

La desconexión laboral en la prevención de riesgos psicosociales: Revisión de políticas en países de Chile, Argentina, México y Colombia (2018-2025)

**Adriana Paola Ascanio Guerrero, Andrea Tapasco Tapasco, Angie Camila
Aguilar Bastidas**

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

Director

Ps. Sonia Patricia Jauregui Villamizar

Mg. en Neuropedagogía

Universidad Santo Tomás, Bucaramanga

División de Ingenierías y Arquitectura

Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo

2025

Dedicatoria

A Dios, por ser nuestra guía y fortaleza, por darnos sabiduría paciencia y perseverancia en cada etapa de este camino académico.

A nuestras familias, quienes nos han brindado amor incondicional, apoyo constante y comprensión durante todo este proceso. Gracias por ser el motor que nos impulsó a continuar incluso en los momentos de dificultad.

A nuestro esfuerzo conjunto, por habernos unido como equipo, apoyarnos mutuamente y superar los retos con compromiso, respeto y colaboración. Este proyecto es un reflejo de nuestro trabajo, perseverancia y unión.

Con gratitud y cariño, dedicamos este trabajo a todos ustedes, que han hecho posible que lleguemos a este importante logro académico.

Contenido

Introducción	11
Glosario de palabras	12
1. Planteamiento del problema	15
1.1 Descripción del problema.....	15
1.2 Formulación del problema.....	19
1.3 Justificación.....	19
1.4 Objetivos.....	23
1.4.1 Objetivo general	23
1.4.2 Objetivos específicos.....	23
2. Marco referencial	23
2.1 Antecedentes	23
2.1.1 Internacionales	24
2.1.2 Nacionales	28
2.1.3 Locales	30
2.2 Marco teórico	31
2.2.1 Modelo demanda-control-apoyo social (Karasek, 1979).....	31
2.2.2 Teoría de la conservación de recursos (Hobfoll, 1989)	33
2.2.3 Modelo de prevención de riesgos psicosociales (OMS, 1984; OIT, 2023).....	34
2.2.4 Síndrome de Burnout y riesgos psicosociales emergentes (Martínez Pérez, 2010):.....	35
2.3 Marco conceptual	37
2.3.1 Evolución del concepto de desconexión laboral	37
2.3.2 Concepto actual de desconexión laboral	38
2.3.3 Concepto y evolución de riesgo psicosocial	40

2.3.4 Clasificación de factores de riesgo psicosocial	41
2.3.5 Relación entre riesgo psicosocial y desconexión laboral	43
2.4 Marco legal.....	45
2.4.1 Legislación Argentina	45
2.4.2 Legislación Chile.....	46
2.4.3 Legislación Colombia	46
2.4.4 Legislación México	47
2.5 Marco normativo	48
2.5.1 ISO 45003:2021 - Gestión de la salud y seguridad psicológica en el trabajo	48
3. Diseño metodológico.....	51
3.1 Alcance.....	51
3.2 Ecuación de búsqueda	52
3.3 Criterios de elegibilidad	53
3.3.1 Tipo de documentos a analizar.....	53
3.3.2 Año de publicación.....	54
3.3.3 Idioma de búsqueda.....	55
3.3.4 Alcance temático	55
3.4 Fuentes de información	56
3.4.1 Bases de datos académicos.....	56
3.4.2 Repositorios institucionales y organismos internacionales	56
3.4.3 Sistemas de información normativa	57
3.5 Participantes	57
3.5.1 Añadido	57
3.5.2 Población objetivo de políticas (según documentos analizados)	58

3.5.3 Variables de clasificación identificadas en documentos incluidos	58
3.6 Herramientas de Recolección y Análisis.....	58
3.6.1 Herramientas de extracción de datos.....	58
3.7 Procedimiento de análisis.....	70
3.7.1 El proceso se ejecutó en cuatro fases principales.....	70
3.8 Estrategias de análisis de evidencias.....	72
3.8.1 Primera etapa - Clasificación y organización:.....	72
3.8.2 Segunda etapa - extracción sistematizada:	72
3.8.3 Tercera etapa - codificación temática:	72
3.8.4 Cuarta etapa - análisis comparativo multinivel:.....	73
3.8.5 Quinta etapa - síntesis integrada:	74
4. Resultados	74
4.1 Objetivo 1: Marcos normativos y regulatorios (2018-2025).....	74
4.1.1 Hallazgos sobre regulación en cuatro países.....	74
4.1.2 Síntesis de modelos regulatorios identificados	76
4.2 Objetivo 2: análisis de evidencia académica sobre desconexión y riesgos psicosociales..	77
4.2.1 Efectividad de políticas de desconexión	77
4.2.2 Barreras de implementación identificadas	78
4.2.3 Riesgos psicosociales emergentes relacionados.....	78
4.3 Objetivo 3: recomendaciones para gestión de riesgos psicosociales.....	79
4.3.1 Recomendación prioritaria: implementación secuencial.....	79
4.3.2 Recomendaciones por nivel	80
4.3.3 Implicaciones para Colombia.....	81
5. Discusión	81

5.1 Interpretación de hallazgos principales	81
5.2 Comparación con literatura internacional	83
5.3 Implicaciones teóricas	84
5.4 Implicaciones prácticas para SST	85
5.5 Limitaciones del estudio.....	86
5.6 Futuras líneas de investigación.....	86
6. Conclusiones.....	87
Referencias	94
Apéndices	102

Lista de tablas

Tabla 1. <i>Glosario de palabras</i>	12
Tabla 2. <i>Términos de búsqueda estandarizados</i>	52
Tabla 3. <i>Ecuaciones de búsqueda aplicadas por plataforma</i>	53
Tabla 4. <i>Nodo 1 - barreras de implementación</i>	60
Tabla 5. <i>Nodo 2 - facilitadores de efectividad</i>	62
Tabla 6. <i>Nodo 3 - indicadores de efectividad</i>	64
Tabla 7. <i>Nodo 4: diferencias contextuales</i>	66
Tabla 8. <i>Nodo 5 - riesgos psicosociales emergentes</i>	68

Lista de apéndices

Apéndice A. *Políticas de desconexión laboral en Argentina, Chile, Colombia y México*.....102

Apéndice B. *Estudios y evidencias académicas sobre la desconexión laboral*103

Resumen

Este trabajo de grado analiza la desconexión laboral como estrategia de prevención de riesgos psicosociales en Chile, Argentina, México y Colombia durante el período 2018-2025. La investigación corresponde a una revisión sistemática de alcance que examina 21 documentos científicos y 7 normativos, utilizando ecuaciones de búsqueda en bases de datos académicos e institucionales.

Los hallazgos revelan una heterogeneidad regulatoria significativa entre países, evidenciando brechas críticas entre la normativa formal y su implementación efectiva. Colombia destaca por adoptar un enfoque universal aplicable a todas las modalidades laborales, mientras que Chile, Argentina y México limitan la regulación al teletrabajo. La efectividad de las políticas varía entre 18% y 40% según el rigor de implementación, operando principalmente como intervención primaria que modifica condiciones organizacionales de origen.

El análisis identifica tres riesgos psicosociales emergentes: tecnoestrés (prevalencia 32-68%), tecnoadicción laboral y cibercondría, que coocurren generando síndromes complejos de afectación psicosocial. El estudio concluye que la desconexión efectiva reduce el estrés laboral, mejora la calidad del sueño en 23 minutos promedio y disminuye el síndrome de burnout.

Las principales barreras incluyen la presión normalizadora organizacional, la arquitectura de plataformas digitales que perpetúan la conectividad, la ausencia de sanciones contra permisos y la ambigüedad normativa. La investigación propone una implementación secuencial que priorice la capacidad institucional antes de la regulación adicional, enfatizando la transformación cultural organizacional requisito como fundamental.

Palabras clave: desconexión laboral, riesgos psicosociales, regulación, implementación, prevención

Abstract

This thesis analyzes work disconnection as a strategy for preventing psychosocial risks in Chile, Argentina, Mexico, and Colombia during the period 2018–2025. The research is a comprehensive systematic review that examines 21 scientific documents and 7 regulatory documents, using search queries in academic and institutional databases.

The findings reveal significant regulatory heterogeneity among countries, highlighting critical gaps between formal regulations and their effective implementation. Colombia stands out for adopting a universal approach applicable to all work modalities, while Chile, Argentina, and Mexico limit regulation to teleworking. The effectiveness of the policies varies between 18% and 40% depending on the rigor of implementation, operating primarily as a primary intervention that modifies underlying organizational conditions.

The analysis identifies three emerging psychosocial risks: technostress (prevalence 32–68%), work-related techno-addiction, and cyberchondria, which co-occur, generating complex syndromes of psychosocial impact. The study concludes that effective disconnection reduces work-related stress, improves sleep quality by an average of 23 minutes, and decreases burnout syndrome.

The main barriers include organizational pressure to normalize work, the architecture of digital platforms that perpetuate connectivity, the lack of sanctions against unauthorized access, and regulatory ambiguity. The research proposes a sequential implementation that prioritizes institutional capacity before additional regulation, emphasizing the fundamental requirement of organizational cultural transformation.

Keywords: work disconnection, psychosocial risks, regulation, implementation, prevention

Introducción

La transformación digital del trabajo en América Latina ha generado un escenario complejo donde la conectividad permanente se ha convertido en una condición cotidiana para millones de trabajadores. En países como Chile, Argentina, México y Colombia, el crecimiento exponencial del teletrabajo, el uso generalizado de tecnologías de comunicación (correo electrónico, WhatsApp, plataformas colaborativas) y la ausencia histórica de regulaciones explícitas han promovido un estado crónico de hiperconectividad donde los límites entre la vida personal y profesional se han difuminado progresivamente.

Este cambio ha originado un riesgo psicosocial emergente de magnitud creciente: la incapacidad de desconectarse del trabajo fuera del horario laboral. La evidencia científica ha demostrado consistentemente que la exposición prolongada a la hiperconectividad se relaciona con consecuencias negativas graves para la salud, incluyendo tecnoestrés, síndrome de burnout, trastornos del sueño y ansiedad. Estas afectaciones no solo comprometen la salud mental y física de los trabajadores, sino que también repercuten en el ámbito organizacional, aumentando el ausentismo, reduciendo la productividad y deteriorando el clima laboral.

Los riesgos psicosociales derivados de la falta de desconexión tienen impacto directo en los sistemas de seguridad y salud en el trabajo en América Latina, particularmente debido a dinámicas laborales caracterizadas por largas jornadas, altos niveles de informalidad laboral, disparidades en acceso a recursos digitales y marcos regulatorios históricamente limitados. La pandemia COVID-19 (2020-2021) aceleró exponencialmente esta problemática al expandir masivamente el teletrabajo sin infraestructura normativa, tecnológica ni cultural previa.

Ante este panorama, diversos países latinoamericanos han comenzado a introducir políticas de desconexión laboral en sus marcos regulatorios, con el propósito de garantizar el derecho de los trabajadores a períodos de descanso reales y efectivos, previniendo los efectos negativos de la

conectividad permanente sobre la salud física, mental y social. Sin embargo, la incorporación y aplicación de estas normativas ha sido heterogénea entre países, y aún existen dudas significativas sobre su alcance, efectividad e impacto real en la reducción de riesgos psicosociales y en la productividad organizacional.

En el caso de Chile, Argentina, México y Colombia, se identifican diferentes enfoques regulatorios sobre la desconexión laboral que requieren ser analizados y comparados desde una perspectiva crítica y académica. A la fecha, la literatura reporta tanto avances normativos como estudios que evidencian la importancia de establecer límites claros a la disponibilidad digital de los trabajadores. No obstante, la brecha entre regulación formal e implementación real constituye un desafío crítico que merece análisis profundo.

La pertinencia de esta investigación se articula en tres dimensiones fundamentales. Desde el punto de vista de salud pública, los efectos de la hiperconectividad laboral se vinculan directamente con incremento en trastornos mentales y costos sanitarios significativos (OMS, 2022). Desde una perspectiva organizacional, la falta de desconexión repercute directamente en el rendimiento y el aumento del ausentismo (Eurofound, 2021). Finalmente, en el plano de la justicia social, organismos internacionales han reconocido la desconexión como un derecho emergente en entornos digitales, fundamentando su protección en principios de dignidad humana y derecho al descanso (OIT, 2023).

Glosario de palabras

Tabla 1. *Glosario de palabras*

<i>Término</i>	<i>Definición</i>
Desconexión Digital	Derecho de los trabajadores a no conectarse a herramientas tecnológico-digitales laborales ni responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos fuera de la jornada laboral. Integra tres dimensiones complementarias: temporal, espacial y psicológica (Prez Alonso, 2022).
Dimensión Temporal	Garantiza que existan períodos específicos—después de la jornada laboral, fines de semana, vacaciones, días festivos y períodos de suspensión del contrato—en los cuales el trabajador no puede ser contactado para asuntos laborales, incluso mediante plataformas digitales (Camós Victoria y Sierra Herrero, 2020).
Dimensión Espacial	Protege el espacio personal y familiar del trabajador de la intrusión de demandas laborales, reconociendo que el hogar es el ámbito donde debe desarrollarse la vida personal libre de presiones ocupacionales (Camós Victoria y Sierra Herrero, 2020).
Dimensión Psicológica	Reconoce el derecho a la desactivación mental de tareas laborales, permitiendo la recuperación cognitiva y emocional necesaria para mantener el bienestar y la salud mental (Camós Victoria y Sierra Herrero, 2020).
Presión Normalizadora Organizacional	Culturas organizacionales que valorizan la hiperconectividad como signo de compromiso o profesionalismo, sancionando informalmente a trabajadores que no responden comunicaciones fuera de horario (Cantos Santana y Rodríguez Rodríguez, 2023).
Arquitectura de Plataformas Digitales	Sistemas de comunicación digital diseñados específicamente para maximizar notificaciones, enganche y conectividad permanente, facilitando el acceso continuo a demandas laborales y perpetuando la conectividad incluso cuando existe regulación sobre desconexión (Cantos Santana y Rodríguez Rodríguez, 2023).
Ausencia de Mecanismos Sancionadores	Falta de consecuencias efectivas para supervisores que violan límites de desconexión, permitiendo que la vulneración del derecho continúe sin responsabilidad administrativa (Monroy Caicedo et al., 2024).
Ambigüedad Normativa	Falta de claridad sobre qué constituye situación excepcional que justificaría contacto fuera de horario, permitiendo reinterpretación amplificada de excepciones por parte de supervisores y empleadores (Varas Marchant, 2024).

Enfoque Biopsicosocial	Reconoce que la salud de los trabajadores resulta de la interacción compleja entre factores biológicos, psicológicos y sociales. La desconexión laboral actúa integradamente permitiendo ciclos sueño-vigilia normales, facilitando recuperación psicológica y protegiendo vínculos familiares (OIT, 2023).
Enfoque de Derechos Humanos	La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha reconocido que el derecho a la desconexión digital constituye un derecho laboral emergente fundamental inscrito en los derechos humanos. El trabajo debe ejecutarse en condiciones que respeten la dignidad humana y el derecho al descanso (OIT, 1984).
Enfoque de Determinantes Sociales de la Salud	Las regulaciones laborales que permiten la desconexión son intervenciones en determinantes sociales que impactan poblacionalmente la prevalencia de problemas de salud mental ocupacional (Gutiérrez Sánchez et al., 2024).
Tecnoestrés	Estado de tensión psicológica generado por la exposición prolongada a tecnologías de la información y la comunicación, caracterizado por activación fisiológica continua y permanente expectativa de respuesta inmediata. La prevalencia oscila entre 32% y 68% (Salanova et al., 2020). La desconexión efectiva reduce el tecnoestrés en promedio 40% (Park et al., 2020).
Síndrome de Burnout	Síndrome de agotamiento emocional, cinismo y reducida eficacia profesional resultante de exposición crónica a factores de riesgo psicosocial como la imposibilidad de desconectarse. Disminuye entre 18% y 46% cuando existe regulación efectiva de desconexión laboral según sector (Tomasina y Pisani, 2022).
Tecnoadicción Laboral	Dependencia compulsiva de verificación, caracterizada por necesidad irresistible de revisar comunicaciones laborales incluso fuera de horario laboral. Genera ciclo de ansiedad anticipatoria, verificación compulsiva y alivio momentáneo (Gutiérrez Sánchez et al., 2024).
Cibercondría Laboral	Forma especializada de tecnoadicción caracterizada por ansiedad patológica centrada en temor a NO revisar comunicaciones laborales críticas, con rumiaciones sobre consecuencias catastróficas de desconexión (Gutiérrez Sánchez et al., 2024).

Trastornos del Sueño	Alteraciones en la calidad y cantidad del sueño derivadas de la activación psicofisiológica continua generada por disponibilidad permanente para el trabajo. La desconexión efectiva mejora la calidad del sueño profundo en promedio 23 minutos por noche (Park et al., 2020).
Deterioro del Equilibrio Vida-Trabajo	Invasión progresiva de demandas laborales en espacios de descanso, ocio y vida familiar, resultando en erosión de límites entre la esfera laboral y personal (Camós Victoria y Sierra Herrero, 2020).
Hiperconectividad Laboral	Estado de disponibilidad permanente para asuntos laborales facilitado por dispositivos móviles, plataformas digitales y expectativas organizacionales de respuesta inmediata. Constituye factor de riesgo psicosocial emergente de magnitud creciente en la era digital (Salanova et al., 2020).
Descanso Efectivo	Períodos verificables en los cuales el trabajador no participa en actividades laborales ni está disponible para contacto, permitiendo recuperación psicofisiológica necesaria para mantener la salud (Camós Victoria y Sierra Herrero, 2020).
Regulación Obligatoria vs. Voluntaria	Políticas de desconexión implementadas mediante legislación de cumplimiento obligatorio (leyes, decretos) versus políticas de adhesión voluntaria por parte de organizaciones. Las regulaciones obligatorias generan efectividad 40-68% mientras que voluntarias alcanzan 18-28% (Park et al., 2020).
Intervención Primaria en Riesgos Psicosociales	Estrategias que eliminan o reducen peligros psicosociales mediante cambios en la organización del trabajo, diseño de puestos y políticas organizacionales. La implementación de políticas de desconexión laboral se clasifica en este nivel de intervención (ISO, 2021).

1. Planteamiento del problema

1.1 Descripción del problema

La transformación digital del trabajo en América Latina ha generado un escenario donde la conectividad permanente se ha convertido en una condición cotidiana para millones de

trabajadores, en países como Chile, Argentina, México y Colombia—el crecimiento del teletrabajo, el uso generalizado de tecnologías de comunicación (como el correo electrónico, WhatsApp y plataformas colaborativas) y la ausencia de regulaciones explícitas han promovido un estado crónico de hiperconectividad donde los límites entre la vida personal y profesional se difumina, por ende hay un riesgo psicosocial emergente: la incapacidad de desconectarse del trabajo fuera del horario laboral.

La evidencia científica ha demostrado que la exposición prolongada a la hiperconectividad se relaciona con consecuencias negativas para la salud, como el tecnoestrés, el síndrome de burnout, los trastornos del sueño y la ansiedad (Salanova et al., 2020). Por ende, estas afectaciones no solo comprometen la salud mental y física de los trabajadores, sino que también repercuten en el ámbito organizacional, aumentando el ausentismo, reduciendo la productividad y deteriorando el clima laboral, es en este sentido, que los riesgos psicosociales derivados de la falta de desconexión tienen un impacto directo en los sistemas de seguridad y salud en el trabajo en algunos países de América Latina, en particular; debido a las dinámicas laborales, las cuales se caracterizan por largas jornadas laborales, altos niveles de informalidad, disparidades en el acceso a recursos digitales y marcos regulatorios limitados en torno al derecho a la desconexión.

Ante este panorama, diversos países han comenzado a introducir en sus marcos regulatorios políticas de desconexión laboral, con el propósito de garantizar el derecho de los trabajadores a períodos de descanso reales y efectivos, y de prevenir los efectos negativos que la conectividad permanente puede tener sobre su salud física, mental y social. No obstante, la incorporación y aplicación de estas normativas ha sido heterogénea entre países, y aún existen dudas sobre su alcance, efectividad e impacto en la reducción de riesgos psicosociales y en la productividad organizacional.

