

Relación de la no desconexión laboral con factores de riesgos psicosociales emergentes, en teletrabajadores de la Función Pública en Bogotá D.C.

Andrea Josefina Gutiérrez Sánchez

Diego Arturo Zuleta Rivera

Lorena Angélica Medina Tabares

Trabajo Orientado Por:

Angélica Patricia Fonseca Pacheco

Carlos Linares Valentín

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Dirección de Posgrados

Universidad ECCI

Bogotá D.C., mayo de 2024

Relación de la no desconexión laboral con factores de riesgos psicosociales emergentes, en teletrabajadores de la Función Pública en Bogotá D.C.

Andrea Josefina Gutiérrez Sánchez Cód.: 00000135186

Diego Arturo Zuleta Rivera Cód.: 00000135229

Lorena Angélica Medina Tabares Cód.: 00000135187

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Dirección de Posgrados

Universidad ECCI Bogotá D.C.

Mayo de 2024

ÍNDICE DE CONTENIDO

Resumen	7
Palabras clave:	7
Abstract	8
Key words:	8
1. Título	9
2. Problema de Investigación	9
2.2 Descripción del problema	9
2.3 Pregunta Problema	10
3. Objetivo general y específicos	10
3.1 Objetivo General.	10
3.2 Objetivos Específicos.	11
4. Justificación	12
5. Marcos de Referencia	16
5.1 Estado del Arte	16
5.1.1 Estado del arte Nacional	17
5.1.2 Estado del Arte Internacional	24
5.2 Marco Teórico	30
5.2.1 Teletrabajo	30
5.2.2 Factores de Riesgo Psicosocial	35
5.2.3 Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG	45
5.3 Marco Legal	48
6. Marco Metodológico	53
6.1 Metodología de la investigación	53
6.1.1 Paradigma de la Investigación	53
6.1.2 Enfoque de la Investigación	53
6.1.3 Método de Investigación	54
6.1.4 Fuentes de información	54
6.1.4.1 Fuentes Primarias	54
6.1.4.2 Fuentes secundarias	59
6.1.5 Población y muestra	59
6.1.6 Criterio de inclusión y exclusión	60
6.1.7 Cronograma de actividades	60
6.2 Análisis de la información	61
7. Resultados	62
7.1 Resultados y análisis	63
7.1.1 Datos de caracterización y otros.	63
7.1.2 Análisis de preguntas asociadas al Tecnoestrés	73
7.1.3 Análisis de preguntas asociadas a la Tecnoadicción	85
7.1.4 Análisis de preguntas asociadas a Cibercondría	90
7.2 Discusión de resultados	94
8. Análisis Financiero (costo-beneficio)	96

9. Conclusiones y Recomendaciones	97
9.1 Conclusiones	97
9.2 Recomendaciones	100
10. Referencias Bibliográficas y Webgrafía	103

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Lista de preguntas cuestionario</i>	55
Tabla 2 <i>Cronograma de Actividades</i>	61
Tabla 3 <i>Agrupación por Pregunta para el Análisis de Resultados</i>	63
Tabla 4 <i>Respuestas a las Preguntas de Caracterización</i>	64
Tabla 5 <i>Resultados Pregunta 1</i>	65
Tabla 6 <i>Resultados Pregunta 2</i>	66
Tabla 7 <i>Resultados Pregunta 3</i>	66
Tabla 8 <i>Resultados Pregunta 4</i>	67
Tabla 9 <i>Resultados Pregunta 5</i>	68
Tabla 10 <i>Resultados Pregunta 6</i>	69
Tabla 11 <i>Resultados Pregunta 7</i>	70
Tabla 12 <i>Resultados Pregunta 8</i>	71
Tabla 13 <i>Resultados Pregunta 29</i>	72
Tabla 14 <i>Respuestas a las Preguntas Asociadas al Tecnoestrés</i>	73
Tabla 15 <i>Resultados Pregunta 9</i>	76
Tabla 16 <i>Resultados Pregunta 10</i>	77
Tabla 17 <i>Resultados Pregunta 11</i>	77
Tabla 18 <i>Resultados Pregunta 12</i>	78
Tabla 19 <i>Resultados Pregunta 13</i>	79
Tabla 20 <i>Resultados Pregunta 14</i>	80
Tabla 21 <i>Resultados Pregunta 15</i>	80
Tabla 22 <i>Resultados Pregunta 16</i>	81
Tabla 23 <i>Resultados Pregunta 17</i>	82
Tabla 24 <i>Resultados Pregunta 18</i>	83
Tabla 25 <i>Resultados Pregunta 19</i>	84
Tabla 26 <i>Resultados Preguntas Asociadas a la Tecnoadicción</i>	86
Tabla 27 <i>Resultados Pregunta 20</i>	86
Tabla 28 <i>Resultados Pregunta 21</i>	87
Tabla 29 <i>Resultados Pregunta 22</i>	88
Tabla 30 <i>Resultados Pregunta 23</i>	88
Tabla 31 <i>Resultados Pregunta 24</i>	89
Tabla 32 <i>Resultados Pregunta 25</i>	90
Tabla 33 <i>Resultados Preguntas Asociadas a la Cibercondría</i>	91
Tabla 34 <i>Resultados Pregunta 26</i>	92
Tabla 35 <i>Resultados Pregunta 27</i>	92
Tabla 36 <i>Resultados Pregunta 28</i>	93
Tabla 37 <i>Valoración subjetiva de beneficios</i>	97

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Resultados Pregunta 1</i>	65
Figura 2 <i>Resultados Pregunta 2</i>	66
Figura 3 <i>Resultados Pregunta 3</i>	67
Figura 4 <i>Resultados Pregunta 4</i>	68
Figura 5 <i>Resultados Pregunta 5</i>	69
Figura 6 <i>Resultados Pregunta 6</i>	70
Figura 7 <i>Resultados Pregunta 7</i>	71
Figura 8 <i>Resultados Pregunta 8</i>	71
Figura 9 <i>Resultados Pregunta 29</i>	72
Figura 10 <i>Resultados Pregunta 9</i>	76
Figura 11 <i>Resultados Pregunta 10</i>	77
Figura 12 <i>Resultados Pregunta 11</i>	78
Figura 13 <i>Resultados Pregunta 12</i>	79
Figura 14 <i>Resultados Pregunta 13</i>	79
Figura 15 <i>Resultados Pregunta 14</i>	80
Figura 16 <i>Resultados Pregunta 15</i>	81
Figura 17 <i>Resultados Pregunta 16</i>	82
Figura 18 <i>Resultados Pregunta 17</i>	83
Figura 19 <i>Resultados Pregunta 18</i>	84
Figura 20 <i>Resultados Pregunta 19</i>	85
Figura 21 <i>Resultados Pregunta 20</i>	87
Figura 22 <i>Resultados Pregunta 21</i>	87
Figura 23 <i>Resultados Pregunta 22</i>	88
Figura 24 <i>Resultados Pregunta 23</i>	89
Figura 25 <i>Resultados Pregunta 24</i>	89
Figura 26 <i>Resultados Pregunta 25</i>	90
Figura 27 <i>Resultados Pregunta 26</i>	92
Figura 28 <i>Resultados Pregunta 27</i>	93
Figura 29 <i>Resultados Pregunta 28</i>	93

Resumen

Debido al incremento de la modalidad del teletrabajo, se realizó un estudio con enfoque cuantitativo para comprender y analizar los factores de riesgo psicosociales emergentes relacionados con la falta de desconexión laboral. En esta línea, se analizó la normativa existente en materia de teletrabajo, desconexión digital y de riesgos psicosociales, se creó y aplicó un cuestionario para la identificación de síntomas físicos, emocionales y comportamentales relacionados con tres grandes áreas: el tecnoestrés, la tecno adicción y la cibercondría. Se verificó la presencia de criterios de riesgo y si obedecían o no a la carencia de una adecuada desconexión digital y cómo interfieren en la calidad de vida del teletrabajador.

Palabras clave:

Teletrabajo, Tecnoestrés, Tecnoansiedad, Tecnofatiga, Tecnoadicción, Nomofobia y Cibercondría.

Abstract

Due to the increasing prevalence of telecommuting, a quantitative study was conducted to understand and analyze emerging psychosocial risk factors related to the lack of work disconnection. Along these lines, existing regulations regarding telecommuting, digital disconnection, and psychosocial risks were analyzed. A questionnaire was developed and administered to identify physical, emotional, and behavioral symptoms related to three main areas: technostress, techno addiction, and cyberchondria. The presence of risk criteria was verified, and whether they were attributable to inadequate digital disconnection and how they interfere with the quality of life of telecommuters was assessed.

Key words:

Teleworking, Technostress, Techno Anxiety, Techno Fatigue, Techno Addiction, Nomophobia and Cyberchondria.

1. Título

Relación de la no desconexión laboral con factores de riesgos psicosociales emergentes, en teletrabajadores de la Función Pública en Bogotá D.C.

2. Problema de Investigación

2.2 Descripción del problema

Si bien gran parte del trabajo se desarrolla en un entorno laboral tradicional, el uso de las tecnologías de la información permite cambiar el entorno a otros espacios como el hogar, y de esta manera, desde hace varios años se han comenzaron a usar términos de teletrabajo, lo que implica factores relacionados, así como menciona Gómez, (2014) en diferentes ámbitos laborales, afecta directamente al individuo su bienestar emocional con los niveles de estrés y la exigencia requerida para el desarrollo de sus funciones, lo cual también genera afectación sobre el bienestar físico. Adicionalmente, se ha determinado que el estrés se relaciona en mayor medida con la pérdida de autonomía y el control sobre el tiempo en el desenvolvimiento como teletrabajador que el lugar mismo donde lleva a cabo su trabajo.

No obstante, la pandemia COVID del año 2019 aceleró intempestivamente el paso del trabajo a casa, debido a que se debían implementar medidas para continuar con las actividades en todos los ámbitos y tratar de minimizar el impacto negativo sobre la economía mundial.

Entre ellas, muchos trabajadores tuvieron la oportunidad de conservar sus trabajos mediante esta modalidad, a la vez que, esta transición generó dificultad para determinar límites respecto a los espacios y horarios al utilizar un mismo espacio en los ámbitos: laboral, familiar y social, de esta manera, la casa se convirtió en oficina, salón de clases y hogar. Sin embargo, también se evidenció excesos en las funciones y horarios de trabajo, requerimientos por parte de

los jefes en momentos no laborales, inadecuado manejo del estrés laboral, incertidumbre por la situación de salubridad, falta de interacción social, entre otros. Lo que desencadenó en gran parte de los teletrabajadores afectación negativa en su bienestar mental y físico.

En esta línea, se ha comenzado a evidenciar una problemática relacionada con el trabajo a distancia y es la no desconexión laboral, donde la persona por voluntad propia decide continuar trabajando y justifica el hecho de permanecer desde comienzo del día y por jornadas que sobrepasan su horario laboral; todas sus actividades comienzan a girar en torno a su trabajo y sus hábitos comienzan a verse relacionados con su desempeño, perdiendo el balance entre los diferentes ámbitos de su vida y la persona no es consciente de que su vida se está viendo afectada, no solo por el cambio en la interacción con su entorno, sino también su salud física y mental.

2.3 Pregunta Problema

¿Cuál es la relación de la no desconexión laboral del teletrabajo con factores de riesgo psicosociales emergentes en teletrabajadores de la Función Pública en Bogotá D.C.?

3. Objetivo general y específicos

3.1 Objetivo General.

Analizar cómo se relaciona la desconexión laboral del teletrabajo con los factores de riesgos psicosociales emergentes, de los teletrabajadores de la Función Pública en Bogotá D.C., con el fin de promover el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores e incentivar a las Unidades de Talento Humano en la funcionalidad y eficacia de la desconexión laboral; durante el primer semestre de 2024.

3.2 Objetivos Específicos.

Comprender los factores de riesgo psicosociales relacionados con tecnoestrés, tecnoadicción y cibercondría, y la no desconexión laboral de los teletrabajadores de la Función Pública en Bogotá D.C.

Identificar los síntomas emocionales, físicos y comportamentales de los riesgos psicosociales emergentes en los teletrabajadores.

Brindar el abordaje teórico y el análisis de resultados de la aplicación del cuestionario de factores psicosociales emergentes a la ARL y el Departamento de la Función Pública, los cuales permitan generar acciones enfocadas al mejoramiento de la calidad de vida en los teletrabajadores.

4. Justificación

Los resultados de esta investigación podrán servir para: identificar riesgos psicosociales emergentes en los teletrabajadores y en relación con la desconexión laboral; plantear estrategias para reconocer la importancia de la desconexión y los hábitos inadecuados del uso de los dispositivos móviles y el tiempo con ellos; promover en los empleadores y los teletrabajadores la implementación de acciones o políticas empresariales que garanticen la aplicación de la ley y la aceptación del teletrabajo como una opción eficaz debido a que presenta varios aspectos benéficos para todas las partes involucradas.

Algunos de los beneficios del teletrabajo para los colaboradores: flexibilidad horaria, mayor balance en las áreas vitales del individuo; optimización de tiempo, energía y dinero en desplazamientos, lo cual, también contribuye a la disminución del tráfico y la contaminación; aumento de la productividad, muchas personas encuentran que son más productivas cuando trabajan desde casa, ya que pueden evitar distracciones y crear un entorno de trabajo personalizado; mayor autonomía y responsabilidad, ya que los empleados asumen la responsabilidad de organizar su tiempo y cumplir con sus tareas de manera eficiente.

Cabe mencionar que, aunque el teletrabajo tiene numerosos beneficios, también presenta desafíos y no es adecuado para todos los empleados o sectores laborales. La implementación exitosa del teletrabajo requiere una comunicación efectiva, herramientas tecnológicas adecuadas y políticas laborales bien definidas, por ende, nuestra investigación podría dar un panorama más profundo de acuerdo a lo nuevo de esta ley y de los cambios sociales que se han impuesto en nuestro medio.

El impacto social de nuestra investigación es significativo en diversos aspectos de la sociedad, debido a que aborda temas que se relacionan directamente con el balance vital del individuo, el acceso a empleo para grupos diversos, debido a que al eliminar las limitaciones geográficas, el teletrabajo ha proporcionado oportunidades laborales a individuos que de otra manera podrían enfrentar barreras para acceder al empleo, como personas con discapacidades o aquellas que viven en áreas remotas, también puede ayudar a reducir la brecha entre mujeres y hombres en el área laboral, al proporcionar al género femenino la oportunidad de acceder a labores que puedan desempeñar desde casa, permanecer más tiempo con su familia y ahorrar costos.

Dentro de los factores más relevantes en cuanto al impacto social, es la inclusión de personas con discapacidades, lo cual, ha mejorado la accesibilidad laboral para personas con discapacidades al permitirles trabajar desde entornos adaptados a sus necesidades específicas; fomento de la diversidad, al facilitar la contratación de talento sin importar su aspecto físico, identidad de género, la ubicación geográfica, el teletrabajo ha contribuido a la diversificación de los equipos de trabajo, promoviendo una mayor mezcla de perspectivas y experiencias; sumado a lo anterior, la necesidad de trabajar de manera remota, ha impulsado el mejoramiento y adopción de nuevas capacidades digitales y ha llevado a un aumento de la fuerza laboral, lo que puede tener beneficios a largo plazo en términos de empleabilidad y competitividad, aspecto que también ha generado descentralización económica y la descentralización de la fuerza laboral, ya que las personas no están limitadas a trabajar en ubicaciones específicas. Esto puede tener un impacto en la distribución económica y en el desarrollo de comunidades más allá de los centros urbanos.

Es importante reconocer que, si bien el teletrabajo ha tenido impactos positivos en muchos aspectos sociales, también ha generado desafíos que requieren atención y gestión efectiva para la optimización de los aspectos positivos y tener en cuenta las oportunidades de mejora, entre otros aspectos, cabe destacar la salud mental, debido a que aunque el teletrabajo puede mejorar el balance y el bienestar mental y físico de la persona, también presenta desafíos, como el riesgo de aislamiento social y la dificultad para desconectar del trabajo.

En esta línea, nuestra investigación aborda las implicaciones prácticas del teletrabajo de manera integral para que se puedan adoptar medidas que promuevan una transición suave, pero a la vez una experiencia laboral exitosa tanto para los empleados como para las organizaciones, por ende, dentro de ellas se mencionan: las políticas y acuerdos laborales que abordan aspectos específicos del teletrabajo, como horarios de trabajo, comunicación, expectativas de rendimiento y el suministro de equipos y herramientas necesarios, las empresas deben estar al tanto de las regulaciones aplicables y garantizar el cumplimiento normativo y que a la vez permitan establecer objetivos claros, realizar seguimientos regulares y brindar retroalimentación continua para evaluar el rendimiento de los empleados.

Otros tópicos claves dentro de las implicaciones prácticas, comprenden: la ergonomía y salud laboral de los empleados que trabajan desde casa, esto incluye proporcionar equipos ergonómicos, promover pausas regulares y sensibilizar sobre lo importante que es mantener un entorno laboral saludable; en este orden de ideas la comunicación efectiva, se vuelve aún más crucial en el teletrabajo, porque se establecen canales de comunicación claros y fomentar una comunicación abierta y transparente para mantener a los equipos conectados y alineados con los objetivos organizativos y promover la cultura organizacional sólida con el fin de mantener un

sentido de comunidad, promover los valores de la empresa y fomentar la conexión entre los miembros del equipo.

En concordancia, es necesario ajustar las estrategias de formación y el desarrollo garantizando que los servidores mejoren en las habilidades necesarias para trabajar de manera efectiva en entornos remotos y utilicen las herramientas digitales disponibles; se requiere una infraestructura tecnológica sólida y herramientas de colaboración, por lo tanto, las empresas deben proporcionar herramientas de colaboración efectivas que permitan a los empleados trabajar de manera conjunta, compartir documentos, programar reuniones virtuales y mantener una comunicación eficiente, sin dejar a un lado, la seguridad de la información, la cual, es una preocupación clave que requiere implementar medidas de ciberseguridad para proteger los datos sensibles y garantizar que los empleados utilicen prácticas seguras al trabajar desde ubicaciones remotas.

