

**Revisión documental de las implicaciones de la digitalización sobre la salud mental de
los trabajadores**

Karen Paola Aguilar Diaz, Gissela Ariza Salamanca, María Paula Rueda Avendaño

Trabajo de grado para optar el título de especialista en seguridad y salud en el trabajo

Director

Jhosman Alfonso Buitrago Buitrago

Doctor en educación

Universidad Santo Tomás, Bucaramanga

División de ingenierías y arquitectura

Especialización en seguridad y salud en el trabajo

2025

Dedicatoria

A nuestros padres por su apoyo y amor incondicional.

Agradecimientos

Agradecemos profundamente a Dios, al equipo que conformamos para realizar este proyecto, y a nosotras mismas por la disciplina y dedicación. Expresamos nuestra gratitud a nuestros padres por su fe y confianza en el camino; al igual que a nuestras parejas por su compañía y aliento en los momentos de duda y por ayudarnos a mantener una mirada objetiva. También agradecemos a nuestros amigos cercanos, quienes, desde sus conocimientos hicieron más ligero este recorrido y a todas las personas que nos inspiraron en este proceso.

Contenido

Introducción	13
1. Revisión documental de las implicaciones de la digitalización sobre la salud mental de los trabajadores.....	15
2. Planteamiento del problema.....	15
2.1 Descripción del problema.....	15
2.1.1 Pregunta problema.....	18
2.2 Justificación.....	18
2.3. Objetivos	21
2.3.1. Objetivo general	21
2.3.2. Objetivos específicos.....	21
3. Marco referencial	22
3.1. Antecedentes	22
3.2. Marco teórico	23
3.2.1 Teoría del estrés laboral.....	23
3.2.2 Teoría de la carga cognitiva.....	24
3.2.3 Teoría del equilibrio entre la vida laboral y personal.....	24
3.2.4 Teoría de la innovación disruptiva	25
3.3 Marco conceptual	25
3.3.1 Digitalización	25
3.3.2 Salud mental	26
3.3.3 Hiperconectividad.....	29
3.3.4 Estrés laboral	29

3.3.5 Estrés digital o tecnoestrés	30
3.3.6 Trabajo.....	31
3.3.7 Cambio organizacional.....	32
3.3.8 Digitalización y cambios en las dinámicas laborales	32
3.3.9 Estrés digital y salud mental.....	33
3.3.10 Industria 4.0 y su impacto en el entorno laboral.....	34
3.4 Marco legal y normativo	34
4. Diseño metodológico	37
4.1 Diseño o alcance.....	37
4.2 Estrategias de búsqueda	37
4.3 Criterios de selección	38
4.4 Análisis de información	39
4.5 Alcance y limitaciones	39
5. Desarrollo.....	41
6. Resultados.....	42
6.1 Principales alteraciones de salud mental reportadas en los trabajadores	42
6.2 Estrategias de intervención en salud mental para el manejo de la sintomatología asociada a trastornos de salud mental en los trabajadores	44
6.2.1 Evaluación y prevención de riesgos	44
6.2.2 Políticas organizacionales.....	45
6.2.3 Programas de bienestar y capacitaciones.....	45
6.2.4 Modalidades de trabajo híbridas.....	46
6.2.5 Apoyo psicosocial	46

6.3 Ventajas y desventajas de la digitalización en salud mental de los trabajadores en los entornos laborales.....	47
7. Conclusiones.....	50
Referencias.....	52
Apéndice	64

Lista de tablas

Tabla 1. <i>Antecedentes de investigación</i>	22
Tabla 2. <i>Tipos de digitalización</i>	25
Tabla 3. <i>Modelos y modalidades de trabajo</i>	32
Tabla 4. <i>Criterios de selección de estudios</i>	38
Tabla 5. <i>Resumen alteraciones de salud mental reportadas en los trabajadores</i>	44
Tabla 6. <i>Ventajas y desventajas</i>	488

Resumen

En los últimos años, la digitalización ha transformado significativamente las dinámicas laborales de diferentes sectores económicos, generando tanto oportunidades como desafíos que han afectado el bienestar de los trabajadores. El objetivo de esta investigación fue analizar las implicaciones de la digitalización sobre la salud mental de los trabajadores, para lo anterior se realizó una revisión documental tipo *scoping review* o revisión de alcance con un enfoque descriptivo, estudiando literatura científica de los últimos 5 años. Para ello, se seleccionaron 29 artículos que abordaban el estrés, la ansiedad y la depresión como las principales alteraciones en salud mental identificadas en los trabajadores, afecciones relacionadas principalmente a la hiperconectividad, la sobrecarga de información y la falta de límites entre la vida personal y laboral.

Para el análisis se empleó un enfoque estructurado que combina *tablas de sistematización* con una *interpretación narrativa* permitiendo identificar tanto ventajas como desventajas asociadas a la digitalización. Sobre este fenómeno, si bien se destacan varios aspectos positivos como la flexibilidad horaria, reducción de tiempos y costos de desplazamiento, automatización de tareas, entre otros, también se evidencian consecuencias negativas que requieren especial atención, como incremento en las exigencias laborales, aislamiento social y el deterioro de la salud mental por mencionar algunas de ellas. En ese sentido, se resalta la necesidad de mitigar aquellos riesgos mediante estrategias organizacionales, implementación de políticas de desconexión laboral, programas de acompañamiento psicosocial, entre otras estrategias preventivas orientadas a priorizar la salud mental de los trabajadores. Frente a este panorama, sólo queda replantear las dinámicas laborales de la actualidad, entendiendo que aunque la digitalización es un proceso inevitable es posible adaptarnos a este.

Palabras clave: agotamiento profesional, ansiedad, depresión, estrés laboral, teletrabajo

Abstract

In recent years, digitalization has significantly transformed the work dynamics of different economic sectors, generating both opportunities and challenges that have affected workers' well-being. The objective of this research was to analyze the implications of digitalization on workers' mental health. To do so, a scoping review was conducted with a descriptive approach, examining scientific literature from the last 5 years. To this end, 29 articles were selected that addressed stress, anxiety, and depression as the main mental health disorders identified in workers, conditions primarily related to hyperconnectivity, information overload, and the lack of boundaries between personal and work life.

A structured approach was used for the analysis, combining systematization tables with a narrative interpretation, allowing for the identification of both advantages and disadvantages associated with digitalization. Regarding this phenomenon, while several positive aspects are highlighted, such as flexible hours, reduced travel time and costs, and task automation, among others, negative consequences are also evident that require special attention, such as increased work demands, social isolation, and deteriorating mental health, to name a few. In this sense, the need to mitigate these risks through organizational strategies, the implementation of work disconnection policies, psychosocial support programs, and other preventive strategies aimed at prioritizing workers' mental health is highlighted. Given this scenario, all that remains is to rethink current work dynamics, understanding that although digitalization is an inevitable process, it is possible to adapt to it.

Keywords: burnout professional, anxiety, depression, occupational stress, teleworking

Glosario

Ansiedad: afección por la que una persona puede sentir angustia, miedo e intranquilidad, y de la que podría derivar un trastorno.

Burnout: síndrome producto del estrés crónico laboral, ocasionado por sobrecarga de trabajo, se caracteriza por despersonalización, agotamiento físico, mental y emocional.

Digitalización: proceso mediante el cual personas y organizaciones incorporan tecnologías digitales en sus actividades para transformar la ejecución de tareas, mejorar la productividad y optimizar resultados.

Desconexión laboral: derecho que tienen los trabajadores a desconectarse de sus tareas en horarios fuera de la jornada laboral.

Depresión: trastorno del estado de ánimo en el que los sentimientos de tristeza son persistentes, pueden interferir durante un tiempo prolongado, afectar el interés en actividades y traer alteraciones emocionales, cognitivas y físicas.

Estrés: estado de preocupación y angustia generado por una situación o contexto particular, es una respuesta natural a las amenazas.

Fatiga digital: agotamiento físico mental derivado de la hiperconectividad

Flexibilidad laboral: capacidad de adaptación de las condiciones laborales a las necesidades del empleado y la empresa.

Hiperconectividad: exposición constante a dispositivos, redes y datos.

Salud mental: no es solo la ausencia de enfermedad, es el estado de bienestar y equilibrio que debe existir entre las personas, su mente y su entorno.

Síndrome del trabajador burbuja: estado psicológico caracterizado por aislamiento social, dependencia tecnológica y una priorización excesiva de la productividad sobre la vida personal.

Tecnoestrés: estrés derivado de la introducción y uso de nuevas tecnologías.

Tecno-sobrecarga: acumulación de trabajo e información generada por el uso intensivo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).

Tecno-invasión: se refiere a la intrusión de las TIC tanto en la vida personal como laboral.

Tecno-adicción: dependencia excesiva a dispositivos electrónicos o herramientas digitales, puede llegar a interferir con las actividades diarias y el bienestar de las personas.

Tecno-ansiedad: estado de malestar provocado por el temor al uso de nuevas tecnologías o por la presión de adaptarse rápidamente a ellas.

Tele-presión laboral: necesidad percibida por el empleado de responder de manera rápida y constante a las comunicaciones relacionadas con el trabajo a través de medios digitales.

Teletrabajo: se describe como un tipo de trabajo que se realiza de forma remota mediante el uso de tecnología y se puede ejecutar desde distintas ubicaciones.

Introducción

En la actualidad, hablar de digitalización se ha vuelto algo común. Tanto así, que las organizaciones han modificado la manera de gestionar procesos y comunicarse; así como los trabajadores han cambiado la forma de cumplir con sus responsabilidades. En principio, esto se ha percibido como una oportunidad para mejorar la productividad en las empresas, sin embargo, también ha generado problemáticas, en ocasiones imperceptibles, que afectan directamente la salud mental de los trabajadores como el estrés, la fatiga digital, la hiperconectividad y la pérdida de los límites entre la vida laboral y personal (Sánchez Toledo Ledesma, 2021).

Es importante resaltar que la pandemia por COVID-19 aceleró la digitalización en diversos sectores económicos, sin que empresas ni trabajadores estuvieran preparados para asumir estos retos (Ministerio del Trabajo, 2019; Belzunegui-Eraso y Erro-Garcés, 2020). El estrés, la ansiedad, el agotamiento y la sensación de aislamiento, entre otros, han sido recurrentes y no solo han afectado al individuo, sino también la productividad y el clima laboral de las organizaciones (Jaén Arenas, 2019).

Frente a tal panorama, esta investigación buscó responder la pregunta: ¿Cuáles son las implicaciones de la digitalización sobre la salud mental de los trabajadores? Para ello, se realizó una revisión de alcance (*scoping review*) abordando la relación entre la digitalización, la salud mental y las condiciones de trabajo.

En este sentido, el propósito de este artículo, más allá de aportar al campo académico para futuras investigaciones, busca fortalecer la normatividad en torno a la temática abordada y las dinámicas organizacionales. Así, contribuye al reconocimiento del factor de riesgo psicosocial derivado del uso de las tecnologías en el entorno laboral, permitiendo a las empresas, los profesionales en seguridad y salud en el trabajo y a los demás empleados reconocer dichas

alteraciones y poder gestionarlas adecuadamente, priorizando siempre su salud mental y de quienes hacen posible el funcionamiento de las empresas.

1. Revisión documental de las implicaciones de la digitalización sobre la salud mental de los trabajadores

2. Planteamiento del problema

2.1 Descripción del problema

La digitalización es entendida como la integración de tecnologías digitales en las operaciones y procesos de trabajo, transformando significativamente las estructuras laborales a nivel mundial. Según el reporte de la Comisión Europea (2021), más del 60% de las empresas han adoptado, como mínimo, un tipo de tecnología digital para mejorar su operación: desde herramientas básicas en línea (como Google Docs) hasta procesos más complejos.

En el reciente informe del Banco Mundial Digital Progress and Trends Report (2023), se evidencia que, entre 2020 y 2022, la digitalización avanzó de manera desigual: las grandes empresas adoptaron nuevas tecnologías rápidamente, mientras que las pymes, particularmente en países de ingresos bajos y medios, presentaron adversidades debido a la precaria infraestructura tecnológica: computadoras e internet.

Sin embargo, mientras las microempresas han aumentado sus inversiones digitales del 10 al 20%, las grandes empresas han elevado las suyas del 20 al 60%, lideradas por Asia oriental, mientras otras regiones muestran una adopción más lenta. Este contexto revela tanto desafíos como oportunidades del proceso de digitalización, y se debe comprender cómo este fenómeno afecta la salud mental de los trabajadores y ciudadanos (Banco Mundial, 2024).

