerdos, por medio del uso de dispositivos electrónicos y realizando una separación entre el contacto directo del trabajador con sus compañeros de trabajo.

Por lo anterior, podemos inferir, que esta nueva forma de laborar reúne todas y cada una de las actividades que se pueden llevar cabo desde las diferentes plataformas o tecnológicas, según el tiempo que disponga el empleado. Otra característica a resaltar dentro de este es el tema de que no realiza ninguna distinción entre los rangos profesionales, puesto que, todos ganan y laboral por igual sin discriminación alguna, lo que es de gran aporte para cualquier organización pues los colaboradores se fijan metas para alcanzar los objetivos de la misma.

No obstante, Gentilin (2022; como se citó en Garcés et al., 2022), especifica que el teletrabajo o trabajo virtual a distancia, en casa o remoto es considerado como una modalidad laboral caracterizada por la escasa interacción y el uso de tecnologías. Es decir, desde esta perspectiva este tipo de trabajo puede entenderse como un cambio en los procesos organizacionales, el cual juega un rol crucial en el desarrollo, ya que se constituye como uno de los grandes avances del siglo XXI y le apuesta a facilitar la vida laboral de los empleados.

Características del teletrabajo

En esta forma de trabajo se pueden distinguir diferentes características como: que no tiene en cuenta el sexo, la edad o nivel socioeconómico, el trabajo se lleva a cabo desde cualquier lugar del mundo, no hace distinciones entre el colaborador y la institución, impulsa la igualdad entre las personas y por último, tiene fijada metas como cualquier forma de empleo (Silva, 2022). Es decir, este tipo de trabajos facilita la organización laboral y promueve la inclusión social debido ya que, no distingue rango de edad, genero ni otro tipo de características, sino que se centra en las capacidades y conocimientos propios del empleador y los objetivos que este pueda cumplir a corto y a largo plazo para beneficio de la empresa.

Por otra parte, según el Min TIC (2012) las características del teletrabajo en Colombia se encuentran ligadas a la utilización de tecnologías para facilitar la comunicación y cumplir funciones que se llevan a cabo por fuera de la empresa, así como las políticas de la misma que fijan el método de interacción entre los empleados, los horarios flexibles, el trabajo desde cualquier lugar, los dispositivos propios (BYOD), evaluación por resultados y reuniones virtuales con participantes ilimitados. En este sentido, estas se centran en tres componentes importantes, la actividad laboral se lleva a cabo fuera de la organización, el utilizar herramientas virtuales y el modelo de trabajo que es diferente al tradicional ya que, en él se incorporan nuevas formas de comunicarse internamente.

Por su parte, Molsalve (2023, como se citó en Jiménez y Ramírez, 2021), afirma que las características del teletrabajo se encuentran relacionadas con la función de metas y objetivos, en jornada no laboral, con la relación personal basada en la confianza, no en el control jerárquico, las relaciones en línea de diversos grados, es decir, se mantiene una cierta distancia, el manejo de un idioma básico (al menos inglés) por las fronteras reales entre países, el poseer mayores conocimientos y habilidades relacionados con las TIC, el contar con dispositivos que permitan la comunicación e información y la alta automotivación para el trabajo a distancia y las tareas por realizar descritas detalladamente.

Con base a lo descrito anteriormente, se deduce que para este autor las características del teletrabajo se centran en las habilidades personales que posee el empleado como lo son las relaciones interpersonales sin un control de jerarquías, los conocimientos y aptitudes en cuanto al manejo de una segunda lengua y las TIC, la automotivación para alcanzar metas y cumplir con las tareas asignadas entre otros aspectos.

Del mismo modo, el Ministerio de Producción y Trabajo de Argentina (2019) menciona que las características del teletrabajo se describen como las competencias que se tengan para utilizar herramientas tecnológicas de forma presencial o alejado, la habilidad para la toma de decisiones con base a lo establecido por la empresa, laborar de acuerdo a la misión y objetivos de la organización y teniendo presente los objetivos a corto y a largo plazo que se fijan en esta modalidad. Todo esto, se hace desde una visión diferente ya que, no solo se requiere que el colaborador cuente con los conocimientos necesarios sobre herramientas visuales, sino que pueda crear propuestas y medidas que ayuden a mejorar la comunicación, el análisis de perfiles, etc. Es decir, estas se encuentran ligadas al manejo de las tecnologías como a competencias personales y profesionales que el trabajador decide incorporar en su labor.

Clasificación del teletrabajo

Teniendo en cuenta, que el uso y clasificación del teletrabajo es diversos, puesto que, involucra diferentes aspectos propios de cada empresa. En el siguiente apartado, se escogieron los más representativos desde la postura de diferentes autores, entre los cuales encontramos: conforme al lugar donde se realiza, con base en el tiempo que se dedica y según el tipo de vinculación contractual. A continuación, en las tablas 1, 2, 3, se especifica cada una de ellos:

Tabla 4.

Clasificación del teletrabajo según el lugar

Clasificación del Teletrabajo según el lugar	
Teletrabajo en el domicilio	El colaborador lleva a cabo las funciones desde su casa. Las cuales realiza de forma independiente o con base a un contrato laboral.

Telecommuting o Teletrabajo combinado	En esta clasificación el trabajador no se desplazada de un lugar a otro constantemente. Es decir, hace su trabajo de forma dividida en su hogar e institución con quien labora.
Teletrabajo móvil	Acá lo único que necesita la persona que realiza esta forma de trabajo es el uso de herramientas tecnológicas y un dispositivo móvil, ya que, sus actividades las puede realizar desde cualquier parte del mundo.
Hotelling	Dentro de ella se realiza una gestión del medio de trabajo la cual ayuda a la creación de espacios de trabajo sin asignar a un empleado.
Oficina satélite	Se describen como espacios que cuentan con las herramientas o medidas necesarias para llevar a cabo el trabajo, las cuales han sido creadas por fuera de la organización principal y cumplen la función de otras sedes.
Centros de trabajo vecinales	Son espacios que cuentan con los equipos necesarios y a la vez son apoyados por otras entidades, los cuales tienen como característica la ubicación cerca al lugar donde labora el empleado.
Telecentros o centros de recursos compartidos	Estos lugares han sido creados por terceras personas, comúnmente por los directivos, con el fin de que el personal pueda hacer uso de ellos y acceder a los equipos electrónicos y tecnologías necesarias para llevar a cabo su labor.
Telecottage	Este medio de trabajo, se encuentra ubicado en zonas poco habitadas, donde el servicio a internet es escaso y no se cuenta con los medios necesarios para llevar a cabo diferentes funciones.
Oficinas virtuales	En esta modalidad, todos los empleados laboran a distancia y su única comunicación se da por medio de aparatos electrónicos ya que, la organización no posee ninguna planta física.

Nota. En la tabla cuatro se describe la clasificación del teletrabajo según el lugar donde se realizan las actividades laborales. Tomado de Montenegro y Sánchez (2017).

En la tabla 4, se evidencia seis clasificaciones del teletrabajo según el lugar donde se realizan las actividades laborales, las cuales especifican como se lleva a cabo dicha labor y las herramientas tecnológicas utilizadas para el cumplimiento de la misma. En el domicilio, se refiere cuando el teletrabajador dedica la mayor parte del tiempo a la realización de tareas desde

casa ya sea, de forma independiente o dependiente. Telecommuting o combinado, en esta modalidad el lugar de trabajo varia. Es decir, las tareas pueden ser ejecutadas desde el hogar o la oficina dependiendo de la disposición o preferencia del colaborador. Móvil, hace referencia a las funciones desarrolladas desde cualquier parte del mundo, donde lo más importante o indispensable es el manejo de las TIC.

Hotelling, en esta clasificación no existe espacios específicos destinados para un único empleado, debido a que son estructuras que funcionan como hoteles, las cuales le permiten al equipo de trabajo centrarse en la tarea asignada, llevar a cabo reuniones simultaneas, garantizar que cada colaborador tenga acceso al espacio que necesita, entre otros. Oficina satélite, son consideradas como una parte importante de cualquier empresa, ya que, se les denomina sucursales separadas de la sede principal cuyo objetivo es el conquistar nuevos clientes y ampliar los servicios ofrecidos por la empresa en otras ciudades o países. Centros de trabajo vecinales que se caracterizan por estar situados cerca del domicilio del trabajador, dentro de los cuales se pueden desarrollar todo tipo de funciones como responder llamadas telefónicas, el realizar informes, establecer reuniones, entre otros. Todo esto teniendo en cuenta las conexiones informáticas necesarias y las telecomunicaciones.

Del mismo modo, también se han creado los Telecentros o centros de recursos compartidos, donde se cuenta con la participación de distintos profesionales autónomos o de pequeñas y medianas empresas quienes utilizan las tecnologías como las comunicaciones que proporciona el centro para llevar a cabo sus funciones. Telecottage, este tipo de teletrabajo se lleva a cabo especialmente en zonas rurales con el fin de evitar el desplazamiento constante del empleado, lo que resulta de gran beneficio para el mismo, debido a que su única obligación es contar con conexión a internet estable y las herramientas virtuales necesarias. Por último, las

oficinas virtuales, que se caracterizan por ser descentralizadas, es decir, que todos sus trabajadores laboran a distancia y se comunican únicamente mediante herramientas tecnológicas, por ende, dentro de ella pueden participar empleados de otras ciudades o países.

Tabla 5

Clasificación según el tiempo

Clasificación del Teletrabajo según el tiempo	
Teletrabajadores marginales	Este tipo de empleados llevan a cabo diferentes funciones de forma eficiente y adecuada por ello se les considera teletrabajadores. Sin embargo, no lo hacen de forma constante o regular por ello no se convierte en algo constante.
Teletrabajadores sustanciales	A diferencia del anterior, en este se realiza el trabajo de manera periódica y constante convirtiéndose en una rutina diaria y manera de ganarse la vida. El asistir a la organización se le da importancia, sin embargo, se alterna con el hogar.
Teletrabajador primario	En este el empleado condiciona y constituye su casa como su oficina, sin negarse asistir cualquier día a la empresa o lugar donde establece un contrato.

Nota. En la anterior tabla se especifican la clasificación del teletrabajo según el tiempo.

Tomado de (Monsalve, 2003, como se citó en Jiménez y Ramírez, 2021).

En la tabla 5, se detalla la clasificación del teletrabajo según el tiempo que se dedica, la cual fue diseñada o establecida por los autores Jiménez y Ramírez (2021) quienes afirman que la primera clasificación son los teletrabajadores marginales, este realiza su labor de forma convencional dentro de su oficina teniendo en cuenta las diferentes herramientas tecnológicas, pero el tiempo invertido a las funciones es insuficiente para convertirse en costumbre o hábito. Sustanciales, este tipo de empleados tienen un empleo fuerte y regular, pero el cumplimiento de sus funciones se da de forma alterna, es decir, pueden ser ejecutadas en la oficina o desde su

hogar. Primario, es aquel empleado que desarrolla sus obligaciones o compromisos desde el hogar sin dejar de lado la oficina quien la ve como una alternativa constante para sus funciones y cargo.

Tabla 6

Clasificación del teletrabajo por el tipo de vinculación contractual

Clasificación del teletrabajo por tipo de vinculación contractual.	
Teletrabajador por cuenta ajena	Según esta clasificación se fija un acuerdo o convenio con la organización. Pero, la relación entre jefe y empleado es más agradable y tranquila ya que, no se tiene un contacto directo constante.
Teletrabajador por cuenta propia, autónoma o liberal	En esta no existe un acuerdo pactado, sino que se firman o establecen contratos de acuerdo a las necesidades que se vayan presentando, lo que deja al empleado desprotegido pasando de recibir un salario, hacer su propio jefe de manera regular.
Informal	Ambas partes se centran en los beneficios de esta modalidad de trabajo, por ello no llegan a ningún acuerdo, ni pactan ningún convenio.

Nota. Descripción del teletrabajo según el tipo de vinculación contractual. Tomado de Tomado de (Monsalve, 2003, como se citó en Jiménez y Ramírez, 2021).

En la tabla anterior, se describen las tres clasificaciones establecidas por (Monsalve (2003, como se citó en Jiménez y Ramírez, 2021), el cual establece que el teletrabajo también debe dividirse según el tipo de vinculación contractual del empleado. En este caso, tendríamos el teletrabajador por cuenta ajena, el cual firma o establece con la empresa un contrato laboral tradicional donde acepta cada una de sus funciones, salario y obligaciones, pero donde la subordinación o supervisión por parte de sus jefes se presenta de forma pasiva o calmada. Seguidamente, se encuentra el por cuenta propia, autónoma o liberal, en este caso no existe un

contrato laboral definido, solo existen servicios de arrendamiento, pago de salarios a terceros y la prestación de sus servicios. Por ende, no hay una relación laboral establecida, ni horarios que cumplir al momento de cumplir obligaciones. Finalmente, se presenta el informal, que como su nombre lo indica no pertenece a ninguna institución, no se encuentra registrado, regulado o protegido por marcos legales, sino que se encarga el mismo de trabajo e ingresos.