En este marco, Colombia contempla desde el año 2008 la Ley 1221 que establece normas y ayuda a promover y a regular el Teletrabajo, adicionalmente en ese año firmaron la Ley 2088 que regula el trabajo en casa como elemento jurídico protegiendo el empleo entes situaciones excepcionales y ocasionales como la que se generó a raíz de la pandemia del Covid-19. Por su parte, la magistrada Diana Fajardo, expuso: “El descanso no es solo reposo, sino un espacio autónomo y libre donde las personas deciden qué hacer con su tiempo fuera del trabajo. Esta perspectiva es esencial para la dignidad humana y para vivir bien”, en consecuencia, la Corte Constitucional en el país decidió por medio de la ley 2191 de 2022 sobre el derecho a la desconexión al trabajo para los trabajadores. En efecto, se regula el tiempo máximo de trabajo, el

descanso entre jornadas, los permisos y las prestaciones sociales, en el marco de Convenios Colectivos o en contratos individuales de trabajo.

De esta forma se espera a través de esta investigación aportar desde el conocimiento poder llegar a conclusiones, que permitan dar herramientas no solo de identificación, sino también diagnósticas, que permitan reconocer que se ha caído en esa problemática y cómo poder afrontarla, ayudando a establecer límites que permitan separar los espacios y tiempos de trabajo para buscar equilibrar lo laboral y lo familiar tanto para el trabajador como para el empleador, y de esta manera, cubrir el vacío actual respecto a que se puedan identificar factores de riesgo psicosocial en la modalidad de teletrabajo relacionados con la no desconexión laboral.

5. Marcos de Referencia

5.1 Estado del Arte

Desde la primera década de los años 2000, se han venido utilizando modalidades de trabajo virtual, como trabajo en casa, remoto y ahora el denominado teletrabajo. No fue hasta la pandemia de 2020 en que para dar continuidad al trabajo muchas empresas y entidades adoptaron este modelo de trabajo.

Fueron algo más de dos años en los que las personas trasladaron su trabajo a la casa y entorno en el que tenían que convivir con otros miembros de la familia, igualmente haciendo trabajo en casa o los niños trasladando sus aulas de clase al entorno familiar.

Esto implicó, que iniciaran a aparecer factores de riesgo psicosocial que pudieran afectar ampliamente la salud física y mental de los teletrabajadores. Así mismo, su productividad y bienestar, afectando las condiciones laborales de los trabajadores que realizan sus actividades

laborales desde la casa, y que se han venido prolongando desde la pandemia del COVID-19. Esto pudo generar o intensificar diversos tipos de factores de riesgo, como la falta de interacción social, dificultades para diferenciar y separar la vida personal de la laboral, que haya sobrecarga laboral debido a que se alargan las jornadas de trabajo y de la evidente falta de desconexión laboral en la que terminan muchos trabajadores remotos y teletrabajadores.

Con el estado del arte sobre esta temática, se pretende lograr identificar los esfuerzos que otros han trazado en el camino y que con sus investigaciones han abordado el tema y a su vez han creado estrategias para prevenir y controlar los factores de riesgo psicosocial asociados a las diferentes modalidades de trabajo remoto. Es importante contribuir a generar una intervención, que no solo ayude a mejorar las condiciones de trabajo físicos y mentales, como también la prevención, promoviendo mejores hábitos de estilos de vida saludable, de apoyo emocional. Aunque, por ahora no es mucho el material que se encuentre o las investigaciones desarrolladas sobre estos factores. A continuación, vamos a destacar algunas investigaciones encontradas y que aportan significativamente a esta investigación.

5.1.1 Estado del arte Nacional

Después de haber consultado varias fuentes de investigación y en especial tesis de grado sobre la temática que se desea abarcar en esta investigación, encontramos que el tema no se ha desarrollado mucho, por lo que fueron pocas las opciones que por el momento tenemos a nivel nacional.

Dentro de las investigaciones más destacadas encontramos el trabajo de grado que menciona las ventajas y las desventajas de la modalidad de teletrabajo a nivel Psicosocial,

elaborado por (Castro, Galarza & Sánchez, 2017) para la Universidad Cooperativa de Colombia. Los autores realizaron una consulta de manera sistemática a la literatura científica que encontraron en bases científicas de datos entre el 2000 y el 2016. Basadas en dos tesis, donde cada uno de los trabajos de investigación, sustenta cuatro ideas principales apoyadas en estas variables como la calidad de vida, las relaciones interpersonales y considerando diferentes aspectos teóricos de otros autores.

Como resultado del estudio, encontraron que el teletrabajo tiene ventajas y desventajas a nivel psicosocial. Entre las ventajas se encuentran: la autonomía, aumento en la conciliación familiar, la satisfacción en el trabajo y la retención de ese recurso humano. Entre las desventajas se encuentran el aislamiento social, el estrés por el incremento en el uso de la tecnología, el exceso en su uso y los problemas de soporte técnico.

Adicionalmente, muestran las ventajas de esta modalidad de trabajo, destacando como se puede beneficiar el entorno familiar, si se logra el equilibrio del manejo del rol de padre o madre, y destacando que la mujer teletrabajadora puede desarrollarse profesionalmente y a su vez llevar el control del hogar, mencionan también riesgos asociados al uso excesivo de la conectividad, de falta de interacción social y de aislamiento. Y finalmente, llegan a un mismo punto encontrado la falta de investigación en el país respecto a la identificación de factores de riesgo psicosocial. Uno de los trabajos consultado por los autores fue: Por otro lado, faltan investigaciones cuantitativas que demuestren los beneficios o no del teletrabajo desde una perspectiva del trabajador y de las empresas. Por lo que se considera un material valioso con el objeto de esta investigación en especial al buscar las recomendaciones a dar a la empresa como resultado del trabajo.

En la tesis de grado sobre los efectos de riesgos laborales en la salud, asociados al teletrabajo que se realiza de forma suplementario, en la Universidad Minuto de Dios de (Fiesco & Moyano, 2018)

En esta investigación lo que hacen los autores, es profundizar en el teletrabajo como forma laboral implementada en el país como táctica para generar trabajo, Se identifican formas de trabajo flexible que deben tener unas mínimas garantías en cuanto a la seguridad de los trabajadores en su nueva forma de trabajo, y en la que se muestran avances en la investigación sobre el teletrabajo, y la salud de las personas que trabajan bajo el teletrabajo. Para lo cual recolectaron información para analizar, de datos de revistas científicas, entrevistas, lo que les permitió identificar problemas en teletrabajadores que llevaban desarrollando actividades de trabajo por cierto tiempo en esta modalidad, como: cambios de hábitos en su alimentación, en los desplazamientos y llevar una vida sedentaria. Utilizaron una metodología e investigación cualitativa, usaron un instrumento de recolección a través de una encuesta de preguntas abiertas y cerradas, y haciendo entrevistas no formales, para realizar un análisis de los resultados.

Como resultado encontraron que la salud de este grupo de teletrabajadores y los riesgos asociados, deben ser asumidos por la empresa y que, en la en un gran número de los casos, las personas habían cambiado hábitos en su vida cotidiana. Concluyendo la necesidad de mejorar en los aspectos contractuales, condiciones de salud, vigilancia, acompañamiento, en dar capacitación específica para los teletrabajadores y para las empresas que trabajan bajo esta forma de trabajo. Se considera una buena investigación, que puede ayudar a identificar cambios de hábitos asociados al teletrabajo.

En diciembre de 2019, Gómez, Guarín, Uribe & Vergel elaboraron un trabajo sobre cómo prevenir peligros y promover entornos más saludables para teletrabajadores desde una visión de la salud pública, para la Universidad Militar de Bogotá, Colombia.

Las autoras utilizan un estudio previo de 2017 sobre algunas caracterizaciones de teletrabajadores en empresas públicas y privadas en la ciudad de Bogotá, identificando los peligros que se pueden encontrar en entornos de teletrabajo, donde se evidencia que es necesario desarrollar algunos programas donde se utilicen estilos de vida saludables para el trabajo, como estrategia para intervenir esta población. Logrando mediante una revisión normativa actualizada por MinTrabajo y MinSalud, para disponer de medidas para la promoción y prevención (Gómez, 2020). Donde realizan también una revisión bibliográfica en bases científicas en cuanto a literatura asociadas nacionales e internacionales y seleccionando algunos artículos académicos de la última década de trabajos donde fueron implementaron programas de estilo de vida saludable como herramienta para anticipar enfermedades y accidentes laborales.

Como se había mencionado, se basó en una investigación previa realizada por la Universidad Militar sobre las características de los teletrabajadores en empresas públicas y privadas en Bogotá, donde lograron identificar riesgos asociados a esta modalidad de trabajo y en los que adoptar estilos de vida saludables se hacen significativos.

En el estudio se concluye sobre lo importante que es implementar estilos de vida y laborales saludables para los teletrabajadores, porque la mayoría de las empresas no tienen los controles o carecen de las herramientas mínimas para garantizar que sus teletrabajadores las implementen. Se hace necesario que los teletrabajadores, empresas, profesionales e instituciones encargadas de la gestión de la seguridad y de la salud en el trabajo, destaquen la importancia de

limitar el entorno laboral de lo familiar, hacer actividad física regular, alimentarse de una forma saludable y se respeten los horarios de sueño.

Por lo que se considera un buen aporte al propósito de esta investigación, hacer una revisión a ese material, en cuanto a cómo buscar sugerir y desarrollar la intervención en cuanto a estilos de vida saludables y el equilibrio entre lo laboral y lo familiar.

Otro de los trabajos de grado encontrado, y que igualmente se considera importante destacar, pues se convierte en una gran fuente bibliográfica, en este trabajo se evalúan los riesgos Psicosociales que se pueden asociar al Teletrabajo, para la UniMinuto. (Bohórquez, 2020).

Dentro del objetivo de esta investigación identificaron riesgos psicosociales más frecuentes a los que se exponen los teletrabajadores, como el burnout y el estrés por el uso de tecnologías, entre otros.

La autora realizó una revisión de manera sistemática al material literario especializado sobre los riesgos y los factores psicosociales para teletrabajadores, esta revisión se centró en publicaciones entre 2010 y 2019 en bases científicas.

En el estudio se concluye que hay riesgos psicosociales asociado al teletrabajo en la que se ve afectada la salud mental, física y la interacción social, generados por estas condiciones de trabajo y a factores que afectan la salud mental y la calidad de vida en el trabajo a causa del estrés que se genera al teletrabajar. La autora destaca la importancia de implementar medidas de intervención en la que se tengan en cuenta los estilos de vida saludable y mejores condiciones laborales bajo esta modalidad que no afecten su salud.

Igualmente, la referencia anterior, puede aportar a esta investigación sobre las formas de intervención para recomendar estilos de vida saludable y un equilibrio en lo familiar y laboral al ser un espacio compartido.

Así mismo, en el Proyecto de Grado denominado, Nueva realidad: trabajo a distancia en Colombia, Universidad de los Andes (Ayala, 2021).

En este estudio, la autora analiza el marco normativo del trabajo a remoto en Colombia y cómo este afecta los aspectos económicos, sociales, ambientales y de salud de los teletrabajadores. Utilizó el método de investigación jurídica prescriptiva o propositiva, desarrollando un análisis descriptivo de las implicaciones del trabajo a distancia y en las que plantea recomendaciones como resultado de su análisis.

Propone mejorar la normatividad colombiana sobre el teletrabajo, que permita maximizar sus beneficios y minimizar los riesgos asociados. Entre algunas de sus recomendaciones se encuentra el fortalecimiento de la protección en la salud de los teletrabajadores y que se garantice el derecho estar desconectados laboralmente, promover la inclusión y la equidad de género, incentivar el ahorro de energía y se reduzcan las emisiones, y ejercer un control y la vigilancia sobre el cumplimiento normativo.

Se hace necesario para desarrollo de la presente investigación, ver el avance o deficiencia en el alcance de la normatividad asociada al teletrabajo y en especial en cuanto a la desconexión laboral.

En la Tesis de la Especialización sobre Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad CES de 2021, se hace una revisión de la bibliografía encontrada, para diseñar una

guía para de prevención de riesgo psicosocial, biomecánico y físico para teletrabajadores y trabajadores remotos desde el SG-SST dentro de la emergencia por COVID-19.

Aristizábal (2021), en su trabajo de grado, da también una mirada sobre los efectos generados por la pandemia de Covid-19, en la que se cambió la forma de trabajar y acentuó el uso de tecnologías de las comunicaciones y de la información, y en la que se desarrolló de una manera rápida y de cierta forma el teletrabajo y otras modalidades de trabajo remoto en casa. Ahora bien, aunque la legislación en Colombia reguló algunos aspectos de las dos modalidades, el sistema (SG-SST), también destacan la importancia de evaluar el riesgo psicosocial, biomecánico y físico que se asocian a esas modalidades, y que permita la implementación de medidas de promoción, prevención, seguimiento y control ante la falta de instructivos que ayude a orientar y a flexibilizar las actividades a desarrollar por parte de las empresas, es así que proponen en su investigación, el desarrollar una guía a partir de la revisión teórica de la normatividad, manuales, instructivos y artículos que ayuden en la prevención de los diferentes riesgos y promuevan la reducción de enfermedades laborales. (Aristizábal, 2021)

En el trabajo de grado sobre los factores de riesgo psicosocial en las áreas administrativas asociados al Teletrabajo en Colombia, en la Universidad ECCI. (Martínez, Ricardo & Cárdenas, 2023).

Hacen una investigación sobre los riesgos psicosociales en el contexto del teletrabajo en el país y formulan recomendaciones destinadas a atenuar estos riesgos. Esas sugerencias buscaban abordar la problemática centrada en la percepción de los trabajadores sobre el teletrabajo en diversas empresas colombianas, enfocadas en factores psicosociales que puedan afectar el bienestar y la productividad de los empleados. Para llegar a esas recomendaciones,

establecieron un problema de investigación, el cual consistía en realizar un análisis literario de investigaciones sobre los factores de riesgos psicosociales en los que pudieran estar expuestos los trabajadores en el área administrativa en modalidad de teletrabajo en el país, dichos artículos fueron implementados a través de instrumentos de aplicación de baterías de riesgo psicosocial, las cuales se determinaron las dimensiones intralaborales y extralaborales, que afectan la salud física, mental y emocional de los empleados. Igualmente, obtuvieron resultados identificando los factores con mayor incidencia dando a conocer recomendaciones para la promoción, prevención y corrección de los mismos. (Martínez, 2023)

5.1.2 Estado del Arte Internacional

Es importante para el desarrollo de la investigación, dar una mirada sobre cómo en otros países han investigado el tema, por lo que uno de los trabajos de grado encontrados, el cual se considera muy importante por la cercanía a nuestro país es la de investigación sobre el Teletrabajo y el riesgo psicosocial en la salud de los trabajadores, elaborado en la maestría de Seguridad y Salud Ocupacional de la Universidad San Gregorio en Ecuador y el cual se encuentra como artículo en la revista académica de la Universidad, realizado por (Molina, 2021). Este trabajo de Grado está desarrollado a manera de artículo, donde se justifica como el teletrabajo pudo dar continuidad al trabajo, en especial durante el tiempo de pandemia, pero también que a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, se puede dar continuidad a la vida laboral, pero al igual esto desarrolla peligros en el teletrabajador, el objetivo a desarrollar, era la de dar una revisión de forma sistemática y exploratoria para buscar la actualización de la información sobre factores de riesgo asociados al teletrabajo y que ponen en riesgo su salud mental. Igualmente concluyen que hay escasez de estudios, por lo que

es importante tener en cuenta los aportes que se pueden encontrar en el artículo para la presente investigación.

Aunque en el país hay normatividad asociada al trabajo remoto, teletrabajo o trabajo virtual, respecto a los tiempos laborales que se desarrollan en la casa, y de cierta forma evidenciando problemas generados por la falta de desconexión laboral, las largas jornadas de trabajo y los requerimientos laborales fuera de tiempo y el desequilibrio de lo laboral, aunque en el país contamos con norma sobre la desconexión laboral, sin embargo es importante mirar hacia afuera y ver las investigaciones que se han desarrollado en otros países como España.

Ahora bien, en el trabajo de grado desarrollado por (Hernández, Hernández, 2021) en la Universidad de la Laguna, España, sobre el teletrabajo en ese país, realizan un análisis y dan una revisión de la evolución del Teletrabajo en España desde el año 2002 a 2020, a través de los datos analizados obtenidos del Instituto Nacional de Estadística y Eurostat, realizaron un análisis descriptivo de la evolución del teletrabajo en España y en Europa. Los resultados muestran que el teletrabajo ha aumentado significativamente en España, especialmente durante y después de la pandemia por el COVID-19.

Conseguir realizar un análisis crítico de los ventajas y contras de este tipo de trabajo, pese a que sólo mencionan someramente los peligros asociados, por intermedio de una cita que encontramos en Teletrabajo y salud: un nuevo reto para la psicología; Tal y como afirma Fabregat, Cifre (2002), el sedentarismo en sí mismo es perjudicial para la salud, por ejemplo, aumentando el riesgo de diversas enfermedades y perjudicando el normal funcionamiento diario y las experiencias cotidianas. Por tanto, los teletrabajadores, pueden tener efectos psicológicos

por inconvenientes de salud derivados de ese estilo de sedentarismo que implica el teletrabajo.

(El teletrabajo en España Analisis y evolucion reciente.pdf, s. f.)

Concluye que las nuevas tecnologías han favorecido el desarrollo del teletrabajo en los últimos años. Además, encontraron que los hombres teletrabajan menos que las mujeres y que el rango de edad de los teletrabajadores está entre 25 y 54, y en Madrid, Cataluña y Melilla son las regiones donde se ha implementado más el teletrabajo.

Por lo que es importante tener en cuenta y puede dar una mirada a la investigación que se tienen en proceso, en cuanto a la evolución y desarrollo del Teletrabajo en otros países y analizar su desarrollo en Colombia y que la vez da información importante de otros autores en los aspectos de riesgo psicosocial en la salud de los Teletrabajadores.

Para la investigación , se ha tenido también en cuenta el aporte de la profesora de Derecho laboral y Seguridad Social, dando una mirada académica, en la que realiza un artículo sobre el derecho a la desconexión laboral, en la que se analiza el vínculo con la prevención de riesgo laboral, en la Universidad Carlos III de Madrid (Muñoz, 2020)

En esta investigación desarrollada en España, la autora da una perspectiva en cuanto a los riesgos asociados al Teletrabajo y como la cuarta revolución industrial ha generado una serie de riesgos nuevos, básicamente por el desequilibrio entre lo laboral y familiar, la fatiga, la carga mental y laboral por los excesos en las jornadas de trabajo. En la que da una mirada a los antecedentes jurídicos del derecho a la desconexión, análisis que desarrolla enmarcada en los Objetivos de Desarrollo Sostenible que orientan esfuerzos al desarrollo del trabajo decente.

Por lo que se considera un buen aporte a la investigación en el desarrollo normativo específicamente sobre la desconexión laboral para el teletrabajo, al dar una mirada al avance normativo de otros países.

