

"Estrategias de mitigación de los factores de riesgos psicosociales en la gestión organizacional en el trabajo remoto: revisión sistemática"

Ashley Saray Arias Galeano

Daniela Alejandra Cuadros Ortiz

Monografía para optar el título de Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo

Director

Jenny Milena Álvarez Silva

Máster Sistemas Integrados de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, Prevención del Riesgo Laboral, Gestión del Medio Ambiente y Responsabilidad Social

Universidad Santo Tomás, Bucaramanga

División de Ingenierías y Arquitectura

Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo

2025

Contenido

Introducción	12
1....Estrategias de mitigación de los factores de riesgos psicosociales en la gestión organizacional en el trabajo remoto: revisión sistemática.....	14
1.1 Planteamiento del problema.....	14
1.2 Formulación del problema	15
1.3. Justificación.....	15
2. Objetivos	17
2.1. Objetivo general	17
2.2. Objetivos específicos.....	17
3. Marco referencial	18
3.1 Marco teórico	18
3.1.1. Riesgos laborales	18
3.1.2. Riesgo psicosocial	20
3.1.3. Condiciones que pueden provocar riesgos psicosociales	22
3.1.4. Efectos negativos de los riesgos psicosociales sobre la salud	23
3.1.5. Trabajo remoto	24
3.1.6. Beneficios del trabajo remoto.....	26
3.1.7. Desafíos del trabajo remoto:.....	27
3.2 Estado del arte	28
3.3 Marco legal.....	29
4. Metodología	30
4.1. Revisión sistemática.....	30

4.1.1 Planificación de la revisión.....	31
4.1.2 Realización de la revisión.....	34
4.1.3. Discusión de resultados	40
4.2. Alcance y limitaciones	41
5. Desarrollo temático	42
5.1. Aislamiento social y profesional.....	45
5.2. Impacto en la salud mental	48
5.3. Dificultades en la gestión del tiempo y carga de trabajo	50
5.4 Riesgos psicosociales identificados	61
5.4.1. Aislamiento social	61
5.4.2. Dificultades para separar el trabajo de la vida personal	62
5.4.3. Falta de apoyo social y profesional	62
5.4.4. Sobrecarga de trabajo y estrés	62
5.4.5. Problemas ergonómicos y de salud física	62
6. Estrategias para la mitigación del riesgo psicosocial originado por el trabajo remoto.....	63
6.1. Auto reporte diario por parte del trabajador.....	63
6.2. Implementación de políticas del Ministerio de Trabajo y Ministerio de las TIC	65
6.3. Control y seguimiento de las condiciones del área de trabajo en el trabajo remoto	66
6.4. Reasignación de tareas al personal calificado (control y seguimiento para valorar cambios y procesos)	68
7. Análisis bibliométrico	69
7.1. Publicaciones por año	69
7.2. Publicaciones por categoría	70

7.3. Nube de palabras	71
8. Conclusiones	72
Referencias.....	77

Lista de tablas

Tabla 1. <i>Metodología de investigación</i>	31
Tabla 2. <i>Protocolo de revisión</i>	32
Tabla 3. <i>Criterios de inclusión/exclusión</i>	33
Tabla 4. <i>Criterios de inclusión y exclusión</i>	35
Tabla 5. <i>Matriz de documentos seleccionados</i>	37
Tabla 6. <i>Matriz de revisión de estudios o investigaciones sistemática</i>	53

Lista de figuras

Figura 1. <i>Esquema de aplicación metodología PRISMA para revisión de literatura.</i>	36
Figura 2. <i>Gráfico Publicaciones por año</i>	70
Figura 3. <i>Gráfico publicaciones por categoría</i>	71
Figura 4. <i>Nube de Palabras</i>	72

Lista de Apéndices

Apéndice. *Guía de mitigación del riesgo psicosocial en el trabajo remoto.*

Nota: Este apéndice se encuentra anexo al presente documento

Resumen

El trabajo remoto no es una modalidad nueva, y actualmente es común encontrar contratos laborales bajo esta modalidad. Muchas organizaciones en América Latina ya están implementando esta forma de trabajo debido a circunstancias ambientales, sociales, culturales y fenómenos naturales que escapan de su control. Por esta razón, surge la necesidad de analizar su impacto en la salud de los empleados, enfocándose en la identificación y análisis de estrategias para mitigar los riesgos psicosociales asociados con esta forma de trabajo. Este trabajo, a través de una investigación teórica, recopila los principales factores de riesgo psicosocial en el trabajo remoto y sus consecuencias para los trabajadores. Primero, se explora la relación entre salud y trabajo, los tipos y las características del trabajo remoto. Además, se revisan estudios que detallan sus ventajas y desventajas. Finalmente, se compilan estrategias para mitigar los riesgos psicosociales en el contexto del trabajo remoto, basadas en la Resolución 2646 de 2008.

Palabras clave: trabajo remoto, riesgo psicosocial, condiciones de trabajo, seguridad y salud

Abstract

Remote work is not a new modality, and nowadays it is common to find labor contracts under this modality. Many organizations in Latin America are already implementing this form of work due to environmental, social, cultural and natural phenomena beyond their control. For this reason, the need arises to analyze its impact on the health of employees, focusing on the identification and analysis of strategies to mitigate the psychosocial risks associated with this form of work. This paper, through a theoretical investigation, compiles the main psychosocial risk factors in remote work and their consequences for workers. First, the relationship between health and work, the types and characteristics of remote work are explored. In addition, studies detailing its advantages and disadvantages are reviewed. Finally, strategies to mitigate psychosocial risks in the context of remote work are compiled, based on Resolution 2646 of 2008.

Keywords: home office, psychosocial risk, working conditions, occupational disease, Occupational safety and health

Glosario

Condiciones de trabajo: son un conjunto de elementos o factores de la relación entre un empleado y su empresa. Este concepto está vinculado, entre otros aspectos, al estado, la seguridad y la calidad del lugar donde las personas trabajan; al bienestar y la salud del empleado; a su jornada laboral y sus horarios; a su sueldo y salario emocional y a sus vacaciones. (Personio, 2024)

Enfermedad laboral: es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme a lo establecido en las normas legales vigentes. (Social M. d., 2024)

Trabajo Remoto: es una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde el empleador y trabajador, no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual. (Ley 2121 de 2021)

Factores de riesgo psicosociales: condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo. (Social M. d., 2023)

Trabajo: toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos,

que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica. (Social M. d., 2023)

Riesgo psicosocial: son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente. Los riesgos psicosociales laborales son situaciones que afectan habitualmente de forma importante y grave la salud. Mientras que los factores de riesgo psicosocial son habitualmente factores con diferentes niveles de probabilidad de ocasionar daños de todo tipo, los riesgos psicosociales tienen una alta probabilidad de generar consecuencias principalmente graves. (Work, 2011)

Salud mental: se la entiende como un estado relativamente perdurable en el cual la persona se encuentra bien adaptada, siente gusto por la vida y está logrando su autorrealización. Es un estado positivo y no la mera ausencia de trastornos mentales. También se considera un estado normal del individuo. (Carrazana, 2003)

Introducción

En la última década, las modalidades de trabajo a distancia han experimentado un crecimiento exponencial, transformándose de una práctica ocasional a una modalidad laboral extendida en diversos sectores. La pandemia mundial aceleró aún más esta transición, llevando a un aumento significativo en la implementación del trabajo remoto como respuesta a la necesidad de adaptarse a las circunstancias cambiantes. Aunque el trabajo remoto ofrece flexibilidad y comodidades, también ha planteado nuevos desafíos, especialmente en términos de riesgos psicosociales que pueden afectar la salud mental y el bienestar de los empleados.

Este trabajo se centra en la identificación y análisis de estrategias de mitigación de los riesgos psicosociales asociados al trabajo remoto. A medida que las organizaciones continúan incorporando esta modalidad como parte integral de sus operaciones, es crucial comprender cómo abordar y prevenir posibles impactos negativos en la salud mental de los trabajadores. Exploraremos no solo los riesgos inherentes a dicha modalidad, sino también las prácticas efectivas que las empresas pueden implementar para promover un entorno de trabajo remoto saludable y sostenible, como pueden ser la atención especializada, capacitación o control.

Al identificar y promover estrategias efectivas para mitigar los riesgos psicosociales, la investigación puede contribuir directamente a la mejora de la salud mental y el bienestar emocional de los empleados que trabajan desde casa. Esto podría conducir a una mayor satisfacción laboral y a una reducción de los niveles de estrés y agotamiento, también al tener un entorno de trabajo remoto saludable puede tener un impacto positivo en el rendimiento laboral esperando un aumento en la productividad y la eficiencia de los empleados. Adicionalmente, se puede hablar de una reducción de costos relacionado con ausentismo laboral, infraestructura, mantenimiento de

espacios de trabajo, la rotación de personal y los gastos médicos asociados a problemas de salud mental.

En esta investigación se pretende explorar los diversos aspectos del trabajo remoto en Colombia, que están inmersos en contextos de ámbito social y económico y tiene como objetivo brindar estrategias para tener buenas prácticas y realizar una ejecución exitosa. A través de un análisis exhaustivo de diferentes estudios y su impacto en el futuro del trabajo en el país.

1. Estrategias de mitigación de los factores de riesgos psicosociales en la gestión organizacional en el trabajo remoto: revisión sistemática

1.1 Planteamiento del problema

Tras la pandemia de 2020 y diversos desastres ambientales en la última década, la evolución tecnológica ha impulsado la modalidad del trabajo remoto como una forma de trabajo arraigada en la nueva normalidad laboral. Si bien esta modalidad ofrece flexibilidad entre la vida personal y laboral de los trabajadores, no se puede ignorar que también conlleva riesgos psicosociales significativos que afectan su bienestar y desempeño laboral.

El mundo laboral contemporáneo, caracterizado por su competitividad e innovación, experimenta constantes cambios que impactan en la salud física y psicológica de los trabajadores. Según el manual de riesgos psicosociales elaborado por UGT Aragón- Sindicato Unión General de Trabajadores, los riesgos psicosociales se refieren a las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo, así como las condiciones ambientales, y las funciones y necesidades de los trabajadores, pudiendo influir negativamente en su salud y experiencia laboral (Aragón, 2006).

En el contexto del trabajo remoto, se evidencian problemas como cargas de trabajo excesivas, ambientes laborales estresantes, jornadas prolongadas, falta de separación entre el ámbito familiar y laboral, dificultades en el liderazgo, acoso laboral, y problemas de salud derivados del sedentarismo y el trabajo frente a la computadora (Jiménez, 2023).

Por lo tanto, esta investigación tiene como objetivo analizar los factores de riesgo psicosocial asociados al trabajo remoto y recopilar estrategias efectivas para mitigarlos. Dado que esta es una modalidad presente en todo tipo de organizaciones, es crucial comprender y abordar

sus efectos en el bienestar y desempeño de los trabajadores, independientemente de la naturaleza de la empresa.

1.2 Formulación del problema

El trabajo remoto, impulsado por la digitalización y las circunstancias globales, ha generado un cambio significativo en la dinámica laboral, con la adopción generalizada del trabajo remoto como modalidad de trabajo. Sin embargo, esta transición ha expuesto a los trabajadores a una serie de factores de riesgo psicosocial que pueden afectar su bienestar y desempeño laboral. Ante esta situación, surge la necesidad apremiante de identificar y desarrollar estrategias efectivas de mitigación para abordar estos riesgos en el contexto de la gestión organizacional. En este sentido, se plantea la siguiente interrogante: ¿Cuáles son las estrategias más efectivas para mitigar los factores de riesgos psicosociales en el trabajo remoto desde una perspectiva de gestión organizacional? Esta pregunta guiará la presente revisión sistemática, con el objetivo de proporcionar recomendaciones prácticas y fundamentadas para promover la salud mental y el bienestar de los trabajadores en entornos laborales remotos.

1.3. Justificación

El trabajo remoto se ha convertido en una modalidad laboral cada vez más común en todo el mundo, especialmente a raíz de eventos como la pandemia de COVID-19. Ya que de acuerdo con una encuesta realizada por PwC el 70% de las compañías encuestadas cuentan con una política de trabajo remoto, además, una cantidad significativa de compañías que aún no la tienen, planean adoptar una flexibilidad laboral que le permita a sus colaboradores trabajar remotamente. Un 42% de las compañías seguirán trabajando remoto de manera indefinida y un 40% adoptarán esta forma de trabajo flexible de manera permanente. (PwC, 2021). Esto ha destacado la importancia de

evaluar los riesgos psicosociales asociados a esta forma de trabajo, ya que pueden tener un impacto significativo en la salud y el bienestar de los empleados. Esta modalidad laboral puede dar lugar a desafíos psicosociales, como el aislamiento social, la dificultad en la gestión del tiempo, la falta de límites entre el trabajo y la vida personal, entre otros, que pueden afectar negativamente la salud mental de los trabajadores. La evaluación de estos riesgos es esencial para abordar estas cuestiones.

Adicionalmente, las empresas tienen la responsabilidad de garantizar el bienestar de sus empleados, independientemente de su lugar de trabajo. Razón por la cual, la gestión de riesgos psicosociales en el trabajo remoto es esencial para el cumplimiento de esta responsabilidad y también puede tener un impacto positivo en el desempeño laboral y la productividad de los empleados.

La importancia de esta investigación radica en varios aspectos. En primer lugar, contribuirá a la comprensión más profunda de los factores de riesgos psicosociales asociados al trabajo remoto, identificando aquellos que son más prevalentes y sus posibles efectos en la salud y el rendimiento laboral. Además, permitirá desarrollar un conjunto de estrategias prácticas y basadas en evidencia para que las organizaciones puedan implementarlas con el fin de mitigar estos riesgos y promover un entorno laboral saludable y productivo para sus empleados.

Por ejemplo, se han desarrollado investigaciones que tienen objetivos similares como el trabajo realizado por (Ortiz, E et.al.,2021) titulado “plan de prevención de riesgo biomecánico y psicosocial del trabajo remoto en confipetrol sas” donde se abordan los diferentes tipos de riesgos a los que se está expuesto y en este caso para el riesgo psicosocial se mencionan temas como lo son la ansiedad y las posibles medidas de prevención como lo son el control del personal, o la presencia de monotonía en las tareas cuya medida de prevención puede ser las pausas activas dinámicas.

Igualmente, en el trabajo realizado por (Dimaté, J., et.al. 2021) titulado Estrategias atenuantes sobre los factores de riesgos psicosocial ocasionados por el trabajo remoto en las analistas de selección de la empresa de servicios temporales, en el marco de la pandemia por Covid-19. Tiene como objetivo central identificar los efectos psicosociales que ha generado el trabajo remoto a al personal del área de selección de una empresa de servicios temporales a consecuencia de la pandemia por el COVID-19.

Es por esto por lo que la propuesta planteada abordará una identificación en profundidad de los riesgos psicosociales asociados al trabajo remoto en el contexto del trabajo remoto y la recopilación de estrategias específicas de mitigación, con el fin de que se llene un vacío significativo en la literatura académica y proporcionar orientación práctica para las organizaciones que buscan proteger la salud y el bienestar de sus empleados en el contexto del trabajo remoto. Al hacerlo, se espera que contribuya tanto al avance del conocimiento en este campo como a la mejora de las prácticas de gestión organizacional en un entorno laboral en constante evolución.

2. Objetivos

2.1. Objetivo general

Identificar las estrategias de mitigación de los factores de riesgos psicosociales en la gestión organizacional en el trabajo remoto reportada en la literatura científica.

2.2. Objetivos específicos

- Identificar los factores de riesgo psicosocial presentes y relevantes en el contexto del trabajo remoto descrito en la literatura científica durante los últimos 5 años.

- Describir las estrategias de mitigación de los factores de riesgo psicosociales asociados a el contexto del trabajo remoto descrito en la literatura científica durante los últimos 5 años.
- Elaborar una guía de prevención del riesgo psicosocial en trabajo remoto fundamentada en las estrategias identificadas. (Ver apéndice)

3. Marco referencial

3.1 Marco teórico

3.1.1. Riesgos laborales

El riesgo laboral es toda circunstancia capaz de causar un peligro en el contexto del desarrollo de una actividad laboral. Es todo aquello que puede producir un accidente o siniestro con resultado de heridas o daños físicos y/o psicológicos. El efecto siempre será negativo sobre la persona que lo sufre. Los factores de riesgo en los diversos tipos de trabajo son diferentes y los daños causados son de diferente gravedad. Este siempre dependerá del lugar donde se desempeñe la tarea y de la naturaleza de esta, ya que no es lo mismo trabajar en una planta nuclear o en una oficina, ya que el nivel y tipo de riesgo varía. (Goiricelaya, n.d.)