Modalidades de teletrabajo en Colombia

En los últimos años, en Colombia se han establecido diferentes modalidades de trabajo, una de ellas es el teletrabajo el cual se ha establecido como una forma de llevar a cabo una vida laboral remunerada o de prestación de servicios haciendo uso de la tecnología o equipos electrónicos (Ley 1221 de 2008). Por ello, dentro de esta alternativa de trabajo se establecen varios tipos que serán descritos a continuación:

- **Teletrabajo autónomo:** En esta forma de trabajo se encuentran los empleados autónomos que utilizan las herramientas tecnológicas para dar cumplimiento a sus actividades desde cualquier parte donde se encuentren. Es decir, la persona labora con el apoyo de computadores, celulares, Tablet, entre otros. Sin importar el lugar donde este.
- **Teletrabajo suplementario:** En este tipo se encuentran todos los empleados con un convenio o acuerdo previamente establecido, donde se especifica que las funciones pueden llevarse a cabo tanto en el hogar, como en la organización. En otras palabras, hay un documento previamente firmado donde existen acuerdos o reglas que cumplir sin importar donde se encuentre el colaborador.
- **Teletrabajo móvil:** Esta modalidad se rige a través del uso de aparatos tecnológicos para desarrollar las actividades previstas, lo que brinda la oportunidad de no permanecer de

forma constante dentro de la empresa. Por lo anterior, podemos decir que esta modalidad de trabajo no tiene un lugar específico para ejecutar las funciones y roles.

Sin embargo, Téllez (2007) sostiene que existen cuatro tipos de modalidades entre las que se encuentra el teletrabajo en casa, en oficinas remotas, televillage y móvil todas ellas constituyen una alternativa eficaz para que el trabajador pueda llevar a cabo sus funciones desde cualquier parte del mundo, donde el uso y manejo de la tecnología se convierten en la herramienta más importante. A continuación, se describen las siguientes:

Teletrabajo en casa: Dentro de esta modalidad de trabajo encontramos tres subcategorías que se componen de teletrabajadores empleados quienes estipulan en su contrato de trabajo que llevaran a cabo sus funciones dentro del hogar, auto empleado o freelance, que son todos aquellos que ofrece sus servicios desde casa y “empresarios”, que se les denomina a todas aquellas personas que empiezan su negocio desde sus casas.

Teletrabajo en oficinas remotas: En lo que concierne a esta modalidad o tipos de trabajos se divide en: centros de recursos compartidos, los cuales unen diferentes profesionales con el fin de obtener una mayor efectividad y flexibilidad en el teletrabajo el cual se desarrolla a través de equipos tecnológicos, telecentros u oficinas satélites, son lugares que presentan una distancia entre sí, pero que trabajan de manera conjunta para lograr un fin y telecottages, es un tipo especial de telecentro, ubicado en zonas rurales con el fin de generar una serie de oportunidades y conocimientos.

Televillage: Esta modalidad de teletrabajo le apuesta a la fusión de dos estilos de vida, la del campo y la de las grandes redes de información con el fin de lograr objetivos a largo plazo.

Es decir, les brinda la oportunidad a personas ubicadas en zonas rurales de hacer parte de grandes negocios y crecer a nivel personal y profesional.

Teletrabajo móvil: Dentro de ella se necesita disponer de equipos fáciles de usar y adecuados para transportar, ya que, constantemente se mantienen en constante comunicación con el lugar de trabajo y con los distintos compromisos y reuniones a las cuales deben asistir.

De igual forma, Osio (2010), especifica que existe una gran variedad de modalidades de teletrabajo, siendo las más representativas en casa, de oficina, flexible de oficina, flexible en casa, con oficina en casa y móvil todos ellos desarrollados desde distintos lugares, pero con el mismo objetivo que no es otro que crecer personal y profesionalmente dentro de una empresa o de forma independiente. Por ello, a continuación, se describen cada uno de ellos:

Teletrabajador en casa: No se tiene un lugar determinado, ya que, la mayoría de veces se labora desde casa. Es decir, en esta modalidad el teletrabajador cumple sus jornadas laborales dentro del hogar utilizando todo tipo de herramientas tecnológicas que le permita tener acceso a la información y a las tareas asignadas por la empresa u organización.

Teletrabajador de oficina: La persona que implementa esta forma de trabajo divide sus responsabilidades de manera equilibrada donde algunas actividades son desarrolladas dentro del hogar y otras en los contextos laborales, con el fin de cumplir todas sus obligaciones y compromisos laborales.

Teletrabajador flexible de oficina: Como su nombre lo indica, existe una adaptación y conciliación entre el trabajo y la vida personal, debido a que el teletrabajador acomoda su tiempo de acuerdo a sus horarios o jornadas laborales.

Teletrabajador flexible en casa: En este tipo no se cuenta con un sitio fijo donde desempeña sus labores, sin embargo, cumple a cabalidad con su jornada de trabajo y compromisos especificados en su contrato laboral.

Teletrabajador con oficina en casa: El trabajo es alterno, puede llevar a cabo reuniones, encuentros y funciones dentro de la organización, pero al mismo tiempo desarrolla otras desde casa, con el objetivo de optimizar tiempo y tener una vida familiar y laboral más equilibrada.

Ventajas y desventajas del teletrabajo

Son muchos las ventajas que trae la implementación de esta modalidad de trabajo, tanto para los empleadores en sí misma como para el empleado. Sin embargo, dentro de ella suele presentarse una serie de desventajas que afecta la salud y bienestar del mismo. Por ello, a continuación, se presentan las más relevantes:

Tabla 7

Ventajas y desventajas del teletrabajo según Carrasco (2021).

Ventajas	Desventajas
<ul style="list-style-type: none"> - Prestan más atención a las metas alcanzadas en lugar de completar el horario de trabajo. - Permite organizar mejor los compromisos familiares e intereses sociales, entretenimiento, deportes, etc. - Mayor autonomía, creatividad, habilidad, desempeño, etc. - Ahorrar espacio físico, equipos, electricidad y costos de mantenimiento. - Fortalecimiento de los vínculos familiares por la oportunidad de llevar a cabo las actividades desde casa. 	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de derechos en el trabajo - Pocas relaciones con los compañeros de trabajo - Escasa interacción del empleado - No existe un seguimiento por parte de la organización. - No hay un compromiso con los objetivos de la empresa. - No hay posibilidad de aspirar a un mejor cargo dentro de la institución. - Peligros ocasionados por la confidencialidad de la información facilitada.

- Disminuye los problemas ambientales, pues no se hace uso de forma constante de ningún tipo de transporte.	- Aparición de enfermedades por mantenerse demasiado tiempo en un mismo lugar o en aparatos tecnológicos.
---	---

Nota. La anterior tabla especifica las ventajas y desventajas del teletrabajo. Tomado de: Carrasco (2021).

En la tabla anterior, se mencionan las ventajas y desventajas propias de esta forma de trabajo, en las cuales se pueden observar que han sido múltiples los beneficios que han traído hacia las empresas y sus familias por contar el trabajador con una mayor disponibilidad de tiempo, acceso a nuevas plataformas tecnológicas, poder compartir de forma permanente con sus familias y allegados. Sin embargo, también se ha observado que puede producir en el colaborador enfermedades por el uso prolongado de tecnología, afectaciones en la vista, poca vigilancia de sus jefes, falta de relaciones interpersonales con los demás compañeros, entre otros. Por ello, se constituye un tema de gran relevancia e impacto organizacional.

Tabla 8

Ventajas y desventajas del teletrabajo para el trabajador según Forero (2014)

Ventajas	Desventajas
- Aumenta la flexibilidad del trabajo	- Aislamiento
- Más libertad	- Inseguridad económica, social y profesional
- Menos gastos	- Fronteras de espacio
- Reducción de estrés	- Volatibilidad en los salarios
- Más productividad	
- Mayor disponibilidad	
- Vida familiar	

Nota. En la tabla ocho se mencionan las ventajas y desventajas del teletrabajo para el trabajador según la perspectiva de Forero. Tomado de: Forero (2014).

En la tabla 8, se mencionan las distintas ventajas y desventajas que tiene esta modalidad de trabajo para el trabajador, las cuales resultan de gran importancia para el presente estudio documental, pues nos ayudan a conocer de forma amplia los beneficios y consecuencias que genera el teletrabajo; en cuanto a las ventajas observamos que la primera de ellas se relaciona con la flexibilidad laboral, es decir, la oportunidad que tiene el empleado de establecer horarios y el orden de las tareas a ejecutar. Más libertad, esto se presenta como una ventaja debido a que el empleado puede hacer diferentes cosas de forma autónoma lo que ayuda a una mayor productividad y satisfacción.

Menos gastos, se refiere a una disminución económica, puesto que, el trabajador no debe desplazarse de un lugar a otro, además de ahorrar en ropa y accesorios y otros viáticos. Mas productividad y mayor disponibilidad, se da gracias a que el colaborador se encuentra descansando y menos estresado lo que hace que su rendimiento laboral sea más elevado y finalmente encontramos la vida familiar que se contribuye como una de las mayores ventajas pues permite una mejor calidad de tiempo con los seres queridos y el cumplimiento de obligaciones dentro del hogar.

Por otra parte, en cuanto a las desventajas se presenta un aislamiento, que se da como uno de los mayores inconvenientes ya que, no existe relaciones interpersonales con los demás compañeros, existe una desconexión emocional con el mundo y con el entorno. Inseguridad económica, social y profesional, se refiere a la incertidumbre laboral y social que provoca este tipo de trabajo, al disminuir algunas veces las prestaciones y protecciones sociales del trabajador. Volatilidad en los salarios, hace referencia a la disminución de los salarios y las implicaciones

que genera el mismo y fronteras de espacio, se observa como una desventaja ya que, no existe una separación entre la vida privada y profesional.

Tabla 9

Ventajas y desventajas del teletrabajo para la empresa según Forero (2014)

Ventajas	Desventajas
- Reducción de costos	- Costos en equipamiento y líneas de telecomunicaciones
- focalización de metas	- Imposibilidad de controlar al trabajador físicamente.
- La sensibilidad	- Necesidad de introducir cambios organizativos en la empresa.
- Mejor atención al cliente	

Nota. En la tabla nueve se mencionan las ventajas y desventajas del teletrabajo para la empresa. Tomado de: Forero (2014).

Según la tabla anterior, las ventajas que genera este tipo de trabajo para la empresa son: reducción de costos, se refiere a los impuestos que se ahorra la organización con respecto a la planta física, mobiliario, equipamiento, vigilancia, escritorio, etc. Puesto que, estos costos dejan de ser de la entidad para pasar hacer del trabajador. Focalización de metas, se proponen diversos objetivos con el fin de obtener resultados óptimos. Ello obliga a un planteamiento de racionalización de la estructura básica de gestión. La sensibilidad, hace que el entorno laboral se preocupe por sus clientes y empleados de una forma más abierta. Mejor atención al consumidor, esta forma de trabajo permite que las organizaciones tengan un mayor acercamiento con sus compradores o usuarios lo que ayuda a brindarles lo mejor.

Con respecto a las desventajas este autor afirma que la primera de ellas es el costo en equipamiento y líneas de telecomunicaciones, es decir, la inversión que tiene que realizar la organización en la compra de equipos tecnológicos y demás herramientas que pueden resultar costosas si esta dispone de varios empleados en distintas zonas. Imposibilidad de controlar al trabajador físicamente, al tener la organización tantos colaboradores resultan difícil convencer a muchos directivos de que todos van a ser tan productivos. Al mismo tiempo, se realizan diversos cambios, puesto que, no se puede estar atentos todo el tiempo a las funciones llevadas a cabo por cada uno de ellos. Esto se produce como consecuencia de que los contactos personales directos se reducen e incluso llegan a desaparecer.

Factores de riesgo psicosocial y teletrabajo

Siguiendo con los riesgos o repercusiones que se presentan en este tipo de modalidad de trabajo, encontramos los planteados por Martín (2017), el cual los enfoca en la disminución de control, deficiencias en el manejo de laborar en grupo, la empresa se ve obligada a realizar cambios en la organización empresarial y la administración del talento humano, e inconvenientes relacionados con la parte emocional del empleado como aislamiento y falta de comunicación directa con los compañeros. Por lo anterior, podríamos decir que para que una empresa pueda tener éxitos en esta modalidad, no debe enfocarse solamente en la productividad y reducción de costos, sino que debe centrar su atención también a las relaciones interpersonales entre trabajadores y a la satisfacción laboral del mismo.

