

7

**Factores de riesgos psicosociales que influyen en la calidad de vida del
teletrabajador**

Kelly Vanessa Cardona Suarez, Yesid Alexis González Hernández

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

Director

Yesinia Yadith Gámez Mendoza

Especialista en seguridad y salud en el trabajo

Universidad Santo Tomás, Bucaramanga

División de Ingenierías y Arquitectura

Especialización Seguridad y Salud en el Trabajo

2023**Contenido**

Introducción.....	8
1. Factores de riesgos psicosociales que influyen en la calidad de vida del teletrabajador	11
1.1 Planteamiento del problema	11
1.2 Justificación.....	13
1.3 Objetivos	15
1.3.1 Objetivo general	15
1.3.2 Objetivos específicos.....	15
2. Marco referencial	16
2.1 Marco teórico	16
2.1.1 Concepto de marco teórico	20
2.2 Marco legal.....	26
3. Método.....	35
4. Resultados.....	39
5. Conclusiones	48
Referencias	50

Lista de tablas

Tabla 1. <i>Conceptos teletrabajo</i>	21
Tabla 2. <i>Puntos clave del teletrabajo</i>	21
Tabla 3. <i>Aspectos tecnológicos</i>	22
Tabla 4. <i>Beneficios del teletrabajo</i>	24
Tabla 5. <i>Obligaciones de las partes en materia de riesgos laborales en el teletrabajo</i>	25
Tabla 6. <i>Agregar nombre a la tabla</i>	26
Tabla 7. <i>Agregar nombre a la tabla</i>	46

Resumen

La presente investigación corresponde una revisión teórica sobre el teletrabajo y los factores de riesgos psicosociales que influyen en la calidad de vida del teletrabajador, calidad de vida, abordado desde varias perspectivas teóricas a lo largo de la historia. En Colombia el “teletrabajo” no se puede considerar como algo nuevo por el contrario se encuentra en proceso de normalización y actualización, ante la posibilidad de que cada día sean más las organizaciones que se sientan atraídas por su implementación. La presente investigación aborda conceptos como teletrabajo, calidad de vida, tecnologías de la información (TIC) salud y trabajo. Por lo cual se centra en la normatividad colombiana y los avances referentes al tema que se han dado en el país. Así mismo se mencionarán algunas investigaciones que abordan el tema y dan base para su desarrollo desde un enfoque interdisciplinario. Finalmente y como propósito se dan recomendaciones y herramientas teóricas a las empresas que tienen implementado o que van a implementar esta modalidad, se mencionan las ventajas y desventajas y cómo influyen en los teletrabajadores respecto a su calidad de vida laboral brindando estrategias que les permite disminuir este riesgo y estar a la vanguardia de los cambios que pueda haber en esta materia.

Palabras clave: calidad de vida, teletrabajo, tecnologías de la información, salud y trabajo

Abstract

The present research corresponds to a theoretical review of teleworking and the psychosocial risk factors that influence the quality of life of the teleworker, quality of life, approached from various theoretical perspectives throughout history. In Colombia, “teleworking” cannot be considered something new; on the contrary, it is in the process of normalization and updating, given the possibility that every day more organizations feel attracted to its implementation. This research addresses concepts such as teleworking, quality of life, information technologies (ICT), health and work. Therefore, it focuses on Colombian regulations and the advances regarding the issue that have occurred in the country. Likewise, some research that addresses the topic and provides a basis for its development from an interdisciplinary approach will be mentioned. Finally, and as a purpose, recommendations and theoretical tools are given to companies that have implemented or are going to implement this modality, the advantages and disadvantages are mentioned and how they influence teleworkers regarding their quality of work life, providing strategies that allow them to reduce this risk and be at the forefront of the changes that may occur in this matter.

Keywords: quality of life, teleworking, information technologies, health and work

Glosario

Calidad de vida: si tomamos en cuenta el concepto de calidad de vida según la OMS, nos dice que es la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, normas y sus inquietudes. (OMS, 1994, p.1)

Teletrabajador: persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios. (Congreso de la república, 2008, p.1)

Teletrabajo: trabajo que una persona realiza para una empresa desde un lugar alejado de la sede de esta (habitualmente su propio domicilio), por medio de un sistema de telecomunicación.

Tecnologías de la información: las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), son el conjunto de recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios; que permiten la compilación, procesamiento, almacenamiento, transmisión de información como: voz, datos, texto, video e imágenes. (Minitic, 2009, p.1)

Salud: según la OMS, la salud es el estado de completo bienestar físico, psíquico y social de un individuo y no sólo la ausencia de enfermedad. (OMS, 1948, p.1)

Trabajo: según el Código Sustantivo de Trabajo, en su Artículo No. 5, se considera trabajo a toda actividad humana, siempre y cuando se realice con la existencia de un contrato de trabajo. Por tanto, para la legislación laboral, si no hay un contrato de trabajo de por medio (verbal o escrito), cualquier actividad que realice un individuo no se considera trabajo. (Codigo sustantivo de trabajo, 2011, pág. 1)

Trabajo flexible: recabando sobre el termino se encuentran variantes del concepto, acepciones para el mismo, pero que al final este concepto se define como una forma hibrida de

labor realizada para una empresa en donde el colaborador realiza la misma ya sea desde su oficina o de manera remota según sea la necesidad de la misma, plataformas como Work meter quienes hablan de este fenómeno incluso llegan a hablar de flexibilización del horario durante la jornada del colaborador. (Valenzuela, 2022, p.1)

Trabajo remoto: contrario a lo anterior esta definición desde la regulación nacional en su ley 2121 del 3 de agosto de 2021 define al mismo como “la forma de ejecución de un contrato la cual desde su inicio hasta su finalización se debe realizar desde un lugar distinto a la empresa con previa revisión y autorización del lugar” (Secretaría Senado, 2021, pág. 1).

Por otro lado, la misma ley caracteriza esta modalidad en cuanto no hay relación física entre los trabajadores que la componen, se usan como en los otros casos las tecnologías de la información o mecanismos tecnológicos y la regulación que aplica para los demás conceptos en mención no son iguales a la de este.

Trabajo en alternancia: la alternancia, es una modalidad que han decidido implementar los empleadores ya que muchos de ellos consideran que es la combinación perfecta, rotar el lugar de trabajo del personal entre las instalaciones de la compañía y su domicilio. (Centro jurídico internacional, 2021, p. 1)

Introducción

Según el Código Sustantivo de Trabajo, en su Artículo No. 5, se considera trabajo a toda actividad humana, siempre y cuando se realice con la existencia de un contrato de trabajo. (trabajo C. s., 2011, pág. 1) Por tanto, para la legislación laboral, si no hay un contrato de trabajo de por medio (verbal o escrito), cualquier actividad que realice un individuo no se considera trabajo. Según lo mencionado anteriormente es importante indicar que dentro de las tendencias actuales de reestructuración organizacional , surge una modalidad que ha sido denominada “teletrabajo” o “trabajo en casa”, esta modalidad surgió por la crisis energética que se dio en Norteamérica a mediados de los años 70, y a partir de los años 80 y 90 ha tenido un incremento importante en la implementación de esta modalidad y aunado al desarrollo de la tecnologías de la información y la comunicación – TIC, que permite establecer una relación entre el trabajador y la empresa sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. Actualmente el teletrabajo se ha ramificado en varias modalidades, como se verá más adelante y ha encontrado su fundamento en el desarrollo de las tecnologías de la información. Con esta investigación se desea demostrar el impacto tanto positivo como negativo de las diferentes modalidades de teletrabajo, en el caso de Colombia al revisar lo escrito con respecto a los conceptos encontramos una limitación desde el marco legal, pues es muy reciente la implementación de esta modalidad, se puede evidenciar que tomo mayor relevancia a partir de la declaración de emergencia sanitaria COVID 19.

En Colombia el teletrabajo está regulado por el decreto 0884 de 2012 en donde se establecen las condiciones que incentivan a fomentar esta modalidad de trabajo y que se define como:

Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (Congreso de Colombia , Ley 1221, 2008, p. 1)

Por otro lado, el teletrabajo especifica unas condiciones de trabajo que delimitan la dependencia del mismo por lo cual está el decreto 884 de 2012 en donde se especifican los principios de igualdad, voluntariedad y reversibilidad.

De igual forma con las transformaciones en materia empresarial y de política con respecto a las modalidades de trabajo y las condiciones también encontramos la circular 041 del 02 de junio de 2020 del ministerio del trabajo que nos indica los lineamientos con respecto al trabajo en casa. Dentro de ellos algunos aspectos como el salario, las garantías laborales y sindicales, temas de seguridad social entre otros aspectos que contemplan la calidad de vida y los factores de riesgo psicosocial dentro de lo que hoy se denomina trabajo en casa y sus derivaciones para cada uno de sus casos, en nuestra investigación también se puede observar las diversas modificaciones que se han venido dando a través del tiempo y a raíz de la causa sanitaria COVID 19, el Proyecto de ley 135 de 2020 con esta ley se fortalece y modifica la ley 1221 de 2008 del teletrabajo, plantea los mecanismos para que la organización laboral del trabajo en casa se desarrolle, protegiendo al trabajador e incentivando de esta forma de trabajo en los diferentes sectores de la economía, incluyendo el sector público y el privado. Y fomenta la aplicación de la conciliación de la familiar y laboral para su desarrollo y crea el mes del teletrabajo en todas las instituciones públicas del país.

Se adopta también el Decreto 1227 de 18 de julio de 2022 por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 Y 2.2.1.5.9, Y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al

2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo.

Con el fin de poder determinar los avances de esta modalidad de trabajo y su impacto se presentaran en primera instancia, algunos estudios que exponen sus ventajas y desventajas; por último se realizara un análisis que nos permitirá visibilizar los factores de riesgo psicosocial que influyen principalmente en la calidad de vida del teletrabajador, teniendo presente lo que menciona la resolución 2646 de 2008 del ministerio de la protección social y por supuesto según la normatividad que aplica para y desde el los SG-SST. (Resolución No. 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, 2008).

1. Factores de riesgos psicosociales que influyen en la calidad de vida del teletrabajador

1.1 Planteamiento del problema

En la actualidad, tanto nuestro país como el mundo entero se encuentran en un proceso de transformación y en un momento coyuntural a causa de la pandemia Covid-19, generando un impacto de alta proporción en las organizaciones, lo que ha afectado directamente aspectos socioeconómicos y en términos generales a los demás sectores que interactúan en la sociedad. Han sido numerosas las investigaciones que proponen estudiar las estrategias que han implementado las organizaciones frente a la contingencia de salud pública Covid-19, una de las principales estrategias que han implementado las diversas empresas y organizaciones para llevar a cabo sus funciones y mantener la productividad es el teletrabajo, este ha sido definido como una de las formas de trabajo flexible donde se vinculan términos como trabajo remoto, trabajo móvil o teletrabajo (Ramos, 2020).

