

**Riesgos psicosociales del teletrabajo y su impacto en la salud mental: una monografía de  
revisión en el marco del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (2020 -  
2024)**

**León David Muñetón Martínez**

**Trabajo de grado para optar el título de Especialista en Seguridad y Salud en el  
Trabajo**

**Director**

**Zuly Janeth Cortes Zabala**

**Magíster en Seguridad y Salud en el Trabajo**

**Universidad Santo Tomás, Bucaramanga**

**División de Ingenierías y Arquitectura**

**Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo**

**2026**

## Contenido

|                                                                                                                                                                                           |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Introducción .....                                                                                                                                                                        | 10 |
| 1 Riesgos psicosociales del teletrabajo y su impacto en la salud mental: una monografía de revisión en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (2020 - 2024)13 |    |
| 1.1 Planteamiento del problema .....                                                                                                                                                      | 13 |
| 1.1.1 Descripción del problema .....                                                                                                                                                      | 14 |
| 1.1.2 Pregunta de investigación.....                                                                                                                                                      | 15 |
| 1.2 Formulación del problema.....                                                                                                                                                         | 15 |
| 1.3 Justificación.....                                                                                                                                                                    | 16 |
| 1.4 Objetivos.....                                                                                                                                                                        | 18 |
| 1.4.1 Objetivo general.....                                                                                                                                                               | 18 |
| 1.4.2 Objetivos específicos.....                                                                                                                                                          | 18 |
| 2 Marco referencial .....                                                                                                                                                                 | 18 |
| 2.1 Marco teórico .....                                                                                                                                                                   | 18 |
| 2.2 Estado del Arte .....                                                                                                                                                                 | 20 |
| 2.3 Antecedentes .....                                                                                                                                                                    | 21 |
| 2.3.1 Antecedentes internacionales.....                                                                                                                                                   | 21 |
| 2.3.2 Antecedentes nacionales.....                                                                                                                                                        | 23 |
| 2.3.3 Antecedentes locales.....                                                                                                                                                           | 24 |
| 2.4 Marco teórico .....                                                                                                                                                                   | 26 |
| 2.4.1 Teoría de Demanda–Recursos Laborales (Job Demands-Resources Model).....                                                                                                             | 28 |
| 2.5 Normativa para la gestión de riesgos psicosociales de una empresa.....                                                                                                                | 30 |
| 2.6 Marco conceptual .....                                                                                                                                                                | 32 |
| 2.6.1 Concepto de riesgos psicosociales .....                                                                                                                                             | 35 |
| 2.6.2 Factores de riesgo psicosocial en el teletrabajo.....                                                                                                                               | 37 |

|                                                           |    |
|-----------------------------------------------------------|----|
| 2.7 Marco legal.....                                      | 38 |
| 2.7.1 Decreto 1072 de 2015 .....                          | 38 |
| 2.7.2 Resolución 2646 de 2008 .....                       | 38 |
| 2.7.3 Ley 1221 de 2008 .....                              | 39 |
| 2.7.4 Resolución 0312 de 2019 .....                       | 40 |
| 2.7.5 Ley 2088 de 2021 .....                              | 40 |
| 2.8 Marco normativo .....                                 | 40 |
| 2.8.1 ISO 45001 de 2018 .....                             | 41 |
| 2.8.2 ISO 31000 de 2018 .....                             | 41 |
| 2.8.3 ISO 9001 de 2015 .....                              | 41 |
| 2.8.4 ISO 45003 de 2021 .....                             | 42 |
| 3. Diseño Metodológico .....                              | 42 |
| 3.1. Tipo de Revisión .....                               | 43 |
| 3.2. Estrategia de búsqueda .....                         | 44 |
| 3.3. Bases de datos consultadas.....                      | 44 |
| 3.4. Criterios de Inclusión y Exclusión .....             | 45 |
| 3.4.1. Criterios de Inclusión.....                        | 45 |
| 3.4.2. Criterios de Exclusión .....                       | 45 |
| 3.5. Categorías de Análisis de Documental.....            | 46 |
| 3.6. Enfoque de Investigación .....                       | 46 |
| 3.7. Diseño de la investigación .....                     | 47 |
| 3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 48 |
| 3.9. Plan de análisis de datos.....                       | 52 |
| 3.10. Aspectos éticos .....                               | 54 |
| 3.11. Alcance.....                                        | 56 |

|                                                   |    |
|---------------------------------------------------|----|
| 3.12. Ecuación de búsqueda .....                  | 57 |
| 3.13. Criterios de elegibilidad .....             | 59 |
| 3.14. Año de publicación.....                     | 60 |
| 3.15. Idioma de búsqueda.....                     | 61 |
| 3.16. Alcance temático .....                      | 62 |
| 3.16.1. Temas abordados .....                     | 62 |
| 3.16.2. Temas no abordados .....                  | 63 |
| 3.17. Fuentes de información .....                | 63 |
| 3.18. Estrategias de análisis de evidencias ..... | 65 |
| 3.19. Etapas de búsquedas y consultas .....       | 67 |
| 4. Resultados.....                                | 68 |
| 5. Conclusiones .....                             | 72 |
| Referencias.....                                  | 74 |
| Apéndices.....                                    | 78 |

**Lista de tablas**

|                                                                                                 |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Tabla 1.</b> <i>Matriz de revisión de literatura</i> .....                                   | 49 |
| <b>Tabla 2.</b> <i>Ecuación de búsqueda por bases de datos</i> .....                            | 57 |
| <b>Tabla 3.</b> <i>Idiomas de búsqueda</i> .....                                                | 58 |
| <b>Tabla 4.</b> <i>Accesos, búsquedas, consultas y descargas de recursos electrónicos</i> ..... | 67 |

**Lista de apéndices**

|                                                                              |    |
|------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Apéndice A.</b> <i>Matriz de revisión de literatura</i> .....             | 78 |
| <b>Apéndice B.</b> <i>Ecuación de búsqueda utilizada</i> .....               | 80 |
| <b>Apéndice C.</b> <i>Criterios de inclusión y exclusión</i> .....           | 81 |
| <b>Apéndice D.</b> <i>Categorías de análisis</i> .....                       | 82 |
| <b>Apéndice E.</b> <i>Bases de datos consultadas</i> .....                   | 83 |
| <b>Apéndice F.</b> <i>Normativa relevante analizada</i> .....                | 84 |
| <b>Apéndice G.</b> <i>Cronograma de la propuesta de investigación</i> .....  | 85 |
| <b>Apéndice H.</b> <i>Presupuesto de la propuesta de investigación</i> ..... | 86 |

### **Resumen**

Este artículo examina los riesgos psicosociales del teletrabajo y sus efectos en la salud mental de los empleados, basado en una revisión de la literatura desde 2020 hasta 2024. Este estudio se ha establecido bajo el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que ha adoptado gradualmente el trabajo remoto con implicaciones para el bienestar psicológico. A lo largo del camino, se identifican problemas específicos como la sobrecarga de trabajo, el aislamiento social, la dificultad para la desconexión digital y una frontera difusa entre el trabajo y la vida personal como factores de riesgo. También se investiga la prevalencia de estos factores y su contribución a problemas como el estrés, la ansiedad, el agotamiento emocional y otros trastornos relacionados con la salud mental. En última instancia, la evidencia revisada también llevó a recomendaciones centradas en mejorar la gestión del teletrabajo dentro del SG-SST para guiar la implementación de estrategias de prevención, intervención y promoción del bienestar psicosocial de los trabajadores. Este análisis desempeña un papel importante en la explicación de estos problemas contemporáneos del entorno laboral digital y enfatiza la necesidad de prácticas organizacionales saludables.

*Palabras clave:* teletrabajo, riesgos psicosociales, salud mental, bienestar laboral

### **Abstract**

In this study, analyze the psychosocial risks associated with telework and their impact on workers' mental health, based on a review of scientific literature published between 2020 and 2024. This research is framed within the Occupational Health and Safety Management System (SG-SST), considering the increasing implementation of remote work and its implications for psychological well-being. Throughout the study, identify key risk factors such as work overload, social isolation, difficulties in digital disconnection, and the blurred boundaries between work and personal life. Likewise, examine how these factors contribute to mental health issues, including stress, anxiety, emotional exhaustion, and other related disorders. Finally, based on the analyzed evidence, propose recommendations aimed at strengthening telework management within the SG-SST, with an emphasis on prevention, intervention, and the promotion of psychosocial well-being among workers. This analysis contributes to understanding the current challenges of digital work environments and highlights the need to implement healthy organizational practices.

*Keywords:* telework, psychosocial risks, mental health, workplace well-being

### **Glosario**

*Aislamiento social:* se define como la reducción de los intercambios personales inherentes a la cultura laboral, lo que puede afectar el sentido de pertenencia y el apoyo social del trabajador (Eurofound y OIT, 2021).

*Bienestar laboral:* como el equilibrio entre las condiciones laborales, la satisfacción personal y la salud física y mental del trabajador dentro del entorno laboral (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022).

*Desconexión digital:* se refiere al derecho del empleado a desconectarse de dispositivos y responsabilidades laborales fuera del horario laboral, para lograr un equilibrio entre el trabajo y la vida personal (Ley 2191, 2022).

*Estrés laboral:* el estrés se refiere a la reacción del trabajador ante demandas laborales excesivas que superan su capacidad de afrontamiento y dañan tanto su salud física como mental (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020).

*Riesgos psicosociales:* se definen como los factores en el entorno laboral que afectan el bienestar psicológico, emocional y social del trabajador, y pueden tener impactos negativos en la salud mental (Ministerio de Trabajo, 2015).

*Salud mental:* se refiere al estado de bienestar en el individuo por el cual es capaz de cumplir con las demandas diarias, manejar el estrés, trabajar productivamente e interactuar con su entorno (OMS, 2022).

*Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST):* es el conjunto de políticas, procedimientos y prácticas para gestionar la salud y seguridad de los trabajadores y mantener el lugar de trabajo, proporcionando condiciones laborales adecuadas que reduzcan los peligros (Decreto 1072, 2015).

*Sobrecarga de trabajo:* ocurre cuando los trabajadores experimentan responsabilidades o tareas laborales excesivas hasta el punto de que se vuelven cansados y débiles o tienen un rendimiento disminuido y efectos negativos en su salud mental (Eurofound y OIT, 2021).

*Teletrabajo:* una modalidad de trabajo que permite realizar tareas desde fuera del lugar físico mediante tecnologías de la información y la comunicación (OIT, 2020).

## **Introducción**

En los últimos años, el teletrabajo se ha convertido en una de las modalidades laborales más utilizadas en todo el mundo, particularmente desde los cambios organizacionales provocados por la pandemia de COVID-19. Esta transformación ha cambiado la forma en que funcionan las relaciones laborales, dejando un problema completamente nuevo sobre cómo gestionar la salud y seguridad en el trabajo. Por lo tanto, es necesario abordar un estudio sobre los riesgos psicosociales del teletrabajo y sus consecuencias en la salud mental de los trabajadores, tema de esta monografía.

El problema de investigación se centra específicamente en el aumento de la exposición de los trabajadores a la sobrecarga laboral, la dificultad en la desconexión digital, el aislamiento social y la difuminación de los límites entre el trabajo y el hogar. Estas condiciones son los factores de riesgo comunes para el bienestar psicológico y los resultados pueden ser estrés, ansiedad o agotamiento emocional. A pesar de la existencia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), no es muy específico desde la perspectiva de las particularidades del teletrabajo, lo que indica que debería tener un mejor énfasis en la gestión de los riesgos psicosociales en entornos digitales.

Por esto nace la pregunta de investigación, ¿Cuáles son los riesgos psicosociales asociados con el teletrabajo en la salud mental de los trabajadores durante el período 2020–2024?; con un trasfondo breve y bien organizado con citas. La investigación internacional (Miao, et al, 2020; O’Boyle et al., 2011; Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020) ha mostrado una correlación entre el teletrabajo, los riesgos psicosociales y la salud psicológica. Estas temáticas incluyen la sobrecarga de trabajo, el aislamiento social y la hiperconectividad como determinantes del deterioro del bienestar psicológico.

La importancia de resolver el problema es que se necesita abordar los riesgos psicosociales asociados con el teletrabajo ya que afecta directamente la salud mental de los trabajadores y el rendimiento organizacional. Abordar adecuadamente los riesgos psicosociales en el teletrabajo evitará enfermedades ocupacionales, ayudará a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y promoverá la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en los lugares de trabajo digitales, ya que se han encontrado una asociación directa entre el teletrabajo y el aumento de los riesgos psicosociales, indicando el efecto adverso en la salud mental de los trabajadores.

De manera similar, organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud han citado la necesidad de estrategias de bienestar durante los entornos de trabajo remoto. Aunque existe legislación a nivel nacional para abordar los riesgos psicosociales, su uso para las condiciones de teletrabajo sigue siendo fragmentado, particularmente en aspectos como la regulación de la desconexión digital y la carga de trabajo. El objetivo de este estudio es investigar la literatura científica sobre los riesgos psicosociales del teletrabajo y las implicaciones para la salud mental publicada entre 2020 y 2024, con el fin de considerar posibles formas de su efectividad y guiar el desarrollo de estrategias que consoliden la gestión del SG-SST.

Este estudio es una respuesta a un desafío crítico, que tiene implicaciones para el bienestar de los trabajadores y la productividad organizacional. Con respecto a la teoría de estos temas, el estudio contribuye a la literatura en relación con la salud y seguridad ocupacional relacionada con el trabajo, centrándose en los riesgos psicosociales que resultan a través de las tecnologías digitales. En su forma más práctica, los resultados informan a las organizaciones sobre cómo pueden desarrollar esfuerzos preventivos y de intervención con miras a la salud en el lugar de trabajo.

El propósito de este estudio a nivel social es promover la protección de la salud mental de los trabajadores; se ha encontrado que estos factores tienen una influencia positiva en la calidad de vida de los trabajadores. Por último, el enfoque metodológico sirve como una monografía de revisión de literatura que recopilará información científica relevante, analizará los resultados y proporcionará interpretación e identificará las tendencias, brechas y contribuciones en el campo de los riesgos psicosociales en el teletrabajo.

# **1 Riesgos psicosociales del teletrabajo y su impacto en la salud mental: una monografía de revisión en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (2020 - 2024)**

## **1.1 Planteamiento del problema**

El teletrabajo se utiliza cada vez más como una modalidad laboral, particularmente como resultado de los ajustes organizacionales que siguieron al COVID-19. Aunque este tipo de trabajo ha ofrecido beneficios en flexibilidad y continuidad operativa, también ha creado una serie de riesgos psicosociales que afectan seriamente la salud mental de los trabajadores. A partir de múltiples estudios, factores como la sobrecarga de trabajo; la lucha por separar la vida personal del trabajo; el aislamiento social; la hiperconectividad; y la falta de desconexión digital han surgido como dimensiones importantes en el entorno del trabajo remoto. Estos no solo influyen en la salud individual, sino también en la productividad, la satisfacción laboral y la calidad de vida de los trabajadores.

Además, mientras que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) tiene el concepto de identificar y controlar los riesgos laborales, aún falta comprensión y aplicación única de los riesgos psicosociales del teletrabajo. Esta situación muestra que se necesita investigar la aplicación de evidencia científica reciente para una mejor comprensión de la magnitud del problema y proporcionar orientación para acciones de prevención e intervención adecuadas. En este sentido, los principales riesgos psicosociales del teletrabajo y su influencia en la salud mental de los trabajadores deben abordarse utilizando la literatura científica entre 2020 y 2024.

Esta cuestión define cómo se llevará a cabo la investigación, de modo que pueda desempeñar un papel esencial en el refuerzo de mecanismos dentro del SG-SST que fomenten entornos de trabajo saludables en contextos de trabajo remoto. El problema de investigación se

enmarca en recopilar información con respecto al teletrabajo, allanando el camino para crear prácticas organizacionales que favorezcan la salud psicosocial de los trabajadores.

### ***1.1.1 Descripción del problema***

En los últimos años, el teletrabajo se ha consolidado como una modalidad laboral ampliamente implementada en diferentes sectores económicos, especialmente después de la pandemia por COVID-19. Esta transformación de las dinámicas organizacionales permitió garantizar la continuidad laboral mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación; sin embargo, también generó nuevas condiciones de trabajo asociadas a riesgos psicosociales que afectan la salud mental de los trabajadores.

Diversos estudios científicos han evidenciado que el teletrabajo puede favorecer la aparición de factores de riesgo psicosocial como la sobrecarga laboral, la hiperconectividad, la dificultad para la desconexión digital, el aislamiento social y la difuminación de los límites entre la vida laboral y personal. Estas condiciones incrementan la exposición a síntomas de estrés, ansiedad, fatiga mental y agotamiento emocional, afectando el bienestar integral de los trabajadores y el desempeño organizacional.

En Colombia, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) establece la obligación de identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales, incluyendo los factores psicosociales. No obstante, aún existen limitaciones en la implementación de estrategias específicas para la gestión de los riesgos derivados del teletrabajo, particularmente frente a las nuevas dinámicas digitales y las exigencias de disponibilidad permanente

Los análisis de los investigadores (Eurofound & Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2021). han demostrado que el entorno de teletrabajo generalmente se sitúa en la frontera entre la vida personal y laboral, resultando en una exposición a riesgos psicosociales. De estos desafíos, la sobrecarga de trabajo es uno de ellos, el tiempo de trabajo extendido, la

disponibilidad continua, el aislamiento social y la reducción del tiempo para las relaciones cara a cara. Estas influencias son parte de una situación donde la exposición en el lugar de trabajo puede causar que los efectos emocionales y de salud mental de los empleados se deterioren.