Otra investigación encontrada y realizada por un profesor de economía de la Universidad de Málaga y que se publicó en 2021, compara las relaciones laborales y el derecho del empleo sobre nuevas formas de proteger socialmente al teletrabajador y en la que se investiga sobre el impacto del teletrabajo en el entorno laboral y el familiar, donde analiza qué efectos tiene en el teletrabajador. (Herrera, 2021)

En esta investigación, se muestran como en una balanza los elementos que favorecen el desarrollo del teletrabajo, incluso al ser tenido en cuenta por las unidades de Recursos Humanos, como elemento de retención y flexibilización laboral, por un lado y por otro las consecuencias que en ocasiones son difíciles de identificar, pero que rompen el equilibrio entre lo laboral y familiar al ser utilizado este entorno en el desarrollo del trabajo.

En 2021 Barichou presentó el trabajo de fin de Máster, titulado: Diseño de una Herramienta de Diagnóstico de la Situación Psicosocial durante el Trabajo a Distancia, para la Universidad de Jaén - Andalucía, España. En la que se destaca, que en la actualidad han surgido nuevos métodos de organización en el trabajo, cuyos efectos sobre la salud y el bienestar resultan preocupantes, especialmente los relacionados con el teletrabajo. (Barichou, 2022)

Como fin de este trabajo la autora propone el diseño de un instrumento, mediante el análisis de notas técnicas relacionadas con el riesgo psicosocial y el teletrabajo para la evaluación de esos riesgos durante el trabajo a distancia. Es importante destacar que menciona

que no existía ningún instrumento que permitiera la medición y evaluación de estos riesgos, el resultado con la herramienta es que los teletrabajadores puedan hacer un autodiagnóstico de su situación en cuanto a la identificación del riesgo laboral y su vez propone algunas medidas preventivas, para la intervención, lo que lo hace bastante interesante de analizar, al abarcar dos temas importantes de la investigación: la aplicación de una herramienta que ayuden a identificar esos riesgos específicos del teletrabajo y la parte de intervención, donde se pretende aportar a la empresa proponiendo formas de reducir los riesgos o eliminarlos y que pueden ser útiles en el propósito de esta investigación.

Así mismo, el Trabajo final de grado sobre las repercusiones de los riesgos psicosociales a partir de la implementación de la modalidad de teletrabajo durante la pandemia del Covid-19, da un enfoque sobre cómo el trabajo ha evolucionado hacia el teletrabajo en el mundo hipermoderno y sus características, donde realiza un análisis de la relación del teletrabajo y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y cómo repercuten en los teletrabajadores generando algunos riesgos psicosociales.

En este sentido, se tienen en cuenta las formas de vivir y de ser que configuran los individuos en la actualidad, al igual que la subjetividad de los temas de trabajo a distancia en 2020 como consecuencia de la pandemia del COVID-19. Analiza los efectos y la tendencia del teletrabajo y su estrecha relación con las tecnologías de la información y las comunicaciones, además y los distintos peligros sobre el teletrabajador y su relación con los riesgos psicológicos. (Núñez, 2022)

Guedez (2021), en su trabajo de grado sobre el teletrabajo y los riesgos psicosociales: Revisando la literatura disponible, el autor menciona cómo el teletrabajo ha surgido como una

nueva forma de realizar actividades laborales fuera del entorno organizativo. Pese a que representaba en torno al 5% antes de la pandemia en España, esta cifra aumenta. Por tanto, se hizo importante darse cuenta de los riesgos psicológicos asociados. La intención del trabajo de investigación fue darse cuenta de la realidad social y los riesgos psicológicos más habituales a los que pueden estar expuestos los teletrabajadores, como el estrés, el síndrome de burnout y el tecnoestrés. Con este fin, el autor realizó una revisión sistemática de la literatura disponible por intermedio de buscadores académicos que se centró en: riesgos psicosociales relacionados con el teletrabajo, estrategias preventivas o recomendaciones en el puesto de trabajo del teletrabajo; Utilizando criterios de inclusión (año, región, idioma, tipo de documento), lo que le ayudó a seleccionar las fuentes bibliográficas para la extracción de información. En total revisó una veintena de documentos que aportan información más actualizada y sobre los posibles riesgos asociados a esta nueva forma de trabajar. (Guedez, 2021)

Finalmente, destacamos también el trabajo de (Rubini, 2012), en especial por el tiempo en que fue desarrollado, además de ser realizado en Latinoamérica, sobre los riesgos psicosociales en el teletrabajo en Argentina durante el año 2012 y que a pesar del tiempo ha pasado, se considera importante tener en cuenta, porque indica la preocupación por el tema hace más de 11 años atrás.

Se plantea como objetivo hacer una revisión de literatura especializada sobre riesgo psicosocial y cuáles de esos factores están asociados al teletrabajo. En su planteamiento teórico, identifica y analiza los más importantes factores de riesgo psicosocial asociados al teletrabajo y sobre sus consecuencias para el teletrabajador.

Destaca algunas temáticas dentro de su investigación como los factores de riesgo psicosocial en el teletrabajo, el control y autonomía en el trabajo, las relaciones sociales, conciliación vida laboral y familiar, la flexibilidad, uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, y sobre las competencias exigidas para el desarrollo profesional y la regulaciones legales e institucionales.

Además, analiza las consecuencias sobre la salud del teletrabajador como: trastornos psíquicos, trastornos físicos, trastornos sociales y concluye, sobre cómo pueden las empresas puede prevenir los factores de riesgo psicosocial en el teletrabajo, implementar medidas de apoyo, formación, comunicación, participación, evaluación y autorregulación. (*Rubbini, 2012*)

5.2 Marco Teórico

5.2.1 Teletrabajo

El uso de tecnología ha revelado nuevos campos de conocimiento facilitando las comunicaciones, el avance en diferentes áreas cómo la ciencia, salud, economía, el intercambio cultural, entre otros, siendo prioridad perseguir e intentar propender por calidad de vida; sin embargo, ha traído consecuencias respecto a la posible vulneración de los derechos laborales, derecho al descanso, a las pausas activas, a la intimidad y al disfrute de tiempo libre. En algunos casos se reciben llamadas, mensajes, en cualquier lugar y hora interfiriendo en las actividades personales y cotidianas de los trabajadores, que se desempeñan desde su casa; adicionalmente, también debemos tener en cuenta que el empleado tiene cierta autonomía, presentando situaciones donde no tenga la capacidad o autonomía de detenerse y cumplir los horarios estipulados.

De acuerdo con el concepto 174071 de 2021 emitido por el DAFP, en su Artículo 2, se propone el teletrabajo como una modalidad de organización laboral respaldada por las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), con el fin de establecer la comunicación entre el trabajador y la empresa. Se enfatiza que no es necesario que el trabajador se presente físicamente en la empresa. Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el teletrabajo como una forma de trabajo en la que las tareas se realizan fuera de las instalaciones físicas y sin contacto personal, fomentando la interacción mediante el uso de la tecnología. Asimismo, el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia caracteriza el teletrabajo como una modalidad laboral a distancia que utiliza las tecnologías de la información y las comunicaciones. Aunque estas definiciones se centran en las mismas variables, cada una aporta una perspectiva valiosa sobre el concepto de teletrabajo.

Estas disposiciones se emplean para otorgar autorización a trabajadores tanto del sector privado como público que deseen llevar a cabo sus funciones de manera transitoria o por un periodo indefinido mediante el teletrabajo. Es importante resaltar que la opción de "teletrabajo" surge únicamente en circunstancias excepcionales, donde se privilegia que el trabajador utilice las tecnologías de la información y la comunicación fuera de su lugar de trabajo habitual, sin que esto modifique la naturaleza del contrato ni menoscabe sus condiciones (Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia, 2021).

Por ende, tanto el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia como el Departamento Administrativo de la Función Pública identifican tres categorías de teletrabajadores: los autónomos, que disponen de un lugar establecido fuera de la empresa para trabajar y solo acuden a ella en situaciones excepcionales; los teletrabajadores

móviles, quienes no cuentan con un lugar de trabajo fijo y realizan sus labores a través de tecnologías de la información y la comunicación fuera de la empresa; y los teletrabajadores suplementarios, que trabajan desde su hogar dos o tres días a la semana y el resto del tiempo en la oficina. Es importante destacar que, aunque no se les reconozcan horas extras ni nocturnas, el Ministerio de la Protección Social está encargado de velar por la protección de sus derechos, en consonancia con lo establecido en la Ley 100 de 1993 en cuanto a la cotización al Sistema General de Pensiones, al Sistema General de Seguridad Social en Salud y a los riesgos profesionales

Con el objetivo de fomentar la adopción del teletrabajo como una modalidad laboral alternativa, se han propuesto diversas estrategias, entre las cuales destaca el Libro Blanco de Teletrabajo en Colombia. Este libro representa la primera guía metodológica que aborda aspectos legales y está diseñada para orientar la implementación de un modelo laboral que aproveche las ventajas y beneficios de las tecnologías de las telecomunicaciones, al tiempo que brinda orientación sobre la importancia de lograr un equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados. El Libro Blanco consta de cuatro componentes principales: la primera parte aborda las generalidades, características, ventajas y desventajas del teletrabajo, así como los elementos que lo integran y los tipos existentes; la segunda parte detalla los requisitos para implementar el teletrabajo en Colombia; la tercera parte propone una metodología orientativa para que los empresarios puedan implementar programas de teletrabajo en sus organizaciones; y, por último, la parte final ofrece información complementaria (Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia, 2012).

En esta línea, nos damos cuenta cómo la tecnología permite desempeñar y cumplir con sus funciones laborales de manera óptima de forma remota. Entre estos podemos encontrar, desde asistentes de servicio y consultorías de multinacionales hasta trabajos de preparación de impuestos y asesorías legales; también se evidencia en los mercados de comercio digital de diferentes productos y la incursión de contenido cultural como la creación de podcast, videos y contenido multimedia con diferentes temas y para distintos públicos.

En el mundo digital, observamos una migración de oficios y profesiones hacia entornos digitales que no solo implica ofrecer servicios a más clientes a larga distancia, sino también presenciar la creación de nuevos productos y una creciente demanda de los mismos. Esto se debe a varios beneficios para las organizaciones, como la reducción del ausentismo laboral en un 63%, un aumento de la productividad en un 23%, una disminución de los costos asociados a las instalaciones físicas en un 18%, y una preferencia de las personas por el trabajo móvil en un 72%, lo que conlleva una reducción del retiro voluntario de los empleados en un 25%. Además, se destaca el impacto positivo en la salud ambiental debido a la disminución del desplazamiento de los trabajadores hacia la empresa, lo cual contribuye a la movilidad y a la reducción del tráfico. Esto permite que los trabajadores dispongan de más tiempo libre para compartir con sus familias o para disfrutar de actividades de ocio, lo que fomenta un equilibrio entre los espacios laborales y personales. Este equilibrio genera una mayor calidad de vida para los empleados, aumentando así su sentido de pertenencia hacia la organización y mejorando su productividad (Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia, 2012).

Gorgues (2004) afirma: “las TIC, son el vehículo para mejorar la experiencia ante los límites existentes en el entorno. Estos han empoderado a países, organizaciones e incluso individuos, al crear una mejor calidad de vida.”

Sin embargo, al migrar diferentes tipos de trabajo con una tradición presencial al entorno digital y remoto nos encontramos con otro tipo de dificultades que se pueden generar cuando las actividades laborales ocupan el mismo espacio familiar, se cuestiona hasta qué punto el empleador puede exigir compromisos y cumplimiento de funciones del teletrabajador fuera del horario establecido al inicio del contrato.

Según Rubbini (2012), el trabajo remoto se considera una nueva modalidad de ejecución de contrato laboral en la cual "se realiza de manera permanente a distancia, es decir, todas las actividades del trabajador se llevan a cabo mediante el uso de tecnologías de la información y las telecomunicaciones". En este contexto, surge una nueva forma de trabajo que requiere el acuerdo previo entre el empleador y el visto bueno de la administradora de Riesgos Laborales. Es importante destacar que el empleador podrá convocar ocasionalmente al trabajador a las instalaciones de la empresa para realizar alguna actividad o tarea específica.

En este contexto, el Decreto 1227 del 2022, vinculado al Teletrabajo en su Artículo 2.2.1.5.8, describe las obligaciones de las partes involucradas en el desarrollo del teletrabajo, así como el derecho a la desconexión laboral, con el fin de prevenir posibles impactos en la salud mental y el equilibrio emocional de los teletrabajadores. A partir de lo anterior, uno de nuestros objetivos es determinar si los trabajadores logran desconectarse del trabajo y su relación con los factores psicosociales. Es probable que los teletrabajadores no estén al tanto de la legislación

vigente y no exijan sus derechos, o que no establezcan claridad con la empresa en cuanto al manejo de los tiempos. Tanto la empresa, la ARL y los trabajadores tienen la responsabilidad de conocer sus obligaciones en el contexto del teletrabajo.

5.2.2 Factores de Riesgo Psicosocial

Para abordar el tema de los factores de riesgo psicosocial, es crucial mencionar la gestión del riesgo psicosocial en Colombia y los avances alcanzados, especialmente a partir de 2006 con la promulgación de la Ley 1010 de 2006, la Resolución 2646 de 2008 y la Ley 1616 de 2012, entre otras normativas relevantes. Además de estos avances legislativos, los desarrollos teóricos y de investigación han impulsado la creación de herramientas como la batería para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, así como protocolos de intervención y la identificación de enfermedades asociadas al estrés. Sin embargo, es crucial que, para abordar este tema, identifiquemos también factores de riesgo psicosocial emergentes que contribuyan a detectar posibles problemas o llevar a cabo medidas preventivas para la salud mental y física de los teletrabajadores, tal como lo sugieren Santos & Sierra (2019). Estos factores pueden incluir el estrés laboral, el acoso y la inseguridad económica, entre otros.

Estos avances en investigaciones pueden conducir al desarrollo de baterías de evaluación más precisas y completas para ayudar a identificar de manera más efectiva a las personas en riesgo y proporcionar información útil para la intervención y prevención, de igual manera, el desarrollo de protocolos de intervención específicos y basados en evidencia para abordar los problemas relacionados con el estrés y los factores de riesgo psicosocial, relacionado a esto, diversos estudios ayudan a identificar enfermedades que pueden estar relacionadas con el estrés

crónico y la identificación temprana de estas condiciones puede llevar a un tratamiento más efectivo y mejores resultados para los pacientes y contribuir a la promoción del bienestar emocional al proporcionar una mejor comprensión de la salud mental.

A partir de lo anterior, conviene subrayar, que los factores de riesgo emergentes varían con respecto a los de un trabajador regular, no solamente desde la afectación de áreas personales, sino también desde el mismo desempeño de su trabajo, su seguridad personal.

Otros autores han presentado argumentos como:

“Dificultades para la interacción social, dificultades en la retroalimentación de las actividades en tiempo real, percepción de exclusión de las actividades de la oficina, dificultades para tomar decisiones, falta de seguimiento a los cambios propuestos y déficit en la capacitación recibida respecto a los riesgos laborales” (Santos & Sierra, 2019).

Otros factores protectores en la población teletrabajadora incluyen la probable disminución de distractores sociales, así como beneficios para la salud y el bienestar, reduciendo la probabilidad de robos y accidentes de tráfico. Aquellas personas que trabajan desde casa tienen la oportunidad de acceder a una alimentación que se ajusta a sus gustos y necesidades, lo que puede contribuir al mejoramiento de sus hábitos alimenticios. Como hemos mencionado en párrafos anteriores, el empleador se beneficia de la reducción del ruido, lo que favorece la concentración de los empleados al haber menos personas presentes. Además, se observa un impacto económico positivo debido al ahorro en gastos de alimentación, transporte, servicios públicos, entre otros.

Otros factores de riesgo psicosocial que pueden afectar a los teletrabajadores incluyen la percepción errónea o acertada de exclusión del grupo laboral, el sentimiento de dedicar un tiempo excesivo al trabajo, la sensación de restar tiempo para compartir con la familia debido a las responsabilidades laborales, y la dificultad para establecer límites claros entre lo laboral y lo personal. “lo cual puede incrementar la necesidad de compensaciones psicológicas que pueden desencadenar en el desarrollo de diversidad de síntomas somáticos y psicológicos” (Tenorio, 2021).

A raíz de lo anterior, la persona pierde la noción del tiempo relacionado con el número de horas que extiende su jornada laboral, la inadecuada distribución de la carga laboral, no se evidencia seguimiento o autocontrol de pausas activas, se prevé cansancio por posturas prolongadas y tendencia al sedentarismo, acarreando la posibilidad de incremento de enfermedades, y incremento de otros factores como lo menciona Valderrama (2021) “ la extensa jornada de trabajo y a las condiciones de acciones repetitivas y elementos biomecánicos, postura y condiciones con respecto a la comodidad, factores eléctricos, iluminación y ruido”.

Sin embargo, al desarrollar nuevas investigaciones, también se han identificado riesgos emergentes, lo cual se refiere a un tipo de riesgo que surge de eventos nuevos, poco conocidos y que no han sido anticipados; por esto mismo, pueden llegar a presentar un alto grado de incertidumbre en cuanto a su probabilidad, magnitud, consecuencias, cambio y evolución, debido a las condiciones subyacentes, nuevas variables intervinientes o desarrollo de nuevos factores que inciden en la dirección de esta nueva situación, y que puede generar un impacto significativo en los diferentes espectros de la sociedad, como la economía, medio ambiente, conducta de los individuos, entre otros (Canova, 2021).

Entre estos factores de riesgo emergentes, y por diversidad de autores se identifican: Tecnoestrés, Tecnoansiedad, Tecnofatiga, Tecnoadicción, Nomofobia (Ansiedad por no estar conectado) y Cibercondría, como se expone a continuación.

El tecnoestrés, término introducido por primera vez por el psiquiatra estadounidense Craig Brod en su libro "Technostress: The Human Cost of the Computer Revolution", se define como una enfermedad de adaptación causada por la falta de habilidad con la tecnología. Como resultado, la persona comienza a experimentar diferentes signos de malestar emocional, incluyendo estrés instrumental, baja tolerancia a la frustración, ansiedad, entre otros. Además, el individuo desarrolla una necesidad imperiosa de estar constantemente conectado, de adquirir lo más reciente del mercado y muestra conductas de alejamiento de las demás personas, reduciendo sus interacciones sociales a través de medios tecnológicos. También se observa una disminución en las funciones cerebrales, como la comunicación estructurada, la capacidad de asociación de ideas o conceptos, el pensamiento crítico, lógico y abstracto, así como deficiencias en la memoria y altos niveles de dispersión (Cárdenas & Bracho, 2020).