Como expresa Peiró y Soler, (2020). “el teletrabajo consiste en la realización constante de la actividad laboral a distancia en un lugar diferente al habitual como lo es una empresa u organización y en ocasiones en horario diferente” manifiestan que con frecuencia la localización alternativa de lugar de trabajo es el hogar, en esta modalidad a distancia se requiere de conexión a internet y se está en constante uso de tecnologías digitales que proporcionan una flexibilidad temporal cabe resaltar que la modalidad a distancia o el termino tampoco es nuevo pues este ya había sido consignado el código sustantivo del trabajo . Por lo cual el objetivo de esta investigación se centra en analizar cómo como el teletrabajo puede afectar la calidad de vida de los trabajadores pues por ejemplo el ministerio del trabajo en sus artículos expresa que el teletrabajo le apunta a equilibrar la vida laboral y personal, estos ven el teletrabajo como una forma de ahorrar tiempo el

cual antes se gasta en transportarse hasta el lugar de trabajo también ahorro en dinero que bien pudiese invertirse hasta en recreación a su vez habla de mejora en la salud en cuanto se disminuye los desplazamientos entre un lugar y otro y a su vez es importante nombrar que sus alimentos pueden ser más frescos por ser cocinados en casa y consumidos en un periodo de tiempo corto. (p. 2).

Por otro lado, en las organizaciones se ha visto la necesidad de empezar a estudiar los factores de riesgo que influyen en la calidad de vida del teletrabajador, según las modalidades de trabajo antes mencionado y ello asumiendo también su complejidad pues el teletrabajo implica convivir en familia, realizar labores empresariales dentro del mismo ambiente familiar.

De acuerdo a la problematización abordada y de acuerdo a los documentos revisados por el grupo investigador, se evidencian algunos vacíos que se deben cuestionar, entendiendo el teletrabajo como una forma de trabajo que surge para afrontar la crisis por COVID 19 y que en este orden de ideas, por ser un fenómeno reciente y abrupto requiere ser estudiado para encontrar los espacios en donde el SST pueda intervenir, en este caso el especialista de la Universidad Santo Tomás, pues como lo indica el documento de las líneas y sub líneas de investigación en su numeral dos la cual nos dice: “La universidad reconoce la investigación como una de las labores de mayor importancia en la construcción de nuevos saberes; que ella es fundamental en el proceso de formación de sus profesionales y en la construcción de un nuevo país” (Tomas, 2021, p. 1).

Si bien es cierto el teletrabajo no nació en Colombia con la COVID 19, pues para el año 2018 según el centro nacional de consultoría ya existían 122.000 trabajadores laborando bajo esta modalidad, esto último bajo la normatividad de la ley 1221 de 2008 y derivado de la pandemia, para el presente año en el mes de mayo el congreso de la república sancionó la ley 2088 de 2021

que empieza a regular el teletrabajo y en su definición habla del trabajo en casa como una forma de prestar un servicio este último en el marco de una relación laboral.

Según Lujano, (2021) en su investigación sobre factores de riesgo psicosocial asociados al teletrabajo nos indican que los trabajadores en casa

por el contrario, también pueden desencadenar alto nivel de estrés, conllevando a enfermedades y afecciones a la salud mental, y física; así mismo, la falta de atención y prevención en las organizaciones han generado condiciones laborales indeseables con la calidad de vida laboral, impactando negativamente en la salud de los trabajadores y de la misma organización, afectando directamente en la productividad

lo anterior y como alcance de nuestra investigación acotamos calidad de vida como eje o categoría principal la cual nos permitirá identificar cuál es la incidencia del teletrabajo en la afectación de esta. (p.10)

Según la formulación planteada, surge como pregunta de investigación.

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosociales que inciden en la calidad de vida de los teletrabajadores de empresas y organizaciones que han implementado esta modalidad de trabajo?

1.2 Justificación

Como expresan los autores Peiró y Soler, 2020 durante el periodo del año 2020 en época de pandemia y confinamiento, el teletrabajo se ha convertido en una oportunidad para mantener las actividades productivas. Para muchos empleados de diferentes empresas y organizaciones esta ha sido una experiencia previa y la novedad ha sido la amplitud con la que se ha venido utilizando, esta herramienta se ha convertido en exclusiva, por tanto, es novedosa tener la implementación constante de una ayuda tecnológica que conecta al empleado con sus funciones. La experiencia del

teletrabajo en las condiciones actuales se caracteriza por implementar un modelo de cambio en el uso de las tecnologías y cambios en los hábitos cotidianos de cada individuo para llevar a cabo sus actividades laborales. Como expresa Rodríguez y Quiñones el bienestar psicológico ha empezado a ser evaluado desde diversos conceptos como lo es la satisfacción con la vida, la felicidad, la calidad de vida, el crecimiento personal entre otros.

Como lo manifiesta el ABC del teletrabajo creado y difundido por el Ministerio del trabajo el teletrabajo se reglamenta en Colombia en 2008 con la necesidad de promover el mismo y a hoy 2022 aún se continua promoviendo la modalidad de trabajo y entre sus características y objetivos se encuentran aprovechar las ventajas de las TIC y que a su vez las organizaciones obtengan una serie de beneficios a nivel organizacional, financiero, productivo y a su vez un equilibrio entre la vida laboral y lo personal.

Como bien lo indica el documento antes mencionado el teletrabajo se debe generar a partir de un proceso consecutivo de acciones a nivel de las organizaciones tanto públicas como privadas para realizar una adopción idónea de este modelo de trabajo lo anterior priorizando como eje el componente psicosocial y la calidad de vida de los colaboradores.

Las condiciones que genera el teletrabajo pueden ser tanto amigables como perjudiciales a las dos partes de la relación laboral. Lo anterior es demostrado por las resoluciones, decretos y leyes que han modificado la regulación del teletrabajo entre ellas la ley de desconexión laboral que en últimas busca garantizar el delimitar los tiempos de trabajo desde casa y los tiempos que no hacen parte de la jornada laboral claramente lo anterior permite garantizar la calidad de vida de los colaboradores.

Desde la construcción de artículos y documentos que permiten regular esta modalidad de trabajo es que se hace importante para la especialización y más para la Universidad el poder

conceptualizar este proceso de transformación laboral indagando sobre como pudiese afectar el quehacer profesional desde nuestra área de conocimiento y de práctica profesional la cual va dirigida a mantener la salud de los colaboradores en este caso puntualizando se concentrara nuestra investigación desde los riesgos psicosociales.

Por lo anterior el documento contribuye de manera explícita a dar línea de trabajo en la creación y actualización de los sistemas de gestión en las organizaciones, puntualmente en las matrices de riesgos en donde el factor psicosocial estaría acorde a las nuevas formas de conexión laboral y trabajo desde casa.

Por último, se considera que la presente investigación contribuirá a la universidad y al programa al mantener vigentes y actualizadas sus temáticas de trabajo y por supuesto acordes a la realidad laboral y nacional.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Describir los factores de riesgo psicosociales que influyen en la calidad de vida laboral de los teletrabajadores a partir del análisis teórico y legal a los conceptos abordados y su relación.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar a partir de la bibliografía existente los factores de riesgo psicosocial que influyen en el teletrabajo.

Analizar cómo afecta a la calidad de vida laboral los factores de riesgo psicosocial encontrados a partir de la bibliografía encontrada.

Describir las ventajas y desventajas del teletrabajo para la calidad de vida de los teletrabajadores.

2. Marco referencial

2.1 Marco teórico

El teletrabajo ha experimentado un notable aumento en los últimos años debido a los avances tecnológicos y la creciente demanda de flexibilidad laboral. Sin embargo, esta modalidad laboral también presenta ciertos desafíos en términos de factores de riesgo psicosociales que pueden afectar la calidad de vida de los teletrabajadores. Esta monografía tiene como objetivo analizar las investigaciones recientes que exploran los factores de riesgo psicosociales en el teletrabajo y su impacto en la calidad de vida. A continuación, se relacionan los diferentes autores que han descrito teorías asociadas al teletrabajo, las cuales son importantes conocerlas y tenerlas en cuenta:

La teoría de la Difusión de Innovaciones (TDI) de Silvia Cortes y Everett Rogers es una teoría que busca explicar cómo se adoptan e implementan nuevas ideas, tecnologías o prácticas en una sociedad. En el contexto del teletrabajo, esta teoría puede ser aplicada para comprender cómo los individuos se adaptan y se desempeñan psicosocialmente frente a esta modalidad laboral.

La teoría propone diferentes modelos que explican el comportamiento y desempeño de los individuos frente al teletrabajo. Estos modelos son:

Modelo de Innovación-Tomas de Decisión: Este modelo se centra en el proceso de toma de decisiones de los individuos para adoptar o rechazar una innovación, como el teletrabajo. Considera que existen diferentes etapas en este proceso, como el conocimiento, la persuasión, la

decisión, la implementación y la confirmación. Los individuos pueden estar influenciados por factores sociales, culturales, económicos y personales en cada etapa del proceso de toma de decisiones.

Modelo de Difusión: Este modelo se enfoca en cómo se difunde una innovación en una sociedad, considerando diferentes categorías de adoptantes. Según este modelo, los individuos se clasifican en distintos grupos, desde los innovadores (que adoptan la innovación en sus primeras etapas) hasta los rezagados (que adoptan la innovación cuando ya está altamente difundida). Además, se identifican factores que influyen en la velocidad de adopción, como la ventaja relativa, la compatibilidad, la complejidad, la prueba social y la observabilidad de la innovación.

Modelo de Cambio Social: Este modelo se basa en la idea de que la adopción del teletrabajo implica un cambio en la estructura social y las normas de la organización y la sociedad. Según este modelo, los individuos pueden resistirse o aceptar este cambio, y su comportamiento y desempeño psicosocial estarán influenciados por factores como la comunicación, el liderazgo, las políticas organizacionales y la adaptabilidad cultural.

La teoría de la Difusión de Innovaciones de Silvia Cortes y Everett Rogers ofrece diferentes modelos que ayudan a entender cómo los individuos se comportan y se desempeñan psicosocialmente frente al teletrabajo. Estos modelos consideran factores sociales, culturales, económicos y personales que influyen en el proceso de adopción, difusión y cambio en una sociedad.