Los riesgos se pueden clasificar en:

- *Riesgos mecánicos*: los riesgos mecánicos derivan de la utilización de equipos defectuosos, operaciones en superficies inseguras, manipulación incorrecta de equipos de trabajo y maquinaria, trabajos en altura, entre otros y pueden causar graves consecuencias como: lesiones corporales, quemaduras, cortes o cualquier clase de contusión, enfermedades y la muerte.

- *Riesgos biológicos:* se entiende por Riesgos Biológicos a la exposición a virus, hongos, parásitos o bacterias que pueden dar lugar a la aparición de enfermedades de diversa naturaleza.
- *Riesgos físicos:* los riesgos físicos afectan a los trabajadores en condiciones climáticas extremas o entornos de trabajo nocivos, como pueden ser el ruido, vibraciones o radiaciones.
- *Riesgos ergonómicos:* debido a los riesgos ergonómicos, se producen los trastornos musculoesqueléticos (TME). Afectan principalmente a la espalda, el cuello, los hombros y las extremidades, e incluyen cualquier daño o trastorno de las articulaciones u otros tejidos. Los principales problemas ergonómicos se producen normalmente por la adopción de posturas forzadas; por la manipulación manual de cargas; por la realización de movimientos repetitivos; y por la aplicación de fuerzas.
- *Riesgos químicos:* las sustancias químicas penetran en el organismo principalmente por inhalación, absorción de la piel o ingestión. Los contaminantes químicos pueden estar presentes en: productos de limpieza, pinturas, ácidos, disolventes, vapores y humos que provienen de la soldadura, gases, materiales inflamables, carburantes, solventes, explosivos, pesticidas, etc.
- *Riesgo psicosocial:* los riesgos psicosociales en el trabajo son aquellos que están originados por una deficiente organización y gestión de las tareas y por un entorno social negativo. Los factores de riesgo psicosocial pueden afectar a la salud física, psíquica o social del trabajador. (CTAIMA, 2023).

3.1.2. Riesgo psicosocial

Como se menciona anteriormente, los factores de riesgo psicosocial se refieren a aquellas características organizacionales, sociales y del entorno laboral que pueden afectar la salud mental y el bienestar de los trabajadores. Estos factores están asociados con el diseño del trabajo, la organización, las relaciones interpersonales en el ámbito laboral, y otros aspectos del entorno que pueden provocar estrés, problemas de salud mental, y otros trastornos. De acuerdo con el informe de la (European Agency for Safety and Health at Work, 2007) los riesgos psicosociales tienen algunas categorías como lo son:

- *Demanda laboral:* se refiere a la carga de trabajo, presión del tiempo, y exigencias emocionales o cognitivas. Un exceso de demandas puede generar un desequilibrio entre las capacidades del trabajador y las tareas a realizar, lo que conlleva a un aumento del estrés laboral.
- *Control sobre el trabajo:* este factor evalúa el grado de autonomía que un trabajador tiene para tomar decisiones sobre cómo y cuándo realizar sus tareas. La falta de control se asocia con una mayor sensación de impotencia y estrés.
- *Apoyo social:* incluye el nivel de apoyo que los trabajadores reciben de sus compañeros, supervisores y la organización en general. Un ambiente de trabajo con bajo apoyo social puede incrementar la sensación de aislamiento y el estrés.
- *Relaciones interpersonales en el trabajo:* se refiere a la calidad de las interacciones entre los trabajadores y sus compañeros, supervisores o subordinados. Conflictos frecuentes, acoso o una mala relación interpersonal son factores que pueden afectar negativamente la salud mental.
- *Claridad de rol:* hace referencia a la comprensión que tiene un trabajador sobre sus responsabilidades y expectativas en su rol. La ambigüedad de rol o el conflicto de roles pueden generar confusión y estrés.

- *Equilibrio trabajo-vida personal*: se refiere a la capacidad del trabajador para equilibrar las demandas laborales con sus responsabilidades y necesidades personales y familiares. Un desequilibrio puede aumentar el estrés y afectar el bienestar general.

3.1.2.1 modelos teóricos. Algunos de los modelos teóricos de este tipo de riesgos son:

- *Modelo de demanda-Control (Karasek, 1979)*: este modelo es uno de los más influyentes en el estudio de los factores de riesgo psicosocial. Propone que el estrés laboral surge de la combinación de dos dimensiones principales: las demandas laborales y el control sobre el trabajo. Según este modelo, las situaciones más estresantes ocurren cuando un trabajador enfrenta altas demandas laborales con bajo control sobre cómo responder a esas demandas. Además, el modelo introduce una tercera dimensión, apoyo social, que puede moderar los efectos del estrés.
 - *Alta demanda + bajo control = alto estrés*: Este cuadrante es el más perjudicial, ya que la persona tiene poco control sobre un trabajo altamente demandante.
 - *Alta demanda + alto control = actividad*: Puede llevar a altos niveles de estrés, pero también a un sentimiento de logro y competencia.
 - *Baja demanda + alto control = relajación*: Un estado óptimo donde el trabajador no experimenta estrés y tiene la libertad de manejar su carga de trabajo.
 - *Baja demanda + bajo control = pasividad*: Puede llevar a desmotivación y aburrimiento.
- *Modelo de esfuerzo-recompensa (Siegrist, 1996)*: Este modelo se enfoca en el equilibrio entre el esfuerzo que un trabajador pone en su trabajo y las recompensas que recibe a cambio. Las recompensas pueden ser económicas (salario), socioemocionales (reconocimiento, apoyo), y

de seguridad laboral (estabilidad en el empleo). Según este modelo, el estrés surge cuando hay un desequilibrio entre el esfuerzo invertido y las recompensas recibidas.

- *Esfuerzo alto + recompensa baja = estrés y riesgo psicosocial*: este desbalance puede llevar a un alto riesgo de problemas de salud mental y física, incluyendo enfermedades cardiovasculares y depresión.
- *Modelo de apoyo social*: el apoyo social se considera un recurso importante en el manejo del estrés laboral. Este modelo sugiere que el apoyo de colegas y supervisores puede moderar los efectos negativos de las altas demandas laborales y del bajo control sobre el trabajo. El apoyo social proporciona recursos emocionales y prácticos que ayudan a los trabajadores a enfrentar mejor el estrés.
- *Teoría del estrés*: (Lazarus y Folkman, 1984) propusieron que el estrés es el resultado de un desequilibrio entre las demandas percibidas (externas o internas) y los recursos disponibles para hacerles frente. Su teoría introduce el concepto de evaluación cognitiva, que es el proceso mediante el cual las personas evalúan si una situación es amenazante y si tienen los recursos suficientes para manejarla. Según esta teoría, la evaluación primaria (si la situación es amenazante) y la evaluación secundaria (si se tienen los recursos necesarios) son clave en la respuesta al estrés.

3.1.3. Condiciones que pueden provocar riesgos psicosociales

Unas condiciones de trabajo que pueden provocar riesgos psicosociales son las siguientes:

- Carga de trabajo excesiva o presión de tiempo
- Demandas contradictorias
- Falta de claridad respecto a las funciones del trabajador

- Comunicación ineficaz
- Mala gestión de los cambios en el seno de la organización
- Falta de apoyo por parte de la dirección o los compañeros de trabajo
- Desavenencias en las relaciones interpersonales
- Acoso, agresión y violencia
- Dificultades a la hora de combinar los compromisos laborales y personales.

3.1.4. Efectos negativos de los riesgos psicosociales sobre la salud

Los efectos negativos sobre la salud de los trabajadores pueden ser, entre otros:

- Irritabilidad, desánimo, ansiedad, agotamiento, depresión.
- Dificultades de concentración, dificultades para tomar decisiones, dificultades para aprender nuevas cosas.
- Adopción de hábitos nerviosos, agresividad, violencia.

El trabajo remoto, aunque ofrece ventajas como la flexibilidad, también puede incrementar el estrés y la ansiedad. Esto se debe a varios factores, como la falta de separación entre el hogar y el trabajo, la sobrecarga laboral, y la presión de estar constantemente disponible. La incertidumbre y el aislamiento también contribuyen a estos problemas psicológicos. Según *el artículo de* (Figueiredo, Margaça, Hernández-Sánchez , y Sánchez-García, 2024), los trabajadores remotos suelen enfrentarse a problemas técnicos como por ejemplo, conexión a Internet, acceso a los servidores de la empresa o condiciones ergonómicas, los cuales pueden contribuir a situaciones de ansiedad, estrés y agotamiento emocional, lo que indica que se presenta un deterioro sustancial en la salud mental de los trabajadores remotos, representando el punto de partida para el desarrollo

de enfermedades profesionales, como ansiedad, estrés, depresión, falta de autoestima, inseguridad, problemas psicosomáticos y agotamiento.

Teniendo en cuenta lo anterior, es necesario implementar medidas de apoyo psicológico, educar en técnicas para afrontar el estrés y la sobrecarga laboral, aplicando unas pautas específicas para establecer los límites entre el trabajo y la vida personal. Adicionalmente, es de suma importancia resaltar la necesidad del apoyo técnico y social como estrategia organizacional con el objetivo de promover oportunidades de interacción entre los trabajadores basadas en la comunicación bidireccional y la confianza. Para ello, es vital utilizar un enfoque amplio y promover un adecuado apoyo emocional, que involucre tanto a los individuos como a los superiores, con el fin de garantizar el necesario equilibrio entre la vida profesional y personal. (Figueiredo, Margaça, Hernández-Sánchez , y Sánchez-García, 2024)

3.1.5. Trabajo remoto

El trabajo remoto se define como aquel que se lleva a cabo desde una ubicación, ya sea casa u otra, que no sea la oficina principal donde el colaborador ha sido contratado. (Pwc, 2021).

El concepto de trabajo remoto hace referencia a que los empleados puedan ejecutar con éxito los proyectos y las tareas diarias sin necesidad de ir a una oficina todos los días. Y además pueden existir diferentes tipos:

- *Empleado en modalidad totalmente remota:* Los empleados totalmente remotos trabajan a tiempo completo desde sus ubicaciones remotas, para una empresa que tiene una oficina tradicional.
- *Empleo flexible:* Este tipo de empleo remoto proporciona algo de flexibilidad al horario, la ubicación o ambos. Por lo general, el empleo flexible es un puesto regular dentro de la oficina

que ofrece oportunidades de trabajo a distancia al menos una vez a la semana. Algunas veces, las organizaciones permiten que los empleados de oficina actuales cambien a una posición flexible con base en su antigüedad laboral, éxito en el empleo, y si las tareas del trabajo se pueden hacer de manera remota.

- *Trabajador independiente:* Un trabajador independiente es un empresario remoto que con frecuencia realiza proyectos paralelos y trabajos a pequeña escala. Muchos trabajadores independientes trabajan por cuenta propia además de tener un empleo de tiempo completo o de medio tiempo (Indeed, 2023)

Adicionalmente, es valioso aclarar que, en Colombia, la modalidad de trabajo a distancia se puede dividir en varias categorías: teletrabajo, el trabajo remoto y el trabajo en casa, cada una regulada por normativas que definen sus condiciones laborales y operativas.

- *Teletrabajo:* Implica el uso de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para realizar tareas laborales fuera de la oficina tradicional. Este puede ser total (100% a distancia), parcial (combinación de trabajo presencial y a distancia), o móvil (el trabajador no tiene un lugar fijo de trabajo, usa dispositivos móviles en diversos lugares). Esta modalidad se caracteriza por estar regulada por la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 884 de 2012, donde se especifica que se requiere un contrato de teletrabajo que especifique las condiciones bajo las cuales el empleado ejecutará sus labores desde casa u otro lugar remoto. También aquí el empleador tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud en el teletrabajo, cubriendo costos de elementos y condiciones adecuadas (sillas ergonómicas, sistemas de conexión a internet, etc.). (Congreso de Colombia, 2008)
- *Trabajo remoto:* El trabajador realiza sus labores de forma totalmente remota, no acudiendo físicamente al lugar de trabajo en ninguna circunstancia. Esta forma de trabajo se encuentra

regulada por la Ley 2121 de 2021, que crea el Régimen del Trabajo Remoto en Colombia y en el cual se establece que debe haber un contrato de trabajo remoto en el que se acuerden las condiciones de la relación laboral y la compensación por los costos adicionales que asume el trabajador al laborar desde un espacio no proporcionado por el empleador (por ejemplo, energía eléctrica, internet) y a su vez, debe garantizar el derecho a la desconexión laboral. (Congreso de Colombia, 2021)

- *Trabajo en casa:* Es una modalidad temporal de trabajo a distancia, permitida bajo circunstancias excepcionales, como emergencias de salud pública, catástrofes o situaciones que impidan el acceso al lugar de trabajo físico. Esta modalidad se encuentra regulada por la Ley 2088 de 2021 y en este caso particular no es necesario una modificación permanente del contrato de trabajo, sino una autorización transitoria por parte del empleador para que el trabajador desempeñe sus funciones desde su hogar. En este caso el empleador sigue siendo responsable de garantizar que el trabajador cuente con los medios y recursos para cumplir con sus labores de manera adecuada. (Congreso de Colombia, 2021)

3.1.6. Beneficios del trabajo remoto

- *Flexibilidad:* el trabajo remoto ofrece a los empleados una mayor flexibilidad en cuanto a horarios y lugar de trabajo. Esta flexibilidad permite a los trabajadores adaptar su jornada laboral a sus necesidades personales, lo que puede mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal. Según un estudio de Owl Labs, el 83% de los trabajadores remotos sienten que tienen un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal (Owl Labs, 2021)
- *Ahorro de tiempo y dinero:* al eliminar la necesidad de desplazarse, los empleados pueden ahorrar una cantidad significativa de tiempo cada día. Un informe de Global Workplace

Analytics señala que los principales ahorros son el resultado de una mayor productividad, menores costos inmobiliarios, menor absentismo y rotación de personal y una mejor preparación ante desastres, mientras que los empleados reducen los costes de viaje, aparcamiento y alimentación. (Lister, 2021)

- *Productividad:* estudios han demostrado que, en muchos casos, los trabajadores remotos pueden ser más productivos que sus contrapartes en la oficina. La falta de interrupciones y la posibilidad de personalizar el entorno de trabajo son factores que contribuyen a este aumento en la productividad.

3.1.7. Desafíos del trabajo remoto:

- *Aislamiento social:* uno de los mayores desafíos del trabajo remoto es el sentimiento de aislamiento social. La falta de interacción cara a cara con colegas puede llevar a una sensación de desconexión y soledad. Un estudio publicado en Journal of Occupational Health encontró que el aislamiento social es un factor de riesgo significativo para la salud mental de los trabajadores remotos. Por ejemplo, para demostrar las diferencias relativas entre los trabajadores remotos y los que no lo hacían, un estudio en empleados universitarios que informaron que estaban aislados tenían un 78% más de probabilidades de ser vulnerables a un bienestar deficiente y un mayor estrés en comparación con sus contrapartes que no se sentían aislados. (Lyzwinski, Organizational and occupational health issues with working remotely during the pandemic: a scoping review of remote work and health, 2024)
- *Dificultad para separar la vida laboral de la personal:* trabajar desde casa puede hacer que la separación entre el trabajo y la vida personal sea borrosa, lo que puede llevar al agotamiento debido a las largas jornadas de trabajo y el estrés de esta carga. En (Lyzwinski, Organizational

and occupational health issues with working remotely during the pandemic: a scoping review of remote work and health, 2024) se menciona también un estudio realizado en profesores, el cual concluyó que el 86 % sentía que el teletrabajo causaba dificultades para mantener el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, principalmente debido al aumento de las horas de trabajo.

3.2 Estado del arte

El presente estado del arte tiene como objetivo proporcionar una revisión exhaustiva de la literatura existente sobre las estrategias de mitigación de los factores de riesgos psicosociales en la gestión organizacional en el trabajo remoto. Este análisis es fundamental para entender las prácticas actuales y las brechas en la investigación que necesitan ser abordadas. En el trabajo realizado por (Ortiz, E et.al.,2021) titulado “plan de prevención de riesgo biomecánico y psicosocial del trabajo remoto en confipetrol sas” se abordan los diferentes tipos de riesgos a los que se está expuesto y en este caso para el riesgo psicosocial se mencionan temas como lo son la ansiedad y las posibles medidas de prevención como lo son el control del personal, o la presencia de monotonía en las tareas cuya medida de prevención puede ser las pausas activas dinámicas.

En el trabajo realizado por (Johanna M. et.al. 2021) titulado Estrategias atenuantes sobre los factores de riesgos psicosocial ocasionados por el trabajo remoto en las analistas de selección de la empresa de servicios temporales, en el marco de la pandemia por Covid-19. Tiene como objetivo central identificar los efectos psicosociales que ha generado el trabajo remoto al personal del área de selección de una empresa de servicios temporales a consecuencia de la pandemia por el COVID-19.