En este contexto, varios autores han clasificado el tecnoestrés en diferentes categorías. La tecnoadicción se refiere al uso descontrolado de las TIC, mientras que la tecnofatiga se manifiesta como un agotamiento mental, emocional y físico causado por el uso excesivo de la tecnología, especialmente de dispositivos digitales como computadoras, teléfonos inteligentes y tabletas. Esta última puede manifestarse a través de síntomas como estrés, ansiedad, falta de concentración y agotamiento generalizado. Por otro lado, la tecnoansiedad se define como la tensión y malestar mental y físico asociado con el uso de la tecnología, especialmente en

situaciones donde se siente una presión constante para estar conectado y responder de manera inmediata a las comunicaciones digitales (Martínez, Gualtero, Orellanos & Cifuentes, 2022).

El teletrabajo puede estar asociado tanto con la tecnofatiga como con la tecnoansiedad de diversas maneras. La mayor exposición a dispositivos digitales es inevitable debido a que las funciones laborales suelen depender en gran medida de la tecnología. Además, la comunicación remota a través de herramientas digitales, como mensajes, videoconferencias y notificaciones, suele ser constante. En consecuencia, los teletrabajadores pueden enfrentarse a una sobrecarga de información, lo que puede resultar en dificultades para procesarla y generar una sensación de agobio y agotamiento. Estos aspectos se agravan cuando no existen límites claros entre la vida laboral y personal, lo que puede llevar a un uso prolongado de dispositivos digitales fuera del horario laboral. Esto es especialmente problemático cuando se pasa largos períodos de tiempo sentado frente a una pantalla, lo que contribuye a la fatiga física, mental y al sedentarismo. Es importante destacar que la falta de movimiento y ejercicio físico también puede aumentar los efectos negativos de la tecnofatiga (Goldemberg, Araya, Alfaro & Salazar, 2022).

La tecnoansiedad, se relaciona con el teletrabajo, cuando existe la expectativa de estar siempre disponible a través de herramientas de comunicación digital y genera ansiedad sobre la necesidad de responder rápidamente a las demandas laborales en cualquier momento del día, además, el acceso constante a correos electrónicos, mensajes de texto, notificaciones y otras formas de comunicación digital puede generar una sensación abrumadora sobre la capacidad para mantenerse al día con todas las comunicaciones y tareas pendientes, lo que provoca el temor de desconectarse de la tecnología y perderse información importante o oportunidades, lo que puede llevar a una dependencia excesiva de los dispositivos digitales convirtiéndose en una fuente de

distracción que dificulta la concentración y la productividad dificultando las responsabilidades laborales. La tecnoansiedad como en los otros riesgos emergentes, hay dificultad para separar el tiempo laboral y el tiempo personal, lo que puede provocar una sensación de invasión constante del espacio personal y aumentar la ansiedad relacionada con el trabajo (Ruiz, Ríos, Sánchez, 2019).

La nomofobia es un término acuñado en 2008 por Daily Mail en Reino Unido, lo que abrió el camino para que diferentes autores comenzaran a trabajar sobre este tema desde distintos enfoques. Coinciden en definirla como "una patología que implica que la persona actúe en pro de mantenerse siempre conectada a través de su teléfono inteligente, evitando así la desconexión digital" (Pérez, 2022). En 2013, este concepto fue incluido en la quinta edición del Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM-V) de la Asociación Psiquiátrica Americana (APA). Se consideró relevante debido a que causa alteraciones severas en la personalidad en áreas intra e interpersonales, que pueden manifestarse como miedo irracional, fobia situacional, sensación de amenaza y malestar agudo, inquietud, angustia, intranquilidad, así como aspectos específicos de la ansiedad y variaciones en el pensamiento y en las emociones. En consecuencia, la nomofobia puede ocasionar afectaciones físicas, educativas y sociales (Sosa & Pastor, 2022).

En esta tesis de maestría, se concluyó que la nomofobia disminuye las relaciones interpersonales con compañeros y jefes en el ámbito laboral (Aiquipa, 2023). Además, según el informe "Global Mobile Consumer Survey" de Deloitte en 2020, el 30% de los encuestados a nivel mundial afirmaron que revisan sus teléfonos móviles más de 50 veces al día. De igual manera, una encuesta realizada por la empresa de investigación de mercado YouGov en 2020

reveló que aproximadamente el 51% de los adultos a nivel mundial experimentan ansiedad si se les olvida su teléfono móvil en casa.

La tecnoadicción se caracteriza por el uso excesivo e incontrolable de dispositivos tecnológicos como teléfonos inteligentes, computadoras, tabletas y videojuegos, lo cual afecta negativamente la vida diaria, incluyendo las relaciones interpersonales, el rendimiento laboral o académico, así como la salud mental y física. Esta problemática se ha convertido en un tema de salud mental a nivel global, y los estudios cada vez revelan datos más alarmantes. No solo afecta a adolescentes o adultos jóvenes, sino también a personas que deben pasar la mayor parte del tiempo frente a pantallas electrónicas por actividades laborales.

Por ejemplo, en Corea del Sur se han implementado programas de prevención y tratamiento, regulaciones para limitar el acceso de los jóvenes a los videojuegos durante ciertas horas del día y campañas de concientización pública sobre los riesgos de la adicción a la tecnología. Además, se han establecido centros de tratamiento especializados que ofrecen terapia individual y grupal, así como programas de desintoxicación digital (Cascardo & Vega, 2018).

Estudios han vinculado el uso excesivo de tecnología con problemas de salud mental, incluyendo ansiedad, depresión, estrés y trastornos del sueño. Por ejemplo, una investigación publicada en el *Journal of Epidemiology & Community Health* en 2019 encontró que el uso prolongado de dispositivos electrónicos se asoció con un mayor riesgo de trastornos de salud mental.

La cibercondría, es un término que comenzó a ser conocido por medio de un artículo de investigación en el año 2009 y a la fecha, ha incrementado considerablemente su estudio debido

a que se ha evidenciado como un problema que va en aumento en el general de la población y más en personas que pasan la mayor parte del tiempo en línea. Es definida por Starcevic et al., (2019) como las búsquedas repetidas y compulsivas en internet de información de salud de enfermedades, síntomas, medicamentos o suplementos, en los individuos se percibe por el deseo de menguar síntomas ansiosos, que tienden a empeorar con el tiempo. En el año 2014 se dio a conocer la Escala de Severidad de la Cibercondría (CSS) y la Escala de Gravedad de la (CSS) propuestas por McElroy & Shevlin. Estas identifican y diferencian comportamientos positivos o saludables y otros no tanto en las consultas de información de salud en línea, tomando en cuenta indicadores como: compulsión, angustia, sensación e interés de indagar con un profesional médico sobre información obtenida en internet, así mismo presentar desconfianza por el criterio del personal médico. Estos individuos permanecen en estados de ansiedad, asumiendo sin asesoría profesional que tienen enfermedades que los lleva a automedicarse (De la Fuente, 2021).

En conclusión, se identifican diversos factores que pueden afectar la salud mental y el bienestar del trabajador, como la exclusión de trabajo nocturno, horas o jornadas impredecibles, trabajo por turnos, inflexibilidad horaria, falta de descansos adecuados, exceso de horas laborales, disponibilidad permanente, trabajo los fines de semana, invasión del tiempo libre y dificultades para conciliar adecuadamente la vida laboral con la vida familiar y social. Además, se destacan problemas como el tecnoestrés, la tecnoansiedad, la tecnofatiga, la tecnoadicción, la nomofobia y la cibercondría.

Desde una perspectiva de prevención, es crucial reconocer que estos factores pueden tener un impacto significativo en el estado emocional del trabajador, su nivel de estrés, su rendimiento y productividad, así como en la calidad de sus relaciones familiares y sociales. Organizar el tiempo

laboral de manera efectiva es fundamental para prevenir trastornos como la fatiga y otros derivados de jornadas laborales extenuantes, como los turnos rotativos o nocturnos, que pueden dificultar la conciliación entre el trabajo y los aspectos personales de la vida del trabajador.

Francia es uno de los países pioneros en abordar este aspecto mediante la prevención de los factores de riesgo, destacándose por el reconocimiento legal del derecho a la desconexión. En 2012, el grupo Areva, parte de un conglomerado multinacional en el sector de la energía nuclear, estableció un acuerdo interno que sugería al personal desconectarse de la red empresarial y abstenerse de enviar correos fuera del horario laboral. Este derecho fue formalmente reconocido con la reforma al Código del Trabajo francés en agosto de 2016, donde se implementó la desconexión como una medida para garantizar el respeto al tiempo de descanso y la convivencia familiar del trabajador. Esto ha resultado en un mayor respeto a los espacios fuera del ámbito laboral (Malagón & Faz, 2022).

En Alemania, existen modelos de regulación que prohíben enviar correos electrónicos a los trabajadores durante sus vacaciones o períodos de descanso. En Italia, se implementó la Ley 81 de 2017, que introduce el concepto de "Trabajo ágil", donde no existen restricciones en cuanto a horarios o lugares de trabajo, se reconoce el derecho a la desconexión laboral, se establecen tiempos de descanso y se garantiza la desconexión de herramientas o dispositivos tecnológicos como un derecho fundamental.

En el caso de Estados Unidos y Canadá, no se ha identificado una regulación específica ni una ley clara sobre la desconexión laboral. Sin embargo, se han observado transformaciones

en las comunicaciones y herramientas tecnológicas, lo que permite ajustar y actualizar la normativa laboral según sea necesario (Malagón & Faz, 2022).

En América Latina, según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), países como Argentina han implementado el Régimen del Contrato de Teletrabajo, establecido el 14 de agosto de 2020, el cual prohíbe al empleador exigir actividades fuera de la jornada laboral. En Chile, la Ley 21220 establece regulaciones legales sobre el derecho a la desconexión asociado a los riesgos en materia de salud mental. Esta ley establece tiempos mínimos de desconexión y prohíbe al empleador realizar requerimientos durante esos períodos (Malagón & Faz, 2022).

El avance tecnológico constante y la creciente necesidad de mantener los mercados laborales y la productividad suponen diferentes desafíos para lograr la desconexión laboral. En Colombia, la posibilidad del teletrabajo no se contemplaba como otra alternativa para desempeñar diferentes cargos hasta la llegada del COVID-19, que obligó al mundo a adaptarse a nuevas formas de trabajo y condiciones laborales, incrementando los mecanismos de apertura que permitieron la incorporación de herramientas tecnológicas. El teletrabajo se convirtió en una herramienta vital para superar la pandemia, permitiendo a empresas y trabajadores evidenciar que es posible desarrollar las funciones asignadas desde casa. Es crucial señalar que las mujeres que desempeñan labores desde casa enfrentan con frecuencia una sobrecarga de trabajo, sumada a las responsabilidades domésticas y el cuidado de los niños, lo cual conlleva riesgos tanto físicos como emocionales (Alarcón-Vásquez et al., 2022).

La trascendencia de la Ley 2191 de 2022 en cuanto a la desconexión laboral es fundamental, dado que legitima y reconoce el derecho de los trabajadores a no estar en contacto con sus labores fuera del horario laboral establecido, mediante ningún medio o herramienta tecnológica. De esta forma, se evita que dichas herramientas invadan los momentos de descanso y vacaciones, preservando así la salud tanto física como psicológica del trabajador y la de su familia. Se considera que la desconexión constituye un derecho que debe ser respetado para proteger la intimidad y la vida privada del trabajador.

5.2.3 Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG

En el contexto de la administración pública colombiana, la gestión estratégica del talento humano es uno de los principales pilares para conseguir las metas institucionales y satisfacer las necesidades de la ciudadanía, reforzando su gestión.

Esta política, se enmarca dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), busca que la capacidad del Estado mejore, además que sirva de forma eficaz a la ciudadanía, fomentando la credibilidad en las entidades y en los servidores públicos.

MIPG, donde se integran los sistemas de gestión de la calidad y el desarrollo proporcionando un marco de referencia para la gestión pública, enfocando sus resultados en la atención de los problemas de los ciudadanos con integridad y calidad.

La Política Estratégica de Talento Humano reconoce al personal como el activo más valioso de las organizaciones públicas, cuya labor es esencial para garantizar derechos y responder a las demandas de la sociedad. Es por ello que MIPG promueve la mejora continua en la coordinación interinstitucional y el compromiso de los servidores públicos.

En los últimos planes nacionales de desarrollo, se sientan las bases para que Colombia se convierta en líder en la protección de la vida, superando injusticias y exclusiones históricas, y promoviendo una transformación productiva en armonía con la naturaleza.

La implementación efectiva de la política de gestión humana es esencial para las entidades, para contar con un talento desarrollado, motivado y comprometido con la misionalidad y los fines esenciales del Estado. Siendo el principal objetivo alinear la gestión estratégica del talento humano con los objetivos institucionales, proveer vacantes de manera oportuna, fortalecer habilidades y competencias, mejoras de la calidad de vida laboral de los servidores y garantizar su seguridad y salud en el trabajo.

Que permite desarrollar estrategias de responsabilidad para garantizar la seguridad y salud de los empleados públicos, la prevención de enfermedades profesionales, los accidentes de trabajo y la promoción de hábitos de vida saludables y de autocuidado.

En resumen, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, se compone de 7 dimensiones las cuales se desarrollan mediante una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, en la que la cuarta está orientada al talento humano.

Dentro del marco del MIPG, y como se mencionó anteriormente en centro del modelo, es la dimensión del talento humano, por esa razón se realiza una gestión de forma estratégica en la que se alinee la planeación de las entidades en su parte misional, con la gestión de ese talento fortaleciendo el ciclo de vida laboral, que comprende: el ingreso, el desarrollo y el retiro.

Es así, que en la parte de desarrollo y en la que uno de los pilares es el bienestar. En este sentido Función Pública viene entregando guías para que las entidades puedan implementar e

incluir en sus programas de bienestar. Es así que en las dos últimas guías sobre el programa nacional de bienestar, se aborda el bienestar laboral a través de varios ejes, de los cuales los dos primeros son el equilibrio psicosocial y la salud mental.

En cuanto al equilibrio psicosocial, se hace un enfoque en los factores psicosociales, resaltando el equilibrio entre lo laboral y lo familiar, destacando la importancia de utilizar mecanismos que mejoren la calidad de vida laboral. Destacando la importancia de crear ambientes de trabajo saludables que permitan a los servidores públicos gestionar mejor el estrés y las demandas laborales, promoviendo así su bienestar general.

En el segundo eje, sobre la salud mental, se prioriza la higiene mental y la prevención de nuevos riesgos en la salud del trabajador. Se resalta la relevancia de cuidar la salud mental de los trabajadores como un componente crítico del bienestar laboral, lo que a su vez puede influir positivamente en la productividad y el ambiente laboral.

Estos ejes son fundamentales para fomentar un entorno laboral positivo y sostenible que beneficie tanto a los individuos como a las organizaciones (Programa Nacional de Bienestar Social 2020-2022)

Es así, que una de las principales herramientas que entrega la Función Pública a las entidades es una matriz de autodiagnóstico de la gestión del talento humano, que les permite hacer una mirada al interior de sus procesos y actividades de la gestión humana, donde estos resultados se califican a través de varias rutas de creación de valor, como la de la felicidad, donde se destaca que un servidor feliz es más productivo, y otras como la ruta del crecimiento, la ruta de la calidad, la ruta del análisis de resultados y la ruta que analiza los resultados de los

avances en Seguridad y Salud en el Trabajo, pero es en la ruta de la felicidad la que se centra en el bienestar de los Servidores.

5.3 Marco Legal

Los fundamentos legales que respaldan la adopción del teletrabajo tanto en entidades públicas como en empresas privadas de Colombia, establecen el marco normativo que rige esta forma de empleo en el país. Estos aspectos jurídicos reconocen la importancia de la desconexión laboral y abordan diversos aspectos para mejorar la calidad de vida de los teletrabajadores, los cuales han sido objeto de modificaciones a lo largo del tiempo mediante diferentes leyes. La primera normativa en este sentido es la Ley 1221 de 2008, cuyo propósito es fomentar y regular el trabajo a distancia como una herramienta para la creación de empleo, haciendo uso de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC)

Posteriormente, en el año 2012, se emite el Decreto 0884 de 2012, el cual regula la mencionada ley y tiene como objetivo "Establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores, tanto en el sector público como en el privado, en relación de dependencia". Este decreto aborda diversos aspectos, como la contratación del teletrabajador, los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, las obligaciones en materia de seguridad y prevención de riesgos profesionales, las responsabilidades de las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), el auxilio de transporte, las horas extras, los trabajos en días festivos y dominicales para los teletrabajadores, entre otros aspectos relevantes.

En el año 2019, se vio la necesidad de realizar algunas precisiones debido a las consultas recurrentes sobre la visita al lugar de trabajo y la provisión de equipos y herramientas en el

contexto del teletrabajo. Esto se llevó a cabo a través de la Circular 0027 del 12 de abril, la cual señala que desde el año 2013 esta modalidad laboral ha experimentado un aumento del 200% tanto en el sector público como en el privado. Además, las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) aclararon que todos los teletrabajadores deben contar con todas las garantías laborales inalienables y las prerrogativas establecidas por ley.

En el año 2020, se emite la Circular 0041, la cual resalta la distinción entre el trabajo en casa y el teletrabajo, ya que el trabajo desde casa no abarca los elementos, requisitos y trámites contemplados en la Ley 1221 de 2008. Con este propósito, se han establecido directrices básicas para esta modalidad laboral, con el fin de brindar claridad a los empresarios y a los responsables de la gestión de riesgos laborales en cuanto a las condiciones laborales, la jornada laboral, la conciliación entre el trabajo y la vida familiar, así como los riesgos laborales. Es importante destacar que por primera vez se introduce el derecho a la desconexión del trabajo, estableciendo que tanto los empleadores como los empleados deben garantizar el respeto a los horarios laborales y priorizar la desconexión para evitar los posibles efectos negativos en la salud mental y el equilibrio emocional de los trabajadores.