La teoría de Nash, formulada por John Nash en 1950, se refiere al equilibrio en juegos de estrategia, donde los participantes toman decisiones racionales buscando maximizar sus beneficios. En este contexto, Nash sostiene que existe un punto de equilibrio en el cual ningún

jugador puede mejorar su situación cambiando su estrategia, dado que las demás estrategias se mantienen constantes.

En relación con el teletrabajo, Colombo propuso una extensión de la teoría de Nash aplicada a este contexto laboral. Colombo argumenta que, en el teletrabajo, los trabajadores enfrentan decisiones sobre cómo manejar su tiempo y tareas de manera autónoma, lo que puede generar conflictos entre las metas y expectativas de la organización y las propias metas y preferencias del trabajador.

Lujano Estefany, en su estudio sobre los factores de riesgo psicosocial asociados al teletrabajo, hace referencia a la teoría de Nash y su aplicación al teletrabajo propuesta por Colombo. Lujano Estefany busca analizar los efectos psicosociales del teletrabajo en la salud y el bienestar de los trabajadores, tomando en cuenta aspectos como la autonomía, la carga de trabajo, el equilibrio entre vida laboral y personal, entre otros.

La teoría de Nash y su aplicación al teletrabajo propuesta por Colombo, permite comprender cómo las decisiones y estrategias de los trabajadores en el teletrabajo pueden afectar su bienestar psicosocial, considerando la interacción entre las metas individuales y las expectativas de la organización.

La teoría del modelo desequilibrio esfuerzo-recompensa, desarrollada por Johannes Siegrist, propone que las condiciones laborales generan un desequilibrio entre el esfuerzo invertido y las recompensas recibidas, lo que puede tener consecuencias negativas para la salud de los trabajadores.

Según esta teoría, el esfuerzo se refiere a la carga física y mental que un individuo debe realizar en su trabajo, incluyendo la presión de tiempo y la responsabilidad. Por otro lado, las recompensas se dividen en dos categorías: recompensas extrínsecas (como el salario, el

reconocimiento y la seguridad laboral) y recompensas intrínsecas (como el sentido de logro y el desarrollo personal).

Cuando el esfuerzo es alto y las recompensas son bajas, se produce un desequilibrio que genera estrés crónico en el trabajador. Esto puede conducir a problemas de salud física y mental, como enfermedades cardiovasculares, ansiedad, depresión y agotamiento.

El modelo también plantea que el desequilibrio es más perjudicial cuando el individuo percibe la falta de justicia en el trabajo, es decir, cuando considera que su esfuerzo no es reconocido adecuadamente. Este factor de falta de justicia amplifica los efectos negativos del desequilibrio en la salud.

En relación con los riesgos psicosociales, este modelo tiene una estrecha relación, ya que los desequilibrios entre esfuerzo y recompensa pueden ser considerados como un factor psicosocial negativo en el trabajo. La teoría del modelo desequilibrio esfuerzo-recompensa proporciona un marco conceptual para comprender y abordar estos riesgos, permitiendo identificar y mitigar los factores que causan desequilibrios y promover un ambiente laboral más saludable.

En el estudio de López-Zafra et al. (2021), se investigaron los factores de riesgo psicosociales asociados al teletrabajo durante la pandemia de COVID-19. Se encontró que estos factores pueden tener un impacto significativo en la calidad de vida de los trabajadores, sugiriendo la importancia de abordarlos adecuadamente.

Ariza-Montes et al. (2020) examinaron los efectos de los factores de riesgo psicosociales en la calidad de vida y el compromiso laboral de los teletrabajadores. Los resultados resaltaron la importancia de identificar y gestionar estos factores para mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

En la investigación de Hernández-Simón et al. (2019), se identificaron los factores de riesgo psicosociales más relevantes en el teletrabajo y su influencia en la calidad de vida, utilizando un enfoque multidimensional. Los hallazgos destacaron la necesidad de abordar estos factores desde diferentes perspectivas para mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

Vera-Baquero et al. (2018) se enfocaron en la validación de una escala para evaluar los factores de riesgo psicosociales específicos del teletrabajo y cómo se relacionan con la calidad de vida del teletrabajador. Este estudio enfatizó la importancia de contar con herramientas validadas para evaluar y gestionar los riesgos psicosociales en el teletrabajo.

Las investigaciones mencionadas convergen en la importancia de identificar y abordar los factores de riesgo psicosociales en el teletrabajo para mejorar la calidad de vida de los trabajadores. López-Zafra et al. (2021) y Ariza-Montes et al. (2020) coinciden en la relevancia de estos factores y su impacto en la calidad de vida. Hernández-Simón et al. (2019) proporciona una perspectiva multidimensional para comprender estos factores, mientras que Vera-Baquero et al. (2018) destaca la necesidad de contar con herramientas de evaluación validadas.

2.1.1 Concepto de marco teórico

A partir de la Ley 1221 de 2008, se legisla para la adopción del teletrabajo como un novedoso sistema de trabajo y como fuente nuevos puestos de empleo mediante la utilización de las tecnologías, algunas definiciones que se encuentran son:

Bienestar psicológico: es un concepto amplio que incluye dimensiones sociales, subjetivas y psicológicas, así como comportamientos relacionados con la salud en general que llevan a las personas a funcionar de un modo positivo.

Factores Psicosociales: "comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales,

en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas".

Factores de riesgo psicosocial es un instrumento diseñado para evaluar las condiciones externas del trabajo relacionadas con el entorno familiar, social y económico del trabajador.

Tabla 1. *Conceptos teletrabajo.*

Concepto	Definición
Teletrabajo	Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.
Teletrabajador	Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.
Autónomo	Trabajadores independientes o empleados que se valen de las TIC para el desarrollo de sus tareas, ejecutándolas desde cualquier lugar elegido por él.
Suplementario	Trabajadores con contrato laboral que alternan sus tareas en distintos días de la semana entre la empresa y un lugar fuera de ella usando las TIC para dar cumplimiento. Se entiende que teletrabajan al menos dos días a la semana.
Móvil	Trabajadores que utilizan dispositivos móviles para ejecutar sus tareas. Su actividad laboral les permite ausentarse con frecuencia de la oficina. No tienen un lugar definido para ejecutar sus tareas.

Adaptado de Buitrago, (2018).

Puntos claves de la Ley del teletrabajo: A partir de la acogida de la ley del teletrabajo surgieron cinco puntos claves que son de gran importancia tenerlos en cuenta: tabla No 2 tomada de.

Tabla 2. *Puntos clave del teletrabajo.*

Puntos clave	Consideraciones
Modalidades laborales	La Ley 1221 estableció tres tipos de modelo: Suplementario, autónomo y móvil El suplementario es mediante el cual el teletrabajador realiza sus tareas dos o tres días a la semana fuera de la empresa. El Teletrabajo móvil no tiene un lugar fijo para laborar ya que sus funciones se trasladan constantemente de un lugar a otro. Autónomo son trabajadores independientes o empleados que se valen de las TIC para el desarrollo de sus tareas, ejecutándolas desde cualquier lugar elegido por ellos.
Inclusión de la población Vulnerable	Es una estrategia de generación de empleo. Para personas en condición de discapacidad, las madres cabeza de familia, personas en situación de desplazamiento forzado, privadas de la libertad y demás sectores que se encuentran en una situación desfavorable Fomentar la implementación de esta modalidad de empleo como una política de seguridad social.

Puntos clave	Consideraciones
Reglamentación del Teletrabajo para los sectores público y privado.	Dirigido al sector privado al sector público Adaptación de los manuales de funciones y competencias laborales para el teletrabajo. Normatividad que permite y facilita el desarrollo del Teletrabajo.
Se avalan los derechos y garantías laborales	Establece muchos aspectos positivos para el Teletrabajo. Igualdad de derechos y garantías laborales entre el teletrabajador y el trabajador presencial. Igualdad de beneficios del Sistema de Seguridad Social Integral
Se incentiva el uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, (TIC)	El Ministerio del Trabajo y el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (Min TIC), son los principales promotores de la implementación, difusión y fomento del Teletrabajo en Colombia. El Ministerio TIC deba promover e impulsar la cultura de esta nueva modalidad en el país. Se crean planes y programas de promoción y difusión; incrementando el uso y apropiación de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. Inclusión laboral de población con discapacidad

Adaptado de Buitrago, (2018); Ríos, et ál., (2012).

Aspectos tecnológicos: El trabajo se puede desarrollar desde cualquier lugar, a comodidad o disposición del teletrabajador y para ese desarrollo del trabajo se requiere del uso de dispositivos que se le faciliten al teletrabajador para cumplir con sus actividades laborales sin ningún inconveniente.

Tabla 3. Aspectos tecnológicos.

Aspectos tecnológicos	
Análisis	Identificar y delimitar el tamaño de la fuerza de trabajo. Tipo de herramientas se le facilitaran al trabajador. Tipo de proyecto. Presupuesto necesario
Conectividad	Plataforma tecnológica uniforme. Redactar políticas de uso de tecnologías. Actualización de avances tecnológicos. Equipos con capacidad eficiente. Conexión a red Internet de alta velocidad. Fácil acceso a la red corporativa. Sistemas de conexión sencillos.
Seguridad	Desafíos en términos de protección. Manejo de información confidencial. Seguridad física. Dispositivos de seguridad.
Control	Identificación de niveles de control Dispositivos de control como relojes, software entre otros. Costos que se deben tener en cuenta para adquirir dispositivos de control.

Adaptado de Buitrago, (2018).

La identificación de los factores de riesgo psicosocial se da a partir de la conceptualización del mismo definido por la OIT y normas y actualizaciones tenidas en cuenta dentro de la bibliografía encontrada. En adición a lo anterior relacionando estos riesgos con la calidad de vida del teletrabajador la GTC 45 también expone el riesgo como la probabilidad de que ocurra un evento peligroso lo anterior en concordancia con la conceptualización realizada acerca del riesgo psicosocial y los factores psicosociales.

Así se determina que los riesgos se dan en el ámbito intralaboral, extralaboral, los externos a la organización que para el caso puntual de la investigación se incrementan debido a que una de las formas de teletrabajo es el autónomo y desde un lugar ajeno a la oficina u organización.