3.3 Marco legal

La legislación colombiana ha establecido normas que se deben cumplir para minimizar y atender los riesgos que pueden afectar dichos objetivos en su preocupación por la salud de los trabajadores. Es así como el Ministerio de Protección Social (MPS) en su Resolución 2646 de 2008 establece disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, e intervención permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y, para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, se definen criterios para la intervención psicosocial, entre los cuales se mencionan: - Compromiso de la gerencia y de los trabajadores. - Priorización de eventos con impacto negativo. - Inclusión de prioridades de intervención señaladas por literatura científica. - Inclusión de actividades educativas o formativas con los trabajadores. - Integración de las acciones a los sistemas de gestión en salud y seguridad. - Desarrollo de programas para intervención en crisis. - Implementación de medidas preventivas del acoso laboral entre otras. Por otra parte, la Ley 1616 de salud mental expedida en el año 2013 en su artículo 7 obliga a las administradoras de riesgos laborales ARL a generar estrategias de promoción de la salud mental, así como procurar porque sus empresas afiliadas mantengan un constante monitoreo a la exposición de riesgos psicosociales de sus trabajadores.

Adicionalmente, se tiene la resolución 2764 de 2022. 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, la cual tiene por objeto adoptar como referentes técnicos mínimos obligatorios, para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial unos Instrumentos de evaluación y Guías de intervención que ayudan a facilitar todos estos procesos.

Por otro lado, la ley 2121 de 2021, por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones tiene como objeto crear una nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, denominada trabajo remoto, la cual será pactada de manera voluntaria por las partes y podrá ser desarrollada a través de las tecnologías existentes y nuevas, u otros medios y mecanismos que permitan ejercer la labor contratada de manera remota.

4. Metodología

4.1. Revisión sistemática

Una revisión sistemática es un método riguroso y estructurado que busca recopilar, evaluar y sintetizar la evidencia disponible en la literatura científica sobre un tema específico. Este tipo de investigación se caracteriza por seguir un protocolo predefinido y transparente, que incluye criterios de inclusión y exclusión de estudios, estrategias de búsqueda exhaustivas en bases de datos académicas, análisis crítico de los estudios seleccionados y síntesis de los hallazgos.

La revisión sistemática es útil para identificar y analizar la evidencia científica existente sobre un tema en particular, proporcionando una visión general de los estudios realizados, las tendencias en la investigación y las conclusiones principales. En el caso específico de este estudio sobre la mitigación de riesgos psicosociales en el trabajo remoto, la revisión sistemática permitirá identificar las estrategias más efectivas reportadas en la literatura científica y desarrollar recomendaciones basadas en evidencia para la gestión organizacional.

Por ende, para el desarrollo de esta investigación se consideran las 3 fases principales mencionadas por (Kitchenham, 2004) para realizar una revisión sistemática: 1) Planificación de la revisión, 2) Realización de la revisión, 3) Discusión de resultados. Dentro de estas fases hay unas etapas o actividades a desarrollar que permiten plantear adecuadamente la pregunta de

investigación, los respectivos protocolos de búsqueda y revisión con base en ciertos estándares de calidad, y finalmente obtener resultados y conclusiones adecuados respecto a estudios claves de la temática en cuestión. A continuación, se muestran las etapas asociadas a cada una de las fases principales.

Tabla 1 *Metodología de investigación*

Fase 1 Planificación de la revisión	• Identificación de la necesidad de una revisión • Crear el protocolo de revisión documental: en el protocolo se identifican las actividades o secciones de manera clara y estructurada del proceso de revisión de los documentos. • Determinar la base de datos de investigación • Realizar una búsqueda primaria en bases de datos de acceso abierto
Fase 2 Realización de la revisión	• Identificación de la investigación • Diseñar la ecuación de búsqueda: Se identifican los operadores booleanos (AND, OR, NOT..), palabras claves, tesauros y símbolos para la estructuración del prototipo de ecuación de búsqueda y se itera a fin de mejorar la calidad de los documentos encontrados. • Identificar los criterios de inclusión y exclusión de documentos: en una tabla se declararán los criterios de los documentos que son incluidos y cuales palabras claves se eliminaron para refinar los resultados encontrados y los filtros usados en la base de datos. • Evaluación de la calidad del estudio • Realización del análisis cualitativo y cuantitativo de la literatura
Fase 3 Discusión de resultados	• Resumen de los Hallazgos • Interpretación de los Resultados

Adaptado de (Kitchenham, 2004)

4.1.1 Planificación de la revisión

4.1.1.1 Identificación de la necesidad de una revisión. De acuerdo con lo planteado en el marco de referencia, se pudo determinar la relevancia que tiene este estudio para la contribución al mejoramiento del bienestar laboral de los empleados al reducir los riesgos psicosociales a los que está expuesto.

Antes de la pandemia que se originó en el 2020 del Covid 19, se han presentado cambios en la forma de trabajo, donde algunas empresas se inclinaban por aumentar la prevalencia del trabajo desde casa y teletrabajo a fin de hacer más eficientes procesos que no son necesarios de

forma presencial, por otra parte, también fue un mecanismo para la reducción de costos en servicios, espacio en la empresa y demás; seguidamente con la crisis mencionada y la necesidad de parar los trabajos presenciales con el fin de detener la propagación del virus, intensifico los trabajos virtual y la re estructuración de los procesos en la empresa, además de identificar los puestos de trabajo que podrían realizarse remotamente. Finalmente, también se hace visible la necesidad de identificar los factores de riesgos psicosociales asociados al trabajo remoto, así como la mitigación de los mismos.

4.1.1.2 Desarrollo de un protocolo de revisión. El protocolo en este caso es la misma metodología de investigación que se está planteando, siguiendo la referencia de Barbara Kitchenham con sus tres fases principales. Añadido a esto y de acuerdo con el alcance estimado para esta investigación se quiere realizar una recopilación de aquellas estrategias de mitigación que permitan reducir los riesgos psicosociales dentro del entorno del trabajo remoto, por lo cual, la pregunta de investigación propuesta para esta situación sería: ¿Cuáles son las estrategias más efectivas para mitigar los factores de riesgos psicosociales en el trabajo remoto desde una perspectiva de gestión organizacional?

A continuación, se presenta en la tabla el protocolo de investigación y los criterios para incluir o excluir estudios en la revisión

Tabla 2. *Protocolo de revisión*

Objetivo de la búsqueda	Identificar estudios sobre el trabajo remoto y los riesgos asociados a factores psicosociales y las metodologías, métodos o herramientas que permitan la mitigación de dichos riesgos.
Bases de datos	Web of Science, Scopus, Google Scholar y literatura gris
Términos de búsqueda	Strategies, method, psychosocial risk factors, psychosocial risks, remote work, telecommuting, work at home, virtual work
Inclusión	Estudios de investigación, revisiones sistemáticas, meta-análisis publicados en inglés y español y que estén disponibles en acceso abierto, de las categorías de salud, multidisciplinarias, ingeniería industrial y afines, que tengan las palabras clave

	incluidas en la ecuación de búsqueda, y también estudios que se centren en el trabajo remoto y la salud psicosocial
Exclusión	Publicaciones en idiomas distintos al inglés y español. Se excluirán editoriales, opiniones, artículos de revisión no sistemática, resúmenes sin datos completos.
Elegibilidad	Artículos que traten de riesgos psicosociales del trabajo remoto y métodos o estrategias para mitigarlos, los documentos se eligen si cumplen con metodologías robustas que aporten a la investigación.
Ecuación de búsqueda	E1: ALL=((((psychosocial risk factors OR psychosocial risks) AND (remote work OR telecommuting OR work at home OR virtual work))))

En la siguiente tabla se describen otros criterios de inclusión/exclusión

Tabla 3. Criterios de inclusión/exclusión

Criterios de inclusión/exclusión	Descripción
Tipo de documento	Se incluyeron documentos de tipo artículo dada la calidad de la información y la revisión por pares que cuentan las bases de datos seleccionadas
Documentos de libre acceso	Documentos que se encuentren de acceso libre con el fin de realizar la lectura de todo el documento
Documentos que cumplan con criterios de calidad y con el tema de investigación	Los artículos seleccionados son útiles para la investigación y cuentan con relación a la temática. En el caso de los documentos encontrados en Scopus se resalta que la mayoría no tenía relación con el tema de investigación a pesar de mantener similitud en las palabras claves, para lo cual, se analizaron los documentos de Web of Science.

4.1.1.3 Determinar la base de datos de investigación: en esta etapa se plantea la identificación de la fuente de datos de investigación, para ello se definió el uso de las bases de datos más utilizadas siendo Web of Science y Scopus las cuales están revisadas por pares y cuentan con temas multidisciplinarios.

4.1.1.4 Búsqueda primaria en bases de datos de acceso abierto: en esta etapa se busca ejecutar una revisión previa en Google Scholar a fin de encontrar documentos que cuenten con el tema de investigación para identificar palabras claves necesarias para la ecuación de búsqueda en las bases de datos especializadas mencionadas en el apartado anterior.

4.1.2 Realización de la revisión

4.1.2.1 Identificación de la investigación. En esta etapa se busca realizar búsquedas exhaustivas en bases de datos científicas como Scopus y Web of Science, entre otras, utilizando términos de búsqueda relacionados con riesgo psicosocial y trabajo remoto. Esto se logra a través del planteamiento de la ecuación de búsqueda a partir de los sinónimos en los términos y el uso de operadores booleanos. En este caso, revisando las palabras claves de los artículos estudiados se pudieron identificar las siguientes:

- Trabajo Remoto
- Riesgos psicosociales
- Salud mental laboral
- Bienestar en el trabajo remoto
- Factores psicosociales
- Estrategias de mitigación
- Políticas de trabajo remoto
- Evaluación de riesgos psicosociales

4.1.2.2 Diseño de la ecuación de búsqueda. Esta sección corresponde al diseño de la ecuación en las bases de datos mencionada, teniendo en cuenta las palabras claves, sinónimos y los operadores booleanos, para ello se definió que en la base de datos de Scopus y Web of Science se usarían todos los criterios de búsqueda que tuvieran las palabras de la ecuación incluyendo título, abstract y palabras claves quedando como resultado la siguiente ecuación:

ALL((((psychosocial risk factors OR psychosocial risks)
AND (remote work OR telecommuting OR work at home OR
virtual work))))))

4.1.2.3 Identificación de los criterios de selección de estudios: Con el fin de reducir el sesgo, se tiene en cuenta los criterios de inclusión y exclusión apropiados que garanticen que la

información es fiable y que clasifica para realizar el estudio, como se mencionó en el protocolo de investigación.

Tabla 4. *Criterios de inclusión y exclusión*

Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
• Estudios que se centren en trabajo remoto y riesgo psicosocial. • Tipo de documentos que sean artículos de investigación en etapa final de publicación. • Documentos relacionados con las palabras clave. • Documentos escritos en inglés, español. • Documentos de acceso abierto.	• Estudios que no se centren en el trabajo remoto y riesgo psicosocial. • Documentos escritos antes de 2005 • Documentos irrelevantes para el aporte de la pregunta de investigación. • Documentos que están escritos en otros idiomas diferentes a inglés, español. • Documentos que hablen de otro tipo de riesgo diferentes a los del estudio. • Documentos que pertenecen a áreas irrelevantes para el estudio.

De acuerdo con los resultados arrojados por cada base de datos se obtuvo un total de 867 resultados en Web of Science mientras que en Scopus solo se obtuvieron 13 resultados. De esta última los resultados arrojados no tenían mayor relevancia con el tema de investigación por lo cual se trabajó con los artículos de Web of Science, realizando los siguientes filtros:

- Total resultados: 867
- Excluidos por fecha de publicación previa al 2005: 30 (3.46%)
- Excluidos por idioma de publicación: 16 (1.84%)
- Excluidos por no tener acceso abierto: 272 (31.37%)
- Total artículos obtenidos: 549 (63.32%)

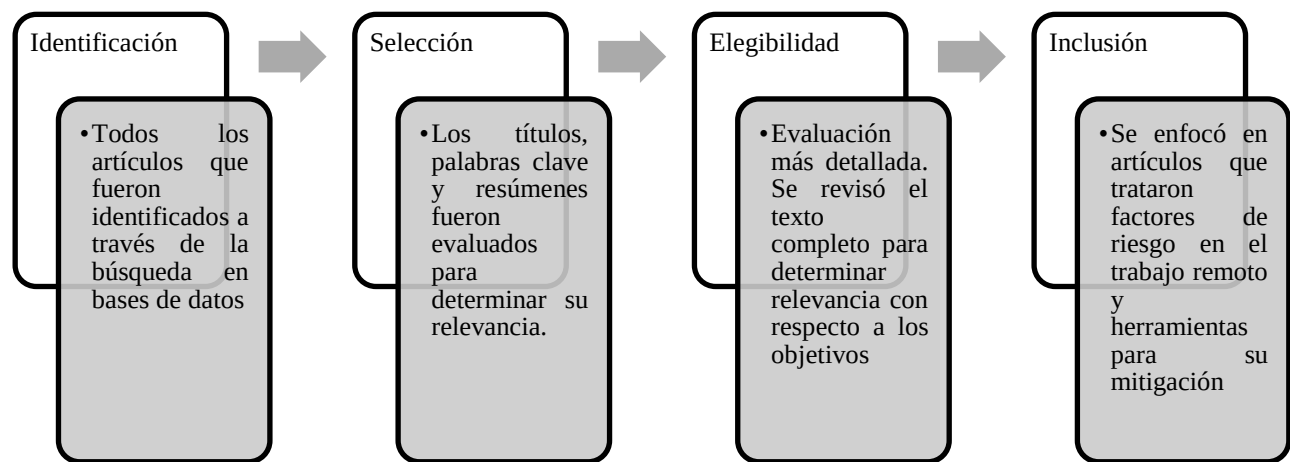
Seguidamente de la identificación de los criterios se procede a hacer uso de la metodología PRISMA, en la cual se identifican inicialmente los resultados de la búsqueda, se evaluaron sus títulos, palabras clave y resúmenes para determinar su relevancia.

En la segunda fase se procedió a realizar una evaluación en la cual se almacenan los datos extraídos de los estudios en un formulario de Excel que cuenta con ítems de título, año, autores y resumen enfocándose en el tema de investigación para garantizar así que se capturen todos los detalles necesarios para el análisis posterior.

Finalmente, los estudios incluidos se evaluaron en términos de calidad metodológica. Para cada uno de los artículos restantes se revisó el texto completo, para determinar su relevancia con respecto a los objetivos de la investigación.

A continuación, se presenta la figura del flujo de selección de los documentos con el método PRISMA (Figura 1).

Figura 1. Esquema de aplicación metodología PRISMA para revisión de literatura.



Haciendo uso de la metodología PRISMA y teniendo aplicado el paso de identificación de los 549 artículos objeto de estudio, se procedió con los siguientes pasos.

Al evaluar los títulos, palabras claves y resúmenes de los artículos previamente seleccionados se excluyeron 384 artículos (69.94%) que en realidad no tenían ninguna relevancia con el tema de estudio ya que trataban de otro tipo de riesgos.

Seguidamente se procede con la revisión a detalle de los 165 artículos restantes de los cuales se excluyen un total de 145 (26.41%) debido a que no aportaban contenido de valor para los resultados de la investigación, teniendo en cuenta que era primordial encontrar artículos que contribuyeran con la búsqueda de estrategias de mitigación primordialmente.

De acuerdo con esto, se tuvieron en cuenta 20 artículos (3.64%) seleccionados en la base de datos Web of Science, razón por la cual, se realizó una búsqueda adicional en Google Scholar como base de datos secundaria de acceso abierto, en la cual se evaluaron las primeras 10 paginas de resultados obtenidos, rescatando de allí un total de 10 artículos adicionales que podrían apoyar la investigación.

4.1.2.4. Evaluación de la calidad del estudio. Una vez realizada la metodología PRISMA se revisaron a detalle los artículos seleccionados y se incluyeron un total de 30 artículos para la revisión como se muestran en la siguiente matriz de documentos seleccionados.