Con el objetivo de regular el trabajo en casa como una forma de servicio en situaciones excepcionales, extraordinarias o especiales en el ámbito laboral, en el año 2021 se promulga la Ley 2088. Esta ley busca establecer un marco normativo para las relaciones laborales tanto con el Estado como con el sector privado, sin afectar las condiciones laborales preestablecidas al inicio del vínculo laboral. En este sentido, la Ley 2088 formaliza la definición de Trabajo en Casa y establece diversos criterios relacionados con garantías laborales, la desconexión laboral - entendida como el derecho del trabajador a disfrutar de su tiempo de descanso-, permisos,

vacaciones, días festivos y licencias para conciliar la vida personal, laboral y familiar. Asimismo, se establece que el empleador debe abstenerse de realizar solicitudes o dar órdenes al trabajador fuera de su jornada laboral, respetando sus relaciones laborales, jornada, salario, prestaciones, garantías laborales y sindicales, así como la seguridad social, programas de bienestar y capacitación, entre otros aspectos.

En el mismo año de 2021, se promulga la Ley 2121 del 3 de agosto, que regula el "trabajo remoto", con el propósito de crear una nueva modalidad de ejecución del contrato laboral denominada trabajo a distancia. Esta modalidad implica una relación laboral donde las partes aceptan voluntariamente realizar sus labores de manera externa, utilizando tanto tecnologías existentes como nuevas, así como otros medios y procedimientos que permitan la ejecución remota de las tareas laborales. La Ley aborda diversos aspectos relacionados con esta forma de trabajo, incluyendo principios, regulaciones, implementación, remuneración, horarios, requerimientos por parte del empleador, y disposiciones normativas para prevenir y sancionar el acoso laboral, así como aspectos relacionados con la Seguridad Social, programas de prevención de riesgos laborales, normativas de lactancia y tiempos de maternidad. Además, establece la vinculación de sectores especialmente protegidos y personas a cargo de dependientes que requieran cuidados especiales, como menores de 14 años, personas con discapacidad o adultos mayores en primer grado de consanguinidad.

Un punto crucial de esta ley es el artículo 17, que garantiza el respeto a la intimidad del trabajador a distancia y su derecho a desconectarse del trabajo. Esto implica que el empleador debe asegurar que tanto el trabajador como él mismo no tengan ningún tipo de contacto laboral fuera de la jornada laboral establecida, ya sea mediante herramientas tecnológicas o de otro tipo.

Asimismo, se establece que el trabajador solo debe cumplir con la jornada laboral pactada, evitando la hiperconexión y la sobrecarga laboral, lo que se traduce en impactos positivos en la salud y el equilibrio emocional de este tipo de trabajadores.

En este mismo contexto, y reconociendo la creciente importancia del concepto de "Desconexión Laboral", en el año 2022 surge la necesidad de promulgar la Ley 2191. Esta ley tiene como objetivo establecer, regular e impulsar la separación laboral de los trabajadores en el marco de las condiciones legales y reglamentarias, así como de los diferentes métodos contractuales y formas de ejecución establecidos en el ordenamiento jurídico colombiano. Su propósito es garantizar el disfrute efectivo de los períodos de ocio, descanso, licencias, permisos y vacaciones, con el fin de fomentar la conciliación entre la vida privada, familiar y laboral. En este sentido, la ley define la desconexión laboral como un derecho fundamental de todos los trabajadores, que implica que no se les puedan hacer exigencias relacionadas con su trabajo fuera del horario laboral, ni siquiera durante sus períodos de descanso, como vacaciones y permisos.

A partir de la anterior ley, se estipulaba que los trabajadores con cargos de confianza y dirección y los empleados públicos están exentos del derecho a interrumpir el trabajo, la sentencia de 2023 del Tribunal Constitucional de Colombia C-331 anuncia la implementación condicionada y las condiciones de su aplicación a los trabajadores de esta categoría y establece que debe garantizarse la desconexión.

En enero de 2023, se actualiza el Decreto 1072 del año 2015, una compilación de la normativa laboral vigente que se aplica de manera equitativa al sector del teletrabajo. Este decreto, en su Capítulo 5, aborda específicamente el teletrabajo y modifica el Decreto 0884 de

2012. Las modificaciones incluyen la incorporación de aspectos como la implementación de modelos de trabajo híbrido, estrategias para promover y adoptar el teletrabajo, así como la celebración del Día Internacional del Teletrabajo el 16 de septiembre, con el propósito de fomentar esta práctica laboral y garantizar el cumplimiento de las regulaciones pertinentes. Esta normativa, que comenzó a construirse en 2008 y ha evolucionado gradualmente hasta la fecha, se ha adaptado para proteger a los trabajadores de acuerdo con las demandas del entorno. Ha permitido visibilizar problemáticas y buscar un equilibrio entre los ámbitos familiar, laboral y social. Además, brinda orientación a los empresarios sobre la implementación de las leyes de desconexión laboral, con el fin de resaltar su importancia y asegurar su aplicación para mejorar las condiciones de vida y el desarrollo en el país.

Finalmente, mediante el Decreto 612 de 2018 se establecieron las pautas para la incorporación de los planes institucionales y estratégicos en los planes de acción de las entidades estatales. Estas entidades, de acuerdo con el ámbito del modelo de planificación y gestión integrada definido en el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deben fusionar los planes institucionales y estratégicos y publicarlos en sus respectivos sitios web antes del 31 de enero de cada año. De los 12 planes, seis de ellos integran la gestión estratégica del talento humano con la planificación institucional, siguiendo los lineamientos del MIPG. Por consiguiente, este Decreto no solo estableció la fecha límite de publicación de los planes para las entidades, sino que también es relevante destacar que la mitad de estos planes abordan temas relacionados con la gestión de recursos humanos, especialmente el numeral 8, que se enfoca en el plan anual de seguridad y salud en el trabajo, alineándose así con el objetivo de la presente investigación.

6. Marco Metodológico

6.1 Metodología de la investigación

6.1.1 Paradigma de la Investigación

El paradigma empírico-analítico se erige como el cimiento sólido sobre el cual se sustenta esta investigación. Su elección se fundamenta en la necesidad de abordar la no desconexión laboral en teletrabajadores desde una perspectiva objetiva y sistemática. Al adoptar este paradigma, se busca trascender las meras suposiciones y adentrarse en la rigurosidad del análisis. La observación meticulosa y la medición precisa son sus pilares. La objetividad inherente al paradigma empírico-analítico permite explorar los factores psicosociales con una lupa imparcial. Además, al enfocarse en datos cuantificables, se facilita la comparación, la generalización y la replicación de los resultados. En resumen, este paradigma es el faro que guía la investigación hacia la comprensión profunda de la no desconexión laboral.

6.1.2 Enfoque de la Investigación

El enfoque cuantitativo seleccionado, se justifica por la necesidad de cuantificar los factores de riesgo psicosocial y evaluar su incidencia en la población de estudio. Mediante la recolección de datos numéricos, como encuestas estructuradas o mediciones precisas a través de un cuestionario de elaboración propia, lo que permite que se obtenga una visión objetiva y generalizable de la no desconexión laboral. Este enfoque no solo permite identificar patrones y tendencias, sino también inferir relaciones causales. La estadística se convierte en la brújula que orienta el análisis. La robustez de los resultados cuantitativos contribuye a la construcción de un

conocimiento sólido y confiable. En síntesis, el enfoque cuantitativo es el mecanismo, que nos lleva más allá de las impresiones subjetivas hacia la certeza numérica.

6.1.3 Método de Investigación

Método descriptivo, debido a que permite documentar las características y dimensiones de la no desconexión laboral, la cual, a través de una encuesta estructurada y del análisis de registros, se desglosan las manifestaciones del fenómeno en cuestión. Cada respuesta, cada patrón emergente, da la oportunidad de revelar la complejidad de la realidad, a través de este método, se logra documentar las manifestaciones del fenómeno en cuestión, proporcionando una base para el desarrollo de estrategias de intervención y mejora en las políticas de teletrabajo

6.1.4 Fuentes de información

6.1.4.1 Fuentes Primarias

La fuente primaria de información para esta investigación, es un cuestionario de construcción propia, en la que se hacen preguntas sociodemográficas y preguntas, para identificar los factores de riesgos psicosociales emergentes, este pasó por un proceso de construcción, ajuste y validación tanto de los asesores académicos, como por la persona encargada del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud del Trabajo, SG-SST del Grupo de Gestión Humana en Función Pública. Este cuestionario se elaboró en Forms y fue enviado al correo electrónico de los teletrabajadores objeto de la muestra.

Tabla 1*Lista de Preguntas Cuestionario*

1	¿Autoriza el tratamiento de sus datos personales consignados en este formulario, de acuerdo con la Ley 1581 de 2012, con el objetivo de demostrar su participación en esta medición de percepción, así mismo manifiesta y acepta que conocen los términos y condiciones para el uso y tratamiento de datos personales?
	Si No
2	sexo
	Femenino Masculino No binario
3	edad
	20-35 años 36 a 50 años 51 años en adelante
4	¿Cuántas horas adicionales a su jornada laboral trabaja?
	0 horas diarias 1-2 horas diarias 3 o más horas diarias Utiliza tiempo del fin de semana
5	¿Cuánto tiempo lleva desempeñando sus labores como teletrabajador?
	1-24 meses 25 meses a 48 meses 49 meses o más
6	¿Recibe (instrucciones, correos, llamadas, mensajes, solicitudes) de trabajo fuera de su horario laboral?
	Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca
7	Frente a su carga laboral como teletrabajador, en comparación con su modalidad de contratación ¿Que ha notado?
	Disminuyó Permanece igual Aumento
8	¿Conoce la Ley de desconexión laboral?

	Si	No
9	¿Debe presentar reportes de su actividad laboral con qué frecuencia?	
	A diario	
	Semanales	
	Mensuales	
	Trimestrales	
10	¿Percibe flexibilidad de parte de su jefe en la realización de labores (tiempos de entrega o manejo de las actividades propuestas)?	
	Siempre	
	Casi siempre	
	Algunas veces	
	Casi nunca	
	Nunca	
11	¿Está satisfecho siendo teletrabajador?	
	Definitivamente Si	
	Medianamente satisfecho	
	Definitivamente No	
12	¿Su familia reclama más tiempo con Usted?	
	Siempre	
	Casi siempre	
	Algunas veces	
	Casi nunca	
	Nunca	
13	¿Tiene que atender actividades propias de su hogar durante la jornada laboral?	
	Siempre	
	Casi siempre	
	Algunas veces	
	Casi nunca	
	Nunca	
14	¿Se siente constantemente abrumado por la cantidad de información que recibe a través de sus dispositivos electrónicos por el teletrabajo?	
	Siempre	
	Casi siempre	
	Algunas veces	
	Casi nunca	
	Nunca	
15	¿Cómo ha percibido su capacidad de memorizar desde que comenzó a desempeñarse como teletrabajador?	
	Disminuyó	

	Permanece Igual Aumento
16	¿Se siente agotado(a) o estresado(a) por la presión de estar siempre conectado(a) y disponible a través de la tecnología por el teletrabajo?
	Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca
17	¿Ha presentado alguno de estos síntomas durante su jornada laboral de teletrabajo? (Puede elegir más de una opción)
	Fatiga o Sueño excesivo Tensión muscular Cefaleas Dolores en otras partes del cuerpo Ningún síntoma
18	¿Ha experimentado dificultad en conciliar el sueño o se despierta durante la noche desde que se desempeña como teletrabajador?
	Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca
19	¿Ha experimentado alguno de estos estados mientras o después de desempeñar sus funciones como teletrabajador? (Puede elegir más de una opción)
	Irritabilidad o ira Ansiedad o preocupación Tristeza Apatía o disgusto Frustración o sensación de necesidad no satisfecha
20	¿Ha experimentado alguno de los siguientes síntomas cuando NO está conectado(a) sus dispositivos electrónicos? (Puede elegir más de una opción)
	Palpitaciones, agitación o tensión Sudoración Dificultad para respirar Sentirse inquieto o dificultad o relajarse Temor de no tener el control
21	¿Se siente atrapado(a) en un ciclo repetitivo y con la necesidad constante e incontrolable de revisar sus dispositivos o estar en línea sin motivo?
	Siempre

	Casi siempre
	Algunas veces
	Casi nunca
	Nunca
22	¿Ha descuidado actividades importantes, como el estudio, las relaciones personales o las actividades sociales o recreativas, debido al uso excesivo de la tecnología?
	Siempre
	Casi siempre
	Algunas veces
	Casi nunca
	Nunca
23	¿Su teléfono móvil es parte fundamental de todas las áreas de su vida (laboral, social, afectiva, personal)?
	Siempre
	Casi siempre
	Algunas veces
	Casi nunca
	Nunca
24	¿Le resulta difícil limitar el tiempo que pasa utilizando la tecnología, incluso cuando tiene otras responsabilidades importantes?
	Siempre
	Casi siempre
	Algunas veces
	Casi nunca
	Nunca
25	¿Ha intentado reducir o controlar el uso de la tecnología sin éxito?
	Siempre
	Casi siempre
	Algunas veces
	Casi nunca
	Nunca
26	¿Ha experimentado preocupaciones recurrentes sobre su salud que le llevan a buscar explicaciones de los síntomas en internet, especialmente cuando no logra desconectarse digitalmente?
	Siempre
	Casi siempre
	Algunas veces
	Casi nunca
	Nunca

27	¿Le resulta difícil dejar de pensar en buscar información médica en internet, incluso cuando sabe que le está causando ansiedad?
	Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca
28	Respecto a los malestares físicos que se han generado realizando teletrabajo, los ha solucionado por medio de:
	He Buscado en línea y me he autodiagnóstico He Buscado en línea y me he automedicado He presentado malestares físicos, pero prefiero ir al médico No he presentado malestares físicos
29	Que tipo de dispositivo utiliza para desarrollar sus funciones como teletrabajador (puede elegir más de una respuesta)
	Teléfono móvil Computador Otro

Nota. Cuestionario de Construcción Propia

6.1.4.2 Fuentes secundarias

Ley 2191 del año 2022 “Ley de desconexión laboral” Ley 1221 de 2008, la cual tiene por objeto promover y regular el Teletrabajo, Ley 2088 del año 2021 que tiene por objeto de regular el teletrabajo. Decreto 648 de 2017 “Función Pública que establece el fomento al teletrabajo para empleados públicos. Decreto 1072 del año 2015, reúne toda la normatividad vigente del sector trabajo. Decreto 0884 de 2012, por el cual se adicionan distintos artículos que promueven esta práctica laboral y otras investigaciones relacionadas.

6.1.5 Población y muestra

La población considerada para la investigación consta de 29 teletrabajadores del Departamento Administrativo de la Función Pública servidores Públicos que tienen aprobada

esta modalidad de trabajo, a través de resolución de la Secretaría General y en coordinación con el Grupo de Gestión Humana.

El link del cuestionario fue compartido a través de correo electrónico a los 29 teletrabajadores, el cual estuvo abierto durante 4 días hábiles para su respuesta y que al final solo fue respondida por 20 teletrabajadores, representando un 68.96% del total de la población seleccionada, por lo cual la muestra será de 20 cuestionarios y los resultados, se van a mostrar en el capítulo 7 de esta investigación.

6.1.6 Criterio de inclusión y exclusión

Colaboradores que presten servicios en modalidad de teletrabajo y aquellos contenidos en la Resolución 411 de 2022 del 12 de septiembre, (trabajadores en condición de vulnerabilidad, procesos de operación, funciones y/o comportamiento en el trabajo).

En cuanto a las exclusiones, no se va a aplicar la herramienta, sobre el total de los servidores de la entidad y que prestan sus servicios en las diferentes áreas de la entidad y que no tiene aprobada la modalidad de teletrabajo, y los otros que solo prestan sus servicios en las instalaciones de la entidad o que realicen sus actividades laborales en espacios compartidos entre la oficina y su hogar del nivel directivo y asesor, los cuales por su nivel jerárquico y funciones no se pueden desempeñar en la modalidad de teletrabajo.

6.1.7 Cronograma de actividades

En este numeral, se representa en el tiempo de desarrollo del proyecto, las principales etapas y actividades llevadas a cabo.

Tabla 2*Cronograma de Actividades*

		CRONOGRAMA							
		TIEMPO							
ETAPAS	ACTIVIDAD	2023				2024			
		AGO	SEP	OCT	NOV	FEB	MAR	ABR	MAY
PLANIFICACIÓN	Definición de objetivos	■							
	Justificación del proyecto		■						
	Construcción herramienta diagnóstica						■		
	Prueba Piloto cuestionario						■		
CONTEXTUALIZACIÓN	Estado del Arte			■					
	Marco teórico y Legal				■				
	Marco Metodológico					■			
EJECUCIÓN	Aplicación de la herramienta diagnóstica							■	
ANÁLISIS	Recolección y análisis de Datos							■	
	Interpretación de Resultados							■	
RESULTADOS	Socialización resultados								■

Nota. Fuente propia

6.2 Análisis de la información

Para realizar el análisis de la información dentro del proyecto de esta investigación sobre riesgos psicosociales asociados al teletrabajo, se determinó realizarla siguiendo estos pasos: Definición de los objetivos de la investigación, en el que antes de comenzar el análisis, fue importante tener claridad sobre lo que se espera obtener de la investigación. Para luego hacer la

recolección de datos, a través de un cuestionario de construcción propia, una vez terminada esta etapa, se continúa con el Procesamiento de los datos, los cuales deben ser procesados para su análisis. Esto puede implicar la codificación de respuestas, la verificación de la calidad de los datos y la transformación de los datos para su análisis.

Para el Análisis de los datos y dependiendo de la naturaleza de los datos y los objetivos de la investigación, se utilizaron diferentes técnicas de análisis, como los datos recogidos son datos cuantitativos, se podrían utilizar técnicas estadísticas para identificar tendencias o correlaciones. Dependiendo de estos resultados, se realiza la interpretación de los resultados, donde deben ser interpretados dentro del contexto de la investigación. ¿Qué significan estos resultados? ¿Cómo se relacionan con los objetivos de la investigación? ¿Qué implicaciones tienen para el bienestar de los trabajadores en el teletrabajo? Para finalmente sacar las conclusiones y socializar los hallazgos, destacando los resultados más importantes y sus implicaciones.

7. Resultados

A continuación, se muestran los resultados de la muestra de 20 cuestionarios respondidos por la población de teletrabajadores seleccionada, de acuerdo a la agrupación de las preguntas que se muestra en la Tabla 3.

Al igual, se colocan el resto de tablas y figuras del análisis realizado a las respuestas del cuestionario. Los resultados se muestran a través de tablas de frecuencia con el total por cada respuesta seleccionada, el porcentaje equivalente y el porcentaje acumulado. Así mismo, se realizó una representación gráfica mediante gráficas de barras verticales a manera de Figura, para facilitar la interpretación visual de los resultados.