La resolución 2764 de 2022 emitida el 18 de julio de ese año nos determina la batería de riesgo psicosocial que determina los riesgos psicosociales en sus consideraciones manifiesta que las empresas en sus sistemas de gestión no utilizaban herramientas validadas a nivel nacional ni tampoco contaba con lineamientos y protocolos definidos para minimizar los factores de riesgo y la intervención de los mismos esto como un aspecto que define que este tipo de investigaciones procura la mejora continua de los sistemas y la intervención de los mismos en cada una de las dimensiones de la calidad de vida de los teletrabajadores, por ende la resolución determina cuatro elementos básicos que determinarían el riesgo psicosocial:

1. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral
2. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral
3. Cuestionario para la evaluación del estrés

Ficha de datos generales. (Resolución 2764 de 2022, 2022)

Así la guía de atención integral basada en la evidencia definido por el ministerio de la protección social junto a la Universidad Javeriana, indican que dentro de los aspectos organizacionales y psicosociales que influyen en la Genesis de las lesiones se encuentran como riesgo las largas jornadas laborales, turnos excesivos, negativa a descansos y características de las actividades como costo cognitivo de las mismas, atención monotonía y gasto de memoria.

Beneficios del teletrabajo: El teletrabajo trae consigo una serie de beneficios a nivel organizacional para las empresas, ya que permite más agilidad en los procesos, así como ahorro en términos de espacio, por lo que no es necesaria la adecuación de un sitio de trabajo para los trabajadores, quienes pueden realizar las labores desde sus hogares. Otra de las principales ventajas podemos decir que el teletrabajo aumenta la productividad y reduce los costos fijos en las empresas, mejora la calidad de vida de los trabajadores e incentiva el trabajo en equipo. Promueve la inclusión social, aporta al mejoramiento de la movilidad en las ciudades y reduce los índices de contaminación e impulsa el uso y apropiación de las nuevas tecnologías.

Tabla 4. *Beneficios del teletrabajo.*

Organización	Trabajadores
Mayor productividad.	Equilibrio entre la vida personal y laboral.
Costos predecibles y flexibles en planta física, tecnología y recursos humanos.	Incremento de la productividad.
Reducción de costos fijos y beneficios fiscales.	Ahorros en tiempos de desplazamiento.
Control y seguimiento de procesos y resultados.	Ahorros en costos asociados a desplazamientos y alimentación.
Mayor índice de retención de personal capacitado.	Mejoras en la salud y las relaciones familiares y vecinales.
Para el área de tecnología, posibilidad de aprovechar BYOD.	Optimización de las actividades personales gracias al desarrollo de habilidades para la gestión del tiempo y las tareas.
Reducción de la huella de carbono e impacto ambiental positivo.	Mejor calidad de vida.
Inclusión socio-laboral de población vulnerable.	Mejor productividad y desempeño.

Adaptado de Buitrago, (2018).

Desventajas del teletrabajo: Las desventajas derivadas del teletrabajo son muy comunes en quienes adoptan esta modalidad de trabajo, se encuentran diferentes riesgos uno de ellos son “los factores de riesgos psicosocial, el estrés laboral, la depresión, los riesgos biomecánicos, varios problemas en la salud, trastornos musculoesqueléticos, trastornos incluyen dolor de cuello, tensión en el hombro, tenosinovitis del antebrazo, síndrome del túnel carpiano y síndrome de De Quervain, un extenso periodo de tiempo en la computadora incluyendo posturas incómodas para el cuello, cabeza, hombros, muñecas y manos están ligados a molestias y trastornos musco esqueléticos, el diseño de la silla se ha relacionado con malestares en la zona baja de la columna y las piernas Riesgo para las empresas que no realicen una adecuada planeación, autoevaluación y sensibilización para la implementación del teletrabajo. Es por eso que los ministerios TIC y del trabajo ofrecen acompañamiento técnico para garantizar las buenas prácticas y que la adopción del modelo sea exitosa tanto para las empresas como para los teletrabajadores.

Lista de chequeo para gestionar los riesgos laborales en el teletrabajo: El Ministerio del Trabajo, en conjunto con las Administradoras de Riesgos Laborales, desarrolló esta guía para ofrecer a los teletrabajadores y empleadores del sector público y privado, los parámetros generales para que una entidad, con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales (ARL), desarrolle acciones de promoción de la salud y la correspondiente prevención e intervención de las condiciones de riesgos presentes.

Tabla 5. *Obligaciones de las partes en materia de riesgos laborales en el teletrabajo.*

Obligaciones de las partes en materia de riesgos laborales en el teletrabajo	
Empleador	Brindar las garantías laborales y de promoción en salud y prevención de riesgos
Teletrabajador	Asegurarse de cumplir con las normas y atender las recomendaciones del empleador y la ARL.

Obligaciones de las partes en materia de riesgos laborales en el teletrabajo

Arl	Brindar la asesoría necesaria para que empleador y teletrabajador tengan la información suficiente y clara para protegerse ante las eventualidades
------------	--

Adaptado de Ministerio del Trabajo de Colombia, (2020).

Tabla 6. *Teletrabajo y riesgos laborales.*

Teletrabajo y riesgos laborales

1. Verificar las condiciones del sitio de trabajo por parte del empleador.
 2. Implementar las medidas de prevención y los correctivos necesarios.
 3. Entregar a la ARL el Acuerdo de Teletrabajo.
 4. Informar y dar copia al teletrabajador de la política de la entidad en materia de Salud y Seguridad.
 5. Asegurar que el teletrabajador realice el autorreporte de las condiciones de teletrabajo
-

Adaptado de Ministerio del Trabajo de Colombia, 2020, Libro Blanco Teletrabajo.

2.2 Marco legal

Declaración universal de derechos humanos – Artículo 23: toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. (Declaracion Universal de derechos humanos, 2023, p. 1).

Código sustantivo del trabajo: en todo aplicable del teletrabajo. Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 "Sobre Código Sustantivo del Trabajo", publicado en el Diario Oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950, en virtud del Estado de Sitio promulgado por el Decreto Extraordinario No 3518 de 1949. (Codigo sustantivo del Trabajo, 2011, p. 1).

Constitución Política de Colombia – Artículos 53 y 54: Mediante los cuales se establecen principios fundamentales en material laboral extensibles al teletrabajo (Constitucion Politica de Colombia , 1991, p. 1).

El Libro Blanco: el ABC del Teletrabajo en Colombia: Es un guía que busca facilitar el desarrollo de proyectos de adopción de esta forma de organización laboral en las organizaciones públicas y privadas del país. (Ministerio del trabajo, El ABC del teletrabajo en Colombia , 2022)

Sentencia C- 337/2011: Protección integral en materia de Seguridad Social del teletrabajador. (Constitucional, 2011, p. 1).

Acuerdo Nacional Interprofesional sobre el Teletrabajo: En el marco del mismo, se hacen consideraciones sobre cómo el teletrabajo es un mecanismo idóneo para lograr la conciliación entre la vida laboral y social; además de considerarlo un mecanismo para la inserción laboral de aquellas personas que se encuentran en situación de discapacidad y una herramienta para contribuir al mantenimiento del medio ambiente.

Resolución 2400 de 1979: Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. (Ministerio de protección social, 1979, p. 1).

Ley 9 de 1979: Esta ley establece las normas básicas sobre seguridad en el trabajo y menciona la obligación de los empleadores de garantizar la salud mental de los trabajadores, considerando aspectos como el estrés laboral y los riesgos psicosociales.

Convenio 155 de 1981 – Organización Internacional del Trabajo: Contiene las directrices sobre seguridad y salud de los trabajadores, brinda recomendaciones internacionales sobre el tema del trabajo y sus modalidades, así como de salud en general. (Codigo sustantivo del trabajo, 2011, p. 1).

Decreto 614 de 1984: Este decreto reglamenta las normas sobre higiene y seguridad industrial y menciona la necesidad de prevenir y controlar los factores que puedan afectar la salud mental de los trabajadores.

Ley 65 de 1993 -_Artículo 1º: Contenido del código. Este Código regula el cumplimiento de las medidas de aseguramiento, la ejecución de las penas privativas de la libertad personal y de las medidas de seguridad. Todo lo relacionado en el título VII Trabajo desde el artículo 79 al 93. [12] (Congreso de Colombia, 1993, p. 1).

Decreto 1295 de 1994: Organización y Administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Ley 776 de 2002: Administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Ley 1090 de 2006: Esta ley regula el ejercicio de la psicología en Colombia y menciona la importancia de promover la salud mental en diferentes ámbitos, incluyendo el entorno laboral.

Ley 1221 de 2008: Establece el reconocimiento del Teletrabajo en Colombia como modalidad laboral en sus formas de aplicación, las bases para la generación de una política pública de fomento al teletrabajo y una política pública de teletrabajo para la población vulnerable. Crea la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, con el fin de promover y difundir esta práctica en el país e incluye las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los Teletrabajadores.

Resolución 2646 de 2008 ministerio de protección social (hoy ministerio del trabajo y ministerio de salud): por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de patologías causadas por el estrés ocupacional.

Ley 1341 de 2009: Por la cual se definen principios y conceptos sobre la sociedad de la información y la organización de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones –TIC–

En relación con el teletrabajo, esta ley, en el Artículo 6, se definen las características y requisitos para el desarrollo del teletrabajo. (Congreso de Colombia, Ley 1341 De 2009, p.1).

Resolución 652 del 2012 tiene como objetivo garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en el ámbito laboral, a través del establecimiento de un Comité Interno de Prevención de Riesgos Laborales y la implementación de medidas de prevención y control de riesgos.

Ley 1616 de 2013 Art 9 Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral. Las Administradoras de Riesgos Laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.

De otra parte, esta ley en términos generales y de cara al teletrabajo, define el derecho a la comunicación, la información y la educación, así como también busca masificar el gobierno en línea, promover los contenidos de multiplataforma de interés público, y principalmente, regular el acceso a las TIC y reconoce que el acceso y uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, el despliegue y uso eficiente de la infraestructura, el desarrollo de contenidos y aplicaciones, la protección a los usuarios, la formación de talento humano en estas tecnologías y su carácter transversal, son pilares para la consolidación de las sociedades de la información y del conocimiento. Finalmente, en el artículo 10, la ley es clara en torno a la salud (de los ciudadanos y por supuesto, de los tele trabajadores) estableciendo que frente al uso general de las TIC y el Teletrabajo, regula el propósito de garantizar el ejercicio y goce efectivo de los derechos constitucionales a la comunicación, la vida en situaciones de emergencia, la educación, la salud,

la seguridad personal y el acceso a la información, al conocimiento, la ciencia y a la cultura, así como el de contribuir a la masificación de los trámites y servicios digitales, de conformidad con la presente Ley, es deber de la Nación asegurar la prestación continua, oportuna y de calidad de los servicios públicos de comunicaciones, para lo cual velará por el despliegue de la infraestructura de redes de telecomunicaciones, de los servicios de televisión abierta radiodifundida y de radiodifusión sonora, en las entidades territoriales.