Tabla 5. *Matriz de documentos seleccionados*

Título	Año de publicación	Autor
The health and well-being of remote and mobile workers	2011	J. O. Crawford, L. MacCalman, C. A. Jackson
Not Extent of Telecommuting, But Job Characteristics as Proximal Predictors of Work-Related Well-Being	2017	Vander Elst, Tinne; Verhoogen, Ronny; Sercu, Maarten; Van den Broeck, Anja; Baillien, Elfi; Godderis, Lode.
Leadership in workplace health promotion projects: 1- and 2-year effects on long-term work attendance	2007	Lotta Dellve, Katrin Skagert, Rebecka Vilhelmsson

Título	Año de publicación	Autor
Do work–family conflict or family–work conflict mediate relationships between work-related hazards and stress and pain?	2023	Victoria Weale, Katrina A. Lambert, Melissa Graham, Rwth Stuckey, Jodi Oakman.
Mental health of working parents during the COVID-19 pandemic: can resilience buffer the impact of psychosocial work stress on depressive symptoms?	2022	Stephanie Brym, Judith T. Mack, Victoria Weise, Marie Kopp, Susann Steudte-Schmiedgen y Susan Garthus-Niegel
Development and validation of the Psychosocial Risks Questionnaire for Musicians (PRQM)	2018	Jacukowicz, A., y Wezyk, A.
Perceived occupational exposures of home care workers and the association to general tension, shoulder-neck and low back pain	2013	Robstad Andersen, Gunn; Westgaard, Rolf H.
Telework during the COVID-19 pandemic: Ergonomic and psychosocial risks among Brazilian labor justice workers	2021	El Kadri Filho, Fauzi; Roberto de Lucca, Sérgio.
Analysis of Stress Factors for Female Professors at Online Universities	2020	Marialuz Arántzazu García; González,Fermín Torrano; Guillermo García-González
The new normal of remote work: exploring individual and organizational factors affecting work-related outcomes and well-being in academia	2024	Vincenza Capone; Giovanni Schettino; Leda Marino; Carla Camerlingo; Alessandro Smith; Marco Depolo
Working conditions and workplace health and safety promotion in home care: A mixed-method study from Swedish managers' perspectives	2017	Gard, G., y Larsson, A.
Ergonomic risk factors analysis in remote workplace	2023	Shemelis Nesibu wodajeneh, Daniel Kitawu Azene, Birhanu Beshah Abebe,Kassu Jilcha Sileyew and Gezahegn Tesfaye Dadi
Association between psychosocial characteristics of work and presenteeism: A cross-sectional study	2016	Heidi Janssens; Els Clays; Bart de Clercq; Dirk de Bacquer; Annalisa Casini; France Kittel; Lutgart Braeckman
Part-time or full-time teleworking? A systematic review of the psychosocial risk factors of telework from home	2023	Evelise Dias Antunes; Leonardo Rodrigues; Thomaz Bridi; Marta Santos; Frida Marina Fischer
The relationship between telework from home and the psychosocial work environment: a systematic review	2022	Jolien Vleeshouwers; Lise Fløvik; · Jan Olav Christensen; Håkon A. Johannessen; Live Bakke Finne; · Benedicte Mohr; Ingrid Løken Jørgensen; Lars-Kristian Lunde
Work–home interference and its prospective relation to major depression and treatment with antidepressants	2014	Magnusson Hanson LL, Leineweber C, Chungkham HS, Westerlund H
Occupational safety and health: anticipating the crisis, preparing and responding in times of covid-19	2022	Galbán, KF

Título	Año de publicación	Autor
A novel distance learning ergonomics checklist and risk evaluation methodology: A case of Covid-19 pandemic	2021	Ertugrul Ayyildiz, Alev Taskin Gumus
Not Extent of Telecommuting, but Job Characteristics as Proximal Predictors of Work-Related Well-Being	2017	Vander Elst, Tinne Send mail to Vander Elst T.; Verhoogen, Ronny Sercu, Maarten Van Den Broeck, Anja Baillien, Elfi Godderis, Lode
Analysis of stress factors for female professors at online universities	2020	García-González, Marialuz Arántzazu; Torrano, Fermín; García-González, Guillermo
Fatigue and mental workload among workers: about social distancing	2020	Venegas Tresierra, Carlos Eduardo; Leyva Pozo, Astrid Carolina
Telework during the COVID-19 pandemic: Ergonomic and psychosocial risks among Brazilian labor justice workers	2022	El Kadri Filho, Fauzi Send mail to El Kadri Filho F.; Roberto De Lucca, Sérgio
Comparing Exposure to Psychosocial Risks: Face-to-Face Work vs. Telework	2024	Gómez-Domínguez, Angela Ferrer-Rosende, Pedro Esteve-Matalí, Laura Llorens-Serrano, Clara Salas-Nicás, Sergio Navarro-Giné, Albert
The new normal of remote work: exploring individual and organizational factors affecting work-related outcomes and well-being in academia	2024	Capone, Vincenza Send mail to Capone V.; Schettino, Giovanni Marino, Leda Camerlingo, Carla Smith, Alessandro Depolo, Marco
Telework in Lima: Evaluation of job satisfaction and psychosocial risks	2023	Valenzuela Chávez, Consuelo Nicole; Anastacio Berna, Valery Michelly; Chávez Vera, Kerwin José
Ergonomic and psychosocial risks related to musculoskeletal problems among Brazilian labor judges in telework during the COVID-19 pandemic	2023	El Kadri Filho, Fauzi; de Lucca, Sérgio Roberto
Remote Work, Work Measurement and the State of Work Research in Human-Centred Computing	2023	Sandy J. J. Gould, Anna Rudnicka, Dave Cook, Marta E. Cecchinato, Joseph W. Newbold, Anna L. Cox2
Organizational and occupational health issues with working remotely during the pandemic: a scoping review of remote work and health	2024	Lynnette-Natalia Lyzwinski
The forgotten realm of the new and emerging psychosocial risk factors	2017	Francesco Chirico
Experiences of working from home: umbrella review	2024	Charlotte E. Hall, Samantha K. Brooks, Freya Mills, Neil Greenberg, Dale Weston

4.1.2.5 Análisis cuantitativo y cualitativo: extraer información relevante de los estudios seleccionados, incluyendo los factores de riesgo psicosocial identificados y las estrategias de mitigación propuestas. Analizar y sintetizar los hallazgos de manera sistemática, identificando patrones y tendencias en la literatura científica.

Para ello se realizará un análisis bibliométrico de acuerdo con los resultados obtenidos en la base de datos para realizar un análisis cuantitativo de las publicaciones científicas frente al tema lo que permite identificar y evaluar tendencias y patrones de investigación con ello se evalúa la concurrencia de palabras clave y también se analizan gráficamente los resultados de la revisión de literatura, presentando los datos de publicaciones por años, países y categorías o áreas de investigación, y por último se mostrará una tabla resumen (matriz documental) donde se presenten los riesgos y estrategias que se nombran frecuentemente en la revisión de literatura.

También se realiza un meta-análisis para evaluar sistemáticamente los resultados de investigaciones lo que permite combinar matemáticamente los resultados de múltiples estudios y mejorar la calidad de la revisión de literatura.

En cuanto a la revisión de la calidad de los documentos como se mencionó en el ítem anterior corresponde a la metodología PRISMA donde se tuvieron en cuenta los criterios de inclusión y exclusión para seleccionar los mejores resultados.

4.1.3. Discusión de resultados

4.1.3.1. Resumen e interpretación de resultados. En esta última sección corresponde a la elaboración de la guía de prevención del riesgo psicosocial diseñada específicamente para el trabajo remoto basándose en las estrategias de mitigación identificadas en la literatura científica,

con el fin de proporcionar recomendaciones prácticas y basadas en evidencia para la gestión de riesgos psicosociales en entornos de trabajo remoto.

4.1.3.2. Validación y revisión de la guía: Someter la guía a revisión por parte de expertos en el tema, tanto internos como externos, para validar su contenido y asegurar su relevancia y utilidad. Finalmente, realizar ajustes y mejoras en la guía según las sugerencias recibidas durante el proceso de revisión.

4.2. Alcance y limitaciones

Dentro del alcance de este trabajo se busca abarcar una revisión profunda y completa de la literatura disponible sobre riesgos psicosociales en el trabajo remoto a través de investigaciones científicas, informes gubernamentales, estudios de caso y documentos relevantes. El objetivo principal sería identificar y clasificar las estrategias de mitigación de riesgos psicosociales en el contexto del trabajo remoto. Esto podría incluir prácticas de gestión, herramientas tecnológicas, políticas organizativas, entre otros. Finalmente, basados en la revisión de literatura, se podrían hacer recomendaciones prácticas para las organizaciones que buscan mitigar los riesgos psicosociales en el trabajo remoto

En cuanto a las limitaciones para el desarrollo del trabajo está el hecho de que al tratarse de una revisión de literatura, la falta de datos empíricos directos del trabajo remoto en situaciones específicas podría limitar la capacidad de hacer afirmaciones definitivas sobre la efectividad de las estrategias identificadas, además el ámbito del trabajo remoto está en constante evolución, y las

estrategias efectivas hoy pueden no ser igualmente efectivas en el futuro; por lo que la investigación podría no capturar todos los desarrollos actuales o futuros en este ámbito.

También puede presentarse que la revisión de literatura puede estar sesgada a estudios o regiones geográficas, lo que limitaría la representatividad de las estrategias identificadas o que no pueden aplicarse universalmente a organizaciones o industrias.

5. Desarrollo temático

El trabajo remoto es un modelo laboral en el que los empleados realizan sus tareas fuera de las instalaciones tradicionales de la oficina, generalmente desde sus hogares, utilizando tecnologías de la información y comunicación (TIC) para mantenerse conectados con la empresa y sus compañeros de trabajo. Este modelo ha ganado relevancia y popularidad debido a varios factores, como el avance tecnológico, la globalización y, más recientemente, la pandemia de COVID-19.

Este concepto de trabajo remoto comenzó a tomar forma en los años 70, cuando Jack Nilles, un ingeniero de la NASA acuñó el término "telecommuting" (teletrabajo). Su visión era reducir el tiempo de desplazamiento y mejorar la eficiencia mediante el uso de la tecnología para trabajar desde ubicaciones fuera de la oficina. (Pasini, 2018)

Ya para los años 90's con el auge de las tecnologías de la información, como el internet y el correo electrónico, comenzaron los primeros experimentos formales con el trabajo remoto en algunas empresas. Las organizaciones empezaron a reconocer los beneficios potenciales de esta modalidad, como la reducción de costos de oficina y una mayor flexibilidad para los empleados.

En esta década, el trabajo remoto se volvió más común, no solo como un beneficio ocasional, sino como una opción permanente para muchos empleados. La proliferación de software basado en la nube facilitó una colaboración efectiva y en tiempo real, independientemente de la ubicación. Se menciona también que según Global Workplace Analytics, se estima que, para fines de 2023, entre el 30 y el 35 % de la fuerza laboral mundial trabajará de forma remota varios días a la semana. El trabajo remoto ya no es una solución temporal, sino una estrategia a largo plazo para muchas organizaciones. (Gaffin, 2023)

Es por esto por lo que se prevé de gran importancia conocer "¿Cuáles son los principales factores de riesgos psicosociales asociados al trabajo remoto?" y "¿Qué estrategias de mitigación son más efectivas según la literatura?" ya que se ha observado como la implementación de trabajos remotos o modelos híbridos como solución a diversas problemáticas que conllevaron la afectación de las actividades laborales de índole presencial, entre las cuales se destaca la pandemia COVID-19, dio lugar a grandes adaptaciones por parte de las empresas a los grandes retos en los contextos actuales y de la era digital, en razón a que al enfrentarse con problemáticas sociales, políticas, económicas y de salubridad, ocasiona que las empresas deban modificar su plan y organización laboral hacia la nueva modalidad del “trabajo remoto”, es decir, en palabras de Alan Brown desarrolladas en su artículo: Un modelo dinámico de formación de identidad ocupacional, se evidenció una clara “*transformación significativa en el contenido y la estructura del trabajo*”. Sin embargo, se produce un desequilibrio frente a la satisfacción laboral, en la medida en que por un lado se evidencian mayores producciones y disminución de costos, pero por el otro lado conlleva a la aparición de efectos negativos con respecto a la complejidad de la utilización de medios

digitales y tecnológicos, enfermedades psicosociales y/o mentales, aislamiento, alteración de relaciones familiares, entre otras. (Valero Pacheco y Riaño Casallas, 2020)

Con base a lo anterior, la adaptación a los medios tecnológicos y digitales en la realización del trabajo remoto, trajo consigo la generación de problemáticas relacionadas al estrés, ineficacia organizacional y bienestar de los empleados, todo ello, con base a largas y extensas horas de trabajo, en virtud de que las distintas empresas delegan y ordenan a sus empleados la realización de sus tareas en mayores cargas para obtener una mayor productividad, generando así, que para dar un efectivo cumplimiento de sus labores deban tomar medidas excesivas (prima la productividad sobre la cantidad de tiempo invertido) Bonacini et al. (2021), como lo son aislarse de su entorno social, familiar y personal; contactos sociales limitados; y hasta llegar a limitar su hora de desconexión laboral o también conocida “hora de almuerzo”. Frente a esta última, se resalta que en Colombia uno de los pilares que fundamenta el campo laboral, es la dignidad del trabajador, por ello, con base al Código Sustantivo del Trabajo y pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia, se destaca que llevar a cabo una jornada de trabajo sin algún tipo de descanso o interrupción encaminada a tomar alimentos y descansar el cuerpo y/o mente, puede generar algunos vicios de ilicitud al menoscabar las garantías y bienestar de los trabajadores. (Lopez Cortes, 2022), acción que se relaciona y ejemplifica con las problemáticas del trabajo remoto desde los hogares.

Siendo así, en Colombia mediante los avances legislativos se obtuvo que es de total relevancia dar aplicabilidad a aquellos sistemas de gestión en seguridad y salud en el Trabajo (SG-SST), como medida articular en las empresas por parte de los empleadores en ayuda del área de talento humano en pro de la protección integral de los trabajadores respecto a los riesgos laborales

de los cuales se encuentran expuestos. A su vez, las actividades de promoción y prevención desarrolladas por las empresas y organizaciones deben ser estudiadas e implementadas bajo esta nueva modalidad del “trabajo remoto”, para que así se ajusten a las necesidades de manera particular de las cuales se encuentran afrontando sus empleados. En fundamento a los hallazgos encontrados por parte de los investigadores Bonilla, Riaño Soacha y Plaza, se tiene que de las principales responsabilidades y controles de las cuales deben asumir las empresas se destacan “*el impacto del trabajo remoto en el sistema, intervenciones del puesto de trabajo, adecuación a los planes de emergencias, factores psicosociales, riesgos laborales relacionados a la salud física y mental*” (Bonilla Prieto, Plaza Rocha, y Soacha De Cerquera, 2014)

5.1. Aislamiento social y profesional

Las circunstancias de salubridad, política y economía traen consigo incidencias significativas a nivel internacional, por ende, los avances y desafíos con respecto a las nuevas modalidades de relaciones laborales se deben diagnosticar bajo los parámetros legales y contextos históricos de manera conjunta para traerlos a colación al entorno nacional.

El campo laboral se puede abordar bajo la perspectiva de (Menéndez Simarro, 2023) como un “*fenómeno cotidiano y universal en continua evolución*”, debido al dinamismo que se presenta en la sociedad, el cual conlleva a nuevos orientes y crecimiento del trabajo. Estas medidas tienen su auge a causa de la flexibilidad laboral que se ha ido implementando en las diversas empresas, no obstante, se produce el aislamiento social y profesional ubicándose como uno de los principales efectos negativos del conocido trabajo remoto.

El plano del aislamiento social y profesional repercute en afectaciones al bienestar del empleado al disminuir los espacios sociales para generar lazos de convivencia y relaciones interpersonales, ya que, si bien las organizaciones al implementar las modalidades de trabajo remoto o modelos híbridos se encuentran encaminadas a políticas de flexibilización, integración, ampliación de nuevos entornos y equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal, se abren escenarios de conexión excesiva para la culminación de todas y cada una de las tareas ordenadas por el empleador, ocasionando así, que los trabajadores se dirijan a un aislamiento de cara a la prosperidad en el trabajo. (Menéndez Simarro, 2023)

Siendo así, se han realizado diversos estudios y análisis con respecto a la incidencia del aislamiento social y profesional o pérdida del contacto físico y visual tras las restricciones de interactuar entre los mismos miembros de equipo, a causa del trabajo remoto. Tal como se evidencia en la encuesta realizada por el DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística), - DAFP (Departamento Administrativo de la Función Pública), el Banco Mundial y la University College (Schuster y Mayo Kay, 2021) a 34.827 servidores públicos y contratistas en el mes de junio del año 2021, por medio de la cual se demostró que:

Un 56,5% reporta tener acceso a un espacio físico de trabajo adecuado, el 22,2% reporta que su salud física ha empeorado durante el trabajo remoto, un 23,2% indica que no logra conseguir un equilibrio entre su vida personal y laboral en el trabajo remoto, y un 32,0% reporta sentirse más ansioso trabajando de manera remota.

Teniendo en cuenta lo mencionado con anterioridad, se demuestra que el trabajo remoto ocasiona riesgos para la salud física y mental de los trabajadores en territorio colombiano y en distintos países, puesto que, a manera de ejemplificar, en España se llevó a cabo un estudio por

parte de la web jobatus.es a 480 trabajadores que habían sido reubicados a la nueva modalidad laboral del trabajo remoto, arrojando como resultado que en primera medida el contacto físico, la comunicación no verbal y el lenguaje corporales son la base fundamental para generar relaciones humanas, y es a causa de ello que el 83% de los encuestados expresaron “*que han aumentado sus sentimientos de soledad desde que teletrabajan*” (Martín, 2020).