Aunque existen investigaciones relacionadas con el teletrabajo y la salud mental, todavía se identifican vacíos en la integración de la evidencia científica reciente que permita comprender de manera integral los principales riesgos psicosociales asociados a esta modalidad laboral y sus implicaciones dentro del SG-SST. Por esta razón, resulta pertinente realizar una revisión documental que permita analizar la literatura científica publicada entre 2020 y 2024 sobre esta problemática.

### **1.1.2 *Pregunta de investigación***

¿Cuáles son los principales riesgos psicosociales asociados al teletrabajo y cómo impactan la salud mental de los trabajadores en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo durante el período 2020–2024?

## **1.2 Formulación del problema**

Sobre la base del análisis del contexto existente del teletrabajo y sus consecuencias en la salud mental de los trabajadores, el problema de investigación se enmarca de la siguiente manera, basado en evidencia científica publicada entre 2020 y 2024 en el contexto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), ¿cuáles son los principales riesgos psicosociales asociados con el teletrabajo y cómo afectan estos a la salud mental de los trabajadores?

Esta pregunta surge de la necesidad de una comprensión integral de las transformaciones que han ocurrido en el mundo laboral en los últimos años, especialmente dado el auge del trabajo remoto. Este contexto ha creado nuevas dinámicas organizacionales,

que son atractivas, pero también introducen condiciones que pueden aumentar la exposición a riesgos psicosociales. En este sentido, la articulación del problema aborda un desafío para delimitar y dirigir el análisis para determinar los factores que influyen en el estado psicológico de los trabajadores en entornos de teletrabajo.

### **1.3 Justificación**

La presente investigación se justifica debido al crecimiento del teletrabajo como modalidad laboral y a las implicaciones que esta transformación organizacional ha generado sobre la salud mental de los trabajadores. Actualmente, las organizaciones enfrentan el reto de gestionar adecuadamente los riesgos psicosociales derivados de las dinámicas laborales digitales, especialmente aquellos relacionados con la sobrecarga laboral, la hiperconectividad y la dificultad para establecer límites entre el trabajo y la vida personal.

En el ámbito práctico, los hallazgos pueden servir como insumo para que las organizaciones diseñen estrategias orientadas a la prevención, intervención y control de los riesgos psicosociales asociados al teletrabajo. De igual manera, permite identificar acciones relacionadas con la promoción de la salud mental, el fortalecimiento del bienestar laboral y la implementación de políticas de desconexión digital.

La creciente importancia de los riesgos psicosociales en relación con el teletrabajo y su efecto en la salud mental en el entorno laboral actual justifica este estudio. Con los avances tecnológicos y la necesidad de adaptación organizacional (incluyendo el COVID-19), el trabajo remoto ha ascendido a la cima como modo de elección. Esta transformación ha creado nuevos desafíos respecto al bienestar psicológico en el trabajo (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020). En este sentido, es necesario analizar la evidencia científica más reciente y la investigación (2020–2024) sobre cuestiones psicosociales, incluyendo la sobrecarga de trabajo,

la hiperconectividad, la dificultad para desconectarse de los productos digitales, el aislamiento social y la erosión de la separación entre el rendimiento laboral y la vida personal.

Varios estudios como (Eurofound y OIT, 2021; Wang et al., 2021) han indicado que la exposición prolongada a estos factores puede llevar al estrés, la ansiedad, la fatiga mental y el agotamiento emocional, comprometiendo la calidad de vida de los trabajadores; teóricamente, este estudio contribuye al conocimiento existente sobre seguridad y salud ocupacional, específicamente en relación con los riesgos psicosociales en entornos de trabajo digital.

También incorpora en sus datos las perspectivas de la psicología organizacional y la salud ocupacional, enriqueciendo la comprensión de las nuevas dinámicas laborales en el contexto contemporáneo (Salanova, 2020). En la práctica, los hallazgos de esta investigación pueden informar a las organizaciones para reforzar estrategias en los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (SG-SST) para desarrollar y ejecutar planes de acción para la prevención, intervención y control de los desafíos psicosociales en el teletrabajo.

Por lo tanto, la promoción de la salud mental es el eje esencial para el bienestar general de los individuos (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022). Este estudio además informa sobre las brechas regulatorias actuales y su uso al considerar el impacto en la gestión de riesgos psicosociales bajo los SG-SST, generando insumos que permiten mejorar la gestión de riesgos psicosociales individuales en el contexto del teletrabajo.

Finalmente, esta monografía contribuye a consolidar información actualizada sobre los riesgos psicosociales emergentes en contextos de teletrabajo, aportando elementos que permitan fortalecer la gestión de la salud mental dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

## **1.4 Objetivos**

### **1.4.1 *Objetivo general***

Analizar los riesgos psicosociales asociados al teletrabajo y su impacto en la salud mental de los trabajadores, a partir de la evidencia científica publicada entre 2020 y 2024, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

### **1.4.2 *Objetivos específicos***

- Identificar los principales factores de riesgo psicosocial asociados al teletrabajo, a partir de la revisión de literatura científica y normativa publicada entre 2020 y 2024.
- Analizar la relación entre el teletrabajo y las afectaciones a la salud mental de los trabajadores, descritas en la evidencia científica disponible en el periodo delimitado.
- Formular recomendaciones orientadas a la gestión del teletrabajo dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con énfasis en la prevención, intervención y control de los riesgos psicosociales

## **2 Marco referencial**

Este marco referencial proporciona una base teórica, conceptual y legal para el análisis de los riesgos psicosociales vinculados al teletrabajo y la salud mental de los empleados en el contexto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

### **2.1 Marco teórico**

El teletrabajo constituye una modalidad laboral mediada por tecnologías de la información y la comunicación que permite el desarrollo de actividades fuera de las instalaciones físicas de la organización. Aunque esta modalidad ofrece beneficios relacionados

con la flexibilidad y autonomía laboral, también puede generar riesgos psicosociales asociados a nuevas formas de organización del trabajo.

Los riesgos psicosociales son especialmente relevantes en este caso. Estos se clasifican como "condiciones de trabajo relacionadas con la organización, contenido y ejecución de tareas, que pueden afectar la salud física, mental y social de los trabajadores" (Ministerio de Trabajo, 2015). Se sabe que la sobrecarga de trabajo, la hiperconectividad, la falta de límites entre el trabajo y la vida personal, y el aislamiento social se refuerzan en el teletrabajo (Eurofound y OIT, 2021).

Diversos autores han señalado que la exposición prolongada a estos factores puede desencadenar afectaciones como estrés laboral, ansiedad, agotamiento emocional, alteraciones del sueño y fatiga mental. Estas consecuencias impactan no solo el bienestar psicológico del trabajador, sino también la productividad y el clima organizacional.

Para comprender esta problemática, el presente estudio toma como referente el Modelo de Demandas y Recursos Laborales (Job Demands-Resources Model) de Bakker y Demerouti, el cual plantea que el equilibrio entre las demandas laborales y los recursos organizacionales influye directamente sobre el bienestar y la salud mental de los trabajadores.

En el campo de la psicología organizacional, la salud mental se conceptualiza como un estado de bienestar, en el cual un individuo es capaz de afrontar las demandas normales de la vida, puede trabajar productivamente y contribuir a su comunidad (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022).

El entorno laboral, por lo tanto, también tiene una función determinante en la continuidad o el declive de este bienestar. De hecho, nuevas formas de trabajo digital han sido señaladas por autores como Salanova (2020) por aumentar la presión creada por este entorno laboral. Si se maneja mal, esto puede resultar en problemas como el agotamiento y el cansancio emocional. De acuerdo, Wang et al. (2021) proporcionan evidencia de que el teletrabajo

extendido sin mecanismos de regulación apropiados causa alto estrés y ansiedad entre los empleados con teletrabajo.

En este sentido, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo adquiere un papel fundamental en la identificación, prevención e intervención de los riesgos psicosociales emergentes asociados al teletrabajo, mediante estrategias orientadas al bienestar laboral y la promoción de la salud mental.

## **2.2 Estado del Arte**

En relación con los fundamentos teóricos expuestos, a nivel internacional, existe una multitud de análisis sobre el papel que juega el teletrabajo en la salud mental y que señalan los beneficios y riesgos que existen en esta modalidad de trabajo. El teletrabajo aporta flexibilidad y autonomía, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), pero también aumenta la carga de trabajo y dificulta la desconexión digital, lo que puede influir en el bienestar de los trabajadores.

De manera similar, Eurofound y la OIT (2021) señalan que los trabajadores remotos suelen trabajar más horas, están más fatigados y encuentran difícil definir los límites entre el trabajo y la vida personal. Mientras tanto, Wang et al. (2021) demuestran los efectos perjudiciales del aislamiento social y la ausencia de interacción en persona en el bienestar psicológico, con niveles elevados de estrés y ansiedad. Asimismo, Salanova (2020) enfatiza que las dinámicas emergentes del trabajo digital han resultado en un aumento de las demandas laborales, llevando a condiciones de agotamiento emocional (burnout) si no existen estrategias regulatorias adecuadas.

Colectivamente, estos estudios sugieren que los riesgos psicosociales presentados por el teletrabajo requieren una gestión organizacional más explícita. En el contexto latinoamericano, a pesar de los avances en el teletrabajo, los sistemas de seguridad y salud

ocupacional aún enfrentan obstáculos para adaptarse a los riesgos psicosociales emergentes. Por lo tanto, es necesario cerrar la brecha entre el entendimiento científico y la implementación práctica en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), incluyendo la prevención y control de estos riesgos.

## 2.3 Antecedentes

### 2.3.1 *Antecedentes internacionales*

A nivel internacional, diferentes estudios han investigado el vínculo entre el teletrabajo y los riesgos psicosociales para los empleados. En este sentido, Eurofound y la Organización Internacional del Trabajo llevaron a cabo una investigación relacionada. Eurofound y la Organización Internacional del Trabajo.

*Año:* 2021.

*País:* Unión Europea / Internacional.

*Objetivo:* analizar los efectos del teletrabajo en las condiciones laborales y el bienestar de los trabajadores.

*Método utilizado:* revisión descriptiva basada en datos secundarios.

*Hallazgos clave:* las personas que trabajan de forma remota tienen más probabilidades de reportar largas jornadas laborales, falta de desconexión digital y mayores quejas de fatiga.

Este estudio contribuye al estado actual de la investigación al expandir la comprensión sobre el aumento de la exposición a riesgos psicosociales (particularmente relacionados con la sobrecarga de trabajo y la hiperconectividad) que crea el teletrabajo.

Estudios relacionados también han discutido el efecto del aislamiento social en la salud mental de los trabajadores que teletrabajan. Wang et al.

*Año:* 2021

*País:* Estados Unidos.

*Objetivo:* analizar la influencia del aislamiento social en la salud mental de los empleados que teletrabajan.

*Metodología:* este fue un estudio cuantitativo basado en encuestas administradas a empleados que teletrabajan.

*Principales hallazgos:* la pérdida de interacción en persona conduce a mayores puntuaciones de estrés y ansiedad para el bienestar psicológico.

*Contribución al presente estudio:* este estudio proporciona evidencia empírica sobre el impacto del aislamiento social como factor de riesgo psicosocial en el teletrabajo.

De la misma manera, las organizaciones internacionales producen estudios que permiten explicar el fenómeno a nivel global. Organización Internacional del Trabajo (OIT).

*Año:* 2020.

*País:* Internacional.

*Objetivo del estudio:* analizar el impacto global del teletrabajo en las condiciones laborales.

*Metodología:* el estudio tuvo la naturaleza de una revisión documental de informes y literatura internacional.

*Hallazgo principal:* el teletrabajo mejora la flexibilidad y autonomía en términos de trabajo, pero crea sobrecarga laboral y dificultades para dividir el trabajo y la vida personal, predisponiendo al estrés y agotamiento emocional.

*Contribución a la investigación actual:* ese antecedente proporciona una base teórica para los nacientes riesgos psicosociales del teletrabajo, notablemente el equilibrio entre trabajo y vida personal.

### 2.3.2 *Antecedentes nacionales*

Desde una perspectiva colombiana, los riesgos psicosociales relacionados con el teletrabajo, que influyen en la salud mental de los trabajadores, han sido investigados en diferentes estudios que pueden proporcionar evidencia relevante para el desarrollo del estudio actual.

Gómez, et al., (2020).

*País:* Colombia.

*Nombre del estudio:* evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en Trabajadores de la Empresa Logística y Control de Seguridad Ltda.

*Objetivo del estudio:* analizar los factores de riesgo psicosocial en empleados de la organización Logística y Control de Seguridad Ltda.

*Metodología:* estudio descriptivo utilizando la Batería de Riesgo Psicosocial.

*Resultados principales:* factores intra y extralaborales que influyen en el estrés laboral, la sobrecarga de trabajo y las condiciones asociadas al teletrabajo.

*Contribución al estudio actual:* este entorno establece la disponibilidad de evidencia de riesgos psicosociales en entornos organizacionales colombianos que pueden proporcionar una base empírica para el análisis del teletrabajo.

(Ministerio de Trabajo, 2015)

*País:* Colombia.

*Nombre del estudio:* Lineamientos Técnicos para la Identificación, Evaluación y Control de Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo.

*Objetivo del estudio:* establecer lineamientos técnicos para la identificación, evaluación y control de factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo.

*Metodología utilizada:* estudio técnico y normativo basado en análisis documental.

Resultados principales: Se desarrollaron lineamientos para la gestión de factores de riesgo psicosocial en el SG-SST con énfasis en su prevención en el trabajo.

*Contribución al estudio actual:* este estudio contribuye al marco normativo de la gestión de riesgos psicosociales en Colombia y podría ser utilizado como evidencia para la discusión del SG-SST sobre el teletrabajo.

### **2.3.3 Antecedentes locales**

A nivel local, se está investigando el riesgo psicosocial del teletrabajo y los efectos que tiene en la salud mental de los trabajadores en la ciudad de Medellín, en este sentido sirve como un ejemplo necesario para el examen del fenómeno en el territorio circundante.

Echavarría, et al., (2021).

*País:* Colombia (Medellín).

*Nombre del estudio:* Riesgos Psicosociales en Teletrabajadores de una Empresa de Telecomunicaciones en Medellín.

*Objetivo del estudio:* analizar los riesgos psicosociales asociados al teletrabajo en empleados de una empresa de telecomunicaciones en Medellín.

*Metodología:* estudio cualitativo con método de estudio de caso aplicado con entrevistas semiestructuradas.

*Principales hallazgos:* se identificaron evidencias de respuestas de estrés relacionado con el trabajo, aislamiento social y dificultades en el equilibrio entre la vida laboral y personal.

*Contribución al estudio actual:* este estudio ayuda a comprender cómo emergen los riesgos psicosociales en el momento del teletrabajo en entornos de teletrabajo en la vida real a nivel local para obtener evidencia localizada.

Zea Vélez, et al., (2024).

*País:* Colombia (Medellín).

*Título del estudio:* evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en Teletrabajadores de una Institución de Educación Superior en Medellín.

*Objetivo:* evaluar los factores de riesgo psicosocial en trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo en una institución de educación superior.

*Métodos:* Diseño de investigación cuantitativo, descriptivo y transversal con cuestionarios.

*Principales resultados:* se encontraron niveles medios y altos de estrés relacionado con el trabajo, ansiedad, irritabilidad y problemas de concentración relacionados con el teletrabajo y la extensión de la jornada laboral.

*Aportes a este estudio:* son antecedentes muy importantes porque a partir de esto podemos recopilar evidencia empírica sobre el impacto del teletrabajo en la salud mental en este contexto educativo local.

(Londoño y Pérez, 2024).

*País:* Colombia (Medellín).

*Nombre del estudio:* Estrategias de Afrontamiento para Riesgos Psicosociales en Teletrabajadores de una Empresa del Sector Alimentario en Medellín.

*Objetivo:* este estudio tiene como objetivo analizar las estrategias de afrontamiento para los riesgos psicosociales en trabajadores en modalidad de teletrabajo.

*Metodología empleada:* Estudio cualitativo con entrevistas no estructuradas.

*Resultados clave:* se delinearon desafíos en la desconexión digital, sobrecarga de trabajo, equilibrio entre la vida laboral y personal, y la necesidad de implementar estrategias organizacionales.

*En relación con el estudio actual:* los autores del estudio actual pudieron identificar estrategias de afrontamiento y necesidades organizacionales para la gestión de riesgos psicosociales a través del teletrabajo.

## **2.4 Marco Teórico**

El marco teórico apoya el análisis del riesgo psicosocial en relación con el teletrabajo y cómo afecta la salud mental de los trabajadores, basándose en contribuciones de la psicología organizacional, la psicología del trabajo y la seguridad y salud ocupacional. Como sugiere Bernal (2000), su papel es dar alcance a la definición del objeto de estudio y orientar la interpretación de los hallazgos de la investigación. Para empezar, el teletrabajo se define como un método de trabajo que cambia el método establecido de organización del trabajo, trasladando las funciones laborales a un espacio regulado por una red de información y aparatos de comunicación. Esta remodelación representa cambios en las demandas laborales y los recursos accesibles para el empleado e impacta directamente en su bienestar psicológico.