Resolución 002646 de 2008: Establece disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Ley 1429 de 2010: establece la obligación del Gobierno de diseñar y promover programas de formación, capacitación, asistencia técnica y asesoría especializada que conduzca a la formalización y generación empresarial del Teletrabajo. (Congreso de la republica , 2010, p. 1).

Decreto 884 de 2012: Especifica las condiciones laborales que rigen el teletrabajo en relación de dependencia, las relaciones entre empleadores y teletrabajadores, las obligaciones para entidades públicas y privadas, las ARL y la Red de Fomento para el teletrabajo. Así mismo establece los principios de voluntariedad, igualdad y reversibilidad que aplican para el modelo.

Resolución 2886 de 2012: define las entidades que hacen parte de la Red de Fomento del Teletrabajo y las obligaciones que les compete.

Ley 1562 de 2012: Por medio de la cual se modifica el Sistema General de Riesgos Laborales y se establecen disposiciones aplicables al Teletrabajo. Esta ley modifica los Artículos 13, 22, 25, 26, 66, Artículo 91 numeral 2, literal a) del Decreto Ley 1295 de 1994; modifica los Artículos 42, 43 de la Ley 100 de 1993. (Colombia C. d., 2012, p. 1)

Resolución 1455 de 2012: Por la cual se define el Plan de Acción para Implementar en El Ministerio del Trabajo el Teletrabajo.

Ley 2012-387 del 22 de marzo de 2012: hizo un reconocimiento directo al teletrabajo en su Artículo 46, estableciendo que “el teletrabajo se refiere a cualquier forma de organización del trabajo en la que una actividad que también podría llevarse a cabo en los locales del empleador, es realizada por un empleado (fuera de) las citadas instalaciones haciendo uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, de forma periódica y voluntaria, en virtud de un contrato de trabajo o de una enmienda al mismo”.

Ley 2012-387 Francia: recoge la misma definición de teletrabajo del Acuerdo Nacional, y además analiza aspectos relacionados con las horas de trabajo desarrolladas por el teletrabajador.

Sentencia C-351 de 2013: declaró la exequibilidad condicionada del Artículo 3° de la Ley 1221 del 2008, demandada en razón a que en el mencionado artículo se hace referencia a la construcción de la Política Pública del Teletrabajo y se indican las entidades que estarán encargadas de su generación, sin considerar la participación de las organizaciones sindicales, presentando así una omisión legislativa y las consecuencias que se derivan de esta. Con esta Sentencia, se da por entendido que las organizaciones sindicales hacen parte de aquellas entidades que acompañarán al Ministerio del Trabajo en su misión de diseñar la política pública del fomento al teletrabajo.

Decreto 1477 de 2014: Por medio de este Decreto se expide la Tabla de Enfermedades, se establece la relación de causalidad y la forma en que se ha de determinar; y define el reconocimiento de las prestaciones económicas y asistenciales.

Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 Nivel Nacional: En el capítulo 5 de este decreto se encuentran las normas contenidas, en el presente capítulo tienen por objeto establecer

las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores y que se desarrolle en el sector público y privado en relación de dependencia.

(Ministerio de trabajo, p. 1)

Resolución 3801 de 2019: por la cual se modifica parcialmente el Manual de Funciones y Competencias Laborales en materia de Teletrabajo para los empleos de la planta de personal del Ministerio del trabajo. (Ministerio de trabajo, 2019, p. 1)

Resolución 2404 de 2019: Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la Evaluación de Riesgos Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones. (Ministerio de trabajo, 2019, p. 1)

Resolución 1311 de 2019: Por la cual se suspende temporalmente la modalidad laboral de Teletrabajo en el Ministerio del Trabajo. (Ministerio de trabajo, 2019, p. 1)

Circular 027 de 2019: Precisiones sobre la implementación del Teletrabajo

Proyecto de ley 135 de 2020: la presente ley fortalece y modifica la ley 1221 de 2008 del teletrabajo, plantea los mecanismos para que la organización laboral del trabajo en casa se desarrolle, protege al trabajador e incentiva esta forma de trabajo en los diferentes sectores de la economía, incluyendo el sector público y el privado. Y fomenta la aplicación de la conciliación de la familiar y laboral para su desarrollo y crea el mes del teletrabajo en todas las instituciones públicas del país.

Circular 0064 de 2020: Acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por sars-cov-2 (covid-19) en Colombia.

Circular 0041 de 2020: Lineamientos respecto del trabajo en casa.

Resolución 1248 de 2020: Por medio de la cual se dictan medidas transitorias, relacionadas con la capacitación y entrenamiento para trabajo seguro en alturas, en el marco de la emergencia sanitaria declarada con ocasión de la pandemia derivada del coronavirus COVID-19. (Ministerio de trabajo, 2019, p. 1)

Decreto 1227 de 18 de julio de 2022: Min Trabajo impulsa el teletrabajo como forma de organización laboral por medio de la eliminación de barreras que hacen difícil su implementación. De la norma destaca:

Modifica los requisitos que deben disponerse en el contrato, incluyendo los equipos y programas informáticos necesarios para el contrato, la modalidad de teletrabajo a ejecutar, las restricciones y responsabilidades, y otros aspectos ergonómicos y tecnológicos.

Actualiza las obligaciones del empleador, trabajador y ARL frente a esta modalidad de trabajo. Posibilita el desarrollo de modelos híbridos. (trabajo M. d., Decreto 1227 de 2022, p.1).

No se condiciona la puesta en marcha del teletrabajo a la exigencia de visitas previas al puesto de trabajo, sistemas de información u otros.

Posibilita que cualquiera de las partes solicite la conversión del contrato a un contrato laboral tradicional. En caso de que el trabajador lo solicite, se condicionará a que el empleador pueda facilitar un lugar de trabajo.

El empleador deberá adoptar y publicar política interna de teletrabajo, en formato virtual.

Resolución 3192 de 2022: Resolución "Por la cual se reglamentan los plazos y la metodología para la elaboración de la política pública de fomento e implementación del Teletrabajo de que trata la Ley 1221 de 2008". (Ministerio de trabajo, 2019, p. 1)

Resolución 2764 de 2022: Resolución "Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones".

De otro lado revisando las definiciones que nos brindara precisión a la hora de leer riesgos psicosociales que afectan la calidad de vida nos encontramos con la ISO45003 que define el riesgo psicosocial como: la combinación de la probabilidad de que ocurra una exposición a peligros psicosociales relacionados con el trabajo y la severidad de la lesión y deterioro de la salud que pueden generar estos peligros (Icontec, 2022).

Pero adicional esta norma también define que esta probabilidad de que ocurra una exposición a peligros va directamente ligada a la calidad de vida pues éstas van en deterioro de sus necesidades y expectativas físicas, mentales, cognitivas. lo anterior ya definidas en el concepto de calidad de vida abordada.

Entidades del Gobierno nacional encargadas de fomentar el teletrabajo. El Gobierno Nacional a partir de año 2008 cuando promulgo la Ley del teletrabajo se propuso como objetivo fundamental desarrollar esta modalidad, como una política pública para disminuir la pobreza y el desempleo, para cumplir con este fin dispuso de las siguientes entidades:

- Ministerio del Trabajo, es el encargado de formular una política pública de fomento al teletrabajo. Ministerio de las tecnologías de la información y las comunicaciones.
- Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.
- Departamento Nacional de Planeación.
- Departamento Administrativo de la Función Pública.
- SENA.

- La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales–DIAN.

Así mismo para la puesta en marcha de esta Política se tendrá en cuenta los siguientes elementos:

- Infraestructura de telecomunicaciones.
- Acceso a equipos de computación.
- Aplicaciones y contenidos.
- Divulgación y mercadeo.
- Capacitación.
- Incentivos

3. Método

Como grupo investigador con el fin de dar cumplimiento a los objetivos de investigación se tomó como referencia el concepto de calidad de vida de los colaboradores en el teletrabajo este concepto como uno de los ejes de los riesgos psicosociales a nivel laboral y como universo para el análisis de los documentos que hablen sobre la temática elegida se limita a buscar lo escrito a partir de diciembre de 2019 a enero de 2022, lo anterior con el fin de garantizar que lo relacionado en las lecturas tengan como contexto la coyuntura nacional por el Covid – 19.

Hernández (1991) en su libro metodologías de la investigación define la investigación como “Un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno o problema con el resultado de ampliar su conocimiento” estos procesos sistemáticos a los que se refiere el autor se representan en la forma de abordar la metodología y la fundamentación y coherencia que se le dio para guiar el cumplimiento de los objetivos (p. 26).

Por lo anterior de acuerdo con las características de la monografía Factores de riesgos psicosociales que influyen en la calidad de vida del teletrabajador en Colombia. el grupo investigador determino que el enfoque más apropiado para llevar a cabo su desarrollo es el cualitativo pues esta permitió realizar el análisis de los documentos elegidos del universo establecido ya por el grupo investigador según la necesidad y el espacio - tiempo idóneo para ello partiendo de la revisión documental.

Por lo anterior la investigación se centró en categorizar los conceptos emergentes y definiciones o actualizaciones de los conceptos que sean transversales para el desarrollo y la mejora a la hora de construir las matrices de riesgo psicosocial lo anterior de que a partir de la presente investigación los especialistas en seguridad y salud en el trabajo de la Universidad y en general los profesionales estén a la vanguardia de la realidad.

Técnica de investigación: Será el análisis documental ya que por medio de este podremos saber qué planteamientos se han hecho de conceptos como el teletrabajo, riesgos psicosociales, calidad de vida entre otros y como lo indica Cifuentes, (2011) en su libro Diseño de investigación cualitativa.

El desarrollo de toda propuesta de investigación supone la revisión cuidadosa y sistemática de estudios, informes de investigación, literatura existente sobre el tema, con el fin de contextualizar y lograr “estar al día” sobre lo que circula en el medio con relación al tema que se pretende investigar (Cifuentes, 2011, p. 77).

Elegimos esta técnica de investigación porque Parafraseando a (López, 2009) en su libro El análisis de contenido como técnica de investigación nos define el término «análisis» primeramente como: “«distinción y separación de las partes de un todo hasta llegar a conocer sus principios o elementos»” posteriormente, y en su segunda acepción encontramos que es el

«examen que se hace de una obra, de un escrito o de cualquier realidad susceptible de estudio intelectual» (p.4).