Ahora bien, centrándose en el aislamiento social es de suma importancia que no solo se hace alusión a la no interacción de manera física con otras personas, sino que también tiene influye en los estados mentales y relaciones intrapersonales generando la angustia, ansiedad, estrés, soledad, entre otras (Clair et al., 2021). Siendo así, las consecuencias negativas del aislamiento social se convierten en un fenómeno social al cual hay que hacerle frente mediante medidas, programas y políticas de cultura organizacional, encaminadas a la exteriorización de sus empleados del entorno laboral en el que se ubiquen.

En síntesis, el trabajador como sujeto principal de aquella relación laboral deberá ser protegido de los riesgos que puedan llegar a transgredir sus derechos, bienestar e identidad como persona, por tal motivo, el aislamiento social y profesional, al cual se enfrentan día a día en razón del trabajo remoto, y que genera disminuciones e insuficiencias relevantes en materia de interacciones personales y conexión social, se establece como uno de los factores de riesgo o mayores desventajas de la presente modalidad de trabajo (Moirano, Ibarra, y Riera, 2021), puesto que aumentan las consecuencias y afectaciones a nivel de salud de los sujetos, tal como lo expuso (Leigh-Hunt, 2017) y (Holt-Lunstad, 2020) “*la obesidad, inactividad física y contaminación, el desarrollo de conductas sexuales de riesgo, alteración de sueño, consumo de tabaco, alcohol y comida de forma excesiva*”. Es así como el aislamiento social y profesional trasciende de manera

descontrolada a esferas de la insatisfacción vital y pérdida o disminución del bienestar, en consecuencia, se tienen mayores impactos en los estados de ánimo. (Menéndez Simarro, 2023)

5.2. Impacto en la salud mental

En Colombia, la promoción de la salud mental y la prevención de factores de riesgo psicosocial en la población incluyendo los trabajadores, ha tenido un avance por medio de la ley 1616 de 2013; *Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones* (República, 2013) y es así como mediante la presente se establece a la salud mental como bien jurídico y derecho fundamental de protección por parte de las entidades gubernamentales y particulares o empresas para la garantía del bienestar público y calidad de vida de los colombianos, en virtud de ello, la salud mental se define en su artículo 3 como:

El estado dinámico que se expresa a través del comportamiento y la interacción que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, trabajar, establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad.

Ahora bien, partiendo de lo mencionado con anterioridad y teniendo en cuenta la relevancia que conlleva la promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en Colombia, estos factores de riesgo psicosocial pueden ser entendidos como efectos negativos en el bienestar psicológico de los trabajadores que operen en la modalidad del trabajo remoto, al generar niveles más altos de depresión, ansiedad y estrés, en consecuencia con base a lo declarado por Mario Alexander Roncería y Luz Andrea García Moreno en su proyecto: *Afectaciones en la salud mental de los trabajadores que continuaron con la modalidad de trabajo remoto post pandemia en*

Colombia, se determinó que de las causas principales de los altos niveles son la “*reducción de interacciones sociales, jornadas extensas, invasión de descanso y poca diferenciación entre tiempo personal y laboral*” (Roncería León y García Moreno, 2023). Es así como se adquiere total relevancia la necesidad de desarrollar e implementar tratamientos, prevención y promoción del bienestar de los empleados, para obtener una proporción entre la carga del trabajo y el estado mental de los mismos, mientras se va desligándose de manera paulatina de los factores de riesgo que se experimentan en el trabajo remoto, en relación a “*sobrecarga laboral, acumulación de actividades, desgaste emocional y físico representados en estrés, dolor lumbar, migraña e insomnio, afectando su relación, familiar, su comportamiento y tranquilidad*” (Arias Avila, Cubides Guerrero, Y Garcia Cristiano, 2020)

En concordancia a ello, la salud mental se establece como la base fundamental del ser humano, toda vez, que compone el bienestar o estado físico y emocional, el cual ayuda a que permeen en su interior capacidades óptimas para el reconocimiento y comprensión de su estado emocional, y en la misma sintonía para lograr diversas interacciones sociales que promuevan el desarrollo personal y a nivel profesional, en palabras de Morales Sosa, (2010) “*la salud mental está compuesta por las emociones que posee el individuo, por el cual se refleja en la interacción que presenta la persona con su medio socio-cultural*”, siendo así, no solo es relevante que el empleado sea un sujeto eficaz, eficiente, confiable, comprometido, entre otras cualidades en su puesto laboral, sino que su estado mental y emocional se encuentre balanceado y estable con la finalidad de tener un equipo de trabajo en su pleno bienestar con estimulaciones positivas encaminadas a la progresión personal y de la organización en conjunto (Romero Sierra, 2023).

Es por ello, que la modalidad del trabajo remoto puede comprenderse como aquella dificultad que impide poner límites entre el trabajo y la vida personal, por ende, la falta de proyección social y personal llega a afectar de manera directa e indirecta al personal, debido a que la necesidad de alcanzar ciertas metas laborales puede conllevar a una dependencia de las tecnologías de comunicación, generando así, riesgos y sensaciones de agotamiento, presión y ansiedad, las cuales desestabilizan el bienestar psicológico de los trabajadores (Ferguson, 2021)

En conclusión, la salud mental puede ser amenazada y afectada por diversas tensiones en el ámbito laboral del trabajo remoto, lo cual perjudica un control de vida, trabajo, familiar y de comunidad, dado que, son las respuestas que de manera negativa el cuerpo emplea como “sistema de alerta”. Cabe resaltar la importancia que conlleva el cuidado y protección de una estabilidad emocional en la población colombiana, en razón a que los trastornos mentales pueden generar la aparición de otras enfermedades, afectación de relaciones personales y familiares, conflictos interpersonales, falta de seguridad, entre otros problemas físicos y mentales. Así que, las empresas, organizaciones, comunidades y Estado colombiano, deberá brindar fortalecimientos masivos y redes de apoyo para alcanzar mayores contactos sociales, desconexión laboral y bienestar mental. (Ferguson y Smith, 2021)

5.3. Dificultades en la gestión del tiempo y carga de trabajo

A lo largo de la historia, el trabajo ha sido de las mayores disciplinas que incentiva la economía de los países, en razón a la existencia de la figura del contrato de trabajo que da origen a aquella relación laboral entre el empleador y el trabajador. Dicho presupuesto adquiere total relevancia para el presente riesgo, en virtud a que, si bien uno de sus elementos son la realización

de actividades personalísima frente a la inherente subordinación, es de suma importancia el establecimiento de las cargas laborales para su debida contraprestación económica. Así que, estos pilares se ubican tanto en el trabajo presencial como en el denominado “trabajo remoto” (Universidad del Atlántico , 2019) es decir, como se estableció por (Congreso De La República, 2021) mediante la ley 2121 de 2021, el trabajo remoto es denominado como:

Es una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde el empleador y trabajador, no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual.

En fundamento a lo expuesto con anterioridad, la modalidad del trabajo remoto se desliga de manera indirecta de los parámetros y protecciones legales a los trabajadores, en la medida que, al ser un trabajo a distancia y por fuera de la organización, se desprende de lo conocido “jornada de trabajo”. Sobre este punto cabe mencionar la Ley 2101 de 2021; Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones, en la presente se estableció que: “*la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana (...)*” (DAFP, 2021), esta es de suma importancia puesto que en el ejercicio del trabajo remoto, los trabajadores no se encuentran sujetos a esta normativa, sino que son sometidos a excesivas cargas de trabajo para dar cumplimiento a las tareas del día, es así como, se ve afectado la gestión de tiempo personal del empleado al tener que pasar largas jornadas de trabajo sin ningún tipo de compensación, ya sean horas extras o recargos, debido a que el empleador puede refugiarse bajo el entendido de “*no tener conocimiento sobre la jornada de trabajo de su empleado*”. (Universidad del Atlántico , 2019)

De la misma manera, la carga laboral no solo recae bajo esfuerzos físicos por parte del empleado, sino que conlleva a desgastes mentales, en razón al largo periodo de tiempo que se encuentra realizando su actividad laboral. Bajo este presupuesto, se menciona lo establecido por Gallardo (2017), frente a que *“el desequilibrio entre los requisitos de la tarea y las habilidades del trabajador puede llevar a una sobrecarga o baja carga de trabajo mental”*, en otras palabras, se puede decir que el trabajador se encontraría doblegado a rendir laboralmente más allá de su capacidad de soportar, excediéndose en su esfuerzo físico y mental. Dicho lo anterior, es evidente que el trabajo remoto sin algún tipo de medidas de control y protección de los trabajadores, partiendo de la premisa que *“el trabajador se encuentra a disponibilidad de las 24 horas del día”* (Zerda, 2021), podrían generar planos de sobrecargas laborales habiendo cuenta que con base a (Osma, et al, 2021) se crean conflictos a nivel personal, familiar y labores por el trabajo remoto a raíz de:

La fatiga laboral, por la excesiva prolongación de conexión de horas, disposición al 100% de lo que demande la empresa u organización, largas llamadas por videoconferencia u otro medio tecnológico, toma de decisiones al instante, y a su vez, la realización de roles simultáneos en el hogar y trabajo.

Es por ello, que las actividades laborales en el momento que son ejercidas por la modalidad del trabajo remoto repercuten en los estándares mínimos de los trabajadores, y a su vez, la grave afectación a la gestión del tiempo por la sobrecarga laboral son representaciones claras de la dificultad para separar el trabajo del espacio libre y personal de cada empleado o *“fatiga laboral”*.

Tabla 6. *Matriz de revisión de estudios o investigaciones sistemática*

Estudio	Autores	Clasificación	Temática	Hallazgo	Estrategia – Conclusión
Comparing Exposure to Psychosocial Risks: Face-to-Face Work vs. Telework	Angela Gómez-Domínguez, Pedro Ferrer-Rosende, Laura Esteve Matalí, Clara Llorens-Serrano, Sergio Salas-Nicás, Albert Navarro-Giné	Tipos de riesgos psicosociales	Paralelo los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores presenciales y los teletrabajadores.	Los teletrabajadores mostraron una mayor exposición a la sobrecarga de trabajo, dificultades para desconectar y sentimientos de aislamiento en comparación con los trabajadores presenciales. Los trabajadores presenciales, por otro lado, enfrentaron más estrés debido a la supervisión directa y las interacciones interpersonales no deseadas. (Angela Gómez Domínguez, 2024)	• Es necesario adaptar políticas de salud ocupacional a las características específicas de cada modalidad de trabajo para proteger la salud psicosocial de los empleados. • La promoción de un entorno laboral saludable, así como el establecimiento de límites claros para los teletrabajadores es esencial para un entorno de teletrabajo.
Work-home interference and its prospective relation to major depression and treatment with antidepressants	Magnusson Hanson LL, Leineweber C, Chungkham HS, Westerlund H	Estrategias de mitigación	Relación entre la interferencia trabajo-hogar y el desarrollo de depresión mayor, así como el uso de antidepressivos.	Los trabajadores con alta interferencia entre su trabajo y su vida personal tienen mayor probabilidad de recibir tratamiento con antidepressivos en comparación con aquellos con baja interferencia. El impacto de la interferencia trabajo-hogar en la salud mental fue más pronunciado en mujeres y en aquellos con responsabilidades familiares adicionales. (Magnusson Hanson LL, 2013)	• Es importante gestionar adecuadamente los límites entre el trabajo y la vida personal con el objetivo de prevenir problemas de salud mental en los trabajadores y reducir la necesidad de tratamientos farmacológicos como los antidepressivos.

Estudio	Autores	Clasificación	Temática	Hallazgo	- Estrategia – Conclusión
Teletrabajo en Lima: evaluación de satisfacción laboral y riesgos psicosociales	Valenzuela Chávez, Consuelo Nicole* Anastacio Berna, Valery Michelly** Chávez Vera, Kerwin José	Estrategias de mitigación	Relación entre la satisfacción laboral y los riesgos psicosociales experimentados por los teletrabajadores en el sector privado	El teletrabajo ha ganado mayor importancia, especialmente tras la pandemia de COVID-19, cambiando la dinámica laboral lo cual expone y hace vulnerable a los trabajadores sobre los nuevos riesgos psicosociales que pueden afectar su bienestar y productividad dentro y fuera de la empresa. Los riesgos psicosociales más frecuentes fueron el estrés laboral, la sobrecarga de trabajo, y el sentimiento de aislamiento. (Valenzuela Chávez, 2023)	Es fundamental que las empresas u organizaciones implementen políticas y/o programas de apoyo para los teletrabajadores, tales como la promoción de un adecuado equilibrio entre trabajo y vida personal y el fortalecimiento de la comunicación interna. En dicho estudio se destaca la importancia de monitorear y mejorar las condiciones del teletrabajo ya que de esta manera se podría asegurar el bienestar y la productividad de los empleados en entornos laborales remotos.
Do work-family conflict or family-work conflict mediate relationships between work-related hazards and stress and pain?	Victoria Weale, Katrina A. Lambert, Melissa Graham, Rwth Stuckey, y Jodi Oakman.	Tipos de riesgos psicosociales	Inspección si el conflicto trabajo-familia (WFC) y el conflicto familia-trabajo (FWC) actúan como mediadores en la relación entre los peligros laborales (como carga de trabajo, condiciones físicas) y los resultados de estrés y dolor en los trabajadores.	Se encontró que tanto el WFC como el FWC median parcialmente la relación entre los riesgos laborales y los niveles de estrés y dolor. Estos conflictos, están asociados con mayores niveles de estrés y dolor, sugiriendo que la tensión entre los roles laborales y familiares amplifica los efectos negativos de los riesgos laborales. (Victoria Weale, 2023)	- Las intervenciones o actividades que conformen los programas de salud mental en el lugar de trabajo deben enfocarse en reducir los conflictos WFC y FWC mediante políticas que promuevan un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.

Estudio	Autores	Clasificación	Temática	Hallazgo	Estrategia – Conclusión
Part-time or full-time teleworking? A systematic review of the psychosocial risk factors of telework from home.	Evelise Antunes, Leonardo Rodrigues Thomaz Bridi , Marta Santos and Frida Marina Fischer.	Estrategias mitigación	de Revisión sistemática que examina los factores de riesgo psicosocial asociados al teletrabajo desde casa, comparando las modalidades de teletrabajo a tiempo parcial y completo.	Ambos grupos experimentaron problemas relacionados con la sobrecarga de trabajo y la falta de desconexión, pero estos fueron más pronunciados en los teletrabajadores a tiempo completo. (velise Dias Antunes, 2023)	La modalidad de teletrabajo influye significativamente en los riesgos psicosociales experimentados por los trabajadores, por ello se deben implementar políticas a nivel organizacional que establezcan límites entre el trabajo y la vida personal.
The new normal of remote work: exploring individual and organizational factors affecting work-related outcomes and well-being in academia	Vincenza Capone, Giovanni Schettino, Leda Marino, Carla Camerlingo, Alessandro Smith y Marco Depolo	Estrategias mitigación	de Análisis del Trabajo remoto en el ámbito académico y su impacto en los resultados laborales y el bienestar de los empleados, considerando factores individuales y organizacionales.	La falta de separación entre el trabajo y la vida personal y la carga laboral excesiva fueron factores negativos que afectaron el bienestar, especialmente en aquellos que carecían de apoyo adecuado. El apoyo organizacional, incluyendo la disponibilidad de recursos tecnológicos y la flexibilidad laboral, tuvo un impacto positivo significativo en el bienestar y la productividad de los empleados. (Vincenza Capone, 2024)	Las políticas o programas que se implementen dentro de una organización deben tener un enfoque integral dentro de las mismas, en el cual se que consideren de igual manera las características personales y las características organizacionales aporta un balance dentro de los entornos académicos y laborales.