Del mismo modo, Cárdenas y Núñez (2023), mencionan que el incorporarse a esta nueva modalidad conlleva a que los trabajadores experimenten en el desempeño de sus funciones factores de riesgo psicosocial como frustración, depresión, y ansiedad ante la sobrecarga en el

trabajo, las exigencias del tiempo y las condiciones de entrega de la tarea asignada y por la falta de respeto de los acuerdos inicialmente pactados. Asimismo, el empleado tiende a experimentar agotamiento físico y angustia esto debido, a las funciones extras que debe realizar frente al equipo, los largos periodos de encuentros obligatorios con sus superiores y demás colaboradores, al momento de rendir cuentas y presentar los avances, entre otros. Todo esto, se constituye como un riesgo permanente de esta modalidad de trabajo.

Asimismo, (Positiva Compañía de seguros, 2020) indica que las características intrínsecas del trabajo y la deslocalización del personal y uso de las TIC, implican la aparición de factores de riesgo de tipo psicosocial, a los que la organización debe anticiparse para evitar daños a la salud de las personas teletrabajadoras. Por ello, se especifican en cuanto a las fuentes de riesgo: el utilizar de forma permanente aparatos tecnológicos, los aspectos externos al empleo, la higiene, la organización del tiempo, las medidas de seguridad como el cableado, y aspectos personales, formas de vida, costumbres, entre otros. En cuanto a los factores negativos dicha compañía encontró, trastornos en los músculos, ardor en la vista, dolores de cabeza, molestia física y dificultad para respirar.

Por su parte, Calle (2021) enfatiza que según los estudios realizados hasta el momento los riesgos que se han observado hasta el momento son los ergonómicos y psicosociales, estos últimos debido a la separación de la vida familiar y laboral, a lo que se le añade el impacto de la contaminación medioambiental gracias a la creciente utilización de Tics más sofisticadas. Al trabajo desde casa también se suman las responsabilidades con los hijos, por lo que son fuente de interrupciones y desconcentración, por una evidente falta de fronteras entre las mismas.

Asimismo, otro punto importante es el tecnoestrés, que se genera por la poca preparación en el manejo de las TICS al cual pueden estar expuestos gran parte de los colaboradores que de

un momento a otro tuvieron que acoplarse a las nuevas plataformas y requerimientos informáticos, no teniendo en cuenta factores de riesgo que afectaban a los trabajadores en un sitio diferente a su lugar de trabajo habitual, situación que genera un desgaste emocional, cansancio, estrés y agotamiento y problemas emocionales que pueden producir alteraciones mentales por los frecuentes conflictos entre los sentimientos sumergidos en el empleo frente a las emociones que realmente siente el trabajador (Calle, 2021).

Finalmente, es importante precisar que dentro del teletrabajo se han identificado varios factores de riesgos psicosociales que resultan ser perjudiciales para la seguridad y salud de los trabajadores; Sin embargo, es posible controlarlos centrándose en identificar los aspectos que producen este tipo de problemáticas, así como el brindar medidas para aquellos que se consideren contraproducentes. Así, es importante considerar la instalación y adecuación del puesto y su equipamiento, así como las características del mobiliario que se va a utilizar, el entorno físico, la organización del trabajo y las medidas de seguridad. Igualmente, algunos hábitos personales o formas de vida con el fin de garantizar un mejor bienestar en las personas dedicadas a este oficio.

Normatividad y/o Legislación

En Colombia, existe una diversidad de normativas con respecto a los factores de riesgo psicosocial, las cuales permiten la evaluación, prevención y evaluación. Asimismo, existe una serie de normas que buscan proteger, promover y regular los derechos de los trabajadores y las obligaciones de las empresas con respecto al teletrabajo. Por ello, en la tabla 10 y 11, se presentan las siguientes:

Tabla 10

Normativa de los factores de riesgo psicosocial en Colombia

Norma	Año	Objeto de la norma
Constitución política de Colombia	1991	En el artículo 25, se establece que el trabajo es un derecho, el cual goza de protección por parte del estado en todas sus modalidades. Es decir, toda persona tiene derecho de contar con condiciones dignas y justas de empleo. En el artículo 53 se especifican principios mínimos que se pueden relacionar con la disminución de factores de riesgo psicosocial.
Ley 100 de 1993	2004	Con respecto a los factores de riesgo psicosocial, en esta ley se establece que los trabajadores tienen derechos irrenunciables, para obtener calidad de vida acorde con la dignidad humana y que se le proporcionen protecciones de las contingencias que puedan afectarle. Habla sobre el fondo de pensiones, seguridad social y laboral, prestaciones, protección contra enfermedad laboral.
Resolución 002646	2008	En esta ley se precisan los compromisos para identificar, evaluar y monitorear de forma regular los factores de riesgo a los cuales se ven expuesto los trabajadores. Proporciona directrices de todo el procedimiento médico que deben cumplir los trabajadores y empresas, sin que se vulnere la integridad física y mental de trabajador.
Norma de factores de riesgo Icontec ISO 31000	2011	Tiene por objeto, proporcionar un marco genérico para establecer el contexto, identificación, evaluación, tratamiento y seguimiento de gestión de riesgos, aplicado a empresas públicas, privadas, comunidad, grupo o individuo.
GTC-ISO 45003	2021	Por medio de la cual se proporcionan directrices para gestionar los riesgos psicosociales dentro de un sistema de seguridad y salud en el trabajo, está fundamentada en la Norma internacional ISO 25001. Permite que las organizaciones prevengan e intervengan en las lesiones que ocasionan deterioro en la salud de los trabajadores.
Ley 1010	2006	Por medio de esta ley se regula el factor de riesgo psicosocial relacionada con el acoso laboral, sancionando todas las formas de maltrato, agresión, ofensa y desconsideración que afecte la dignidad humana y la calidad de vida en el contexto de una relación laboral.

Ley 1616		Se cita el artículo 3 que especifica que las estrategias de promoción y prevención de salud mental deben aplicarse a toda la población colombiana y el artículo 7 que menciona que todas las empresas públicas y privadas en Colombia deben implementar acciones para la promoción y prevención de la salud mental.
Ley 1562	2012	En esta ley se establecen todas las instituciones de carácter privado o público, así como la creación de medidas para evitar y defender a los colaboradores de las causas de afecciones y riesgos que pueden ocurrir en la organización u trabajo.
Resolución 2764	2022	Por medio de la cual, el Ministerio de Trabajo expide la batería de instrumento de evaluación de factores de riesgo psicosocial, indicando la guía técnica para promover, prevenir e intervenir aquellos factores psicosociales inmersos en la organización y sus efectos sobre los trabajadores.

Nota. La tabla expone las distintas normativas colombianas que regulan los factores de riesgo psicosocial en Colombia. Fuente: elaboración propia (2024).

En la tabla anterior, se exponen las distintas normativas o leyes que regulan los factores de riesgo psicosocial en Colombia, las cuales surgen como consecuencia a las condiciones precarias y poco seguras que se presentaban en los trabajadores colombianos; como respuesta a esta necesidad, se buscó la forma de poderle brindar una protección al empleado durante su jornada laboral o el tiempo que le llevara ejecutar su labor. Por ello, se crean distintas normativas como: ley 100 de 1993, Resolución 002646, resolución 2764, Norma Icontec ISO 31000, entre otras. Con el objetivo de velar por los colaboradores y las afectaciones que pueden producir estas amenazas a las cuales se encuentran expuestos y así poder prevenir enfermedades o accidentes laborales, todas ellas sirven como guía para que los empleadores puedan realizar un adecuado acompañamiento, brindándoles un entorno laboral adecuado para sus funciones sin verse afectados por este tipo de factores.

Tabla 11*Normativa del teletrabajo en Colombia*

Norma	Año	Objeto de la norma
Ley 1221	2008	Dentro de esta normativa se le brinda un reconocimiento a esta forma laboral y a los diferentes tipos que existen dándole una gran importancia a los beneficios que trae para la población de escasos recursos y la oportunidad de ampliar los conocimientos en cuanto a las nuevas tecnologías, desde el marco de la protección, seguridad y garantías de los derechos de los trabajadores que pertenecen a la misma.
Ley 1341	2009	Esta norma establece los derechos que tiene todo ciudadano a la comunicación, información y educación, y al mismo tiempo busca impulsar las diferentes plataformas tecnológicas del interés de todos, regulando las nuevas tecnologías y la expansión de las mismas.
Decreto 884 de 2012	2012	En ella se definen los aspectos a nivel laboral que amparan al teletrabajador, así como la relación entre jefes y empleados. Asimismo, se establecen los principios de vulnerabilidad, equidad y la capacidad de ir a través de una serie de acciones.
Resolución 2886 de 2012	2012	En ella se especifican las instituciones que pertenecen a esta modalidad de trabajo y los deberes que tienen las mismas con los trabajadores.

Nota. La tabla anterior se especifican las distintas normativas colombianas que regulan el teletrabajo en Colombia. Fuente: elaboración propia (2024).

En la tabla 11, se describe las diferentes leyes que rigen el teletrabajo en Colombia, las cuales fueron diseñadas o creadas con el fin de proteger los derechos de los empleados. Actualmente, las diferentes normativas reconocen el teletrabajo como una modalidad laboral que permite el mejoramiento laboral y un mayor desempeño de los trabajadores, asimismo a crear actividades más sustentables a proporcionar a los trabajadores un mayor bienestar y a incentivar

al uso de nuevas plataformas digitales. Asimismo, todas ellas buscan adaptar esta forma de empleo al marco normativo establecido dentro del país, con el fin de que las partes que hacen parte de ella manejen la reversibilidad, la temporalidad y el cumplimiento de plazos establecidos.

Metodología

La presente monografía fue realizada desde el enfoque cualitativo, el cual según Hernández et al., (2014) se define como una variedad de concepciones o marcos de interpretación, que tienen un denominador común: cada individuo, grupo o sistema social tiene una forma única de ver el mundo y de entender las situaciones y los acontecimientos, que se construye por el inconsciente, lo que transmiten los demás y la experiencia, y hay que tratar de comprenderla en su contexto a través de la investigación. En este sentido, para este estudio resulta de gran valor, ya que, nos permite comprender el fenómeno desde distintas posturas y al mismo tiempo, nos ayuda a identificar los principales factores de riesgo psicosocial que afectan a los teletrabajadores en Colombia.

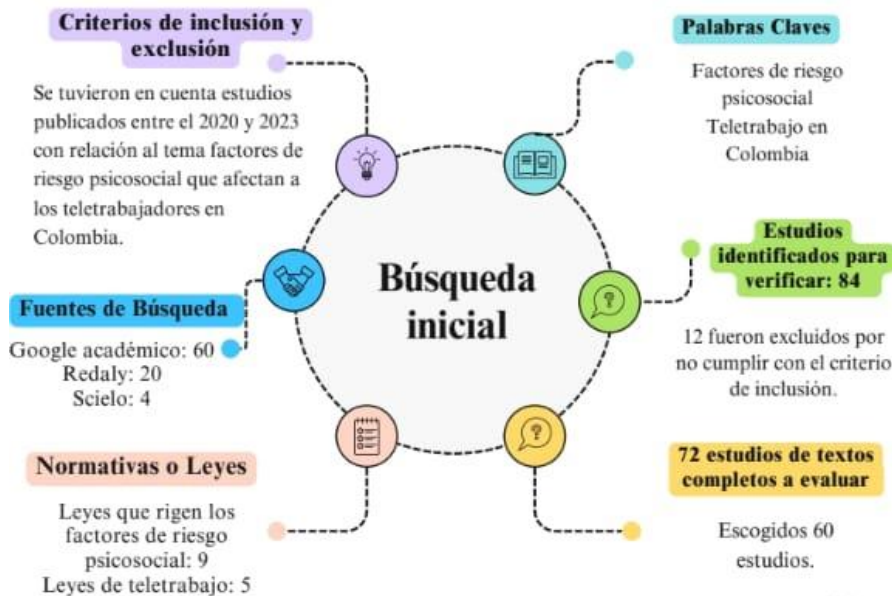
Del mismo modo, para la presente propuesta de monografía se implementa el tipo de investigación documental, la cual se encarga de recoger, reunir y escoger los datos más relevantes de los documentos ya existentes sobre el tema, por ello, utiliza fuentes bibliográficas, libros, artículos científicos, trabajos de grado, tesis, etc. Para su exploración e interpretación del tema estudiado (Guerrero y Guerrero, 2014). Asimismo, este tipo de investigación también se caracteriza por la utilización de los datos secundarios como fuente de información. El objetivo principal es guiar la investigación a través de dos aspectos: primero, relacionando datos ya existentes de diferentes fuentes, y luego proporcionando una perspectiva panorámica y sistemática de un problema específico desarrollado (Avendaño, 2003).

Por lo anterior, podemos decir que este tipo de diseño resulta de gran ayuda para nuestro estudio, porque nos permite hacer una revisión de datos en orden cronológico de los diferentes antecedentes que han abordado este tema, teniendo en cuenta su evolución o trayectoria, asimismo, facilita la reflexión de todos aquellos aspectos que hacen alusión a la problemática que se está investigando, ayuda a construir premisas de partida a consolidar autores para elaborar el desarrollo temático, hacer relaciones entre trabajos, establecer semejanzas y diferencias entre los distintos autores escogidos y a plantear conclusiones más sólidas sobre el tema escogido.