En el caso de Chile, Argentina, México y Colombia, se identifican diferentes enfoques regulatorios sobre la desconexión laboral, que requieren ser analizados y comparados desde una perspectiva crítica y académica. A la fecha, la literatura reporta tanto avances normativos como estudios que evidencian la importancia de establecer límites claros a la disponibilidad digital de los trabajadores, pero también se señala la necesidad de evaluar la implementación real de estas políticas y su capacidad de contribuir a la prevención de riesgos psicosociales en contextos laborales diversos. A saber, en Chile, la Ley 21.220 de 2020 establece un mínimo de 12 horas continuas de desconexión en un período de 24 horas para los teletrabajadores o personas que gestionan libremente su horario (Chile, 2020). La ley colombiana 2191 de 2022 reconoce el derecho a trabajar en todos los modos y exige a los empleadores implementar políticas internas (Colombia, 2022). La Reforma de la Ley Federal del Trabajo de México de 2021 y la NOM-037-STPS-2023 regulan las condiciones de seguridad y salud del trabajo remoto, incluyendo el derecho a la desconexión (México, 2021; México, 2023). Aunque la NOM solo entró en vigor en diciembre de 2023 y aún se está implementando, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) sigue a cargo de la supervisión. El derecho de los trabajadores remotos a "no ser contactados" durante el horario laboral y mientras obtienen una licencia está reconocido en Argentina por la Ley de Teletrabajo de 2020 (Ley 27.555) y el Decreto 27/2021 (Argentina, 2020; Argentina, 2021). El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) está a cargo de ello. Sin embargo, la aplicación está limitada al teletrabajo, y estudios recientes muestran que solo alrededor del 26.7 por ciento de las empresas tienen políticas efectivas de desconexión implementadas.

En particular, la imposibilidad de desconectarse de las tareas laborales fuera del horario contractual —fenómeno acentuado por la disponibilidad constante de dispositivos móviles, aplicaciones corporativas y plataformas de mensajería— se ha consolidado como un factor de riesgo psicosocial relevante, por ejemplo, el teletrabajo, que experimentó una expansión masiva

a raíz de la pandemia por COVID-19, ha exacerbado esta problemática al desdibujar aún más los límites entre la esfera laboral y la vida privada. Ante este panorama, varios países han adoptado medidas normativas orientadas a regular el tiempo de conexión laboral. En contexto, Francia fue pionero al incorporar el derecho a la desconexión en su Código del Trabajo en 2016, seguido por iniciativas similares en España, Bélgica y otros países de la Unión Europea (Ministerio de Trabajo de España, 2021; Eurofound, 2021). Estas políticas buscan garantizar el descanso efectivo del trabajador, prevenir el desgaste emocional crónico y fomentar una cultura organizacional más saludable. No obstante, su adopción a nivel global sigue siendo desigual. En América Latina, en particular, se evidencian importantes brechas en cuanto a la formulación, implementación y fiscalización de estas normativas, las cuales tienden a depender de iniciativas voluntarias o de negociaciones colectivas fragmentadas, reflejando una marcada heterogeneidad regulatoria (Fernández-Tapia & Salazar, 2019).

Si bien países europeos como Francia, España y Bélgica han incorporado el derecho a la desconexión en su normativa laboral, en América Latina se observa un panorama heterogéneo: algunos países han iniciado la discusión, otros han implementado normas parciales y en muchos casos las acciones dependen de iniciativas Empresariales voluntarias o de negociaciones colectivas fragmentadas (Fernández-Tapia & Salazar, 2019). En consecuencia, esta disparidad refleja vacíos significativos en la consolidación de políticas integrales que ayuden a garantizar la consolidación de las políticas integrales que garanticen el descanso efectivo de los trabajadores y que prevengan el deterioro psicosocial.

De esta manera, surge la necesidad de revisar y analizar de manera comparativa las políticas de desconexión laboral en estos cuatro países durante el periodo 2018–2025, identificando su fundamentación normativa, el aporte de la producción académica en el tema, y las recomendaciones que permitan fortalecer su aplicación, con el fin de generar aprendizajes que

contribuyan tanto a la protección de la salud de los trabajadores como a la sostenibilidad de las organizaciones

La pertinencia del problema se articula en tres dimensiones fundamentales. En términos de salud pública, los efectos de la hiperconectividad laboral se vinculan con un incremento en trastornos mentales y costos sanitarios (OMS, 2022). Desde una perspectiva organizacional, la falta de desconexión repercute en el rendimiento y en el aumento del ausentismo (Eurofound, 2021; Gartner Group, 2023). Finalmente, en el plano de la justicia social, organismos internacionales han reconocido la desconexión como un derecho emergente en entornos digitales (OIT, 2023). El análisis propuesto se centrará en tres variables principales: tipología de políticas (legislativas vs. voluntarias), ámbitos de aplicación (nacional, sectorial, organizacional) e indicadores de efectividad (reducción de riesgos psicosociales y mejoras en bienestar laboral).

1.2 Formulación del problema

¿Cuáles han sido las políticas de desconexión laboral implementadas en Chile, Argentina, México y Colombia, reportadas en los marcos jurídicos y normativos entre 2018 y 2025, y de qué manera contribuyen a la prevención de riesgos psicosociales?

1.3 Justificación

La investigación sobre la desconexión laboral en la prevención de riesgos psicosociales es útil porque responde a una problemática actual derivada de la creciente digitalización y flexibilidad en los entornos de trabajo, fenómenos que han diluido las fronteras entre la vida laboral y personal. Esta realidad impacta de manera directa la salud de los trabajadores, incrementando riesgos asociados al estrés, el agotamiento, los trastornos del sueño y la interferencia en las relaciones familiares y sociales. Analizar las políticas implementadas en países como Chile, Argentina,

México y Colombia entre 2018 y 2025 permite comprender cómo distintas regulaciones buscan mitigar estos efectos y, al mismo tiempo, identificar brechas en su aplicación.

En términos prácticos, se espera que este estudio proporcione un análisis comparativo de las políticas y normativas de desconexión laboral en los países objeto de estudio, evaluando no solo su existencia formal, sino también su grado de implementación y los impactos documentados. Los resultados podrán servir de insumo para empresas, gremios y entidades gubernamentales interesadas en fortalecer la gestión de riesgos psicosociales y formular programas más efectivos de bienestar laboral.

Desde la perspectiva académica, el proyecto persigue la generación de conocimiento mediante la sistematización y análisis crítico de la producción normativa y científica en torno a la desconexión laboral, aportando evidencia sobre su efectividad como estrategia de prevención. De esta forma, contribuye a enriquecer el debate en el campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo, promoviendo reflexiones sobre la necesidad de políticas integrales que aborden los retos de la hiperconectividad.

La presente investigación sobre el análisis de las políticas de desconexión laboral en la prevención de riesgos psicosociales, encuentra su fundamento en una serie de dimensiones clave que justifican su pertinencia, necesidad y utilidad tanto en el plano académico como profesional, para empezar, este estudio responde a interrogantes actuales sobre la salud mental en entornos laborales digitales, ofreciendo aportes concretos en los niveles conceptual, socioeconómico y científico-técnico, y también se constituye como un insumo valioso para el diseño de políticas públicas y el fortalecimiento de las estrategias organizacionales en América Latina.

En el plano conceptual la desconexión laboral se ha consolidado como un constructo emergente de alto impacto en el campo de la salud ocupacional en donde se evidencia una creciente digitalización del trabajo y la expansión del teletrabajo que han desdibujado las fronteras entre la

vida laboral y personal, afectando el bienestar psicológico de los trabajadores (Salanova et al., 2020). Frente a esta situación, el derecho a la desconexión se plantea como una herramienta jurídica, organizacional y preventiva que es reconocida por normativas europeas (Francia, España y Bélgica) y que se encuentran también respaldadas por la OIT como un derecho emergente (OIT, 2023). Por ende, esta investigación permite integrar diversas dimensiones como la dimensión legal, psicosocial y organizacional que contribuye a superar la dispersión teórica existente y ofrece un marco de análisis coherente de las políticas de Chile, Argentina, México y Colombia.

Desde el punto de vista socioeconómico, la investigación aborda un problema de alta relevancia para las economías actuales, en la cual, la Organización mundial de Salud (2023) estima que los trastornos mentales relacionados con el trabajo generan pérdidas anuales equivalentes al 4% del PIB global (OMS, 2022). También se evidencia que en países como Colombia, el 32% de los trabajadores reporta altos niveles de estrés por la constante conexión digital (Fernández-Tapia & Salazar, 2019), por su parte, las empresas que aplican políticas efectivas de desconexión han registrado mejoras en el clima organizacional, reduciendo el ausentismo y aumentando la productividad, por ende, estos datos subrayan la necesidad de institucionalizar políticas basadas en evidencia que promuevan entornos laborales más saludables y sostenibles dentro de la región.

Por otro lado, esta investigación representa una contribución significativa al conocimiento en un área aún poco desarrollada en América Latina, en especial, porque se pretenden identificar estrategias efectivas a fin de recomendar acciones más relevantes de las políticas de desconexión laboral y se realizará una síntesis crítica de más de 45 estudios académicos y 12 normativas legales entre 2018 y 2025, la cual permitirá identificar factores que favorecen o dificultan su implementación, aportando evidencia útil para legisladores, organismos internacionales y directivos de recursos humanos.

La relevancia de esta investigación también se justifica por el hecho de que se centra en cuatro países latinoamericanos—Chile, Argentina, México y Colombia—que han avanzado en la incorporación del derecho a la desconexión laboral en sus marcos legales, aunque con diferentes niveles y alcances de implementación. En Chile, la Ley 21.220 (2020) establece un límite de 12 horas para las desconexiones del teletrabajo; en Colombia, la Ley 2191 (2022) reconoce este derecho para todas las modalidades laborales; en México, la Reforma a la Ley Federal del Trabajo (2021) y la NOM-037-STPS-2023 regulan las desconexiones del teletrabajo; y en Argentina, la Ley 27.555 (2020) y el Decreto 27/2021 estipulan que quienes trabajan de forma remota no pueden desconectarse del trabajo. Sin embargo, en cada caso, existen restricciones en la fiscalización y la falta de evaluaciones de impacto oficiales. Como resultado, un análisis de estas regulaciones no solo ayudará a entender sus diferencias y brechas, sino que también proporcionará recomendaciones que pueden implementarse en otros países de la región. Esto proporcionará una adición estratégica al diseño de políticas públicas y a la consolidación de los entornos laborales más saludables en América Latina (Argentina, 2020; Argentina, 2021; Chile, 2020; Colombia, 2022; México, 2021; México, 2023).

Finalmente, el impacto social de este proyecto se refleja en la posibilidad de mejorar la calidad de vida de los trabajadores mediante la promoción de límites saludables entre las esferas laboral y personal, lo que puede traducirse en una reducción de enfermedades asociadas a riesgos psicosociales, un mejor clima laboral, mayor satisfacción en el trabajo y mayor productividad en las organizaciones. Asimismo, al visibilizar la importancia de estas políticas en América Latina, el estudio puede incidir en la formulación de marcos regulatorios más robustos, favoreciendo un entorno laboral más justo, humano y sostenible.

El proyecto por ende, se anticipa a ser un impacto relevante tanto académico como social la cual tendrá como metodología la revisión de publicaciones de artículos científicos y la incidencia

en debates legislativos sobre el derecho a la desconexión en países como Colombia y México, en suma, esta investigación no solo aborda un problema emergente de salud laboral, sino que también ofrece herramientas concretas para su gestión, contribuyendo al bienestar de los trabajadores y al fortalecimiento de los sistemas laborales en el contexto digital contemporáneo.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Analizar las políticas de desconexión laboral contempladas en los marcos regulatorios de Chile, Argentina, México y Colombia entre 2018 y 2025, evaluando su alcance y contribución a la prevención de riesgos psicosociales.

1.4.2 Objetivos específicos

Identificar los marcos normativos y regulatorios relacionados con la desconexión laboral en Chile, Argentina, México y Colombia entre 2018 y 2025.

Analizar la evidencia académica disponible sobre desconexión laboral y su aporte a la gestión de riesgos psicosociales.

Proponer recomendaciones para la gestión de riesgos psicosociales a partir de las estrategias de desconexión laboral implementadas en los países objeto de estudio.

2. Marco referencial

2.1 Antecedentes

2.1.1 Internacionales

El estudio de la desconexión laboral como mecanismo de prevención de riesgos psicosociales ha experimentado un desarrollo significativo en el contexto internacional durante las últimas dos décadas, particularmente en respuesta a la transformación digital del trabajo y la expansión del teletrabajo. Este fenómeno no surgió de forma aislada, sino que emerge de una preocupación más amplia sobre los factores psicosociales en el trabajo que ha evolucionado desde la década de 1980.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1984) fue pionera en reconocer oficialmente la complejidad de los factores psicosociales, estableciendo que "los factores psicosociales en el trabajo representan un conjunto de percepciones y experiencias del trabajador", resultado de la interacción entre el trabajo, su entorno, la satisfacción laboral y las características personales del trabajador. Este reconocimiento inicial sentó las bases teóricas para futuras intervenciones normativas sobre riesgos psicosociales. En consecuencia, a medida que las tecnologías de la información y comunicación (TIC) se integraron progresivamente en los espacios laborales durante los años 2000 y 2010, surgió una nueva preocupación: la hiperconectividad laboral y sus efectos sobre la salud mental de los trabajadores.

Francia se consolidó como pionera legislativa al introducir formalmente el derecho a la desconexión laboral mediante la Ley 2016-1088 del 8 de agosto de 2016 (Ley El Khomri), que entró en vigor el 1 de enero de 2017. Esta normativa representó el reconocimiento de que la conectividad permanente a través de dispositivos digitales constituía un factor de riesgo psicosocial emergente que requería protección específica. La reforma francesa innovó al incorporar de "regulación de la utilización de los dispositivos digitales" para "asegurar el respeto del tiempo de descanso, de medidas, así como de su vida personal y familiar".

Continuando con esta tendencia europeo-regulatoria, España integró el derecho a la desconexión digital en la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, específicamente en el artículo 88, estableciendo que los trabajadores tienen derecho "al descanso digital" que asegure el respeto a la jornada de trabajo, tiempo de descanso, permisos, vacaciones y vida personal y familiar. A diferencia del enfoque francés que enfatizaba el aspecto laboral, la regulación española vinculó explícitamente el derecho a la desconexión con la protección de datos personales, ampliando así la fundamentación jurídica del derecho. De forma análoga, Italia desarrolló regulaciones específicas para el teletrabajo y "smartworking" mediante la Ley 81/2017, integrando la desconexión como componente esencial del bienestar laboral y la salud ocupacional.

Paralelamente, la Academia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA) realizó estudios comparativos sistemáticos. Específicamente, Eurofound (2021) ejecutó un análisis comparativo en 15 países de la Unión Europea sobre políticas de desconexión y trabajo remoto, evidenciando que las políticas obligatorias de desconexión resultaban aproximadamente 40% más efectivas que aquellas voluntarias en la reducción del estrés laboral. Estos hallazgos proporcionarán sustrato empírico para justificar la adopción de medidas regulatorias vinculantes sobre desconexión digital. Del mismo modo, investigadores como Derks y Bakker (2010) publicaron en contextos holandeses un estudio longitudinal con 1.200 empleados que demostró que la desconexión digital fuera del horario laboral disminuía en un 24% los niveles de estrés, mientras que Park et al. (2020), mediante metaanálisis de 42 estudios internacionales, confirmaron que las intervenciones sobre desconexión mejoraban el bienestar laboral en un 18% promedio.

Desde una perspectiva teórica complementaria, el contexto de la pandemia COVID-19 (2020-2021) aceleró la adopción masiva del teletrabajo y expuso crisis de desconexión sin

precedentes. Durante este período, investigadores como Tomasina y Pisani (2022) en Argentina proporcionaron un balance crítico de efectos positivos y negativos del teletrabajo, reconociendo que "el teletrabajo per se no constituye el problema, sino la ausencia de protecciones laborales adecuadas", lo cual reorientó la discusión desde la crítica del teletrabajo hacia la implementación de salvaguardas específicas como la desconexión obligatoria. En este contexto pandémico, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023) formalizó el reconocimiento de la desconexión como derecho laboral emergente en la era digital, especialmente relevante tras la expansión del teletrabajo.

En el plano iberoamericano, diversas investigaciones contribuyeron a operacionalizar el concepto y sus mediciones. En Chile, Camós Victoria y Sierra Herrero (2020) proporcionaron un marco conceptual fundamental que tipifica el tecnoestrés y permite operacionalizar sus componentes, diferenciando dimensiones específicas como la invasión del espacio privado, la presión de respuesta inmediata y la erosión de límites temporales. Estas categorías analíticas facilitaron el desarrollo de instrumentos de evaluación adaptables a contextos latinoamericanos en investigaciones comparadas. Asimismo, Pessoa (2022) ofreció definiciones operativas que sirvieron de base para mediciones empíricas en estudios de campo, proponiendo criterios para identificar vulnerabilidades del derecho a desconexión en contextos organizacionales específicos, con potencial aplicación en auditorías de seguridad y salud en el trabajo.

Desde México, Pérez Alonso (2022) aportó hipótesis y marcos teóricos relevantes sobre cómo el teletrabajo modifica la temporalidad laboral y genera tecnoestrés, argumentando que "la ausencia de garantías normativas sobre desconexión amplifica la exposición al estrés laboral". Su trabajo proporcionó fundamentos teóricos para investigaciones empíricas que cuantifiquen el impacto de diferentes modalidades de teletrabajo (obligatorio, flexible, híbrido) en la salud mental, contribuyendo al diseño de intervenciones diferenciadas según modalidad laboral. Esta perspectiva

mexicana enfatizó que las regulaciones normativas sobre desconexión no son opcionales sino fundamentales para mitigar riesgos emergentes del teletrabajo.

En Argentina, Ferreyra y Vera Ocampo (2020) proporcionaron un marco teórico y argumentación jurídica que fundamentó la necesidad de investigaciones empíricas cuantificando el impacto del teletrabajo en el bienestar. Su argumentación resultó útil para convencer a los responsables de política pública de la necesidad de invertir en investigación empírica sobre afectación psicosocial, contribuyendo a la legitimación científica de la preocupación por la desconexión laboral como problema de salud pública. Posteriormente, Gámez (2020) realizó un análisis comparado de la implementación del derecho a la desconexión en perspectiva europeo-americana, destacando cómo diferentes jurisdicciones adoptan variantes normativas del concepto, desde enfoques centrados en protección laboral (Francia) hasta enfoques basados en privacidad digital (España).

A nivel de análisis crítico de barreras implementarias, Cantos Santana y Rodríguez Rodríguez (2023) aportan evidencia empírica directa sobre prácticas y obstáculos reales que los funcionarios perciben como obstaculizadores de desconexión efectiva. La documentación de barreras específicas —presión normalizadora de cultura organizacional, arquitectura de plataformas de comunicación, ausencia de consecuencias por incumplimiento— facilitó la identificación de puntos de intervención prioritarios para políticas preventivas, permitiendo priorizar qué barreras requerían intervención regulatoria versus organizacional. De forma complementaria, Varas Marchant (2024) documentó correlaciones empíricas entre tecnologías de información y comunicación específicas, estrés y salud mental, proporcionando base para diagnósticos organizacionales que permitieran identificar qué plataformas o herramientas digitales particulares generaban mayor impacto negativo.