Estudio	Autores	Clasificación	Temática	Hallazgo	- Estrategia – Conclusión
Analysis of Stress Factors for Female Professors at Online Universities	Marialuz Arántzazu García-González, Fermín Torrano y Guillermo García-González	Estrategias mitigación	de Análisis de los factores de estrés que afectan a las profesoras en universidades en línea, explorando las causas y las consecuencias de estos factores en su bienestar y desempeño profesional.	Los principales factores de estrés identificados fueron la sobrecarga de trabajo, la presión por estar constantemente disponibles para los estudiantes, y la falta de apoyo institucional y recursos adecuados para la enseñanza en línea. El uso intensivo de la tecnología, la gestión de múltiples plataformas digitales y la necesidad de adaptarse rápidamente a cambios tecnológicos fueron fuentes significativas de estrés. (Marialuz Arántzazu García González, 2020)	Mejorar las condiciones laborales, brindar espacios conformes y brindar el apoyo institucional puede reducir los niveles de estrés y mejorar el bienestar y la calidad de la enseñanza en entornos en línea y de modalidad virtual.
Remote Work, Work Measurement and the State of Work Research in Human-Centred Computing	Sandy J. J. Gould, Anna Rudnicka, Dave Cook, Marta E. Cecchinato, Joseph W. Newbold y Anna L. Cox	Estrategias mitigación	de Análisis de como el trabajo remoto ha sido abordado en la investigación de la computación centrada en el ser humano, enfocándose en la medición del trabajo y los desafíos emergentes.	Los investigadores destacaron la necesidad de desarrollar herramientas y métodos que capturen de manera más holística la experiencia del trabajo remoto, incluyendo factores emocionales y de bienestar. (Sandy J. J. Gould, 2023)	Adoptar enfoques de medición más integrales y humanos para comprender mejor el trabajo remoto y diseñar tecnologías que no solo midan, sino que también mejoren la calidad de vida de los trabajadores.

Estudio	Autores	Clasificación	Temática	Hallazgo	Estrategia – Conclusión
The forgotten realm of the new and emerging psychosocial risk factors	Francesco Chirico	Tipos de riesgo Psicosocial	Factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral que han sido poco explorados, destacando su impacto en la salud mental y el bienestar de los trabajadores.	El trabajo remoto puede causar aislamiento, falta de apoyo social, y dificultades para separar la vida laboral de la personal, impactando negativamente en el bienestar. La expectativa de estar siempre disponible debido a la tecnología contribuye al estrés continuo y a la incapacidad de desconectar del trabajo. (Chirico, 2017)	Actualizar las políticas de SST para incluir estos riesgos emergentes y desarrollar estrategias de prevención y apoyo adaptadas a la realidad actual del trabajo, la identificación y gestión adecuada los riesgos pueden mejorar significativamente la calidad de vida laboral y del entorno.
The health and well-being of remote and mobile workers"	O. Crawford, L. Mac Calman y C. A. Jackson.	Tipos de riesgo Psicosocial	Desafíos de salud y bienestar que enfrentan los trabajadores remotos y móviles, enfatizando los riesgos específicos y proponiendo estrategias para mejorar su calidad de vida laboral.	La dificultad para separar el trabajo de la vida personal debido a la falta de límites claros, aumentando el riesgo de agotamiento y estrés. La presión por mantenerse conectado y la falta de apoyo organizacional contribuyen a la ansiedad y el estrés. El trabajo remoto y móvil a menudo se realiza en espacios no diseñados ergonómicamente, lo que puede causar problemas musculoesqueléticos. (J. O. Crawford, 2011)	Fomentar políticas que permitan a los trabajadores desconectar fuera del horario laboral, protegiendo su tiempo personal. Promover la participación en reuniones virtuales y actividades de equipo para reducir la sensación de aislamiento.

Estudio	Autores	Clasificación	Temática	Hallazgo	Estrategia – Conclusión
Not Extent of Telecommuting, But Job Characteristics as Proximal Predictors of Work-Related Well-Being	Tinne Vander Elst, Ronny Verhoogen, Maarten Sercu, Anja Van den Broeck, Elfi Baillien y Lode Godderis	Estrategias mitigación	de Características del trabajo vs la cantidad de teletrabajo realizado y su impacto en el bienestar laboral de los empleados.	Una alta carga de trabajo y poca claridad en las tareas fueron predictores de un mayor agotamiento y menor satisfacción, sin importar si el trabajo se realizaba en la oficina o en casa. La extensión del teletrabajo por sí sola no tuvo un impacto directo significativo en el bienestar, lo que indica que el entorno de trabajo y las características del puesto son factores más determinantes. (Tinne Vander Elst, 2017)	Gestionar la carga de trabajo y proporcionar claridad en las tareas para reducir el riesgo de agotamiento. Mejorar las características del trabajo, como aumentar la autonomía y el apoyo social, en lugar de centrarse exclusivamente en la cantidad de teletrabajo.
The relationship between telework from home and the psychosocial work environment: a systematic review	Jolien Vleeshouwers, Lise Fløvik, Jan Olav Christensen y Håkon A. Johan	Estrategias mitigación	de Revisión sistemática de la literatura para analizar cómo el teletrabajo desde casa impacta el entorno psicosocial laboral.	Se observó un aumento del aislamiento social, la falta de apoyo de colegas y supervisores, y dificultades para establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal. Los estudios mostraron que los efectos del teletrabajo varían ampliamente según factores como el tipo de trabajo, las condiciones individuales y el apoyo organizacional. (Jolien Vleeshouwers, 2022)	Proporcionar apoyo social, promover la comunicación efectiva y establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal. Garantizar equilibrio entre los beneficios de la flexibilidad y la necesidad de apoyo y conexión con el equipo de trabajo.

Estudio	Autores	Clasificación	Temática	Hallazgo	Estrategia – Conclusión
Experiences of working from home: umbrella review	Charlotte E. Hall, Samantha K. Brooks, Freya Mills, Neil Greenberg y Dale Weston	Estrategias de mitigación	Experiencias de trabajar desde casa, abordando los efectos sobre el bienestar, la productividad y la salud mental de los trabajadores.	Existen factores negativos en el trabajo en caso como el aislamiento social, dificultades para desconectar del trabajo, distracciones en el hogar y la falta de un espacio de trabajo adecuado, dichos factores pueden llevar a un aumento del estrés y al deterioro de la salud mental. La calidad del apoyo organizacional, la comunicación efectiva y las habilidades de autogestión son determinantes para las experiencias positivas del teletrabajo. (Charlotte E. Hall, 2023)	Garantizar que las políticas de teletrabajo sean flexibles y adaptables a las necesidades de los trabajadores para promover un entorno laboral saludable y productivo.
Organizational and occupational health issues with working remotely during the pandemic: a scoping review of remote work and health	Lynnette-Natalia Lyzwinski	Tipos de Riesgo psicosocial	Problemas organizacionales y de salud ocupacional relacionados con el trabajo remoto durante la pandemia de COVID-19.	Se identificaron problemas como el aumento de trastornos musculoesqueléticos debido a una ergonomía inadecuada, el estrés relacionado con la sobrecarga de trabajo y dificultades para equilibrar la vida laboral y personal. Los desafíos incluyeron la falta de comunicación efectiva, problemas en la gestión del rendimiento y dificultades para mantener la cohesión del equipo. (Lyzwinski, Organizational and occupational health issues with working remotely during the pandemic: a scoping review of remote work and health, 2024)	Fomentar un equilibrio saludable entre la vida laboral y persona, proporcionar recursos para la salud mental y asegurar que las prácticas laborales remotas sean sostenibles a largo plazo.

En la modalidad de trabajo remoto, diversos estudios e investigaciones cualitativas y cuantitativas, identifican la existencia y el impacto que tienen los riesgos psicosociales, por ello se ha propuesto algunas estrategias de mitigación para abordarlos.

Se evidencia que en diferentes sectores se han implementado estrategias para mitigar estos riesgos psicosociales y de los cuales se precisa decir que incluyen el aislamiento, fatiga digital, dificultad para desconectar o establecer límites, así como el estrés derivado de la falta de separación entre la vida personal y laboral.

Algunos ejemplos son:

- *Sector tecnológico - Microsoft:* Monitoreo de la carga de trabajo, utilizando herramientas como "Microsoft Teams" para medir la cantidad de reuniones y la carga de trabajo diaria, identificando posibles signos de sobrecarga laboral. La empresa posee una estrategia de apoyar a los empleados a tomar descansos regulares, promoviendo la desconexión temporal del trabajo para evitar la fatiga digital. (News Center Microsoft Latinoamérica, 2021)
- *Sector financiero - Banco Santander:* Implemento la Política de “Right to Disconnect” (derecho a la desconexión) que garantiza a los empleados el derecho a desconectar fuera del horario laboral, con el fin de mitigar la sobrecarga y el agotamiento. También aplico talleres de gestión del estrés y mindfulness para fortalecer los programas de bienestar mental, como clases de meditación, mindfulness y formación para manejar el estrés. (Victoria y Herrero, 2021)
- *Sector de comercio electrónico – Amazon:* Utilizo Programas de bienestar físico y mental en el cual ofrece a sus empleados acceso a programas de fitness y salud mental, con asesoramiento gratuito y formación en gestión del estrés. Adicionalmente, la empresa ha ampliado sus

políticas de teletrabajo flexible, lo que permite a los empleados ajustar sus horarios según sus necesidades personales. El apoyo tecnológico también ha sido fundamental y han mejorado la infraestructura tecnológica para facilitar un entorno de trabajo remoto más eficiente, reduciendo así el estrés asociado con problemas técnicos. (Equipo About Amazon, 2022)

- *Sector salud - Kaiser Permanente:* Implemento grupos de apoyo para empleados que trabajan desde casa, con el objetivo de proporcionar una red de contacto y apoyo emocional. También ofrecen recursos y capacitación continua sobre manejo del estrés y salud mental, así como acceso a servicios de telemedicina para apoyar el bienestar integral de sus empleados. (El personal de Ignite Healthwise, LLC, 2023)

Estos ejemplos muestran cómo diferentes sectores y empresas han implementado medidas para reducir los riesgos psicosociales asociados al trabajo remoto. Aunque las estrategias varían, suelen enfocarse en el bienestar mental, el fomento de la desconexión laboral, la flexibilidad horaria y el apoyo tecnológico, con el objetivo de mejorar la calidad de vida y la experiencia de los empleados que teletrabajan.

De acuerdo con la revisión sistemática se plantean cuáles son los algunos de los principales riesgos psicosociales asociados y las posibles estrategias correspondientes para mitigarlos, basadas en el análisis correlacional de investigaciones y estudios.

5.4 Riesgos psicosociales identificados

5.4.1. Aislamiento social

Descripción: La falta de interacción cara a cara puede llevar a sentimientos de soledad y desconexión.

Estrategias de Mitigación:

- Utilizar herramientas de comunicación como videollamadas y chat en grupo para mantener el contacto social.
- Crear oportunidades para interacciones sociales informales, como reuniones de equipo virtuales y eventos de integración.

5.4.2. Dificultades para separar el trabajo de la vida personal

Descripción: La falta de límites claros entre el trabajo y el hogar puede llevar al agotamiento y al estrés.

Estrategias de Mitigación:

- Definir y comunicar claramente las horas de trabajo y descanso.
- Diseñar un área específica en el hogar para el trabajo para ayudar a establecer límites físicos.

5.4.3. Falta de apoyo social y profesional

Descripción: La ausencia de soporte inmediato puede afectar la moral y la satisfacción laboral.

Estrategias de Mitigación:

- Establecer canales de apoyo psicológico y profesional.
- Mantener una comunicación abierta y regular entre empleados y supervisores.

5.4.4. Sobrecarga de trabajo y estrés

Descripción: La presión para mantenerse siempre disponible y la carga de trabajo pueden resultar en estrés y agotamiento.

Estrategias de Mitigación:

- Realizar una planificación adecuada y asignar tareas de manera realista.
- Implementar y garantizar las políticas de desconexión laboral

5.4.5. Problemas ergonómicos y de salud física

Descripción: El trabajo en un entorno no adaptado puede causar problemas musculoesqueléticos.

Estrategias de Mitigación:

- Ofrecer asesoramiento sobre ergonomía y proporcionar equipamiento adecuado, como sillas ergonómicas y mesas ajustables.
- Promover descansos regulares y ejercicios para reducir la tensión física.

Para abordar estos riesgos psicosociales en el trabajo remoto, las organizaciones deben adoptar un enfoque integral que incluya políticas claras, recursos adecuados y estrategias de apoyo. La implementación de estas estrategias no solo ayuda a mitigar los riesgos, sino que también contribuye a un entorno de trabajo más saludable y productivo. Es fundamental que las empresas evalúen continuamente el impacto del trabajo remoto en el bienestar de sus empleados y ajusten sus estrategias de acuerdo con los requisitos legales de cada modalidad de trabajo.

6. Estrategias para la mitigación del riesgo psicosocial originado por el trabajo remoto

6.1. Auto reporte diario por parte del trabajador

Como una de las principales alternativas encaminadas a la disminución de los riesgos psicosociales encontrados, y frente al control de la productividad de los trabajadores con el empleo de las nuevas tecnologías, junto al estado y estabilidad mental de los mismos, se encuentra la implementación de *“Formatos de diligenciamiento de auto reporte de los trabajadores concerniente a su jornada laboral y estabilidad física y mental”*.

La implementación de los suscitados reportes, en relación al trabajo y seguimiento continuo por parte de los sistemas de gestión ejercidos por el área de seguridad y salud en el trabajo, estarán encaminados a buscar el perfeccionamiento de las operaciones empresariales, mientras que, a su vez, identifican, controlan y evalúan los inminentes riesgos del trabajo remoto a los cuales se encuentran expuestos la población trabajadora. Es así, que el diligenciamiento de parámetros y estándares asociados a: *Productividad en la jornada laboral; Estado emocional; Capacidad física;*

Novedades laborales y personales; Condiciones de seguridad y salud del teletrabajador; Circunstancias operacionales del trabajo remoto; entre otros, dará lugar a mayor conocimiento por los empleadores de las situaciones que pueden llegar a afectar la esfera laboral y personal del trabajador.

Siendo así, al obtener estadísticas de los trabajadores que laboran especialmente en la modalidad de trabajo remoto, basadas en parámetros objetivos (rendimiento y cumplimiento de las actividades laborales diarias) y subjetivos (condiciones especiales de salud mental y física del trabajador), se llegarán a cumplir las normas de seguridad y salud en el trabajo, así mismo, se mantendrá un balance y/o equilibrio entre la satisfacción laboral y las garantías psicosociales de los empleados entorno a su estabilidad emocional en su vida privada, social y familiar, ya que, si bien las empresas y organizaciones deben tener personal apto y competente para el buen ejercicio de tareas laborales, es de total prioridad que dicho personal se caracterice por tener un buen mantenimiento de bienestar físico, mental y social.

En tal medida, los empleadores tendrán a su disposición de primera mano información de manera particular de cada trabajador, y con base a ello, implementarán herramientas de capacitaciones de fortalecimiento mental y uso de las nuevas tecnologías, modificaciones en las jornadas laborales, reasignación de tareas, inclusión de políticas de la empresa en pro de la mejora continua, anticipación y control de nuevos riesgos, entre otras con el objetivo de permear y salvaguardar la seguridad y salud en el trabajo.

6.2. Implementación de políticas del Ministerio de Trabajo y Ministerio de las TIC

El conocido “Home Office” es el resultado de los grandes avances tecnológicos que permean a nivel mundial, por ello, el Estado colombiano a través de su rama ejecutiva a nivel centralizado, deberá trabajar conjuntamente y en paralelo con los departamentos administrativos del Gobierno, los cuales hacen a referencia en este caso al Ministerio de Trabajo y al Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, en razón de impulsar el fortalecimiento del sector de las tecnologías a nivel empresarial u organizacional vinculado al desarrollo social, económico y político de cada nación. Es así como, se adquiere total relevancia que las empresas a nivel nacional se encuentren capacitadas en temas de *“inversión y cierre de la brecha digital, adaptaciones a los entornos laborales con los medios tecnológicos y digitales, uso y apropiación de las tecnologías de la información y comunicaciones, respeto por los derechos y garantías fundamentales de los trabajadores, y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales”*

Por lo cual, las políticas vinculadas al fortalecimiento laboral, estabilidad del empleo y formación de los trabajadores de manera solidaria con su bienestar familiar, social y personal, se convertirá en una alternativa garante de la población de empleados (*“parte débil e indefensa de la relación laboral”*), eliminando las condiciones de vulnerabilidad a las que se encuentran expuestas en la modalidad del trabajo remoto. Por otro lado, son pilares fundamentales para el desarrollo de la organización promover trabajos decentes y en óptimas condiciones en cumplimiento de los estándares legales promovidos por las entidades gubernamentales, para obtener un equilibrio de los factores de producción del capital y la mano de obra permitiendo así un nivel de vida digna al

trabajador y su entorno familiar, en concordancia con los parámetros de justicia social y económica que se evidencian en el derecho laboral.

En conclusión, es claro que la modalidad del trabajo remoto es un factor que se encuentra a la vigilancia y control de las autoridades estatales y administrativas, por ende, las empresas y organizaciones adquieren una serie de obligaciones y responsabilidad en torno a la promoción y supervisión del buen uso y manejo de las herramientas digitales y tecnológicas, mediante la aplicación de las políticas públicas desarrolladas por los presentes Ministerios, entre las cuales se destacan: La promoción de la cultura del trabajo remoto, inclusión laboral con los medios digitales y tecnológicos, políticas especiales por la implementación del trabajo remoto en las poblaciones más vulnerables, formación y difusión de las tecnologías de la información y comunicaciones, entre otras; para así, ser promotores de la era digital en cumplimiento de las normativas legislativas, mientras que se prioriza al trabajador como sujeto de especial protección.