7.1 Resultados y análisis

Para la identificación de los factores de riesgos psicosociales emergentes se crearon tres categorías, las cuales de acuerdo a la investigación teórica comparten factores similares, de la siguiente manera: a. Tecnoestrés, que comprende tecnofatiga y tecno ansiedad; b. Tecnoadicción, que contempla nomofobia y c. Cibercondría. A partir de estos tres criterios, se realizó la construcción de un cuestionario de 29 preguntas y se aplicó a los teletrabajadores del Departamento de la Función Pública, incluyendo preguntas de caracterización. La agrupación de las preguntas del cuestionario, para el análisis se muestra a continuación en la **Tabla 3**.

Tabla 3

Agrupación por Pregunta para el Análisis de Resultados

Factor	Pregunta	Cantidad de Preguntas
Tecnoestrés (Tecnofatiga y Tecnoansiedad)	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 y 19	11
Tecnoadicción (Nomofobia)	20, 21, 22, 23, 24 y 25	6
Cibercondría	26, 27 y 28	3
Preguntas de Caracterización	2,3,4,5,6,7,8 y 29	8
Pregunta Autorización de Tratamiento de Datos	1	1
Total		29

Nota: Esta tabla muestra la agrupación realizada para el análisis de cada uno de riesgos emergentes considerados y la caracterización de los teletrabajadores que participaron en la muestra.

7.1.1 Datos de caracterización y otros.

Los resultados a las preguntas de caracterización se muestran en la Tabla 4.

Tabla 4*Respuestas a las Preguntas de Caracterización*

Respu sta	Pregunt a 2	Pregunt a 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunt a 8	Pregunta 9	Pregunta 29
1	Hombre	> 55	25 meses a 48 meses	Algunas veces	Permanece igual	1-2 horas diarias;	Si	A diario;	Teléfono móvil;Computador;
2	Mujer	26 - 35	1-24 meses	Casi nunca	Permanece igual	1-2 horas diarias;	Si	A diario;	Computador;Teléfono móvil;
3	Hombre	26 - 35	25 meses a 48 meses	Algunas veces	Permanece igual	3 o más horas diarias ;	No	A diario;	Computador;
4	Hombre	36 - 45	1-24 meses	Algunas veces	Permanece igual	1-2 horas diarias;	Si	A diario;	Teléfono móvil;Computador;
5	Mujer	36 - 45	1-24 meses	Casi siempre	Permanece igual	1-2 horas diarias;Utiliza tiempo del fin de semana;	Si	Mensuales ;	Teléfono móvil;Computador;
6	Hombre	36 - 45	25 meses a 48 meses	Casi nunca	Permanece igual	0 horas diarias;	Si	A diario;	Teléfono móvil;Computador;
7	Hombre	46 - 55	49 meses o más	Algunas veces	Aumentó	0 horas diarias;	Si	Semanales ;	Teléfono móvil;Computador;
8	Mujer	26 - 35	1-24 meses	Casi nunca	Permanece igual	1-2 horas diarias;	No	Mensuales ;	Teléfono móvil;Computador;
9	Mujer	26 - 35	1-24 meses	Casi nunca	Permanece igual	0 horas diarias;	No	A diario;	Teléfono móvil;Computador;
10	Mujer	36 - 45	1-24 meses	Casi nunca	Permanece igual	0 horas diarias;	Si	A diario;	Teléfono móvil;Computador;
11	Mujer	26 - 35	1-24 meses	Nunca	Permanece igual	0 horas diarias;	No	A diario;	Teléfono móvil;Computador;
12	Mujer	> 55	1-24 meses	Algunas veces	Permanece igual	0 horas diarias;	Si	Semanales ;	Teléfono móvil;Computador;
13	Hombre	26 - 35	1-24 meses	Casi siempre	Permanece igual	1-2 horas diarias;	Si	Semanales ;	Teléfono móvil;Computador;Otro;
14	Mujer	46 - 55	49 meses o más	Algunas veces	Permanece igual	1-2 horas diarias;	Si	Semanales ;	Teléfono móvil;Computador;
15	Mujer	> 55	1-24 meses	Algunas veces	Permanece igual	1-2 horas diarias;	Si	A diario;	Teléfono móvil;Computador;
16	Mujer	> 55	1-24 meses	Algunas veces	Permanece igual	0 horas diarias;1-2 horas diarias;	No	Trimestrales;	Teléfono móvil;Computador;Otro;
17	Hombre	46 - 55	49 meses o más	Siempre	Aumentó	1-2 horas diarias;	Si	A diario;	Computador;
18	Mujer	36 - 45	1-24 meses	Nunca	Permanece igual	0 horas diarias;	Si	A diario;	Teléfono móvil;Computador;Otro;
19	Mujer	46 - 55	1-24 meses	Algunas veces	Aumentó	0 horas diarias;	Si	A diario;	Teléfono móvil;Computador;
20	Mujer	36 - 45	1-24 meses	Siempre	Permanece igual	3 o más horas diarias ;	Si	A diario;	Computador;Teléfono móvil;

Nota: Esta tabla muestra las respuestas a las preguntas de caracterización. (preguntas: 2,3,4,5,6,7,8 y 29)

Ahora bien, en cuanto a la pregunta sobre la autorización de tratamiento de datos, el 100% de los teletrabajadores respondió “Si” como se muestra en la Tabla 5 y Figura 1.

Tabla 5

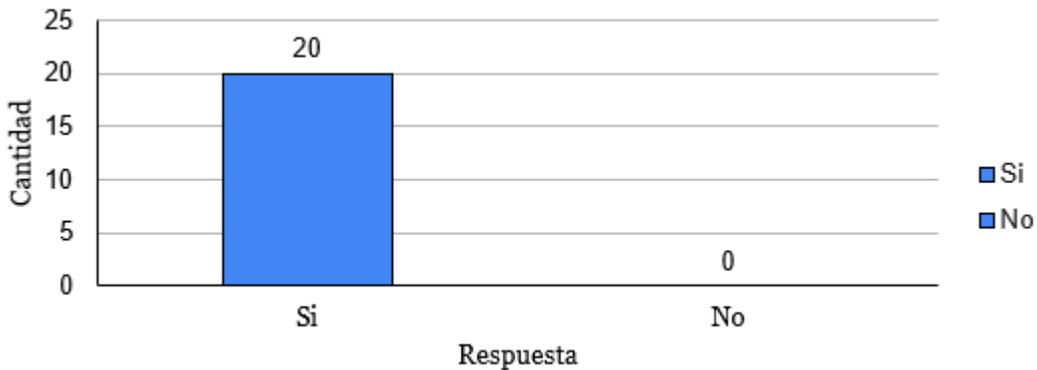
Resultados Pregunta 1

Respuesta	Cantidad	Porcentaje	% acumulado
Si	20	100%	100%
No	0	0%	100%
Total	20	100%	

Nota: Esta tabla muestra los resultados a la pregunta: ¿Autoriza el tratamiento de sus datos personales consignados en este formulario, de acuerdo con la Ley 1581 de 2012, con el objetivo de demostrar su participación en esta medición de percepción, así mismo manifiesta y aceptan que conocen los términos y condiciones para el uso y tratamiento de datos personales de la entidad?

Figura 1

Resultados Pregunta 1



Nota: La figura se muestran los resultados obtenidos en la pregunta: Sobre el tratamiento de datos

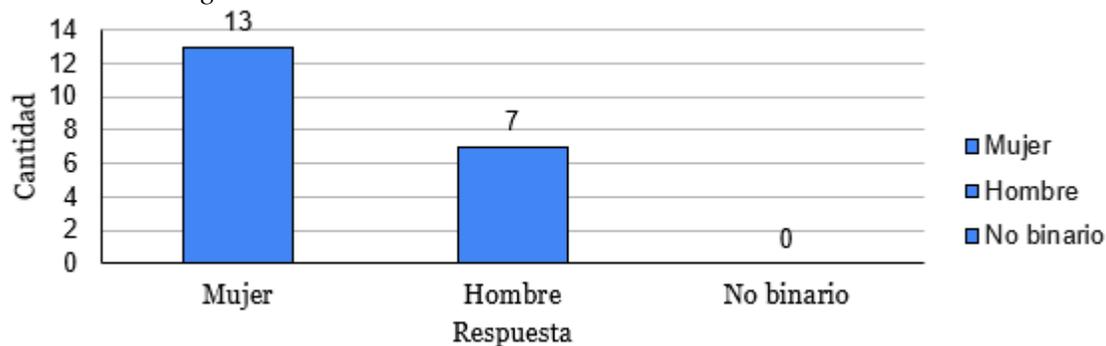
En lo referente a los datos de caracterización y otros, se obtuvieron los siguientes resultados:

Género: De las 20 personas que respondieron el cuestionario, el 65% se identificó como mujer y el 35% como hombre, no hubo respuestas de personas no binarias.

Tabla 6*Resultados Pregunta 2*

Respuesta	Cantidad	Porcentaje	% acumulado
Mujer	13	65%	65%
Hombre	7	35%	100%
No binario	0	0%	100%
Total	20	100%	

Nota: Esta tabla muestra los resultados a la pregunta: ¿Cuál es su género?

Figura 2*Resultados Pregunta 2*

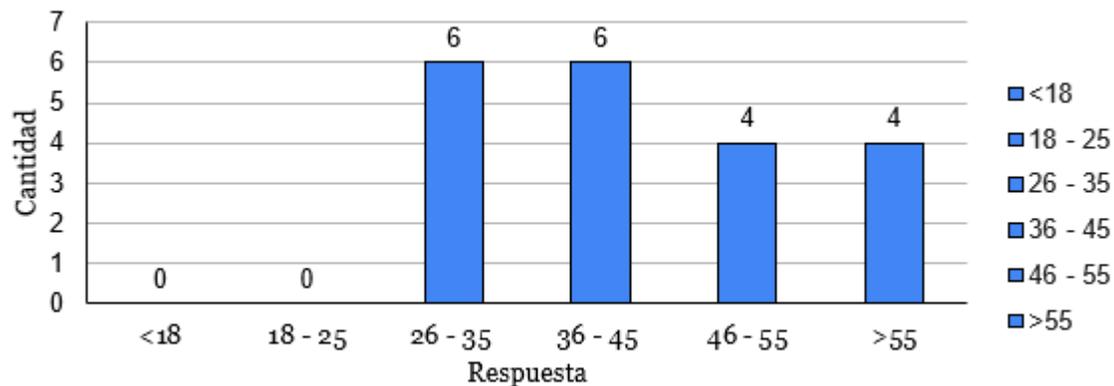
Nota: La figura se muestran los resultados obtenidos en la pregunta: ¿Cuál es su género?

Edad: La mayoría de los encuestados se encuentran entre 26-35 años con un 30%, así mismo, con el mismo porcentaje de 30% se encuentran entre el rango de edad de 36-45 años.

Tabla 7*Resultados Pregunta 3*

Respuesta	Cantidad	Porcentaje	% acumulado
<18	0	0%	0%
18 - 25	0	0%	0%
26 - 35	6	30%	30%
36 - 45	6	30%	60%
46 - 55	4	20%	80%
>55	4	20%	100%
Total	20	100%	

Nota: Esta tabla muestra los resultados a la pregunta: ¿Cuántos años tiene?

Figura 3*Resultados Pregunta 3*

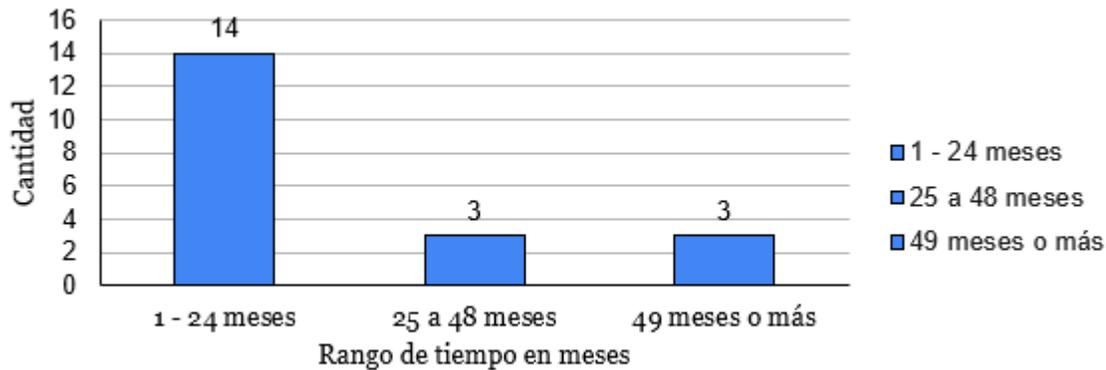
Nota: La figura se muestran los resultados obtenidos en la pregunta: ¿Cuántos años tiene?

Tiempo de teletrabajo: El 70% de los encuestados ha estado trabajando de forma remota durante 1 a 24 meses. El 15% ha estado trabajando de forma remota durante 25 a 48 meses y otro 15% ha estado trabajando de forma remota durante 49 meses o más.

Tabla 8*Resultados Pregunta 4*

Respuesta	Cantidad	Porcentaje	% acumulado
1 - 24 meses	14	70%	70%
25 a 48 meses	3	15%	85%
49 meses o más	3	15%	100%
Total	20	100%	

Nota: Esta tabla muestra los resultados a la pregunta: ¿Cuánto tiempo lleva desempeñando sus labores como teletrabajador?

Figura 4*Resultados Pregunta 4*

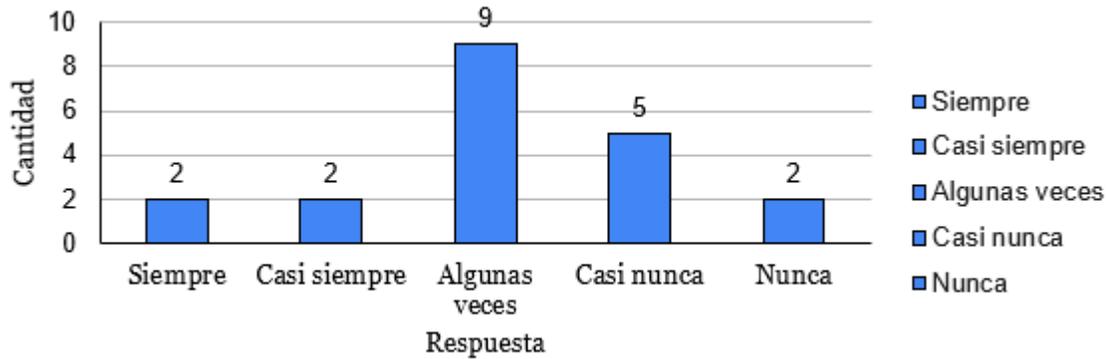
Nota: La figura se muestran los resultados obtenidos en la pregunta: ¿Cuánto tiempo lleva desempeñando sus labores como teletrabajador?

Recibo de trabajo fuera del horario laboral: El 45% de los encuestados recibe instrucciones, correos, llamadas, mensajes, solicitudes de trabajo fuera de su horario laboral algunas veces. El 25% casi nunca recibe trabajo fuera de su horario laboral, mientras que el 10% siempre o casi siempre recibe trabajo fuera de su horario laboral.

Tabla 9*Resultados Pregunta 5*

Respuesta	Cantidad	Porcentaje	% acumulado
Siempre	2	10%	10%
Casi siempre	2	10%	20%
Algunas veces	9	45%	65%
Casi nunca	5	25%	90%
Nunca	2	10%	100%
Total	20	100%	

Nota: ¿Recibe (instrucciones, correos, llamadas, mensajes, solicitudes) de trabajo fuera de su horario laboral?

Figura 5*Resultados Pregunta 5*

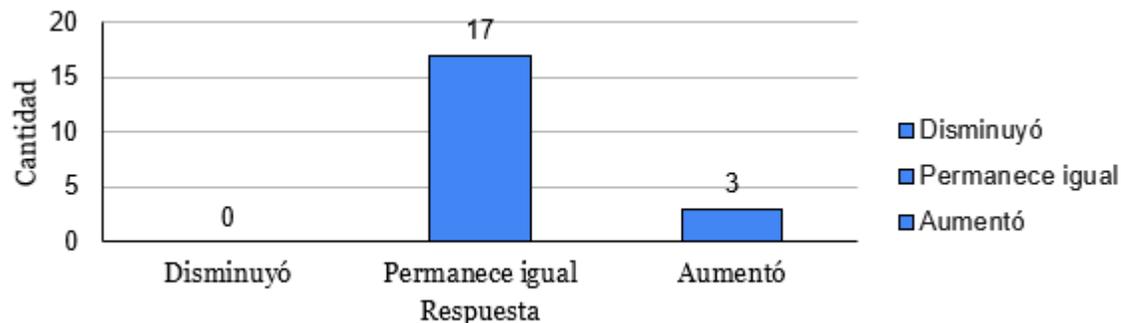
Nota: La figura se muestran los resultados obtenidos en la pregunta: ¿Recibe (instrucciones, correos, llamadas, mensajes, solicitudes) de trabajo fuera de su horario laboral?

Carga laboral: El 85% de los encuestados informó que su carga laboral como teletrabajador permanece igual en comparación con su modalidad de contratación anterior. El 15% informó un aumento en su carga laboral.

Tabla 10*Resultados Pregunta 6*

Respuesta	Cantidad	Porcentaje	% acumulado
Disminuyó	0	0%	0%
Permanece igual	17	85%	85%
Aumentó	3	15%	100%
Total	20	100%	

Nota: Frente a su carga laboral como teletrabajador, en comparación con su modalidad de contratación ¿Que ha notado?

Figura 6*Resultados Pregunta 6*

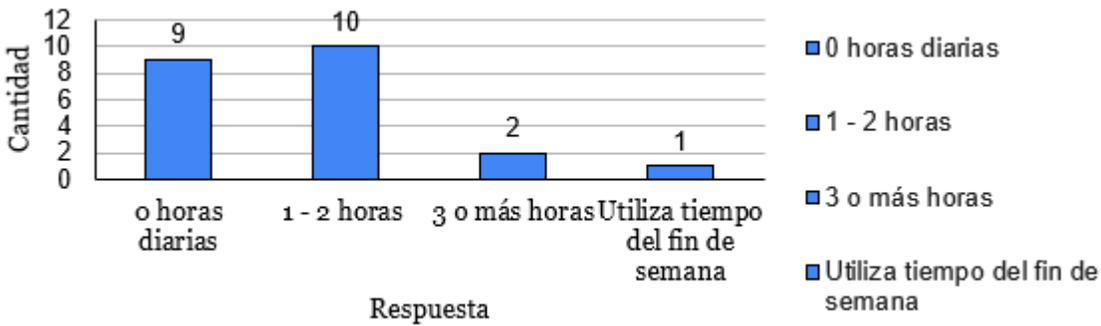
Nota: La figura se muestran los resultados obtenidos en la pregunta: Frente a su carga laboral como teletrabajador, en comparación con su modalidad de contratación ¿Que ha notado?