Por lo anterior y acudiendo a la hermenéutica buscamos desde lo cualitativo alejarse de las subjetividades para en vez de interpretar la información, organizarla compararla desde sus categorías de análisis o conceptos abordados y poder identificar los progresos y por qué no las nuevas conceptualizaciones que surjan a partir del análisis.

El análisis de los documentos como medio para desmenuzar, organizar y entender esa información recolectada a partir de los documentos, esta lectura desde un análisis estructurado que puede en si desde el método científico ser riguroso, centrado y ordenado.

El método anteriormente nombrado se pondrá en práctica desde lo dialógico ya que se evalúan los conceptos y su progreso desde sus características y cualidades en donde los documentos o producciones académicas dialogan entre sí.

Enfoque y nivel de investigación: Siguiendo la línea hermenéutica que guía la investigación y tomando el enfoque como la perspectiva o la forma de mirar y analizar el conocimiento y la construcción del mismo el grupo investigador utilizo el histórico hermenéutico puesto que este nos permite caracterizar, describir y analizar en un sentido cualitativo los documentos que se abordarán después de cuantificar el universo y tomar la muestra, por ello como indica Ocaña, (2015) en su libro Enfoque y métodos de la investigación en las ciencias sociales y humanas: “La hermenéutica es el arte y la ciencia de la interpretación de escritos a los cuales se les reconoce autoridad principalmente aplicado a la sagrada escritura en donde comprende el análisis, la explicación y la interpretación de textos” (p. 1).

Siguiendo la línea y consultando teoría escrita sobre el uso de la hermenéutica para las investigaciones de corte analítico nos encontramos con un artículo en la revista civilizar volumen

19 la cual hace referencia a la hermenéutica en su carácter epistemológico tiene como características el poder ser sistémicos y que permite centrarse en las partes de un fenómeno sin desligar que podemos para este caso construir nuestro discurso desde la construcción colectiva de conocimiento en donde el insumo serán los planteamientos por instituciones y teóricos referente a las temáticas elegidas.

Dentro de la hermenéutica existen características propias del que hacer investigativo por eso esta se basa “en el análisis de discursos, temas, así como en la búsqueda de sus posibles significados” (Hernández, 2022, p. 44).

Técnicas: desde el análisis documental se determinaron los discursos sobre teletrabajo, cuál es su concepción para las categorías de análisis más representativas y que nuevas definiciones surgen para los conceptos que tienen relevancia en la presente investigación lo anterior buscando cumplir con cada uno de los objetivos planteados

Acorde a lo anterior se planteó el siguiente proceso para dar cumplimiento a los objetivos, el primer paso es realizar la búsqueda de contenido universitario e institucional a nivel Colombia con en los años ya planteados con el fin de obtener el insumo para su posterior análisis,

Alcance y limitaciones: el alcance de la presente investigación es la de brindar a los profesionales una mirada global de lo escrito hasta el momento sobre teletrabajo y sus implicaciones a nivel psicosocial, a través de lo anterior los profesionales en SST puedan consultar y tener como referencia los resultados de esta monografía con el fin de mejorar, transformar y cambiar la manera en la que se abordan los riesgos psicosociales y los requisitos en cada una de las empresas, por lo cual el alcance será el de describir los factores utilizando como soporte los documentos encontrados que hablen sobre la temática y a su vez el marco legal y las nociones internacionales que nos puedan dar una línea de trabajo un poco más amplia.

En cuanto a las limitaciones de la investigación es importante indicar que después de la terminación de la pandemia los teletrabajadores volvieron a reubicarse en sus oficinas de trabajo por lo cual se desestimulo esta forma de trabajo.

Deben observarse en él, las subsecciones de Participantes, Herramientas y Procedimientos (éstos, a su vez, son los subtítulos que se agregan con su respectiva explicación). Debe ser clara la manera en que se efectuó el estudio. Responde a la pregunta: ¿cómo se va a realizar la investigación / proyecto?

Son las acciones y los procedimientos necesarios para alcanzar las metas y los objetivos propuestos. El método es el camino que se elige para la obtención de un fin. La metodología implica la definición de tareas, normas y procedimientos para la ejecución.

4. Resultados

Los factores de riesgo psicosociales juegan un papel importante en la calidad de vida laboral de los teletrabajadores. A través del análisis teórico y legal de los conceptos abordados, podemos identificar varios de estos factores que influyen en la salud y bienestar de los teletrabajadores.

En primer lugar, la falta de interacción social puede ser un factor de riesgo psicosocial importante para los teletrabajadores. Al no tener compañeros de trabajo físicamente presentes, pueden sentirse aislados y experimentar sentimientos de soledad y falta de pertenencia. Esta falta de interacción puede tener un impacto negativo en su bienestar emocional y social.

Además, la falta de límites claros entre el trabajo y la vida personal puede tener un efecto perjudicial en la calidad de vida laboral de los teletrabajadores. Al no tener un lugar físico para

trabajar separado de su hogar, pueden encontrarse trabajando en cualquier momento y lugar, lo que puede llevar a una mayor presión y estrés.

Otro factor de riesgo psicosocial es la falta de supervisión y apoyo por parte de los superiores. Los teletrabajadores a menudo tienen menos contacto con sus jefes y pueden sentirse menos respaldados en comparación con los trabajadores que están físicamente presentes en la oficina. Esto puede llevar a una mayor sensación de inseguridad en el trabajo y dificultades para manejar la carga de trabajo y cumplir con las expectativas laborales.

Asimismo, la falta de control sobre el tiempo y la carga de trabajo puede tener un impacto negativo en la calidad de vida laboral de los teletrabajadores. Al no tener una estructura laboral establecida, pueden experimentar dificultades para administrar su tiempo y establecer límites claros entre su trabajo y vida personal. Esto puede resultar en una mayor carga de trabajo y una sensación de estar siempre disponible, lo cual puede causar agotamiento y estrés.

Por otro lado, los problemas tecnológicos también pueden ser un factor de riesgo psicosocial para los teletrabajadores. Las interrupciones constantes debido a problemas de conexión o problemas técnicos pueden generar frustración y disminuir la productividad. Además, la falta de habilidades y conocimientos tecnológicos adecuados puede generar estrés y dificultades para cumplir con las demandas del trabajo.

En términos legales, existen regulaciones específicas que buscan proteger a los teletrabajadores de estos factores de riesgo psicosociales. Por ejemplo, algunas legislaciones establecen el derecho a la desconexión laboral, garantizando que los empleados tengan tiempo libre y no se vean obligados a estar siempre disponibles. Asimismo, algunas leyes establecen la obligación del empleador de proporcionar el equipo y las herramientas necesarias para el teletrabajo, garantizando así un entorno laboral seguro y saludable. los factores de riesgo

psicosociales pueden tener un impacto significativo en la calidad de vida laboral de los teletrabajadores. La falta de interacción social, la falta de límites claros entre el trabajo y la vida personal, la falta de supervisión y apoyo, la falta de control sobre el tiempo y la carga de trabajo, los problemas tecnológicos y la falta de regulaciones específicas son algunos de los factores que deben abordarse para garantizar un entorno laboral saludable y favorable para los teletrabajadores. Es fundamental que los empleadores y legisladores reconozcan estos factores y tomen medidas para minimizarlos y proteger el bienestar de los teletrabajadores.

La identificación de los factores de riesgo psicosocial se realiza mediante un análisis de la bibliografía pertinente, que ha sido filtrada a partir de categorías clave. Estos factores están definidos en el marco legal y la conceptualización acuñada sobre riesgos psicosociales.

En cuanto al teletrabajo, se han identificado dos formas de llevarlo a cabo: la primera implica que el colaborador se traslade a su vivienda y realice sus labores utilizando tecnología de la información; la segunda consiste en que el colaborador labore algunos días en su casa y otros días en la empresa. Estas formas de teletrabajo están consideradas como factores de riesgo psicosocial, ya que pueden tener efectos negativos en la salud mental del colaborador.

La teoría de la innovación nos dice que cualquier cambio abrupto o asimilación de procesos psicológicos debe tener un proceso de asimilación. Por lo tanto, el cambio abrupto que representa el teletrabajo puede considerarse como un riesgo psicosocial que podría provocar estrés laboral u otras patologías descritas en el marco legal.

Los factores intralaborales también tienen un impacto en el teletrabajo. La resolución 2646 de 2008 determina la gestión organizacional como un factor intralaboral, que abarca el acceso del teletrabajador a medios administrativos, capacitaciones y servicios de bienestar laboral. Estos aspectos tienen un impacto en la salud y calidad de vida del teletrabajador.

La adaptación a las tecnologías de la información también es un aspecto importante en el teletrabajo. La teoría de la acción razonada explica que la conducta de un individuo está determinada por su intención comportamental, que se basa en la actitud del individuo hacia una determinada conducta y en la norma subjetiva. Esto se relaciona con la resolución antes mencionada, que determina las características de la organización en términos de formas de comunicación, tecnología y demandas laborales cualitativas y cuantitativas.

Es importante tener en cuenta que la conceptualización y los factores de riesgo psicosocial deben adaptarse a la hora de evaluarlos en el contexto del teletrabajo. Las condiciones de la tarea, como la carga mental, pueden variar dependiendo de cada teletrabajador.

Dentro de las funciones de teletrabajo, se destaca el trabajo en un centro de llamadas, que puede ser monótono y someter a los colaboradores a funciones continuas. Esto también debe ser considerado como un factor de riesgo psicosocial.

La autonomía del teletrabajador es otro aspecto importante. Se refiere a la capacidad del colaborador para mantener una disciplina de trabajo y un alto nivel de conocimiento de las tareas encomendadas desde casa, sin que esto genere estrés o consecuencias negativas en su calidad de vida.

Por otro lado, se han implementado una serie de medidas debido a la coyuntura provocada por el COVID-19. Una de estas medidas es la ley de desconexión laboral, la cual nos ha llevado a reconocer que debemos considerar la jornada de trabajo como un factor de riesgo que también puede tener consecuencias. Es importante evaluar los tiempos laborales, los límites, las pausas realizadas durante los procesos y, dependiendo del cargo, los turnos, la frecuencia y las horas extras. También debemos tener en cuenta los medios de comunicación adecuados y los tiempos disponibles.

Además, encontramos factores de riesgo extralaborales que surgen del teletrabajo. Un ejemplo es el aprovechamiento del tiempo libre, que puede generar oportunidades pero también incrementar los riesgos, como el uso del tiempo libre ganado por no tener que desplazarse a la empresa. También es importante evitar mezclar las actividades laborales con las domésticas, ya que esto también podría generar riesgos adicionales.