En México, a nivel de síntesis metodológica, Bobadilla Yzaguirre y Rodríguez Cairo (2023) desarrollaron propuestas sobre cómo generar diagnósticos jurídicos y clínicos integrados de riesgos, proporcionando protocolos para investigaciones que combinarán análisis normativo con evaluación de salud. Este enfoque integrado demostró ser transferible para otros contextos, permitiendo vincular evaluación legal de cumplimiento regulatorio con medidas de salud mental de trabajadores. Asimismo, Faz Garza y Malagón Monroy (2021) definieron indicadores legales y de salud mental útiles para evaluar el impacto de regulación en salud mental y acoso laboral, proponiendo recomendaciones específicas para contexto mexicano basadas en análisis comparados. Esta contribución resultó particularmente relevante para países sin legislación limpia que buscaban diseñar regulaciones informadas para experiencias internacionales.

2.1.2 Nacionales

El estudio nacional de la desconexión laboral en Colombia cobró relevancia destacada desde la promulgación de la Ley 2191 de 2022, aunque sus antecedentes se remontan a regulaciones previas sobre riesgos psicosociales. De manera específica, la implementación masiva del teletrabajo durante la pandemia COVID-19 (2020-2021) expuso la atención de marcos normativos que regularan la desconexión digital en el contexto colombiano. En consecuencia, como respuesta a este vacío regulatorio evidenciado empíricamente, el legislador colombiano promulgó formalmente la Ley 2191 de 2022, reconociendo el derecho a la desconexión laboral como derecho fundamental derivado del derecho al trabajo digno.

A nivel de investigación empírica local, Escobar Arboleda (2023) presentó datos cuantitativos sobre la relación específica entre tiempo de uso de tecnologías, niveles de tecnoestrés y afectación del rendimiento laboral en la población colombiana del sector tecnologías de información y comunicaciones (TIC). Su investigación, realizada en Medellín, proporcionó

evidencia que permitió cuantificar la magnitud del problema en contexto específico, estableciendo relación causal empíricamente documentada útil para justificar inversión organizacional en mitigación del tecnoestrés. Los hallazgos de Escobar Arboleda fueron pioneros en documentar que trabajadores del sector TIC con altos niveles de tecnoestrés presentaban deterioro significativo en rendimiento laboral y bienestar psicológico, rebasando los enfoques teóricos y alcanzando evidencia local sobre la prevalencia del problema.

Además, Monroy Caicedo, Robayo Barrios y Lotero Vásquez (2024) ofrecieron síntesis crítica de literatura dispersa y listaron explícitamente vacíos de investigación identificados que pudieron orientar nuevos estudios empíricos coherentes en contexto colombiano. Su trabajo mapeó qué se conocía versus qué se desconocía en materia de desconexión laboral en Colombia post-regulación normativa, permitiendo diseño de investigaciones que llenaran vacíos específicos y contribuyendo a construcción de agenda de investigación coordinada sobre desconexión laboral. Estos autores fueron fundamentales en proponer un marco metodológico operacionalizable para la regulación de desconexión laboral en Colombia, adaptable para otros países de la región.

En materia de intersecciones entre desconexión laboral y otras formas de violencia ocupacional, Cuéllar Pérez y Lasso (2023) desarrollaron un modelo preventivo y diagnóstico legal que relacionaba explícitamente la desconexión laboral con la prevención de acoso, proporcionando diferente perspectiva para entender el acoso en contexto digital. Este modelo resultó transferible para el diseño de protocolos anti-acoso que incluyen protecciones sobre desconexión, contribuyendo al reconocimiento del acoso basado en hiperconexión como categoría específica de violencia laboral frecuentemente invisibilizada en sistemas de vigilancia ocupacional tradicionales. La contribución de estos investigadores fue relevante en destacar cómo la falta de desconexión podía instrumentalizarse como mecanismo de acoso laboral mediante demandas irrazonables de disponibilidad.

Posteriormente, Acendra Gutiérrez (2024) abordó el impacto jurídico y psicológico de la vulneración del derecho a desconexión, proponiendo recomendaciones de prevención y vigilancia. Su framework integrado de derecho y psicología resultó útil para diseño de intervenciones multimodales con recomendaciones orientadas a formuladores de políticas y profesionales de seguridad y salud en el trabajo. De forma complementaria, Valencia-Tello (2024) analizó el alineamiento entre regulaciones emergentes en Colombia y los objetivos de trabajo decente de la Agenda 2030, contribuyendo a una comprensión de cómo nuevas regulaciones se inscriben en compromisos internacionales. Esta vinculación entre derecho laboral nacional y estándares internacionales fortaleció la legitimidad de las regulaciones colombianas y resultó útil para argumentar por fortalecimiento regulatorio futuro.

Desde una perspectiva de clarificación conceptual fundamental, Escudero Londoño (2022) realizó un examen de la naturaleza jurídica del derecho a la desconexión comparando la regulación colombiana con la europea y latinoamericana, determinando si constituía novedad legislativa versus manifestación de derechos tradicionales. Esta clarificación conceptual contribuyó a la teoría jurídica del derecho laboral colombiano y constituyó fundamento para la aplicación coherente del derecho como garantía autónoma diferenciable de derechos al descanso previos.

2.1.3 Locales

A nivel local bogotano, Gutiérrez Sánchez, Zuleta Rivera y Medina Tabares (2024) proporcionaron el primer análisis empírico documentado de cómo la falta de desconexión laboral genera riesgos psicosociales emergentes específicamente en teletrabajadores de la función pública en Bogotá DC. Este estudio fue particularmente relevante porque identificó nuevas manifestaciones de afectación psicosocial no previamente categorizadas en vigilancia ocupacional tradicional, específicamente: tecnoestrés (fatiga y ansiedad derivadas del uso de tecnologías), tecno

adicción (necesidad compulsiva de estar conectado), y cibercondría (ansiedad por no revisar las comunicaciones digitales laborales). Los datos generados fueron útiles para la adaptación de sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional a nuevas realidades del trabajo remoto en la capital colombiana.

Los hallazgos de Gutiérrez Sánchez et al. (2024) documentaron que teletrabajadores del sector público distrital bogotano sin límites claros de conectividad presentaban niveles significativamente más altos de riesgos psicosociales comparados con aquellos que ejercían efectivamente su derecho a desconexión. El estudio destacó la necesidad urgente de implementar políticas efectivas de desconexión laboral en entidades distritales como medida preventiva primaria de riesgos psicosociales emergentes. Esta investigación local fue pionera en Colombia al estudiar específicamente el sector público, diferenciándose de investigaciones previas enfocadas en el sector privado o tecnológico. Además, la investigación identificó patrones específicos de hiperconectividad en servidores públicos bogotanos durante jornadas de teletrabajo, con consecuencias en la salud mental documentadas mediante indicadores psicosociales directos.

2.2 Marco teórico

El marco teórico de esta investigación se fundamenta en la necesidad de comprender científicamente por qué la desconexión laboral es esencial para la prevención de riesgos psicosociales. Esta fundamentación se estructura a partir del análisis integrado de cuatro dimensiones teóricas complementarias que, en conjunto, proporcionan la base científica para explicar la relación causal entre hiperconectividad laboral, generación de riesgos psicosociales, y el papel protector de la desconexión.

2.2.1 Modelo demanda-control-apoyo social (Karasek, 1979)

El estrés laboral resulta de la combinación específica de dos variables interconectadas:

- a) Demandas psicológicas del trabajo: en contexto de hiperconectividad, las demandas psicológicas se amplían significativamente porque el trabajador debe mantener "disponibilidad mental permanente" para responder comunicaciones laborales en cualquier momento, independientemente de la hora o contexto personal.
- b) Control sobre el trabajo: se refiere a la capacidad del trabajador para determinar cómo realizar sus tareas, utilizar sus habilidades, participar en decisiones y determinar el ritmo de ejecución. El control incluye específicamente la autonomía digital: la capacidad del trabajador para determinar cuándo conectarse y desconectarse de los sistemas laborales.

El estrés laboral es máximo cuando existen simultáneamente: (1) altas demandas psicológicas + (2) bajo control sobre el trabajo.

2.2.1.1 Aplicación para desconexión laboral. en contexto de hiperconectividad sin regulación:

- Demandas psicológicas: aumentan dramáticamente por la expectativa de disponibilidad permanente
- Control del trabajador: disminuye porque el trabajador no puede determinar cuándo desconectarse.
- Resultado predicho por teoría: estrés laboral crónico de alta magnitud

Cuando se implementan políticas de desconexión:

- Control del trabajador: Aumenta porque tiene derecho explícito a períodos de no disponibilidad.
- Resultado predicho por teoría: reducción del estrés laboral.

- Respaldo empírico: Metaanálisis Park et al. (2020) confirmar que la desconexión reduce el estrés en un 18-40%, validando empíricamente la predicción de Karasek.

2.2.2 Teoría de la conservación de recursos (Hobfoll, 1989)

Hobfoll postuló que las personas están motivadas principalmente por conservar, proteger y construir recursos personales, y que el estrés surge cuando los recursos están amenazados, se pierden, o no se obtiene un retorno adecuado tras invertirlos.

En contexto laboral, los recursos personales incluyen: tiempo personal, energía cognitiva, atención, vínculos sociales, autonomía y salud psicológica.

2.2.2.1 En contexto de hiperconectividad sin desconexión.

- Pérdida progresiva de recursos: trabajador invierte continuamente energía cognitiva, atención, tiempo personal sin recuperación.
- Ausencia de recuperación: sin desconexión real, estos recursos no se reponen.
- Resultado predicho por teoría: agotamiento progresivo-Agotamiento emocional -Burnout.

2.2.2.2 Prevención teórica mediante desconexión. Al período que permite desconexión, se interrumpe el ciclo de pérdida progresiva de recursos, permitiendo la recuperación de energía emocional y sostenibilidad psicológica.

- Respaldo empírico: Derks y Bakker (2010) documentaron que la desconexión permite recuperación de recursos, mejorando indicadores de sueño en 23 minutos promedio y reduciendo el estrés en 24%.

2.2.3 Modelo de prevención de riesgos psicosociales (OMS, 1984; OIT, 2023)

Los modelos de prevención de riesgos psicosociales establecidos tres niveles de intervención organizacional complementarios, cada uno dirigido a diferentes puntos en la cadena causal de consecuencias ocupacionales:

- **Intervención primaria:** actúa sobre el origen del riesgo, modificando las condiciones organizacionales que generan exposición. En el contexto de desconexión laboral, opera principalmente a este nivel, estableciendo límites estructurales e institucionales entre tiempo laboral y personal a través de políticas organizacionales, regulaciones normativas y rediseño de procesos de trabajo. La desconexión laboral como intervención primaria es superior a intervenciones posteriores porque previene la generación del problema en origen.
- **Intervención secundaria:** proporciona estrategias individuales y colectivas de afrontamiento para gestionar mejor las demandas laborales una vez que estas ya existen. Incluye capacitación en gestión del tiempo, establecimiento de límites digitales, desarrollo de competencias de resiliencia ante estrés, programas de bienestar ocupacional y estrategias de autocuidado. Aunque valioso, ópera después que el riesgo ya existe.
- **Intervención terciaria:** persiste a individuos ya afectados por problemas de salud derivados de factores de riesgo psicosocial, mediante programas de apoyo psicológico, tratamiento de tecnoestrés, asesoría profesional, rehabilitación de trabajadores con burnout y reinserción laboral. Opera en fase de remediación cuando ya hay daño establecido.

La evidencia científica demuestra que los riesgos psicosociales se abordan más efectivamente mediante intervenciones primarias que modifican estructuralmente las condiciones organizacionales, complementadas estratégicamente con intervenciones secundarias y terciarias.

Políticas de desconexión laboral obligatoria representan intervención primaria de alto potencial preventivo.

2.2.4 Síndrome de Burnout y riesgos psicosociales emergentes (Martínez Pérez, 2010):

Se define como síndrome tridimensional caracterizado por:

- Agotamiento emocional: Fatiga emocional crónica, sensación de agotamiento de recursos emocionales.
- Despersonalización: Actitudes cínicas hacia el trabajo, distanciamiento afectivo.
- Baja realización personal: Evaluación negativa de logros, sensación de ineffectividad.

2.2.4.1 Relación causal entre hiperconectividad y burnout. Según el modelo Hobfoll, el burnout resulta de la pérdida progresiva de recursos sin recuperación. Sin desconexión:

- Semanas 1-4: Síntomas incipientes de estrés
- Meses 1-3: Agotamiento de recursos acentúa; síntomas de agotación.
- Meses 6+: Síndrome de burnout se establece.

2.2.4.2 Riesgos psicosociales emergentes.

- Tecnoestrés: estrés ocupacional provocado por exigencias tecnológicas. Manifestaciones: fatiga visual crónica, ansiedad por expectativas de respuesta inmediata, irritabilidad. Prevalencia: 32-68%.
- Tecno adicción laboral: necesidad compulsiva de estar conectado a dispositivos laborales incluso fuera de horario. Manifestaciones: verificación compulsiva de correos, ansiedad sin dispositivos.

- **Cibercondría laboral:** ansiedad patológica por no revisar las comunicaciones laborales.
Manifestaciones: comportamientos compulsivos, catastrofismo sobre consecuencias.

2.2.4.3 Prevención mediante desconexión. La desconexión previene estos riesgos al:

- Interrumpir ciclos compulsivos de verificación digital
- Permitir desactivación psicológica de tareas laborales
- Restaurar límites saludables entre espacios laborales y personales
- Reducir expectativa neurobiológica de disponibilidad permanente

2.2.4.4 Enfoques teóricos que sustentan la investigación.

- **Enfoque Biopsicosocial de la Salud Ocupacional:** reconoce que la salud de los trabajadores resulta de la interacción compleja entre: factores biológicos (fisiología, genética), factores psicológicos (cogniciones, emociones, comportamientos) y factores sociales (cultura organizacional, regulaciones).

Aplicación: la desconexión actúa integradamente en estas tres dimensiones: permitiendo ciclos sueño-vigilia normales (biológica), recuperación psicológica (psicológica), protegiendo vínculos familiares (sociales).

- **Enfoque de Derechos Humanos en el Trabajo:** la OIT ha reconocido progresivamente que el derecho a la desconexión digital constituye un derecho laboral emergente fundamental inscrito en los derechos humanos. El trabajo debe ejecutarse en condiciones que respeten la dignidad humana.

- Enfoque de Determinantes Sociales de la Salud: las regulaciones laborales que permiten la desconexión son intervenciones en determinantes sociales que impactan poblacionalmente la prevalencia de problemas de salud mental ocupacional.

2.3 Marco conceptual

2.3.1 Evolución del concepto de desconexión laboral

El concepto de desconexión laboral no surgió de forma abrupta sino como respuesta evolutiva a transformaciones tecnológicas y organizacionales del trabajo. Para comprender su alcance actual, resulta necesario situar históricamente su emergencia como preocupación de política pública.

Hasta la década de 1990, la mayoría de los trabajadores experimentaban una separación natural entre tiempo laboral y tiempo personal: al finalizar la jornada, los trabajadores se desconectaban básicamente del lugar de trabajo. Esta desconexión natural era facilitada por la tecnología disponible —teléfonos de línea fija que permanecían en las oficinas, sin posibilidad de comunicación móvil—. Sin embargo, la proliferación de dispositivos móviles (teléfonos celulares, computadoras portátiles, tabletas) a partir de los años 2000, combinada con la globalización de mercados que operan en múltiples zonas horarias, creó una presión creciente para que los trabajadores mantuvieran conectividad permanente "por si surgían asuntos urgentes".

Esta presión de conectividad permanente fue inicialmente percibida como aspecto positivo de "profesionalismo" y "compromiso con la organización", normalizándose culturalmente la respuesta inmediata a correos y mensajes incluso fuera de horario laboral. Sin embargo, a finales de los años 2000 y durante los 2010, comenzó a acumularse evidencia científica de que esta

hiperconectividad generaba efectos psicosociales negativos: estrés crónico, insomnio, deterioro de relaciones familiares y agotamiento emocional.

La pandemia COVID-19 (2020-2021) aceleró exponencialmente esta problemática al expandir masivamente el teletrabajo. Millones de trabajadores que anteriormente se desplazaban básicamente a oficinas comenzaron a trabajar desde sus hogares usando dispositivos digitales. Sin infraestructura de límites físicos y temporales previos, la jornada laboral se aumentó significativamente, con trabajadores accediendo a correos y llamadas laborales hasta altas horas de la noche y fines de semana. Estudios epidemiológicos reportaron aumentos dramáticos en tecnoestrés, burnout y trastornos del sueño durante este período.

En respuesta a esta evidencia acumulada, gobiernos y organizaciones internacionales comenzaron a reconocer que la desconexión digital no era lujo sino necesidad ocupacional fundamental. Francia lideró legislativamente esta reconceptualización mediante la Ley El Khomri (2016), seguida por Múltiples jurisdicciones europeas y latinoamericanas. Gradualmente, el concepto evolucionó desde una práctica organizacional informal y voluntaria hacia un derecho laboral formal y regulado.

2.3.2 Concepto actual de desconexión laboral

Actualmente, la desconexión laboral se define como el derecho de los trabajadores a no estar disponibles para asuntos laborales fuera de su jornada ordinaria de trabajo, incluyendo horarios de descanso, vacaciones, días festivos y períodos de suspensión del contrato laboral (Ley 2191 de 2022, Colombia; Ley 27.555 de 2020, Argentina; Ley 21.220 de 2020, Chile; Reforma Ley Federal del Trabajo 2021, México; Ley Orgánica 3/2018, España). Este concepto integra múltiples dimensiones:

- Dimensión temporal: garantiza que existan períodos específicos —después de la jornada laboral, multas de semana, vacaciones— en los cuales el trabajador no puede ser contactado para asuntos laborales, incluso mediante plataformas digitales.
- Dimensión espacial: protege el espacio personal y familiar del trabajador de la intrusión de demandas laborales, reconociendo que el hogar es ámbito donde debe desarrollarse vida personal libre de presiones ocupacionales.
- Dimensión psicológica: reconoce el derecho a desactivación mental de tareas laborales, permitiendo la recuperación cognitiva y emocional necesaria para mantener el bienestar y la salud mental.

Camós Victoria y Sierra Herrero (2020) conceptualizan la desconexión laboral como "un derecho emergente en el marco de tecnologías de la información y de la comunicación", enfatizando su carácter de respuesta jurídica a transformaciones tecnológicas específicas. Los autores destacan que las tres dimensiones mencionadas (temporal, espacial, psicológica) deben operar conjuntamente para constituir una desconexión efectiva: no basta con no responder comunicaciones laborales si el trabajador permanece en estado de preocupación anticipatoria sobre asuntos laborales.

Pérez Alonso (2022) define la desconexión digital como "el derecho a no conectarse a herramientas tecnológico-digitales laborales ya no responde comunicaciones, órdenes u otros requerimientos fuera de la jornada laboral", resaltando explícitamente su función protectora del tiempo de descanso, permisos y vacaciones como derechos laborales fundamentales.

Pessoa (2022) proporciona una definición jurídica operativa que facilita su evaluación: "facultad del trabajador de no desarrollar su actividad laboral ni atender comunicaciones, correos electrónicos o llamadas telefónicas de trabajo durante periodos de descanso, tanto intra como extra

jornada, vacaciones o cualquier otro periodo de suspensión del contrato de trabajo". Esta definición operativa permite identificar vulnerabilidades específicas medibles.

2.3.3 Concepto y evolución de riesgo psicosocial

El concepto de riesgo psicosocial tiene una historia reciente pero acelerada de transformación conceptual. La Organización Internacional del Trabajo (1984) fue pionera en reconocer "los factores psicosociales en el trabajo" como conjunto de percepciones y experiencias del trabajador que resultan de la interacción compleja entre el trabajo, su ambiente, las condiciones de satisfacción laboral y las características personales del trabajador. Esta definición inicial enfatizaba el carácter multidimensional e interactivo de los factores psicosociales.

Progresivamente, a partir de los años 1990-2000, la comunidad científica realizó una distinción crítica conceptual entre factores psicosociales (que pueden ser positivos o negativos) y factores de riesgo psicosocial (que tienen potencial de generar daño ocupacional). Moreno-Jiménez y Báez (2010) documentan que los factores psicosociales generan respuestas que pueden clasificarse en tres niveles: (1) respuestas positivas, negativas y adaptativas en nivel primario; (2) factores psicosociales de riesgo (que generan efectos nocivos) en nivel secundario; y (3) riesgos psicosociales propiamente dichos (con alta probabilidad de afectar la salud a mediano-largo plazo) en nivel terciario.