En Colombia, un reciente estudio del Centro Nacional de Consultoría reveló datos importantes sobre el proceso de digitalización de las empresas, este fue realizado con el apoyo del

Centro Internacional para la Empresa Privada (CIPE) y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo a través de iNNpulsa Colombia. Los resultados mostraron que el 63% de las medianas empresas avanzó considerablemente en su transformación digital, mientras que solo el 42% de las microempresas alcanzó niveles similares (Centro Nacional de Consultoría, 2024).

Debido a la pandemia por COVID-19, según Belzunegui-Eraso y Erro-Garcés (2020), este proceso aceleró e impuso la adopción del teletrabajo y de plataformas digitales en casi todos los sectores económicos. Aunque esta digitalización trajo una mayor eficiencia y flexibilidad en los procesos laborales, también ha generado inconvenientes, principalmente en relación con la salud mental de los trabajadores. La constante conectividad, las jornadas laborales extendidas y la sobrecarga de información son solo algunos de los factores que han contribuido al aumento de trastornos relacionados con el estrés y la ansiedad en el entorno laboral (Sánchez-Toledo Ledesma, 2021).

La digitalización en diferentes campos laborales ha generado preocupación sobre la salud mental de los trabajadores, varios estudios han demostrado que usar herramientas digitales de manera excesiva puede generar estrés y agotamiento emocional. Por ejemplo, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) señala que la sobrecarga cognitiva y el aislamiento social derivados del uso excesivo de tecnologías digitales, están directamente relacionados con riesgos psicosociales que afectan profundamente el bienestar de los empleados (EU-OSHA, 2024). De manera similar, una investigación publicada en el *Journal of Occupational Health Psychology* encontró que los trabajadores que experimentan altos niveles de ciberestrés tienen un 40% más de probabilidades de sufrir agotamiento emocional (Vorecol, 2024).

En términos generales, un factor que potencia estos efectos negativos es la falta de una clara separación entre las responsabilidades laborales y la vida personal, lo que es facilitado por la

conectividad 24/7 que permiten los dispositivos digitales. Desde esa perspectiva, las organizaciones deben adoptar estrategias que ayuden a mitigar estos riesgos, fomentando acciones que estimulen el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y promuevan el bienestar mental de los trabajadores en contextos digitales estrictamente regulados.

Esta situación no es nueva en Colombia, según datos del Ministerio del Trabajo (2019), entre 2009 y 2017, los trastornos de ansiedad representaron el 44% de los diagnósticos de enfermedades mentales laborales, seguidos por el depresivo recurrente con un 15% y el estrés grave y trastornos de adaptación con un 12%. Estas estadísticas confirman la prevalencia de problemas de salud mental en el lugar de trabajo y resaltan la necesidad de implementar estrategias efectivas para la prevención y promoción de la salud psicosocial en las organizaciones. Así mismo, un estudio publicado en la *Revista de Salud Pública* destaca que la Salud Mental Relacionada con el Trabajo (SMRT) ofrece una comprensión crítica del proceso de sufrimiento y enfermedad mental provocado o agravado por el trabajo, enfatizando la importancia de políticas públicas que aborden esta problemática (López, 2023).

Estos problemas no solo afectan a los trabajadores de manera individual, sino que también tienen un impacto en las organizaciones. A nivel personal, el estrés asociado a entornos digitales puede desencadenar trastornos como ansiedad, depresión y agotamiento emocional, deteriorando el bienestar y por ende la calidad de vida de quienes lo padecen (Salazar, Martínez y Ruiz, 2021). A nivel organizacional, estas afectaciones impactan negativamente en la productividad, generan mayor ausentismo y elevan la rotación de personal. Según un informe de la OIT (2020), las empresas que no gestionan adecuadamente los efectos de la digitalización sobre la salud mental de sus empleados pueden enfrentar un aumento del ausentismo de hasta un 20%.

2.1.1 Pregunta problema

A partir de estos planteamientos, surgió la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son las implicaciones de la digitalización sobre la salud mental de los trabajadores reportada en la bibliografía actual?

2.2 Justificación

La digitalización ha transformado los entornos laborales a favor de la automatización de tareas o procesos, incluyendo modelos de trabajo híbrido o remoto, así como la adopción de nuevas tecnologías, lo que ha mejorado la eficiencia y la competitividad de las organizaciones; esto, en muchos casos, ha reducido la carga laboral y se ha valorado positivamente (Comisión Europea, 2021). Sin embargo, este proceso ha llevado a una mayor exposición de los empleados a riesgos psicosociales, generando estrés digital, sobrecarga de información y dificultades para desconectarse completamente de sus responsabilidades laborales cuando finaliza su jornada de trabajo, afectando de manera considerable la salud mental (López y Rodríguez, 2023).

Si bien algunas organizaciones han logrado adaptarse con éxito a estas nuevas dinámicas digitales, persiste un vacío significativo en la gestión de la salud mental derivada de este proceso en el entorno laboral. Dado que no se reconocen los efectos psicosociales que acompañan esta transformación, además, la evidencia científica sobre el impacto de la digitalización en el bienestar emocional de los trabajadores continúa siendo limitada (Salanova, 2022). Esta situación genera una brecha relevante, ya que, si bien se reconocen ampliamente las ventajas de la digitalización en términos de productividad, aún no se comprende plenamente cómo estas dinámicas afectan el ámbito psicosocial de los empleados (Mental Health Europe, 2023).

Es de resaltar, que el interés por la salud mental en los espacios laborales aumentó debido a la pandemia de COVID-19, señalando la vulnerabilidad emocional de los trabajadores de distintos sectores. Múltiples estudios han informado sobre el aumento de síntomas como la ansiedad, el estrés y la depresión durante este periodo de pandemia, dejando de lado el análisis de las consecuencias a largo plazo y su interacción con las dinámicas laborales actuales (Sánchez-Teruel y Robles-Bello, 2024).

Por ejemplo, un estudio realizado en Colombia con personal del sector salud encontró altos niveles de trastornos mentales durante la emergencia sanitaria, aunque sus autores coinciden en que aún falta comprender las implicaciones prolongadas de esta situación (Sánchez-Teruel, 2024). De forma similar, Mental Health Europe (2023) destaca que, aunque se reconoce el impacto psicosocial que dejó el COVID-19, todavía no se dispone de información suficiente para analizar con profundidad cómo la digitalización está influyendo en la salud mental en la post pandemia.

Paralelamente, este trabajo tiene proyección internacional y de sostenibilidad, ya que se encuentra alineado con varios Objetivos de Desarrollo Sostenible (Naciones Unidas, 2018). Primero, con el ODS 3 (salud y bienestar), al abordar la salud mental de los trabajadores en un entorno digitalizado. También se conecta con el ODS 8 (trabajo decente y crecimiento económico), al promover óptimas condiciones laborales y prevenir riesgos psicosociales. Además, se vincula con el ODS 9 (industria, innovación e infraestructura), al analizar cómo la tecnología impacta el bienestar laboral; y con el ODS 10 (reducción de desigualdades), al considerar el impacto desigual de la digitalización en diferentes grupos de trabajadores contribuyendo a la creación de entornos laborales más equitativos.

En este contexto, Colombia implementó la Ley 2191 de 2022 o Ley de Desconexión Laboral, garantizando el derecho de los trabajadores a desconectarse fuera del horario laboral,

disminuyendo a su vez la sobrecarga digital. Esta normatividad responde a la creciente preocupación por el impacto de la digitalización sobre la salud mental en el contexto laboral colombiano (Congreso de la República de Colombia, 2022).

A nivel nacional, también se encuentra la Resolución 2646 de 2008 que establece el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), promoviendo la identificación y gestión de los riesgos psicosociales en el entorno laboral, que incluyen aspectos como la carga de trabajo y la presión tecnológica (Ministerio del Trabajo, 2008).

Sumado a ello, la Batería de Riesgo Psicosocial de la Universidad Javeriana es una excelente herramienta para medir estos riesgos y permite a las empresas detectar factores como el estrés, la sobrecarga y la falta de apoyo, lo cual podría contribuir a la implementación de políticas de prevención más efectivas. A su vez, la Ley 1610 de 2013, que promueve el trabajo decente, también respalda la importancia de proteger la salud mental de los trabajadores frente a los riesgos emergentes de la digitalización (Congreso de Colombia, 2013). Finalmente, la Resolución 2013 de 2020 brinda directrices específicas para proteger la salud mental en un entorno laboral remoto y digitalizado, crucial en el contexto actual de trabajo a distancia (Ministerio de Salud y Protección Social, 2020). Estas normativas, junto con herramientas como la Batería de Riesgo Psicosocial, refuerzan la necesidad de abordar de manera integral los riesgos psicosociales y garantizar el bienestar de los trabajadores.

Esta investigación también aporta al ámbito académico al ampliar el conocimiento sobre el impacto de la digitalización en la salud mental en el entorno laboral, un tema que ha cobrado mucha relevancia en los últimos años. La revisión documental producirá nuevos *insights* que no solo serán útiles para futuras investigaciones, que al igual servirán para guiar el diseño de políticas y estrategias en el ámbito laboral. De este modo, este trabajo, además de saldar un vacío existente

en la literatura, también ayudará a las organizaciones a adoptar mejores prácticas para asegurar que la salud mental de sus empleados esté protegida, equilibrando la productividad con el bienestar emocional de sus trabajadores y enfrentando responsablemente los retos que impone la transformación digital.

2.3. Objetivos

2.3.1. Objetivo general

Analizar las implicaciones de la digitalización sobre la salud mental de los trabajadores mediante una revisión documental.

2.3.2. Objetivos específicos

- Identificar las principales alteraciones de salud mental reportadas en los trabajadores mediante la revisión documental.

- Determinar las estrategias de intervención en salud mental reportadas en la bibliografía para el manejo de la sintomatología asociada a trastornos de salud mental en los trabajadores.

- Comparar las ventajas y desventajas de la digitalización en la salud mental de los trabajadores en los entornos laborales.

3. Marco referencial

3.1. Antecedentes

En los últimos años, se han realizado estudios sobre la salud mental de los trabajadores en entornos virtuales. La Tabla 1 presenta una recopilación evidencia cómo el impacto en la salud mental puede afectar la economía industrial y la productividad laboral. Estas afecciones implican cambios emocionales, físicos y conductuales, la mayoría de los trastornos pueden diagnosticarse, tratarse y prevenirse a tiempo. De lo contrario, pueden derivar en enfermedades graves e incluso en ideaciones y comportamientos suicidas. La pandemia COVID-19 ha sido un factor determinante en el desarrollo de enfermedades mentales, generando efectos psicológicos negativos (Goetz, 2022).

Tabla 1. *Antecedentes de investigación*

Año	Título	Autores	Descripción
2024	Artificial Intelligence and Employee Well-Being: Balancing Technological Progression with Human -Centric Workplace Strategies, a Research Agenda	Ann Gaceri Kaaria	Destaca que la digitalización, a través de la IA y la automatización, puede conducir a preocupaciones de desplazamiento laboral y mayores ansiedades de los empleados, impactando la salud mental. Destaca la necesidad de oportunidades e iniciativas de salud mental para apoyar a los trabajadores durante esta transición (Kaaria, 2024).
2024	Psychological impacts of digitalization on workers: a bibliometric investigation	Tuğba Karaboğa Yasin Şehitoğlu	Examina los impactos psicológicos de la digitalización en los trabajadores, analiza 765 artículos identificando patrones y tendencias, revelando aumento del estrés, disminución de la motivación, y ansiedad. Gran interés en la investigación post pandemia de

			COVID-19 (Karaboga y Şehitoğlu, 2024).
2023	“With Kind Regards”? The Relationship Between Digital Work Communications and Mental Health	Mareike Reimann Charlotte K. Marx Anita Tisch	El estudio encontró que el aumento de la comunicación digital del trabajo se asocia con una peor salud mental (Reimann et ál., 2024).
2022	Making digitalization work: unveiling digitalizations implications on psycho- social risk al work	Rocco Palumbo, Elena Casprini, Rafaella Montera	Los autores proporcionan evidencia de las implicaciones de la digitalización sobre los riesgos psicosociales en el trabajo percibidos por las personas empleadas en Pymes (Palumbo et ál., 2022).
2020	Teleworking in the Context of the Covid- 19 Crisis	Angel Benzunegui Amaya Erro Garces	Analiza el teletrabajo como medida de seguridad por la crisis del COVID-19 (Belzunegui-Eraso y Erro-Garcés, 2020).
2017	Estrategias de afrontamiento ante el tecnoestrés en organizaciones	Valencia Ayala y Salanova	Describe cómo las organizaciones y empleados pueden reducir el tecnoestrés mediante estrategias como la desconexión digital, apoyo social y desarrollo de competencias (Valencia Ayala y Salanova, 2017).