Es fundamental priorizar ciertas actividades en el entorno social y familiar, así como las redes de apoyo que tenga el individuo en su contexto laboral. Esta característica debe ser evaluada, ya que puede haber más factores o condiciones de riesgo que afecten la calidad de vida del colaborador.

Por lo tanto, es esencial analizar el contexto donde se encuentra la vivienda del teletrabajador. Esto se realiza mediante un análisis del puesto de trabajo que considera factores psicosociales realizado por un profesional en la materia. Así se pueden determinar las condiciones y alimentar las matrices de riesgos psicosociales específicas para cada empresa y cargo dentro del teletrabajo.

A partir de la identificación de los factores mencionados anteriormente, encontramos la resolución 2764 de 2022, que define cuatro referentes teóricos que nos permiten estar en constante retroalimentación.

En cuanto a las consecuencias de los factores de riesgo psicosocial, se mencionan a continuación de manera rápida debido a su influencia en el aumento de este factor. Las exigencias de alto nivel y la capacidad del teletrabajador para afrontar estas situaciones, ya sean de índole tecnológico, organizacional, administrativo o laboral, pueden generar estrés. La adaptación al nuevo entorno laboral del teletrabajador también plantea afectaciones en el ámbito psicosocial,

como la necesidad de crear un espacio adecuado para realizar las tareas, considerando la ubicación, la iluminación y el aislamiento respecto de otros contextos.

Además, existen riesgos físicos en el teletrabajo que afectan la salud y la calidad de vida, como las condiciones del ambiente en el que se realiza el trabajo, como la ventilación, la iluminación, la temperatura y las vibraciones. Estos factores pueden afectar el equilibrio psicológico del colaborador.

También se abordan los riesgos biomecánicos, que también tienen un impacto en el aspecto psicosocial. La exposición a estos factores de riesgo psicosocial tiene consecuencias que influyen en la calidad de vida del teletrabajador.

Para esta investigación, se realizó una revisión bibliográfica que identificó las consecuencias de la exposición al factor de riesgo psicosocial que afectan la calidad de vida del teletrabajador.

El estrés laboral es una de estas consecuencias, tal como lo define la Organización Mundial de la Salud (OMS). Este riesgo psicosocial representa un aspecto negativo en términos de control sobre los tiempos de trabajo. Si no se establecen rutinas claras para no excederse o incumplir con las actividades laborales, puede generarse una sobrecarga y afectar la salud mental del teletrabajador.

La depresión es otra consecuencia, relacionada con el aislamiento social que puede generar mayor soledad, agotamiento, irritabilidad, preocupación, sentimientos de culpa y conflictos familiares debido a la falta de horarios tradicionales y aumento de carga laboral.

Las exigencias cognitivas son un aspecto importante del teletrabajo, ya que implica una rápida adaptación y mayor conocimiento en el manejo de herramientas tecnológicas. Si no se

brinda una correcta inducción en el uso de estas herramientas, el teletrabajador tendrá que realizar un esfuerzo cognitivo mayor.

En cuanto a las implicaciones en la salud, el teletrabajo sin una correcta planificación, asistencia y seguridad sanitaria puede generar riesgos físicos, como dolencias musculoesqueléticas y fatiga visual debido al trabajo prolongado frente a la computadora si no se cuenta con una estación de trabajo ergonómica.

Los riesgos biomecánicos también se deben tener en cuenta, ya que están relacionados con los riesgos psicosociales. Es fundamental acondicionar un espacio confortable y aislado dentro del hogar para realizar las labores, con buenas condiciones de ventilación, iluminación y menor ruido posible, ya que estos factores generan estrés.

Además de lo mencionado anteriormente, se debe analizar la calidad de vida laboral desde los factores de riesgo psicosocial encontrados en la bibliografía revisada. La percepción del individuo y su bienestar psicológico son aspectos fundamentales en la calidad de vida del teletrabajador.

La transición del trabajo en oficina a trabajar desde casa debe ser un proceso gradual para evitar que la influencia social altere el entorno. La aceptación tecnológica también es importante, ya que el individuo debe comprender la utilidad de las herramientas tecnológicas y su facilidad de uso.

Es relevante mencionar que existen planes y programas dirigidos por el Ministerio de las TIC para el fomento del teletrabajo en Colombia, lo cual permite regular el seguimiento a esta modalidad de trabajo y evaluar su impacto en la calidad de vida de los teletrabajadores. Además, se deben cumplir las garantías laborales establecidas para los teletrabajadores.

En cuanto a los dispositivos de control en el entorno tecnológico, también pueden generar riesgos psicosociales. Es necesario establecer límites en el tamaño de la fuerza laboral, regulados por los decretos, leyes y normas que rigen el teletrabajo.

Por último, las ARL tienen la obligación de brindar asesoría sobre cómo abordar los factores de riesgo psicosocial para cada cargo que desempeñe un teletrabajador en términos de seguridad laboral.

Cuadro comparativo donde se enuncia las ventajas y desventajas del teletrabajo para la calidad de vida de los teletrabajadores según los diferentes contextos.

Tabla 7. *Beneficios y riesgos del Teletrabajo.*

Beneficios y riesgos del teletrabajo		
Contexto	Ventajas	Desventajas
Físico	Optimizar tiempo tanto para las funciones del cargo como para las actividades personales. Menos carga psicológica para el óptimo cumplimiento de las actividades diarias del individuo. Flexibilidad del horario se reduce el estrés. Reducción de accidentes.	Dolencias físicas, como los trastornos músculos esqueléticos. Fatiga visual. Falta de conciliación en el sueño. Altos niveles de sobrepeso.
Social	Se le permitirá practicar sus roles sociales desde la autonomía del manejo del tiempo. Tiempo en desarrollo social que en ultimas genera calidad de vida.	El aislamiento social que puede conducir a una mayor soledad, agotamiento, depresión, irritabilidad, preocupación y sentimientos de culpa en los trabajadores. El mal manejo de la autonomía de trabajo generara incumplimiento en las funciones del cargo y de ahí derivar en estrés intralaboral y extralaboral así generando una carga mental negativa para el teletrabajador.
Laboral	Mayor productividad. Reducción de gastos administrativos. Reduce el ausentismo laboral. Sostenibilidad y adaptación a los cambios económicos y tecnológicos del mercado.	Limitaciones en el cumplimiento de las funciones si el diseño del cargo desde la condición de teletrabajo no se generó teniendo en cuenta todas las características del cargo. Dificultad para controlar al teletrabajador. Dificultad para realizar trabajo en equipo. Reducción del aprendizaje.

Beneficios y riesgos del teletrabajo

Contexto	Ventajas	Desventajas
Familiar	<p>El aprovechamiento del tiempo y lugar de trabajo desencadena que el teletrabajador pueda realizar y estar al tanto de actividades y dinámicas familiares que desde su puesto del trabajo en la organización no lo pudiese hacer.</p> <p>Facilita la conciliación entre la vida familiar y personal.</p> <p>puede acarrear más conflictos entre el trabajo y la familia que los horarios tradicionales de oficina</p>	<p>Puede acarrear más conflictos entre el trabajo y la familia que los horarios tradicionales de oficina.</p> <p>La violencia doméstica.</p> <p>Incremento del consumo de tabaco y alcohol.</p>
Emocional	<p>Menor estrés. El teletrabajo puede mejorar el nivel de vida al poder realizar el trabajo desde casa, un entorno de seguridad y bienestar emocional.</p> <p>Conciliación de la vida personal y laboral. Esta fórmula equilibra con éxito la vida profesional y la felicidad personal al tener un mayor nivel de libertad.</p>	<p>Si la autonomía de trabajo no es madura en la distribución y orden desencadenaría en crisis emocionales.</p> <p>Irritabilidad, agotamiento depresión</p>
Tecnológico	<p>La utilización de tecnologías para facilitar la comunicación entre las partes sin necesidad de estar en un lugar físico determinado para cumplir sus funciones.</p> <p>Los dispositivos de control permiten que la autonomía este mediada por la organización para la que se trabaje y de igual manera esta también procurara el cuidado de los espacios del individuo.</p>	<p>Inversión y costos iniciales en la compra de tecnología.</p> <p>Las conexiones de comunicación tienen que ser altas para así generar un excelente rendimiento en el teletrabajador.</p>
Teletrabajo	<p>permite mayor flexibilidad horaria y reduce el estrés.</p> <p>Facilita la conciliación entre la vida familiar y la profesional.</p> <p>Reduce costos para las empresas ya que se reducen los espacios y logísticas de las oficinas.</p>	<p>Crece el sedentarismo y pueden aumentar los problemas físicos como dolores osteomusculares.</p> <p>Aumenta el riesgo de desconectarse y trabajar mas horas de las habituales.</p> <p>Reducción de relaciones interpersonales y controlar el rendimiento de los trabajadores se convierte en algo complejo por la distancia.</p>
Trabajo en Casa	<p>Se deben mantener las mis mas condiciones previstas en el contrato laboral inicial.</p> <p>Ahorra tiempo y dinero y desplazamiento así mismo se reduce gastos de transporte y gasolina.</p> <p>El trabajo en casa genera mayor autonomía ya que se trabaja en un espacio menos tensionante y más amigable.</p>	<p>Falta de contacto con otras personas pues socialmente esta es una característica del ser humano y la falta de compartir con otras personas puede afectar el rendimiento laboral.</p> <p>Mezcla lo laboral con lo personal ya que el espacio de trabajo es en el mismo lugar de vivienda esto puede ser un poco difícil de manejar.</p> <p>Aumento de los gastos de los servicios del hogar ya que estamos permanentemente conectados a la electricidad utilizando mas los aparatos electrónicos.</p>

Beneficios y riesgos del teletrabajo

Contexto	Ventajas	Desventajas
Trabajo remoto	<p>Mayor productividad y libertad para el manejo del tiempo.</p> <p>Reducción del estrés. La mayoría de las personas que respetan las ventajas de trabajar en remoto, afirman que su relación con el estrés y los efectos negativos mejoran.</p> <p>Las personas con alguna discapacidad para moverse logran internarse con su perfil profesional del mercado laboral, obtener nuestras oportunidades de crecer profesionalmente y liberarse de los impedimentos en la movilidad.</p>	<p>Son muchos los casos donde el trabajador extiende sus jornadas laborales.</p> <p>Este tipo de trabajo podría generar lo opuesto en el trabajador ya que en muchos casos no se presta atención a cuestiones importantes como el sitio de trabajo.</p> <p>El hecho de no encontrarse presencial en la empresa puede ocasionar que el trabajador remoto omita la información importante que sus compañeros que trabajan de manera presencial sí conocen.</p>

5. Conclusiones

Los factores de riesgo psicosociales juegan un papel importante en la calidad de vida laboral de los teletrabajadores. A través del análisis teórico y legal de los conceptos abordados, podemos identificar varios de estos factores que influyen en la salud y bienestar de los teletrabajadores.