Horas adicionales de trabajo: El 41% de los encuestados trabaja 1-2 horas adicionales a su jornada laboral diaria, mientras que otro 41% no trabaja horas adicionales. El 9% de los encuestados trabaja 3 o más horas adicionales al día.

Tabla 11*Resultados Pregunta 7*

Respuesta	Cantidad	Porcentaje	% acumulado
0 horas diarias	9	41%	41%
1 - 2 horas	10	45%	86%
3 o más horas	2	9%	95%
Utiliza tiempo del fin de semana	1	5%	100%
Total	22	100%	

Nota: Esta tabla muestra los resultados a la pregunta: ¿Cuántas horas adicionales a su jornada laboral trabaja?

Figura 7*Resultados Pregunta 7*

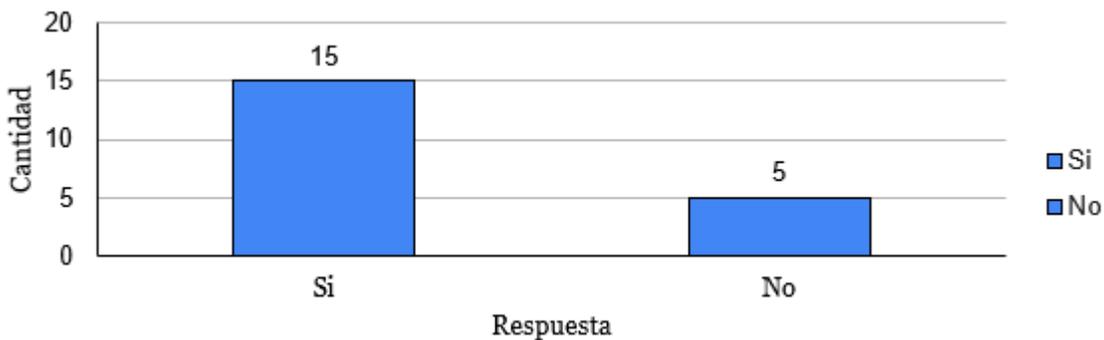
Nota: La figura se muestran los resultados obtenidos en la pregunta: ¿Cuántas horas adicionales a su jornada laboral trabaja?

Conocimiento de la Ley de desconexión laboral: El 75% de los encuestados conoce la Ley de desconexión laboral, mientras que el 25% no la conoce.

Tabla 12*Resultados Pregunta 8*

Respuesta	Cantidad	Porcentaje	% acumulado
Si	15	75%	75%
No	5	25%	100%
Total	20	100%	

Nota: Esta tabla muestra los resultados a la pregunta: ¿Conoce la Ley de desconexión laboral?

Figura 8*Resultados Pregunta 8*

Nota: La figura se muestran los resultados obtenidos en la pregunta: ¿Conoce la Ley de desconexión laboral?

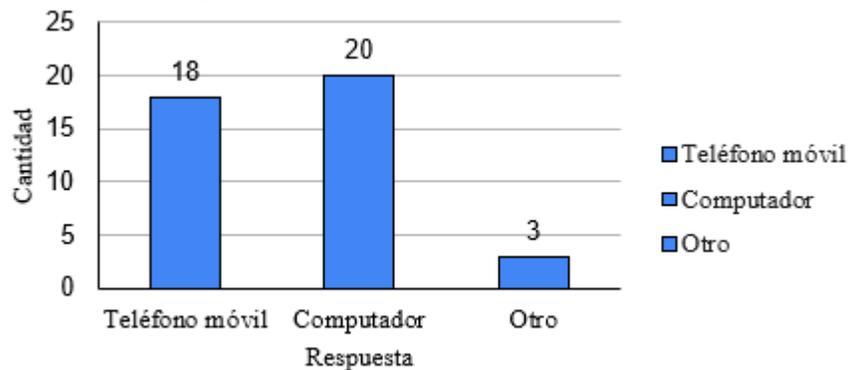
Tipo de dispositivo utilizado para el teletrabajo: El 49% de los encuestados utiliza un computador para desarrollar sus funciones como teletrabajador, mientras que el 44% utiliza un teléfono móvil. Un 7% utiliza otro tipo de dispositivo.

Tabla 13
Resultados Pregunta 29

Respuesta	Cantidad	Porcentaje	% acumulado
Teléfono móvil	18	44%	44%
Computador	20	49%	93%
Otro	3	7%	100%
Total	41	100%	

Nota: Esta tabla muestra los resultados a la pregunta: Que tipo de dispositivo utiliza para desarrollar sus funciones como teletrabajador (puede elegir más de una respuesta)

Figura 9
Resultados Pregunta 29



Nota: La figura se muestran los resultados obtenidos en la pregunta: Que tipo de dispositivo utiliza para desarrollar sus funciones como teletrabajador (puede elegir más de una respuesta)

A continuación, se realiza el análisis estadístico modal o de la mayor frecuencia, la relación entre los datos obtenidos y los cruces posibles de la información que ayuden a entender e interpretar los resultados.

Tabla 14**Respuestas a las Preguntas Asociadas al Tecnoestrés (Tecnofatiga y Tecnoansiedad)**

Respu esta	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Pregunta 17	Pregunta 18	Pregunta 19
1	Casi siempre	Definitivamente Si	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Permanece igual	Casi siempre	Cefaleas (dolor de cabeza);	Algunas veces	Ansiedad o preocupación;
2	Algunas veces	Medianamente satisfecho	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Permanece igual	Algunas veces	Ningún síntoma;	Casi nunca	Ninguno;
3	Algunas veces	Medianamente satisfecho	Algunas veces	Casi nunca	Algunas veces	Permanece igual	Algunas veces	Cefaleas (dolor de cabeza);	Algunas veces	Ansiedad o preocupación;
4	Algunas veces	Definitivamente Si	Casi siempre	Casi nunca	Algunas veces	Aumentó	Algunas veces	Ningún síntoma;	Casi nunca	Ninguno;
5	Casi siempre	Definitivamente Si	Algunas veces	Casi nunca	Casi nunca	Permanece igual	Algunas veces	Tensión muscular;	Nunca	Ninguno;
6	Siempre	Definitivamente Si	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Permanece igual	Nunca	Ningún síntoma;	Nunca	Ninguno;
7	Casi nunca	Medianamente satisfecho	Nunca	Casi nunca	Siempre	Disminuyó	Casi nunca	Fatiga o sueño excesivo;Tensión muscular;	Nunca	Irritabilidad o ira;Ansiedad o preocupación;
8	Algunas veces	Definitivamente Si	Nunca	Nunca	Nunca	Permanece igual	Nunca	Ningún síntoma;	Nunca	Ninguno;
9	Siempre	Definitivamente Si	Casi nunca	Nunca	Nunca	Permanece igual	Casi nunca	Ningún síntoma;	Nunca	Ninguno;
10	Siempre	Definitivamente Si	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Permanece igual	Casi nunca	Ningún síntoma;	Nunca	Ninguno;
11	Siempre	Definitivamente Si	Casi nunca	Algunas veces	Casi nunca	Permanece igual	Casi nunca	Ningún síntoma;	Nunca	Ninguno;
12	Algunas veces	Definitivamente Si	Casi nunca	Casi nunca	Algunas veces	Permanece igual	Algunas veces	Dolores en otras partes del cuerpo;	Casi nunca	Ninguno;
13	Algunas veces	Definitivamente Si	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	Permanece igual	Casi nunca	Ningún síntoma;	Algunas veces	Ninguno;
14	Siempre	Definitivamente Si	Algunas veces	Casi nunca	Casi nunca	Aumentó	Casi nunca	Cefaleas (dolor de cabeza);	Nunca	Ninguno;
15	Casi nunca	Definitivamente Si	Siempre	Casi nunca	Algunas veces	Permanece igual	Casi nunca	Ningún síntoma;	Casi nunca	Ninguno;
16	Casi nunca	Definitivamente Si	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Permanece igual	Casi siempre	Tensión muscular;Dolores en otras partes del cuerpo;	Casi siempre	Irritabilidad o ira;Tristeza;Apatía o disgusto;
17	Nunca	Medianamente satisfecho	Siempre	Casi nunca	Siempre	Aumentó	Algunas veces	Dolores en otras partes del cuerpo;	Casi nunca	Ninguno;
18	Siempre	Definitivamente Si	Nunca	Algunas veces	Nunca	Permanece igual	Nunca	Ningún síntoma;	Nunca	Ninguno;
19	Siempre	Definitivamente Si	Casi nunca	Nunca	Nunca	Permanece igual	Nunca	Cefaleas (dolor de cabeza);	Casi nunca	Ansiedad o preocupación;
20	Algunas veces	Definitivamente Si	Casi siempre	Nunca	Algunas veces	Permanece igual	Casi nunca	Dolores en otras partes del cuerpo;	Nunca	Ninguno;

Nota: Esta tabla muestra las respuestas a las preguntas asociadas al Tecnoestrés (Preguntas: 9 a 19)

7.1.2 Análisis de preguntas asociadas al Tecnoestrés

Para la categoría de Tecnoestrés se contemplan los riesgos de tecnofatiga y la tecnoansiedad, al respecto se destaca que; el 65% de los encuestados presenta informes diarios a su jefe sobre su actividad laboral, esta condición puede implicar una posible asociación a estrés dado la respuesta diaria que debe cumplir respecto a su rendimiento, se correlaciona con los

resultados obtenidos de 40% de los encuestados que admiten poca flexibilidad por parte de su jefe en la realización de labores lo que puede conllevar a manifestar tendencia a estrés y percepción de frustración.

Teniendo en cuenta el grado de satisfacción laboral el 80% de los encuestados reportan sentirse satisfechos siendo teletrabajadores y el 20% de los teletrabajadores está medianamente conforme.

Al relacionar la demanda familiar el 35% de los encuestados indica que casi nunca reporta demandas adicionales y el 25% manifestó que algunas veces. Respecto a la atención de actividades propias del hogar en horas laborales, el 60% de los encuestados casi nunca tiene que atender actividades propias de su hogar durante la jornada laboral y un 20% algunas veces, evidenciando la posibilidad de generar estrés al tratar de equilibrar las responsabilidades laborales y familiares.

Un 30% de los encuestados manifiesta que nunca se ha sentido abrumado por la cantidad de información que recibe a través de sus dispositivos electrónicos por la labor que desempeña como teletrabajador, el 20% reporta que casi nunca, el 25% algunas veces y el 15% indica que casi siempre se siente abrumado, los valores más representativos nos pueden marcar una tendencia leve a presentar estrés y ansiedad.

Respecto a los síntomas que se relacionan con tecnofatiga y hacen parte de la categoría inicial: el 80% de los examinados reporta que frente a la capacidad de memorizar ha permanecido igual desde que comenzó a desempeñarse como teletrabajador, el 15% manifiesta percibir un aumento de su capacidad de memoria y un 5% lo asocia a la pérdida; así mismo, ante

sentir presión por estar siempre conectado, el 40% de los encuestados menciona que casi nunca se siente agotado o estresado y el 20% nunca por la presión de estar siempre conectado y disponible a través de la tecnología por el teletrabajo. Sin embargo, un 30% responde que algunas veces se siente cansado o estresado y un 10% casi siempre, lo que puede generar una asociación con factores de tecnoestrés.

Con relación a los síntomas físicos, el 45% de los teletrabajadores refiere no presentar ningún síntoma durante su jornada laboral, un 18% reportó presentar cefaleas y dolores en otras partes del cuerpo, un 14% presenta tensión muscular y un 5% presenta fatiga o sueño excesivo, estas respuestas inducen a concluir que un 37% del total de los teletrabajadores presentan síntomas físicos durante la jornada laboral los cuales pueden asociarse a tecnoestrés.

Se evidencia que un 65% de los encuestados no ha experimentado ninguno de los estados emocionales listados mientras o después de desempeñar sus funciones como teletrabajador, debido a que, el 17% ha experimentado ansiedad o preocupación, el 9% ha experimentado irritabilidad o ira y el 4% ha experimentado tristeza, apatía o disgusto. Por ende, puede indicar la presencia de tecnoestrés para el 30% de la muestra.

Respecto a la calidad de sueño, el 50% de los encuestados nunca ha experimentado dificultad en conciliar el sueño y tampoco se despierta durante la noche desde que se desempeña como teletrabajador. Sin embargo, el 50% restante manifiesta tener alguna alteración en su patrón de sueño, distribuidos así: el 30% casi nunca, un 15% algunas veces y un 5% casi siempre ha experimentado esta dificultad, lo que puede indicar la presencia de tecnoestrés.

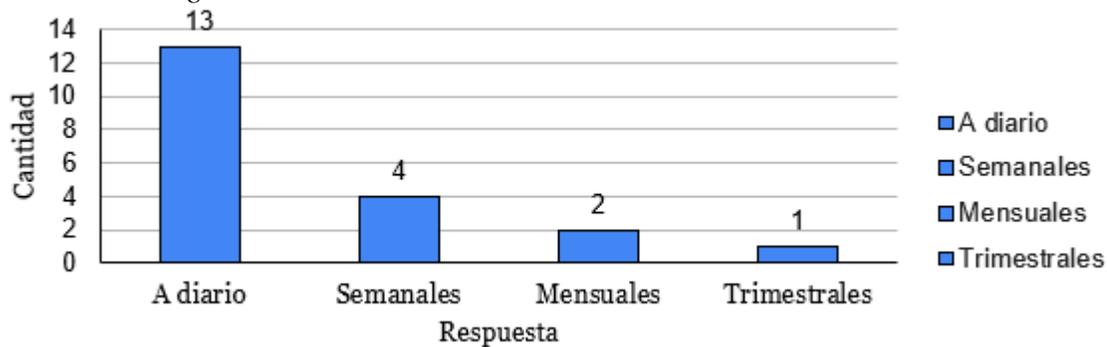
Seguidamente, se muestran las tablas y figuras de resultados a las preguntas asociadas al Tecnoestrés (Tecnofatiga y Tecnoansiedad).

Tabla 15
Resultados Pregunta 9

Respuesta	Cantidad	Porcentaje	% acumulado
A diario	13	65%	65%
Semanales	4	20%	85%
Mensuales	2	10%	95%
Trimestrales	1	5%	100%
Total	20	100%	

Nota: Esta tabla muestra los resultados a la pregunta: ¿Debe presentar reportes de su actividad laboral con qué frecuencia?

Figura 10
Resultados Pregunta 9



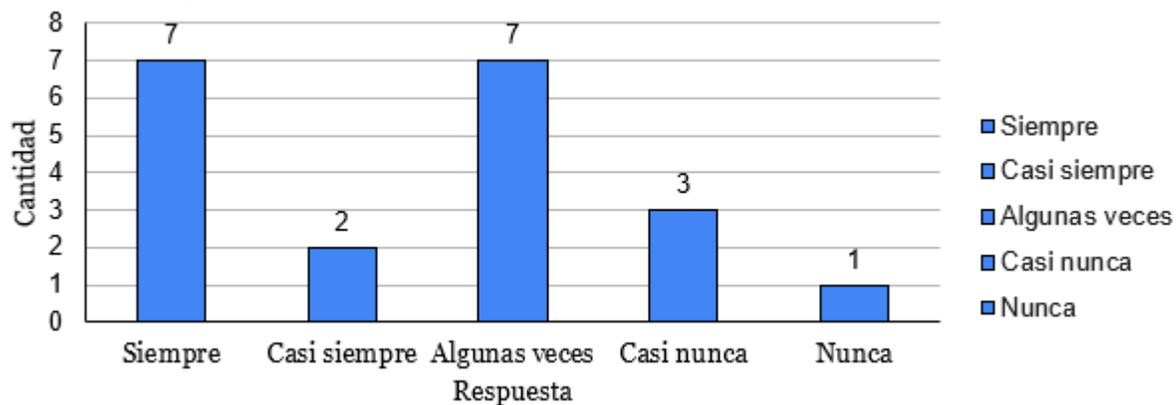
Nota: La figura se muestran los resultados obtenidos en la pregunta: ¿Debe presentar reportes de su actividad laboral con qué frecuencia?

Tabla 16
Resultados Pregunta 10

Respuesta	Cantidad	Porcentaje	% acumulado
Siempre	7	35%	35%
Casi siempre	2	10%	45%
Algunas veces	7	35%	80%
Casi nunca	3	15%	95%
Nunca	1	5%	100%
Total	20	100%	

Nota: Esta tabla muestra los resultados a la pregunta: ¿Percibe flexibilidad de parte de su jefe en la realización de labores (tiempos de entrega o manejo de las actividades propuestas)?

Figura 11
Resultados Pregunta 10

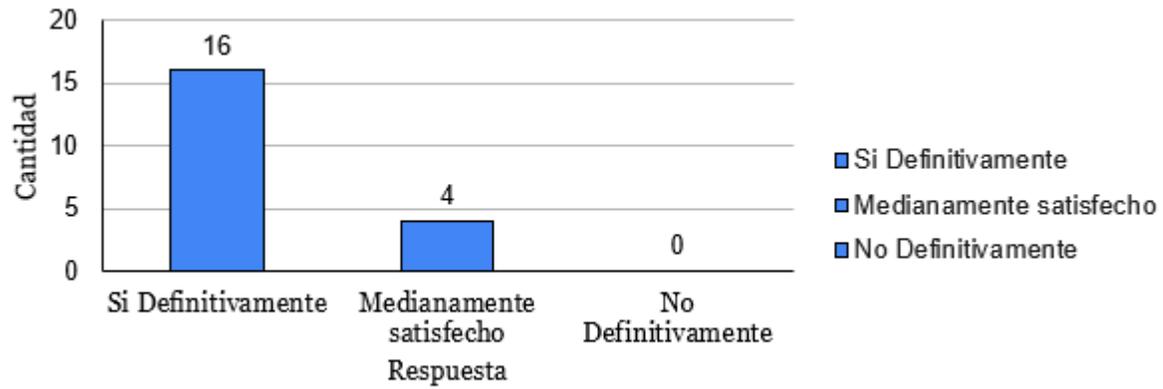


Nota: La figura se muestran los resultados obtenidos en la pregunta: ¿Percibe flexibilidad de parte de su jefe en la realización de labores (tiempos de entrega o manejo de las actividades propuestas)?