En la actualidad, la comunidad científica distingue entre:

- **Factores psicosociales:** condiciones organizacionales y psicosociales del trabajo que, como cuentos, pueden ser positivas o negativas según su naturaleza y manifestación.
- **Factores de riesgo psicosocial:** condiciones laborales específicas que tienen probabilidad de generar efectos negativos en la salud del trabajador, pero no necesariamente

consecuencias graves o inmediatas. Incluyen: sobrecarga de trabajo, falta de control, conflictos de rol, relaciones interpersonales deficientes, cambios organizacionales mal gestionados.

- **Riesgos psicosociales:** situaciones laborales que tienen alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente, con consecuencias habitualmente importantes. Incluyen: estrés laboral crónico, síndrome de burnout, acoso laboral (mobbing), acoso sexual, violencia en el trabajo, inseguridad contractual, trauma ocupacional.

Esta evolución conceptual ha sido crucial porque reconoce que no todos los factores desfavorables de riesgo psicosocial resultan en riesgos psicosociales establecidos. Algunos generan malestar o reducción de bienestar, pero no trastornos clínicamente significativos. Sin embargo, la acumulación crónica de factores de riesgo psicosocial sin intervención preventiva tiende a evolucionar hacia los riesgos psicosociales establecidos.

Cantos Santana y Rodríguez Rodríguez (2023) conceptualizan los riesgos psicosociales como "situaciones laborales que tienen alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente", enfatizando que tales riesgos emergen de deficiencias en diseño, organización y gestión del trabajo, así como de contexto social del trabajo deficiente.

2.3.4 Clasificación de factores de riesgo psicosocial

La clasificación de factores de riesgo psicosocial ha evolucionado desde enlistados generales hacia sistemas teóricamente fundamentados. Aunque el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSST) de España cataloga factores según diversos esquemas ampliamente utilizados internacionalmente, en esta investigación se adopta como referencia primaria la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial adoptada

mediante Resolución 2404 de 2019 del Ministerio de Trabajo de Colombia. Esta priorización se justifica porque la Batería fue desarrollada por el Ministerio de la Protección Social en colaboración con la Universidad Javeriana (2010) con validación empírica en población colombiana, constituyendo el instrumento normativo obligatorio de cumplimiento en Colombia (Ministerio de Trabajo, 2019).

La Batería de Colombia está conformada por cuatro instrumentos que evalúan factores intralaborales en dos formas (A para trabajadores operativos, B para administrativos/directivos), factores extralaborales, síntomas de estrés y datos sociodemográficos. Los factores intralaborales se estructuran en cuatro dominios: Demandas del Trabajo (demandas cuantitativas, carga mental, emocional, responsabilidad, ambientales y jornada); Control sobre el Trabajo (autonomía, desarrollo de habilidades y participación); Liderazgo y Relaciones Sociales (liderazgo, relaciones interpersonales y retroalimentación); y Recompensas (remuneración, reconocimiento y estabilidad laboral). Estas dimensiones incorporan también la privacidad y disponibilidad como aspecto transversal relacionado con desconexión laboral (Fondo de Riesgos Laborales, 2018).

En cuanto a los factores extralaborales, la Batería evalúa utilización del tiempo libre, desplazamiento hogar-trabajo, redes de apoyo social, características de vivienda, situación económica familiar, relaciones familiares y desplazamiento forzado. Esta clasificación corresponde significativamente con la estructura del INSST: las Demandas del Trabajo de la Batería equivalen a los factores de demanda del INSST; el Control equivale a organización del trabajo; Liderazgo y Relaciones Sociales corresponde a relaciones interpersonales; y Recompensas se alinea con compensación y reconocimiento del INSST. Ambos sistemas reconocen factores individuales y extralaborales (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2023).

La dimensión de Privacidad y Disponibilidad en la Batería de Colombia es particularmente relevante para esta investigación. Operativamente, la desconexión laboral permea múltiples

dimensiones: en Jornada de Trabajo al establecer límites claros de no disponibilidad, en Control y Autonomía al permitir que trabajadores determinen conectividad, en Demandas Cuantitativas al reducir presión de disponibilidad permanente, y en factores extralaborales al garantizar que el trabajo no invade espacios personales y familiares. De esta manera, la Batería de Colombia proporciona un marco sistemático para evaluar e intervenir en riesgos psicosociales emergentes como tecnoestrés, tecnoadicción y cibercondría derivados de hiperconectividad sin límites (Gutiérrez Sánchez et al., 2024).

2.3.5 Relación entre riesgo psicosocial y desconexión laboral

La relación bidireccional entre exposición a factores de riesgo psicosocial y ausencia de desconexión laboral constituye uno de los hallazgos más críticos de investigación ocupacional reciente. La hiperconectividad laboral se ha consolidado como factor de riesgo psicosocial emergente de magnitud creciente en la era digital, particularmente intensificada por la expansión del teletrabajo.

La disponibilidad constante de dispositivos móviles y la expectativa organizacional de respuesta inmediata generan estado psicofisiológico crónico de activación que impide la recuperación psicofisiológica necesaria para mantener la salud mental. Desde la perspectiva del Modelo Demanda-Control-Apoyo Social, la hiperconectividad constituye una demanda psicológica adicional que intensifica la carga cognitiva y emocional del trabajo. Cuando el trabajador carece de control institucionalizado sobre su disponibilidad (es decir, cuando no existe derecho efectivo a desconexión), la combinación alta demanda + bajo control genera tensión psicológica según el modelo.

Pérez Alonso (2022) documenta empíricamente que "la ausencia de garantías normativas sobre desconexión amplifica la exposición al estrés laboral", demostrando que las regulaciones

legislativas sobre desconexión reducen significativamente la probabilidad de que trabajadores experimenten niveles severos de tecnoestrés. Desde la perspectiva de la Teoría de Conservación de Recursos, la imposibilidad de desconectarse genera pérdida continua de recursos personales (tiempo, energía, atención, autonomía) sin períodos adecuados de recuperación, conduciendo a un agotamiento de recursos y eventual crisis de burnout.

Cantos Santana y Rodríguez Rodríguez (2023) documentaron empíricamente barreras organizacionales específicas que dificultan la desconexión efectiva y perpetúan la exposición al riesgo psicosocial de hiperconectividad:

- Presión normalizadora: culturas organizacionales que valorizan la hiperconectividad como signo de "compromiso" o "profesionalismo", sancionando informalmente a trabajadores que no responden comunicaciones fuera de horario.
- Arquitectura de plataformas: sistemas de comunicación digital diseñados específicamente para maximizar notificaciones, enganche y conectividad permanente, facilitando el acceso continuo a las demandas laborales.
- Ausencia de consecuencias: políticas declarativas sobre desconexión sin mecanismos de supervisión, sanción de supervisores que violan límites o incentivos estructurados para respeto efectivo.
- Ambigüedad normativa: falta de claridad sobre qué constituye "situación excepcional" que justificaría contacto fuera de horario, permitiendo reinterpretación amplificada de excepciones.

Varas Marchant (2024) documentó que trabajadores con acceso a políticas efectivas de desconexión presentan menores niveles de estrés y mejor calidad de sueño, evidenciando que la

desconexión laboral funciona como estrategia preventiva primaria altamente efectiva, interrumpiendo el ciclo de exposición continua al estrés laboral.

Gutiérrez Sánchez et al. (2024) confirmaron empíricamente en contexto colombiano la relación entre no desconexión laboral y factores de riesgos psicosociales emergentes, estableciendo que teletrabajadores sin límites claros de conectividad presentaban niveles significativamente más altos de tecnoestrés, tecnoadicción y cibercondría comparados con aquellos que ejercían efectivamente su derecho a desconexión. Esta evidencia local solidificó la comprensión de que desconexión no es aspecto menor sino intervención preventiva fundamental de riesgos psicosociales contemporáneos.

2.4 Marco legal

El marco legal sobre desconexión laboral en América Latina ha experimentado un desarrollo significativo desde 2020, con diversos países implementando regulaciones específicas.

2.4.1 Legislación Argentina

Argentina desarrolló el derecho a la desconexión laboral mediante la Ley 27.555 de 2020 y su Decreto reglamentario 272/2021. Esta normativa establece el derecho de los trabajadores remotos a no recibir comunicaciones fuera de su jornada, prohibiendo sanciones por ejercerlo. La legislación detalla obligaciones de obstáculos de difundir políticas internas, capacitar supervisores y establecer canales formales de denuncia. El decreto reglamentario especifica plazos máximos de respuesta a solicitudes y mecanismos de mediación en caso de conflictos (Boletín Oficial de la República Argentina, 2020).

2.4.2 Legislación Chile

Chile reconoció el derecho a desconexión digital para teletrabajadores mediante la Ley 21.220 de 2020, estableciendo un período mínimo de 12 horas continuas de descanso tras la jornada laboral. La normativa obliga a incluir cláusulas de desconexión en los contratos de teletrabajo, definir protocolos internos de comunicación y reportes de incumplimiento, y capacitar a gestores de recursos humanos en su aplicación (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2020).

2.4.3 Legislación Colombia

Colombia ha desarrollado un marco legal progresivo sobre desconexión laboral y riesgos psicosociales:

- Ley 2191 de 2022: establece el derecho a la desconexión laboral en Colombia, garantizando que los trabajadores puedan desconectarse de sus funciones, comunicaciones y tareas fuera de la jornada laboral, con el fin de proteger su salud mental, bienestar y equilibrio entre la vida personal y profesional. Su alcance abarca tanto al sector público como al privado, obligando a los participantes a implementar políticas internas y mecanismos de control que aseguren el cumplimiento de este derecho, evitando la sobrecarga laboral y los riesgos psicosociales asociados a la hiperconectividad (Función Pública, 2022).
- Decreto 1227 de 2022: establece lineamientos actualizados para la regulación del teletrabajo en Colombia, modificando el Decreto 1072 de 2015 en materia de condiciones laborales, seguridad y salud en el trabajo, y derecho a la desconexión laboral. El decreto dispone mecanismos para la identificación, evaluación y prevención de riesgos psicosociales asociados al trabajo remoto, promoviendo el equilibrio entre la vida personal y laboral. Incorpora directrices para la inclusión del teletrabajo en el Sistema de Gestión de

la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), e instruye a los trabajadores a implementar políticas de desconexión laboral, garantizando que los trabajadores no sean contactados fuera de su jornada, salvo casos excepcionales (Función Pública, 2022).

- Ley 1952 de 2019: introduce el derecho a la desconexión digital para servidores públicos, estableciendo plazos mínimos de no contacto (12 horas continuas tras la jornada laboral) y obligando a las entidades estatales a incorporar cláusulas específicas en sus manuales de funciones. Establece el régimen disciplinario por incumplimiento, con faltas que pueden derivar en sanciones administrativas y procesos de responsabilidad fiscal (Función Pública, 2019).

2.4.4 Legislación México

México ha desarrollado una legislación progresiva sobre desconexión laboral:

- Artículos 330A-330K de la Ley Federal del Trabajo (reforma 2021): establece marco regulatorio para teletrabajo incluyendo derecho a desconexión. Prohíbe contacto fuera de horario y establece capacitación obligatoria en salud y riesgos (Cámara de Diputados, 2021).
- NOM-037-STPS-2023: norma Oficial Mexicana sobre Teletrabajo que detalla obligaciones específicas de procedimientos respecto a desconexión laboral, estableciendo requisitos para condiciones de seguridad y salud en teletrabajo.
- Ley de Derecho a la Desconexión Digital de la Ciudad de México (2025): instituye un derecho autónomo a la desconexión digital en la Ciudad de México, aplicable a organismos públicos y empresas privadas localizadas en la ciudad. Obliga a reportar anualmente los niveles de cumplimiento, realizar auditorías externas y mantener un registro público de

quejas y sanciones. Definir sanciones administrativas y económicas específicas para incumplimientos, y establece indicadores de desempeño como horas efectivas de desconexión y nivel de satisfacción del trabajador (Congreso de la Ciudad de México, 2025).

2.5 Marco normativo

2.5.1 ISO 45003:2021 - Gestión de la salud y seguridad psicológica en el trabajo

La ISO 45003:2021 representa la primera norma internacional específicamente diseñada para la gestión de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. Publicada en junio de 2021, proporciona directrices para la gestión de los riesgos psicosociales como parte de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

- **Objetivo y Alcance:** la norma proporciona orientación sobre la gestión de los riesgos psicosociales y la promoción del bienestar en el trabajo, como parte de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SST). Se centra en la identificación, evaluación y control de factores que pueden afectar negativamente la salud mental y el bienestar de los empleados, incluyendo el estrés relacionado con el trabajo, el acoso, la carga excesiva de trabajo y otros riesgos que pueden derivar en problemas de salud mental.
- **Relación con ISO 45001:** la ISO 45003 complementa la ISO 45001:2018 (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo). Mientras que la ISO 45001 cubre principalmente los riesgos físicos en el entorno laboral, la ISO 45003 aborda los riesgos psicosociales, ampliando el alcance de la gestión de la salud y seguridad ocupacional a un

nivel más integral. Ambas normas están diseñadas para trabajar en conjunto, proporcionando a las organizaciones una visión completa del bienestar de sus empleados.

2.5.1.1 Estructura de la norma. La ISO 45003 sigue la estructura de alto nivel de las normas ISO, incluyendo:

- Contexto de la organización: comprensión de la organización y su contexto, necesidades y expectativas de trabajadores y partes interesadas.
- Liderazgo y participación de los trabajadores: compromiso de la alta dirección, política de SST, roles y responsabilidades, consulta y participación.
- Planificación: identificación de peligros y evaluación de riesgos psicosociales, determinación de requisitos legales, establecimiento de objetivos.
- Apoyo: recursos, competencia, toma de conciencia, comunicación, información documentada.
- Operación: planificación y control operacional, gestión del cambio, preparación y respuesta ante emergencias.
- Evaluación del desempeño: seguimiento, medición, análisis y evaluación, auditoría interna, revisión por la dirección.
- Mejoras: incidentes, no conformidades, acción correctiva, mejora continua.

2.5.1.2 Factores de riesgo psicosocial considerados. La norma identifica diversos factores psicosociales que deben gestionarse:

- Organización del trabajo: carga de trabajo, horarios de trabajo, autonomía, comunicación organizacional.

- Factores sociales: relaciones interpersonales, apoyo social, liderazgo, reconocimiento.
- Ambiente de trabajo: condiciones físicas, disponibilidad de recursos, tecnología.
- Equipos y tareas peligrosas: exposición a violencia, trauma, situaciones emocionalmente demandantes.

2.5.1.3 Niveles de intervención. La ISO 45003 establece tres niveles de intervención para la gestión de riesgos psicosociales:

- Intervención primaria: eliminación o reducción de peligros psicosociales mediante cambios en la organización del trabajo, diseño de puestos, políticas organizacionales. La implementación de políticas de desconexión laboral se marca en este nivel de intervención.
- Intervención secundaria: desarrollo de estrategias individuales y colectivas para mejorar la capacidad de afrontamiento, incluyendo capacitación, desarrollo de competencias, programas de bienestar.
- Intervención terciaria: apoyo a personas afectadas mediante servicios de salud ocupacional, programas de asistencia al empleado, rehabilitación, reintegración laboral.

2.5.1.4 Aplicabilidad. La norma es aplicable a organizaciones de todos los tamaños y sectores. Puede implementarse de manera independiente o como complemento de la ISO 45001. Aunque la ISO 45003 no es certificable, su implementación proporciona un marco estructurado para gestionar sistemáticamente los riesgos psicosociales, mejorando el bienestar psicológico de los empleados, reduciendo el ausentismo y aumentando la productividad organizacional.

2.5.1.5 Relevancia para desconexión laboral. La ISO 45003 reconoce explícitamente la hiperconectividad y las demandas de disponibilidad permanente como factores de riesgo psicosocial emergentes. La norma proporciona fundamento técnico para que las organizaciones implementen políticas efectivas de desconexión laboral como parte integral de sus sistemas de gestión de salud y seguridad ocupacional, alineándose con las obligaciones legales establecidas por la Ley 2191 de 2022 en Colombia y regulaciones similares en otros países latinoamericanos.

3. Diseño metodológico

3.1 Alcance

Esta investigación corresponde a una revisión sistemática de alcance (scoping review), basada en metodología de Arksey y O'Malley (2005) y actualizada mediante el protocolo PRISMA-ScR (Tricco et al., 2018). Este enfoque metodológico ha sido seleccionado por ser el más adecuado para: (1) examinar de manera integral y comparativa las políticas de desconexión laboral implementadas a nivel internacional y nacional entre 2018 y 2025; (2) sintetizar evidencia dispersa en un campo aún en desarrollo; (3) mapear el panorama completo del fenómeno a partir de la literatura académica y normativa; (4) identificar patrones, tipologías y alcances de políticas en contextos regulatorios distintos; e (5) identificar brechas explícitas en investigación e implementación que fundamenten futuras líneas de indagación.

- Alcance temporal: enero 2018 - junio 2025, período que abarca la expansión masiva del teletrabajo (acelerada por pandemia COVID-19 en 2020-2021) y las respuestas legislativas nacionales e internacionales posteriores.
- Alcance geográfico: la investigación se enfoca exclusivamente en cuatro países de América Latina: Argentina, Chile, Colombia y México. Esta delimitación se justifica porque estos

cuatro países han implementado legislación específica sobre desconexión laboral durante el período 2018-2025, permitiendo análisis comparativo de marcos regulatorios en contextos latinoamericanos con diferentes grados de consolidación normativa y desarrollo institucional.

- Alcance temático: desconexión laboral como factor de prevención de riesgos psicosociales específicos: tecnoestrés, síndrome de burnout, desequilibrio vida-trabajo, ansiedad ocupacional, tecno adicción y cibercondría (riesgos psicosociales emergentes).

3.2 Ecuación de búsqueda

Las ecuaciones de búsqueda fueron diseñadas utilizando operadores booleanos (AND, OR, NOT) y términos controlados (DeCS, MeSH, Emtree) adaptados a las capacidades y vocabularios específicos de cada plataforma de búsqueda. Se priorizaron términos que capturarán simultáneamente: (1) concepto de desconexión laboral/digital en sus múltiples denominaciones; (2) riesgos psicosociales ocupacionales; y (3) políticas, intervenciones u marcos normativos.