Nota: Se muestran los antecedentes de investigación más significativos sobre el impacto de la digitalización en la salud mental de los trabajadores.

3.2. Marco teórico

Para comprender el impacto de la digitalización en la salud mental de los trabajadores, es importante dar a conocer algunas teorías que permiten explorar los efectos del entorno digital sobre el bienestar del trabajador. A continuación, se presentan cuatro enfoques clave que evidencian cómo la digitalización está moldeando la experiencia laboral y emocional de los empleados.

3.2.1 Teoría del estrés laboral

La teoría del estrés laboral, ejemplificada por el modelo de demandas y control de Karasek (y sus actualizaciones), ofrece un marco teórico para la comprensión de cómo las exigencias laborales intensificadas por la digitalización, en concurrencia con un bajo nivel de control percibido por el trabajador, pueden incrementar la probabilidad de incidentes y problemas de seguridad. Por tanto, la gestión de la seguridad y salud en el trabajo debe considerar estrategias que promuevan el bienestar digital y la resiliencia de los trabajadores con el propósito de preservar la integridad de las prácticas de seguridad dentro de un entorno crecientemente influenciado por tecnologías digitales (Martínez et ál., 2022).

3.2.2 Teoría de la carga cognitiva

La teoría de la carga cognitiva explica que procesar información requiere o exige de un esfuerzo mental por parte del individuo. Por consiguiente, en un entorno laboral digitalizado, la sobrecarga de información y tareas simultáneas agotan la capacidad cognitiva, reduciendo la concentración y aumentando el estrés (Loteró, 2012).

3.2.3 Teoría del equilibrio entre la vida laboral y personal

Las teorías sobre el equilibrio entre la vida laboral y personal, como la propuesta por Greenhaus y Allen (2011), plantean que la falta de límites entre el trabajo y la vida personal, intensificada por la digitalización, puede originar estrés, agotamiento y otros problemas de salud mental (Valdez, R. et ál., 2021). Esto se relaciona con la teoría de la desconexión, pues explora cómo las fronteras entre el trabajo y la vida personal se desdibujan particularmente debido al uso de tecnologías que facilitan una conectividad ininterrumpida.

3.2.4 Teoría de la innovación disruptiva

Según la teoría de la innovación disruptiva, las innovaciones tecnológicas disruptivas transforman sectores completos, alterando las estructuras existentes, generando la necesidad de una pronta asimilación por parte de la fuerza laboral, por lo que la implementación de nuevas herramientas para ejecutar las actividades o tareas laborales puede generar incertidumbre, ansiedad y resistencia en los empleados pues deben adaptarse rápidamente a estos cambios (Hernández et ál., 2021).

3.3 Marco conceptual

3.3.1 Digitalización

Se refiere al uso de herramientas que convierten la información análoga en digital, para así mejorar la eficiencia del entorno laboral. Es un proceso en evolución que funciona a escala individual, laboral, social y global. En contextos de trabajo se refiere al creciente uso de herramientas digitales como la nube, herramientas informáticas, aplicaciones en plataformas para facilitar su disponibilidad y acceso, permitiendo el trabajo remoto, simultáneo y en equipo. Sin embargo, no se ha extendido globalmente por la brechas que existen en el acceso a internet, herramientas tecnológicas y capacitación (OIT, 2020).

3.3.1.1. Tipos de digitalización.

Tabla 2. *Tipos de digitalización*

Tipos de digitalización	Descripción	Ejemplo
Digitalización operativa	Automatización de tareas repetitivas por medio de software de gestión y robotización.	Uso de ERP (<i>Enterprise Resource Planning</i> por sus siglas en inglés).

Digitalización de la comunicación y el trabajo	Herramientas digitales que facilitan la conectividad en remoto.	Teams, Zoom...
Digitalización de modelos de trabajo	Nuevos modelos de ingreso por medio de plataformas.	Amazon, Temu, Uber...
Digitalización de la cultura y sociedad	Transformación social de la comunicación.	Redes sociales: Facebook, Instagram, X.

Fuente: Banco Mundial (2024).

3.3.1.2. Historia de la digitalización

La digitalización ha transformado el mundo laboral en las últimas décadas, pues ha implicado la migración de información y procesos analógicos a formatos digitales, generando automatización de tareas y el surgimiento de la mano de obra digital, redefiniendo así las dinámicas laborales tradicionales (Leduc y Ponge, 2017). Además, la digitalización ha generado nuevas formas de organización y gestión dentro de las empresas, impactando en las tareas o actividades laborales (Palermo et ál., 2020). Por lo que es necesario analizar cómo estas transformaciones digitales afectan las prácticas laborales y las experiencias de los trabajadores en distintos sectores.

3.3.2. Salud mental

La salud mental es un aspecto fundamental del bienestar humano que influye en la manera en que se piensa, se siente y se enfrentan los desafíos diarios. La Organización Mundial de la Salud (OMS) la define como "un estado de bienestar en el cual el individuo, consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, trabajar de forma productiva y fructífera, y contribuir a su comunidad" (OMS, 2001). Esta perspectiva resalta la importancia de la estabilidad emocional y la capacidad de adaptación a diferentes situaciones.

Por su parte, la Administración de Servicios de Salud Mental y Abuso de Sustancias (SAMHSA) señala que la salud mental abarca el bienestar emocional, psicológico y social,

determinando la forma en que las personas gestionan sus emociones, manejan el estrés, se relacionan con los demás y toman decisiones en su vida diaria (SAMHSA, s.f.). En esta línea, el Instituto Nacional de Salud Mental (NIMH) subraya que no se trata únicamente de la ausencia de trastornos mentales, sino de la capacidad de mantener una buena calidad de vida, afrontar dificultades con resiliencia y encontrar satisfacción en las relaciones personales y laborales (NIMH, s.f.).

3.3.2.1 Alteraciones de salud mental

Las alteraciones de salud mental, también denominadas trastornos mentales, son afecciones que afectan procesos cognitivos, emocionales y conductuales de los individuos. Según la Clínica Mayo, dentro de éstas se incluyen: la depresión, la ansiedad, esquizofrenia, trastornos relacionados con el consumo de sustancias psicoactivas (SPA) y trastornos de la conducta alimentaria, entre muchos más.

3.3.2.2 Trastornos de salud mental relacionados con el trabajo

Cuando las condiciones laborales no son favorables estas pueden convertirse en un factor de riesgo que comprometa significativamente la salud mental de los trabajadores. Según estimaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 2019, alrededor del 15% de los adultos en edad de trabajar presentaban algún trastorno como depresión o ansiedad.

El "síndrome del trabajador burbuja" es otro trastorno emergente que ha llamado bastante la atención. Este surge del aislamiento social y la dependencia tecnológica, donde el individuo antepone la productividad a su bienestar emocional lo que puede llevar a estrés, fatiga y problemas

emocionales. Este fenómeno se ha visto acentuado por el teletrabajo y la extrema especialización, (Cadena Dial, 2025).

En esta misma línea, la exposición prolongada al estrés laboral puede tener consecuencias graves para la salud mental de los trabajadores. Por ejemplo, un estudio publicado en la *Revista de Derecho de la Seguridad Social* analiza la problemática en torno a la consideración del suicidio como accidente de trabajo, señalando que "el suicidio ha pasado de un primer momento en el cual era negada su consideración como accidente de trabajo, a ser, como regla general, admitida por la doctrina judicial como tal" (García-Izquierdo, 2020, p. 136). Este tipo de hallazgos subraya la importancia de abordar los riesgos psicosociales en el entorno laboral dándoles la importancia y relevancia que merecen, para prevenir desenlaces trágicos como la pérdida de una vida.

Por otro lado, aunque la digitalización ofrece múltiples ventajas, también ha introducido nuevos retos en la salud mental. La hiperconectividad, el exceso de información y carga laboral, la disminución de las interacciones sociales presenciales y presión por disponibilidad inmediata, son factores que pueden afectar el equilibrio emocional de los trabajadores. Según la *Revista Médica Jurídica de Barcelona*, entre los trastornos prevalentes se encuentran: la depresión, la ansiedad y la agorafobia (Ginès i Fabrellas, 2023).

3.3.2.3 Innovaciones en salud mental

La transformación digital ha traído consigo innovaciones relacionadas a la atención en salud mental, una de ellas es la telepsiquiatría, que hace posible la atención virtual de pacientes, incluyendo procesos asistenciales y seguimiento a planes de tratamiento. De igual forma, la salud móvil (mSalud mental) incorpora herramientas que facilitan el apoyo terapéutico mediante mensajes de texto, aplicaciones móviles de autorregistro de síntomas y conductas, y la auto-

monitorización a través de sensores móviles o relojes inteligentes. También se están desarrollando estrategias que involucran la realidad virtual para el tratamiento de trastornos de ansiedad, así como el uso de inteligencia artificial.

3.3.3 Hiperconectividad

Término usado por primera vez por Quanhaase y Wellman (2005), se refiere a la disponibilidad de las personas en cualquier lugar y en cualquier momento. Aunque presenta grandes beneficios, también se han reportado efectos negativos; ya que los individuos deben responder a más actividades derivando a un estado de multitarea.

La hiperconectividad es un símbolo de la globalización, ya que ha implicado el uso masivo de internet, transformando la comunicación y las relaciones en distintos ámbitos, reduciendo la relevancia de la distancia y el tiempo. El ser humano actual permanece conectado de forma constante a la información a través de diversos medios, como internet, teléfonos móviles y radio, lo que genera un exceso de información. Además, la hiperconectividad no solo está vinculada al ámbito laboral, sino también al entretenimiento.

3.3.4 Estrés laboral

El estrés laboral se define como la respuesta física, mental o emocional que experimenta un trabajador cuando las demandas de su entorno laboral exceden sus capacidades, recursos o necesidades, afectando su bienestar y desempeño. Según la *American Psychological Association* (s.f.), el estrés laboral se produce cuando "las exigencias del trabajo superan la capacidad de un individuo para hacerles frente", lo que puede generar problemas de salud tanto físicos como psicológicos. Esta situación se agrava cuando el empleado no recibe el apoyo adecuado de sus

compañeros o superiores y carece de control sobre su trabajo. Además, factores ambientales como el ruido, la falta de privacidad, una iluminación deficiente y una ventilación inadecuada pueden contribuir al estrés físico y emocional en el entorno laboral (American Psychological Association, s.f.).

3.3.5 Estrés digital o tecnoestrés

El término "tecnoestrés" fue introducido por primera vez en 1984 por el psiquiatra Brod, quien lo describió como una "enfermedad moderna de adaptación" originada por la incapacidad de manejar de manera saludable las nuevas tecnologías, especialmente las relacionadas con los computadores. En 1997, los psicólogos estadounidenses Weil y Rosen ampliaron esta definición, explicándolo como cualquier efecto negativo en las actitudes, pensamientos, comportamientos o aspectos psicológicos que sea provocado, de forma directa o indirecta, por la tecnología. (Rodríguez, 2021). El tecnoestrés surge de la conectividad constante y la presión de permanecer en línea, lo que lleva a un aumento de la ansiedad y a una reducción del equilibrio trabajo-vida (Sharma, 2024).

3.3.5.1 Tipos de tecnoestrés

El tecnoestrés se divide en tres tipos: *tecno-adicción*, *tecno-fatiga* y *tecno-ansiedad*, siendo esta última más común. Según la Nota 730 del INSST (2006), la *tecno-ansiedad* se describe como un estado de incomodidad y tensión, que surge al uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC).

Por otro lado, la *tecno-fatiga* se relaciona con una sensación de agotamiento mental escepticismo y frustración al uso continuo de herramientas tecnológicas. Además las personas pueden llegar a sentirse poco competentes o ineficaces (Tarafdar et ál, 2019).

En cuanto a la *tecno-adicción* se caracteriza por la necesidad compulsiva de estar permanentemente conectado a dispositivos tecnológicos, lo que genera una dependencia obsesiva hacia estas herramientas (Chiappetta, 2017).

3.3.6 Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el Trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que generan bienes o servicios en una economía, satisfacen necesidades comunitarias o proveen los medios de sustento para los individuos (OIT, s.f.).

En el contexto colombiano, el Código Sustantivo del Trabajo establece es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, independientemente de su finalidad, siempre que se realice en el marco de un contrato laboral (Congreso de Colombia, 1950). Mientras la OIT adopta una perspectiva más amplia al incluir el trabajo no remunerado, la legislación colombiana hace énfasis en la relación contractual.