La Organización Internacional del Trabajo (2020) sugiere que el teletrabajo puede producir efectos positivos, como mayor libertad e independencia, y negativos, como la intensificación del trabajo y la dificultad para vincular la vida laboral y personal. Teóricamente, el análisis de estas dinámicas puede abordarse desde el modelo de demandas y recursos laborales, en el cual el bienestar del trabajador está influenciado por las demandas laborales en relación con los recursos disponibles para proporcionar dicho trabajo. En este contexto, las demandas laborales aumentadas (por ejemplo, presión de carga de trabajo, hiperconectividad, disponibilidad 24/7) podrían influir negativamente en la salud mental con recursos insuficientes en forma de apoyo social, autodeterminación, control organizacional.

En paralelo, el enfoque de demanda-control desarrollado por Robert Karasek (1979) sugiere que el estrés laboral se establece cuando las demandas laborales son altas pero el

trabajador tiene un bajo sentido de control. Si se observa una situación que puede verse en el teletrabajo, los trabajadores tienen una alta carga de trabajo con la falta de control sobre su tiempo y de la autonomía y condiciones necesarias para la gestión de tareas. De manera similar, en beneficio del trabajo, que es preguntar sobre la teoría del afrontamiento del estrés propuesta por Lazarus y Folkman (1984), sugiere que las demandas laborales tienen respuestas emocionales y cognitivas basadas en cómo los individuos interpretan los recursos para soportarlas. En este sentido, el aislamiento social, la confusión de roles y la marginación organizacional pueden debilitar la capacidad de los trabajadores para afrontar en entornos de teletrabajo. Los riesgos psicosociales se definen como los factores presentes en la organización y las condiciones de trabajo que pueden afectar la salud física, mental y social del trabajador (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

En el teletrabajo, esto puede verse a través de la sobrecarga de trabajo, desafíos contra la desconexión digital, hiperconectividad, aislamiento social y límites difusos entre la vida personal y laboral. De hecho, estos fenómenos se han vinculado con un aumento del estrés, la ansiedad, la fatiga mental y el agotamiento emocional. En este contexto, la salud mental se define como un estado de bienestar que permite a las personas manejar las tensiones de la vida diaria, trabajar productivamente y beneficiar a su entorno (Organización Mundial de la Salud, 2022). Pero este equilibrio puede verse perturbado cuando las demandas laborales superan la capacidad de respuesta del individuo o cuando hay condiciones insuficientes para la recuperación psicológica. Por el contrario, la alta intensidad del uso de tecnologías en el teletrabajo se ha asociado con el tecnoestrés, una respuesta negativa relacionada con el uso excesivo de medios electrónicos, resultando en fatiga, alteración del sueño, desconexión del trabajo de la vida personal (Montag, 2022).

Estos hallazgos apoyan la lógica de diseñar políticas organizacionales para apoyar la carga de trabajo y fomentar la desconexión digital. Por último, pero no menos importante, el

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (SG-SST) es un sistema esencial utilizado en la detección, evaluación y prevención de riesgos laborales. En este contexto, este sistema debe adaptarse frente a una nueva forma de trabajo, es decir, el teletrabajo, con referencia a métodos específicos para afrontar los riesgos psicosociales, facilitando y apoyando la salud mental de los trabajadores (Ministerio de Trabajo, 2015).

Juntos, los enfoques teóricos descritos nos ofrecen una comprensión de cómo el teletrabajo establece una matriz de revisión de literatura en donde temas organizacionales, tecnológicos e individuales afectan al trabajador individual y al bienestar mental. Por lo tanto, es crucial que la gestión de estos riesgos se desarrolle en el SG-SST de una manera que sea propicia para el bienestar físico y psicológico sostenible de los empleados, y sea adecuada ya que el trabajo se lleva a cabo en el entorno laboral actual.

#### **2.4.1 Teoría de Demanda–Recursos Laborales (*Job Demands-Resources Model*)**

En el contexto de la investigación actual, el Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R) Bakker y Demerouti (2007) representa uno de los principales referentes teóricos. Este modelo se considera básico al utilizar la teoría para explicar el impacto del riesgo psicosocial dentro del sistema de teletrabajo y su influencia en la salud mental de los trabajadores. Según este modelo, todas las condiciones laborales podrían categorizarse en dos tipos: demandas y recursos laborales. Las demandas laborales son cuestiones físicas, psicológicas, sociales y organizacionales que requieren la plena atención del trabajador para llevar a cabo el trabajo o un trabajo similar, y por lo tanto están conectadas a costos fisiológicos y psicológicos.

Tales demandas incluyen carga de trabajo, restricciones de tiempo, complejidad de tareas, demandas emocionales y expectativas laborales, así como responsabilidad laboral. De manera similar, los recursos laborales se describen como factores del trabajo que ayudan a

realizar los objetivos organizacionales, minimizan las demandas laborales y promueven el aprendizaje, desarrollo y crecimiento de la persona en el trabajo.

Estos recursos incluyen: apoyo social; autonomía; retroalimentación; claridad de roles; crecimiento profesional y personal; y liderazgo (organizacional) (Bakker y Demerouti, 2007). En cuanto al teletrabajo, el uso del modelo JD-R proporciona una oportunidad para examinar cómo las nuevas dinámicas laborales impactan la cantidad de carga de trabajo que se distribuye y, a su vez, la demanda (y los recursos). Varios estudios indican un mayor sentido de demandas laborales en esta modalidad como resultado de la sobrecarga de tareas, largas horas, hiperconectividad, así como la incapacidad de mantener un límite claro entre la vida personal y laboral (Wang et al., 2021).

Estas condiciones crean mayores demandas cognitivas y emocionales, que pueden ser perjudiciales para el bienestar psicológico del trabajador. Al mismo tiempo, los recursos laborales potencialmente disminuidos o transformados, como el apoyo social, la comunicación con colegas, la supervisión directa y la comunicación organizacional, pueden ocurrir en entornos de teletrabajo. La falta de espacio físico puede obstruir el acceso a redes de apoyo y retrasar los procesos de retroalimentación, aumentando así la exposición a riesgos psicosociales (Wang et al., 2021). El modelo JD-R establece que, cuando las demandas laborales superan los recursos, la salud se deteriora en varios niveles, y cuando estos recursos son insuficientes frente a la demanda, lo hace de una manera conocida como un proceso (Bakker et al., 2008) que conduce a la aparición de estrés, agotamiento emocional, fatiga y consecuencias negativas para la salud mental.

Este proceso se llama la vía de deterioro de la salud, donde el diferencial de demandas y recursos es un precursor de daños psicológicos. Por otro lado, cuando los recursos laborales son suficientes y adecuados, contrarrestan la influencia de las demandas laborales mientras sirven como elementos motivacionales para el compromiso en el trabajo, la satisfacción laboral

y la salud de los trabajadores individuales. En ese sentido, los recursos laborales sirven como un factor protector, generando una armonía psicosocial que promueve el beneficio del bienestar psicosocial (Salanova, 2020).

El modelo se vuelve especialmente relevante en el contexto del teletrabajo porque permite una comprensión más completa de la compleja interacción entre los peligros psicosociales, que surgen de la dinámica entre las demandas corporativas derivadas del contexto del trabajo remoto y los recursos organizacionales en el trabajo. También ofrece la posibilidad de descubrir dónde las organizaciones pueden intervenir para mejorar las condiciones laborales y mitigar los impactos en la salud mental. En este sentido, la teoría de demandas y recursos laborales ha sido reconocida como un marco conceptual esencial para ayudar a gestionar eficazmente el riesgo psicosocial bajo el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo como parte del SG-SST.

Adoptando este enfoque, se puede lograr que se formulen estrategias que apunten a hacer equitativas las demandas laborales reforzando los recursos organizacionales (por ejemplo, apoyo social, comunicación efectiva, autonomía laboral y adopción de políticas de desconexión digital). Por último, el uso del modelo JD-R en el estudio actual no solo permite comprender la conexión entre el teletrabajo y la salud mental, sino que también ofrece una estrategia analítica que nos ayuda a dar forma a intervenciones organizacionales para fomentar el bienestar psicosocial y prevenir riesgos en contextos de teletrabajo.

## **2.5 Normativa para la gestión de riesgos psicosociales de una empresa**

En Colombia, estas obligaciones se establecen principalmente en el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 0312 de 2019. Estas normativas establecen responsabilidades para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), abordar los peligros de seguridad psicosocial y promover un entorno más seguro.

Según el Decreto 1072 de 2015, el empleador debe identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear los factores de riesgo que puedan causar problemas de salud en el entorno laboral, como la carga de trabajo, la organización del trabajo, las largas jornadas y la hiperconectividad; además, deben asegurarse de que los trabajadores no sufran los riesgos.

Asimismo, están bajo presión para comprometerse a adoptar un enfoque de mejora continua hacia el desarrollo de la salud en el lugar de trabajo y reducir los riesgos de enfermedades causadas por el estrés laboral. Mientras que la Resolución 2646 de 2008 estipula que las organizaciones deben evaluar periódicamente los factores de riesgo psicosocial intra y extra-laborales y desarrollar programas de prevención e intervención para aliviar el efecto adverso en la salud mental de los trabajadores. Bajo esta normativa, los aspectos clave del entorno laboral, como el apoyo y la comunicación, la gestión de la carga de trabajo y el bienestar psicológico, deberán fortalecerse. Con respecto al teletrabajo y el trabajo remoto, las obligaciones del empleador se han vuelto más relevantes ahora que se crean nuevos riesgos por la hiperconectividad, la falta de desconexión digital y la dificultad de separar la vida laboral de la vida hogareña.

Aquí es donde la Ley 2191 de 2022 reconoce el derecho a desconectarse del trabajo, es decir, que las organizaciones deben respetar los tiempos de descanso y evitar tener cualquier obligación fuera del horario laboral para evitar problemas como el estrés, la fatiga mental y el agotamiento emocional. El empleador, de la misma manera, debe abogar por la capacitación y sensibilización sobre información relacionada con el bienestar de los empleados y la gestión de riesgos, incluyendo la prevención de enfermedades mentales, el autocuidado y la identificación y gestión de problemas reportados de estrés traumático y sufrimiento emocional, así como la capacidad de identificar y atender estos factores que podrían afectar negativamente la salud mental de los empleados.

Tales estrategias deben incorporarse en el SG-SST en la provisión de promoción de la salud y prevención de riesgos laborales. Se espera que el empleador adopte políticas para proteger el riesgo psicosocial en relación con los trabajadores y los estándares de salud y seguridad, no solo para cumplir con la normativa de toda la empresa y el cumplimiento general, sino, además, para mejorar el bienestar de los empleados, su calidad de vida a través de la mejora del bienestar general de los trabajadores y la productividad general de la organización que se puede implementar. Una gestión adecuada de tales riesgos conduce a condiciones de trabajo más saludables y mejores que promueven la protección holística de la salud mental de los trabajadores en el lugar de trabajo.

## **2.6 Marco conceptual**

En el desarrollo de esta sección, se presentan conceptos centrales para la investigación, con miras a el análisis de riesgos psicosociales en el teletrabajo y la salud mental. Si es necesario, abordar el tema implica reunir los conceptos esenciales de teletrabajo, riesgos psicosociales, salud mental, bienestar en el lugar de trabajo y desconexión digital, que son categorías analíticas cruciales utilizadas para analizar las dinámicas del trabajo remoto y sus consecuencias para el bienestar psicológico de los trabajadores; los conceptos proporcionados aquí ofrecen una forma de enmarcar el análisis en su conjunto, con un vínculo conectado entre las condiciones de trabajo y los resultados de salud mental.

Para efectos de esta investigación, se utilizará el término teletrabajo como categoría principal de análisis, reconociendo las diferencias normativas existentes frente al trabajo remoto y trabajo en casa establecidas en la legislación colombiana.

El teletrabajo se conceptualiza como un tipo de organización laboral en la que se utilizan tecnologías de la información y la comunicación para realizar actividades en un entorno alejado de un área de trabajo física (por ejemplo, la oficina), un trabajo de este carácter es aquel

con flexibilidad de tiempo y espacio y mediación tecnológica en las tareas (OIT, 2020). Sin embargo, la ejecución de este proceso también significa cambios estructurales en la organización, supervisión y relaciones sociales en las que el trabajador tiene que trabajar, lo que ha impactado directamente en la situación que experimentan los trabajadores.

Los riesgos psicosociales, sin embargo, se refieren a las características del lugar de trabajo, como la organización, el contenido y el contexto del trabajo, que deberían tener la capacidad de influir en las condiciones de salud de las personas en su sentido físico, psicológico y social; el Ministerio de Trabajo (2015) identificó este riesgo y la carga de trabajo asociada, el control de tareas, las conexiones sociales y la comunicación laboral como factores de riesgo relacionados con el entorno laboral y las condiciones de trabajo en términos de estos riesgos. Dentro de un contexto de teletrabajo, estos riesgos adquieren ciertas características en función de las actividades laborales virtualizadas y las dinámicas de interacción transformadas.

La sobrecarga de trabajo, la hiperconectividad, las horas prolongadas, la ambigüedad de roles, el aislamiento social y las definiciones desafiantes de la vida personal y laboral se configuran como riesgos psicosociales relevantes. Estos componentes no solo tienen un impacto adverso en el rendimiento laboral, sino que también perjudican la salud mental, especialmente cuando no son abordados adecuadamente por las organizaciones, Eurofound & OIT (2021)

Salud mental: En relación con esto, se menciona la salud mental como una parte crucial del bienestar holístico. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022), la salud mental es un estado de bienestar en el que un individuo es capaz de desarrollar sus habilidades, manejar las tensiones normales de la vida, desempeñarse eficazmente en su trabajo y contribuir al bienestar del entorno, la salud mental desde este punto de vista no incluye la falta de trastornos, sino que se define como un equilibrio dinámico entre las demandas ambientales y las capacidades individuales para enfrentarlas.

En el teletrabajo, la salud mental de las personas puede verse afectada al subrayarla cuando las condiciones en las que se trabaja están demasiado rígidamente organizadas para que sus trabajos se lleven a cabo y, en contraste demasiado fuerte con la necesidad por parte de quienes realizan tales tareas, no hay posibilidad de que un individuo pueda responder adecuadamente; si las personas experimentan factores de riesgo psicosocial durante un largo período, se manifestará en la condición de salud de una persona. Este concepto nos permite entrelazar medidas objetivas (condiciones de trabajo y recursos organizacionales) y dimensiones subjetivas (la creencia de satisfacción y calidad de vida en el lugar de trabajo).

El bienestar en el lugar de trabajo se configura, así como uno de los constructos importantes para evaluar la calidad de los entornos laborales en entornos de teletrabajo, ya que las dinámicas laborales en las redes de teletrabajo son más flexibles y difusas, Salanova (2020)

La idea de desconexión digital se vuelve aún más relevante para el análisis del teletrabajo. Esto incluye el derecho a desconectarse de los dispositivos de trabajo y las horas laborales para mantener el descanso, la recuperación y un equilibrio saludable entre el trabajo y el hogar. La ausencia de este derecho puede hacer que las personas vivan en entornos hiperconectados y perpetuamente a demanda, lo que puede aumentar tanto el estrés laboral como las alteraciones de la salud mental.

La desconexión digital se discute como un factor individual en la gestión de riesgos psicosociales en este contexto particular de las responsabilidades laborales del trabajador, para aclarar las líneas de demarcación entre actividades profesionales y sociales para fomentar un estado psicológico más saludable del trabajador, dentro de las instituciones, la conciencia de estas leyes y su implementación a menudo dependen de políticas transparentes, monitoreo y cumplimiento. Para concluir, el marco conceptual ofrece una forma de expresar las perspectivas teóricas clave constitutivas del estudio que apoyan la relación entre el teletrabajo, los riesgos psicosociales y la salud mental. Estos aspectos forman la columna vertebral del

tema que se aborda, junto con métodos para mejorar el bienestar en el lugar de trabajo y mitigar los peligros en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (SG-SST) (Ley 2191, 2022)

### **2.6.1 *Concepto de riesgos psicosociales***

Como eje central del análisis, se identifica el riesgo psicosocial en el momento en que se hizo posible comprender la relación de las condiciones de trabajo con la salud mental de los trabajadores con la llegada del teletrabajo en el desarrollo de esta investigación. Al explorar los entornos laborales actuales, donde los procesos se virtualizan y cómo han evolucionado las formas tradicionales de organización del trabajo, esta idea es crítica para el problema.

Riesgos psicosociales: Esto se refiere a los aspectos de la organización, contenido y contexto del trabajo que pueden crear efectos adversos en la salud física, psicológica y social de los participantes. En este sentido, no se aplican exclusivamente a los individuos, sino también a la interacción entre el trabajador, las demandas del entorno laboral y los recursos disponibles para satisfacer estas demandas.

El Ministerio de Trabajo (2015) sostiene que estas son las fuentes de tales riesgos debido a varios factores asociados con la organización del trabajo, incluyendo la carga de trabajo, la duración y composición de la jornada laboral, el nivel de control de las tareas, el estilo de liderazgo, la claridad de roles, la comunicación organizacional y la calidad de las relaciones interpersonales. Si estos factores están mal coordinados, pueden generar reacciones de estrés, como un desequilibrio en la reacción al estrés, cuando las demandas del trabajo superan la capacidad del trabajador para gestionarlas.