Asimismo, para llevar a cabo dicho análisis se tuvieron en cuenta diferentes aspectos que serán expuestos en el siguiente diagrama de flujo con el fin de darle a conocer al lector dar a conocer las bases de datos consultadas, los criterios de inclusión y exclusión tenidos en cuenta, la cantidad de documentos escogidos, las normativas que rigen esta modalidad de trabajo, etc. Por último resulta importante mencionar que para el inicio del estudio se realizó una matriz en el programa Microsoft Excel con el objetivo de llevar un orden sobre los datos más relevantes de cada uno de las investigaciones consultadas (véase en el apéndice 1).

Figura 1

Búsqueda inicial de artículos



Nota. En la figura número uno se detalla cada uno de los aspectos tenidos en cuenta

durante la búsqueda inicial de estudios, entre los cuales se pueden encontrar: criterios de inclusión y exclusión, palabras claves, normativas, numero de estudios, fuentes de búsqueda, Fuente: elaboración propia (2024).

En la anterior figura, se especifican cada uno de los aspectos tenidos en cuenta durante el proceso de búsqueda de la información, donde se comienza especificando los criterios de inclusión y exclusión que estuvieron conformados por estudios comprendidos entre el año 2020 y 2023, todos ellos indagados en las principales bases de datos como google académico, redalyc y Scielo utilizando palabras claves como factores de riesgo psicosocial, teletrabajo y Colombia; una vez obtenida la información se procedió a su respectivo análisis donde se logran identificar 84 estudios correspondientes al tema, de los cuales 12 fueron excluidos por no cumplir con los

criterios de inclusión entre ellos aspectos como: el año, estudio de una sola categoría, resultados poco viables, etc.

Asimismo, 72 de ellos fueron evaluados y analizados detenidamente escogiendo 60 por ser los que mejor se adaptaban a la presente monografía. Es de aclarar, que durante la indagación se tienen presente las distintas normativas que rigen los factores de riesgo psicosocial y el teletrabajo en Colombia; otro del aspecto importante a considerar es que en el país la mayoría de los estudios realizados en torno a este tema han sido proyectos de grados y tesis de pregrado, es decir, no se encontró ningún artículo científico o monografía relacionada con este tema.

Discusión

Los factores de riesgo psicosocial se conocen como aspectos internos y externos que se encuentran inmersos dentro de cualquier modalidad de trabajo, es decir, forman parte de la vida diaria de los trabajadores, por lo que pueden afectar su bienestar físico, psicológico familiar y social, ocasionando que aumenten los niveles de estrés, la aparición de enfermedades u trastornos mentales. Es por ello, que se considera de suma importancia poder identificarlos, con el fin de disminuir el impacto que tienen sobre la salud del talento humano.

Teniendo en cuenta lo anterior, una de las citas más relevantes es la que establece la OIT (2017) que los describe como las relaciones que se establecen entre el medio exterior y el trabajo, las tareas a realizar y los aspectos de la empresa, los conocimientos o destrezas del empleado, sus necesidades, pensamientos y las características propias de cada uno lo cual impacta de forma positiva o negativa su bienestar, desempeño y actitud frente al trabajo. Sin embargo, Varillas (2009), explica que dichos factores solo se refieren a las condiciones laborales que atenúan el estrés laboral y que, además, desencadenan otras complicaciones que impactan en

la salud física, mental y la seguridad de los trabajadores. Desde estas dos perspectivas no se encuentra ninguna similitud debido, a que el primer autor tiene en cuenta las condiciones intrínsecas y extrínsecas que pueden afectar al trabajador, mientras que el segundo afirma que solo la parte interna de la organización ocasiona daños en el bienestar y seguridad de los colaboradores.

Asimismo, el Ministerio de Protección social (2019) divide los factores de riesgo psicosocial en intralaboral que incluye cuatro dominios: requerimientos del empleo, el dominio, la dirección y las relaciones interpersonales en el mismo, así como la retribución monetaria. Los extralaboral se constituyen por aspectos familiares, sociales, económicos propios del colaborador, asimismo, tiene en cuenta lo que posee la casa donde reside y lo individual que son todas aquellas características propias de cada trabajador o las socio-demográficas. Lo anterior se relaciona, con lo establecido por la OIT que divide los divide en dos dimensiones que incluyen el contenido del trabajo como el horario, el diseño de tareas, la carga, Etc. Y el contexto laboral donde se encuentra la función y cultura organizativa, papel de la empresa, vínculos establecidos, entre otros. Todo esto, se encuentra inmerso dentro de los factores intralaborales o internos de cualquier entidad propuestos por el Ministerio de protección social.

Por otra parte, en lo que respecta al teletrabajo la OIT (2012; citado en Parra y Rios, 2015) lo define como la forma de trabajo que se da en un lugar distante de la oficina y/o centro de producción, que permita la separación física e incluye el uso de una nueva tecnología facilitadora de la comunicación. Lo que coincide con lo que afirma Téllez (2007) quien establece esta modalidad como una forma de laborar relativamente reciente en el mercado que ofrece la interacción de las llamadas TIC, con la pérdida de referentes espacio-temporales. Es decir,

ambos autores establecen que este tipo de empleo no cuenta con un espacio establecido y utiliza las herramientas virtuales para que cada trabajador pueda llevar a cabo sus funciones.

Del mismo modo, Montenegro y Sánchez (2017) clasifican el teletrabajo según el lugar donde se realizan las funciones entre ellas se encuentran: en el domicilio, telecommuting o combinado, móvil, hotelling, oficina satélite, centros de trabajo vecinales, entre otros. Es decir, se llevan a cabo las actividades laborales desde cualquier parte del mundo, haciendo uso de las conexiones informáticas necesarias. Lo antes mencionado se relaciona con lo establecido por Jiménez y Ramírez (2021), quienes si bien clasifican esta modalidad según el tiempo dividiéndolos en marginales que son todos aquellos que trabajan con regularidad, pero no cumplen un horario fijo, sustanciales los cuales llevan a cabo tareas a través de una rutina previamente diseñada, y primario donde el trabajo se realizan desde casa, todo esto se encuentra incluido en la clasificación realizada por el primer autor ya que dichas formas de laborar según el tiempo dedicado se pueden llevar a cabo desde cualquier espacio o lugar siempre y cuando se tenga en cuenta el uso de las TIC.

De igual forma, la Ley 1221 de 2008, establece que existen tres tipos de modalidades de teletrabajo que son: autónomo, donde los trabajadores independientes se valen de las TIC para desarrollar sus tareas. suplementario, en esta se encuentran los empleados que han establecido previamente un acuerdo con la empresa para desarrollar sus funciones dentro y fuera de ella. móvil, en este caso el empleado utiliza dispositivos móviles para ejecutar sus tareas, permitiéndole ausentarse con frecuencia de la oficina. Contrario a lo que afirma, Téllez (2007) quien sostiene que existen cuatro formas entre las que se encuentra en casa, en oficinas remotas, televillage y móvil las cuales se constituyen como una alternativa eficaz para que el colaborador

pueda llevar a cabo sus funciones, sin tener en cuenta un contrato laboral y un espacio estipulado, ya que, lo único que necesita es hacer uso de las nuevas tecnologías.

Sin embargo, esta modalidad de trabajo según carrasco (2021) presenta una serie de ventajas y desventajas como: prestar más atención a las metas alcanzadas en lugar de completar el horario de trabajo, el contar con más tiempo y autonomía, organizar mejor los compromisos familiares e intereses sociales, ahorrar espacio físico, entre otros. Mientras que en las desventajas se presenta la falta de labores en grupo, la violación de derechos laborales, aislamiento del trabajador, etc. Lo anterior guarda similitud con lo que afirma Forero (2014) el cual reúne las ventajas y desventajas en aspectos que tienen en cuenta lo antes descrito como aumento de la flexibilidad, menos gastos en espacio físico, mayor disponibilidad, mejora la vida familiar y en cuanto a las desventajas reafirma el aislamiento, la inseguridad económica, social y profesional y la falta de trabajo en equipo.

Por lo anterior, se puede decir, que el teletrabajo genera riesgos y repercusiones en el bienestar de los trabajadores, lo que se corrobora con lo establecido por Martín (2017), el cual menciona que dentro de esta modalidad de empleo existe una serie de riesgos psicosociales como: la disminución de control del empleado, deficiencias en el manejo de trabajo en equipo, la empresa se ve obligada a realizar cambios en la organización empresarial y la administración del talento humano e inconvenientes relacionados con la parte emocional. Lo que se asemeja con lo descrito por Cárdenas y Núñez (2023), quienes relacionan el teletrabajo con factores como frustración, depresión, y ansiedad ante la sobrecarga laboral que estaría inmersa dentro de la parte emocional, las exigencias del tiempo y las condiciones de entrega de la labor asignada y

por la falta de respeto de los acuerdos inicialmente pactados, es decir, no hay un control del trabajo y se puede presentar una mala administración del talento humano.

Por último, es importante mencionar que en Colombia existe una diversidad de normativas o leyes con respecto a los factores de riesgo psicosocial, las cuales permiten la evaluación y prevención. Asimismo, sirven como guía para que los empleadores puedan realizar un adecuado acompañamiento a sus empleados y poder brindarles un entorno laboral adecuado que garantice su bienestar físico, psicológico y social. Del mismo modo, las normas establecidas para el teletrabajo buscan proteger, promover y regular los derechos de los trabajadores y las obligaciones de las empresas con respecto a esta modalidad de empleo, procurando garantizar los mismos sin importar donde se lleve a cabo las funciones.

Conclusiones

Los factores de riesgo psicosocial que afectan a los teletrabajadores en Colombia se constituye como una problemática de gran impacto en el escenario laboral, debido a que ponen en riesgo la salud física y psicológica del trabajador, el cual se ve expuesto a una serie de situaciones que pueden generar enfermedades físicas, trastornos mentales, estrés, ansiedad, sobrecarga laboral, aislamiento social, etc. Por ello, para el presente estudio monográfico resulta ser un tema de gran relevancia, ya que, nos brinda un panorama amplio sobre los diferentes factores a los que se ven expuestos los colaboradores en el país y al mismo tiempo nos deja ver las consecuencias que podrían enfrentar los mismos.

Teniendo en cuenta lo anterior, el presente trabajo de investigación se planteó como objetivo general identificar los factores de riesgo psicosocial que afectan a los teletrabajadores en Colombia. Para lo cual se estableció un análisis general de los distintos antecedentes

consultados, lo que permite identificar que en el país estos se encuentran ligados a aspectos intralaborales los cuales según Martín (2017) se relacionan con la disminución de control del empleado, deficiencias en el manejo de trabajo en equipo, los cambios en la organización empresarial, la administración del talento humano, el aislamiento social y la falta de comunicación directa con los compañeros.

Asimismo, Cárdenas y Núñez (2023) pudieron identificar que los factores de riesgo psicosocial relacionados con esta modalidad de trabajo son: la frustración, depresión, y ansiedad ante la sobrecarga laboral, las exigencias del tiempo y las condiciones de entrega de la labor asignada y la falta de respeto de los acuerdos inicialmente pactados. Además, los tiempos adicionales de la jornada laboral que también se realizan frente al computador, y que se prolongan por las reuniones obligatorias con el jefe y con otros compañeros de trabajo o la entrega y sustentación de los informes de gestión, entre otros. Todo esto afecta el bienestar personal, laboral y familiar de colaboradores en Colombia.

Sin embargo, (Positiva Compañía de seguros, 2020) indica que dichos factores se asocian con aspectos internos, externos y personales del trabajador, donde se puede identificar la deslocalización del personal y el utilizar nuevas tecnologías, la falta de diseño y organización de la estación de trabajo con video terminales, las condiciones ambientales, higiene atmosférica (Riesgo químico y biológico), organización del trabajo, aspectos de seguridad: instalaciones eléctricas, estilos de vida, hábitos, etc. Lo que puede generar desórdenes músculo esqueléticos, fatiga visual, cefaleas, fatiga física, problemas respiratorios, estrés – tecnoestrés y accidentes de trabajo.

Por su parte, Calle (2021) enfatiza que las principales amenazas laborales que se han detectado en el teletrabajo según los estudios realizados hasta el momento son los ergonómicos y psicosociales, estos últimos debido a la separación de la vida familiar y laboral, a lo que se le añade el impacto de la contaminación medioambiental gracias a la creciente utilización de Tics más sofisticadas. Al trabajo desde casa también se suman las responsabilidades con los hijos, por lo que son fuente de interrupciones y desconcentración, por una evidente falta de fronteras entre la vida familiar y laboral. Con base a todo lo mencionado anteriormente, se le da respuesta a la pregunta problema realizada inicialmente ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial en Colombia? Se puede afirmar según los estudios citados que dichos factores se relacionan con la parte interna y externa de la organización donde intervienen un sin número de aspectos que ponen en riesgo la salud y vida del trabajador.