6.3. Control y seguimiento de las condiciones del área de trabajo en el trabajo remoto

Los trabajadores al encontrarse expuestos al trabajo remoto llegan a repercutir en afectaciones físicas debido a su área de trabajo, puesto que, no poseen un espacio en condiciones óptimas para laborar, por lo cual, deciden desarrollar sus actividades laborales desde su cuarto o sillas inadecuadas como las del comedor (elementos que no cuentan con los estándares mínimos). Es por ello que, en la investigación de la Universidad Cesar Vallejo de la ciudad de Lima -Perú se concluye que al modificar o reorganizar las condiciones del área de trabajo, se reducirían los riesgos ergonómicos, esto debido al mal uso y posición de la silla como periféricos, una de las soluciones propuestas para mitigarlos fue: “crear un manual, en cual incluye una herramienta

automatizada que ayuda a redefinir el área de trabajo acorde a las medidas del trabajador y un listado de ejercicios para la recuperación muscular; así mismo el manual busca concientizar sobre las posibles enfermedades musculoesqueléticas a las que está expuesto el trabajador. ” (Oviedo Enzo y Jibaja Marroquín, 2020) Por lo tanto, se observa que es imprescindible realizar una adecuada adaptación y el seguimiento del sitio de trabajo, así como el correcto uso del equipo o herramientas de trabajo requeridas. El desarrollo de una buena práctica en el home office empieza cuando se conocen las características del mobiliario, el entorno físico, la organización del trabajo y las medidas preventivas de seguridad. Además, un factor adicional está en considerar los hábitos y estilos de vida saludables de cada trabajador.

En concordancia con lo expuesto con anterioridad también se puede evidenciar que los riesgos locativos también están presentes en el Home Office, lo cual se demuestra en los resultados obtenidos de la investigación al Diseño de estrategias para prevención de riesgos ergonómicos modalidad Home Office aplicadas a trabajadores UCataluña, por medio de la cual se concluye que las estructuras o edificaciones destinadas a lugares de trabajo que sean permanentes o temporales y que se utilicen como lugares de trabajo, deberán cumplirán con las disposiciones sobre localización y construcción establecidas en esta Ley, sus reglamentaciones y con las normas de zonificación urbana que establezcan las autoridades competentes. (Riaño Cuesta y Santos Llanes, 2023). En tal medida, mitigar el riesgo locativo en el home office es crucial por parte de las empresas y organizaciones para garantizar la salud, seguridad y productividad de los trabajadores, dado que, los riesgos locativos incluyen factores como la ergonomía del mobiliario, la calidad del aire, la iluminación y la disposición del espacio de trabajo. Si no se abordan adecuadamente, estos

riesgos pueden provocar problemas de salud, como dolores musculares, fatiga visual y estrés, además de reducir la eficiencia laboral.

Así mismo, en otras palabras, se tiene que dentro de la presente alternativa cabe la evaluación de manera periódica del área de trabajo, lo cual hace referencia a la utilización de análisis por medio de herramientas de autoevaluación con el fin de crear o mejorar el área de trabajo de esta manera se puede concientizar sobre posibles riesgos o enfermedades, se debe recalcar que la evaluación requiere que sea detallada e individualizada de cada puesto de trabajo remoto, considerando múltiples factores como mobiliario, equipos, espacio, tareas y necesidades individuales, y con base a ello, se puede innovar y revisar la viabilidad de mejorar o innovar el inmobiliario o equipos que se tengan

6.4.Reasignación de tareas al personal calificado (control y seguimiento para valorar cambios y procesos)

Si bien dentro de las empresas y organizaciones se tienen establecidos las jornadas laborales, se ha demostrado una evidente sobrecarga laboral en cabeza de los trabajadores, por tanto, se trae consigo consecuencias negativas del trabajo remoto, tales como la imposibilidad de desconexión para el cumplimiento a cabalidad de las tareas diarias.

Partiendo de lo anterior, los empleados deberán redireccionar las tareas al personal calificado para así liberar cargas y propender al bienestar de los trabajadores por medio de la identificación de las falencias del personal, estableciendo nuevos procedimientos para la satisfacción laboral, cumpliendo con el establecimiento de horarios y hábitos saludables, es decir, definir un horario claro de inicio y finalización de la jornada laboral en casa y lo respete, realizar

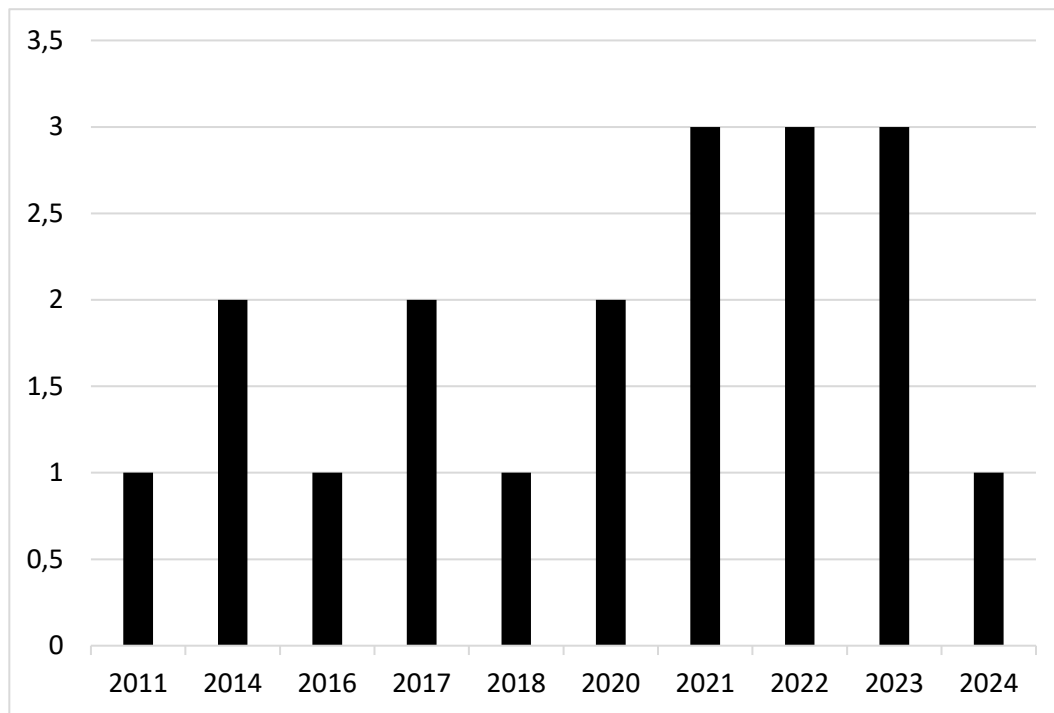
pausas activas o descansos, establecer tiempos de alimentación, y evitar comer frente al computador, para obtener como resultado un mejor ambiente de trabajo y mitigar el riesgo psicosocial de la las jornadas excesivas de trabajo.

En otras palabras, las organizaciones tienen como principal obligación llevar un control de las tareas realizadas y de las capacidades con las que cuentan su personal de trabajo, para que sean estas las cuales tomen las medidas idóneas que aporten a mejorar el rendimiento al interior de su empresa, dado que, se demuestra que las sobrecargas laborales afectan de manera directa la salud mental y física de los trabajadores, y a su vez, se produce un detrimento en la productividad laboral (circunstancia que perjudica el progreso y proyección empresarial).

7. Análisis bibliométrico

7.1. Publicaciones por año

El gráfico refleja un crecimiento en la producción de literatura con varios picos significativos, especialmente en los años recientes. La concentración de publicaciones entre 2021 y 2023 podría indicar una creciente importancia o relevancia del tema durante ese periodo, que podría estar vinculado a eventos recientes que hayan captado la atención de la comunidad académica. Esto quiere decir que las estrategias y temáticas relacionadas con el trabajo remoto tiene mayor auge entre estos años debido al considerable aumento de esta modalidad de trabajo debido a aspectos como la pandemia.

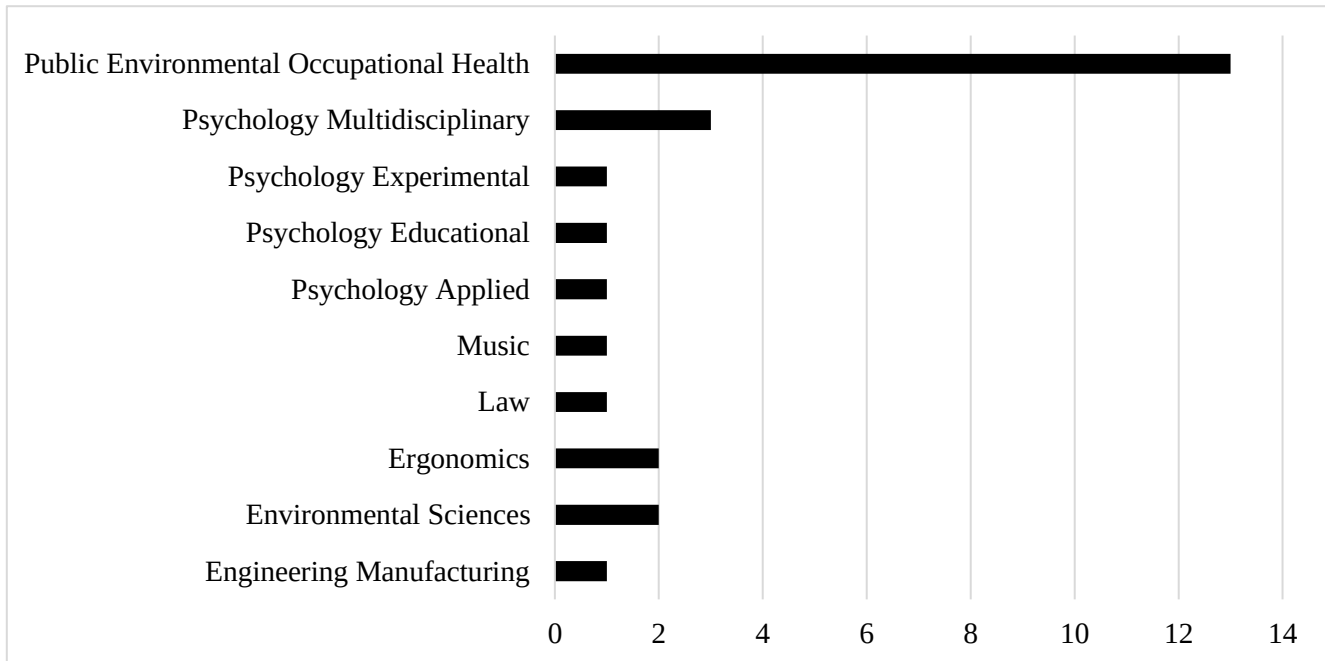
Figura 2. *Gráfico Publicaciones por año*

7.2. Publicaciones por categoría

El gráfico muestra una concentración de artículos en la categoría relacionada con "*Public Environmental Occupational Health*", lo que sugiere que esta área es la más investigada en la revisión de literatura, ya que tiene que ver con la salud ocupacional, y los resultados de la investigación se basan principalmente en estudios relacionados con prácticas de salud ocupacional en las empresas. Las otras categorías, aunque menos representadas, aportan diversidad y perspectiva al análisis, indicando que la investigación en estas áreas es más especializada o menos común en la literatura disponible. La concentración de artículos en la categoría de "*Public Environmental Occupational Health*" refleja un enfoque prioritario en temas críticos que afectan tanto al medio ambiente como a la salud de los trabajadores. Este enfoque no solo es relevante

desde una perspectiva académica, sino que también tiene importantes implicaciones prácticas y políticas, subrayando la necesidad de continuar investigando y abordando estos problemas en contextos laborales y ambientales.

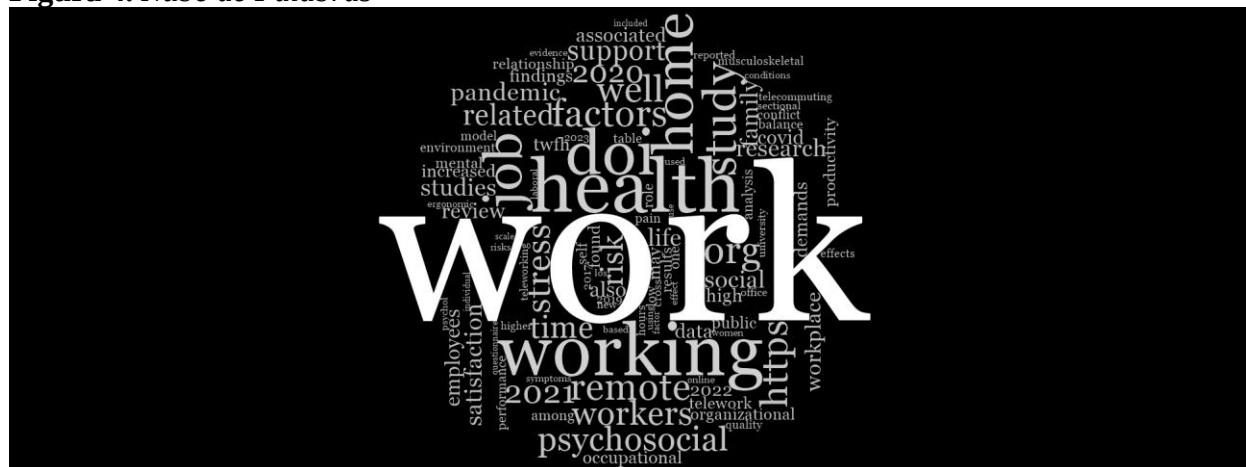
Figura 3. *Gráfico publicaciones por categoría*



7.3. Nube de palabras

La nube de palabras sugiere que la revisión de literatura se centra fuertemente en los temas de trabajo, salud ocupacional, y las dinámicas del trabajo remoto, con un enfoque significativo en los impactos psicosociales relacionados con la pandemia. Las palabras clave reflejan un interés en cómo el teletrabajo y los cambios recientes en el entorno laboral han afectado tanto la salud física como mental de los trabajadores. Esto proporciona una visión general poderosa de los temas

Figura 4. Nube de Palabras



Se ha podido rescatar de la investigación realizada que las tecnologías son el resultado de los avances impregnados de la era digital en la que se encuentra permeado la sociedad a nivel mundial con el fin de ayudar a los distintos ámbitos que subyacen de esta. Así mismo, la digitalización implementada en el trabajo remoto se ubica en el campo de las relaciones laborales y su desarrollo de las actividades concernientes a su puesto laboral, con el objetivo principal de generar una celeridad, flexibilidad y fácil acceso en función de mejorar la productividad laboral, ahorro de tiempo y dinero, fomentar las relaciones familiares y personales, y a su vez, mejorar la calidad de vida de quien laboran bajo la modalidad del trabajo remoto, por tal motivo, se manifiesta en la presente investigación que el trabajo remoto trae consigo una serie de beneficios que aportan en la reducción de tiempo, costos y esfuerzo, en relación al aumento de productividad y

rentabilidad para las empresas (disminución de la adquisición de elementos, servicios, dispositivos y/o espacios de trabajo), mayores espacios familiares, satisfacción laboral, facilidad en la comunicación de las funciones y tareas, y/o flexibilidad laboral, estos son algunos de los ámbitos en los que se evidencia la relevancia del trabajo remoto.

De acuerdo con el análisis de los resultados obtenidos se pudo observar que el trabajo remoto en la revisión sistemática de la literatura científica, corresponde un avance en la era digital de manera conjunta con el derecho laboral, el cual se ubica como la principal respuesta a las necesidades y crisis a nivel mundial entorno a la figura de los contratos de trabajo, con ayuda de la implementación de las nuevas tecnologías y sistemas de información, con el objetivo principal de garantizar los estándares mínimos y los derechos de los trabajadores, no obstante, también se demostró la reducida materialización de los mismos junto a la poca existencia y efectividad del principio de igualdad en las relaciones laborales, en comparación, a los empleadores que ejercen sus labores en la modalidad de la presencialidad. Por ende, si bien se ha presentado mayor número de investigaciones en el ámbito de la exposición del trabajo remoto, esto no significa una mayor cantidad de aportes a dar respuesta a la pregunta de investigación ya que en su mayoría se enfocan únicamente en enunciar las ventajas, desventajas y problemáticas, pero no abordan de manera detallada los mayores riesgos psicosociales generados a causa del trabajo remoto y mucho menos elaboran estrategias para la mitigación y eliminación de estos. Por otro lado, el análisis de contenido web permitió profundizar la investigación con ejemplos y aplicaciones valiosas para complementar, sin embargo, se reitera que un aspecto clave identificado como resultado del estudio es que falta investigar y prever los efectos o riesgos que pueden presentarse a los

trabajadores en el uso del trabajo remoto, ya que muy pocas fuentes trataron de abordar los puntos negativos que les respectan.