En la misma línea, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) afirma que los riesgos psicosociales están estrechamente relacionados con la aparición de problemas como el estrés laboral, la fatiga, la ansiedad y el agotamiento emocional. Tales manifestaciones tienen

implicaciones no solo para el bienestar individual, sino que también influyen en el rendimiento laboral, la satisfacción laboral y la capacidad de las organizaciones para producir.

Los riesgos psicosociales heredan características específicas en el contexto del teletrabajo de una manera que eleva su relevancia dentro de este análisis. Con la actividad laboral virtual, el uso de la mediación digital, la falta de acceso a un espacio físico claramente definido, surgen nuevas dinámicas que aumentan la exposición a estos riesgos. Los factores más representativos son la hiperconectividad, la disponibilidad constante, la incapacidad para desconectarse digitalmente del trabajo, el aislamiento social, la ambigüedad de roles y la línea difusa entre el trabajo y la vida personal. Estos factores tienden a aumentar los riesgos psicosociales en los entornos de teletrabajo, especialmente en la salud mental de los trabajadores (Eurofound y OIT, 2021).

También hay una brecha entre el trabajo y el espacio personal puede limitar las oportunidades para los procesos de descanso y recuperación, mientras que la reducción de la interacción social puede impactar en el sentido de pertenencia social y el apoyo organizacional. Y luego, la hiperconectividad y el requisito de estar siempre disponible pueden extender las horas de trabajo y, por lo tanto, aumentar las cargas de trabajo, y así limitar los espacios de desconexión.

Estos riesgos también sirven como impulsores de síntomas de estrés crónico, fatiga mental y agotamiento emocional, y es importante que las organizaciones aborden estos riesgos. En esta perspectiva, los riesgos psicosociales no solo deben considerarse como factores negativos, sino como los elementos y procedimientos que deben identificarse, evaluarse y abordarse a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (SG-SST). La gestión adecuada, prevención, alivio y eliminación de este riesgo se ocupa de idear y realizar programas organizacionales diseñados para abordar las demandas laborales, fortalecer aún más los recursos disponibles y apoyar el bienestar general de los trabajadores. Así, el correcto

sistema de afrontamiento de los riesgos psicosociales presentes en el teletrabajo sirve como uno de los factores vitales que protegen la salud mental, mejoran la calidad de vida laboral y mejoran la supervivencia organizacional.

Como resultado de su examen en el contexto de este estudio, su análisis no solo proporciona una visión útil del problema, sino que también añade aspectos que contribuyen a los cimientos de entornos laborales más saludables, equilibrados y adaptativos en el nuevo mundo del trabajo.

### **2.6.2 Factores de riesgo psicosocial en el teletrabajo**

Los factores de riesgo psicosocial adquieren características específicas en el contexto del teletrabajo, debido al cambio en la naturaleza del trabajo y la tecnología que media entre los empleados. Estos problemas están relacionados con las condiciones organizativas y ambientales que pueden tener efectos negativos en la salud mental de los trabajadores. Más específicamente, abarcan la sobrecarga de trabajo, la hiperconectividad, la disponibilidad permanente, las luchas con la desconexión digital, el aislamiento social y los límites difusos entre el trabajo y la vida personal. Según Eurofound y la Organización Internacional del Trabajo (2021), tales cosas solo pueden aumentar si se trata de trabajo remoto, ya que esto puede llevar a jornadas laborales más largas debido a la poca supervisión y a una mayor presión requerida para cumplir con las demandas laborales.

De manera similar, la disminución de la socialización puede afectar el sentimiento de pertenencia organizacional y el apoyo social percibido, la hiperconectividad y la disponibilidad constante en este contexto son factores críticos, ya que extienden el horizonte de exposición a estímulos laborales y restringen los espacios para el descanso y la recuperación. Otro problema común es la ambigüedad en torno a los roles, y los roles ambiguos pueden llevar a la confusión y aumentar el estrés entre los trabajadores. Por lo tanto, la realización e implementación de

estos factores serían cruciales para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (SG-SST) para evitar efectos adversos en el bienestar mental, mejorar las condiciones laborales y proporcionar un entorno de trabajo adecuado en el teletrabajo.

## **2.7 Marco Legal**

El estudio de los riesgos psicosociales en el teletrabajo está regido por normativas en el área de seguridad y salud en el trabajo, en lo que respecta a las condiciones de salud y seguridad de este tipo de modalidad laboral en Colombia. En este sentido, el marco legal es esencial para entender las responsabilidades y la protección frente a los riesgos laborales entre los empleadores, por un lado, y los derechos de los trabajadores para prevenir los estresores ocupacionales (especialmente los relacionados con la salud psicológica), por otro.

### **2.7.1 Decreto 1072 de 2015**

El Decreto 1072 de 2015 define el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) como una medida obligatoria para las organizaciones. Esta regulación constituye el principal eje normativo relacionado con la Seguridad y Salud en el Trabajo, que integra un método preventivo diseñado para mejorar la calidad de los ambientes laborales y salvaguardar la salud de los trabajadores. En el entorno del teletrabajo, se traduce en el contexto de un sistema de trabajo remoto a una estrategia para la adaptación de los procesos de gestión de riesgos a entornos laborales no presenciales.

### **2.7.2 Resolución 2646 de 2008**

La Resolución 2646 de 2008 define los factores de riesgo psicosocial y establece directrices para la evaluación, prevención e intervención también. La regulación reconoce la importancia de los aspectos organizacionales, sociales y psicológicos del trabajo que afectan

la salud mental de los empleados al reconocer que la carga de trabajo, las horas, el liderazgo y las relaciones en el trabajo determinan la salud mental de los empleados. Esto es especialmente cierto en el contexto del teletrabajo, donde las dinámicas laborales cambian tan radicalmente.

### **2.7.3 Ley 1221 de 2008**

La Ley 1221 de 2008, que regula el teletrabajo en Colombia, establece la modalidad, condiciones y normas de operación del teletrabajo en Colombia y sus principios generales. Esta ley identifica la tecnología de la información como utilizada para ejecutar el trabajo, permitiendo la flexibilidad laboral pero también implica la necesidad de condiciones adecuadas de seguridad y salud para los trabajadores que trabajan de forma remota. Además, además de esos tres, la Ley 2191 de 2022 prevé el derecho a desconectarse del trabajo como parte de una disposición general para salvaguardar el tiempo de descanso y la vida personal y familiar, limitando la cantidad de tiempo que los empleados necesitan para poder acceder al mundo exterior fuera del horario laboral, por ejemplo, sin trabajar, para descansar y tener tiempo personal o para participar en la vida privada.

La regulación de este aspecto es particularmente significativa en el contexto del teletrabajo, donde los riesgos psicosociales relacionados con el estrés y el agotamiento pueden aumentar debido a la hiperconectividad y la disponibilidad permanente. Con este fin, estas disposiciones regulatorias ofrecen un marco legal que valida la necesidad de gestionar el riesgo psicosocial en el trabajo, pero al mismo tiempo, identifican el desafío de mejorar su implementación en el contexto del teletrabajo. Por lo tanto, el marco de regulación ofrece tanto un marco para implementar estrategias dentro del SG-SST como informa a los profesionales sobre las brechas y desafíos para proteger la salud mental entre los trabajadores en contextos de trabajo virtual.

#### **2.7.4 Resolución 0312 de 2019**

Resolución 0312 de 2019: establece los requisitos básicos para el SG-SST aplicables a todas las organizaciones de Colombia sin importar el tamaño o la economía de la organización. Esta regulación define los requisitos de implementación, monitoreo y mejora del sistema, incluyendo la gestión de riesgos psicosociales. No obstante, aunque estas guías establecen orientaciones, también tienen debilidades en cuanto a la aplicación específica de estas recomendaciones al contexto del teletrabajo (Ministerio de Trabajo, 2019).

#### **2.7.5 Ley 2088 de 2021**

Ley 2088 de 2021: regula la modalidad de trabajo desde casa como una organización temporal del trabajo, implementada principalmente en situaciones excepcionales como la pandemia de COVID-19. Esta ley define reglas respecto a las horas de trabajo, el despliegue de tecnologías, la seguridad y salud ocupacional, así como el bienestar del trabajador individual, entendiendo la necesidad de adaptar el entorno laboral a entornos no presenciales (Congreso de la República de Colombia, 2021).

### **2.8 Marco normativo**

Este estudio se basa en normas técnicas internacionales para la gestión de la seguridad y salud ocupacional y el riesgo en las organizaciones, especialmente en contextos de transformación digital como el teletrabajo. Estas aseguran que existan métodos sistemáticos para la identificación, evaluación y control de peligros psicosociales y la promoción del bienestar en el lugar de trabajo.

### **2.8.1 ISO 45001 de 2018**

La ISO 45001 de 2018 regula la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional basado en el ciclo de mejora continua (Planificar-Hacer-Verificar-Actuar). Esta norma estipula que las organizaciones deben identificar peligros, evaluar riesgos e implementar medidas de control para considerar condiciones físicas y factores psicosociales. En el ámbito del teletrabajo, esto implica la necesidad de adaptar los mecanismos de gestión de riesgos para lugares de trabajo no presenciales considerando elementos como (pero no limitados a) la carga mental, la desconexión digital, así como las dinámicas organizacionales que impactan la salud mental.

### **2.8.2 ISO 31000 de 2018**

La ISO 31000 de 2018 proporciona directrices y principios para la gestión de riesgos desde todas las áreas. Al enfatizar la necesidad de integrar la gestión de riesgos en todos los procesos organizacionales, esta norma permite la identificación y análisis de nuevos riesgos y su impacto en la vida de los trabajadores, incluidos los riesgos psicosociales derivados del teletrabajo. Este enfoque ayuda a la toma de decisiones informadas.

### **2.8.3 ISO 9001 de 2015**

En la ISO 9001 de 2015 - Sistema de Gestión de la Calidad, las normas para la mejora continua de la calidad de las áreas de proceso, ISO 9001 de 2015. Esta norma enfatiza la gestión de procesos, el liderazgo organizacional, el control de procesos y la cultura organizacional y la gestión de procesos empresariales, la satisfacción del empleado incluyendo la satisfacción del empleado (es decir, para la gestión y los empleados mediante sistemas de calidad de trabajo. En virtud de su uso en el contexto del teletrabajo, el proyecto ayuda a estructurar el trabajo con una carga de trabajo reducida, mejor comunicación organizacional y un flujo de trabajo

mejorado, también contribuye a estructurar sistemas que reducen la carga de trabajo, comunicaciones sobre la comunicación organizacional y mejores entornos de trabajo, y también para condiciones de trabajo equilibradas.

#### **2.8.4 ISO 45003 de 2021**

La ISO 45003 de 2021 también proporciona directrices específicas para el manejo de riesgos psicosociales dentro del contexto de los sistemas de seguridad y salud ocupacional. Esta norma también reconoce la importancia de los estresores relacionados con el trabajo, la carga de trabajo, el aislamiento social y la hiperconectividad y ofrece recomendaciones para su detección, prevención y control. Su implementación es particularmente relevante en el contexto del teletrabajo, donde estos riesgos se vuelven más prominentes. Combinadas, estas normas técnicas globales proporcionan una mejor gestión organizacional contra los riesgos psicosociales, al proporcionar un marco estructurado y transparente para controlar los factores de riesgo psicosocial y su mitigación en el contexto de un lugar de trabajo digitalizado. La articulación de lo anterior en relación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) apoya la adaptación de medidas preventivas y de mejora continua para mantener condiciones de trabajo saludables y sostenibles que puedan adaptarse a las necesidades del teletrabajo.

### **3. Diseño Metodológico**

La presente investigación corresponde a una monografía de revisión documental con enfoque cualitativo y alcance descriptivo-analítico; el estudio se fundamenta en la revisión, análisis e interpretación de literatura científica relacionada con los riesgos psicosociales asociados al teletrabajo y su impacto en la salud mental de los trabajadores.

La investigación se desarrolló mediante la consulta de fuentes secundarias publicadas entre 2020 y 2024, con el propósito de identificar tendencias, hallazgos y aportes relevantes

sobre la gestión de los riesgos psicosociales en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). La información recopilada fue organizada, clasificada e interpretada mediante categorías de análisis orientadas a identificar relaciones conceptuales, factores de riesgo psicosocial y principales tendencias reportadas en la literatura científica revisada.

### **3.1. Tipo de Revisión**

El objetivo de esta investigación es llevar a cabo la modalidad de una revisión integradora de la literatura con el fin de explorar de manera integral un fenómeno de estudio mediante la recopilación, análisis y síntesis sistemática de estudios previos que son de naturaleza tanto cualitativa como cuantitativa. Esta revisión es relevante ya que permite la incorporación de diversas orientaciones teóricas y metodológicas sobre los riesgos psicosociales asociados al teletrabajo y su impacto en la salud mental de los trabajadores. Whitemore y Knafl (2005) señalaron que la revisión integradora permite la integración de múltiples metodologías de investigación y ayuda a producir una comprensión más amplia y rica de un fenómeno complejo. En este sentido, es apropiado emplear este enfoque en el estudio actual, porque el teletrabajo y sus implicaciones psicosociales representan un problema multidimensional que requiere la exploración de diferentes perspectivas de investigación.

Además, esta revisión tiene como objetivo identificar, analizar y comparar los hallazgos de investigación publicados entre 2020 y 2024 en la literatura científica, abordando tendencias, brechas en la investigación y contribuciones importantes con respecto a los riesgos psicosociales en contextos de teletrabajo. Por lo tanto, una base teórica sólida es aquella que contribuirá a la comprensión de este fenómeno y, en última instancia, ayudará en el desarrollo de estrategias dentro del marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

### **3.2. Estrategia de búsqueda**

La estrategia de búsqueda fue diseñada para extraer información científica relevante sobre los riesgos psicosociales del teletrabajo y la relación entre el teletrabajo y la salud mental de los trabajadores. Con este objetivo, según informes previos, los investigadores llevaron a cabo una búsqueda sistemática de literatura basada en fuentes académicas adecuadas para asegurar la calidad y relevancia de la información analizada. Se realizó una búsqueda en español e inglés, con los siguientes términos de búsqueda: teletrabajo, riesgos psicosociales, salud mental, trabajo remoto, riesgos psicosociales y salud mental, combinados con operadores booleanos como AND y OR para expandir o limitar los resultados obtenidos.

También se priorizó la búsqueda de artículos científicos, literatura institucional y literatura académica publicada entre 2020 y 2024, debido a la naturaleza contemporánea del fenómeno del teletrabajo desde el estallido de la pandemia de COVID-19. Esta técnica permitió la síntesis de artículos significativos, que pueden ofrecer apoyo empírico y teórico para el estudio. Por último, la estrategia de búsqueda se desarrolló con base en los principios de que la información recopilada sea rastreable, válida y confiable para poder desarrollar un análisis basado en la nueva y relevante literatura científica sobre el tema de estudio.

### **3.3. Bases de datos consultadas**

Se consultaron diversas bases de datos académicas reconocidas a nivel nacional e internacional durante el período de desarrollo de esta investigación para asegurar la calidad, fiabilidad y rigor científico de la información recopilada. Se eligieron fuentes principales bases de datos especializadas, como Scopus, ScienceDirect, PubMed, Redalyc y SciELO, que proporcionan artículos científicos, revisiones sistemáticas e investigaciones relevantes en el campo de la salud ocupacional, la psicología del trabajo y el teletrabajo. Las bases de datos

fueron elegidas debido a la prominencia de estas en el campo de la investigación científica y la alta relevancia de sus contenidos para el tema de estudio.

Con ello, logramos acceder a la literatura científica más reciente, lo que facilitó el análisis de riesgos psicosociales y los problemas de salud mental relacionados con el teletrabajo. Es importante enfatizar que los datos recopilados de esos motores de búsqueda fueron consolidados y sistematizados en matrices de análisis documental, que se incluyen como anexos del documento para garantizar la trazabilidad y la transparencia del procedimiento de investigación.

### **3.4. Criterios de Inclusión y Exclusión**

Para asegurar la relevancia y calidad de la información analizada, se establecieron criterios de inclusión y exclusión para guiar la selección de los documentos revisados en esta investigación.

#### **3.4.1. Criterios de Inclusión**

Se consideraron los estudios publicados entre 2020 y 2024, en español e inglés, que abordaran directamente la relación entre el teletrabajo, los riesgos psicosociales y la salud mental de los trabajadores. Se priorizaron artículos científicos, revisiones de literatura, informes institucionales y documentos académicos de bases de datos reconocidas con rigor metodológico.

#### **3.4.2. Criterios de Exclusión**

Se excluyeron documentos que no estuvieran dentro del rango de tiempo establecido, que no tuvieran una relación directa con el tema de estudio o que carecieran de respaldo científico, como blogs, sitios web no académicos o documentos sin revisión por pares.

Asimismo, se descartaron investigaciones con información insuficiente o limitaciones metodológicas significativas que afectaran la validez de sus resultados.