Finalmente, se pretende que los hallazgos encontrados en el presente estudio, sirvan para la ampliación de estudios frente a esta forma de trabajo, ya que, en Colombia se ha venido incrementando el teletrabajo en los últimos años, puesto que, se ha tomado como una medida que facilita el cumplimiento de funciones y el acercamiento del trabajador con su familia y una alternativa frente a las diferentes problemáticas de salud que se han presentado últimamente. Por todo ello, se invita a futuros profesionales del programa de psicología de la Universidad Popular del Cesar, ampliar las bases teóricas con respecto a esta temática ya que, se evidencio que a nivel regional y local no existen investigaciones sobre este tema, lo que ayuda a obtener una visión más amplia del mismo y ayuda a la realización de estrategias para la prevención, disminución y protección de los factores de riesgo psicosociales en el teletrabajador.

Referencias Bibliográficas

Angulo A,. (2022). Consecuencias En La Salud Mental Ocasionadas Por El Teletrabajo Producto De La Emergencia Sanitaria (Covid 19).

https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2314/consecuencia_salud_mental_ocasionadas_teletrabajo_producto_emergencia_sanitaria_covid%2019.pdf?sequence=1&isallowed=y

Aragón A, Montoya L y Pérez A. (2022). Caracterización de los factores de riesgo psicosocial presentes durante el tiempo de pandemia por COVID 19 en docentes de un colegio

público de la comunidad de Ciudad Bolívar.

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2766/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Avendaño M. (2003). *Guía Para La Presentación De Referencias Bibliográficas De Publicaciones Impresas Y Electrónicas*.

<Http://Eprints.Rclis.Org/6944/1/Referenciasbibliograficas.Pdf>

Becerra C y Reyes L. (2020). Teletrabajo, impactos en la salud del talento humano en época de pandemia. *Revista Colombiana de Salud Ocupaciona*, 11(2).

https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/6553/7730

Bernal M, Gómez C y Suárez F. (2021). Riesgo de estrés psicosocial de trabajadores en casa durante la pandemia por Covid 19 en Bogotá.

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/836/riesgos%20de%20estres%20para%20trabajadores%20en%20casa%20por%20pandemia%20covid%2019%20en%20bogota%20%281%29.pdf?sequence=4&isallowed=y>

Buriticá M, Ortiz L y Tabares M. (2021). Relación del teletrabajo y factores psicosociales asociados a la salud mental.

https://ridum.umanizales.edu.co/bitstream/handle/20.500.12746/6506/Tabares_Florez_Mariana_2021.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Calderón A, Báez Z y Fuentes G. (2022). Efectos Del Teletrabajo En La Salud De Los Trabajadores De Las Pymes De La Ciudad De Bogotá. *Rev. Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información*, 10(19).

<http://ojs.urepublicana.edu.co/index.php/ingenieria/article/view/879/631>

- Calle A. (2021). Factores de Riesgo Psicosociales asociados al teletrabajo en trabajadores de una Institución Financiera. *Facultad de Ciencias del Trabajo y Comportamiento Humano*.
<https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4301/1/Calle%20Galarza%2c%20Mayra%20Alexandra.pdf>
- Cardenás Á y Núñez M. (2023). Riesgo psicosocial generado del trabajo en casa en el sector privado a partir del Decreto 649 de 2022 en Colombia. *Revista IUS-Praxis*.
<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/26244/Art.%20Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carrasco R. (2021). Teletrabajo: Ventajas Y Desventajas En Las Organizaciones Y Colaboradores. *Revista FAECO sapiens, 4(2)*.
<http://portal.amelica.org/ameli/journal/221/2212240001/2212240001.pdf>
- Chaparro D Y Infante O. (2023). Riesgos Psicosociales Y Calidad De Vida En La Modalidad De Teletrabajo En Atento.
<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/3429/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Compañía de Seguros Positiva . (2020). *Gestionar Los Factores Psicosociales En El Teletrabajo*. <https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2020/11/vamos-gestionar-factores-psicosociales-teletrabajo.pdf>
- Constitucion Politica de Colombia. (1991).
<https://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Colombia/colombia91.pdf>
- Corredor H, Ochoa J. (2022). Diseño de un programa de prevención de factores psicosociales relacionados con el teletrabajo.

<https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/6cbec3ef-aacd-422d-8a7d-228428764132/content>

Del Valle D y Giraldo M. (2022). Factores De Riesgo Biomecánicos En La Modalidad De Teletrabajo En El Contexto De La Pandemia Por Covid – 19.

<https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/4180/factores%20de%20riesgo%20bimecanico%20en%20la%20modalidad%20de%20teletrabajo%20en%20el%20contexto%20de%20la%20pandemina%20por%20covid.pdf?sequence=3&isallowed=y>

El Congreso de Colombia. (16 de julio de 2008). Ley 1221.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31431>

El Congreso De Colombia. (16 de julio de 2008). Ley 1221.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31431>

El Congreso De Colombia. (16 de julio de 2008). LEY 1221.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31431>

El Congreso De Colombia. (30 de julio de 2009). LEY 1341.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=36913>

El Congreso De La Republica De Colombia. (s.f.). LEY 100 DE 1993.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5248>

El Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación. (22 de febrero de 2011). Norma Técnica Ntc Colombiana 947-1.

<https://www.umng.edu.co/documents/20127/517101/NTC-ISO-31000-2011.pdf/e351f1b5-c3f4-0fe3-dcd1-d3005c65ab7a?t=1575487385394>

EL Ministerio de Trabajo. (21 de noviembre de 2012). Resolución 2886.

<https://comunidades.cepal.org/elac/sites/elac/files/2018-11/Resol%202886%20de%202012.pdf>

Escalante Z, Cendrós J y Urdaneta E. (2006). El teletrabajo y sus implicaciones legales en el estado Zulia. *12*(2). https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972006000200004

Fajardo Á, Montejo F, Molano G, Hernández J y Quintero A. (2013). Correlación entre los Factores de Riesgo Intralaboral y los Niveles Séricos de Cortisol en Docentes Universitarios. *15*(46). https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492013000100002

Fernandez A y González A. (2016). El Teletrabajo: Una Innovadora Forma de Organización del Trabajo, una Herramienta de Inclusión Laboral y su Regulación Jurídica en el Perú. (46). <file:///C:/Users/HP/Downloads/18823-Texto%20del%20art%C3%ADculo-74609-1-10-20170718.pdf>

Forero A. (2014). El Teletrabajo Una Alternativa Con Beneficios Para La Organización, El Trabajador Y El Medio Ambiente. <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/11107/ForeroCadenaAndresLeonardo2014.pdf?sequence=3>

Garcés M, Finkelstein R y Frías P. (2022). Teletrabajo y riesgos psicosociales: alta demanda y disparidades de género. <file:///C:/Users/HP/Downloads/GarcsFinkelsteinFras.Teletrabajo.pdf>

- García E y Monroy Y. (2021). Factores de Riesgo Psicosocial Asociados al Teletrabajo, en Profesores del Colegio Nacionalizado Femenino de la Ciudad de Villavicencio.
<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/6b206376-8589-45e7-a9eb-d2869bd9cdc5/content>
- García S. (2021). Análisis prospectivo de los riesgos psicosociales relacionados con el teletrabajo en tiempos de confinamiento a causa del COVID-19.
https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/15648/1/TP_GarciaVelasquezSandraGisela_2021.pdf
- Gómez A, Trujillo M y Patiño J. (2020). El Teletrabajo y los Factores de Riesgo Psicosociales en los Trabajadores de la Empresa Logística y Control de Seguridad Ltda.
<https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/10209/PinzonJahaira2020.pdf?sequence=1>
- Gómez A, Trujillo M y Patiño J. (2020). El Teletrabajo y los Factores de Riesgo Psicosociales en los Trabajadores de la Empresa Logística y Control de Seguridad Ltda.
<https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/10209/PinzonJahaira2020.pdf?sequence=1>
- Gómez p, Hernández J y Méndez M. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. *Ciencia & Trabajo* (49).
<https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v16n49/art03.pdf>
- González T. (2007). El Teletrabajo como Nueva Modalidad Laboral.
<https://repositorio.uniandes.edu.co/server/api/core/bitstreams/f455d799-8ed8-4d76-a8e9-2163dadd6945/content>

- Gorriz C. (2023). "Riesgos psicosociales del teletrabajo: una revisión bibliográfica de los estudios empíricos en el periodo 2000-2023". <https://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/45646/Gorriz%20Artoleta%2c%20Clara%28gorriz.133129%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guerrero G y Guerrero M. (2014). *Metodología de la Investigación*. https://www.academia.edu/74069070/Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n_Serie_integral_por_competencias_Guerrero_D%C3%A1vila
- Hernández R, Fernández C y Baptista M. (2014). *Metodología de la Investigación*. https://proyectos.javerianacali.edu.co/cursos_virtuales/posgrado/Investigacion_I/material/Unidad_1.1._a_Enfoque_Cuantitativo_y_Cualitativo_Sampieri.pdf
- Herrera M, Solano D y Barón K. (2021). Factores de riesgo y factores protectores asociados al teletrabajo, una revisión de alcance de la literatura 2005-2021. <https://repository.urosario.edu.co/items/8200aad7-3f18-4188-bec5-e21a532cb780>
- Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación. (16 de noviembre de 2021). ISO 45003: gestión de los riesgos psicosociales. <https://safetya.co/iso-45003-gestion-de-los-riesgos-psicosociales/>
- Jiménez L, Meneses J y Camargo O. (2023). Factores de riesgo psicosocial asociados al estrés en el teletrabajo de una empresa dedicada al diseño estructural. <http://184.72.242.52/bitstream/handle/20.500.12962/2539/Factores%20de%20riesgo%20psicosocial%20asociados%20al%20estr%C3%A9s%20en%20el%20teletrabajo%20de%20una%20empresa%20dedicada%20al%20dise%C3%B1o%20estructural%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Jiménez S y Ramírez D. (2021). Ventajas Y Desventajas De La Modalidad De Teletrabajo En Las Empresas Segurired Y Redtrack De Bogotá, Colombia.
<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/19874/TRABAJO%20FINAL%20.pdf?sequence=1>
- Jiménez S y Ramírez D. (2021). Ventajas Y Desventajas De La Modalidad De Teletrabajo En Las Empresas Segurired Y Redtrack De Bogotá, Colombia.
<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/19874/TRABAJO%20FINAL%20.pdf?sequence=1>
- Macías A y Vargas I. (2021). Incidencia del teletrabajo en factores de riesgo psicosocial en empleados de una empresa de construcción y Fondo de Protección Infantil de Neiva durante confinamiento por Covid-19.
<https://repositorio.unitec.edu.co/bitstream/handle/20.500.12962/2044/Incidencia%20del%20teletrabajo%20en%20factores%20de%20riesgo%20psicosocial%20en%20empleado%20de%20una%20empres.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martín P. (2017). Teltrabajo y Comercio electrónico.
<https://sede.educacion.gob.es/publiventa/PdfServlet?pdf=VP18905.pdf&area=E>
- Martínez R. (2012). El teletrabajo como tendencia del mercado laboral. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 2(4). <https://www.redalyc.org/pdf/5045/504550954002.pdf>
- Miinisterio de Producción y Trabajo. (2019). Teletrabajo Decente en Argentina.
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/20191009_libro_blanco_de_teletrabajo.pdf

Ministerio de Protección Social. (2019). Batería de Instrumentos para los Factores de Riesgo Psicosocial. <https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf>

Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones. (02 de septiembre de 2021). *Colombia superó los 209.000 teletrabajadores en 2020: Ministerio de las TIC*. <https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-prensa/179742:Colombia-supero-los-209-000-teletrabajadores-en-2020-Ministerio-de-las-TIC>

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones . (2012). *Teletrabajo incluyente y seguro*. Obtenido de <https://www.teletrabajo.gov.co/814/w3-channel.html>

Ministerio del Trabajo. (22 de julio de 2019). Resolución 2404. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=85641>

Ministerio del Trabajo. (2022). Gobierno expide decreto para facilitar el teletrabajo. <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2022/julio/gobierno-expide-decreto-para-facilitar-el-teletrabajo>

Ministerio Del Trabajo. (18 De Julio De 2022). Resolución 2764. https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/resolucion_mtra_2764_2022.htm

Ministro De La Protección Social. (17 De Julio De 2008). Resolución 2646. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Molina M. (2021). Teletrabajo y los riesgos psicosociales en la salud de los trabajadores. <http://repositorio.sangregorio.edu.ec:8080/bitstream/123456789/2058/1/teletrabajo%20y>

%20los%20riesgos%20psicosociales%20en%20la%20salud%20de%20los%20trabajador
es.pdf

Montenegro P y Sánchez E. (2017). El Teletrabajo Una Nueva Alternativa Laboral En Colombia.

[https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16048/S%C3%A1nchezOrtiz
EduarHenry2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16048/S%C3%A1nchezOrtizEduarHenry2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Moreno B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y
cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1).