3.3.6.1 Modelos o modalidades de trabajo

Tabla 3. *Modelos o modalidades de trabajo*

Modalidad	Descripción
<i>Teletrabajo</i>	Modelo descrito por Jack Nilles en 1976 como solución a los altos costos de desplazamiento. Requiere tecnología de telecomunicaciones y se diferencia de simplemente trabajar desde casa. La OIT lo define como la labor realizada fuera del empleador, con remuneración y especificaciones establecidas (OIT, s.f).
<i>Híbrido</i>	Modelo flexible que combina el trabajo presencial con el remoto, permitiendo alternancia según las políticas de la empresa o necesidades del trabajador (Esade, 2024).
<i>Presencial</i>	Modalidad donde los empleados trabajan en un lugar físico determinado, como una oficina o fábrica, con horarios establecidos y supervisión directa (Recruitment, 2022).
<i>Trabajo remoto</i>	Forma de empleo en la que las actividades laborales se realizan fuera del entorno tradicional de la empresa, generalmente desde el hogar, utilizando herramientas digitales para la comunicación y el cumplimiento de responsabilidades (Personio, 2022).

Nota: La table describe las diferentes modalidades o modelos de trabajo.

3.3.7 Cambio organizacional

Según Grant, Milshelson, Oswick y Wailes (2005), el cambio organizacional es la transformación que experimenta una empresa y que puede impactar en su cultura. Ellos lo definen como un proceso flexible, combinado y de doble vía, que contempla múltiples perspectivas y contextos, llevando a la construcción de una realidad social y un significado de negociación que puede modificar las conductas o actitudes de los individuos. En resumen, es cualquier cambio significativo, en las normas, reglas, elementos, condiciones o metas de un sistema o de alguna de sus partes (Martínez-Moreno, 2014).

3.3.8 Digitalización y cambios en las dinámicas laborales

En muchas ocasiones, las organizaciones no han logrado dimensionar las implicaciones psicosociales de la transformación digital y la información disponible en cuanto a los efectos a nivel psicosocial es limitada (Salanova, 2022), a pesar de que se han reconocido ampliamente los

beneficios de la digitalización en términos de productividad, eficiencia y optimización de recursos. Esta falta de evidencia ha generado un vacío significativo, pues mientras las ventajas tecnológicas son visibles y medibles, las consecuencias para el bienestar de las personas que trabajan en estos entornos digitales no han sido del todo consideradas (Mental Health Europe, 2023).

A nivel internacional, un informe de la Fundación Cotec y el Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas resalta que una mayor digitalización no solo impulsa el crecimiento económico, sino que también fortalece la resiliencia de las economías ante crisis financieras y cambios estructurales en los mercados laborales (El País, 2025). Sin embargo, la digitalización no ha sido un fenómeno homogéneo en todos los sectores económicos ni países, encontrando carencias en la adopción tecnológica, así como en las oportunidades de formación en competencias digitales.

En Colombia, un estudio reciente de la Universidad Nacional (2024) señala que la transformación digital y la automatización podrían tener un impacto negativo poblaciones de menores recursos, esto debido a que los empleos que corren el riesgo de desaparecer están ocupados por personas que no cuentan con habilidades digitales para adaptarse a los nuevos entornos laborales. No obstante, también se abren oportunidades especialmente en áreas que demandan conocimientos especializados en herramientas digitales y tecnologías emergentes. Frente a este escenario, es importante que las políticas públicas y las estrategias empresariales del país se orienten hacia la formación y actualización laboral, asegurando una transición inclusiva y equitativa hacia la economía digital.

3.3.9 Estrés digital y salud mental

El estrés digital, se define como la respuesta psicológica negativa a la exposición continua a la tecnología y tiene su origen en diversas fuentes: el exceso de información, la hiperconectividad y la presión por adquirir nuevas habilidades tecnológicas rápidamente, las cuales aumentan el riesgo de padecer ansiedad, insomnio u otros problemas de salud mental, afectando su rendimiento y la conducta laboral (López y Rodríguez, 2023).

3.3.10 Industria 4.0 y su impacto en el entorno laboral

La Industria 4.0 o la cuarta revolución industrial, se destaca por la combinación de tecnologías avanzadas como la inteligencia artificial, la robótica, el Internet de las Cosas (IoT) y la automatización en procesos industriales y laborales (Schwab, 2016). Transformando significativamente la forma en que se ejecutan tareas gracias a sistemas inteligentes.

La Industria 4.0 impacta no solo en la productividad, sino también la interacción del trabajador con su entorno, incrementando la necesidad de habilidades digitales y el requerimiento de estar al día con las últimas tecnologías e innovaciones. Esta situación requiere la implementación de estrategias que contemplen normativas de apoyo psicosocial, además de capacitación constante para prevenir el tecnoestrés y promover la resiliencia en los empleados, facilitando su adaptación a las nuevas tecnologías en los diversos ámbitos laborales (Téllez Bedoya, 2022).

3.4 Marco legal y normativo

A nivel internacional, se ha reconocido la necesidad de regular el uso de tecnologías digitales para proteger la salud mental de los empleados. Un ejemplo destacado es Francia, que en 2017 implementó el "Derecho a la desconexión digital", el cual otorga a los trabajadores la facultad

de no estar disponibles en dispositivos digitales fuera de su horario laboral. Esta medida busca mantener un equilibrio entre la vida laboral y personal, prevenir el agotamiento y mejorar la seguridad al reducir errores derivados de la fatiga (Ministerio de Trabajo y Economía Social de España, 2017). No obstante, la aplicación global de este derecho enfrenta retos, y muchos países continúan explorando formas de adaptar estas regulaciones a sus contextos laborales específicos.

El marco legal vigente en Colombia destaca la importancia que se le ha dado a la salud mental del trabajador, se reconoció como derecho fundamental con la Ley 1616 de 2013 (Ley de salud mental), que establece la salud mental como derecho fundamental, promueve la implementación de programas de prevención de riesgos psicosociales como el estrés que puede producirse por la digitalización en el trabajo (Congreso de la República de Colombia, 2013).

También existen distintas normativas como la Resolución 4886 de 2018, donde se destaca la necesidad de intervenir en los factores de riesgo que inciden en la salud mental del trabajador, estableciendo un plan de promoción y prevención obligando a los empleadores a contar con programas que promuevan el bienestar mental, enfatizando en la importancia de detectar a tiempo factores de riesgo promoviendo la participación de los trabajadores (Ministerio de Salud y Protección Social, 2018).

También, el Decreto 2191 de 2022 que actualiza las disposiciones sobre riesgo psicosocial, a partir de medidas de control como protocolos de intervención, implementación de sistemas de vigilancia, fortalecimiento de programas en la gestión de bienestar mental, adoptando la batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial (Congreso de la República de Colombia, 2022).

Al igual que el Decreto 1072 de 2015, que reglamenta la seguridad y salud en el trabajo, estableciendo responsabilidades específicas de los empleadores públicos y privados, y exige la evaluación y mitigación de riesgos psicosociales (Ministerio del Trabajo de Colombia, 2015).

Del mismo modo, hay que sumar la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 884 de 2012, que promueven y regulan el teletrabajo en Colombia, incluyendo la necesidad de medidas de protección para garantizar la salud y el bienestar de los trabajadores que utilizan herramientas digitales de forma remota (Ministerio del Trabajo de Colombia, 2012). Este marco es particularmente relevante para evaluar los efectos del trabajo digitalizado en la salud mental (Congreso de la República de Colombia, 2008).

En Colombia, y a nivel global, se regula el factor psicosocial del trabajador, son esfuerzos que buscan el bienestar mental en el entorno laboral y, a continuación, se presentan las principales normativas que protegen la salud mental:

ISO 45003: 2021 Norma internacional que aborda específicamente la seguridad y salud psicológica en el trabajo, sugiere estrategias para gestionar el estrés y la sobrecarga laboral (International Organization for Standardization [ISO], 2021).

Ley 2191 de 2022: Regula la desconexión laboral, establece el derecho de desconexión laboral fuera del horario de trabajo, protege el equilibrio entre la vida personal y laboral en búsqueda de reducir la hiperconectividad (Congreso de la República de Colombia, 2022).

4. Diseño metodológico

4.1. Diseño o alcance

Esta es una revisión documental tipo *scoping review*, o revisión de alcance con enfoque descriptivo, de acuerdo con el manual JBI el *scoping review* tiene como objetivo cotejar y describir evidencia. Esta técnica no realiza comparaciones analíticas entre las fuentes, dado que los métodos para desarrollar y presentar informes continúan perfeccionándose. En este ámbito, la metodología descriptiva adoptada se expresa mediante el análisis y descripción de las fuentes documentales abordadas, con el objetivo de recopilar información sobre las implicaciones de la digitalización en la salud mental de los trabajadores e identificar factores relacionados (Pollock et ál., 2023).

4.2. Estrategias de búsqueda

Para la revisión se optó por buscar, analizar y seleccionar un conjunto de documentos entre 2019 y 2024, este criterio se fundamentó en extraer los elementos que sean relevantes para responder a los cuestionamientos planteados en el trabajo; los elementos adicionales para la extracción de datos dependen del propósito y el razonamiento detrás de la realización de la revisión. Las fuentes se tomaron de cuatro bases de datos reconocidas: PubMed, Elsevier, Web of Science y Google Scholar.

Durante el proceso de búsqueda se emplearon los operadores booleanos AND y OR, junto con palabras clave con su respectiva ecuación de búsqueda en inglés y español.

Ecuación de búsqueda en inglés: ("digitalization" OR "digital workplaces" OR "technostress") AND ("mental health" OR "psychosocial risks" OR "employee well-being" OR "worker health") OR ("telework" OR "remote work") AND ("COVID-19" OR "pandemic" OR

"quality of life") OR ("fourth industrial revolution" OR "Industry 4.0") AND ("mental health" OR "digital transformation") OR ("digital communication" OR "e-mental health") AND ("workplace wellness" OR "health literacy").

Ecuación de búsqueda en español: ("digitalización" OR "lugares de trabajo digitales" OR "tecnoestrés") AND ("salud mental" OR "riesgos psicosociales" OR "bienestar del empleado" OR "salud del trabajador") OR ("teletrabajo" OR "trabajo remoto") AND ("COVID-19" OR "pandemia" OR "calidad de vida") OR ("cuarta revolución industrial" OR "Industria 4.0") AND ("salud mental" OR "transformación digital") OR ("comunicación digital" OR "e-salud mental") AND ("bienestar en el trabajo" OR "alfabetización en salud").

4.3 Criterios de selección

Los criterios de selección se muestran en la tabla la búsqueda se llevó a cabo en ambos idiomas inglés y español teniendo en cuenta criterios de inclusión y exclusión.

Tabla 4. *Criterios de selección de los estudios*

Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
Artículos que analicen cómo la digitalización, el teletrabajo o la Industria 4.0 impactan sobre la salud mental y el bienestar en el trabajo.	Estudios que solo hablen de avances tecnológicos sin relación con la salud mental o el bienestar laboral.
Investigaciones que incluyan análisis sobre trabajadores en entornos digitales, automatizados o de teletrabajo.	Estudios centrados en poblaciones ajenas al ámbito laboral, como niños, estudiantes o comunidades sin relación con la digitalización en el trabajo.
Publicaciones recientes (2020-2024), con énfasis en los cambios laborales tras la pandemia de COVID-19.	Estudios publicados antes de 2020 o que no aborden la realidad laboral actual.
Artículos en inglés o español, garantizando accesibilidad y comprensión.	Publicaciones en otros idiomas sin traducción disponible.

Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
Investigaciones con base en datos empíricos, revisiones científicas o estudios de caso sobre salud mental (estrés, ansiedad o agotamiento) y estrategias para mitigarlos.	Opiniones, ensayos sin respaldo académico o artículos sin análisis de resultados concretos.
Publicaciones en revistas académicas reconocidas o bases de datos confiables como Scopus, Web of Science o PubMed.	Artículos de blogs, redes sociales o fuentes sin revisión científica.

Nota: La tabla describe los criterios utilizados para seleccionar los artículos en la revisión, clasificándolos en inclusiones y exclusiones de acuerdo con su relevancia temática y metodológica.

4.4 Análisis de información

Para el análisis de la información recopilada en la revisión documental, se empleó un enfoque estructurado que combina *tablas de sistematización* con un *análisis narrativo*. Inicialmente los artículos fueron organizados en una tabla general en la que se incluyeron aspectos fundamentales como el objetivo del estudio y los principales hallazgos en relación con la salud mental en entornos digitales, las estrategias de intervención referidas así como las ventajas y desventajas de la digitalización en el trabajo. Luego, se realizó un análisis narrativo que abordó los hallazgos más relevantes en función de dar respuesta a los objetivos específicos de la actual revisión, es decir, las principales alteraciones en la salud mental de los trabajadores documentadas en la literatura, las estrategias recomendadas para su manejo y la forma en que la digitalización ha generado beneficios y desafíos en entornos laborales.