### **3.5. Categorías de Análisis de Documental**

Con el fin de organizar y analizar la información recopilada en la revisión de la literatura, se establecieron categorías de análisis de documentos para clasificar, interpretar y comparar los hallazgos de los diferentes estudios seleccionados; en este sentido, las principales categorías definidas fueron: teletrabajo, riesgos psicosociales y salud mental, que constituyen los ejes centrales del enfoque del estudio. A partir de estas categorías, se identificaron subcategorías emergentes, como la sobrecarga de trabajo, la hiperconectividad, el aislamiento social, la dificultad para la desconexión digital y la difuminación de los límites entre el trabajo y la vida personal.

Estas categorías permitieron la estructuración sistemática del análisis de la información, facilitando la identificación de patrones, tendencias y relaciones entre los factores psicosociales y sus efectos en el bienestar psicológico de los trabajadores; también permitieron la interpretación crítica de los resultados reportados en la literatura científica, contribuyendo a la construcción de un análisis integral del fenómeno estudiado; de esta manera, las categorías de análisis se convierten en una herramienta fundamental para la organización del conocimiento, permitiendo coherencia y profundidad en el desarrollo de la investigación dentro del enfoque de revisión integradora.

### **3.6. Enfoque de Investigación**

Este estudio se lleva a cabo utilizando una metodología mixta, cualitativa y cuantitativa, para investigar a fondo los riesgos psicosociales y la salud mental de los operadores que trabajan a distancia. Para articular la interpretación teórica del fenómeno con los datos

empíricos reportados en la literatura científica, se apoya en un análisis de sus datos empíricos, lo que permite una comprensión más completa del problema en estudio (Creswell & Plano Clark, 2018).

En cuanto al tipo de revisión, el estudio se caracteriza por una revisión integradora de la literatura debido a su potencial para recopilar, analizar e integrar hallazgos de investigación utilizando métodos variados (cualitativos y cuantitativos). Tal revisión es apropiada para abordar fenómenos complejos como los riesgos psicosociales en el teletrabajo, ya que permite identificar tendencias, brechas de conocimiento e interrelaciones entre diferentes temas en distintos contextos (Whittemore & Knafl, 2005).

Su aspecto cualitativo se centra en análisis e interpretaciones teóricas, conceptuales y empíricas sobre el teletrabajo, los riesgos psicosociales y la salud mental para proporcionar una base analítica sólida. Mientras que la parte cuantitativa considera la revisión de datos reportados por investigaciones previas, como los niveles de estrés, ansiedad, fatiga mental y agotamiento emocional, proporcionando así un apoyo empírico para el análisis.

Finalmente, a través de la integración del análisis cualitativo con el análisis cuantitativo para obtener hallazgos cuantitativos y cualitativos, estos dos métodos juntos crean hallazgos que son tanto creíbles como confiables, ya que dan profundidad a la interpretación y precisión al análisis cuantitativo. Por lo tanto, este enfoque metodológico es apropiado para crear una monografía de revisión integral centrada en la comprensión de las exposiciones psicosociales en el teletrabajo.

### **3.7. Diseño de la investigación**

Este estudio es un estudio descriptivo-analítico, no experimental, desarrollado en un diseño mixto concurrente, donde el estudio combina la descripción y el análisis cualitativo y cuantitativo de los hallazgos de la investigación a partir de la revisión de la literatura científica.

Un diseño no experimental es el enfoque más apropiado aquí, ya que analiza los fenómenos tal como aparecen en estudios previos, permitiendo así el estudio de la relación entre los riesgos psicosociales del teletrabajo y la salud mental de los trabajadores en su entorno natural (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

En cuanto a la naturaleza del estudio, es descriptivo ya que busca describir los riesgos psicosociales del teletrabajo en relación con su impacto en la salud mental; analítico ya que intenta encontrar las relaciones entre temas como la sobrecarga de trabajo, la hiperconectividad, el aislamiento social y el bienestar psicológico. La naturaleza mixta concurrente del estudio permite que el análisis cualitativo—centrado en la interpretación de teorías, conceptos y hallazgos—se utilice junto con el análisis cuantitativo—relacionado con el análisis de datos estadísticos reportados en estudios previos, que comprenden niveles de estrés, ansiedad y agotamiento emocional.

Esta mezcla mejora la fiabilidad y validez de los resultados (Creswell & Plano Clark, 2018) al permitir una visión más completa del fenómeno. La selección de este diseño aborda el problema de investigación con un punto de vista holístico, es decir, que facilita una discusión exhaustiva de los riesgos psicosociales asociados con el teletrabajo junto con sus efectos y correlaciones con la salud mental, a través de los hallazgos recientes de la literatura científica.

### **3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Es un instrumento desarrollado específicamente para esta monografía, su validación se ha logrado a través de un riguroso proceso de validez de contenido basado en fundamentos teóricos, normas normativas y fiabilidad de las fuentes de información. Esto indica que ninguno de los criterios y categorías incluidos en la matriz de análisis documental fue seleccionado al azar, sino que se derivan directamente de factores de riesgo ya validados por organismos líderes en el campo, incluyendo la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización

Mundial de la Salud (OMS) y la Guía Técnica para la Exposición a Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo de Colombia.

El instrumento también pasó por un proceso de revisión y asesoría metodológica por parte de la dirección de la monografía. Esto ayudó a asegurar que la estructura del marco sea congruente con los objetivos específicos del estudio; así, la matriz actúa como un instrumento objetivo y fiable cuyo rigor es suficiente para extraer y clasificar información de las 15 investigaciones seleccionadas sistemáticamente, tal como se expone en la tabla 1.

**Tabla 1.** *Matriz de revisión de literatura*

| <b>Autor(es) y año</b> | <b>Título o tema de estudio</b> | <b>Objetivo principal</b>                        | <b>Metodología o tipo de estudio</b> | <b>Principales hallazgos o aportes</b> | <b>Tipo de fuente</b> |
|------------------------|---------------------------------|--------------------------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------|
| Wang et al. (2021)     | Telework and mental health      | Analizar impacto del teletrabajo en salud mental | Cuantitativo                         | Aumento de estrés y aislamiento        | Artículo científico   |
| Eurofound & OIT (2021) | Working anytime, anywhere       | Evaluar condiciones del teletrabajo              | Revisión                             | Mayor jornada y fatiga                 | Informe               |
| Salanova (2020)        | Salud ocupacional               | Analizar bienestar laboral                       | Teórico                              | Importancia de recursos laborales      | Libro                 |
| OIT (2020)             | Teletrabajo y COVID-19          | Analizar efectos laborales                       | Informe                              | Riesgos psicosociales elevados         | Informe               |
| OMS (2022)             | Salud mental global             | Evaluar salud mental                             | Informe                              | Incremento ansiedad y depresión        | Informe               |
| Kniffin et al. (2021)  | COVID-19 and work               | Analizar cambios laborales                       | Revisión                             | Impacto psicológico significativo      | Artículo              |
| Oakman et al. (2020)   | Remote work ergonomics          | Evaluar condiciones ergonómicas                  | Cuantitativo                         | Problemas físicos y mentales           | Artículo              |
| Molino et al. (2020)   | Well-being in telework          | Analizar bienestar                               | Cuantitativo                         | Sobrecarga y estrés                    | Artículo              |

| <b>Autor(es)<br/>y año</b>        | <b>Título o tema<br/>de estudio</b> | <b>Objetivo<br/>principal</b>          | <b>Metodología o<br/>tipo de estudio</b> | <b>Principales<br/>hallazgos o<br/>aportes</b> | <b>Tipo de<br/>fuente</b> |
|-----------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------------|------------------------------------------|------------------------------------------------|---------------------------|
| Xiao et al.<br>(2021)             | Work-life<br>balance                | Analizar<br>equilibrio<br>vida-trabajo | Cuantitativo                             | Dificultad de<br>desconexión                   | Artículo                  |
| Felstead &<br>Reuschke<br>(2020)  | Homeworking                         | Evaluar<br>teletrabajo                 | Cuantitativo                             | Aumento<br>presión<br>laboral                  | Artículo                  |
| Allen et al.<br>(2021)            | Remote work<br>outcomes             | Analizar<br>efectos del<br>teletrabajo | Revisión                                 | Impacto<br>mixto en<br>bienestar               | Artículo                  |
| Bloom et<br>al. (2020)            | Productivity<br>and telework        | Medir<br>productivida<br>d             | Experimental                             | Aumento<br>productividad<br>con riesgos        | Artículo                  |
| Gajendran<br>& Harrison<br>(2020) | Telecommutin<br>g                   | Analizar<br>desempeño                  | Meta-análisis                            | Beneficios y<br>riesgos                        | Artículo                  |
| Messenger<br>(2021)               | Telework<br>trends                  | Analizar<br>tendencias                 | Informe                                  | Expansión<br>del teletrabajo                   | Informe                   |
| Contreras<br>et al.<br>(2020)     | Teletrabajo en<br>Colombia          | Analizar<br>contexto<br>colombiano     | Revisión                                 | Débil gestión<br>psicosocial                   | Artículo                  |
| MinTIC<br>(2021)                  | Transformació<br>n digital          | Evaluar<br>teletrabajo                 | Informe                                  | Crecimiento<br>del trabajo<br>remoto           | Informe                   |
| Ministerio<br>Trabajo<br>(2015)   | SG-SST                              | Regular<br>riesgos                     | Normativo                                | Base legal de<br>prevención                    | Norma                     |
| Resolución<br>2646<br>(2008)      | Riesgo<br>psicosocial               | Evaluar<br>riesgos                     | Normativo                                | Evaluación<br>obligatoria                      | Norma                     |
| Ley 1221<br>(2008)                | Teletrabajo                         | Regular<br>teletrabajo                 | Normativo                                | Marco legal                                    | Norma                     |
| Ley 2088<br>(2021)                | Trabajo en<br>casa                  | Regular<br>modalidad                   | Normativo                                | Protección<br>laboral                          | Norma                     |
| Ley 2191<br>(2022)                | Desconexión<br>laboral              | Regular<br>desconexión                 | Normativo                                | Derecho al<br>descanso                         | Norma                     |
| Ruta N<br>(2022)                  | Innovación<br>Medellín              | Analizar<br>teletrabajo                | Informe                                  | Retos<br>psicosociales                         | Informe                   |
| Alcaldía<br>Medellín<br>(2021)    | Teletrabajo<br>local                | Evaluar<br>implementa<br>ción          | Informe                                  | Falta de<br>control<br>psicosocial             | Informe                   |
| Bakker &<br>Demerouti<br>(2007)   | Modelo JD-R                         | Explicar<br>estrés<br>laboral          | Teórico                                  | Relación<br>demanda-<br>recursos               | Artículo                  |
| Hernández<br>-Sampieri<br>(2018)  | Metodología<br>investigación        | Orientar<br>investigació<br>n          | Libro                                    | Bases<br>metodológica<br>s                     | Libro                     |

*Nota:* se resumen los documentos que permiten fundamentar el proceso investigativo.

El análisis sistemático fue de las fuentes publicadas entre 2020 y 2024, el análisis documental es el método principal de la investigación para recopilar, organizar y evaluar la información; por tanto, este método consolida la evidencia científica disponible sobre los riesgos psicosociales del teletrabajo y su efecto en la salud mental. El proceso se diseña utilizando la metodología de Okoli como se indica en (2015) y se lleva a cabo en tres etapas:

- Búsqueda de literatura en bases de datos académicas e institucionales.
- Evaluación crítica de las fuentes según su calidad y relevancia.
- Extracción y organización de los datos.

Para operacionalizar, se creó una matriz de análisis documental propia que es una característica central de los análisis, recopilando información de los estudios seleccionados (autor, año, objetivo, metodología y resultados). Usando esta herramienta analítica, se permite un estudio comparativo para aislar patrones, similitudes y contradicciones entre autores, resultando en una interpretación más crítica a través de la triangulación de fuentes. Los hallazgos reiteran la aparición de factores clave como la sobrecarga de trabajo, el aislamiento social, la hiperconectividad y los desafíos con la desconexión digital (Eurofound & OIT, 2021; Wang et al., 2021).

Por último, la matriz también representa una herramienta metodológica importante ya que facilita la detección de tendencias en la producción científica desde 2020 (indicado por el aumento del teletrabajo debido a la pandemia) donde dominan los enfoques cuantitativos de evaluación del estrés, la ansiedad y el agotamiento; así mismo, el instrumento también actúa como una detección de brechas de información, particularmente con respecto a soluciones organizacionales efectivas para reducir estos riesgos. Esto resalta la importancia de reforzar las medidas de prevención y promoción de la salud mental en el Sistema de Gestión de Seguridad

y Salud Ocupacional (SG-SST), y hacer que los hallazgos del estudio sean lógicos, claros y consistentes (OIT, 2020; OMS, 2022).

### **3.9. Plan de análisis de datos**

En el desarrollo de esta investigación, se elabora un plan de análisis de datos para seguir el enfoque mixto y reflejar el enfoque adoptado en una monografía de revisión que busca integrar información cualitativa y cuantitativa de fuentes secundarias publicadas entre 2020 y 2024. Este plan permite un análisis completo del fenómeno de estudio, desde una perspectiva sistemática y basada en evidencia.

El análisis cualitativo temático es un primer paso que busca una estructura para desarrollar el enfoque analítico hacia los riesgos psicosociales relacionados con el teletrabajo y sus implicaciones para la salud mental de los empleados. Esto se logra a través de una lectura crítica y sistemática en profundidad de la literatura revisada, donde la información se codifica y los hallazgos se organizan en categorías analíticas. Las principales categorías, según el informe, son: sobrecarga de trabajo, hiperconectividad, aislamiento social, dificultad en la desconexión digital, ambigüedad de roles, impacto psicológico, incluyendo sentirse estresado, ansioso y agotamiento emocional. Dicho análisis ayuda a identificar temas recurrentes, para los cuales se apoya una interpretación coherente del fenómeno (Braun & Clarke, 2006).

Además, se aplica un análisis cuantitativo más descriptivo, que se basa en la interpretación de datos estadísticos presentados en trabajos anteriores. Esta sección permite un análisis de medidas como la prevalencia del estrés laboral, la ansiedad, la fatiga mental, el síndrome de burnout entre los empleados que teletrabajan.

Utilizando este enfoque, se puede inferir el tamaño del problema y realizar comparaciones entre estudios, entornos y poblaciones para mejorar la fiabilidad de los resultados (Creswell & Plano Clark, 2018). Se utiliza una matriz de análisis autodesarrollada

como herramienta central para organizar y sistematizar la información, en la que se integran 25 estudios relevantes. Esta matriz permite la estructuración de datos a través de elementos como autor, año de publicación, objetivo del estudio, diseño metodológico y resultados principales. Permite la identificación de tendencias, comparaciones de hallazgos e identificación de vacíos en la literatura, mejorando la coherencia y consistencia del proceso de análisis (Okoli, 2015).

A continuación, se produce un análisis comparativo e interpretativo, donde se comparan los resultados de los diversos estudios elegidos. Este procedimiento facilita las similitudes, diferencias y relaciones entre los resultados, así como las coincidencias para la presentación de riesgos psicosociales en el teletrabajo. En este sentido, la presencia de coincidencias es evidente entre factores como la sobrecarga de trabajo, la hiperconectividad, el aislamiento social y la dificultad en la desconexión digital como los factores que impactan en la salud mental de los empleados (Eurofound & ILO, 2021; Wang et al., 2021).

Finalmente, se lleva a cabo una síntesis integral que integra los hallazgos, cualitativos y cuantitativos, para responder a la pregunta de investigación y contrastar los resultados con la hipótesis propuesta. Esta fase consiste en la consolidación de esos datos, la interpretación global de esos datos y la construcción de conclusiones fundamentadas en esos hallazgos. También facilita la generación de recomendaciones para abordar los riesgos psicosociales en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (SG-SST) con énfasis en la prevención, intervención y promoción del bienestar psicológico (ILO, 2020; WHO, 2022).

Así, en conclusión, al adoptar un enfoque cualitativo, el plan de análisis de datos adoptado combina el rigor en el análisis cualitativo con la solidez de la evidencia cuantitativa, lo cual es muy útil en el fenómeno de estudio. Así, la realización de esa investigación será validada y confiable, al tiempo que proporciona la profundidad necesaria para desarrollar el

documento, en conexión con las implicaciones teóricas para el bienestar psicosocial y la gestión de esos desafíos en contextos de teletrabajo.

### **3.10. Aspectos éticos**

Para esta investigación, se establece la necesidad de seguir las pautas éticas que rigen la producción científica, particularmente dado que el estudio se construyó sobre fuentes secundarias utilizadas. Los criterios éticos respecto a la integridad académica, la transparencia en la gestión de la información y el respeto por la propiedad intelectual se implementan en consecuencia para validar y aumentar la credibilidad del proceso de investigación. En primer lugar, el copyright está protegido mediante la atribución: las fuentes utilizadas están debidamente citadas y referenciadas de acuerdo con las pautas proporcionadas por la Asociación Americana de Psicología (APA, 2020).

Para comprender la contribución de los diversos autores consultados y evitar el plagio, esto es necesario para prevenir que otras personas se apropien de la información. La asignación adecuada de ideas, especialmente al intentar construir conocimiento, es un requisito académico así como una necesidad moral. Lo mismo ocurre con la honestidad académica, donde se asume la fidelidad en la honestidad académica, que se define como la representación veraz y precisa del material analizado. Esto significa evitar manipulaciones, distorsiones o sesgos intencionales en los resultados reportados en la literatura científica. En ese sentido, los hallazgos descritos en el estudio siguen una interpretación objetiva y crítica de las fuentes citadas o consultadas y consideran en la medida de lo posible el contexto original y el significado de esas fuentes.