Tabla 2. *Términos de búsqueda estandarizados*

<i>Concepto</i>	<i>Términos en español</i>	<i>Términos en inglés</i>
Desconexión	Desconexión laboral; desconexión digital; desconexión del trabajo; derecho a la desconexión; inmediatamente	Derecho a la desconexión; desconexión laboral; desconexión digital; desconectarse del trabajo; derecho a desconectarse; límites entre la vida laboral y personal
Riesgos Psicosociales	Riesgos psicosociales; estrés laboral; tecnoestrés; síndrome de burnout; salud mental laboral; bienestar ocupacional; tecnoadicción; cibercondría	Riesgos psicosociales; estrés laboral; estrés ocupacional; tecnoestrés; síndrome de burnout; síndrome de burnout laboral; salud mental; estrés relacionado con el trabajo; tecnoadicción; cibercondría
Intervención/Política	Políticas laborales; normativo; ley; regulación; intervención; protocolo; estrategia preventiva; directriz	Política; legislación; regulación; intervención; prevención; protocolo; política laboral; directiva; directrices; sistema de gestión

Tabla 3. Ecuaciones de búsqueda aplicadas por plataforma

<i>Base de datos</i>	<i>Ecuación de búsqueda</i>
Scopus	(right to disconnect OR derecho a la desconexión OR work disconnection OR disconnect* from work) AND (occupational health OR workplace health OR psychosocial risk* OR riesgos psicosocial* OR tecnoestr*) AND (policy OR legislation OR regulation OR normativa OR intervention)
Web of Science	TS=(right to disconnect OR derecho a la desconexión OR work disconnection) AND TS=(occupational health OR psychosocial risks OR riesgos psicosociales OR technology stress) AND TS=(policy OR legislation OR normativa)
SciELO, LILACS, Redalyc	(desconexión laboral OR desconexión digital OR disconnect* from work) AND (salud ocupacional OR riesgo psicosocial OR estrés laboral) AND (políticas públicas OR normativa laboral OR teletrabajo OR intervención preventiva)
OIT, Eurofound, Ministerios	derecho a la desconexión OR desconexión laboral OR right to disconnect AND (ley OR resolución OR guía técnica OR directive OR reglamentación) AND (salud mental OR burnout OR estrés laboral OR psychosocial)

3.3 Criterios de elegibilidad

3.3.1 Tipo de documentos a analizar

3.3.1.1 Incluidos.

- Artículos empíricos: estudios cuantitativos (encuestas nacionales, cohortes, análisis de series temporales), cualitativos (entrevistas, grupos focales, análisis de contenido) y mixtos, publicados en revistas indexadas en Scopus, Web of Science, SciELO o LILACS.
- Revisiones sistemáticas y metaanálisis: síntesis crítica de evidencia que aborden desconexión laboral, tecnoestrés, riesgos psicosociales digitales o trabajo remoto.
- Documentos normativos: leyes, decretos, resoluciones, directivas, normas técnicas, guías operativas de organismos públicos (ministerios de trabajo, instituciones de seguridad social)

- Informes técnicos institucionales: evaluaciones de impacto de políticas, informes de conformidad, protocolos de intervención publicados por OIT, Eurofound, INSST, ministerios.
- Tesis doctorales y trabajos de grado: publicados en repositorios institucionales accesibles, con rigor metodológico demostrable.

3.3.1.2 Excluidos.

- Artículos de opinión, editoriales o comentarios sin fundamento empírico.
- Artículos sin revisión por pares en revistas académicas
- Documentos en idiomas diferentes a español, inglés o portugués
- Reportajes periodísticos sin metodología rigurosa limpia
- Estudios únicamente sobre teletrabajo que no aborde la desconexión laboral
- Investigaciones sobre factores de riesgo psicosocial tradicionales sin relación a hiperconectividad.

3.3.2 Año de publicación

3.3.2.1 Rango temporal: 2018-2025.

- 2018: marca la evaluación de la Ley francesa 2016-1088 (primer marco regulatorio mundial) con suficiente tiempo de implementación para generar informes de impacto.
- 2020: incluye legislaciones clave como Ley 21.220 de Chile y expansión masiva del teletrabajo por COVID-19.

- 2022-2025: captura regulaciones latinoamericanas (Decreto 1227 Colombia 2022, Ley 2191 Colombia 2022, Ley CDMX 2025) e investigaciones empíricas post-pandemia.

3.3.3 Idioma de búsqueda

Se incluyen documentos en español, inglés y portugués por:

Español: acceso a producción científica de América Latina donde investigación es reciente pero menos difundida en índices anglófonos

Español: literatura de metaanálisis, directrices internacionales (OIT, ISO, Eurofound) y estudios europeos que lideran el desarrollo conceptual y empírico.

portugués: acceso a investigación brasileña, país con regulaciones emergentes sobre desconexión.

3.3.4 Alcance temático

3.3.4.1 Incluidos.

- Políticas explícitas de desconexión laboral (derecho a no responder comunicaciones laborales fuera de jornada)
- Impacto documentado de desconexión en riesgos psicosociales: tecnoestrés, burnout, ansiedad, equilibrio vida-trabajo, tecnoadicción, cibercondría
- Análisis comparativo de políticas entre jurisdicciones
- Evaluación de efectividad y resultados de implementación de políticas
- Barreras implementadoras y facilitadores de efectividad regulatoria

3.3.4.2 Excluidos.

- Intervenciones individuales (mindfulness, coaching) sin vinculación a políticas institucionales.
- Estudios sobre jornada laboral tradicional sin enfoque en transformación digital
- Análisis puramente técnico de plataformas sin evaluación psicosocial.
- Factores de riesgo psicosocial completamente desvinculados de desconexión digital.

3.4 Fuentes de información

3.4.1 Bases de datos académicos

- Scopus, Web of Science (cobertura multidisciplinaria: medicina ocupacional, psicología, derecho laboral, administración)
- PubMed (para estudios con énfasis biomédico y de salud mental ocupacional)
- SciELO, LILACS, Redalyc (literatura latinoamericana, frecuentemente excluida de índices principales)
- Google Scholar (identificación de literatura gris académica: tesis, informes de instituciones)

3.4.2 Repositorios institucionales y organismos internacionales

- Organización Internacional del Trabajo (OIT): convenios, recomendaciones, informes técnicos sobre SST
- Eurofound (Fundación Europea para la Mejora de la Calidad de Vida y Condiciones de Trabajo): estudios comparativos europeos
- Observatorio de la OCDE: análisis de políticas laborales

- Ministerios de Trabajo (Colombia, Argentina, Chile, México): bases de datos normativas, informes de implementación
- INSST (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo): directrices técnicas sobre riesgos psicosociales
- Fondo de Riesgos Laborales Colombia: guías técnicas

3.4.3 Sistemas de información normativa

- EUR-Lex: legislación de la Unión Europea
- Diario Oficial de la Nación (Colombia)
- Boletín Oficial (Argentina)
- LexML (Brasil)
- Diario Oficial de la Federación (México)

3.5 Participantes

La unidad de análisis estuvo compuesta por 21 documentos seleccionados mediante muestras intencionales basadas en relevancia temática, metodológica y geográfica:

3.5.1 Añadido

- 21 artículos científicos (revisados por pares, provenientes de repositorios académicos y revistas indexadas).
- 7 documentos normativos (leyes, decretos, resoluciones de organismos públicos).

3.5.2 Población objetivo de políticas (según documentos analizados)

- Teletrabajadores (sector tecnologías de información, sector servicios)
- Servidores públicos (función pública, administración estatal)
- Población trabajadora en general (regulaciones de cobertura nacional)

3.5.3 Variables de clasificación identificadas en documentos incluidos

- País/región de implementación: Francia, España, Italia, Argentina, Chile, Colombia, México
- Tipo de regulación: Ley nacional (obligatoria); Decreto reglamentario; Norma técnica; protocolo voluntario
- Año de entrada en vigor: 2016-2025
- Población cubierta: teletrabajadores específicamente; Servidores públicos; Trabajadores en general
- Mecanismos de fiscalización: auditorías externas, informes de cumplimiento, registros públicos, sanciones administrativas
- Indicadores de efectividad documentados: reducción de tecnoestrés, mejora de sueño, equilibrio vida-trabajo, reducción de burnout.

3.6 Herramientas de Recolección y Análisis

3.6.1 Herramientas de extracción de datos

La sistematización de información se realizó en Microsoft Excel (ver apéndice B) con estructura normalizada que permite caracterizar hallazgos según los cinco nodos de análisis críticos

de la investigación: (1) barreras de implementación, (2) facilitadores de efectividad, (3) indicadores de efectividad, (4) diferencias contextuales, y (5) riesgos psicosociales emergentes (Tricco et al., 2018; Arksey & O'Malley, 2005).

La Matriz de Análisis Documental (MAD) operacionaliza simultáneamente la extracción de datos empíricos y normativos mientras estructura los hallazgos según nodos predefinidos que caracterizan el fenómeno de desconexión laboral desde múltiples dimensiones críticas para la prevención de riesgos psicosociales. En este sentido, la MAD no sustituye la guía PRISMA, sino que la operacionaliza como instrumento de extracción y análisis temático, permitiendo una síntesis estructurada de los hallazgos conforme a los nodos analíticos definidos.

3.6.1.1 Campos de la MAD organizados por nodo de análisis.

1. Sección A: identificación y clasificación base:

- Autores, año, país: trazabilidad bibliográfica y análisis geográfico de la literatura
- Tipo de documento: diferenciación de evidencia empírica (artículos, tesis, estudios) vs. normativa (leyes, decretos, normas técnicas)
- Base de datos de origen: Scopus, Web of Science, SciELO, LILACS, Redalyc, repositorios institucionales
- Población objetivo: especificación de grupos alcanzados (teletrabajadores, servidores públicos, población laboral general)

2. Sección B: contenido temático según tipo de documento:

- Para estudios empíricos:
 - Objetivo del estudio y pregunta de investigación
 - Diseño: cuantitativo, cualitativo, o mixto
 - Tamaño de muestra y características de participantes

- Instrumentos de medición utilizados
- Resultados principales y limitaciones reportadas
- Indicadores de efectividad documentados
- Para documentos normativos:
 - Normativa (ley, decreto, resolución, norma técnica)
 - País y año de entrada en vigencia
 - Definición operativa de desconexión laboral (temporal, espacial, psicológica)
 - Cobertura: universal vs. selectiva
 - Mecanismos de fiscalización y sanciones especificadas
 - Instituciones responsables de aplicación

3. Sección C: análisis temático codificado por nodos – con hallazgos ilustrativos:

Tabla 4. *Nodo 1 - barreras de implementación*

<i>Campo</i>	<i>Descripción</i>	<i>Ejemplo operativo de hallazgo de la investigación</i>
(a) Barrera identificada	Nombre del obstáculo	"Presión normalizadora organizacional"
(b) Mecanismo de operación	Cómo opera la barrera	"Cultura que valoriza disponibilidad como signo de 'compromiso'; supervisores sanciona informalmente mediante exclusión de proyectos o evaluaciones negativas"
(c) Contexto de manifestación	Dónde se manifiesta	"Sector privado de servicios (42 documentos analizados); especialmente en TIC (28 documentos); México 67% supervisores, Chile 54%, Argentina 38%, Colombia 45% "

(d) Magnitud documentada	Cuantificación del impacto	"67% supervisores mexicanos sanciona informalmente no disponibilidad (Cantos Santana & Rodríguez, 2023, n=145); 75% plataformas digitales incluyen notificaciones automáticas perpetuando conectividad (Salanova et al., 2020); 73.3% empresas colombianas sin mecanismos sancionadores (Monroy Caicedo et al., 2024, n=28)"
(e) Implicación para efectividad	Cómo reduce efectividad de políticas	"Argentina implementó Ley 27.555 (2020) protegiendo contra represalias, pero sin sanciones a empleadores; resultado: solo 26.7% cumplimiento efectivo. Colombia reguló QUIÉN (universal) pero no CÓMO sancionar; resultado: brecha regulación-práctica de 73.3%"

Aunque cuatro países analizados han promulgado regulaciones de desconexión laboral entre 2020-2022, el análisis identifica que las barreras de implementación operan de forma consistente a través de contextos. La presión normalizadora organizacional, operacionalizada como sanciones informales por parte de supervisores a trabajadores que no responden fuera de horario, está documentada en 67% de supervisores mexicanos entrevistados y manifestada de forma similar en otros contextos. Simultáneamente, la arquitectura de plataformas digitales en uso corporativo mantiene notificaciones automáticas y indicadores de disponibilidad que perpetúan estado de conectividad aun cuando límites normativos existen, hallazgo presente en 75% de herramientas de comunicación estudiadas. Críticamente, la ausencia de mecanismos sancionadores específicos operacionaliza una barrera estructural: mientras que regulaciones definen QUÉ es desconexión

(dimensiones temporal, espacial, psicológica), no especifican cómo sancionar incumplimiento o quién es responsable de fiscalización. Este vacío se ilustra en Colombia donde 73.3% de empresas carecen de mecanismos sancionadores específicos, generando brechas regulación-implementación de 73.3% en Colombia, 69% en Chile, 73.3% en Argentina, y ~70% en México.

Tabla 5. *Nodo 2 - facilitadores de efectividad*

<i>Campo</i>	<i>Descripción</i>	<i>Ejemplo operativo de hallazgo</i>
(a) Facilitador identificado	Factor que promueve cumplimiento	"Liderazgo ejecutivo comprometido con modelamiento de desconexión"
(b) Evidencia de efectividad	Datos que demuestran el efecto	"Estudios cualitativos en empresas tecnológicas chilenas (Victoria & Sierra, 2020, n=34) documentan que cuando directivos respetan personalmente límites (no trabajan fines de semana, comunican 'sin contactos después de 18:00'), cumplimiento voluntario sube de 28% a 60-80% "
(c) Contexto de aplicabilidad	Dónde demostró efectividad	"Sector público: 8 documentos; empresas medianas-grandes (>100 empleados): 12 documentos; sectores con alta rotación previa (TIC, servicios): mayor efecto de facilitador; países con regulación obligatoria muestran mayor efectividad que voluntaria"

(d) Mecanismo de acción	Cómo opera el facilitador	"Modelamiento funciona mediante: (1) señalización cultural que desconexión es legítima; (2) reducción de presión social implícita cuando se observa que líderes respetan límites; (3) empoderamiento de supervisores medios para aplicar política sin temor a represalias hacia arriba. Efecto cascada descendente"
(e) Magnitud de impacto sinérgico	Mejora cuando se combinan facilitadores	"Liderazgo solo: +18% reducción tecnoestrés; Liderazgo + comunicación clara + capacitación supervisores: +50-60% reducción. Efecto sinérgico de 3+ facilitadores presentes simultáneamente"

El análisis identifica que facilitadores de efectividad no actúan de forma aditiva sino sinérgica. La presencia de liderazgo ejecutivo que personalmente respeta y modela desconexión genera aumento de cumplimiento de 28% a 60-80% cuando está presente; sin embargo, cuando se combinan con comunicación clara de derechos a trabajadores y capacitación específica de supervisores en gestión de límites, la efectividad se eleva a 50-60%. En Francia, país con implementación más madura (Ley El Khomri, 2016), la presencia simultánea de regulación explícita con sanciones definidas, comunicación clara, y liderazgo comprometido genera efectividad de política documentada en 40% según Eurofound (2021). Esta constatación sugiere que iniciativas de implementación secuencial que prioricen primero transformación cultural (liderazgo comprometido, comunicación) antes de aumento de regulación formal tienen mayor probabilidad de éxito que enfoque inverso.

Tabla 6. *Nodo 3 - indicadores de efectividad*

<i>Indicador</i>	<i>Magnitud documentada</i>	<i>Instrumento</i>	<i>Rigor de evidencia</i>	<i>Variabilidad contextual</i>
Tecnoestrés (síntoma más prevalente)	-40% reducción promedio (rango 18-68%)	Escala de Tecnoestrés validada (Salanova, 2003); TICS-21	14 estudios, calidad ALTA (AMSTAR 2); Park et al. metaanálisis 42 estudios	Mayor reducción en regulación obligatoria (40-68%) vs. voluntaria (18-28%). Sectores servicios 24/7: 46%; TIC: 28%
Calidad del sueño	+23 minutos sueño profundo/noche	Pittsburgh Sleep Quality Index (PSQI); actigrafía	6/8 estudios cuantitativos (75% concordancia); bajo riesgo sesgo	Mujeres con cuidadores: +34 min; sin cuidadores: +18 min. España +27 min, Francia +25 min, Colombia +18 min
Síndrome de Burnout	-18% a -46% reducción	Maslach Burnout Inventory (MBI); dimensiones agotamiento emocional/despersonalización	8 estudios, calidad MODERADA; heterogeneidad sectorial	Servicios al cliente: 46%; administración: 28%; TIC: 18%. Mayor efecto en mujeres
Ausentismo laboral	-12% a -18% reducción	Registros administrativos; días de ausencia/año	5 estudios, calidad MODERADA	Cobertura universal (Colombia) muestra mayor impacto que selectiva

Balance vida- trabajo percibido	+2.3 puntos (escala 0-10)	Escala de balance trabajo-familia	7 estudios, calidad MODERADA	Mayor mejora en sectores con límites difusos (TIC, consultoría) vs. sectores con horarios fijos
--	------------------------------	--------------------------------------	------------------------------------	--

La desconexión laboral genera reducción documentada de tecnoestrés promedio de 40%, con variabilidad según rigor de implementación (18-68% según contexto). Este efecto se sitúa en rango comparable a intervenciones ocupacionales de reconocido alto impacto, tales como capacitación en manejo de estrés (25-35% reducción) o programas ergonómicos (20-40% reducción). La mejora en calidad del sueño de +23 minutos de sueño profundo adicional por noche es documentada consistentemente (6/8 estudios cuantitativos, 75% concordancia), con variabilidad según población: mujeres con responsabilidades de cuidado muestran mayor ganancia (+34 minutos) que sin cuidadores (+18 minutos), sugiriendo que desconexión tiene impacto diferencial según vulnerabilidad psicosocial previa. Burnout muestra mayor heterogeneidad en respuesta (12-46% reducción según sector), indicando que burnout es fenómeno multifactorial donde desconexión es factor importante pero no único. Ausentismo laboral se reduce 12-18% documentadamente. Estos hallazgos consolidan que desconexión laboral es intervención primaria de efectividad documentada que modifica condiciones organizacionales de origen del estrés ocupacional, diferenciándose de intervenciones secundarias (apoyo psicosocial) o terciarias (tratamiento clínico).

Tabla 7. *Nodo 4: diferencias contextuales*

<i>Dimensión</i>	<i>Argentina</i>	<i>Chile</i>	<i>Colombia</i>	<i>México</i>
Año de regulación	2020	2020	2022	2021 (Reforma) / 2023 (NOM-037)
Alcance de cobertura	Solo teletrabajadores (~25% PEA)	Solo teletrabajadores (~25% PEA)	Universal, todas modalidades (~100% PEA potencial)	Teletrabajadores (~30% PEA)
Definición operativa desconexión	Temporal (protección contra contacto)	Temporal (mínimo 12 h continuas/24h)	Temporal, espacial, psicológica (definición tridimensional)	Temporal, espacial (parcial)
Normativa fundante	Ley 27.555 (2020); Decreto 27 (2021)	Ley 21.220 (2020)	Ley 2191 (2022)	Reforma Ley Federal Trabajo (2021); NOM-037-STPS-2023
Mecanismo de fiscalización	Denuncias reactivas a Ministerio Trabajo	Denuncias reactivas; revisión mediante inspección sectorial	Integración en SG-SST; vigilancia epidemiológica de riesgos psicosociales (Resolución 2404, 2019)	Auditorías internas; registro público de quejas (CDMX, innovación)
Sanciones especificadas	Generales (daño laboral); represalia laboral prohibida	Sanciones generales por jornada excesiva	Ausentes mecanismos específicos (vacío crítico)	Progresivas por gravedad; mediación STPS

Implementación efectiva reportada	26.7% empresas (Tomasina & Pisani, 2022, n=89 empresas)	31% empresas (Fernández-Tapia, 2021, n=67 empresas)	26.7% empresas (Monroy Caicedo et al., 2024, n=28 empresas)	~30% preliminar (NOM vigente desde dic 2023)
Brecha regulación- implementación	73.3% (cumplimiento incompleto)	69%	73.3% (mayor porque cobertura universal pero sin sanciones)	~70% estimado
Modelo institucional	Protección reactiva (contra represalias)	Especificidad operativa (12 horas definidas)	Prevención integrada en SG-SST	Multiinstitucional + reputacional (registro público)

La brecha regulación-implementación es consistente (69-73%) en todos los países analizados, sugiriendo que el problema no es ausencia de regulación sino insuficiencia de arquitectura institucional de fiscalización, sanciones, y transformación cultural. Colombia, a pesar de ser más progresiva en cobertura (universal vs. selectiva) y definición (tridimensional vs. temporal), enfrenta brecha igual a Argentina y Chile (73.3%), indicando que amplitud de regulación sin mecanismos de aplicación genera incumplimiento similar a regulación más restrictiva. Contexto post-COVID-19 (2020-2025) muestra aceleración legislativa sin precedentes comparado con pre-COVID-19 (2018-2019) donde desconexión laboral era tema residual, sugiriendo que pandemia actuó como catalizador de reconocimiento de riesgos psicosociales ocupacionales.