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002

Moreno B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y
cambios actuales. 57(1). [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-
546X2011000500002](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002)

Moreno B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y
cambios actuales. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>

Moreno B y Baéz C. (2010). Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias medidas y
buenas prácticas.

[https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+for
mas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-
45e9-9907-cb4d693c19cf](https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf)

Moreno B y Báez C. (2012). Factores y riesgos psicosociales, formas consecuencias, medidas y
buenas prácticas.

<https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+for>

mas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf

Oficina Internacional Del Trabajo. (2017). 8(1). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2022). Perspectiva empresarial sobre la legislación del teletrabajo en América Latina. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_873954.pdf

Osio L. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 3(5). file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-ElTeletrabajo-3252786%20(1).pdf

Osio L. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 3(5). <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219014912006.pdf>

Parra J y Rios P. (2015). Evaluación Psicosocial en un grupo de hombres teletrabajadores en comparación con trabajadores convencionales en la ciudad de Bucaramanga. https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/339/2015_Tesis_Juan_Sebastian_Parra_Mendez.pdf?sequence=1

Pérez J y Figueroa T. (2008). Teletrabajo: criterios para su implantación. https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_412.pdf/420efc83-3075-4dd7-a571-07627688d416

Polanco A y García M. (2017). Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia. *14*(1).
<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/libreempresa/article/view/812>

Positiva Compañía de seguros. (2020). *Factores de riesgos psicosociales asociados al teletrabajo*. <https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2020/11/vamos-gestionar-factores-psicosociales-teletrabajo.pdf>

Presidente De La República De Colombia. (30 de abril de 2012). Decreto 884.
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=47216

Programa Institucional Sociedad de la Información y el Conocimiento. (2023). Flexibilización Laboral, teletrabajo y trabajo remoto.
http://www.prosic.ucr.ac.cr/sites/default/files/documentos/memoria_jornadas_flexibilizacion_laboral_version_final.pdf

Renguifo D y Valencia N. (2021). Factores intralaborales y extralaborales que inciden en el estrés laboral en docentes en la modalidad de teletrabajo.
https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2413/factores_intralaborales_extralaborales_que_inciden_estr%c3%89s_laboral_docentes_modadlidad_teletrabajo.pdf?sequence=1

Restrepo L y MESA N. (2021). Retos e implicaciones en seguridad y salud en el trabajo en la modalidad de trabajo en casa, como respuesta en tiempos de pandemia por Covid-19 en Colombia.
<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/55539/Retos%20e%20implicaciones%20en%20seguridad%20y%20salud%20en%20el%20trabajo%20en%20la%20mo>

alidad%20de%20trabajo%20en%20casa%2C%20como%20respuesta%20en%20tiempo
s%20de%20pandemia%20por%20Covid

Rodrigo T. (2022). Efectos Psicosociales Del Teletrabajo.

<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/55831/TFG-L3219.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ruiz M y Moreno D. (2022). Evolución de los riesgos laborales en teletrabajadores a causa de la pandemia.

<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/6932/Monograf%C3%ADa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Silva M. (2 de junio de 2022). *Teletrabajo: qué es y cómo está cambiando el mundo laboral*.

<https://blogs.iadb.org/trabajo/es/teletrabajo-que-es-y-como-esta-cambiando-el-mundo-laboral/>

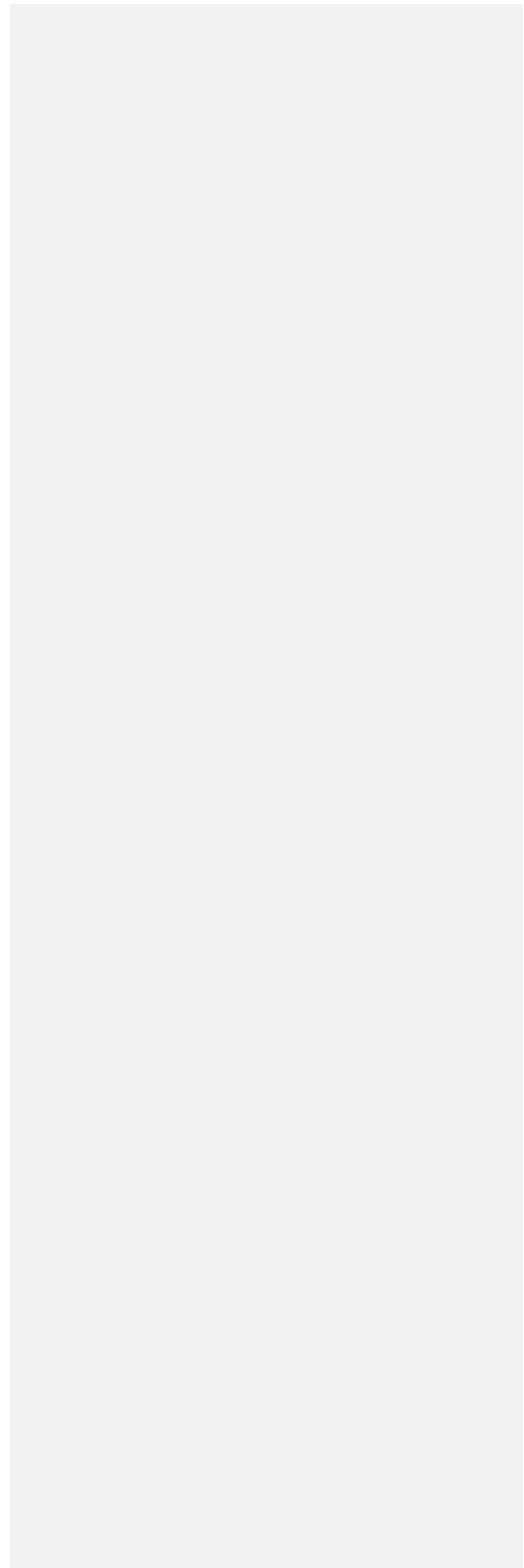
Téllez J. (2007). Teletrabajo.

<https://Archivos.Juridicas.Unam.Mx/Www/Bjv/Libros/5/2458/43.Pdf>

Téllez J. (2007). Teletrabajo. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/43.pdf>


Varillas W. (2009). Los trabajadores y la salud mental. El resto de la prevención y el tratamiento

en un mundo enfermo. <http://bibliotecas.upse.edu.ec/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=12543>



Apéndice 1

Matriz factores de riesgo psicosocial asociados al teletrabajo en Colombia

 Factores de riesgo psicosocial asociados al teletrabajo en Colombia				
Autores	Título	Año	Tipo de estudio	Resultados
Luisa Fernanda Becerra Ostos	Riesgos Psicosociales Asociados al Teletrabajo Revisión Bibliográfica	2020	Cualitativo	Según los resultados encontrados, la búsqueda de investigaciones relacionadas con riesgo psicosociales en el Teletrabajo, es un proceso que puede arrojar diversos resultados de información, ya que los diferentes autores han abordado este tema desde diferentes referentes investigativos, teniendo en cuenta los antecedentes del tema. Con el proceso realizado en la presente monografía se puede afirmar que las investigaciones en su mayoría apuntan a generalidades del Teletrabajo y que facilita la vida a los teletrabajadores a quienes ofrece ventajas desde el punto de vista familiar y psicológico, sin que se profundice propiamente en los diversos riesgos psicosociales que genera esta modalidad de trabajo y sus efectos en la salud del trabajador. A pesar de ello las empresas tomaron la decisión de implementar medidas preventivas de cara a la nueva realidad que con la emergencia sanitaria se generó.

Luisa del Mar Gómez Moscoso	Riesgo psicosocial en teletrabajo y trabajo en casa	2021	Cualitativo	En la búsqueda realizada se encontró que dentro de las enfermedades y accidentes derivados del teletrabajo y trabajo en casa, relacionados con los riesgos psicosociales se encontraron: los desorden mental, depresión, accidentes cardiovasculares, fatiga por compasión Burnout, envejecimiento, sedentarismo, hospitalizaciones y coronavirus y dentro del análisis bibliométrico el estudio de riesgos psicosociales a partir del año 2020 ha tenido un aumento importante en la producción de artículos relacionados con el tema objeto de estudio.
Margarita de Jesús Ruiz Asmar, Deysi Estefanía Moreno Parra	Evolución de los riesgos laborales en teletrabajadores a causa de la pandemia	2022	Cualitativo	Según lo expuesto, se encuentra como resultado que las condiciones de seguridad tienen gran relevancia en la salud de los teletrabajadores, como son los riesgos físicos (ruido, iluminación, ventilación), ergonómicos (herramientas de trabajo adecuadas como un escritorio, silla ergonómica, apoya pies, etc.), condiciones locativas (espacio, independencia de los espacios familiares), riesgos eléctricos (conexiones eléctricas), etc. Sin embargo, para la pandemia los teletrabajadores estuvieron expuestos a los riesgos psicosociales, manifestados en estrés, ansiedad, depresión, y riesgos físicos, los cuales se manifestaron en molestias osteomusculares a nivel de miembros superiores e inferiores.

Herrera, Mayra A Solano, Daiana F Barón, Katherine L	Factores de riesgo y factores protectores asociados al teletrabajo, una revisión de alcance de la literatura 2005-2021	2021	Cualitativo	Se encontró en los estudios realizados durante la pandemia del Covid 19 una gran variedad de efectos negativos que superan las ventajas durante la realización del trabajo en casa, algunas de ellas dadas por el aumento de demanda laboral, horas de trabajo, conflicto entre las demandas de la familia y el trabajo especialmente en mujeres, disminución en la comunicación con compañeros y superiores lo cual lleva a un aislamiento y menor posibilidad de solucionar fácilmente las dificultades en el trabajo e incluso las posibilidades de ascender en su vida profesional. Todo esto lleva a los empleados a desarrollar estrés laboral en mayor medida e incluso presentar síntomas ansiosos y depresivos lo cual implica un riesgo psicosocial alto en dicho ambiente de trabajo.
Alejandra Gómez Leyton, María del Mar Trujillo Ospina y Jahaira Patiño Pinzón	El Teletrabajo y los Factores de Riesgo Psicosociales en los Trabajadores de la Empresa Logística y Control de Seguridad Ltda.	2020	Cuantitativo	Los factores de riesgo psicosociales derivados de la modalidad de Teletrabajo en un grupo de trabajadores de la empresa Logística y Control de Seguridad Ltda. en el año 2020, serán aquellos provenientes de las condiciones intralaborales como extralaborales de los teletrabajadores, tal y como se evidencia en los resultados esperados del presente estudio, ya que los datos indican que dentro de las condiciones intralaborales, se encontrarán que las demandas del Trabajo y Control sobre el Trabajo , representan un nivel alto de riesgo psicosocial así como las Relaciones Familiares y las Comunicaciones y Relaciones Interpersonales, inmersas en las condiciones extralaborales.
Adriana Maritza Calderón Velandia, Zulma Enid Báez Cuervo y	Efectos del Teletrabajo en la Salud de los Trabajadores de las Pymes de la Ciudad de Bogotá Durante la	2022	Cuantitativo	Los principales resultados de la presente investigación permiten observar síntomas relacionados con estrés, ansiedad y enfermedades osteomusculares presente en los participantes, lo que evidencia que es importante fomentar condiciones de seguridad y salud en quienes trabajan bajo esta modalidad para impactar su salud física y mental.

Gina Yurley Fuentes Rojas	Pandemia del Covid-19			
Duvier Santiago Chaparro, Álvarez Omaira Infante Beltran	Riesgos Psicosociales y Calidad de Vida en la Modalidad de Teletrabajo en Atento	2023	Cualitativo	Los resultados arrojaron cómo principales riesgos aquellos que se encuentran directamente relacionados con la salud mental debido a la presencia de tecnoestrés en los teletrabajadores, pues, el 33% de los encuestados manifestaron la presencia de efectos colaterales de desgaste, tales como, saturación mental, agotamiento físico y desgaste emocional debido a la sobrecarga de la actividad laboral en su día a día.
Andrea M. Macías Oviedo & Ingrid Y. Vargas Otálora.	Incidencia del teletrabajo en factores de riesgo psicosocial en empleados de una empresa de construcción y Fondo de Protección Infantil de Neiva durante confinamiento por Covid-19	2021	Cuantitativo	En los resultados se evidenció que la población estuvo conformada mayormente por mujeres y personas mayores de 40 años, en los que se presentó una alta incidencia de estrés laboral de acuerdo al género, la edad y la condición familiar; así mismo, presentaron sintomatología específica de estrés laboral asociado al trabajo en casa, y una clara percepción en el aumento de las actividades laborales y en el tiempo de dedicación a la jornada laboral, viéndose afectada la vida familiar y personal de los empleados.