El principio de transparencia también se mantiene dentro del proceso de investigación, como lo demuestra la claridad con la que se explican los pasos metodológicos, así como los criterios de selección (análisis metodológico) y las técnicas utilizadas a lo largo del proceso de

investigación. Este enfoque permite que un estudio sea validado y reproducible, mejorando la validez científica y la solidez del trabajo. La ética se aborda a través de la investigación científica incluso si no involucra directamente a humanos o la recolección de datos primarios, como es el caso la mayoría de las veces, debido a que tales estándares éticos básicos se consideran de la investigación científica que se basan en nociones de respeto por el conocimiento, responsabilidad social y uso adecuado de la información. Resnik (2020) sugirió que la ética de la investigación se extiende más allá de las relaciones con los participantes hasta el proceso de creación, interpretación y comunicación del conocimiento.

En consecuencia, se aplicó la idea de responsabilidad social, ya que los resultados del estudio pueden permitir comprender cuestiones clave relevantes para la práctica de la empresa, como la salud mental en el teletrabajo, el riesgo psicosocial, etc. Por consiguiente, es esencial que los resultados del estudio tengan una agenda de fortalecimiento de las prácticas organizacionales que fomenten el bienestar de los trabajadores y mejoren las condiciones laborales. Además, en la inclusión y análisis de fuentes, se pone énfasis en el rigor científico, donde se prefieren revistas indexadas así como aquellas publicadas por organismos internacionales para la investigación, de empresas establecidas y publicadas por entidades reconocidas.

Esta pauta ético-metodológica salvaguardará la calidad de la información y evitará presentar datos que hayan sido puestos a prueba o que no sean confiables. Esta investigación se desarrolla con base en principios éticos de integridad, transparencia y responsabilidad en la construcción del conocimiento. No solo mejoran la solidez del estudio, sino que ofrecen una referencia sólida y robusta en el campo de la seguridad y salud ocupacional, especialmente en la gestión de riesgos psicosociales en el teletrabajo, al tiempo que proporcionan a este documento información sólida y aplicable.

### 3.11. Alcance

En la construcción de este estudio, se crea un alcance descriptivo-analítico, con el objetivo de delinear, caracterizar y analizar los riesgos psicosociales del teletrabajo y su impacto en la salud mental de los trabajadores. Dicho alcance es relevante para abordar un fenómeno complejo y multidimensional, de modo que sus componentes principales puedan ser descritos y las relaciones entre los temas asociados puedan ser definidos y evaluados. Desde la parte descriptiva del estudio, nos interesa trazar las características sobresalientes de los perfiles de riesgo psicosocial que ofrece el teletrabajo, como la sobrecarga laboral, la hiperconectividad, el aislamiento social, las jornadas laborales extendidas y las barreras hacia la desconexión digital.

De esta manera, la información se categoriza en categorías analíticas que permiten la comprensión del fenómeno y la identificación de tendencias comunes en la literatura científica. En segundo lugar, el elemento analítico ofrece la oportunidad de discutir más profundamente la vinculación entre estas situaciones laborales y su impacto en la salud mental de los trabajadores. Los factores de riesgo psicosocial están vinculados a síntomas psicológicos, como el estrés, la ansiedad, la fatiga mental y el agotamiento emocional. Este análisis se deriva de la crítica de la literatura científica relevante, lo que permite la identificación de tendencias emergentes, similitudes y diferencias entre los estudios revisados (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Además, el alcance temporal de la investigación se limita al análisis de la literatura publicada entre 2020 y 2024; por lo tanto, los fenómenos ya pueden evaluarse a la luz más reciente de una expansión exacerbada del teletrabajo resultante de la pandemia de COVID-19. Este límite temporal permite la relevancia de la información y ayuda a comprender las dinámicas laborales modernas.

Además, el estudio involucra el análisis de fuentes secundarias (es decir, artículos científicos, informes institucionales y documentos normativos), lo cual es consistente con la monografía de revisión utilizada en el diseño metodológico. Tal delimitación ayuda a concentrar el análisis en lo que está disponible para la interpretación, haciendo que la construcción de un marco interpretativo esté bien fundamentada. Esto significa que el fenómeno del estudio presenta una visión integral desde un punto de vista descriptivo-analítico que, al definir con precisión los riesgos psicosociales, también debe considerar los resultados psicológicos debido al riesgo.

Tal enfoque ayudará a generar contribuciones relevantes en seguridad y salud ocupacional, y en particular en la gestión del teletrabajo en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). En la tabla 2 se exponen las ecuaciones de búsqueda.

### 3.12. Ecuación de búsqueda

**Tabla 2.** Ecuación de búsqueda por bases de datos

| Base de datos  | Ecuación de búsqueda                                                           | Filtros aplicados            | Resultados aproximados |
|----------------|--------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|------------------------|
| Scopus         | ("telework" OR "remote work") AND ("psychosocial risks") AND ("mental health") | 2020–2024, artículos, inglés | 120                    |
| Web of Science | ("remote work") AND ("mental health") AND ("stress")                           | 2020–2024, artículos, inglés | 95                     |
| PubMed         | ("telework") AND ("mental health") AND ("anxiety")                             | 2020–2024, humanos, inglés   | 80                     |
| Scielo         | ("teletrabajo") AND ("salud mental") AND ("riesgos psicosociales")             | 2020–2024, español           | 45                     |
| Google Scholar | ("teletrabajo" OR "trabajo remoto") AND ("salud mental")                       | 2020–2024                    | 200+                   |
| Scopus         | ("work from home") AND ("burnout")                                             | 2020–2024                    | 60                     |
| Web of Science | ("digital disconnection") AND ("workers")                                      | 2020–2024                    | 40                     |
| PubMed         | ("remote work") AND ("stress")                                                 | 2020–2024                    | 75                     |

*Nota:* se presentan los conectores y ecuaciones de búsqueda para el proceso investigativo.

En la tabla 3 se exponen los idiomas de búsqueda aplicados al ejercicio de búsqueda aplicables a la investigación.

**Tabla 3.** *Idiomas de búsqueda*

| <b>Idioma</b> | <b>Ecuación de búsqueda</b>                                                                                           |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Español       | ("Teletrabajo" OR "Trabajo remoto" OR "Trabajo en casa") AND ("Riesgos psicosociales" OR "Salud mental" OR "Burnout") |
| Inglés        | ("Telecommuting" OR "Remote work" OR "Work from home") AND ("Psychosocial risks" OR "Mental health" OR "Burnout")     |

*Nota:* los idiomas de búsqueda se establecen en español e inglés.

Como parte de este desarrollo de investigación, se ha establecido una ecuación de búsqueda estructurada para localizar información pertinente en bases de datos académicas y científicas. La ecuación de búsqueda actúa como un instrumento esencial para proporcionar sistematicidad, relevancia y exhaustividad en la recopilación de información. La ecuación de búsqueda se construye utilizando las palabras clave vinculadas a los conceptos principales del estudio: teletrabajo, riesgos psicosociales y salud mental.

Estas palabras clave se combinan en función de los operadores booleanos (AND, OR) para aumentar o disminuir los resultados identificados, permitiendo así la recuperación de documentos relevantes.

La ecuación de búsqueda utilizada es la siguiente:

("teletrabajo" OR "trabajo remoto" OR "remote work" OR "telework") AND ("riesgos psicosociales" OR "psychosocial risks" OR "factores psicosociales") AND ("salud mental" OR "mental health" OR "bienestar psicológico").

Esta ecuación permite el uso de los términos tanto en español como en inglés, ampliando así la búsqueda y proporcionando acceso a la literatura científica internacional. Además, el empleo de sinónimos y términos relacionados ayuda en el reconocimiento de las diversas perspectivas y nomenclaturas de un fenómeno. El uso de esta ecuación se emplea en

bases de datos académicas bien conocidas (Scopus, PubMed, Google Scholar, repositorios institucionales) lo cual es propicio para la calidad y robustez científica de las fuentes elegidas.

También se complementa con filtros que especifican el período de búsqueda (2020–2024), tipo de documento (artículos científicos, revisiones, informes) e idioma (español e inglés). Los resultados obtenidos se filtran luego según criterios de inclusión y exclusión (por ejemplo, relevancia temática, calidad metodológica y significancia de los hallazgos) en un proceso de selección. Este ejercicio permite actualizar la información y garantiza que los documentos relevantes para el análisis sean importantes para avanzar en el estudio. Con esto se quiere decir que la ecuación de búsqueda intencionada no solo apoya el descubrimiento de investigaciones relevantes, sino también la transparencia y reproducibilidad del estudio. Es una parte fundamental de cómo construir un buen corpus documental que servirá como base para el análisis y las conclusiones del presente estudio.

### **3.13. Criterios de elegibilidad**

Tipos de documentos a analizar: con el propósito de esta monografía, se elaboró una lista deliberada de 15 fuentes documentales, clasificadas según su calidad y rigor metodológico. La muestra comprende un tipo mixto de documentos que permite explorar los fenómenos de riesgos psicosociales desde múltiples perspectivas:

Revisiones sistemáticas y narrativas: Estas comprenden la esencia de la muestra. Fueron seleccionadas para resumir la evidencia científica acumulada y los datos disponibles, ya que permitieron identificar patrones, tendencias y brechas de conocimiento de datos recientes sobre salud mental en el teletrabajo

Artículos de investigación empírica (cuantitativa y cualitativa): Se incluyeron estudios primarios que utilizan dispositivos de recolección de datos (por ejemplo, encuestas de clima laboral, escalas de estrés percibido y entrevistas semiestructuradas). Estos proporcionan datos

específicos sobre cómo los síntomas comunes de agotamiento, ansiedad y estrés pueden ser entre los trabajadores en modalidad remota.

Informes institucionales y técnicos: Se combinaron informes de agencias internacionales (OIT, OMS) y de gobiernos (Ministerio de Trabajo, MinTIC). Los documentos forman la base técnica y regulatoria para evaluar la gestión de riesgos en la era digital, junto con principios autorizados.

Artículos de reflexión y análisis teórico: Documentos que carecen de estadísticas primarias, pero que analizan críticamente nuevas formas de organización del trabajo y su influencia en el bienestar psicológico y proporcionan la base conceptual de este artículo.

Permitiendo la diversidad documental, este análisis no se restringe a una sola visión y, por lo tanto, las evidencias empíricas recientes pueden yuxtaponerse con los protocolos institucionales existentes.

### **3.14. Año de publicación**

El período de tiempo identificado para la búsqueda de información son los años 2020-2024. Sin embargo, esta delimitación cronológica no es arbitraria, ya que toma en cuenta tres factores principales:

Punto de inflexión clave: 2020 es el primer año de la pandemia de COVID-19, que provocó que las organizaciones introdujeran masivamente y de manera repentina el teletrabajo. Antes de esta fecha, el teletrabajo era una modalidad minoritaria; desde 2020, el teletrabajo se convirtió en una realidad laboral dominante, lo que desencadenó la creación de investigaciones científicas sobre sus efectos.

Importancia y actualidad: Dado que se trata de una monografía de 2020 al 2024, es necesario trabajar con nueva evidencia científica. Un período que asegura que la información

analizada refleje los desarrollos tecnológicos actuales, las nuevas regulaciones post-pandemia y los cambios en la gestión de riesgos psicosociales.

Consolidación del conocimiento: Como el período 2020-2024 también permite observaciones, podemos ver la evolución del fenómeno: desde las primeras investigaciones de adaptación (2020-2021) hasta las investigaciones realizadas en 2023-2024 que evalúan el efecto a medio plazo en la salud mental y la efectividad de las medidas preventivas implementadas por las empresas.

En conclusión, este rango asegura que el análisis de esta monografía cuente con el apoyo más adecuado y actualizado, y la capacidad de identificar cómo ha cambiado la percepción y gestión de los riesgos psicosociales en relación con el SG-SST en los últimos años.

### **3.15. Idioma de búsqueda**

La información para el desarrollo de esta monografía se buscó tanto en español como en inglés. Estos idiomas se seleccionan por las siguientes razones:

Acceso a la literatura científica internacional: El inglés es el idioma utilizado en la investigación científica a nivel mundial. La mayoría de los artículos académicos, revisiones sistemáticas y estudios de impacto sobre los riesgos psicosociales del trabajo remoto se publican inicialmente en inglés, particularmente en bases de datos de alto impacto como Scopus, PubMed y Web of Science. El uso de este idioma proporciona acceso a evidencia sobre el tema que es reciente y rigurosa.

Cobertura normativa y regional: Alternativamente, esta búsqueda debe realizarse en español para analizar las normas nacionales e internacionales de los países de habla hispana. Considerando que este trabajo está contextualizado dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) basado en entornos colombianos y latinoamericanos, se debe

ser cautelosos al involucrarnos con documentos técnicos, guías gubernamentales y artículos académicos que articulen la realidad del idioma y cultura que usamos respecto al teletrabajo.

La combinación de idiomas: inglés y español permiten la comparación de tendencias globales con la realidad local. En contraste, aunque tengo buenos datos teóricos y empíricos de alcance internacional de la literatura en inglés, las fuentes en español me ayudarán a analizar la implementación real de sus ideas y los estándares de cumplimiento de la salud ocupacional en el entorno. Dicha combinación lingüística garantiza una visión holística en el tema de estudio, que refleja el rigor científico internacional y la relevancia en relación con el contexto local donde se aplicarán los resultados de la investigación mencionada.

### **3.16. Alcance temático**

Para proporcionar consistencia y profundidad de análisis en esta monografía, se han definido los temas que forman el alcance de la investigación, así como aquellos relacionados con este estudio, pero fuera del alcance de este.

#### **3.16.1. Temas abordados**

Este estudio aborda los temas que se consideraron relevantes en relación con la salud mental en el entorno SG-SST, de tal manera que tuvieron los mayores efectos directos en la salud mental de los participantes del SG-SST.

Factores de riesgo psicosocial en el teletrabajo: se exploran el estrés relacionado con la carga mental de trabajo, el ritmo de trabajo, la ambigüedad de roles y la ausencia de apoyo social en un espacio no presencial.

Impacto en la salud mental: se añaden a la revisión artículos que reportan estrés laboral, ansiedad, agotamiento, fatiga crónica y trastornos del sueño que son resultado del teletrabajo.

Estrategias de intervención y prevención: Se exploran las medidas adoptadas por las organizaciones para mitigar estos riesgos, como programas de desconexión digital, gestión del tiempo y la promoción del bienestar psicológico.

Contexto post-pandemia: Se incluyen los cambios organizativos laborales y regulatorios que surgieron y/o se consolidaron a raíz de la crisis sanitaria de 2020.

### **3.16.2. Temas no abordados**

Para no perder el enfoque del estudio, se omiten intencionalmente los siguientes temas:

Riesgos puramente físicos o ergonómicos: Solo se considerarán las características físicas del lugar de trabajo (como la iluminación del hogar, el diseño de la silla) si los cambios físicos han impactado directamente en la salud mental del trabajador (en este caso, el estrés).

Teletrabajo en sectores informales: Este último no involucra estudios que contengan un contrato laboral o vínculo formal, ya que solo se pueden aplicar aquí los estándares SG-SST (que exigen una estructura organizada).

Tecnologías de la información a nivel técnico: Se excluyen de la revisión solo aquellos artículos que se centran en software, hardware o configuraciones de red en el aspecto del teletrabajo, enfocándose así únicamente en el impacto psicosocial y humano de estas tecnologías.

### **3.17. Fuentes de información**

Todos los tipos de fuentes de información se integran en este estudio para proporcionar la calidad, fiabilidad, relevancia y puntualidad de los datos que se estudiaron. eligiendo las fuentes, la selección de estas se rige por estándares científicos, el nivel de preocupación temática y credibilidad, y la reputación académica, y el estudio se respalda en datos sólidos y verificables. Primero, se utilizaron bases de datos académicas establecidas, ya sea a nivel

nacional o internacional, para estudios académicos como Scopus, Web of Science, PubMed, SciELO, Google Scholar. Estas plataformas son clave para artículos científicos, revisiones sistemáticas y literatura empírica sobre teletrabajo, riesgos psicosociales relacionados y salud mental. Referenciar estas bases de datos permite acceder a información actual y de alta calidad, e identificar investigaciones que cubren investigaciones publicadas entre 2020 y 2024.

Además, se referencian también las fuentes institucionales oficiales, que ofrecen directrices regulatorias y técnicas e informes especializados. Incluyen organizaciones internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), cuyos documentos proporcionan marcos de referencia globales sobre salud ocupacional, riesgos psicosociales y bienestar en el lugar de trabajo. De la misma manera, se incluyen las instituciones nacionales, incluyendo el Ministerio de Trabajo de Colombia y el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC), para ayudar a proporcionar a estas entidades literatura para contextualizar el fenómeno en un marco regulatorio y organizacional nacional (OIT, 2020; OMS, 2022).