Es así como, en la presente investigación se desarrollaron los riesgos psicosociales que mayormente abundan en la población trabajadora que ejerce sus funciones en la modalidad del trabajo remoto, dentro de los cuales se destaca, el aislamiento social y profesional como aquel fenómeno presentado en la cotidianidad de los empleados, en vista de la gran disminución de espacios sociales, personales y familiares que ayuden a generar lazos de convivencia o relaciones interpersonales, ya que, el trabajo remoto repercute en conexiones de manera excesiva e ilimitada para tener como resultado la culminación de las tareas propias del puesto de trabajo, cabe resaltar que no se pretende un decrecimiento de la efectividad y eficiencia del personal de trabajo, sino que se garantice espacios saludables de separación laboral y un equilibrio en pro del bienestar del trabajador. A su vez, el aislamiento social y profesional trae como consecuencias negativas la pérdida de comunicación, sentimientos de soledad, angustia, estrés y ansiedad, desbalance entre la vida personal y laboral, enfermedades físicas, entre otras que contribuyen a la pérdida del bienestar del trabajador e interiorización a nivel personal. Así mismo, otro de los riesgos psicosociales encontrados es el impacto en la salud mental, toda vez que los trabajadores al encontrarse expuestos a altos índices de estrés, depresión y ansiedad debido al encierro y permeabilidad en sus hogares, como también a la dependencia laboral, su estado emocional y mental es foco de amenaza por las sobrecargas laborales, acumulación de actividades, desgastes emocionales y físicos, intranquilidades y afectaciones en los comportamientos personales y familiares. Finalmente, se ubica a las dificultades en la gestión del tiempo y carga del trabajo, como otro de los riesgos psicosociales del trabajo, en la medida que se exceden las jornadas laborales, por ende, se

quebrantan los fundamentos y estándares legales que protegen las garantías de los trabajadores, así que, el trabajo remoto puede ser considerado como fuente de desprotección y violación de las necesidades y requerimientos propios de los empleados y su entorno familiar.

Dentro de la revisión sistemática y las diferentes estrategias implementadas por diversas empresas y sectores para mitigar los riesgos psicosociales en el trabajo remoto han justificado ser asertivas para mejorar el bienestar de los empleados y en fomentar un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal demostrando el impacto que tiene para la salud mental, la desconexión laboral y la flexibilidad como pilares fundamentales para reducir el estrés, la fatiga digital y el aislamiento en el trabajo remoto.

Para las empresas en Colombia, se recomienda adoptar políticas que prioricen el bienestar integral de los empleados. Esto incluye implementar programas de apoyo psicológico y emocional, fomentar el derecho a la desconexión fuera del horario laboral, y promover la flexibilidad en los horarios y lugar de trabajo. Además, es clave que el nivel gerencial proporcione y garantice el acceso a recursos tecnológicos adecuados y formación o entrenamiento continuo para optimizar el trabajo remoto. Así mismo, se debe involucrar a los empleados en el diseño, análisis y evaluación de estas políticas con el fin de medir la efectividad mediante encuestas de satisfacción que se ajusten a las necesidades cambiantes del personal, creando así un entorno laboral más saludable y productivo.

En fundamento a los riesgos psicosociales hallados y abordados en el suscitado trabajo de investigación, se obtuvo como resultado una serie de estrategias propias para la mitigación de estos en el entorno del trabajo remoto. A saber así, se indican principalmente el auto reporte diario por parte del trabajador; *Encuestas o diligenciamiento de formatos que plasmen parámetros de la*

productividad laboral y estado físico, mental y emocional del empleado, la implementación de políticas del Ministerio de Trabajo y Ministerio de las TIC; Cumplimiento y aplicación de las normativas legales y políticas públicas para la garantía de los derechos inherentes al trabajador, el control y seguimiento de las condiciones del área de trabajo en el trabajo remoto; Equilibrio de los factores de producción (capital y trabajo) para garantizar una vida digna al trabajador y la reasignación de tareas al personal calificado (control y seguimiento para valorar cambios y procesos); Descarga laboral por medio de reasignaciones e implementación de nuevos procedimientos que aporten a la efectividad de la empresa y la justicia social y económica, además del bienestar para el trabajador.

En síntesis, en razón a la nueva realidad digital en la que se establece la sociedad actual, es de total relevancia la implementación y adopción de los nuevos avances tecnológicos al interior de las empresas especialmente, ya que vienen siendo estrategias que ayudan a la proyección integral y profesional de la empresa y equipos de trabajo, además, se propende a la salvaguarda de las inclinaciones garantistas de los trabajadores debido al surgimiento de alternativas que apoyan la realización del trabajo mediante contratos de trabajo, a través de las tecnologías existentes y nuevas u otro medio o mecanismo.

Referencias

(UNAM), U. N. (08 de julio de 2020). *Home office, una opción laboral antes y después del coronavirus*. Obtenido de <https://ciencia.unam.mx/leer/1015/home-office-una-opcion-laboral-antes-y-despues-del-coronavirus>

A. Rezi and M. Allam,. (1995). Techniques in array processing by means of transformations . En *Control and Dynamic Systems Vol. 69* (págs. 133-180). San Diego: Academic Press.

Angela Gómez Domínguez, P. F. (09 de 01 de 2024). *Comparing Exposure to Psychosocial Risks: Face-to-Face Work vs. Telework*. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/38922841/#:~:text=Conclusions%3A%20Except%20for%20quantitative%20demands,face%2Dto%2Dface%20only>.

ARIAS AVILA, C. A., CUBIDES GUERRERO, J. E., y GARCIA CRISTIANO, H. (01 de diciembre de 2020). *IMPACTO DEL TELETRABAJO PARA LA SALUD MENTAL Y FÍSICA DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA TECNODUCTOS SAS DE PALMIRA*. Obtenido de <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2594/Proyecto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bonilla Prieto, L. A., Plaza Rocha, D. C., y Soacha De Cerquera, G. (08 de marzo de 2014). *Teletrabajo y su Relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000100007

Carrazana, V. (2003). *EL CONCEPTO DE SALUD MENTAL EN PSICOLOGÍA HUMANISTA-EXISTENCIAL*. . Obtenido de Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP, 1(1), 1-19. :

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_isoref&pid=S2077-21612003000100001&lng=es&tlng=es

Chirico, F. (17 de Agosto de 2017). *The forgotten realm of the new and emerging psychosocial*.

Obtenido de <https://doi.org/10.1539/joh.17-0111-OP>

Congreso de Colombia. (16 de julio de 2008). *Ley 1221 de 2008*. Obtenido de 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>

Congreso de Colombia. (12 de mayo de 2021). *LEY 2088 DE 2021*. Obtenido de "POR LA CUAL SE REGULA EL TRABAJO EN CASA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES":

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162970>

Congreso de Colombia. (3 de agosto de 2021). *Ley 2121 de 2021*. Obtenido de "POR MEDIO DE LA CUAL SE CREA EL RÉGIMEN DE TRABAJO REMOTO Y SE ESTABLECEN NORMAS PARA PROMOVERLO, REGULARLO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES":

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=167966>

DAFP. (15 de julio de 2021). *Ley 2101 de 2021*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=166506>

European Agency for Safety and Health at Work. (2007). *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*. Belgica.

Ferguson, S., y Smith, A. (2021). *Challenges of teleworking during the COVID-19 pandemic*.

Obtenido de <https://anali.ef.uns.ac.rs/index.php/AnnalsEFSU/article/view/68/37>

- Figueiredo, E., Margaça, C., Hernández-Sánchez, B., y Sánchez-García, J. (2024). Teleworking Effects on Mental Health—A Systematic Review and a Research Agenda. *Int J Environ Res Public Health*.
- Gaffin, K. (21 de abril de 2023). *Insightful*. Obtenido de <https://www.insightful.io/blog/evolution-remote-work-history-growth>
- harlotte E. Hall, S. K. (14 de Diciembre de 2023). *Experiences of working from home: umbrella review*. Obtenido de <https://doi.org/10.1093/JOCCUH/uiad013>
- J. O. Crawford, L. M. (06 de Septiembre de 2011). *The health and well-being of remote and mobile workers*. Obtenido de <https://academic.oup.com/occmed/article/61/6/385/1387389>
- Jolien Vleeshouwers, L. F.-K. (13 de Julio de 2022). *The relationship between telework from home and the psychosocial work environment: a systematic review*. Obtenido de <https://link.springer.com/article/10.1007/s00420-022-01901-4>
- Karasek, R. (1979). *Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign*.
- Lazarus, R., y Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing Company.
- Lister, K. (2021). *Latest Work-at-Home/Telecommuting/Remote Work Statistics*. Obtenido de <https://globalworkplaceanalytics.com/telecommuting-statistics>
- Lopez Cortes, A. (2022). *CONCEPTO 128451*. Departamento Administrativo de Función Pública .
- Lyzwinski, L.-N. (2024). Organizational and occupational health issues with working remotely during the pandemic: a scoping review of remote work and health. *Journal of Occupational Health*.

Lyzwinski, L.-N. (30 de Enero de 2024). *Organizational and occupational health issues with working remotely during the pandemic: a scoping review of remote work and health*.

Obtenido de <https://academic.oup.com/joh/article/66/1/uiae005/7591974>

Magnusson Hanson LL, L. C. (21 de Agosto de 2013). *Work-home interference and its prospective relation to major depression and treatment with antidepressants*. Obtenido de

https://www.sjweh.fi/show_abstract.php?abstract_id=3378

Marialuz Arántazu García González, F. T. (24 de Abril de 2020). *Analysis of Stress Factors for Female Professors at Online Universities*. Obtenido de

<https://doi.org/10.3390/ijerph17082958>

Menéndez Simarro, M. (2023). *El futuro del trabajo: Teletrabajo y Aislamiento Social*. Obtenido de

<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/73525/TFG%20-%20Menendez%20Simarro%2c%20Maria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Miao, L. L. (November 8-12). A specification based approach to testing polymorphic attributes.

Formal Methods and Software Engineering: Proceedings of the 6th International Conference on Formal Engineering Methods, ICFEM 2004. Seattle, WA, USA,.

Moirano, R., Ibarra, L. I., y Riera, V. (19 de 03 de 2021). *Impacto del teletrabajo y el aislamiento social en el estrés laboral: un diagnóstico preliminar para la Argentina*. Obtenido de

<file:///C:/Users/Asus/Downloads/Dialnet->

[ImpactoDelTeletrabajoYElAislamientoSocialEnElEstre-8009631.pdf](#)

Oviedo Enzo, S. C., y Jibaja Marroquín, S. A. (2020). *La ergonomía para reducir los riesgos laborales en el proceso de digitación en Home Office*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.

Obtenido

de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66886/Camarena_OES-Jibaja_MSA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Owl Labs. (2021). *State of Remote Work 2021*.

Pasini, R. (18 de octubre de 2018). *VirtualVocation*. Obtenido de <https://www.virtualvocations.com/blog/telecommuting-job-search-help/history-of-telecommuting-remote-work/>

Personio. (25 de Febrero de 2024). *Condiciones de trabajo en la empresa: ¿cuál es su importancia y cómo se definen?* Obtenido de <https://www.personio.es/glosario/condiciones-de-trabajo/>

REPÚBLICA, C. D. (2013). *Ley 1616 de 2013*. Obtenido de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1616_2013.html

Riaño Cuesta, Á. P., y Santos Llanes, J. D. (2023). *Diseño de estrategias para prevención de riesgos ergonómicos modalidad Home Office*. Bogotá: Universidad ECCI.

ROMERO SIERRA, C. C. (2023). *IMPACTO EN LA SALUD MENTAL, DE UN GRUPO DE TRABAJADORES QUE LABORAN BAJO LA MODALIDAD DE TELETRABAJO, EN EL MUNICIPIO DE VILLAVICENCIO, COLOMBIA*. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/51932/2023cristianromero.1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Roncería León, M. A., y García Moreno, L. A. (2023). *Afectaciones en la salud mental de los trabajadores que continuaron con la modalidad de teletrabajo post pandemia en Colombia*. Obtenido de <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/3858/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Sandy J. J. Gould, A. R. (27 de Febrero de 2023). *Remote Work, Work Measurement and the State of Work Research in Human-Centred Computing*. Obtenido de <https://academic.oup.com/iwc/article/35/5/725/7059167>
- Schuster, C., y Mayo Kay, K. (junio de 2021). *Resultados y recomendaciones para el trabajo remoto en el empleo público durante y después del COVID-19*. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/encuesta-desafios-COVID-19-en-el-empleo-publico-Colombia/reporte-resultados-encuesta-desafios-covid19-empleo-publico-2020.pdf>
- Siegrist, J. (1996). Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Social, M. d. (30 de abril de 2023). *Resolución 2646 de 2008*. Obtenido de <https://safetia.co/normatividad/resolucion-2646-de-2008/>
- Social, M. d. (25 de febrero de 2024). *Enfermedad laboral*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/paginas/enfermedad-laboral.aspx>
- Sole, A. C. (2006). *Instrumentación Industrial*. Mexico: Alfaomega.
- Tinne Vander Elst, R. V. (Octubre de 2017). *Not Extent of Telecommuting, But Job Characteristics as Proximal Predictors of Work-Related Well-Being*. Obtenido de https://journals.lww.com/joem/abstract/2017/10000/not_extent_of_telecommuting,_but_job.21.aspx
- Universidad del Atlántico . (junio de 2019). *Reflexiones sobre el teletrabajo en Colombia*. Obtenido de

<https://investigaciones.uniatlantico.edu.co/revistas/index.php/legin/article/view/2331/284>

9

Valenzuela Chávez, C. N. (01 de Diciembre de 2023). *Teletrabajo en Lima: evaluación de satisfacción laboral y riesgos psicosociales*. Obtenido de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/41185/47389>

Valero Pacheco, I. C., y Riaño Casallas, M. (15 de 01 de 2020). *Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia*. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/aprl/v23n1/1578-2549-aprl-23-01-22.pdf>

velise Dias Antunes, L. R. (22 de Febrero de 2023). *Part-time or full-time teleworking? A systematic review of the psychosocial risk factors of telework from home*. Obtenido de <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2023.1065593/full>

l

Victoria Weale, K. A. (24 de Junio de 2023). *Do work–family conflict or family–work conflict mediate relationships between work-related hazards and stress and pain?* Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/ajim.23514>

Vincenza Capone, G. S. (12 de Febrero de 2024). *The new normal of remote work: exploring individual and organizational factors affecting work-related outcomes and well-being in academia*. Obtenido de <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2024.1340094/full>

l

Wigner, E. P. (2005). Theory of traveling wave optical laser . *Phys. Rev.*, 134, A635-A646.

Work, E. A. (2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*. Obtenido de

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

Zerda, Á. (17 de agosto de 2021). *Hiperconectividad y exceso de jornada laboral, los problemas del teletrabajo*. Obtenido de <https://periodico.unal.edu.co/articulos/hiperconectividad-y-exceso-de-jornada-laboral-los-problemas-del-teletrabajo/#:~:text=Econom%C3%ADa,Hiperconectividad%20y%20exceso%20de%20jornada%20laboral%2C%20los%20problemas%20del%20teletrabajo,casa%20y%20el%20tr>

El personal de Ignite Healthwise, LLC. (24 de junio de 2023). *Grupos de apoyo y apoyo social*.

Obtenido de <https://espanol.kaiserpermanente.org/es/health-wellness/health-encyclopedia/he.grupos-de-apoyo-y-apoyo-social.ug4350spec>

Equipo About Amazon. (28 de marzo de 2022). *Situando la salud mental en primer plano*.

Obtenido de <https://www.aboutamazon.es/noticias/trabajar-en-amazon/situando-la-salud-mental-en-primer-plano>

News Center Microsoft Latinoamérica. (21 de marzo de 2021). *El trabajo flexible llegó para quedarse: las soluciones de Microsoft 365 para el mundo del trabajo híbrido*. Obtenido de

<https://news.microsoft.com/es-xl/el-trabajo-flexible-llego-para-quedarse%E2%80%AFlas-soluciones-de-microsoft-365%E2%80%AFpara-el-mundo-del-trabajo-hibrido/>

Victoria, I. C., y Herrero, A. S. (24 de marzo de 2021). *El derecho a la desconexión laboral: un derecho emergente en el marco de tecnologías de la información y de la comunicación.*

Obtenido de <https://dx.doi.org/10.4067/s0718-50492020000100256>