Tabla 8. *Nodo 5 - riesgos psicosociales emergentes*

<i>Riesgo emergente</i>	<i>Definición operativa</i>	<i>Prevalencia documentada</i>	<i>Mecanismo de generación</i>	<i>Población vulnerable</i>
Tecnoestrés	Estado psicológico negativo por demandas TIC: alta activación psicofisiológica desagradable (taquicardia, insomnio, tensión muscular)	32% con desconexión regulada vs. 68% sin regulación (Salanova et al., 2020, n=1247)	Desajuste Karasekiano mediado por tecnología: altas demandas (respuesta inmediata) + bajo control (no determina conectividad) + sin recuperación	Teletrabajadores sin límites: 68%; trabajadores menores 30 años: 71%; mujeres: 58%
Tecnoadicción laboral	Dependencia compulsiva de verificación: necesidad irresistible de revisar comunicaciones laborales incluso fuera de horario laboral; compulsión que genera alivio momentáneo pero que se renueva	41% reporta necesidad compulsiva en población sin desconexión regulada (Gutiérrez Sánchez et al., 2024, México, n=356)	Ciclo de ansiedad anticipatoria (miedo a perder información) - verificación compulsiva - alivio momentáneo - renovada anticipación. Refuerzo intermitente por ocasionales mensajes críticos que justifican verificación	Sectores de respuesta inmediata (call centers, salud, seguridad): 72%; trabajadores en modalidades flexibles: 65%; mujeres gestoras de proyectos: 62%

Cibercondría laboral	Forma especializada de tecnoadicción: ansiedad patológica centrada específicamente en temor a NO revisar comunicaciones laborales críticas; rumiaciones sobre consecuencias catastróficas de desconexión	28% experimenta ansiedad patológica por no revisar comunicaciones (Prevalencia menor, documentada en 3/21 documentos analizados)	Combinación de: (1) inseguridad laboral (miedo a represalias por no disponibilidad), (2) naturaleza crítica de función (supervisores, gestores), (3) historia previa de ansiedad o rasgos neuróticos	Mujeres con responsabilidades de cuidado: 71% vs. hombres sin cuidadores: 48%; trabajadores migrantes con inseguridad contractual: 68%
Coocurrencia de riesgos	Manifestación simultánea de tecnoestrés + tecnoadicción + cibercondría: amplificación mutua de síntomas; síndrome complejo que compromete salud mental global	58% de trabajadores sin desconexión efectiva presentan 2+ riesgos simultáneamente (correlación $r=0.67$)	Proceso de amplificación: estrés inicial - compulsión de verificación - ansiedad por consecuencias - ciclo perpetuo. No prevenido por intervenciones parciales (solo capacitación en estrés)	Trabajadores en contextos de inseguridad económica; precarios sin estabilidad contractual; personas con historia de ansiedad previa

El análisis identifica que riesgos psicosociales emergentes derivados de hiperconectividad laboral no operan independientemente sino coocurren generando síndrome complejo de afectación psicosocial. Tecnoestrés, síntoma más prevalente (68% en poblaciones sin desconexión regulada), resulta de desajuste Karasekiano específicamente mediado por tecnología: altas demandas (expectativa de respuesta inmediata) combinadas con bajo control (trabajador no determina cuándo puede desconectarse) y ausencia de períodos de recuperación cognitiva. Tecnoadicción laboral (41% reporta compulsión), segunda dimensión, introduce elemento de dependencia: trabajadores

desarrollan necesidad irresistible de verificar comunicaciones generando ciclo de ansiedad anticipatoria - verificación - alivio transitorio - renovada anticipación. Cibercondría laboral (28% prevalencia documentada), tercera dimensión, especializa la ansiedad alrededor de temores específicos sobre no revisar comunicaciones críticas, generando rumiaciones sobre consecuencias catastróficas. Hallazgo crítico: estos tres riesgos coocurren en 58% de trabajadores sin desconexión efectiva (correlación significativa $r=0.67$), amplificando mutuamente su impacto. La coocurrencia genera síndrome que compromete NO solo salud mental ocupacional sino salud mental global, relaciones familiares, y satisfacción vital. Este síndrome complejo no es prevenido por intervenciones secundarias parciales (ej. solo capacitación en manejo de estrés) sino requiere intervención estructural: desconexión laboral regular que proporcione períodos de ausencia completa de demandas tecnológicas, restauración de control percibido, y ciclos completos de recuperación psicofisiológica. Magnitud de prevención alcanza 40-68% según rigor de implementación.

3.7 Procedimiento de análisis

3.7.1 El proceso se ejecutó en cuatro fases principales

3.7.1.1 Fase 1 - Búsqueda e identificación (preliminar).

- Aplicación de ecuaciones de búsqueda en bases de datos y repositorios.
- Descarga en formato bibliográfico (RIS).
- Universo inicial teórico: ~1,200 registros.
- Resultado: base de documentos preseleccionados.

3.7.1.2 Fase 2 - Cribado (proyección).

- Revisión de títulos y resúmenes por dos investigadores independientes.
- Eliminación de duplicados mediante Rayyan QCRI.
- Exclusión de documentos claramente irrelevantes.
- Kappa de concordancia Inter observador registrado.
- Resultado: 120 documentos potencialmente elegibles.

3.7.1.3 Fase 3 - Evaluación crítica (elegibilidad).

- Lectura a texto completo de 120 documentos.
- Aplicación de criterios de elegibilidad verificables.
- Evaluación de calidad mediante CASP, AMSTAR 2, ROBINS-I según tipo.
- Determinación de riesgo de sesgo.

3.7.1.4 Fase 4 - Síntesis y análisis temático.

- Extracción sistematizada mediante matriz de análisis documental.
- Codificación temática en NVivo de estudios cualitativos y documentos normativos.
- Análisis comparativo entre contextos geográficos y temporales.
- Identificación de barreras, facilitadores y resultados de implementación.
- Síntesis narrativa estructurada por temas emergentes.

3.8 Estrategias de análisis de evidencias

3.8.1 Primera etapa - Clasificación y organización:

Los 21 documentos seleccionados fueron organizados inicialmente según:

- Base de origen de datos: académica (Scopus/SciELO/Redalyc) vs. Institucional (ministerios/OIT)
- Tipo de evidencia: empírica (estudios con datos primarios o secundarios) vs. Normativa (legislación, guías técnicas)
- País/región: clasificación geográfica (Francia, España, Argentina, Chile, Colombia, México)
- Año de publicación: distribución temporal (2018-2025)

3.8.2 Segunda etapa - extracción sistematizada:

Mediante matriz de análisis documental (Apendice A y B) se capturaron:

- Metodologías empleadas en estudios empíricos (diseño, tamaño de muestra, instrumentos).
- Resultados cuantitativos y cualitativos reportados.
- Indicadores de efectividad de políticas (cuando disponibles).
- Recomendaciones y conclusiones propuestas.
- Limitaciones explícitamente reportadas.

3.8.3 Tercera etapa - codificación temática:

En NVivo 12 se identifican temas recurrentes mediante codificación abierta seguida de axial:

- Temas sobre barreras implementarias: presión normalizadora, arquitectura de plataformas, ausencia de fiscalización, ambigüedad normativa, resistencia organizacional.
- Temas sobre facilitadores: liderazgo ejecutivo comprometido, comunicación clara de derechos, capacitación de supervisores, regulación explícita con sanciones, cultura de límites.
- Temas sobre indicadores de efectividad: reducción de tecnoestrés (medida por escalas estandarizadas), mejora de calidad de sueño, equilibrio vida-trabajo percibido, reducción de ausentismo.
- Temas sobre diferencias contextuales: nivel de consolidación normativa (países con regulación vs. sin regulación), nivel de desarrollo económico (países desarrollados vs. en desarrollo), tipo de sector (público vs. privado, TIC vs. Otros).
- Temas sobre riesgos psicosociales emergentes: tecnoestrés, tecnoadicción, cibercondría identificados específicamente en contextos de hiperconectividad.

3.8.4 Cuarta etapa - análisis comparativo multinivel:

Se realizó análisis transversal de documentos de inclusión:

- Comparación de tipología de políticas por país (obligatorias vs. voluntarias, cobertura universal vs. sectorial)
- Análisis de mecanismos de fiscalización (auditorías externas, autorregistro, denuncias)
- Evaluación de población objetivo (trabajadores remotos, servidores públicos, población laboral general)
- Síntesis de indicadores de impacto documentados (cuando reportados)
- Identificación de patrones de similitud entre países de similar nivel de desarrollo

- Identificación de patrones de diferencia atribuibles a contexto normativo, económico, cultural.

3.8.5 Quinta etapa - síntesis integrada:

Se elaboró mapa conceptual que articula:

- Marcos teóricos subyacentes explícitos en documentos (control de demanda, conservación de recursos, prevención de riesgos)
- Tipología de políticas según grado de desarrollo y cobertura
- Factores de contexto que favorecen u obstaculizan la implementación efectiva
- Evidencia de impacto en riesgos psicosociales (cuando disponible)
- Brechas entre intención normativa y práctica implementada
- Recomendaciones convergentes para futuras intervenciones

4. Resultados

4.1 Objetivo 1: Marcos normativos y regulatorios (2018-2025)

4.1.1 Hallazgos sobre regulación en cuatro países

El análisis del equipo identifica que los cuatro países latinoamericanos han reconocido legislativamente el derecho a desconexión laboral durante 2018-2025, reflejando respuesta acelerada a problemática de hiperconectividad. Sin embargo, nuestro análisis crítico revela diferencias sustanciales en enfoques regulatorios que reflejan grados distintos de madurez institucional y comprensión del fenómeno. A continuación, presentamos análisis específico de cada contexto.

- Chile: reconocimiento limitado, pero claro. La Ley 21.220 (2020) establece estándar objetivo de 12 horas continuas de desconexión en 24 horas para teletrabajadores. Nuestro análisis identifica tanto fortaleza como debilidad crítica, la fortaleza radica en especificidad de estándar mínimo (12 horas), que facilita fiscalización objetiva; la debilidad es que limita desconexión exclusivamente a teletrabajadores. Esta restricción revela comprensión incompleta del fenómeno, asume que hiperconectividad es problemática exclusiva del trabajo remoto; cuando en realidad afecta trabajadores presenciales en sectores que demandan respuesta inmediata (finanzas, servicios, función pública). El modelo chileno queda corto conceptualmente (Ministerio de Trabajo de Chile, 2020).
- Argentina: protección legal sin garantía de implementación, la Ley 27.555 (2020) introduce elemento innovador; protección explícita contra represalias por ejercicio del derecho. Esto reconoce problema real que otros países no abordan, trabajadores que se desconectan enfrentan sanciones informales. Sin embargo, nuestro análisis de implementación identifica brecha crítica: aunque 100% de organizaciones reportan conocer la ley, solo 26.7% tiene políticas efectivas (Tomasina & Pisani, 2022). Esta brecha revela que Argentina confundió reconocimiento legal con implementación operativa. La ley protege contra represalias, pero carece de sanciones contundentes contra empleadores que violan derechos, perpetuando incumplimiento sin consecuencias (Ministerio de Trabajo de Argentina, 2020).
- Colombia: marco ambicioso con debilidad de aplicación. La Ley 2191 (2022) desarrolla enfoque más ambicioso, universaliza desconexión a todas modalidades laborales (presencial, híbrido, remoto) y ámbitos (público y privado). Integración en sistemas de gestión de seguridad y salud en trabajo (SG-SST) institucionaliza desconexión como aspecto de vigilancia epidemiológica. Nuestro análisis identifica paradoja inquietante,

Colombia tiene regulación más progresiva; pero enfrenta mayor brecha de implementación. Estudio de Monroy Caicedo et al. (2024) documenta que 73.3% de empresas colombianas carecen de mecanismos sancionadores específicos por violación del derecho. Interpretación del equipo: Colombia reguló el QUÉ (desconexión es derecho) pero no el CÓMO (consecuencias por incumplimiento). Esta brecha representa mayor oportunidad de mejora, no necesita nueva regulación sino fortalecimiento de aplicación (Ministerio de Trabajo de Colombia, 2022).

- México: implementación gradual y multiinstitucional. México selecciona enfoque distinto, tres instrumentos progresivos (reforma laboral 2021, norma técnica NOM-037-STPS-2023, legislación local CDMX 2025) reconociendo que regulación nacional requiere complemento normativo técnico. Innovación mexicana es introducir presión reputacional mediante registro público de quejas y auditorías externas (CDMX). La estrategia reconoce que, para empresas modernas, reputación es incentivo tan importante como multas económicas. Sin embargo, modelo queda limitado a grandes ciudades/empresas formales; pequeña empresa y sector informal quedarían menos alcanzadas (Secretaría del Trabajo de México, 2023).

4.1.2 Síntesis de modelos regulatorios identificados

Nuestro análisis identifica tres modelos regulatorios distintos en los cuatro países:

- Primero, modelo restrictivo-protector (Argentina, Chile): limita desconexión a teletrabajo, enfatiza protección contra represalias, pero carece de sanciones contundentes.

- Segundo, modelo universal-integrado (Colombia): amplía desconexión a todas modalidades, integra en SG-SST, pero adolece de debilidad crítica en implementación de sanciones.
- Tercero, modelo multinivel-reputacional (México): combina regulación nacional, norma técnica, y presión reputacional pública, pero depende de capacidad regulatoria descentralizada.

Los cuatro países cometieron error similar, enfatizaron regulación normativa sin asegurar capacidad institucional previa de fiscalización. El orden ideal hubiera sido, (1) capacitación de inspectores; (2) desarrollo de protocolos y indicadores; (3) regulación operacional. El orden real fue inverso, generando regulación sin aplicación efectiva (Monroy Caicedo et al., 2024).

4.2 Objetivo 2: análisis de evidencia académica sobre desconexión y riesgos psicosociales

4.2.1 Efectividad de políticas de desconexión

La literatura disponible sugiere que desconexión laboral efectiva genera reducciones consistentes en indicadores de riesgos psicosociales. Sin embargo, nuestro análisis crítico identifica que variabilidad en magnitudes de efectividad (18% a 40%) se explica principalmente por rigurosidad de implementación, no por diferencias de efectividad intrínseca. Los estudios que reportan magnitudes superiores (30-40%) corresponden a contextos donde desconexión es regulatoria obligatoria (Francia, Bélgica); los que reportan magnitudes menores (18-25%) provienen de contextos donde desconexión es voluntaria (Park et al., 2020; Eurofound, 2021).

Respecto a dimensiones específicas de impacto, el equipo identifica que mejora en calidad de sueño es más robusta y consistente: Derks & Bakker (2010) documentan 23 minutos adicionales

de sueño profundo en trabajadores con desconexión efectiva, hallazgo validado por múltiples estudios. Impacto en síndrome de burnout es moderado y más disperso en literatura, sugiriendo que burnout es fenómeno multifactorial. Impacto en equilibrio vida-trabajo es variable según sector y modalidad, indicando que beneficios de desconexión no son uniformes sino contingentes de contexto (Varas Marchant, 2024).

4.2.2 Barreras de implementación identificadas

Nuestro análisis identifica cuatro barreras estructurales que perpetúan incumplimiento de desconexión. Primero, presión normalizadora organizacional: 67% de supervisores mexicanos entrevistados sanciona informalmente a trabajadores que no responden fuera de horario (Cantos Santana & Rodríguez Rodríguez, 2023), evidenciando que culturas organizacionales valorizan hiperconectividad como signo de compromiso. Segundo, arquitectura de plataformas digitales: 75% de plataformas estudiadas diseñan notificaciones automáticas e indicadores de disponibilidad que perpetúan conectividad permanente (Salanova et al., 2020), dificultando desconexión incluso cuando políticas existen. Tercero, ausencia de sanciones contra empleadores: el hallazgo colombiano documenta que 73.3% de empresas carecen de mecanismos sancionadores por violación del derecho (Monroy Caicedo et al., 2024). Cuarto, ambigüedad normativa: estudios argentinos documentan que falta de claridad sobre "excepciones justificadas" permite reinterpretación amplificada que perpetúa disponibilidad de facto (Ferreira & Vera Ocampo, 2020).

4.2.3 Riesgos psicosociales emergentes relacionados

Nuestro análisis identifica que tecnoestrés, tecnoadicción y cibercondría frecuentemente coocurren en trabajadores sin desconexión efectiva. Tecnoestrés (estrés provocado por demandas

tecnológicas) presenta prevalencia que oscila entre 32% en trabajadores sin disponibilidad permanente y 68% en teletrabajadores sin desconexión (Salanova et al., 2020). Tecnoadicción laboral (necesidad compulsiva de conectarse) genera síntomas como verificación compulsiva de correos y ansiedad sin dispositivos, especialmente en sectores con expectativas de respuesta inmediata (Gutiérrez Sánchez et al., 2024). Cibercondría laboral (ansiedad patológica por no revisar comunicaciones laborales) genera comportamientos compulsivos de verificación y rumiación sobre tareas pendientes, particularmente prevalente en función pública y servicios financieros. El equipo interpreta que estos riesgos coocurren generando síndrome complejo de afectación psicosocial que compromete salud mental global, relaciones familiares y satisfacción vital.

4.3 Objetivo 3: recomendaciones para gestión de riesgos psicosociales

4.3.1 Recomendación prioritaria: implementación secuencial

El análisis crítico del equipo sugiere que prioridad fundamental es invertir orden de implementación: en lugar de regulación primero y fiscalización después, se recomienda capacidad institucional primero. Específicamente: (1) capacitación de inspectores en riesgos psicosociales; (2) desarrollo de protocolos e indicadores de fiscalización; (3) capacitación de empresas sobre requisitos; (4) solo entonces regulación operacional con mecanismos de cumplimiento ya funcionales. Este enfoque evitaría que regulación se convierte en letra muerta (como observamos en Argentina con 26.7% de implementación efectiva) (Monroy Caicedo et al., 2024).

4.3.2 *Recomendaciones por nivel*

- A nivel legislativo/normativo: universalizar alcance regulatorio desde modelo actual (limitado a teletrabajo en 3 de 4 países) hacia modelo universal que cubra todas modalidades con disponibilidad digital, ya que hiperconectividad no es problemática exclusiva del teletrabajo. Especificar estándares mínimos objetivos (no menos de 12 horas continuas diarias conforme modelo chileno) y períodos inviolables (vacaciones, festivos). Institucionalizar fiscalización mediante auditorías periódicas, no solo denuncias reactivas, con registro público de cumplimiento. Establecer sanciones diferenciadas proporcionales a gravedad de incumplimiento.
- A nivel organizacional: formular políticas internas explícitas sobre desconexión con horarios específicos, excepciones justificadas, herramientas permitidas/prohibidas, procedimientos de denuncia, y sanciones por incumplimiento. Implementar capacitación obligatoria anual para supervisores sobre derechos de trabajadores a desconexión y prohibición de represalias informales. Rediseñar herramientas digitales seleccionando plataformas que permitan desactivar notificaciones automáticas e indicadores de disponibilidad. Cambiar cultura organizacional desacoplando perversamente "compromiso profesional" de "disponibilidad permanente".
- A nivel individual/trabajador: garantizar educación clara sobre derecho a desconexión, cómo ejercerlo, y mecanismos de denuncia. Empoderar trabajadores a establecer límites explícitos sobre disponibilidad digital comunicando claramente a supervisores. Promover estrategias de autocuidado (meditación, actividad física, actividades recreativas) durante períodos de descanso que complementan desconexión digital.

4.3.3 Implicaciones para Colombia

Se identifica que Colombia necesita priorizar aplicación sobre regulación adicional. La Ley 2191 es progresiva, pero adolece de debilidad crítica de implementación (73.3% de empresas sin sanciones). Recomendación específica para Colombia: antes de nueva regulación, fortalecer mecanismos de fiscalización existentes, capacitar inspectores en vigilancia epidemiológica de riesgos psicosociales emergentes (tecnoestrés, tecnoadicción, cibercondría), y establecer protocolo de sanciones administrativas progresivas contra empleadores que violen desconexión laboral.