4.5 Alcance y limitaciones

La búsqueda de fuentes académicas permitió la recolección, revisión y síntesis de información de investigaciones anteriores, informes y normativas que abordan la relación entre digitalización, salud mental y entornos laborales. Todo ello se llevó a cabo a través de la

exploración de diferentes disciplinas como la psicología, administración, salud ocupacional e ingeniería, que permitieron un análisis integral sobre cómo la digitalización afecta la salud mental de los trabajadores en la actualidad.

No obstante, al tratarse de un estudio basado únicamente en la revisión de literatura, no se realizó trabajo de campo, por lo que no fue profundizar en experiencias directas de los trabajadores. Además, es probable que ciertos sectores productivos, por sus características particulares, no estén suficientemente representados en los estudios revisados, lo que restringe la aplicabilidad de los hallazgos a la totalidad de sectores económicos del país.

5 Desarrollo

Este trabajo presenta una descripción detallada de la información recopilada a través de una revisión de la literatura sobre la digitalización de los entornos laborales y su impacto en la salud mental de los trabajadores.

La información se organizó en función de los tres objetivos específicos planteados en este proyecto de investigación: identificar las alteraciones de salud mental más frecuentes, reconocer las estrategias de intervención reportadas en la literatura y, finalmente, analizar las ventajas y desventajas de la digitalización en la salud mental de los trabajadores.

6 Resultados

Durante la exploración de literatura en las bases de datos, se identificaron 201 artículos relacionados con la ecuación de búsqueda, al filtrar los resultados según los criterios de inclusión definidos, se excluyeron aquellos textos que no estaban dentro de la temporalidad establecida o en idiomas diferentes al español e inglés, así como aquellos que se encontraban duplicados, por lo que se redujo el número de artículos inicial a 43. Sin embargo, tras una exhaustiva revisión del resumen o *abstract*, resultados y discusión de cada uno de los *papers*, finalmente se eligieron 29 artículos relacionados con la salud mental de los trabajadores en entornos digitalizados, pues estaban más a fin con nuestra pregunta de investigación y que estaban alineados con los objetivos.

6.1. Principales alteraciones de salud mental reportadas en los trabajadores

Entre las alteraciones más frecuentes que reportan los estudios revisados destacan el estrés, la ansiedad y la depresión, asociadas principalmente con el aumento de las exigencias laborales derivadas del uso intensivo de tecnologías, la presión por estar disponibles permanentemente y la sobrecarga de información. Así mismo, “la digitalización del trabajo produce cansancio, estrés, acoso cibernético, adicción a las nuevas tecnologías y al trabajo y el *burnout*” (González, 2019. p. 9).

En este sentido, el tecnoestrés se ha identificado como una de las alteraciones más relevantes dentro de los entornos laborales digitalizados, debido a la exposición constante a las tecnologías y la sensación de improductividad a pesar de un esfuerzo considerable. A esto se suma la fatiga mental provocada por la necesidad de procesar de manera continua mucha información, generando síntomas como agotamiento emocional, ansiedad, irritabilidad, fatiga persistente y sentimientos de ineficacia (Pothuganti S. K., 2024), que frecuentemente se combina con otras

alteraciones psicosociales como el síndrome de *burnout*, los conflictos entre la vida laboral y familiar, percepción de aislamiento y disminución del apoyo social en el entorno de trabajo (Jaén Arenas, 2019).

El síndrome de *burnout* es otro problema de gran relevancia en el contexto actual, debido a la creciente digitalización de las dinámicas laborales, las tareas, plazos de entrega ajustados y múltiples responsabilidades que a menudo se acumulan, se produce una sensación de fatiga continua, que es agravada por la sobrecarga de información y la presión por usar rápidamente herramientas digitales (muchas veces sin el conocimiento necesario). Haciendo que, en lugar de mejorar la productividad, este ritmo de trabajo termine afectando la salud mental de quienes están expuestos a estas condiciones. Lo anterior coincide con lo señalado por Medina et ál., (2023), quienes establecen que “la virtualización de las tareas y la constante conectividad han diluido las fronteras entre lo laboral y lo personal, aumentando la sobrecarga emocional y los síntomas relacionados con el *burnout*” (p. 15).

A lo anterior, se suman las exigencias tecnológicas del trabajo diario, como la tecno-sobrecarga y la tecno-invasión que exacerban los síntomas de ansiedad, tristeza profunda y estrés constante (González-Fernández, C., Garrosa, E., y Blanco-Donoso, L. M. 2024). Como señalan Venegas Tresierra y Leyva Pozo (2020), estos efectos suelen agudizarse cuando las condiciones laborales y las exigencias mentales superan la capacidad de adaptación de los trabajadores, generando mayores niveles de ansiedad, estrés y fatiga.

Particularmente en escenarios de teletrabajo, aunque este ofrece flexibilidad, también puede implicar la sensación de soledad y falta de apoyo, que impacta directamente en el ánimo de quienes desempeñan sus funciones en esta modalidad (Rosero Sarasty y Rengifo Baos, 2024).

Además, la falta de límites entre la vida personal y laboral se ha asociado con la aparición de fatiga mental, alteraciones del sueño y una sensación de agotamiento prolongado (Marsh et ál., 2024).

Tabla 5. *Resumen alteraciones de salud mental reportadas en los trabajadores*

Alteración	Artículos que la reportan	Breve descripción
<i>Estrés</i>	González Cobaleda, (2019); Medina et ál., (2023); Jaén Arenas, (2019); González-Fernández, C., Garrosa, E., y Blanco-Donoso, L. M. (2024).	Generado por sobrecarga de trabajo, tecnoestrés, teletrabajo intensivo.
<i>Ansiedad</i>	Pothuganti S. K. (2024); Restrepo y Ávila, (2021).	Asociada a presión por disponibilidad permanente y tecno-presión.
<i>Aislamiento y Soledad</i>	Marsh et ál., (2024); Villa-Rojas et ál., (2024).	Reducción de la interacción social en entornos virtuales.
<i>Burnout</i>	González Cobaleda, (2019); Jaén Arenas, (2019); Medina et ál., (2023).	Relacionado con agotamiento emocional por uso excesivo de TIC.
<i>Tecno-adicción</i>	Villavicencio-Ayub et ál., (2024); González-Fernández, C., Garrosa, E., y Blanco-Donoso, L. M. (2024).	Uso compulsivo de TIC que afecta salud emocional y física.

Nota: La tabla resume las alteraciones en salud mental más reportadas en la literatura.

6.2. Estrategias de intervención en salud mental para el manejo de la sintomatología asociada a trastornos de salud mental en los trabajadores

6.2.1 Evaluación y prevención de riesgos

Para abordar las situaciones descritas en el apartado anterior, la bibliografía ofrece algunas pautas de apoyo y cuidado, tanto a nivel individual como organizacional. Los estudios coinciden

en que las empresas deben adoptar un papel activo con enfoque preventivo. En primer lugar, las intervenciones más significativas son las estrategias de prevención primaria mediante la identificación y evaluación de riesgos psicosociales vinculados al uso de TIC y al teletrabajo (González Cobaleda, 2019; Medina et ál., 2023). Esta evaluación permite a las empresas identificar o reconocer de manera temprana y oportuna aquellos elementos que desencadenan o agravan problemas de salud mental, permitiéndoles formular intervenciones dirigidas e implementar acciones para su mitigación.

6.2.2 Políticas organizacionales

La mayoría de los artículos revisados destacan la necesidad de diseñar e implementar políticas de desconexión digital, que permitan limitar las jornadas de trabajo y reducir la presión por la disponibilidad permanente (González-Fernández, C., Garrosa, E., y Blanco-Donoso, L. M. 2024; Marsh et ál., 2024; Kupang et ál., 2024).

De manera complementaria, otros trabajos de investigación apuntan que es importante promover culturas organizacionales orientadas al bienestar, integrando programas de formación orientados a habilidades socioemocionales, gestión del estrés, autocuidado y fortalecimiento de la resiliencia (Pothuganti S. K., 2024). También se suman estrategias más específicas y estructuradas, como la implementación de planes de acompañamiento psicológico, programas de bienestar organizacional y protocolos diseñados para prevenir la tecno-fatiga y la sobrecarga por uso excesivo de las TIC (Medina et ál., 2023; Sharma, 2024).

6.2.3 Programas de bienestar y capacitaciones

En este sentido, con el desafío que significa tecnoestrés en los entornos laborales, se plantea la importancia de que las organizaciones no solo proporcionen herramientas técnicas, sino también brinden apoyo emocional y psicosocial al trabajador para que logre transitar o adaptarse exitosamente a este nuevo escenario laboral. Para ello se plantean programas de formación y capacitación relacionada con habilidades digitales o de autogestión que permitan a los trabajadores desarrollar habilidades para gestionar las demandas asociadas al uso intensivo de tecnologías y enfrentar adecuadamente las exigencias tecnológicas de su entorno laboral (Faugier-Contreras, 2022; Jaén-Arenas, 2019).

6.2.4 Modalidades de trabajo híbridas

Otra medida que ha cobrado relevancia en la literatura es la adopción de modelos de trabajo híbridos, que permitan a los empleados combinar jornadas presenciales y remotas. Esta alternativa no solo facilita la flexibilidad, también contribuye a reducir la sensación de aislamiento, al promover espacios de encuentro e interacción directa entre compañeros y equipos de trabajo (Rosero Sarasty y Rengifo Baos, 2024; Villa-Rojas et ál., 2024).

6.2.5 Apoyo psicosocial

Se resalta la importancia de fortalecer las redes de apoyo y comunicación dentro de las organizaciones, mediante la implementación de espacios participativos y programas de acompañamiento psicosocial o de bienestar corporativo, que permitan atender de manera integral las necesidades emocionales de los trabajadores (Ramírez-Correa et ál., 2024; Ayala et ál., 2024).

Además, es fundamental promover una mejor relación con las herramientas digitales, lo que implica evaluar periódicamente los niveles de riesgo psicosocial presentes en la organización.

Otros autores también respaldan la creación de espacios participativos para poder expresar preocupaciones y trabajar hacia soluciones (Medina et ál., 2023).

6.3 Ventajas y desventajas de la digitalización en salud mental de los trabajadores en los entornos laborales

Entre las ventajas que reporta la literatura, se resalta la posibilidad de flexibilizar las jornadas laborales, reducción de tiempos y costos asociados al desplazamiento hacia el trabajo, y mayor autonomía en la organización de las tareas diarias (Restrepo y Ávila, 2021; Sharma, 2024; Tan et ál., 2023). Asimismo, la digitalización a través del uso de plataformas académicas ha permitido la creación de programas de bienestar, formación y comunicación que contribuyen al desarrollo personal y organizacional de los empleados, generando ambientes de trabajo potencialmente más dinámicos y adaptables (Gallardo-Pujol et ál., 2024; Medina et ál., 2023).

Por otra parte, la literatura advierte que, cuando la digitalización no es acompañada de una adecuada regulación y gestión, puede dar lugar a efectos negativos sobre la salud mental de los trabajadores. Entre las consecuencias comunes están el tecnoestrés, el agotamiento emocional, el aislamiento social, la tecno-fatiga y el aumento de conflictos entre las responsabilidades laborales y familiares (Jaén Arenas, 2019; Marsh et ál., 2024; Anyés et ál., 2024).

De igual forma, desalta que factores como la sobrecarga de información, la presión por responder de forma inmediata y la falta de límites claros entre la vida personal y laboral aumentan la probabilidad del trabajador a desarrollar ansiedad y depresión (Villavicencio-Ayub et ál., 2024; Rosero Sarasty y Rengifo Baos, 2024). Esta situación se ve agravada cuando las organizaciones no implementan medidas preventivas, no ofrecen formación adecuada o carecen de mecanismos de apoyo institucional (González Cobaleda, 2019; Faugier Contreras, 2022).

Por otro lado, diversos autores señalan que la digitalización también ha tenido un efecto positivo al facilitar el acceso a recursos de apoyo emocional. El uso de plataformas digitales ha permitido implementar programas de bienestar, aplicaciones de *mindfulness* y recursos de salud mental que antes resultaban inaccesibles para muchos empleados (Sánchez-Toledo Ledesma, 2021). Sin embargo, esta facilidad puede convertirse en un arma de doble filo, cuando se genera una dependencia excesiva de estos recursos digitales, dejando de lado otras formas de afrontamiento personal o presencial. Además, es importante considerar que estas herramientas no siempre están diseñadas para responder a la diversidad de necesidades de los trabajadores, lo que en ocasiones limita su efectividad o genera frustración y abandono de su uso (Belzunegui-Eraso y Erro-Garcés, 2020; Vorecol, 2024).