Mary luz Bernal Pinilla, Conrado Adolfo Gómez Vélez, Félix Alberto Suárez Bulla	Riesgo de estrés psicosocial de trabajadores en casa durante la pandemia por Covid 19 en Bogotá	2021	Cuantitativo	Se evaluaron los factores intralaborales, extralaborales y del individuo, encontrando que existe una elevada exposición a dichos factores de riesgo. En componentes como comunicación, conflictos entre el ambiente familiar y laboral, horarios de trabajo, jornada laboral, información y acceso a los compañeros de trabajo y jefes, planificación y organización del trabajo y adecuado uso de las tecnologías de la conformación y la comunicación se encontraron déficits, con una exposición a riesgos que oscila entre 20% y un 50%. Para factores de riesgo asociados a dotación de equipos y mobiliario, la disposición de un espacio de trabajo la exposición a riesgos es mayor, alcanzando el 70%. Se encontró que en promedio el trabajo en casa no ha afectado significativamente el nivel de ingresos de los encuestados.
Lina Marcela Jiménez Alarcón, Jenny Andrea Meneses Jiménez, Osneider Camargo Solano	Factores de riesgo psicosocial asociados al estrés en el teletrabajo de una empresa dedicada al diseño estructural en la ciudad de Bogotá	2023	Cuantitativo	Como resultado se encontró que los factores que puede contribuir al estrés en los trabajadores a distancia es la falta de separación entre el trabajo y la vida personal. Es fácil perder de vista el tiempo y las fronteras cuando se trabaja desde casa, lo que puede llevar a trabajar en exceso y a sentirse siempre disponible para el trabajo. Otro factor que puede contribuir al estrés es el aislamiento social y la falta de interacción cara a cara con los colegas. Los trabajadores remotos pueden sentirse solos y desconectados, lo que puede afectar negativamente su bienestar emocional. La falta de una estructura clara y la dificultad para establecer límites también pueden ser estresantes para los trabajadores a distancia. La necesidad de autodisciplina y la gestión del tiempo pueden ser difíciles de manejar sin la estructura y la supervisión de un entorno de oficina tradicional.

Mariana Buriticá Hoyos, Laura Marcela Ortiz Zuluaga y Mariana Tabares Flórez	Relación del teletrabajo y factores psicosociales asociados a la salud mental. Revisión de literatura, 2021.	2021	Cualitativo	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.
Valeria Guerrero Niño, David Felipe Figueroa Hernández, Ingry Ojeda Delgado	Riesgos Y Enfermedades Laborales Asociadas a La Calidad Y Condiciones Del Teletrabajo	2023	Cualitativo	Las empresas hoy en día tienen como una segunda opción la modalidad del teletrabajo, pero se evidencia que los teletrabajadores empiezan a padecer enfermedades a causa de esta modalidad de trabajo, pues dichas enfermedades son a raíz de tener que hacer movimientos repetitivos que se deben a la constante realización del mismo trabajo, el mismo ritmo y la carencia de pausas o espacios de recuperación que permitan el descanso de las estructuras corporales, la cual son componentes que se interponen para el buen desarrollo de las actividades que tienen que realizar diariamente
Leydis Diana Herrera Argel y María Alejandra Hernández Simmonds	Análisis de la afectación psicosocial en docentes de la institución educativa Colombia del municipio de Carepa – Antioquia, causada por los cambios laborales generados durante la pandemia del Covid –19	2022	Cuantitativo	Luego de realizar el análisis de riesgos psicosociales en los docentes, se evidenció que estos se encuentran expuestos a cargas laborales muy altas, ya que al estar trabajando desde casa se incrementó su carga laboral porque demandaba más tiempo en atención a los estudiantes. Asimismo, se observó que al trabajar con los estudiantes de forma virtual generaba una mayor responsabilidad de cumplimiento con las cosas del hogar, las largas jornadas laborales ya que sus funciones no terminaban en el horario laboral habitual e incrementos en el deterioro de las condiciones de salud.

Annier Artilés Aragón, Luis Alberto Montoya Arce, Amelia Pérez Pulido	Caracterización de los factores de riesgo psicosocial presentes durante el tiempo de pandemia por COVID 19 en docentes de un colegio público de la comunidad de Ciudad Bolívar de la Ciudad de Bogotá en la modalidad de trabajo en casa.	2022	Cuantitativo	Con los resultado se pudo determinar que los principales factores de riesgo a los que están expuestos los docentes de un colegio público de la Comunidad Ciudad Bolívar son el conflicto entre el trabajo y la vida personal ya que en muchas ocasiones las exigencias del trabajo interfieren con el desarrollo de la vida personal, el control sobre los tiempos de trabajo ya que casi nunca pueden decidir cuándo hacer un descanso o seleccionar la fecha de sus vacaciones y el ritmo de trabajo debido a que la mayoría de los docentes tienen que mantener un ritmo de trabajo elevado durante toda la jornada laboral.
Ciro Alfonso Rojas Gómez	Desórdenes Osteomusculares Asociados Al Teletrabajo En Docentes De La UNAD ZCBOY Durante El Tiempo De Pandemia Por COVID-19.	2022	Cuantitativo	Como resultado final se determinó mediante una caracterización de los docentes de la Zona Centro Boyacá que un 78,98% correspondiente a 124 docentes de 157 encuestados padecen algún tipo de trastorno musculoesquelético por el dolor que presentan en alguna región del cuerpo, del mismo modo el 21,02% correspondientes a 33 docente manifestaron no padecer ningún tipo de dolor, por otra parte entre las regiones que más se presentó dolor fueron: el cuello con un 63,06% correspondiente a 99 docentes, dorsolumbar con un 62,42% correspondiente a 98 docentes y muñeca o mano derecha con un 46,50% correspondiente a 73 docentes universitarios.

Eliana Andrea Angulo Sinisterra	Consecuencias En La Salud Mental Ocasionadas Por El Teletrabajo Producto De La Emergencia Sanitaria (Covid 19)	2022	Cualitativo	Dentro de los resultados se encuentra que la modalidad de teletrabajo es positiva y trae ventajas en muchos aspectos para la vida de una persona, ahorro de transporte, tiempo de desplazamiento de la casa al trabajo, manejo del tiempo y facilidad de acceso al sistema lo que genera para muchos un mayor rendimiento laboral y motivación en sus cargos, sin embargo, no todas las personas funcionan de la misma manera, por lo cual un gran porcentaje de personas se sienten en desventaja ante esta él no contar con el puesto de trabajo optimo en casa para desempeñar de forma adecuada, el escritorio, computador, conexión a internet y el espacio para evitar alteraciones en su salud como efecto secundario al estrés de lo primero mencionado.
Dairy Daniela Guevara Matiz Jhojan Andrés Foronda Rodríguez	Alteraciones Posturales Y Su Asociación Con Factores De Riesgo Ergonómicos En Teletrabajadores	2021	Cualitativo	Si bien es cierto, el teletrabajo ofrece nuevas posibilidades de seguir trabajando y generar empleo, existen una serie de factores biopsicosociales, ambientales y ergonómicos, entre ellos el uso de computadores que generan alteraciones posturales, biomecánicas y dolor recurrente como resultado de adopción de posturas prolongadas, mal ajuste de pantallas, teclado, altura y distancia frente al escritorio y a otros factores intrínsecos y extrínsecos que afectan la salud física del individuo.
Dariela Del Valle Munevar, Maria Jose Giraldo Rivera	Factores De Riesgo Biomecánicos En La Modalidad De Teletrabajo En El Contexto De La Pandemia Por Covid – 19	2022	Cualitativo	A través del análisis bibliográfico, fue posible identificar como factores de riesgo biomecánico: posturas de trabajo, movimientos repetitivos, factores ambientales, demanda física y descanso insuficiente, los cuales cuya exposición del trabajador que pueden aumentar la posibilidad de presentar afecciones en su estado de salud físico. La emergencia por Covid 1, genero diversas modificaciones en el contexto laboral de manera inesperada, afanada y mal ejecutada por parte de los empleadores; y fueron los trabajadores quienes se vieron enfrentados a llevar a su hogar, tareas laborales, sin las herramientas pertinentes para

				ello lo cual genero la exposición de los trabajadores a los diversos factores de riesgo biomecánico.
Clara Cecilia Tejada Becerra y Luis Fernando Reyes Zuluaga	Teletrabajo, impactos en la salud del talento humano en época de pandemia	2020	Cualitativo	Los riesgos más comunes encontrados: trastornos musculoesqueléticos: dolor dorsal de columna, lumbar, en hombros, en antebrazo y dedos; asociados al mobiliario y accesorios de computador. Trastornos de cuello y extremidades superiores, asociadas a malas posturas, posturas estáticas prolongadas, movimientos repetitivos. Alteraciones visuales: ardor, visión borrosa, ojo seco, ojo rojo, asociadas al tiempo frente a la pantalla y mala iluminación. Trastorno psicosocial por sobrecarga de trabajo, conflicto trabajo-familia, aislamiento social; asociados a la organización del tiempo, utilización prolongada de TIC y falta de espacios exclusivos para teletrabajar.
Diana Carolina Rengifo Cruz, Nathalia Valencia Alzate	Factores intralaborales y extralaborales que inciden en el estrés laboral en docentes en la modalidad de teletrabajo	2021	Cualitativo	En los resultados se puede evidenciar que el estrés laboral es generado por factores internos y externos de las diferentes organizaciones en que los docentes se pueden ver inmersos. Dentro de los factores internos más comunes, se encuentran: aumento significativo de las jornadas laborales, carga laboral y emocional, sentimientos de frustración, cefalea, dolores musculares, necesidad excesiva de vacaciones, entre otras. En cuanto a los factores externos se encuentran los siguientes: relación trabajo-familia, ausentismo, no contar con las herramientas adecuadas, poca organización en cuanto al tiempo, insatisfacción frente a las

				relaciones interpersonales, etc. Esto, con una perspectiva desde el campo de la psicología organizacional.
Deeby Dayana Bobadilla Rubio, Rosa Coral Ibarra	Riesgos Psicosociales Por Covid-19 En Docentes Del Área Básica Primaria Y Pregrado	2021	Cualitativo	Se identificaron 3 categorías inductivas de análisis: Se abordó el riesgo psicosocial desde las subcategorías estrés, síndrome de burnout, factores físicos, carga de trabajo, ansiedad, incertidumbre, agotamiento emocional, insatisfacción, depresión, exposición al trauma, angustia y doble presencia. Al igual se identificaron normas y políticas que buscan minimizar riesgos psicosociales, estrés y carga mental, así como las acciones implementadas para mitigar y controlar riesgos psicosociales, estrés y carga mental como recursos, información y medidas auto eficiencia.
Lina María Restrepo Lara, Nini Carolina Mesa Cruz	Retos e implicaciones en seguridad y salud en el trabajo en la modalidad de trabajo en casa, como respuesta en tiempos de pandemia por Covid-19 en Colombia	2021	Cualitativo	La implementación de esta modalidad tiene efectos negativos tales como: inestabilidad laboral (despidos), aumento del sedentarismo y afectación de la salud física derivadas de la sobrecarga y la jornada laboral, y mental al combinarlo con tareas domésticas y de cuidado, aumento de la jornada laboral, conflictos familiares y personales y la dificultad de mantener balanceada su vida laboral con la personal y familiar. Por otro lado, puede traer consigo beneficios tales como: mayor flexibilidad y autonomía, eliminación del ausentismo laboral, menor contaminación, menos gastos en desplazamiento, menores costos de producción (luz, teléfono, agua, etc.), entre otros.

Mario Yamid Arias Uribe, José Armando Galviz Pacheco, Angie Belen Yanes Cotamo	Herramientas de identificación y prevención de enfermedades de origen laboral en el marco del trabajo remoto y/o teletrabajo en Colombia	2023	Cuantitativo	Los resultados obtenidos mostraron que el teletrabajo puede estar asociado con un mayor riesgo de estrés, agotamiento emocional, trastornos del sueño, problemas musculoesqueléticos, problemas de salud mental y dificultades para establecer límites entre el trabajo y la vida personal. Se destacó la importancia de implementar políticas de desconexión laboral, proporcionar elementos ergonómicos, realizar controles oftalmológicos periódicos y promover pausas activas a través de software. Se resaltó que la implementación de estas medidas preventivas depende tanto de los empleadores como de los teletrabajadores, y que es necesario fomentar una cultura organizacional que valore el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.
Karina Sthefanía Sanabria Cabrera, Yenifer Medina Sosa, Nicolás Mora Granados	Impacto del teletrabajo en el bienestar de los trabajadores en empresas colombianas después del COVID-19.	2023	Mixto	Entre las desventajas encontradas por el estudio luego de implementar prácticas laborales virtuales, la desconexión trabajo-familia tuvo el mayor porcentaje entre los encuestados con 65%, la sensación de aislamiento fue del 42%, la acumulación de tareas del 33%, la dificultad de autocontrol del 26%, la comunicación interna distorsionada del 24%, la falta de organización del 15% y finalmente la baja de productividad con el 8%. Adicionalmente, se observan efectos negativos que afectaron a los trabajadores a causa de la implementación de prácticas laborales virtuales, el 63% de los trabajadores aseguraron tener estrés, el 53% ansiedad, el 25% sensación de soledad, el 6% claustrofobia y el 4% sensación de pánico.