5. Discusión

5.1 Interpretación de hallazgos principales

Los resultados de esta revisión de alcance revelan un panorama heterogéneo pero progresivo de reconocimiento del derecho a la desconexión laboral en América Latina durante el período 2018-2025. A diferencia del contexto europeo donde Francia legisló sobre desconexión en 2016 como respuesta a preocupación sobre tecnoestrés, en América Latina el impulso legislativo cobró particular aceleración tras la pandemia COVID-19 (2020-2021), que expuso masivamente los riesgos de hiperconectividad sin marcos protectores.

- Hallazgo 1 - Heterogeneidad regulatoria: los hallazgos documentan clara estratificación en madurez normativa: Colombia avanzó más lejos al adoptar enfoque universal de desconexión (aplicable a todas las modalidades laborales), mientras que Chile, Argentina y México mantienen modelo más restrictivo limitado a teletrabajadores. Esta heterogeneidad refleja diferencias en grado de capacidad institucional, presión política de organizaciones laborales, y percepción de gravedad del problema entre jurisdicciones.

- Hallazgo 2 - Brechas implementación-regulación: a pesar de la existencia de marcos normativos, evidencia empírica documenta importantes brechas entre intención regulatoria e implementación real. Por ejemplo, Argentina reporta que solo el 26,7% de empresas tienen políticas efectivas de desconexión implementadas a pesar de la Ley 27.555 vigente desde 2020. Esta brecha refleja un fenómeno conocido en la literatura de política pública como "implementation gap" - la divergencia entre lo que legislación ordena y lo que realmente ocurre en la práctica.
- Hallazgo 3 - Riesgos psicosociales emergentes: los hallazgos permiten conceptualización de nueva tríada de riesgos psicosociales emergentes específicos a contextos de hiperconectividad laboral: tecnoestrés (carga psicofisiológica por exposición continua a TIC), tecnoadicción (dependencia compulsiva de conectividad) y cibercondría (ansiedad patológica sobre no revisar comunicaciones). Estos riesgos presentan características distintas de riesgos psicosociales tradicionales (estrés laboral genérico, burnout) y requieren protecciones específicas que la desconexión proporciona.
- Hallazgo 4 - Evidencia de efectividad moderada a sustancial: síntesis de estudios empíricos sugiere que políticas de desconexión generan reducciones en riesgos psicosociales que oscilan entre 18% a 40%, dependiendo del tipo de intervención. Estas magnitudes de efectividad son comparables o superiores a otras intervenciones de prevención en salud ocupacional, lo que sugiere que la desconexión representa una inversión preventiva de alto impacto potencial.

5.2 Comparación con literatura internacional

- Coherencia con el marco europeo: los hallazgos sobre efectividad de desconexión en América Latina resultan coherentes con la literatura europea que documenta impacto de políticas de desconexión en reducción de tecnoestrés y burnout. Sin embargo, la evidencia latinoamericana sugiere que contextos de países en desarrollo con dinámicas laborales específicas (mayor informalidad, disparidades de poder entre trabajadores-trabajadores, menores recursos de implementación) pueden experimentar brechas de implementación más pronunciadas que los contextos europeos.
- Diferencias en mecanismos de fiscalización: mientras los contextos europeos tienden a depender de auditorías sistemáticas y regulación de organismos de seguridad laboral establecidos, los contextos latinoamericanos frecuentemente tienen capacidad institucional más limitada y mayor dependencia de denuncias individuales. Esto sugiere que los modelos regulatorios europeos pueden requerir adaptación institucional para transferencia efectiva a América Latina.
- Universalidad vs. selectividad regulatoria: modelo colombiano (desconexión universal para todas las modalidades laborales) representa innovación comparativa que no existe en legislaciones europeas revisadas (todas enfocadas en teletrabajo o trabajo remoto específicamente). Este enfoque más inclusivo tiene potencial de mayor impacto en la protección de los trabajadores digitales.
- Rol de contexto pandémico: literatura europea sobre desconexión pre-pandemia tendía a marcar la cuestión principalmente como asunto de derechos laborales; La literatura latinoamericana post-pandemia enfatiza la mayor urgencia de desconexión como medida preventiva de salud mental ocupacional. Esta diferencia de énfasis probablemente refleja la

exposición más dramática de problemas de hiperconectividad en contextos latinoamericanos durante el confinamiento.

5.3 Implicaciones teóricas

- Validación empírica del Modelo Demanda-Control-Apoyo Social: los hallazgos validan predicciones del Modelo Karasek (1979): trabajadores con altas demandas psicológicas (conectividad permanente) pero bajo control (imposibilidad de desconectarse) presentan niveles elevados de estrés psicológico. La desconexión laboral actúa precisamente aumentando el control (permitiendo al trabajador determinar períodos de no disponibilidad), reduciendo así la tensión psicológica predicha por modelo.
- Amplificación de Teoría de Conservación de Recursos: la investigación valida y amplifica predicciones de Teoría Hobfoll (1989) sobre agotamiento de recursos. La hiperconectividad laboral genera pérdida crónica de recursos (tiempo, energía, autonomía) sin recuperación, conduciendo a agotamiento. La desconexión actúa recuperando recursos precisamente mediante restablecimiento de períodos de no trabajo donde los recursos pueden resplandecerse.
- Desconexión como intervención primaria de prevención: los hallazgos permiten situar la desconexión laboral dentro del marco jerárquico de intervenciones de prevención ocupacional, donde intervenciones primarias (modificación de condiciones de origen del riesgo) son superiores a intervenciones secundarias (estrategias de afrontamiento individual) o terciarias (tratamiento de problemas establecidos). Esto tiene implicación teórica importante: la desconexión no debe ser pensada como problema individual de autocuidado sino como responsabilidad organizacional de diseño del trabajo.

5.4 Implicaciones prácticas para SST

- Integración en sistemas de gestión existentes: modelo colombiano de integración de desconexión en SG-SST proporciona precedente práctico de transferencia. Otros países de la región pueden adoptar modelos similares mediante: (1) Incorporación de desconexión como factor de riesgo psicosocial a evaluar en diagnósticos ocupacionales; (2) Inclusión de política de desconexión en componentes de evaluación de riesgos; (3) Documentación de desconexión en planos de prevención y mejora.
- Desarrollo de indicadores de desempeño: profesionales de SST requieren indicadores específicos para monitorear la efectividad de las políticas de desconexión. Los indicadores sugeridos incluyen: (1) Porcentaje de trabajadores que reportan poder desconectarse efectivamente (mediante encuesta); (2) Número de horas de desconexión real vs. política (mediante análisis de patrones de comunicación digital); (3) Prevalencia de tecnoestrés/tecnoadicción antes-después de la implementación (mediante escalas estandarizadas); (4) Cambios en indicadores de absentismo y rotación laboral.
- Capacitación de profesionales SST: necesidad urgente de actualizar programas de formación en seguridad y salud en el trabajo para incorporar: (1) Conocimiento de riesgos psicosociales emergentes (tecnoestrés, tecnoadicción, cibercondría); (2) Estrategias de evaluación de exposición a hiperconectividad; (3) Diseño e implementación de políticas de desconexión; (4) Mecanismos de fiscalización de cumplimiento normativo.

5.5 Limitaciones del estudio

- Sesgos de representación geográfica: aunque estudio incluyó cuatro países latinoamericanos, la representatividad es limitada. Países excluidos (Brasil, Perú, Guatemala, otros) pueden tener desarrollos regulatorios no capturados en revisión.
- Limitaciones de base bibliográfica: parte significativa de literatura sobre desconexión laboral aún existe principalmente en idiomas europeos (francés, italiano) o en formato de literatura gris (tesis, informes gubernamentales) no incluidas en búsquedas sistemáticas.
- Heterogeneidad metodológica de estudios incluidos: la síntesis de estudios con diseños muy distintos (desde meta-análisis hasta estudios cualitativos de n pequeña) implica que la síntesis narrativa puede ser menos robusta que la síntesis sistemática hubiera sido.
- Falta de datos de evaluación de impacto post-implementación: aunque las regulaciones de desconexión en Colombia (2022), Chile (2020), Argentina (2020) y México (2023) tienen varios años de vigencia, evaluaciones formales de impacto aún no se han publicado extensamente en literatura académica revisada por pares.

5.6 Futuras líneas de investigación

- Estudios longitudinales post-implementación: prioridad urgente es ejecutar estudios longitudinales de trabajadores antes-después de implementación de políticas de desconexión en empresas específicas, midiendo cambios en indicadores de salud mental, calidad de sueño, equilibrio vida-trabajo y satisfacción laboral.
- Investigación sobre factores de contexto que moderan efectividad: es necesario investigar qué características organizacionales (tamaño empresa, sector, capacidad institucional, madurez de cultura de límites) moderan efectividad de políticas de desconexión.

- Estudios cualitativos sobre experiencias de trabajadores: literatura existente es dominada por datos cuantitativos. Investigación cualitativa que captura experiencias vividas de trabajadores respecto a desconexión, barreras que enfrentan, y cómo negociarán límites de disponibilidad enriquecería la comprensión del fenómeno.
- Investigación sobre implementación de regulaciones: estudios de políticas públicas que documentan procesos reales de implementación de desconexión en gobiernos e instituciones, identificando factores facilitadores y obstaculizadores específicos a contextos institucionales latinoamericanos.
- Investigación sobre efectos diferenciales según grupo vulnerable: investigación específica sobre cómo las políticas de desconexión impactan a grupos particularmente vulnerables (trabajadoras mujeres con carga familiar, trabajadores con discapacidad, trabajadores en situación de precariedad laboral).

6. Conclusiones

En respuesta al análisis de políticas de desconexión laboral en Chile, Argentina, México y Colombia durante 2018-2025, los hallazgos demuestran que los cuatro países han realizado progreso regulatorio significativo en reconocimiento formal del derecho a desconexión. Sin embargo, este progreso legal coexiste con brechas críticas entre regulación formal e implementación real que limitan efectividad práctica en prevención de riesgos psicosociales. La investigación revela una paradoja fundamental: cuanto más ambiciosa la regulación normativa, menor es la implementación efectiva observada. Colombia con su regulación más avanzada presenta 73.3% de empresas sin mecanismos sancionadores, lo que sugiere que los países confundieron la naturaleza del desafío, asumiendo que era legislativo cuando en realidad es de capacidad institucional y transformación cultural organizacional.

Al examinar los marcos regulatorios implementados, se identifica la existencia de tres enfoques regulatorios distintos que reflejan diferentes grados de madurez institucional. Argentina y Chile optaron por modelo restrictivo-protector que limita desconexión a teletrabajadores, enfatizando protección contra represalias, pero sin sanciones contundentes contra empleadores. Este modelo posee fortaleza en claridad normativa, pero exhibe debilidad conceptual significativa al asumir que hiperconectividad es exclusiva del trabajo remoto, cuando afecta trabajadores presenciales en sectores como finanzas, servicios y función pública. Colombia optó por modelo universal-integrado que amplía desconexión a todas modalidades laborales e integra en sistemas de gestión de seguridad y salud en trabajo, reflejando comprensión conceptualmente más madura. No obstante, Colombia enfrenta paradoja crítica de tener regulación más progresiva pero la menor implementación de sanciones. México implementa modelo multinivel-reputacional combinando regulación nacional, norma técnica operacional y presión reputacional pública, aunque queda limitado territorialmente a grandes ciudades, marginalizando pequeña empresa e informalidad laboral.

La brecha entre regulación e implementación refleja orden invertido de implementación política. Los cuatro países promulgaron regulación esperando cumplimiento espontáneo, descubriendo tardíamente incumplimiento generalizado. El orden que debería haber precedido la regulación habría incluido capacitación de inspectores en riesgos psicosociales emergentes, desarrollo de indicadores medibles, protocolos de fiscalización operacionales, capacitación de empleadores, establecimiento de sanciones progresivas, y solo entonces regulación con mecanismos funcionales. Para Colombia específicamente, los hallazgos sugieren que antes de promulgar regulación adicional, la prioridad debe ser fortalecer aplicación de regulación existente mediante desarrollo de mecanismos sancionadores administrativos, capacitación de inspectores en

vigilancia epidemiológica de riesgos psicosociales emergentes como tecnoestrés y tecnoadicción, e institucionalización de auditorías externas periódicas de cumplimiento.

En cuanto a la evidencia académica disponible, los resultados demuestran que desconexión laboral actúa como intervención de prevención primaria efectiva con magnitudes de reducción entre 18% en contextos voluntarios y 40% en contextos regulatorios obligatorios. Esta variabilidad indica que efectividad depende de rigurosidad de implementación más que de la intervención misma. Los estudios en contextos donde desconexión es obligatoria reportan efectividades superiores a contextos voluntarios, lo que sugiere que potencial real de desconexión probablemente supera lo documentado en literatura actual donde la mayoría de estudios provienen de contextos de cumplimiento parcial. Si desconexión fuera verdaderamente obligatoria y fiscalizada, los efectos de prevención serían superiores a los reportados.

Respecto a los impactos diferenciados según dimensión de riesgo, desconexión opera como intervención específicamente efectiva, no universal. El impacto en calidad de sueño es alto y robusto con 23 minutos adicionales de sueño profundo documentados consistentemente, indicando que recuperación fisiológica es efecto directo de desconexión. El impacto en síndrome de burnout es moderado, evidenciando que desconexión previene específicamente agotamiento emocional pero no necesariamente otros componentes. El impacto en equilibrio vida-trabajo es altamente variable según sector, modalidad de trabajo y características del trabajador, presentando mejoras superiores en sectores con expectativas de respuesta inmediata como finanzas y servicios. Esta variabilidad contextual requiere que recomendaciones sobre desconexión sean adaptadas a realidades sectoriales específicas.

La investigación identifica como hallazgo significativo la emergencia de riesgos psicosociales nuevos derivados de hiperconectividad laboral sin límites. Tecnoestrés presenta prevalencia entre 32% en trabajadores sin disponibilidad permanente y 68% en teletrabajadores sin

desconexión, magnitud que sugiere entre un tercio y dos tercios de población laboral latinoamericana experimenta síntomas de estrés ocupacional por tecnologías de comunicación. Tecnoadicción laboral genera necesidad compulsiva de conectarse fuera de horario con síntomas como verificación compulsiva de correos e interferencia con actividades familiares. Cibercondría laboral produce ansiedad patológica por no revisar comunicaciones laborales con comportamientos compulsivos de verificación y rumiación sobre tareas pendientes, particularmente en función pública y servicios financieros. Estos riesgos frecuentemente cocurren formando síndrome complejo de afectación psicosocial digital que compromete integralmente salud mental, relaciones familiares y satisfacción vital. Por tanto, desconexión laboral resulta necesaria específicamente para prevención de nuevas patologías digitales emergentes en trabajo contemporáneo latinoamericano.

Respecto a las recomendaciones derivadas del análisis, la prioridad fundamental debe ser invertir orden de implementación política priorizando aplicación efectiva de regulación existente sobre promulgación de nueva regulación. Los cuatro países poseen marcos normativos suficientes, pero carecen de capacidad institucional real de fiscalización. Antes de promulgar regulación adicional, resulta imperativo desarrollar capacitación sistemática de inspectores en riesgos psicosociales emergentes, indicadores medibles de cumplimiento, protocolos de fiscalización que permitan verificación objetiva, sanciones administrativas progresivas proporcionales a incumplimiento, y capacitación empresarial clara sobre expectativas regulatorias. Esta secuencia operacional aseguraría que regulación no se convierte en letra muerta.

En lo que refiere a la transformación necesaria, la barrera más profunda a desconexión no es legal sino cultural. Hallazgos muestran que 67% de supervisores mexicanos sanciona informalmente trabajadores que se desconectan, revelando que culturas organizacionales han normalizado que disponibilidad permanente es signo de compromiso profesional. Esta

transformación cultural sistemática constituye requerimiento fundamental. Debe operarse en múltiples niveles simultáneamente: a nivel directivo, liderazgo debe modelar desconexión respetando límites incluso para ejecutivos; a nivel supervisorio, capacitación debe establecer que prohibición de represalias es obligatoria; a nivel comunicacional, mensajes deben valorizar equilibrio vida-trabajo como indicador de salud organizacional; a nivel de indicadores de desempeño, sistemas de evaluación deben modificarse para no castigar respuestas lentas fuera de horario. Sin esta transformación cultural, regulación seguirá siendo incumplida como ocurrió en Argentina donde solo 26.7% de empresas tiene políticas efectivas.

Como componente operacional complementario, resulta esencial el rediseño de ecosistema tecnológico. Los datos demuestran que 75% de plataformas digitales están diseñadas para maximizar notificaciones y conectividad permanente, saboteando intentos de desconexión. Rediseño del ecosistema tecnológico es operacionalmente importante como regulaciones legales. Las recomendaciones incluyen seleccionar plataformas que permitan desactivar notificaciones automáticas, deshabilitar indicadores de disponibilidad, establecer horarios de silencio automáticos en sistemas de correo, e implementar alertas que notifiquen contacto laboral fuera de horario. Estas medidas técnicas son tan estructurantes como regulaciones porque se sitúan en el nivel material donde conectividad se genera.

La investigación presenta limitación crítica en que literatura sobre desconexión proviene predominantemente de contextos europeos y norteamericanos, con contextos latinoamericanos severamente subrepresentados. Dinámicas laborales latinoamericanas tienen características distintivas como informalidad generalizada, disparidades salariales significativas, relaciones de poder asimétricas y legados históricos de autoritarismo laboral. Modalidades de regulación efectivas en contextos desarrollados pueden no transferirse automáticamente sin adaptación. La necesidad de investigación empírica latinoamericana adicional es imperiosa para validar

transferibilidad. Preguntas prioritarias incluyen cómo desconexión afecta trabajadores informales, rol de disparidades salariales en capacidad de ejercer desconexión, presiones culturales específicas latinoamericanas, y efectividad comparativa de modelos regulatorios entre contextos. Esta investigación complementaria es esencial para contextualizar recomendaciones.

Integrando hallazgos de las distintas dimensiones analizadas, existe brecha profunda entre lo que países latinoamericanos saben debe hacerse, lo que evidencia demuestra funciona, y lo que realmente se implementa. Colombia representa caso extremo: tiene regulación más avanzada pero menor tasa de implementación de sanciones. Esta brecha triple sugiere que desafío de desconexión laboral en América Latina no es cognitivo sino operativo e institucional. Por tanto, reordenamiento radical de prioridades es fundamental: invertir recursos en capacidad institucional de fiscalización antes de nueva regulación, transformación cultural organizacional antes de esperanza en cambio voluntario, rediseño tecnológico como componente operacional de estrategia integral.

Reflexionando sobre la magnitud de esta investigación, desconexión laboral representa cuestión de salud pública y justicia social de primer orden. La Organización Mundial de la Salud estima que trastornos mentales relacionados con trabajo generan pérdidas anuales equivalentes al 4% del PIB global; en contextos latinoamericanos donde recursos de salud mental son limitados, prevención primaria mediante desconexión laboral tiene potencial extraordinario de impacto en salud pública. Asimismo, desconexión laboral toca principios fundamentales de dignidad humana y derecho al descanso reconocidos internacionalmente. Trabajadores poseen derecho fundamental a no estar disponibles permanentemente para empleador, a tener tiempo para vida personal y familiar, y a recuperación fisiológica necesaria para salud mental integral. El desafío actual de América Latina no es reconocer formalmente el derecho a desconexión sino implementarlo efectivamente en la práctica, transformando culturas organizacionales profundamente arraigadas, fortaleciendo capacidad institucional, y asegurando que regulación normativa se convierte en

realidad vivida de trabajadores latinoamericanos que merecen límites saludables entre vida laboral y personal.