Tabla 6. *Ventajas y desventajas*

Aspecto	Ventaja	Desventaja	Art. de referencia
<i>Acceso a recursos</i>	Mejora el acceso a herramientas de apoyo psicológico, como aplicaciones de <i>mindfulness</i> y programas de bienestar.	Puede generar dependencia excesiva de las plataformas digitales, creando una desconexión de recursos no tecnológicos.	Sánchez-Toledo Ledesma (2021): <i>Uso intensivo de tecnología y sus efectos en el bienestar emocional de los empleados.</i>
<i>Flexibilidad laboral</i>	Permite el teletrabajo y horarios flexibles, mejorando el equilibrio entre la vida laboral y personal.	Puede aumentar el aislamiento social y la desconexión interpersonal debido a la falta de interacción cara a cara con los compañeros de trabajo.	Belzunegui-Eraso y Erro-Garcés (2020): <i>Impacto del teletrabajo en la dinámica laboral y psicosocial tras el COVID-19.</i>

Aspecto	Ventaja	Desventaja	Art. de referencia
<i>Automatización de tareas</i>	Reduce la carga de trabajo repetitiva y permite a los empleados centrarse en tareas más creativas, aliviando el estrés derivado de tareas monótonas.	Puede generar ansiedad en los trabajadores por el miedo a la pérdida de empleos debido a la implementación de sistemas automatizados.	Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA, 2024): <i>Riesgos psicosociales en la automatización laboral.</i>
<i>Comunicación y colaboración</i>	Mejora la comunicación en equipos distribuidos mediante el uso de herramientas digitales colaborativas, facilitando el trabajo remoto eficiente.	La sobrecarga de mensajes y reuniones virtuales puede causar fatiga digital y estrés, impactando la capacidad cognitiva y el bienestar emocional.	Vorecol (2024): <i>Ciberestrés: Principales implicaciones psicosociales de la digitalización en el trabajo.</i>
<i>Desconexión digital</i>	Promueve un balance saludable entre vida y trabajo si se implementan políticas de desconexión digital adecuadas.	La falta de políticas claras puede extender las jornadas laborales, generando agotamiento emocional y mayor estrés relacionado con la hiperconectividad.	López (2023): <i>Revisión crítica sobre la desconexión digital en entornos altamente tecnologizados.</i>
<i>Flexibilidad horaria y espacial</i>	Facilita la conciliación vida-trabajo y la autogestión del tiempo.	Difumina los límites entre la vida personal y laboral.	Restrepo y Ávila (2021)
<i>Reducción de traslados y ahorro de tiempo</i>	Reduce tiempos y costos de desplazamiento.	Puede generar aislamiento y menor interacción social.	Restrepo y Ávila (2021)
<i>Programas de bienestar digitales</i>	Permiten ofrecer recursos de bienestar y formación a distancia.	Pueden generar dependencia de plataformas y fatiga digital.	Gallardo-Pujol et ál. (2024)
<i>Mayor autonomía</i>	Mejora la autogestión y la organización del trabajo.	Exige competencias digitales que no todos poseen.	Restrepo y Ávila (2021)
<i>Ampliación de oportunidades laborales</i>	Amplía las posibilidades de empleo remoto.	Profundiza las desigualdades por brecha digital.	Landi et ál. (2024)

Nota: Esta tabla describe las ventajas y desventajas asociadas a entornos laborales digitalizados.

7. Conclusiones

A partir de esta revisión se puede afirmar que la digitalización tiene implicaciones sobre la salud mental de los trabajadores. Si bien, el teletrabajo proporciona ventajas como la flexibilidad laboral, disminución en el tiempo de desplazamientos, mejoras en procedimientos y automatización de procesos ; también ha demostrado ser un factor de riesgo en el entorno laboral. Dentro de los hallazgos sobresale que la ansiedad, el estrés y la depresión son las alteraciones más comunes provocando aislamiento social, pérdida de límites entre la vida personal y laboral, lo cual contribuye a la aparición de trastornos del sueño y fatiga mental. Esto puede ser provocado por la hiperconectividad, la sobrecarga laboral y de información, y trae como consecuencia la intensificación del agotamiento, sobre todo en trabajadores que no dominan las herramientas digitales de su labor.

Se debe destacar que muchas de estas afectaciones no solo tienen que ver con las nuevas formas de trabajo, también con la falta de límites claros entre la vida personal y laboral. Aspectos como la sobrecarga de información, la dificultad para desconectarse y la falta de acompañamiento psicosocial terminan profundizando estos problemas. Aunque algunas organizaciones han logrado implementar medidas positivas, como modalidades híbridas o programas de bienestar, en muchos otros casos estas estrategias son inexistentes o poco efectivas.

Sobresale, en el contexto colombiano y en América Latina, que aún persisten vacíos tanto en la regulación como en la intervención de estas problemáticas. Aunque existen avances, como la Ley 2191 de 2022, todavía queda mucho por hacer en materia de prevención y gestión de los riesgos psicosociales asociados a la digitalización.

En conclusión, la digitalización del trabajo puede convertirse en un factor de riesgo para la salud mental si no se gestionan adecuadamente sus efectos. Por ello, es fundamental que las

organizaciones implementen estrategias como políticas de desconexión digital, programas de acompañamiento psicosocial y modalidades flexibles como el trabajo híbrido. Estas acciones son esenciales para que la transformación digital no comprometa el bienestar emocional de los trabajadores.

Sobre las limitaciones a considerar, en este estudio se expresan principalmente en los trabajos analizados, ya que abarcan diferentes sectores laborales, lo que puede dificultar la identificación de patrones específicos en cada ámbito profesional o sector económico. Otra limitación es la variedad de enfoques metodológicos de los estudios incluidos, ya que no todos emplean los mismos instrumentos para evaluar las implicaciones psicológicas. Por último, este trabajo se basó en literatura de bases de datos específicas y solo se tuvieron en cuenta 29 artículos (en inglés y español); lo cual puede dejar por fuera investigaciones relevantes y ser un limitante que podría afectar la precisión de datos recopilados, dado que la muestra no es definitiva.

Finalmente, hay que tener en cuenta que el fenómeno de la digitalización está en constante evolución, por lo que algunos de los hallazgos pueden quedar desactualizados, requiriendo revisiones continuas en los años siguientes.

Referencias

- Abhishek, K. S. y Kumar, M. (2024). The impact of work from home on digitalization and workplace trends: A comprehensive study. *SSRN*.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=5129175
- Administración de Servicios de Salud Mental y Abuso de Sustancias (SAMHSA). (s.f.). *¿Qué es la salud mental?* <https://www.samhsa.gov/mental-health/que-es-la-salud-mental>
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA). (2024). *Digitalización, riesgos psicosociales y bienestar en el lugar de trabajo: reflexiones para el Día Mundial de la Salud Mental*. <https://osha.europa.eu/es/highlights/digitalisation-psychosocial-risks-and-workplace-wellbeing-insights-world-mental-health-day>
- American Psychological Association. (s.f.). Estrés en el lugar de trabajo. <https://www.apa.org/topics/stress/estres-lugar>
- Ayala, C., et ál. (2024). Propuesta de intervención para la promoción de la salud mental en entornos laborales digitales.
- Banco Mundial. (2024, 5 de marzo). *Global digitalization in 10 charts*. <https://www.bancomundial.org/es/news/immersive-story/2024/03/05/global-digitalization-in-10-charts>
- Belzunegui-Eraso, A. y Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the context of the Covid-19 crisis. *Sustainability*, 12(9), 3662. DOI: <https://doi.org/10.3390/su12093662>
- Bernal, C. A. (2006). *Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (2.a ed.). Pearson.

Cadena Dial. (2025). *Síndrome del trabajador burbuja: Así se manifiesta y cómo pararlo.*

<https://www.cadenadial.com/2025/sindrome-trabajador-burbuja-puedes-pararlo-397543.html>

Centro Nacional de Consultoría. (2024). *Caracterización de las mipymes y su apropiación digital.*

Centro Internacional para la Empresa Privada (CIPE) y Ministerio de Comercio, Industria y Turismo de Colombia. <https://bit.ly/4dZJ1b8>

Cepeda, S. (2022). Transformación digital y su impacto en la salud mental de los trabajadores: Un análisis en el contexto colombiano. *Revista Colombiana de Psicología Laboral.*

Chiappetta, M. (2017). The technostress: Definitions, symptoms and risk prevention. *Senses Science*, 4(1), 358-361.

Cima Recruitment. (2022). Características del trabajo presencial, híbrido o remoto. Diferencias. <https://cima.grupocibernos.com/blog/caracteristicas-del-trabajo-presencial-hibrido-o-remoto>

Comisión Europea. (2021). Digital Economy and Society Index (DESI) 2021: Digitalisation of businesses. <https://ec.europa.eu>

Concepción, A. B. et ál. (2024). Technostress and job satisfaction among older workers: A scoping review.

Congreso de Colombia. (1950). Código Sustantivo del Trabajo. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>

Congreso de la República de Colombia. (2008). *Ley 1221 de 2008: Por la cual se establece la modalidad de teletrabajo y se dictan normas para su regulación.* Diario Oficial No. 47.059, de 16 de julio de 2008.

Congreso de la República de Colombia. (2013). Ley 1616 de 2013: Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 48.658, de 21 de enero de 2013.

Congreso de la República de Colombia. (2022). Ley 2191 de 2022: Por medio de la cual se establece el derecho a la desconexión laboral y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 52.026, de 6 de enero de 2022.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2021). *Informe sobre la adopción de tecnologías digitales en sectores industriales en Colombia*.

El País. (2025, 31 de enero). *La digitalización impulsa el crecimiento económico y la resiliencia ante crisis*. <https://elpais.com/economia/2025-01-31/la-digitalizacion-impulsa-el-crecimiento-economico-y-la-resiliencia-ante-crisis.html>

Esade. (2024). *Qué es el modelo de trabajo híbrido y qué supone*. <https://www.esade.edu/beyond/es/modelo-trabajo-hibrido>

Faugier Contreras, P. (2022). Migración del espacio laboral a entornos digitales: Riesgos psicosociales ocasionados por la desvinculación social organizacional. *PAAKAT: revista de tecnología y sociedad*, 12(22), e723. DOI: <https://doi.org/10.32870/pk.a12n22.723>

Fraguela, J., Carral, L., Iglesias, G. y Rodríguez, M. (2012). Functions, responsibility, and authority of human resources in the implementation of a security and safety management system at work. *Dyna*, 79(172), 180-186. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0012-73532012000200021&lng=en&tlng=en.

Gallardo-Pujol, D., Trujillo, A., Domínguez-Álvarez, B., Martínez, G., Clapés, A. y Escalera, S. (2024). Developing a Digital Mental Health Ecosystem for Workplaces: Rationale,

- Objectives, and Methods of the MetrikaMind Project. DOI: <https://doi.org/10.31219/osf.io/yqra6>
- García-Hernández, A. A., et ál. (2023). Emerging trends in human resource management: Exploring digital transformation, employee well-being, and remote work paradigms.
- García-Izquierdo, A. L. (2020). El suicidio como accidente de trabajo: Análisis de una zona gris. *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, (22), 121-138. <https://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/download/397/441/473>
- Ginès i Fabrellas, M. (2023). Salud mental y trastornos psiquiátricos en el ámbito laboral: Prevalencia, factores de riesgo, pautas de detección y prevención. *Revista Médico Jurídica*, (VII). <https://revistamedicojuridica.com/blog/2023/01/11/1140/>
- Goetz, C., Bavaresco, R., Kunst, R., y Barbosa, J. (2022). Industrial intelligence in the care of workers' mental health: A review of status and challenges. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 87, 103234.
- González Cobaleda, M. (2019). Digitalización, factores y riesgos laborales: Estado de situación y propuestas de mejora.
- González-Fernández, C., Garrosa, E., y Blanco-Donoso, L. M. (2024). El Efecto de la Tecnología en el Ámbito Laboral: Consecuencias del Tecnoestrés en la Salud Mental. *Ansiedad y Estrés*, 30(1), 40-48.
- González, L., y Salazar, J. (2017). La transformación digital en la industria colombiana: Un análisis de su evolución. *Revista de Tecnología y Sociedad*, 8(2), 45-60.
- Hernández, M. M. O., Lino, E. A. M., y Rodríguez, A. (2021). Análisis de innovación y disrupción de Tecnologías en Empresas del Ecuador. *Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informáticas*, 14(2), 64-75.

Instituto Nacional de Salud Mental (NIMH). (s.f.). *El cuidado de su salud mental*.

<https://www.nimh.nih.gov/health/topics/espanol/el-cuidado-de-su-salud-mental/el-cuidado-de-su-salud-mental>

International Organization for Standardization. (2021). ISO 45003:2021. *Occupational health and safety management — Psychological health and safety at work — Guidelines for managing psychosocial risks*. ISO.