Estos recursos institucionales fueron particularmente valiosos ya que estas fuentes suministran evidencia técnica, así como las directrices y recomendaciones para implementar la gestión de riesgos psicosociales en el trabajo. Forman parte de la articulación del análisis teórico dentro del marco regulatorio actual y pueden mejorar la aplicabilidad de los resultados. También se incluyen libros y textos académicos especializados que construyen la base teórica y conceptual que mejora el estudio del fenómeno. Permiten una extensa interrogación de varios modelos explicativos, enfoques metodológicos y categorías analíticas relevantes para el campo de la psicología del trabajo y la seguridad y salud ocupacional (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Su inclusión ayuda a enriquecer el modelo teórico y apoyar el análisis con rigor además de fortalecer la base teórica y también proporcionar al análisis una perspectiva académica.

También se tienen en cuenta documentos técnicos, artículos, informes de estudio, informes y reportes especiales, que complementan la información de la fuente primaria. Estos recursos proporcionan una lente más amplia a través de la cual abordar el análisis en relación con el análisis, para añadir al enfoque y contexto de interpretación para comprender mejor los hallazgos como diferentes interpretaciones de estos resultados y teorías.

De esta manera, el material académico, los materiales institucionales y los textos teóricos juntos hacen posible llegar a una perspectiva integral sobre el fenómeno, en la que se puede llevar a cabo la triangulación de la información y establecer la validez del estudio. La metodología previene hallazgos derivados de un solo lado y se centra en la intersección de varias fuentes científicas. En conclusión, la selección de fuentes de información en este estudio está en línea con un criterio de rigor y relevancia que permite construir un análisis basado en evidencia científica confiable. El enfoque aquí ayuda a generar contribuciones relevantes a la seguridad y salud ocupacional en general y a la comprensión y gestión del riesgo psicosocial en el teletrabajo en particular.

### **3.18. Estrategias de análisis de evidencias**

Dentro de esta investigación, se han ideado múltiples estrategias de análisis de evidencia para interpretar de manera sistemática y coherente los hallazgos obtenidos en fuentes secundarias. Estrategias similares a las que se desarrollaron, que abarcan métodos de examen cualitativos y cuantitativos, aseguran una comprensión completa de los riesgos psicosociales relacionados con el teletrabajo y las preocupaciones de salud mental de los empleados.

Se presenta una estrategia de análisis temático: proporciona identificación, organización y categorización de los principales hallazgos encontrados en la investigación empírica. Este proceso implica categorizar y agrupar datos en categorías analíticas y

subcategorías. Incluyen carga de trabajo, hiperconectividad, aislamiento social, horas de trabajo extendidas, ambigüedad de roles y lucha con la desconexión digital.

También enumeran subcategorías que se refieren a la manifestación de la salud mental: estrés, ansiedad, fatiga mental y agotamiento emocional. Este enfoque facilita la repetición de patrones y proporciona una forma racional y sensata de organizar los datos (Braun & Clarke, 2006). Además, se aplica un análisis comparativo mediante el cual se comparan los resultados de diferentes estudios seleccionados. Este proceso permite la búsqueda para identificar similitudes, diferencias y tendencias entre los datos recopilados y también identificar sinergias respecto a los indicadores de riesgo psicosocial más importantes para el teletrabajo.

Este análisis proporciona una mejor comprensión de este fenómeno y confirma la consistencia de la evidencia científica disponible (Eurofound & ILO, 2021). Además, una matriz de análisis exploratoria autodesarrollada representa una herramienta central para la información correspondiente a 25 estudios relevantes que se están sistematizando y revisando de manera sistemática. Basada en aspectos como autor, año, objetivo, diseño metodológico, principales hallazgos, esta matriz puede organizarse como una forma de datos para referencia cruzada entre diferentes estudios y puntos en común.

Su uso mejora la trazabilidad del análisis y fortalece la claridad de la correlación de la interpretación de los datos (Okoli, 2015). Además, se incluye un análisis interpretativo, vinculando los hallazgos con los marcos teóricos y normativos subyacentes a los hallazgos de la investigación. Esto permite que los resultados se enmarquen dentro de los supuestos teóricos bajo consideración, en este caso dentro de los riesgos psicosociales, la salud mental y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (SG-SST) y otros marcos conceptuales relacionados. Esto permite una comprensión más profunda del fenómeno, vinculando la evidencia empírica junto con los análisis teóricos y las disposiciones normativas existentes en teoría.

Finalmente, se presenta una síntesis integradora de los hallazgos impulsados por la evidencia de los hallazgos cualitativos y cuantitativos que presenta los hallazgos de los resultados. Esta etapa representa una consolidación de hallazgos, la elaboración de conclusiones amplias y la consideración de la pregunta de investigación. También sirve como fuente de validación para la hipótesis y recomendaciones para gestionar el riesgo psicosocial en el teletrabajo (Creswell & Plano Clark, 2018). Los hallazgos del estudio pueden analizarse a través de un marco de métodos de análisis de evidencia de tal manera que la evidencia pueda integrarse en un proceso de investigación integrado y sistemático. Esto contribuye a aumentar la fiabilidad y validez de los resultados, lo que dará un valor añadido en la producción de la información esencial sobre seguridad y salud ocupacional, especialmente en lo que respecta a los riesgos psicosociales en el trabajo remoto.

### 3.19. Etapas de búsquedas y consultas

Las etapas de búsqueda y consulta se resumen en la tabla 4.

**Tabla 4.** *Accesos, búsquedas, consultas y descargas de recursos electrónicos*

| <b>Etapas</b>     | <b>Proceso</b>                     | <b>Acción realizada</b>                                                          |
|-------------------|------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Identificación | Búsqueda inicial en bases de datos | Aplicación de ecuaciones en Scopus, WoS, PubMed, SciELO y Google Scholar. N=120  |
| 2. Filtrado       | Aplicación de criterios            | Selección por rango (2020-2024), idioma y acceso a texto completo. N=90          |
| 3. Evaluación     | Lectura crítica                    | Evaluación de calidad metodológica y pertinencia temática de cada artículo. N=50 |
| 4. Selección      | Muestra definitiva                 | Consolidación de las 15 investigaciones finales para el análisis.                |

*Nota:* se establecen los accesos, búsquedas y consultas asociadas con los recursos electrónicos.

#### **4. Resultados**

Basado en la búsqueda de 15 literaturas científicas seleccionadas en la investigación que han sido relevantes para establecer los datos, se propone identificar hallazgos relevantes y comprender la magnitud, características y significados de los diversos riesgos psicosociales relacionados con el teletrabajo y su impacto en la salud mental de los trabajadores durante 2020-2024. Esta combinación de evidencia cualitativa y cuantitativa nos permite obtener una imagen amplia y justificada del fenómeno que se estudia.

En primer lugar, la presencia de riesgos psicosociales relacionados con el teletrabajo presenta un perfil relativamente alto, particularmente después del aumento de la adopción de esta modalidad de trabajo debido a la pandemia de COVID-19. La literatura revisada coincide en destacar que el cambio acelerado al trabajo remoto ha provocado cambios organizacionales que no necesariamente se integraron con un enfoque de gestión adecuado, así como la exposición a condiciones psicosociales poco saludables en el trabajo. Los principales riesgos psicosociales que se han identificado son la sobrecarga de trabajo, la hiperconectividad, el aislamiento social, las horas de trabajo extendidas y la dificultad para desconectarse digitalmente.

Todos estos factores son temas recurrentes en la mayoría de los estudios que se analizaron, en los que la mayoría de las tendencias de investigación existen de manera consistente tanto a nivel internacional como nacional. Específicamente, la sobrecarga de trabajo es directamente proporcional al aumento de tareas y responsabilidades, mientras que la hiperconectividad es proporcional a la obligación psicológica de estar siempre disponible a través de medios digitales. Por el contrario, el aislamiento social ocurre debido a la comunicación limitada en persona, lo que influye negativamente en el sentimiento de pertenencia y asistencia social en el lugar de trabajo (Eurofound & OIT, 2021; Wang et al., 2021). En cuanto a los efectos en la salud mental, los hallazgos mostraron que la exposición a

estos riesgos psicosociales tiene consecuencias psicoactivas directas y significativas en la salud mental de los empleados. Algunos de los impactos más evidentes incluyen el estrés laboral, la ansiedad, la fatiga mental y el agotamiento emocional o síndrome de burnout.

Se ha establecido, en varios estudios, que la mala separación del trabajo de los dominios no laborales es uno de los factores que tiene el efecto negativo más significativo en la salud mental de los empleados, lo que promueve que el patrón de trabajo se extienda (por ejemplo, el horario de trabajo) y no permite tiempo para los procesos de recuperación/descanso (OMS, 2022) como lo describen algunas organizaciones. Además, los resultados sugieren que, aunque el teletrabajo tiene ventajas en flexibilidad, autonomía y menor tiempo de desplazamiento, no siempre puede superar el impacto adverso de una mala gestión organizacional.

Por lo tanto, es evidente en este sentido que la falta de políticas sólidas sobre los niveles de promoción de la salud de los trabajadores, el apoyo organizacional inadecuado y las estrategias de implementación inadecuadas dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (SG-SST) (OIT, 2020) también aumentan la vulnerabilidad de los trabajadores a los riesgos psicosociales.

Asimismo, el estudio comparativo de los resultados de la investigación permite confirmar que existe una conexión directa entre la gravedad de los riesgos psicosociales y el desarrollo de problemas de salud mental. En otras palabras, cuando la exposición a factores como la sobrecarga de trabajo y la hiperconectividad es mayor de lo normal, mayor es el riesgo de desarrollar síntomas de estrés, ansiedad y agotamiento emocional, y por lo tanto, aumentos en estos contextos. Además, el hallazgo destaca la necesidad de una estrategia preventiva y estructurada, sistemática sobre estos riesgos para abordarlos.

Por el contrario, es evidente en la literatura que hay una tendencia creciente hacia la adopción de medidas organizacionales para prevenir los riesgos psicosociales asociados con el

teletrabajo, las medidas clave propuestas incluyen el desarrollo de apoyo organizacional en la organización, la defensa de la desconexión digital, el establecimiento de límites claros en las horas de trabajo, el diseño de programas de bienestar en el lugar de trabajo e incorporar la salud mental como uno de los ejes del SG-SST.

Se considera que estos enfoques son cruciales para mitigar los efectos negativos del teletrabajo en la salud y el bienestar en el lugar de trabajo. En conclusión, se puede concluir que los riesgos psicosociales en el teletrabajo también son factores importantes en el entorno laboral actual y tienen efectos marcados en el bienestar mental de los trabajadores. La concordancia de conclusiones que surgieron en la literatura examinada refleja la necesidad de continuar fortaleciendo la regulación de estos riesgos a través de múltiples enfoques, que incluyen descripciones detalladas de evidencia científica, supervisión y comportamientos organizacionales.

## **5. Discusión**

Los hallazgos de los resultados fueron consistentes con los argumentos subyacentes del Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R) al aplicarlo, es decir, el desequilibrio entre las demandas laborales y los recursos es importante para facilitar la aparición de problemas de salud mental en los trabajadores (Bakker & Demerouti, 2007). También ayuda a construir un marco conceptual sólido para fundamentar los resultados en esta consistencia teórica que permite interpretarlos a través de un marco de teletrabajo.

En este sentido, en un escenario de trabajo remoto, los hallazgos parecen aumentar significativamente las demandas laborales. La sobrecarga de trabajo, la hiperconectividad, la disponibilidad permanente y la presión orientada a objetivos son algunos de los factores que contribuyen a un entorno laboral muy exigente. Al mismo tiempo, los recursos laborales, como el apoyo social, la interacción en persona, la retroalimentación y el apoyo organizacional están

disminuyendo. Esta disparidad de demandas y recursos crea condiciones favorables para la formulación de estrés laboral, ansiedad y agotamiento emocional, como se muestra en los estudios examinados (Wang et al., 2021). A nivel organizacional, los resultados permiten el reconocimiento de problemas estructurales en un problema de inadecuación en el ajuste de los sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional a las nuevas dinámicas del teletrabajo.

A pesar de un marco legal colombiano vigente para regular los riesgos ocupacionales, incluidos los riesgos psicosociales, su aplicación no responde a las especificidades del trabajo remoto en este contexto, al menos al considerar cómo se abordan tales problemas. Esto resulta en la disparidad entre las leyes actuales y el uso de regulaciones que ha reducido la capacidad de las organizaciones para reducir y prevenir riesgos psicosociales en este contexto (Ministerio de Trabajo, 2015).

De manera similar, los hallazgos están en línea con la evidencia global de los beneficios de la desconexión digital para mejorar la salud mental, un desafío para delinear los límites entre el trabajo y la vida personal puede percibirse como una causa importante de la disminución del bienestar mental durante el teletrabajo. Respaldando esto, la aprobación de la Ley 2191 de 2022 en Colombia es un movimiento importante hacia el derecho legal a la desconexión del trabajo. El problema es que su efectividad depende de políticas organizacionales claras y determinación institucional con la capacidad de lograr el cumplimiento. Además, una revisión de los resultados añade más peso a la impresión de que el teletrabajo por sí solo no es perjudicial para la salud mental. Por el contrario, se convierte en una oportunidad para una buena calidad de vida para los trabajadores si se lleva a cabo adecuadamente.

El informe puede considerarse valioso, de hecho. Beneficios como horarios flexibles, autonomía y tiempos de desplazamiento reducidos pueden mejorar el bienestar, el resultado, pero solo se materializan en contextos donde existen condiciones organizacionales que equilibran las presiones laborales con los recursos. Con este fin, los hallazgos de la

investigación tienen implicaciones para mejorar la gestión de riesgos psicosociales dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) al abordar la gestión de riesgos psicosociales en particular para las estrategias de teletrabajo.

Estos incluyen apoyo organizacional, promoción de la desconexión digital, establecimiento de límites firmes en las horas de trabajo, horarios de trabajo claros y comunicación óptima, comunicación social y profesional, e intervenciones de salud mental. Además, el diálogo sugiere que se necesita un enfoque preventivo y holístico en la gestión de riesgos psicosociales, que involucra la capacidad de identificar y gestionar factores de riesgo, pero también promover la salud mental en el lugar de trabajo. Esta estrategia es crítica en una industria en la que los procesos de trabajo en evolución están cambiando a configuraciones en línea y flexibles.

Este enfoque es importante ya que ha demostrado que los riesgos psicosociales del teletrabajo también son un desafío clave para las organizaciones, así como para los sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional. Basado en su análisis, la evidencia presentada enfatiza el papel crucial de adoptar estrategias relacionadas con el equilibrio de demandas y recursos, para lograr condiciones de trabajo saludables y sostenibles en escenarios de trabajo remoto.

## **5. Conclusiones**

En cuanto al logro de objetivos: El estudio permitió la identificación sistemática, a través de un riguroso análisis documental, de los principales riesgos psicosociales derivados del teletrabajo, entre 2020 y 2024. Se determinó que la sobrecarga de trabajo, la hiperconectividad, el aislamiento social y la dificultad en la desconexión digital fueron los factores con mayor impacto negativo en la salud mental de los trabajadores. Además, se pudo comparar la evidencia científica con el marco normativo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), demostrando que a pesar de la autonomía y flexibilidad

proporcionadas por los sistemas, persiste el desequilibrio entre las demandas laborales y los recursos de apoyo organizacional, tal como lo explica la Teoría de Demandas y Recursos Laborales (JD-R).

Sobre la gestión en el SG-SST: Se encontró que el uso actual del SG-SST con el teletrabajo no es lo suficientemente bueno según las presiones de la hiperconectividad. Aunque existen regulaciones, se ha revelado una gran diferencia entre lo que se encuentra en la legislación y lo que se encuentra en la práctica: sin estrategias organizacionales específicas (por ejemplo, programas de desconexión digital y comunicación clara), las personas serán propensas al agotamiento, el estrés y la ansiedad.

Recomendaciones para trabajos futuros: Dado los hallazgos y las limitaciones descubiertas en la presente revisión, se recomienda que futuros investigadores se centren en estudios de campo (mixtos o longitudinales) que puedan evaluar la verdadera efectividad de los protocolos de desconexión digital en las organizaciones colombianas. Dado que este estudio se basa exclusivamente en fuentes secundarias, se deben realizar réplicas en subsectores específicos (como servicios o tecnología) donde el teletrabajo sea el modo predominante para verificar si los programas de bienestar pueden reducir la prevalencia de la morbilidad psicosocial.

Proyección y replicación del estudio: Este estudio proporciona un sólido trasfondo teórico y establece métodos estandarizados de herramientas analíticas que pueden ser verificados por otros especialistas en SST en el futuro para rastrear el desarrollo de peligros psicosociales. Este estudio tiene un amplio alcance para ser replicado en otros países de la región con contextos regulatorios que imiten a los de Colombia, permitiendo un mapa comparativo más amplio de la salud mental en entornos digitales a nivel latinoamericano.

### Referencias

- Alcaldía de Medellín. (2021). *Informe sobre la implementación del teletrabajo Medellín*.  
<https://www.medellin.gov.co/es/preve-nota/forma-y-duracion-del-teletrabajo-en-el-distrito-especial-de-ciencia-tecnologia-e-innovacion-de-medellin/>
- Allen, T., Golden, T., & Shockley, K. (2015). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Sage Journals*, 16(2), 40-62.  
doi:10.1177/1529100615593273
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.  
doi:<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. (2013). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *National Bureau of Economic Research*, 130(1), 165-218.  
[https://www.nber.org/system/files/working\\_papers/w18871/w18871.pdf](https://www.nber.org/system/files/working_papers/w18871/w18871.pdf)
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. doi:<https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Congreso de la República de Colombia. (2008, 16 de julio). *Ley 1221 de 2008. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial No. 47.052: Suin Juriscol.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31431>
- Congreso de la República de Colombia. (2021, mayo 12). *Ley 2088 de 2021. Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial No. 51.672: Suin Juriscol.  
[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_2088\\_2021.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2088_2021.html)
- Congreso de la República de Colombia. (2022, enero 6). *Ley 2191 de 2022. Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - Ley de desconexión laboral*. Diario Oficial No.