Referencias

- Acendra Gutiérrez, IM (2024). La vulnerabilidad al derecho de desconexión laboral. Repositorio Institucional Universidad Simón Bolívar – Unisimón.
<https://bonga.unisimon.edu.co/items/766f03e5-2b07-456f-9727-4103af6bb542>
- Alonso, Eduardo. (2024). Tiempo, teletrabajo y desconexión digital: una reflexión a partir de la reforma en materia de teletrabajo en México. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. 225-265. 10.22201/ijj.24487899e.2024.39.19494.
- Argentina. (2020). Ley 27.555 de Teletrabajo. Boletín Oficial de la República Argentina.
<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27555-342735>
- Argentina. (2021). Decreto 27/2021. Reglamentación de la Ley 27.555 de Teletrabajo. Boletín Oficial de la República Argentina.
<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-27-2021-346664>
- Arksey, H., y O'Malley, L. (2005). Estudios de alcance: hacia un marco metodológico. *Revista Internacional de Metodología de la Investigación Social*, 8(1), 19-32.
<https://doi.org/10.1080/1364557032000119616>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2020). Ley 21.220 de 2020 .
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>
- Bobadilla Yzaguirre, MB, & Rodríguez Cairo, V. (2023). Protección del derecho a la desconexión digital: derecho fundamental o compromiso constitutivo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social* , 1 (37), 67–89.
<https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2023.37.18540>
- Boletín Oficial de la República Argentina. (2020). Ley 27.555 y Decreto 272/2021 .
<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814>

- Booth, A., Sutton, A. y Papaioannou, D. (2016). Enfoques sistemáticos para una revisión bibliográfica exitosa (2.ª ed.). SAGE Publications.
- Cámara de Diputados de México. (2021). Ley Federal del Trabajo, artículos 330A-330K .
<https://mexico.justia.com/federales/leyes/ley-federal-del-trabajo/titulo-sexto/capitulo-xii-bis/>
- Camós Victoria, I., & Sierra Herrero, A. (2020). El derecho a la desconexión laboral: un derecho emergente en el marco de tecnologías de la información y de la comunicación. *Izquierdas* , 49 , 56. <https://dx.doi.org/10.4067/s0718-5.049202000010026e+16>
- Cantos Santana, EM, & Rodríguez Rodríguez, TD (2023). Teletrabajo y desconexión laboral en tiempos de pandemia, una prevención del riesgo psicosocial – Tecnoestrés. *RECIMUNDO* , 7 (2), 505–515. [https://doi.org/10.26820/recimundo/7.\(2\).jun.2023.505-515](https://doi.org/10.26820/recimundo/7.(2).jun.2023.505-515)
- Chile. (2020). Ley 21.220. Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1140336>
- Congreso de la Ciudad de México. (2025). Ley de Derecho a la Desconexión Digital.
<https://www.congresocdmx.gob.mx/comsoc-avalan-derecho-desconexion-y-erradicacion-brecha-salarial-genero-6533-1.html>
- Cuéllar Pérez, DM (2023). La desconexión laboral y el acoso laboral. *Revista* , 1-18.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8982580>
- Derks, D., & Bakker, A. B. (2010). The Impact of E-mail Communication on Organizational Life. *Cyberpsychology: Journal of Psychosocial Research on Cyberspace*, 4(1), Article 4.
<https://cyberpsychology.eu/article/view/4233>

- El derecho a la desconexión digital. El teletrabajo: una necesidad. (2020). *Revista De Estudio De Derecho Laboral Y Derecho Procesal Laboral* | Universidad Blas Pascal, 2, 131-144.
[https://doi.org/10.37767/2683-8761\(2020\)010](https://doi.org/10.37767/2683-8761(2020)010)
- Escobar Arboleda, E. (2023). Relación entre los niveles de tecnoestrés y el rendimiento laboral (RL) en empleados del área de las Tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) en una empresa de logística y transporte en la ciudad de Medellín [Tesis de pregrado, Universidad de Antioquia]. Repositorio Institucional Universidad de Antioquia.
- Escudero Londoño, V. (2022). Aplicabilidad del derecho a la Desconexión Laboral en Colombia: Un análisis comparado respecto de la naturaleza jurídica del derecho a la desconexión en Europa y América Latina [Trabajo de grado, Universidad EAFIT]. Repositorio EAFIT.
- Eurofound. (2021). Right to disconnect: Exploring company practices. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2806/708658>
- Faz Garza, O., & Malagón Monroy, DI (2021). La desconexión laboral como nuevo derecho humano. Un análisis de derecho comparado y México. *Boletín mexicano de derecho comparado* , 54 (161), 541-570. <https://doi.org/10.22201/ijj.24484873e.2021.161.16485>
- Fernández-Tapia, J., & Salazar, R. G. B. (2019). El teletrabajo en América Latina: derecho de segunda y cuarta generación y de ciudadanía digital. *Crítica y Resistencias. Revista de conflictos sociales latinoamericanos*, (9), 17-38.
- Ferreira, C., & Vera Ocampo, C. (2020). El derecho a la desconexión digital. El teletrabajo: una necesidad. *Revista De Estudio De Derecho Laboral Y Derecho Procesal Laboral* | Universidad Blas Pascal , 2 , 131-144. [https://doi.org/10.37767/2683-8761\(2020\)010](https://doi.org/10.37767/2683-8761(2020)010)
- Figueroa, C. (2023, 26 de septiembre). Radiografía a la desconexión laboral en el mundo: los avances, sanciones y brechas. *ESG Hoy*.

Fondo de Riesgos Laborales. (2018). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Ministerio de la Protección Social & Universidad Javeriana.

Función Pública Colombia. (2019). Ley 1952 de 2019.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=90324>

Función Pública Colombia. (2022a). Decreto 1227 de 2022.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=190935>

Función Pública Colombia. (2022b). Ley 2191 de 2022.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=177586>

García Sánchez, E. (2020). Derecho a la intimidad y desconexión laboral. EXLEGE. Revista Electrónica de Divulgación Jurídica y Criminológica, 2(4), 19-28.

[https://www.lasallebajio.edu.mx/revistas/exlege/pdf_4/exlege_04_art_02-](https://www.lasallebajio.edu.mx/revistas/exlege/pdf_4/exlege_04_art_02-garcia_Sánchez.pdf)

[garcia_Sánchez.pdf](https://www.lasallebajio.edu.mx/revistas/exlege/pdf_4/exlege_04_art_02-garcia_Sánchez.pdf)

Gartner Group. (2023). Future of work trends: Employee well-being and productivity. Gartner Research. <https://www.gartner.com/en/documents>

Gutiérrez Sánchez, A. J., Zuleta Rivera, D. A., & Medina Tabares, L. A. (2024). Relación de la no desconexión laboral con factores de riesgos psicosociales emergentes. Revista de Salud Ocupacional, 15(2), 45-62.

Gutiérrez Sánchez, AJ, Zuleta Rivera, DA y Medina Tabares, LA (2024). Relación de la no desconexión laboral con factores de riesgos psicosociales emergentes, en teletrabajadores de la Función Pública en Bogotá DC [Trabajo de especialización]. Universidad ECCI, Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. American Psychologist, 44(3), 513–524.

Hobfoll, SE (1989). Conservación de recursos: Un nuevo intento de conceptualizar el estrés.

American Psychologist, 44 (3), 513-524.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2023). Factores y riesgos psicosociales,

formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. INSST.

Johnson, JV, y Hall, EM (1988). Tensión laboral, apoyo social en el trabajo y enfermedad

cardiovascular: Un estudio transversal de una muestra aleatoria de la población activa

sueca. American Journal of Public Health, 78 (10), 1336-1342.

Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job

redesign. Administrative Science Quarterly, 24(2), 285–308.

Karasek, RA (1979). Exigencias laborales, margen de decisión y tensión mental: Implicaciones

para el rediseño laboral. Administrative Science Quarterly, 24 (2), 285-308.

Landis JR, Koch GG. The measurement of observer agreement for categorical data. Biometrics.

1977 Mar;33(1):159-74. PMID: 843571.

Martínez Pérez, A., (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la

cuestión. Vivat Academia , (112), 42-80.

México. (2021). Reforma a la Ley Federal del Trabajo. Teletrabajo. Diario Oficial de la

Federación.

https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5607461&fecha=11/01/2021

México. (2023). NOM-037-STPS-2023. Condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo.

Diario Oficial de la Federación.

https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5699829&fecha=08/06/2023

Ministerio de Trabajo de Colombia. (2019). Resolución 2404 de 2019 - Adopción de la Batería

de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial y Protocolo de

promoción, prevención e intervención. Ministerio de Trabajo

Ministerio de Trabajo de España. (2021). Guía sobre el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. Gobierno de España. <https://www.mites.gob.es/es/GuiaDesconexion>

Moher, D., Shamseer, L., Clarke, M., Ghersi, D., Liberati, A., Petticrew, M., ... y Grupo PRISMA-P. (2015). Declaración PRISMA-P 2015: Elementos de información preferidos para protocolos de revisión sistemática y metaanálisis. *Systematic Reviews*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.1186/2046-4053-4-1>

Monroy Caicedo, SP, Robayo Barrios, DM, & Lotero Vásquez, DF (2024). Desconexión Laboral: Perspectivas y Reflexiones sobre su Implementación en Colombia. *Ley 2191 de 2022. SIGNOS – Investigación En Sistemas De Gestión*, 16 (2), 274-292.

Organización Internacional de Normalización (2021). ISO 45003:2021 Gestión de la seguridad y salud en el trabajo — Salud y seguridad psicológica en el trabajo — Directrices para la gestión de riesgos psicosociales. <https://www.iso.org/standard/64283.html>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1984). Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. Organización Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). El derecho a la desconexión: Nuevas perspectivas laborales en la era digital. OIT. <https://www.ilo.org/global/publications>

Organización Mundial de la Salud (OMS). (1984). Niveles de prevención en medicina del trabajo: prevención primaria, secundaria y terciaria. Organización Mundial de la Salud.

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2022). Mental health at work. Organización Mundial de la Salud. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2022). Salud mental y trabajo: Impacto de la hiperconectividad. OMS. <https://www.who.int/es/publications>

Ouzzani, M., Hammady, H., Fedorowicz, Z. y Eldin, AM (2016). Rayyan: una aplicación web y móvil para revisiones sistemáticas. *Systematic Reviews*, 5(1), 210.

<https://doi.org/10.1186/s13643-016-0384-4>

Park, Y., Fritz, C., & Jex, S. M. (2020). Relationships between work-related disconnection, sleep quality, and strain: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 105(10), 1234–1256.

Pérez Alonso, E. (2022). Tiempo, teletrabajo y desconexión digital: una reflexión a partir de la reforma en materia de teletrabajo en México. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 225-265. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2024.39.19494>

Pessoa, RM (2022). La configuración del derecho a la desconexión digital del trabajo en Chile y su vulnerabilidad. *Revista latinoamericana de derecho social*, 35 , 27-58.

<https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2022.35.17271>

República de Colombia. (2022). Ley 2191 de 2022. Derecho a la desconexión laboral. Diario Oficial de la República de Colombia.

<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%202191%20DEL%2006%20DE%20ENERO%20DE%202022.pdf>

Resolución 2646 de 2008. Ministerio de la Protección Social de Colombia. Disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

Salanova, M., Llorens, S., & Cifre, E. (2020). El tecnoestrés: Concepto, medidas e intervención psicosocial. *Papeles del Psicólogo*, 41(1), 1–10.

<https://www.insst.es/documents/94886/196283/NTP+730+Tecnoestr%C3%A9s.+concepto%2C+medida+e+intervenci%C3%B3n+psicosocial.pdf>

Tomasina, F. y Pisani, A. (2022). Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: una revisión narrativa exploratoria. *Archivos de*

Prevención de Riesgos Laborales, 25 (2), 147-161.

<https://dx.doi.org/10.12961/apr1.2022.25.02.07>

Tricco, A. C., Lillie, E., Zarin, W., O'Brien, K. K., Colquhoun, H., Levac, D., Moher, D., Peters, M. D. J., Horsley, T., Weeks, L., Hempel, S., Akl, E. A., Chang, C., McGowan, J., Stewart, L., Hartling, L., Aldcroft, A., Wilson, M. G., Garritty, C., ... Straus, S. E. (2018). *PRISMA extension for scoping reviews (PRISMA-ScR): Checklist and explanation. Annals of Internal Medicine, 169*(7), 467–473. <https://doi.org/10.7326/M18-0850>

Valencia-Tello, D. (2024). El derecho a la desconexión laboral. *Revista Chilena de Derecho y Tecnología, 13*, e71255. <https://doi.org/10.5354/0719-2584.2024.71255>

Varas Marchant, K. (2024). El impacto de las TIC en los tiempos de trabajo y descanso. *Revista Chilena De Derecho Y Tecnología, 13*. <https://doi.org/10.5354/0719-2584.2024.74527>

Varas Marchant, M. (2024). Políticas de desconexión laboral y equilibrio vida-trabajo en teletrabajadores chilenos. Estudio realizado con 560 teletrabajadores en Chile.

Apéndices

Apéndice A. Políticas de desconexión laboral en Argentina, Chile, Colombia y México

País	Norma / Política	Año	Entidad Emisora	Componentes clave	Estado de implementación
Argentina	Ley 27.555 y Decreto 272/2021	2020-2021	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Congreso Nacional	Derecho a no recibir contacto fuera de jornada; prohibición de represalias; políticas internas de empleadores; capacitación de supervisores; canales de denuncia; plazos máximos de respuesta (24 horas)	Vigente desde noviembre 2020; aplicación limitada (26.7% de empresas con políticas efectivas); sin evaluación de impacto
				Derecho a 12 horas continuas de descanso tras jornada; cláusulas de desconexión en contratos; protocolos internos de comunicación; reportes periódicos de cumplimiento; capacitación obligatoria para RR.HH.	Vigente desde agosto 2020; implementación desigual entre sectores; fiscalización parcial
Chile	Ley 21.220 sobre Teletrabajo	2020	Congreso Nacional; Dirección del Trabajo	Derecho universal a todas modalidades laborales (presencial, híbrido, remoto); integración en Sistema de Gestión de SST; identificación y evaluación de riesgos psicosociales; indicadores de carga laboral y bienestar; régimen disciplinario y sanciones	De aplicación progresiva desde julio 2022; reglamentación incompleta; 73.3% de empresas sin mecanismos sancionadores
Colombia	Ley 2191 de 2022 y Decreto 1227 de 2022	2022	Ministerio del Trabajo; Congreso de la República	Derecho a 12 horas continuas de no contacto para servidores públicos; cláusulas en manuales de funciones; sanciones administrativas	Vigente en entidades públicas desde enero 2019; implementación progresiva
Colombia	Ley 1952 de 2019	2019	Procuraduría General; Función Pública	Prohibición de contacto laboral fuera de horarios; pausas y períodos de desconexión obligatorios; seguridad y salud ocupacional en teletrabajo; en CDMX: reportes anuales, auditorías externas, registro público de quejas y sanciones	Implementación nacional desde 2024; Ley CDMX vigente desde mayo 2025; sin evaluación formal; primera auditoría CDMX en 2026
México	Reforma Ley Federal del Trabajo (Artículos 330A-330K); NOM-037-STPS-2023; Ley de Derecho a Desconexión Digital CDMX	2021; 2023; 2025	Secretaría del Trabajo y Previsión Social; Congreso de la Unión; Secretaría de Gestión CDMX		

Apéndice B. *Estudios y evidencias académicas sobre la desconexión laboral*

<i>Autor(es)</i>	<i>Año</i>	<i>País</i>	<i>Tipo de estudio</i>	<i>Hallazgos clave sobre riesgos psicosociales</i>
Camós Victoria, I. y Sierra Herrero, A.	2020	Chile	Artículo académico (SciELO)	Marco conceptual para operacionalizar tecnoestrés; diferenciación de componentes del derecho facilitando medición de riesgos
Pérez Alonso, E.	2022	México	Artículo académico (UNAM)	Análisis de cómo teletrabajo genera tecnoestrés; ausencia de garantías normativas amplifica exposición a estrés laboral
Rodrigo Monteiro Pessoa	2022	Chile	Artículo académico (SciELO)	Definiciones operativas para medición empírica; criterios para identificar vulneración del derecho en contextos de riesgo
Ferreira, C. y Vera Ocampo, C. Cantos Santana, E. M. y Rodríguez Rodríguez, T. D.	2020	Argentina	Artículo académico	Marco teórico fundamentando necesidad de investigaciones sobre impacto del teletrabajo en bienestar psicosocial
Monroy Caicedo, S. P., Robayo Barrios, D. M. y Lotero Vásquez, D. F.	2023	Comparativo	Estudio empírico (Recimundo)	Evidencia sobre barreras reales a desconexión; identificación de puntos de intervención organizacional para prevención de riesgos
Victoria, I.C. y Sierra, A. Garza, O. y Malagón, D.	2024	Comparativo	Revisión académica	Síntesis crítica de literatura; mapeo de vacíos de investigación sobre riesgos psicosociales emergentes
Victoria, I.C. y Sierra, A.	2020	Chile	Artículo comparativo	Elementos metodológicos para evaluar impacto regulatorio en reducción de estrés ocupacional
Garza, O. y Malagón, D.	2021	México	Estudio comparado	Indicadores legales y de salud mental para evaluar impacto de regulación en prevención de riesgos
Figueroa, C.	2023	Chile	Artículo científico (ESGDATA)	Datos empíricos sobre prevalencia de burnout en trabajadores remotos; análisis de protocolos de mitigación
Varas Marchant, K.	2024	Chile	Estudio empírico (SciELO)	Correlaciones empíricas entre TIC específicas, estrés y salud mental; impacto en equilibrio vida-trabajo
Bobadilla, M. y Rodríguez, V.	2023	México	Artículo jurídico	Síntesis de diagnósticos jurídicos y clínicos de riesgos psicosociales; protocolo integrado de intervención
Monroy Caicedo, S. P., Robayo Barrios, D. M. y Lotero Vásquez, D. F.	2024	Colombia	Revisión académica	Marco metodológico para operacionalizar regulación; vacíos específicos para investigación futura en prevención

<i>Autor(es)</i>	<i>Año</i>	<i>País</i>	<i>Tipo de estudio</i>	<i>Hallazgos clave sobre riesgos psicosociales</i>
García Sánchez, E.	2024	México	Artículo académico (EXLEGE)	Integración de protecciones de privacidad con desconexión laboral; framework para prevención de vulneración de derechos
Cuéllar Pérez, D. M. y Lasso, A.	2023	Colombia	Estudio comparativo (Dialnet)	Relación entre desconexión laboral y prevención de acoso; protocolos integrados de prevención de riesgos
Acendra Gutiérrez, I. M.	2024	Colombia	Monografía académica (Unisimón)	Impacto jurídico y psicológico de vulneración de desconexión; recomendaciones de prevención y vigilancia epidemiológica
Tomasina, F. y Pisani, A.	2022	Argentina	Revisión narrativa (SciELO)	Balance de efectos del teletrabajo; tendencias crecientes de ansiedad, trastornos del sueño y estrés ocupacional
Diana Valencia Tello	2024	Colombia	Artículo académico (SciELO)	Alineamiento entre regulaciones emergentes y objetivos de Agenda 2030; vinculación con estándares internacionales en protección de riesgos
Gutiérrez Sánchez, A. J., Zuleta Rivera, D. A. y Medina Tabares, L. A.	2024	Colombia	Trabajo de grado SST (ECCI)	Análisis empírico: falta de desconexión genera tecnoestrés, tecnoadicción y cibercondría; síndrome complejo de afectación psicosocial
Valentina Escudero Londoño	2022	Colombia	Trabajo de grado (EAFIT)	Comparación de naturaleza jurídica del derecho entre regulación colombiana, europea y latinoamericana; implicaciones para prevención
Hopkins, John	2024	Australia	Revisión sistemática (Scopus)	Síntesis de literatura disponible sobre desconexión; temas clave, brechas de conocimiento e implicaciones prácticas para riesgos
Martín Mazzucconi y Carolina San	2021	España	Artículo académico (Scopus)	Fundamentación de desconexión digital como mecanismo de protección contra riesgos psicosociales derivados de hiperconectividad