Leidy Peñalosa Lizarazo	Efectos Del Trabajo Desde Casa Sobre El Bienestar De Los Trabajadores	2023	Cualitativo	En primer lugar, el trabajo desde casa puede aumentar los niveles de estrés y ansiedad en los trabajadores, ya que pueden tener dificultades para establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal, y pueden sentirse presionados para estar siempre disponibles para su empleador. Además, trabajar en un entorno doméstico puede generar distracciones, como la necesidad de atender a los hijos o realizar tareas del hogar, lo que puede afectar la concentración y la productividad. Otro efecto negativo del trabajo desde casa puede ser el aislamiento social y la falta de interacción con colegas y superiores. Esto puede llevar a una sensación de soledad y a una disminución de la motivación y la satisfacción laboral.
Sandra Gisela García Velásquez	Análisis prospectivo de los riesgos psicosociales relacionados con el teletrabajo en tiempos de confinamiento a causa del COVID-19	2021	Cualitativo	En cuanto a los resultados, el cuestionario o escala Likert cualitativa arrojó, un estado favorable en cuanto a las exigencias psicológicas y el control sobre el trabajo, sin embargo, en cuanto al Apoyo social y liderazgo el resultado fue desfavorable. Finalmente, se puede destacar que con el paso del tiempo la concepción que se tendrá para el teletrabajo en tiempos post-confinamiento será completamente diferente y transversal al estrés laboral, la ansiedad, la irritabilidad, los estados depresivos, la fatiga mental, el dolor muscular, el agotamiento, la sudoración excesiva, los problemas respiratorios y el vértigo.

John Jaiver Celis Celis, Anguie Lorena Ramirez Maldonado, Diego Humberto Garcia Fernandez, Luisa Fernanda Gomez Merchan	Riesgos Psicosociales Por Teletrabajo	2020	Cuantitativo	Los resultados obtenidos, se orientan principalmente con el síndrome de burnout, en donde entre los principales problemas se encuentran el ruido y el cansancio. De este modo, nuestro estudio establece la importancia que tiene el acompañamiento que las empresas deben realizar a los trabajadores. Los factores de estrés, como la falta de tiempo para realizar las tareas o el no tener un horario definido, pueden contrastar con las expectativas que el empleado tiene, lo que lleva en muchos casos a síntomas de tristeza o ansiedad, en el hogar, este trabajo determinó que entre los aspectos con mayor peso para el aumento del estrés se encuentra el del ambiente laboral. Dentro de nuestro estudio se determinó que variables: como la cantidad de ruido presente, áreas bien iluminadas y ventiladas están relacionadas con el éxito del desarrollo.
Víctor José Mendoza Manjarrez, Diana Andrea Meza Parada, Nancy Yaneth Parra Martínez, María Nayibe Pérez Niño	Causas y Consecuencias De Los Riesgos Psicosociales Ocasionados Por El Teletrabajo En La Gerencia De Desarrollo Del Banco De Bogotá.	2020	Cuantitativo	De acuerdo con los resultados, se evidencia las siguientes consecuencias generadas por el teletrabajo: Alteración del estrés, dificultad para conciliar el sueño, exceso de horas de trabajo adicionales a las reglamentadas legalmente para poder cumplir con las tareas asignadas, ansiedad por la realización de trabajo, pérdida de tiempo en la solución de problemas técnicos por el uso de las Tics, problemas interpersonales con la pareja y la familia, falta de concentración, estados de soledad, aislamiento social, dificultad para buscar apoyo laboral y empleados insatisfecho.

Ana De la rosa y Estefany Ramírez	Prevención de riesgos psicosociales del médico en teletrabajo durante pandemia por COVID-19	2021	Cualitativo	Se puso en evidencia que los factores de riesgos hallados en los médicos, sumado a factores intrínsecos de cada persona desencadenaron efectos sobre la salud mental de los teletrabajadores de esta IPS como la ansiedad, la irritabilidad, el estrés, fatiga mental y episodios depresivos. Se sugieren estrategias de prevención para evitar la aparición de estos riesgos, se proponen varios niveles de prevención. Se recomienda que la empresa ejecute planes de prevención primaria que reduzcan la exposición a los mismos y medidas de prevención secundaria para incrementar habilidades del trabajador con las que enfrenten situaciones adversas .
Francisco Javier De Hoyos Villadiego, Maribel Del Carmen Gutiérrez Moreno, Odwal Sneider Camargo Vega, Yhorman Mauricio Serna Ramírez, William Andrés Díaz Torres	Consecuencias Del Teletrabajo En La Calidad De Vida Laboral De Los Docentes Del Colegio Comfacedar Del Distrito De Valledupar	2021	Cuantitativo	Los resultados encontrados en cuanto a altos niveles de estrés, dificultad de las relaciones interpersonales, irritabilidad, carga laboral, la poca actividad física, la intranquilidad laboral, se relaciona con consecuencias negativas para la salud mental de los docentes, ya que esta sintomatología está reflejando enfermedades psicosomáticas, que son originarias por todos estos eventos descritos por los participantes.

<p>Francy Atehortua Jiménez, Jairo Andrés Carreño Barrera, Jennifer Natalia Rodríguez Alfonso, María Fernanda Ospina Cipagauta, Paola Marcela Moreno Caicedo</p>	<p>Factores De Riesgo Del Teletrabajo En La Salud Mental De Los Docentes Del Colegio Barrios Unidos Del Sur, En La Ciudad De Florencia, Caquetá</p>	<p>2021</p>	<p>Cuantitativo</p>	<p>En cuanto al análisis del impacto laboral que acarrea el teletrabajo en los docentes dentro del entorno familiar, se encontró en la encuesta que la modalidad virtual de trabajo, ha sido un detonante para las malas relaciones interpersonales en los diversos espacios de desarrollo del docente, se ha presentado a nivel familiar una reducción del tiempo de disfrute en el hogar, así como los escenarios de entretenimiento con amigos, debido a la alta carga laboral que presentan los docentes de la I.E. Barrios unidos del Sur. Los resultados encontrados en cuanto a altos niveles de estrés, dificultad de las relaciones interpersonales, irritabilidad, carga laboral, la poca actividad física, la intranquilidad laboral.</p>
<p>Alonso Bautista, Diana Marcela Briñez, Duban Montoya</p>	<p>Efectos del Teletrabajo en la administración de proyectos de ingeniería que involucran trabajos de campo en la empresa SE Colombia SAS.</p>	<p>2021</p>	<p>Cuantitativo</p>	<p>Como resultado, se encontró que la gran mayoría del personal encuentra positiva la implementación de esta modalidad de trabajo por los beneficios en ahorro tiempo y dinero que les representa. En cuanto a lo negativo el personal indica que se le ha reducido el tiempo para compartir con la familia y para hacer actividades diferentes a las laborales. Para finalizar podemos decir que la metodología utilizada en esta investigación fue de gran enseñanza para nosotros ya que nos permitió adquirir habilidades para realizar investigaciones con estructura técnica en cualquier tema que requiramos en el mundo laboral.</p>

Astrid Carolina Herrera Pinzón, Keyla Sirley Delgado, Celis Laura Carolina Jaramillo Silva	Factores De Riesgo Psicosocial En Instructores Del Sena Regional Norte De Santander Cedrum Bajo La Modalidad De Trabajo En Casa Y Teletrabajo.	2021	Cuantitativo	Se determino que los factores de riesgo evaluados en el cuestionario intralaboral, arrojó con un 57% la no presencia de riesgo o riesgo despreciable, seguido de esto con el 17% de los participantes presento un nivel de riesgo medio. Así mismo, en el cuestionario extralaboral se observa que el 26% de los evaluados presenta un riesgo medio, en esta misma línea, el 23 % de los participantes afirman la no presencia de riesgo o riesgo despreciable. Por último, se observa en el cuestionario relacionado con el estrés que el 31% de los evaluados manifiestan un nivel muy bajo, a diferencia del riesgo alto con un 23%.
Cindy Julieth Rodríguez Caicedo	Impacto Del Teletrabajo En La Calidad De Vida Laboral De Los Docentes De Un Programa De Psicología En Bogotá. El Caso De La Fundación Universitaria Del Área Andina	2021	Mixto	Dentro de los resultados se evidencia que los efectos del teletrabajo en los docentes del programa de psicología Área andina Bogotá, se encuentran consecuencias a nivel positivo y negativo, desde lo positivo los docentes reconocen que compartieron tiempo con sus familias, acompañaron a sus hijos, disminuyeron sus tiempos de desplazamientos y lograron empezar a hacer ejercicio, en contraste desde lo negativo se identifica que presentaron problemas de salud derivados de agotamiento y de estrés laboral constante al que se encuentran expuestos al trabajar en esta modalidad, incluso enfrentaron problemas en sus dinámicas a nivel familiar.

Daniel Ignacio Naranjo Ríos, María Victoria Mena Palacios, Yaizuri Mosquera Aguilar	El Teletrabajo y Su Influencia En El Bienestar y La Calidad De Vida Laboral De Los Docentes De La Institución Educativa Santa Librada De Santiago De Cali	2022	Mixto	Con respecto a los resultados, se evidencio en la variable de teletrabajo, que los docentes de la Institución Educativa Santa Librada de Santiago de Cali, se ubican en un nivel medio, alternándose ciertos beneficios como posibilidad de planificación, ahorro en términos de gastos de desplazamiento, respuesta a la confianza brindada, cercanía a la familia y horarios con flexibilidad, con la dificultad (resaltada) en la poca comunicación con colegas y compañeros. Frente a las anteriores circunstancias, surge la necesidad de cruzar esos valores con las variables desprendidas de una Calidad de Vida Laboral que, de acuerdo a los resultados, se ubica en un nivel medio de la misma en virtud a que gran parte de la población estudiada percibe un incremento en la carga de trabajo, con agravantes como el no sentirse apoyados de forma suficiente por sus directivos.
Santiago Jiménez Cipagauta, Daniela Ramírez Muñoz	Ventajas y Desventajas De La Modalidad De Teletrabajo En Las Empresas Segurired Y Redtrack De Bogotá, Colombia	2021	Mixto	Con respecto a la comparativa entre la anterior modalidad de trabajo tradicional y la que se implementó posterior al estado de emergencia decretado por el Gobierno Nacional se logró identificar que si ha llegado a ser este último más efectivo para la labor que desempeña el trabajador, es decir, se evidencia que han llegado a ser más productivos, sin embargo, esta es su percepción, puesto que los directivos mencionan que se han recibido duras quejas por el servicio prestado por el personal a lo que deben fijar mecanismos de control y contención, además de reafirmar la idea de que la presencialidad permite mayor organización y control.

Catalina Aguillón Buitrago, Jenny Patricia Saavedra Uribe	El Impacto y La Efectividad Del Teletrabajo En Los Procesos De Gestión De Las Organizaciones, Como Una Nueva Realidad Laboral	2022	Cualitativo	Dentro de los resultados se evidencia que aunque el teletrabajo en Colombia es una modalidad laboral relativamente novedosa, dos años y medio después de tener que ser establecida en muchas organizaciones ya existe la experiencia y el conocimiento, así como las herramientas tecnológicas que se han adquirido en este tiempo, razón por la que su implementación eficiente debe ser aprovechada por las empresas para optimizar sus recursos, ser más oportunos, factores que deben resumirse en la calidad de productos y servicios ofrecidos, en los que los clientes y el entorno identifiquen como una característica propia de cada entidad.
Haroldo Jesús Lubo Rodríguez	Incidencia Del Teletrabajo en la Calidad De Vida De Las Mujeres Cabezas De Hogar En La Empresa Natura Del Distrito Especial Turístico Y Cultural De Riohacha, La Guajira	2022	Cuantitativo	En relación a los resultados obtenidos, se concluyó que las variables teletrabajo y calidad de vida tiene un nivel de muy alto cumplimiento en la tabla de categorización establecido. Los resultados arrojados con las variables teletrabajo y calidad de vida con cierta frecuencia las mujeres cabeza de hogar se adaptan a esta herramienta, regularmente implementan la modalidad de teletrabajo desde su residencia, sin embargo, no poseen una estrategia orientada a la innovación para el uso correcto de las herramientas del teletrabajo.
Estefany Lujano García, Yeimi Nathalia Monroy Bejarano,	Factores de Riesgo Psicosocial Asociados al Teletrabajo, en Profesores del Colegio Nacionalizado Femenino de la Ciudad de Villavicencio	2021	Cuantitativo	Dentro de los resultados se evidencia la falta de conocimiento de la modalidad sobre todo con relación al uso de tecnologías de la información y comunicación (Tics), la falta de instalaciones e implementación adecuadas para el desarrollo de la modalidad generando consecuencias físicas (problemas ergonómicos, visuales, trastornos musculo esqueléticos) y consecuencias psicosociales (problemas para dormir, estrés laboral y aislamiento social).