Jaén Arenas, J. (2019). *Riesgos psicosociales emergentes por la digitalización en entornos laborales*.

Jaén Arenas, J. (2019). *Tendencias en gestión de recursos humanos en una empresa saludable y digitalizada*.

Kaaria, A. G. (2024). Artificial Intelligence and Employee Well-Being: Balancing Technological Progressions with Human-Centric Workplace Strategies, a Research Agenda. *East African Journal of Information Technology*. DOI: <https://doi.org/10.37284/eajit.7.1.2281>

Kupang, G. B., et ál. (2024). Unpacking technostress: A systematic review on its effects and mitigation.

Landi, G., et ál. (2024). Digital technologies and work-related stress in older workers: A scoping review.

Leduc, S., y Ponge, L. (2017). Digitalización y evolución del trabajo real: introducción. *Laboreal*, 13(2), 5-7. <https://journals.openedition.org/laboreal/583>

López-Santín, J. M., y Álvaro Serón, P. (2018). La salud mental digital. Una aproximación crítica desde la ética. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 38(134), 197-213.

DOI: <https://doi.org/10.4321/s0211-57352018000200002>

López, J., y Rodríguez, P. (2023). Efectos del estrés digital en los trabajadores: una revisión crítica.

Revista de Salud Laboral, 19(4), 55-70.

Lotero, L. A. A. (2012). Teoría de la carga cognitiva, diseño multimedia y aprendizaje: un estado

del arte. *Magis, Revista Internacional de Investigación en Educación*, 5(10).

Marsh, E., Pérez Vallejos, E., y Spence, A. (2024). Overloaded by Information or Worried About

Missing Out on It: A Quantitative Study of Stress, Burnout, and Mental Health Implications

in the Digital Workplace. *SAGE Open*. DOI: <https://doi.org/10.1177/21582440241268830>

Martín Rodríguez, O. (2021). El tecnoestrés como factor de riesgo para la seguridad y salud del

trabajador. *Lan Harremanak*, (44), 164-183.

Martínez, L., et ál. (2022). Worker Training and Digital Resilience in Safety Practices. *Journal of*

Workplace Learning, 34(5), 398-412.

Marx, M., Tisch, C. K., y Tisch, A. (2024). With kind regards?: The relationship between digital

work communication and mental health. *Management-Review*, 35(2), 194–221. DOI:

<https://doi.org/10.5771/0935-9915-2024-2-194>

Mayo Clinic. (2022). Enfermedad mental: Síntomas y causas.

<https://www.mayoclinic.org/es/diseases-conditions/mental-illness/symptoms-causes/syc-20374968>

Medina, F. J., et ál. (2023). Tecnoestrés laboral derivado de la virtualización: Revisión de literatura.

Mental Health Europe. (2023). The impact of digitalization on mental health in the workplace.

<https://www.mhe-sme.org/wp-content/uploads/2023/04/LASALU2.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2018). Resolución 4886 de 2018: Por la cual se adopta el protocolo para la prevención de enfermedades mentales en el entorno laboral y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 50.778, de 29 de noviembre de 2018.

Ministerio de Salud y Protección Social. (2022). Resolución 2764 de 2022: Por la cual se actualiza el protocolo de prevención y promoción de la salud mental en los entornos laborales. Diario Oficial No. 52.184, de 26 de diciembre de 2022.

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia (2023). *Estrategia Nacional de Transformación Digital: Implicaciones para el sector industrial.*

Ministerio del Trabajo de Colombia. (2008). Resolución 2646 de 2008 - Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Ministerio del Trabajo de Colombia. (2012). *Decreto 884 de 2012: Por el cual se reglamenta el teletrabajo y se dictan disposiciones para su implementación.* Diario Oficial No. 48.427, de 30 de abril de 2012.

Ministerio del Trabajo de Colombia. (2015). Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Diario Oficial No. 49.523, de 26 de mayo de 2015.

Ministerio del Trabajo de Colombia. (2019). *Empresas deben evaluar la salud mental de sus trabajadores:* MinTrabajo. https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/mintrabajo-es-noticia/2019/-/asset_publisher/5xJ9xhWdt7lp/content/empresas-deben-evaluar-la-salud-mental-de-sus-trabajadores-mintrabajo

Ministerio de Trabajo y Economía Social de España. (2017). *Derecho a la desconexión digital en el trabajo.* <https://www.mites.gob.es>

- Molina Ramírez, E., et ál. (2023). *Impacto del tecnoestrés en la salud mental en trabajadores del sector salud*.
- Muñoz, E., García, L., y Fernández, C. (2021). Nuevos riesgos en la seguridad industrial en la era digital: Un estudio en Colombia. *Revista de Seguridad y Salud en el Trabajo*, 9(3), 65-78.
- Muñoz Martínez, L., y Ceballos Londoño, D. (2023). *Relación entre el uso de las TIC y el estrés laboral en docentes universitarios*.
- Naciones Unidas. (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe*.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *El futuro del trabajo: Impactos de la digitalización en la salud mental*. <https://www.oit.org>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). *El futuro del trabajo en América Latina: Desafíos y oportunidades en la era digital*. Informe Regional.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (s.f.). *¿Qué es el trabajo decente?* <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>
- Organización Mundial de la Salud. (2001). *Salud mental: fortalecimiento de nuestra respuesta*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- Organización Mundial de la Salud. (2024). *La salud mental en el trabajo*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Páez, D., et ál. (2024). *Literatura emergente sobre tecnoestrés y salud mental en trabajadores remotos*.
- Palermo, H. M., Radetich, N., y Reygadas, L. (2020). Trabajo mediado por tecnologías digitales: sentidos del trabajo, nuevas formas de control y trabajadores ciborg. *Revista*

- Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 7, 7-10.
<https://www.redalyc.org/pdf/6680/668070943001.pdf>
- Palumbo, R., Casprini, E., & Montera, R. (2022). Making digitalization work: unveiling digitalization's implications on psycho-social risks at work. *Total Quality Management and Business Excellence*, 1–22. DOI: <https://doi.org/10.1080/14783363.2022.2055458>
- Personio. (2022). *Trabajo híbrido: ¿por qué es tendencia?*
<https://www.personio.es/glosario/trabajo-hibrido/>
- Pollock, D., Peters, M. D. J., Khalil, H., McInerney, P., Alexander, L., Tricco, A. C., Evans, C., de Moraes, É. B., Godfrey, C. M., Pieper, D., Saran, A., Stern, C., y Munn, Z. (2023). Recommendations for the extraction, analysis, and presentation of results in scoping reviews. *JBIC Evidence Synthesis*, 21(3), 520-532. DOI: <https://doi.org/10.11124/JBIES-22-00123>
- Pothuganti S. K. (2024). *Technostress: A comprehensive literature review on dimensions, impacts, and management strategies*.
- Ramírez-Correa, S. A., et ál. (2024). Information and communication technology demands and employees' health: A scoping review.
- Rademaker, T., Klingenberg, I., y Süß, S. (2025). Leadership and technostress: A systematic literature review.
- Restrepo Betancur, L. F., y Arboleda Montoya, L. M. (2021). El impacto del teletrabajo en tiempos del COVID-19. *Desarrollo Gerencial*, 13(2), 1-21.
<https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/4618/6039>
- Rosero Sarasty, J. C., y Rengifo Baos, J. C. (2024). Teletrabajo: Condiciones e implicaciones para la calidad de vida del teletrabajador. *Revisión sistemática de literatura*.

- Quan-Haase, A., y Wellman, B. (2005). How computer-mediated hyperconnectivity and local virtuality foster social networks of information and coordination in a community of practice. *Redondo Beach, California*.
- Rodríguez, M., y Martínez, P. (2022). Impacto de la digitalización en la salud mental de los trabajadores en Colombia. *Revista Colombiana de Psicología Laboral*, 14(1), 30-49.
- Rosero Sarasty, O., y Rengifo Baos, Y. (2024). Teletrabajo: condiciones e implicaciones para la calidad de vida del teletrabajador. *Revisión sistemática de literatura. Trilogía Ciencia Tecnología Sociedad*, 16(32), e2924. <https://doi.org/10.22430/21457778.2924>
- Salanova, M. (2022). Digitalización y salud mental: desafíos psicosociales en el entorno laboral. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 38(1), 1-11. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1578-25492022000100034&script=sci_arttext
- Salazar, D., Martínez, J., y Ruiz, C. (2021). Salud mental y trabajo digitalizado: desafíos y perspectivas. *Revista Internacional de Psicología*, 30(1), 23-38.
- Sánchez Cañizares, S. M., Trillo Holgado, M. A., Mora Márquez, C. M., y Ayuso Muñoz, M. A. (2006). La cultura organizacional como núcleo central en la medición del capital intelectual. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(2), 183-196. <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/101846.pdf>
- Sánchez, R., y Gómez, A. (2023). Salud mental y digitalización: Evidencias empíricas en el contexto industrial colombiano. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 15(2), 100-118.
- Sánchez-Teruel, D., y Robles-Bello, M. A. (2024). Salud mental de los trabajadores de la salud durante la pandemia por COVID-19: una revisión sistemática. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 53(2), 123-133. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.rcp.2023.01.001>

- Sánchez-Toledo Ledesma, A. M. (2021). Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 30(2), 234–254. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v30n2/1132-6255-medtra-30-02-234.pdf>
- Schwab, K. (2016). *La cuarta revolución industrial*. Debate.
- Seetha, N. (2022). Working at home to living at work: Ramifications of digitalised workplaces. *Academy of Management Proceedings*, 2022(1). DOI: <https://doi.org/10.5465/ambpp.2022.17318abstract>
- Sharma, R. C. (2024). Technostress in the digital world and impact on employee work performance and mental health. *Journal of Business Management and Information Systems*, 11(2), 64–73. DOI: <https://doi.org/10.48001/jbmis.1102005>
- Tan, C. H., Koo, A. C., Rahmat, H., Siew, W. F., Cheang, A. W.-O., y Sharji, E. A. (2023). Workplace wellness, mental health literacy, and usage intention of e-mental health amongst digital workers during the COVID-19 pandemic. *The International Journal of Mental Health Promotion*, 25(1), 99–126. DOI: <https://doi.org/10.32604/ijmhp.2022.025004>
- Tarafdar, M., Cooper, C. L., & Stich, J. F. (2019). The technostress trifecta: Techno-eustress, techno-distress, and design: Theoretical directions and an agenda for research. *Information Systems Journal*, 29(1), 6-42.
- Téllez Bedoya, C. A., y Téllez Bedoya, C. (2022). Retos de la salud mental para la cuarta revolución industrial en las empresas de Colombia. *Tendencias*, 23(2), 329-355.
- Universidad Ecotec. (2015). *Cultura organizacional*. <https://ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/cultura-organizacional.pdf>

Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). (s.f.). *Cultura organizacional*.

<https://repositorio->

[uaapa.cuaieed.unam.mx/repositorio/moodle/pluginfile.php/2728/mod_resource/content/1/](https://repositorio-uaapa.cuaieed.unam.mx/repositorio/moodle/pluginfile.php/2728/mod_resource/content/1/)

[UAPA-Cultura-Organizacional/index.html](https://repositorio-uaapa.cuaieed.unam.mx/repositorio/moodle/pluginfile.php/2728/mod_resource/content/1/uaapa-cultura-organizacional/index.html)

Universidad Nacional de Colombia. (2024). *Transformación digital y automatización en el mercado laboral colombiano: riesgos y oportunidades para grupos socioeconómicamente marginados*.

<https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/86287/1019133553.2024.pdf?isAllo>

[wed=y&sequence=2](https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/86287/1019133553.2024.pdf?isAllowed=y&sequence=2)

Valencia Ayala, A., y Salanova, M. (2017). *Estrategias de afrontamiento ante el tecnoestrés en organizaciones*.

Valdez, R. I. M., Romo, A. S., y Martínez, K. S. P. (2021). El impacto del home office y el balance de vida y trabajo en la retención de personal de la Generación Y durante el Covid-19. *Vinculatégica EFAN*, 7(2), 113-124.

Villa-Rojas, F., et ál. (2024). Exploración del impacto del tecnoestrés en la satisfacción y bienestar laboral.

Villavicencio-Ayub, E., et ál. (2024). Tecnoestrés, tecno-adicción, tecnoddependencia y sus consecuencias para la salud en tiempos modernos.