51.909:

Suin

Juriscol.

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_2191\\_2022.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2191_2022.html)

Contreras, F., Baykal, E., & Abid, G. (2020). E-Leadership and Teleworking in Times of COVID-19 and Beyond: What We Know and Where Do We Go. *Frontiers in Psychology*, 11, 1-10. doi:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.590271>

Felstead, A., & Reuschke, D. (2020). Homeworking in the UK: Before and during the 2020 Lockdown. *WISERD Report*, Cardiff, 51(1-2), 1-65. [https://www.researchgate.net/publication/344386681\\_Homeworking\\_in\\_the\\_UK\\_before\\_and\\_during\\_the\\_2020\\_lockdown/link/5f97d4b592851c14bceac2fb/download?tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19](https://www.researchgate.net/publication/344386681_Homeworking_in_the_UK_before_and_during_the_2020_lockdown/link/5f97d4b592851c14bceac2fb/download?tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19)

Folkman, S. (2013). Stress: Appraisal and Coping. En M. Gellman, & J. Turner, *Encyclopedia of Behavioral Medicine* (págs. 1913-1915). Springer. doi:[https://doi.org/10.1007/978-1-4419-1005-9\\_215](https://doi.org/10.1007/978-1-4419-1005-9_215)

Gajendran, R., & Harrison, D. (2007). The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta - Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541. <https://www.apa.org/pubs/journals/releases/apl-9261524.pdf>

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill Education. <https://artes.upn.edu.co/wp-content/uploads/2024/11/METODOLOGIA-DE-LA-INVESTIGACION-Sampieri-Mendoza-2018.pdf>

Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill Education.

[https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_-\\_roberto\\_hernandez\\_sampieri.pdf](https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf)

Karasek, R. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.  
<https://www.jstor.org/stable/2392498?origin=crossref>

Layton, V. (2023). *Factores de riesgo psicosocial y su relación con la salud mental de los trabajadores virtuales*. (Trabajo de grado, Institución Educativa Politécnico Grancolombiano).  
<https://alejandria.poligran.edu.co/server/api/core/bitstreams/2d5df717-570c-47fd-9440-defb11f7a371/content>

Messenger, J., Vargas, O., Gschwind, L., Boehmer, S., & Vermeylen, G. (2017). *Eurofound and the International Labour Office*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva.  
<https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/working-anytime-anywhere-effects-world-work>

Ministerio de la Protección Social. (2008, julio 17). *Resolución 2646 de 2008. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial*. Diario Oficial No. 47.059: Suin Juriscol.  
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Ministerio del Trabajo. (2015, mayo 26). *Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*. Diario Oficial 49.523 : Suin Juriscol. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506>

Ministerio del Trabajo. (2019, febrero 13). *Resolución 0312 de 2019. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*.

Diario                      Oficial                      No.                      50.872:                      Suin                      Juriscol.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=82666>

- Molino, M., Ingusti, E., Signore, F., Manuti, A., Giancaspro, M., Russo, V., . . . Cortese, C. (2020). Wellbeing Costs of Technology Use during Covid-19 Remote Working: An Investigation Using the Italian Translation of the Technostress Creators Scale. *Sustainability*, 12(15), 11-59. <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/15/5911>
- Oakman, J., Kinsman, N., Stuckey, R., Graham, M., & Weale, V. (2020). A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health? *BMC Public Health*, 20(1), 18-25. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33256652/>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed\\_protect/%40prot\\_rav/%40travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40prot_rav/%40travail/documents/publication/wcms_758007.pdf)
- Salanova, M. (2009). Organizaciones saludables, organizaciones resilientes. *Gestión práctica de riesgos laborales*(58), 18-23. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2923630>
- Wang, B., Liu, Y., & Sharon, P. (2020). Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16-59. doi:<https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- Xiao, Y., Bcerik, B., Lucas, G., & Roll, S. (2021). Impacts of Working From Home During COVID-19 Pandemic on Physical and Mental Well-Being of Office Workstation Users. *National Library of Medicine*, 63(3), 181-190. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33234875/>

## Apéndices

### Apéndice A. Matriz de revisión de literatura

Se elabora la siguiente matriz con el fin de sistematizar la información de las 15 investigaciones analizadas sobre teletrabajo, riesgos psicosociales y salud mental en el periodo 2020–2024.

#### Matriz de revisión de literatura

| <b>Autor(es)<br/>y año</b>       | <b>Título o tema<br/>de estudio</b> | <b>Objetivo<br/>principal</b>                             | <b>Metodología<br/>o diseño</b> | <b>Principales<br/>hallazgos o<br/>aportes</b> | <b>Tipo de<br/>fuente</b> |
|----------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------|---------------------------------|------------------------------------------------|---------------------------|
| Wang et al.<br>(2021)            | Telework and<br>mental health       | Analizar<br>impacto del<br>teletrabajo en<br>salud mental | Cualitativo                     | Aumento de<br>estrés y<br>aislamiento          | Artículo<br>científico    |
| Eurofound<br>& OIT<br>(2021)     | Working<br>anytime,<br>anywhere     | Evaluar<br>condiciones del<br>teletrabajo                 | Revisión                        | Mayor<br>jornada y<br>fatiga                   | Informe                   |
| Salanova<br>(2020)               | Salud<br>ocupacional                | Analizar<br>bienestar<br>laboral                          | Teórico                         | Importancia<br>de recursos<br>laborales        | Libro                     |
| OIT (2020)                       | Teletrabajo y<br>COVID-19           | Analizar<br>efectos<br>laborales                          | Informe                         | Riesgos<br>psicosociales<br>elevados           | Informe                   |
| OMS<br>(2022)                    | Salud mental<br>global              | Evaluar salud<br>mental                                   | Informe                         | Incremento<br>ansiedad y<br>depresión          | Informe                   |
| Kniffin et<br>al. (2021)         | COVID-19 and<br>work                | Analizar<br>cambios<br>laborales                          | Revisión                        | Impacto<br>psicológico<br>significativo        | Artículo                  |
| Oakman et<br>al. (2020)          | Remote work<br>ergonomics           | Evaluar<br>condiciones<br>ergonómicas                     | Cuantitativo                    | Problemas<br>físicos y<br>mentales             | Artículo                  |
| Molino et<br>al. (2020)          | Well-being in<br>telework           | Analizar<br>bienestar                                     | Cuantitativo                    | Sobrecarga y<br>estrés                         | Artículo                  |
| Xiao et al.<br>(2021)            | Work-life<br>balance                | Analizar<br>equilibrio vida-<br>trabajo                   | Cuantitativo                    | Dificultad de<br>desconexión                   | Artículo                  |
| Felstead &<br>Reuschke<br>(2020) | Homeworking                         | Evaluar<br>teletrabajo                                    | Cuantitativo                    | Aumento<br>presión<br>laboral                  | Artículo                  |

| <b>Autor(es)<br/>y año</b>        | <b>Título o tema<br/>de estudio</b> | <b>Objetivo<br/>principal</b>          | <b>Metodología<br/>o diseño</b> | <b>Principales<br/>hallazgos o<br/>aportes</b> | <b>Tipo de<br/>fuente</b> |
|-----------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------------|---------------------------------|------------------------------------------------|---------------------------|
| Allen et al.<br>(2021)            | Remote work<br>outcomes             | Analizar<br>efectos del<br>teletrabajo | Revisión                        | Impacto<br>mixto en<br>bienestar               | Artículo                  |
| Bloom et<br>al. (2020)            | Productivity<br>and telework        | Medir<br>productividad                 | Experimenta<br>l                | Aumento<br>productividad<br>con riesgos        | Artículo                  |
| Gajendran<br>& Harrison<br>(2020) | Telecommutin<br>g                   | Analizar<br>desempeño                  | Meta-<br>análisis               | Beneficios y<br>riesgos                        | Artículo                  |
| Messenger<br>(2021)               | Telework<br>trends                  | Analizar<br>tendencias                 | Informe                         | Expansión del<br>teletrabajo                   | Informe                   |
| Contreras<br>et al.<br>(2020)     | Teletrabajo en<br>Colombia          | Analizar<br>contexto<br>colombiano     | Revisión                        | Débil gestión<br>psicosocial                   | Artículo                  |
| MinTIC<br>(2021)                  | Transformació<br>n digital          | Evaluar<br>teletrabajo                 | Informe                         | Crecimiento<br>del trabajo<br>remoto           | Informe                   |
| Ministerio<br>Trabajo<br>(2015)   | SG-SST                              | Regular riesgos                        | Normativo                       | Base legal de<br>prevención                    | Norma                     |
| Resolución<br>2646<br>(2008)      | Riesgo<br>psicosocial               | Evaluar riesgos                        | Normativo                       | Evaluación<br>obligatoria                      | Norma                     |
| Ley 1221<br>(2008)                | Teletrabajo                         | Regular<br>teletrabajo                 | Normativo                       | Marco legal                                    | Norma                     |
| Ley 2088<br>(2021)                | Trabajo en casa                     | Regular<br>modalidad                   | Normativo                       | Protección<br>laboral                          | Norma                     |
| Ley 2191<br>(2022)                | Desconexión<br>laboral              | Regular<br>desconexión                 | Normativo                       | Derecho al<br>descanso                         | Norma                     |
| Ruta N<br>(2022)                  | Innovación<br>Medellín              | Analizar<br>teletrabajo                | Informe                         | Retos<br>psicosociales                         | Informe                   |
| Alcaldía<br>Medellín<br>(2021)    | Teletrabajo<br>local                | Evaluar<br>implementació<br>n          | Informe                         | Falta de<br>control<br>psicosocial             | Informe                   |
| Bakker &<br>Demerouti<br>(2007)   | Modelo JD-R                         | Explicar estrés<br>laboral             | Teórico                         | Relación<br>demanda-<br>recursos               | Artículo                  |
| Hernández<br>-Sampieri<br>(2018)  | Metodología<br>investigación        | Orientar<br>investigación              | Libro                           | Bases<br>metodológica<br>s                     | Libro                     |

**Apéndice B.** *Ecuación de búsqueda utilizada*

En el desarrollo de esta investigación, diseña y aplica la siguiente ecuación de búsqueda en bases de datos académicas, con el fin de identificar información relevante y actualizada sobre el tema de estudio:

("teletrabajo" OR "trabajo remoto" OR "telework" OR "remote work") AND ("riesgos psicosociales" OR "psychosocial risks") AND ("salud mental" OR "mental health") AND ("trabajadores" OR "workers")

Asimismo, complemento la búsqueda con términos adicionales como:

- estrés laboral
- burnout
- desconexión digital
- work-life balance

Esta ecuación permite ampliar el alcance de la búsqueda y garantizar la pertinencia de las fuentes seleccionadas, las cuales se resumen en la tabla 6

*Ecuaciones de búsqueda aplicables al estudio*

| Base de datos  | Ecuación de búsqueda                                                           | Filtros aplicados            | Resultados aproximados |
|----------------|--------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|------------------------|
| Scopus         | ("telework" OR "remote work") AND ("psychosocial risks") AND ("mental health") | 2020–2024, artículos, inglés | 120                    |
| Web of Science | ("remote work") AND ("mental health") AND ("stress")                           | 2020–2024, artículos, inglés | 95                     |
| PubMed         | ("telework") AND ("mental health") AND ("anxiety")                             | 2020–2024, humanos, inglés   | 80                     |
| Scielo         | ("teletrabajo") AND ("salud mental") AND ("riesgos psicosociales")             | 2020–2024, español           | 45                     |
| Google Scholar | ("teletrabajo" OR "trabajo remoto") AND ("salud mental")                       | 2020–2024                    | 200+                   |
| Scopus         | ("work from home") AND ("burnout")                                             | 2020–2024                    | 60                     |
| Web of Science | ("digital disconnection") AND ("workers")                                      | 2020–2024                    | 40                     |
| PubMed         | ("remote work") AND ("stress")                                                 | 2020–2024                    | 75                     |

**Apéndice C. Criterios de inclusión y exclusión**

Se establecen los siguientes criterios para la selección de la información:

*Criterios de inclusión*

- Estudios publicados entre 2020 y 2024.
- Artículos científicos, revisiones sistemáticas, informes y normativa.
- Investigaciones relacionadas con teletrabajo, riesgos psicosociales y salud mental.
- Fuentes de bases de datos académicas reconocidas.
- Documentos con rigor metodológico.

*Criterios de exclusión*

- Estudios anteriores al año 2020.
- Estudios posteriores al año 2024.
- Documentos sin respaldo académico.
- Investigaciones que no abordan directamente las temáticas de estudio.
- Información duplicada o poco relevante.

Estos criterios permiten garantizar la calidad y confiabilidad de la información analizada.

**Apéndice D. Categorías de análisis**

Se establecen las siguientes categorías de análisis a partir de la revisión de la literatura:

- Riesgos psicosociales
- Sobrecarga laboral
- Hiperconectividad
- Aislamiento social
- Falta de desconexión digital
- Afectaciones a la salud mental
- Estrés laboral
- Ansiedad
- Agotamiento emocional (burnout)
- Factores organizacionales
- Apoyo organizacional
- Implementación del SG-SST

Desde el análisis, estas categorías permiten organizar la información y facilitar la interpretación de los resultados.

**Apéndice E.** *Bases de datos consultadas*

Se utilizaron las siguientes bases de datos y fuentes de información:

Scopus

Web of Science

PubMed

Scielo

Google Scholar

Asimismo, se consultan fuentes institucionales como:

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Organización Mundial de la Salud (OMS)

Ministerio del Trabajo de Colombia

MinTIC

Se considera que estas fuentes garantizan la calidad, validez y actualidad de la información recopilada.

**Apéndice F. Normativa relevante analizada**

Se analiza la siguiente normativa relacionada con el teletrabajo y los riesgos psicosociales:

Decreto 1072 de 2015 (SG-SST)

Resolución 0312 de 2019

Resolución 2646 de 2008

Ley 1221 de 2008 (Teletrabajo)

Ley 2088 de 2021 (Trabajo en casa)

Ley 2191 de 2022 (Desconexión laboral)

Esta normativa constituye el marco legal que orienta la gestión de los riesgos psicosociales en Colombia.

**Apéndice G.** *Cronograma de la propuesta de investigación**Cronograma de la propuesta*

| <b>Cronograma de la propuesta</b>                                       |         |   |   |   |         |   |   |   |         |   |   |   |         |   |   |   |
|-------------------------------------------------------------------------|---------|---|---|---|---------|---|---|---|---------|---|---|---|---------|---|---|---|
| Fases                                                                   | Mes 1   |   |   |   | Mes 2   |   |   |   | Mes 3   |   |   |   | Mes 4   |   |   |   |
|                                                                         | Semanas |   |   |   | Semanas |   |   |   | Semanas |   |   |   | Semanas |   |   |   |
|                                                                         | 1       | 2 | 3 | 4 | 1       | 2 | 3 | 4 | 1       | 2 | 3 | 4 | 1       | 2 | 3 | 4 |
| Fase 1:<br>Contextualización<br>y Definición del<br>Problema            | X       | X |   |   |         |   |   |   |         |   |   |   |         |   |   |   |
| Fase 2:<br>Fundamentación<br>Teórica y<br>Normativa                     |         |   | X | X |         |   |   |   |         |   |   |   |         |   |   |   |
| Fase 3: Diseño del<br>Marco<br>Metodológico                             |         |   |   |   | X       | X |   |   |         |   |   |   |         |   |   |   |
| Fase 4: Ejecución<br>de la Estrategia de<br>Búsqueda y<br>Selección     |         |   |   |   |         |   | X | X |         |   |   |   |         |   |   |   |
| Fase 5: Análisis,<br>Triangulación e<br>Interpretación de<br>Resultados |         |   |   |   |         |   |   |   | X       | X | X | X |         |   |   |   |
| Fase 6:<br>Conclusiones,<br>Recomendaciones<br>y Proyección             |         |   |   |   |         |   |   |   |         |   |   |   | X       | X | X | X |

**Apéndice H.** *Presupuesto de la propuesta de investigación**Presupuesto de la propuesta*

| <b>Presupuesto para la ejecución de la propuesta</b> |                                                                 |                       |                    |
|------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------|--------------------|
| <b>Cantidad</b>                                      | <b>Concepto</b>                                                 | <b>Valor Unitario</b> | <b>Valor Total</b> |
| <b>1</b>                                             | Revisión documental                                             | \$ 200.000            | \$ 200.000         |
| <b>1</b>                                             | Matriz de analisis entre teletrabajo y salud mental             | \$200.000             | \$200.000          |
| <b>1</b>                                             | Documento de recomendaciones para el teletrabajo y salud mental | \$200.000             | \$200.000          |
| <b>Total</b>                                         |                                                                 |                       | <b>\$ 600.000</b>  |