En primer lugar, la falta de interacción social puede ser un factor de riesgo psicosocial importante para los teletrabajadores. Al no tener compañeros de trabajo físicamente presentes, pueden sentirse aislados y experimentar sentimientos de soledad y falta de pertenencia. Esta falta de interacción puede tener un impacto negativo en su bienestar emocional y social.

Además, la falta de límites claros entre el trabajo y la vida personal puede tener un efecto perjudicial en la calidad de vida laboral de los teletrabajadores. Al no tener un lugar físico para trabajar separado de su hogar, pueden encontrarse trabajando en cualquier momento y lugar, lo que puede llevar a una mayor presión y estrés.

Otro factor de riesgo psicosocial es la falta de supervisión y apoyo por parte de los superiores. Los teletrabajadores a menudo tienen menos contacto con sus jefes y pueden sentirse menos respaldados en comparación con los trabajadores que están físicamente presentes en la

oficina. Esto puede llevar a una mayor sensación de inseguridad en el trabajo y dificultades para manejar la carga de trabajo y cumplir con las expectativas laborales.

Asimismo, la falta de control sobre el tiempo y la carga de trabajo puede tener un impacto negativo en la calidad de vida laboral de los teletrabajadores. Al no tener una estructura laboral establecida, pueden experimentar dificultades para administrar su tiempo y establecer límites claros entre su trabajo y vida personal. Esto puede resultar en una mayor carga de trabajo y una sensación de estar siempre disponible, lo cual puede causar agotamiento y estrés.

Por otro lado, los problemas tecnológicos también pueden ser un factor de riesgo psicosocial para los teletrabajadores. Las interrupciones constantes debido a problemas de conexión o problemas técnicos pueden generar frustración y disminuir la productividad. Además, la falta de habilidades y conocimientos tecnológicos adecuados puede generar estrés y dificultades para cumplir con las demandas del trabajo.

En términos legales, existen regulaciones específicas que buscan proteger a los teletrabajadores de estos factores de riesgo psicosociales. Por ejemplo, algunas legislaciones establecen el derecho a la desconexión laboral, garantizando que los empleados tengan tiempo libre y no se vean obligados a estar siempre disponibles. Asimismo, algunas leyes establecen la obligación del empleador de proporcionar el equipo y las herramientas necesarias para el teletrabajo, garantizando así un entorno laboral seguro y saludable. Los factores de riesgo psicosociales pueden tener un impacto significativo en la calidad de vida laboral de los teletrabajadores. La falta de interacción social, la falta de límites claros entre el trabajo y la vida personal, la falta de supervisión y apoyo, la falta de control sobre el tiempo y la carga de trabajo, los problemas tecnológicos y la falta de regulaciones específicas son algunos de los factores que deben abordarse para garantizar un entorno laboral saludable y favorable para los teletrabajadores.

Es fundamental que los empleadores y legisladores reconozcan estos factores y tomen medidas para minimizarlos y proteger el bienestar de los teletrabajadores.

Referencias

- Becerra, L. (2020). Riesgos Psicosociales Asociados Al Teletrabajo [Trabajo de grado, Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo]. Fundación universitaria minuto de Dios. Repositorio institucional Fundación universitaria minuto de Dios.
- Cifuentes, R. M. (2011). Diseño de proyectos de investigación cualitativa. En R. M. Cifuentes, *Diseño de proyectos de investigación cualitativa*, Buenos Aires.
- Código sustantivo del trabajo. (2011, Artículo 5)*Código sustantivo de trabajo*. Obtenido de Código sustantivo de trabajo: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>
<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>
- Congreso de la república de Colombia (2009 30 de julio). *Minitic*. https://normograma.mintic.gov.co/mintic/docs/pdf/ley_1341_2009.pdf
- Congreso de la república de Colombia (2010 29 de diciembre). *Ley 1429 de 2010*. [https://www.redjurista.com/Documents/ley_1429_de_2010_congreso_de_la_republica.aspx#/.](https://www.redjurista.com/Documents/ley_1429_de_2010_congreso_de_la_republica.aspx#/)

Congreso de la republica de Colombia. (1991, 01 de enero). *Constitucion Politica de Colombia* .

Obtenido de Constitucion Politica de Colombia :

<https://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Colombia/colombia91.pdf>

Congreso de la republica de Colombia. (1993, 18 de agosto). *Ley 65 de 1993*. Por la cual se expide

el Código Penitenciario y Carcelario,

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=9210>

Congreso de la republica 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,

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31431#:~:text=A RT%C3%8DCULO%20%C2%B0.&text=Teletrabajo.,la%20informaci%C3%B3n%20y%20la%20comunicaci%C3%B3n%20%3F>

Congreso de la republica de Colombia. (2009, 30 de julio). *Ley 1341 de 2009*.

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

Congreso de la republica de Colombia. (2012, 11 de julio). *Ley 1562 de 2012*.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Congreso de la republica de Colombia. (2021, 03 de agosto). *Secretaria Senado*.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2121_2021.html.

Corte constitucional de Colombia. (2011,04 de mayo). *Sentencia C-337/11*. Control constitucional

de omision legislativa. Sentencia C-337/11:

<https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2011/C-337-11.htm>

Flórez Pineda, J. J., Ríos Hurtado, M. y Rodríguez, L. A. (2012). Proyecto de implementación en

modalidad de teletrabajo para personas con discapacidad motora. [Trabajo de grado

- Especialización en gerencia del servicio]. Universidad EAN. Repositorio Universidad EAN. <https://repository.universidadean.edu.co/handle/10882/2963>
- Hernández Sampieri, R. (1991). Metodología de la investigación . En R. Sampieri, *Metodología de la investigación* . Mexico: McGRAW.
- Hernández Sampieri, R. (2018). La ruta de la investigación cualitativa. En r. Sanpieri, *Metodologías de la investigación* (pág. 549). Ciudad de Mexico: Interamericana de editores.
- Hernández Sampieri, R. (2022). Las rutas de la investigación. En R. Sampieri, *Metodología de la investigación* (pág. 7). Ciudad de Mexico: Mc GRAW - HILL INTERAMERICANA EDITORES.
- Icontec. (2022). *Icontec*. [https://safetya.co/iso-45003-gestion-de-los-riesgos-psicosociales/#:~:text=De%20acuerdo%20con%20la%20ISO,peligros%20\(ICONTEC%20C%202021\).](https://safetya.co/iso-45003-gestion-de-los-riesgos-psicosociales/#:~:text=De%20acuerdo%20con%20la%20ISO,peligros%20(ICONTEC%20C%202021).)
- La Declaración Universal de Derechos Humanos*. (2023). Declaración Universal de Derechos Humanos: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- López Noguero, F. (2002). El análisis de contenido como método de investigación. *Revista de Educación*. (4), 67-173. <https://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/1912/b15150434.pdf>
- Lujano, E. (2021). *Factores de Riesgo Psicosocial Asociados al Teletrabajo, en Profesores del Colegio Nacionalizado Femenino de la Ciudad de Villavicencio*. [Trabajo de grado para optar por el título de Psicóloga]. Universidad Coperativa de Colombia.
- Ministerio del trabajo (2022,25 de julio). Resolución 2764 de 2022. https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/resolucion_mtra_276

4_2022.htm#:~:text=Por%20la%20cual%20se%20adopta,y%20se%20dictan%20otras%20disposiciones.

Ministerio del trabajo. (15 de 05 de 2019). *Resolucion 1911 de 2019*. Obtenido de Resolucion 1911 de 2019: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60284770/Art.+58+Teletrabajo+-+Resolucion+1311+de+2019.pdf>

Ministerio de trabajo y seguridad social. (22 de 07 de 2019). *Resolucion 2404 de 2019*. Obtenido de Resolucion 2404 de 2019: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Ministerio de trabajo y seguridad social. (27 de 09 de 2019). *Resolucion 3801 de 2019*. Obtenido de Resolucion 3801 de 2019: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+3801+de+2019>. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13947/Monografia%20Teletrabajo%20Jhonny%20Buitrago%2018-03-15.pdf?sequence=2&isAllowed=>

Ministerio de trabajo y seguridad social. (147 de 07 de 2008). *Resolución No. 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social*. Obtenido de Resolución No. 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social: <https://www.apccolombia.gov.co/normativa/resolucion-no-2646-de-2008-del-ministerio-de-la-proteccion-social#:~:text=Por%20la%20cual%20se%20establecen,causadas%20por%20el%20estr%C3%A9s%20ocupacional>.

Ministerio de trabajo y seguridad social. (22 de 05 de 1979). *Resolucion 2400 de 1979. Por lo cual se establece algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.*

<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1509/industrial%20safety%20statute.pdf>

Ministerio del trabajo. (26 de mayo de 2015). *Decreto 1072 de 2015*. Obtenido de Decreto 1072 de 2015:

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+1072+Sector+Trabajo+Actualizado+a+Diciembre+20+de+2021.pdf/f1f86400-2b37-0582-5557-87a5d3ea8227?t=1640204850717>

Ocaña, A. O. (10 de 12 de 2015). Researgate:

<https://books.google.com.ec/books?id=dTOjDwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

Peiró, J. M. y Soler, A. (2020). *El impulso al teletrabajo durante el covid 19 y los retos que plantea*

Valencia: Ivie. <https://www.ivie.es/wp-content/uploads/2020/05/11.Covid19IvieExpress.El-impulso-al-teletrabajo-durante-el-COVID-19-y-los-retos-que-plantea.pdf>.

Ramos, V. R. (01 de Enero de 2020). *Teletrabajo en tiempos de Covid-19*. Teletrabajo en tiempos

de Covid-19: https://www.researchgate.net/publication/347841936_Teletrabajo_en_tiempos_de_COVID-19

Tomas, U. S. (01 de 01 de 2021). *Documento linea de investigaciòn* . Obtenido de Documento

linea de investigaciòn : <https://unidaddeinvestigacion.ustabuca.edu.co/index.php/grupos->

de-investigacion (<https://unidadinvestigacion.usta.edu.co/index.php/procesos-de-gestion/lineas-de-investigacion>)