Vorecol. (2024). Ciberestrés y agotamiento emocional en entornos laborales digitalizados. *Journal of Occupational Health Psychology*. <https://www.vorecol.org/study/cyberstress-burnout-workplace>

Apéndice

Apéndice A. Artículos seleccionados para análisis de resultados

Autor y año	Título	Objetivo	Descripción principal
Abhishek Kumar Singh y Manish Kumar (2024)	The Impact of Work from Home on Digitalization and Workplace Trends: A Comprehensive Study	Explorar el impacto del trabajo remoto sobre la digitalización, la productividad y las tendencias del lugar de trabajo.	Estudio que sintetiza evidencia sobre cómo el trabajo remoto ha acelerado la adopción de tecnologías digitales, afectando la productividad, el bienestar y las dinámicas organizacionales. Abhishek Kumar Singh y Manish Kumar (2024).
Pothuganti S. K. (2024)	TECHNOSTRESS: A comprehensive literature review on dimensions, impacts, and management strategies	Revisar sistemáticamente la literatura sobre tecnoestrés y sus dimensiones, impactos y estrategias de gestión.	Revisión de 46 artículos usando el modelo JD-R que identifica efectos psicológicos, fisiológicos y organizacionales del tecnoestrés, además de estrategias de intervención. Pothuganti S. K. (2024).
Tim Rademaker, Ingo Klingenberg y Stefan Süß (2025)	Leadership and technostress: a systematic literature review	Analizar cómo el liderazgo influye en la aparición y manejo del tecnoestrés en contextos laborales.	Revisión de 44 estudios que muestra cómo distintos estilos de liderazgo pueden aumentar o disminuir el tecnoestrés, proponiendo un modelo conceptual de su relación. Tim Rademaker, Ingo Klingenberg y Stefan Süß (2025)
Genevieve B. Kupang et ál. (2024)	Unpacking Technostress: A Systematic Review on its Effects and Mitigation	Revisar sistemáticamente el tecnoestrés, sus efectos globales, variaciones regionales y estrategias de mitigación.	Análisis global sobre tecnoestrés, integrando los modelos TMS, JD-R y PE-Fit, destacando su impacto negativo y las estrategias de mitigación basadas en apoyo organizacional y desarrollo de habilidades. Genevieve B. Kupang et ál. (2024).
Francisco J. Medina et ál. (2023)	Tecnoestrés laboral derivado de la	Analizar el concepto de tecnoestrés laboral	Revisión que describe los efectos del tecnoestrés, sus dimensiones, causas y consecuencias sobre la

	virtualización: Revisión de literatura	en el contexto de la virtualización del trabajo y su impacto en el bienestar de los trabajadores.	salud física y mental de los trabajadores en entornos virtuales. Francisco J. Medina et ál. (2023)
Aida A. García-Hernández et ál. (2023)	Emerging Trends in Human Resource Management: Exploring Digital Transformation, Employee Well-Being, and Remote Work Paradigms	Explorar las tendencias emergentes en la gestión de recursos humanos con enfoque en transformación digital, bienestar laboral y teletrabajo.	Análisis de la literatura que destaca cómo la transformación digital y el trabajo remoto están remodelando la gestión del talento humano y afectando el bienestar laboral, Aida A. García-Hernández et ál. (2023).
Sonia A. Ramírez-Correa et ál. (2024)	Information and Communication Technology Demands and Employees' Health: A Scoping Review	Revisar sistemáticamente la literatura sobre las demandas de TIC y su relación con la salud de los empleados.	Revisión de 56 estudios que muestran cómo las demandas tecnológicas afectan la salud física y psicológica de los empleados, enfatizando en efectos como estrés, ansiedad y problemas musculoesqueléticos, Sonia A. Ramírez-Correa et ál. (2024).
Arturo B. Concepción et ál. (2024)	Technostress and Job Satisfaction among Older Workers: A Scoping Review	Identificar la relación entre tecnoestrés y satisfacción laboral en trabajadores mayores a través de una revisión exploratoria.	Revisión de estudios que evidencian cómo el tecnoestrés afecta la satisfacción laboral en adultos mayores, destacando la importancia de adaptar las TIC a sus necesidades, Arturo B. Concepción et ál. (2024).
Giulia Landi et ál. (2024)	Digital technologies and work-related stress in older workers: A scoping review	Explorar la relación entre el uso de tecnologías digitales y el estrés laboral en trabajadores mayores.	Revisión exploratoria que identifica cómo las tecnologías digitales pueden generar estrés laboral en adultos mayores, considerando factores individuales y organizacionales, y sugiriendo estrategias para mitigar estos efectos, Giulia Landi et ál. (2024).

Villavicencio-Ayub et ál., (2024)	Tecnoestrés, tecno-adicción, tecnodependencia y sus consecuencias para la salud en tiempos modernos	Determinar la presencia de tecnoestrés, tecno-adicción y tecnodependencia y sus efectos sobre la salud física y emocional	Encuentra que el uso excesivo y dependiente de la tecnología genera tecnoestrés, afectando negativamente la salud física y emocional (Villavicencio-Ayub et ál., 2024)
González Cobaleda, (2019)	Digitalización, factores y riesgos laborales: estado de situación y propuestas de mejora	Analizar el impacto de las TIC en la salud laboral, proponiendo medidas de prevención.	Concluye que las TIC generan riesgos psicosociales por su inadecuada gestión, recomendando evaluaciones de riesgos y medidas preventivas (González Cobaleda, 2019).
Téllez Bedoya y Téllez Bedoya, 2022	Retos de la salud mental para la cuarta revolución industrial en las empresas de Colombia	Evidenciar los retos en la gestión de la salud mental en Colombia ante la Industria 4.0.	Señala que la mayoría de las empresas en Colombia aún no implementan de forma efectiva la Industria 4.0 y que existe una deuda en la integración de la salud mental a la gestión organizacional (Téllez Bedoya y Téllez Bedoya, 2022).
Jaén Arenas, 2019	Tendencias en gestión de recursos humanos en una empresa saludable y digitalizada	Identificar los riesgos psicosociales emergentes en una sociedad digitalizada y proponer soluciones para su gestión.	Identifica causas y consecuencias de riesgos psicosociales derivados de la digitalización y plantea estrategias de prevención basadas en la gestión del talento, teletrabajo y bienestar organizacional (Jaén Arenas, 2019).
Faugier Contreras, 2022	Migración del espacio laboral a entornos digitales: riesgos psicosociales ocasionados por la desvinculación social organizacional	Discutir las implicaciones sociales de la migración del entorno laboral físico al digital y las nuevas afecciones psicosociales.	Advierte sobre el incremento de tecnoestrés y ansiedad digital debido a la migración apresurada a entornos digitales y propone un enfoque administrativo integral para mitigar estos efectos (Faugier Contreras, 2022).

Molina Ramírez et ál., 2023	Impacto del tecnoestrés en la salud mental en trabajadores del sector salud	Analizar cómo el tecnoestrés afecta la salud mental de trabajadores del sector salud.	Estudio que muestra que el tecnoestrés incrementa la ansiedad, agotamiento emocional y estrés general en personal de salud (Molina Ramírez et ál., 2023).
Muñoz Martínez y Ceballos Londoño, 2023	Relación entre el uso de las TIC y el estrés laboral en docentes universitarios	Examinar la relación entre el uso intensivo de TIC y el estrés en docentes universitarios.	Encuentra que la sobrecarga tecnológica y la presión por la disponibilidad afectan negativamente el bienestar de docentes (Muñoz Martínez y Ceballos Londoño, 2023).
Jaén Arenas, 2019	Riesgos psicosociales emergentes por la digitalización en entornos laborales	Identificar los riesgos psicosociales emergentes por la digitalización y sus efectos en la salud laboral.	Identifica que la digitalización intensiva genera riesgos psicosociales, afectando la salud física y mental de los trabajadores (Jaén Arenas, 2019).
Villa-Rojas et ál., 2024	Exploración del impacto del tecnoestrés en la satisfacción y bienestar laboral	Determinar el efecto del tecnoestrés sobre la satisfacción y bienestar en trabajadores en entornos digitales.	Evidencia que el tecnoestrés disminuye la satisfacción y el bienestar laboral, especialmente en ambientes de trabajo híbridos (Villa-Rojas et ál., 2024).
Tan et ál., 2023	Workplace Wellness, Mental Health Literacy, and Usage Intention of E- Mental Health amongst Digital Workers during the COVID-19 Pandemic	Examinar el bienestar laboral, la alfabetización en salud mental y la intención de uso de salud mental entre trabajadores digitales en Malasia durante la pandemia.	El estudio revela que, aunque los trabajadores tienen buena alfabetización en salud mental e intención de usar e-salud, la utilización real es baja, principalmente por preocupaciones sobre privacidad y desconocimiento de la herramienta (Tan et ál., 2023).
Rosero Sarasty y Rengifo Baos, 2024	Teletrabajo: condiciones e implicaciones para la calidad de	Aportar al estudio de cómo el teletrabajo afecta la calidad de vida de	La revisión identificó cinco dimensiones clave que afectan la calidad de vida del teletrabajador: bienestar emocional, físico,

	vida del teletrabajador. Revisión sistemática de literatura	los trabajadores mediante una revisión sistemática de literatura.	material, social y desarrollo, destacando la importancia de equilibrar la flexibilidad y la intensificación laboral (Rosero Sarasty y Rengifo Baos, 2024).
Marsh et ál., 2024	Overloaded by Information or Worried About Missing Out on It: A Quantitative Study of Stress, Burnout, and Mental Health Implications in the Digital Workplace	Explorar los efectos negativos del entorno digital en el estrés, <i>burnout</i> y salud mental de los empleados.	Se encontró que la sobrecarga de información y el miedo a perderse información (FoMO) aumentan significativamente el estrés, agotamiento y problemas de salud mental de los trabajadores digitales (Marsh et ál., 2024).
Gallardo-Pujol et ál., 2024	Developing a Digital Mental Health Ecosystem for Workplaces: Rationale, Objectives, and Methods of the MetrikaMind Project	Desarrollar y validar una plataforma digital para evaluar y monitorear la salud mental en entornos laborales mediante inteligencia artificial.	El proyecto MetrikaMind busca proporcionar una evaluación continua y personalizada de ansiedad y depresión en empleados mediante herramientas psicométricas y algoritmos de IA, mejorando la detección temprana y la toma de decisiones en salud laboral (Gallardo-Pujol et ál., 2024).
Sharma, 2024	Technostress in the Digital World: Impact on Employee Work Performance and Mental Health	Analizar cómo el tecnoestrés afecta el desempeño laboral y la salud mental de los empleados en Asia-Pacífico, América Latina y Norteamérica.	Los resultados muestran que el tecnoestrés, la falta de habilidades digitales y el ciberacoso deterioran la salud mental y el desempeño laboral, especialmente en entornos de trabajo híbrido y remoto (Sharma, 2024).
Restrepo y Ávila, 2021	Impacto del teletrabajo en la salud mental durante la pandemia COVID-19	Analizar el impacto del teletrabajo sobre la salud mental de trabajadores colombianos	Los resultados evidencian que el teletrabajo intensificado por la pandemia incrementó síntomas de ansiedad, estrés y dificultades en la conciliación trabajo-vida personal (Restrepo y Ávila, 2021).

		durante la pandemia.	
Martínez y Peña, 2022	Evaluación de la experiencia de teletrabajo en docentes universitarios durante la pandemia	Evaluar la experiencia de teletrabajo de docentes universitarios y sus efectos en bienestar, estrés y satisfacción laboral.	Identifica que la carga de trabajo, las habilidades digitales y las condiciones de conectividad influyen en el bienestar emocional y la satisfacción de los docentes (Martínez y Peña, 2022).
Ayala et ál., 2024	Propuesta de intervención para la promoción de la salud mental en entornos laborales digitales	Proponer una intervención para mitigar riesgos psicosociales y promover el bienestar mental en trabajadores digitales.	Diseña un modelo de intervención enfocado en el desarrollo de competencias emocionales y manejo del tecnoestrés para mejorar la salud mental de empleados (Ayala et ál., 2024).
González-Fernández, C., Garrosa, E., y Blanco-Donoso, L. M. (2024).	Uso problemático de Internet y tecnoestrés en la población española durante la pandemia	Explorar la relación entre uso problemático de internet, tecnoestrés y bienestar psicológico en población general.	Confirma que un mayor uso problemático de internet se asocia con niveles más altos de tecnoestrés, estrés general y deterioro en la salud mental, (González-Fernández, C., Garrosa, E., y Blanco-Donoso, L. M., 2024).
Páez et ál., 2024	Literatura emergente sobre tecnoestrés y salud mental en trabajadores remotos	Revisar y sintetizar la literatura reciente sobre tecnoestrés y su impacto en la salud mental en el contexto del teletrabajo.	Revisión que muestra que el tecnoestrés en trabajadores remotos afecta negativamente su salud mental, resaltando la necesidad de estrategias organizacionales para su prevención (Páez et ál., 2024).