Tabla 17
Resultados Pregunta 11

Respuesta	Cantidad	Porcentaje	% acumulado
Si Definitivamente	16	80%	80%
Medianamente satisfecho	4	20%	100%
No Definitivamente	0	0%	100%
Total	20	100%	

Nota: Esta tabla muestra los resultados a la pregunta: ¿Está satisfecho siendo teletrabajador?

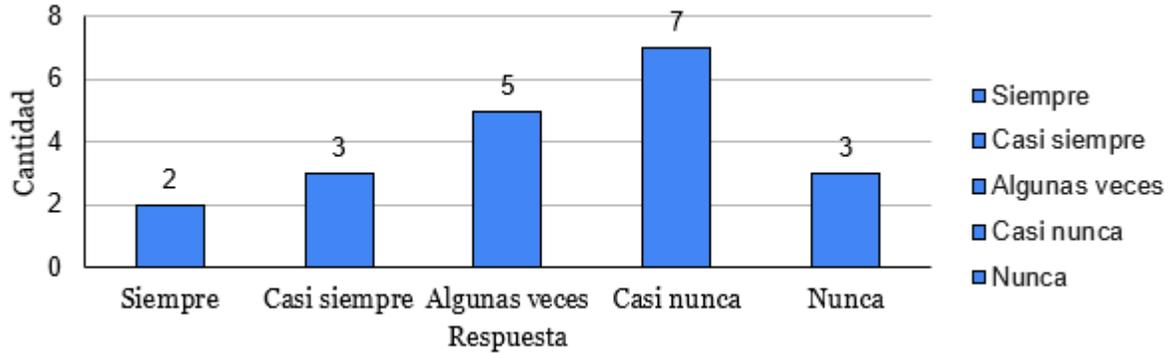
Figura 12*Resultados Pregunta 11*

Nota: La figura se muestran los resultados obtenidos en la pregunta: ¿Está satisfecho siendo teletrabajador?

Tabla 18*Resultados Pregunta 12*

Respuesta	Cantidad	Porcentaje	% acumulado
Siempre	2	10%	10%
Casi siempre	3	15%	25%
Algunas veces	5	25%	50%
Casi nunca	7	35%	85%
Nunca	3	15%	100%
Total	20	100%	

Nota: Esta tabla muestra los resultados a la pregunta: ¿Su familia reclama más tiempo con Usted?

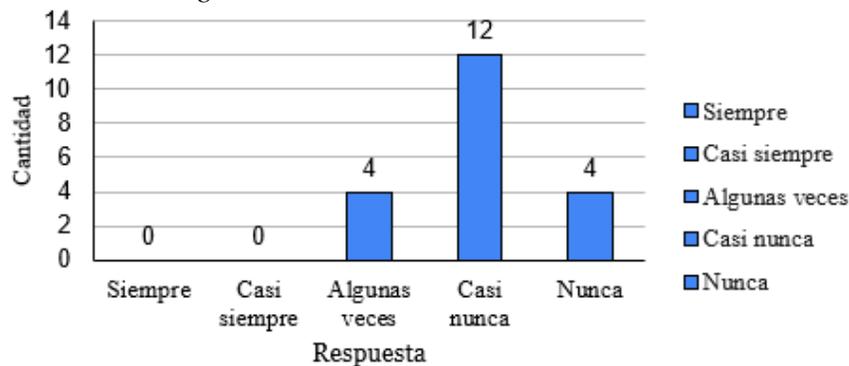
Figura 13*Resultados Pregunta 12*

Nota: En la figura se muestran los resultados obtenidos en la pregunta: ¿Su familia reclama más tiempo con Usted?

Tabla 19*Resultados Pregunta 13*

Respuesta	Cantidad	Porcentaje	% acumulado
Siempre	0	0%	0%
Casi siempre	0	0%	0%
Algunas veces	4	20%	20%
Casi nunca	12	60%	80%
Nunca	4	20%	100%
Total	20	100%	

Nota: Esta tabla muestra los resultados a la pregunta: ¿Tiene que atender actividades propias de su hogar durante la jornada laboral?

Figura 14*Resultados Pregunta 13*

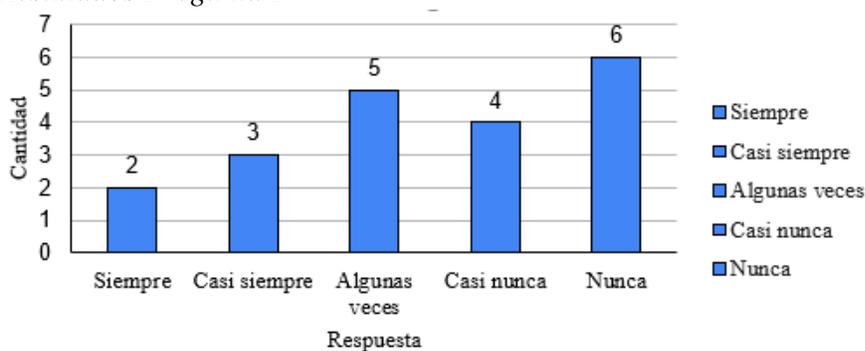
Nota: La figura muestra los resultados obtenidos en la pregunta: ¿Tiene que atender actividades propias de su hogar durante la jornada laboral?

Tabla 20
Resultados Pregunta 14

Respuesta	Cantidad	Porcentaje	% acumulado
Siempre	2	10%	10%
Casi siempre	3	15%	25%
Algunas veces	5	25%	50%
Casi nunca	4	20%	70%
Nunca	6	30%	100%
Total	20	100%	

Nota: Esta tabla muestra los resultados a la pregunta: ¿Se siente constantemente abrumado por la cantidad de información que recibe a través de sus dispositivos electrónicos por el teletrabajo?

Figura 15
Resultados Pregunta 14

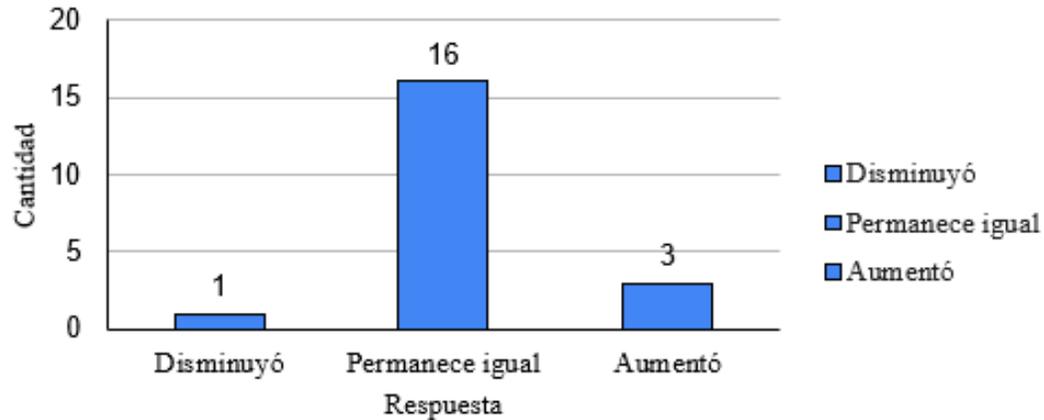


Nota: La figura se muestran los resultados obtenidos en la pregunta

Tabla 21
Resultados Pregunta 15

Respuesta	Cantidad	Porcentaje	% acumulado
Disminuyó	1	5%	5%
Permanece igual	16	80%	85%
Aumentó	3	15%	100%
Total	20	100%	

Nota: Esta tabla muestra los resultados a la pregunta: ¿Cómo ha percibido su capacidad de memorizar desde que comenzó a desempeñarse como teletrabajador?

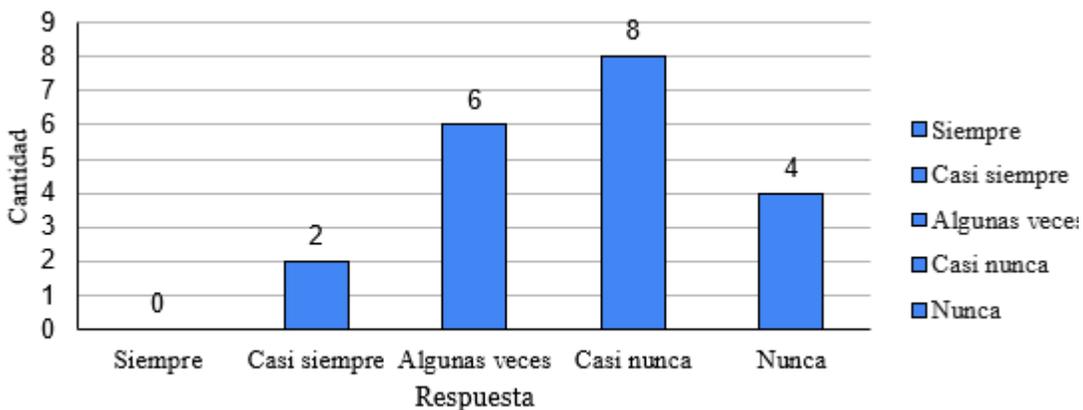
Figura 16*Resultados Pregunta 15*

Nota: La figura se muestran los resultados obtenidos en la pregunta: ¿Cómo ha percibido su capacidad de memorizar desde que comenzó a desempeñarse como teletrabajador?

Tabla 22*Resultados Pregunta 16*

Respuesta	Cantidad	Porcentaje	% acumulado
Siempre	0	0%	0%
Casi siempre	2	10%	10%
Algunas veces	6	30%	40%
Casi nunca	8	40%	80%
Nunca	4	20%	100%
Total	20	100%	

Nota: Esta tabla muestra los resultados a la pregunta: ¿Se siente agotado(a) o estresado(a) por la presión de estar siempre conectado(a) y disponible a través de la tecnología por el teletrabajo?

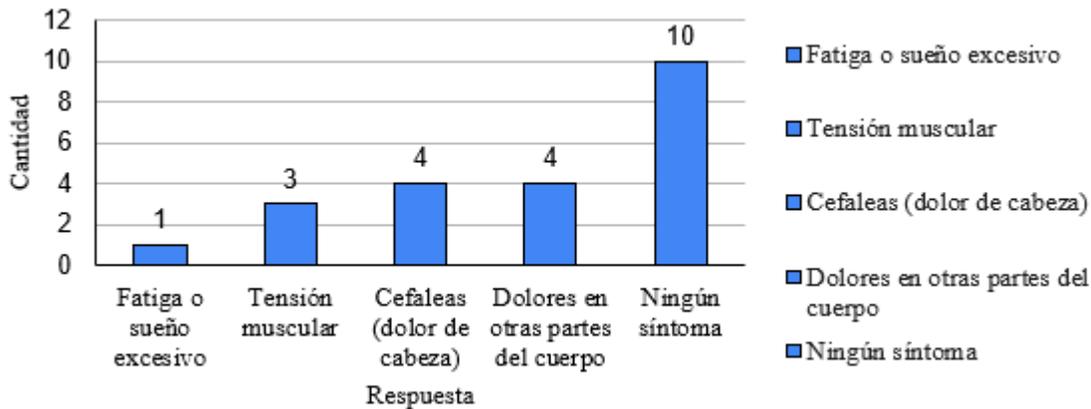
Figura 17*Resultados Pregunta 16*

Nota: La figura se muestran los resultados obtenidos en la pregunta: ¿Se siente agotado(a) o estresado(a) por la presión de estar siempre conectado(a) y disponible a través de la tecnología

Tabla 23*Resultados Pregunta 17*

Respuesta	Cantidad	Porcentaje	% acumulado
Fatiga o sueño excesivo	1	5%	5%
Tensión muscular	3	14%	18%
Cefaleas (dolor de cabeza)	4	18%	36%
Dolores en otras partes del cuerpo	4	18%	55%
Ningún síntoma	10	45%	100%
Total	22	100%	

Nota: Esta tabla muestra los resultados a la pregunta: ¿Ha presentado alguno de estos síntomas durante su jornada laboral de teletrabajo? (Puede elegir más de una opción)

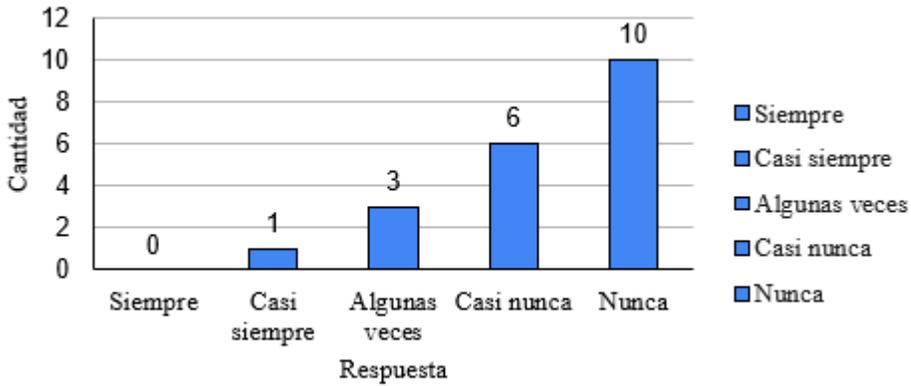
Figura 18*Resultados Pregunta 17*

Nota: La figura se muestran los resultados obtenidos en la pregunta: ¿Ha presentado alguno de estos síntomas durante su jornada laboral de teletrabajo? (Puede elegir más de una opción)

Tabla 24*Resultados Pregunta 18*

Respuesta	Cantidad	Porcentaje	% acumulado
Siempre	0	0%	0%
Casi siempre	1	5%	5%
Algunas veces	3	15%	20%
Casi nunca	6	30%	50%
Nunca	10	50%	100%
Total	20	100%	

Nota: Esta tabla muestra los resultados a la pregunta: ¿Ha experimentado dificultad en conciliar el sueño o se despierta durante la noche desde que se desempeña como teletrabajador?

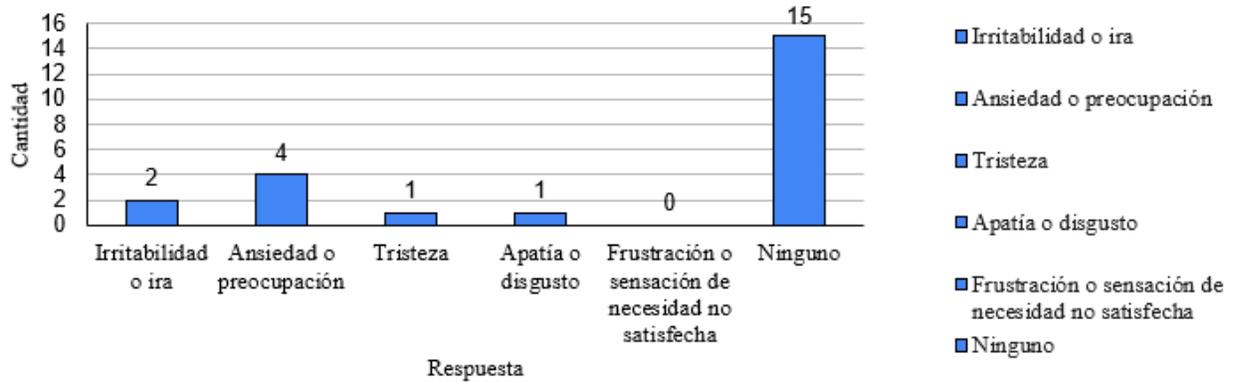
Figura 19*Resultados Pregunta 18*

Nota: La figura se muestran los resultados obtenidos en la pregunta: ¿Ha experimentado dificultad en conciliar el sueño o se despierta durante la noche desde que se desempeña como teletrabajador?

Tabla 25*Resultados Pregunta 19*

Respuesta	Cantidad	Porcentaje	% acumulado
Irritabilidad o ira	2	9%	9%
Ansiedad o preocupación	4	17%	26%
Tristeza	1	4%	30%
Apatía o disgusto	1	4%	35%
Frustración o sensación de necesidad no satisfecha	0	0%	35%
Ninguno	15	65%	100%
Total	23	100%	

Nota: Esta tabla muestra los resultados a la pregunta: ¿Ha experimentado alguno de estos estados mientras o después de desempeñar sus funciones como teletrabajador? (Puede elegir más de una opción)

Figura 20*Resultados Pregunta 19*

Nota: La figura se muestran los resultados obtenidos en la pregunta: ¿Ha experimentado alguno de estos estados mientras o después de desempeñar sus funciones como teletrabajador? (Puede elegir más de una opción)

7.1.3 Análisis de preguntas asociadas a la Tecnoadicción

En la categoría de tecnoadicción incluye también la nomofobia y al respecto, se evidencia que el 25% de la muestra siente la necesidad constante e incontrolable de revisar sus dispositivos electrónicos o permanecer en línea; al mismo tiempo el 5% ha descuidado actividades importantes como las relaciones personales, actividades recreativas o el estudio, con una frecuencia de “casi siempre”. El 75% de la población blanco manifestó que siempre y casi siempre consideran que su teléfono móvil es parte fundamental de todas las áreas de su vida; de igual manera, el 15% siempre o casi siempre encuentra difícil limitar el tiempo que pasa utilizando la tecnología, incluso cuando tiene otras responsabilidades importantes y el 10% de los encuestados siempre o casi siempre ha intentado reducir o controlar el uso de la tecnología sin éxito. A partir de lo anteriormente expuesto, se puede inferir que este grupo de personas presenta criterios relacionados con la tecnoadicción.

Tabla 26
Resultados Preguntas Asociadas a la Tecnoadicción

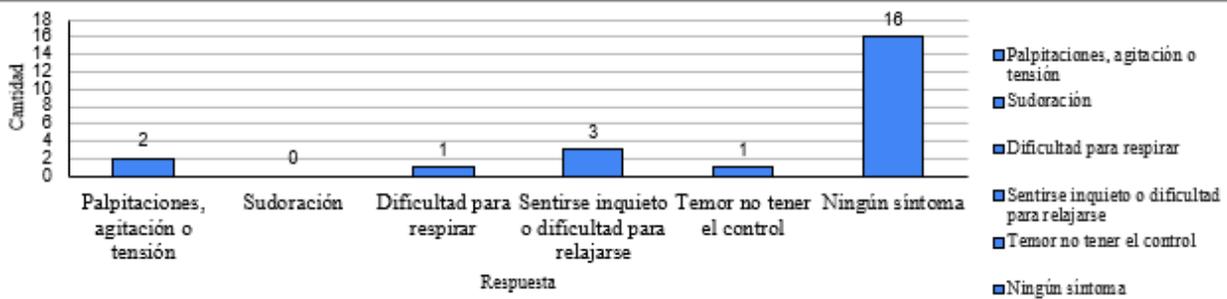
Respuesta	Pregunta 20	Pregunta 21	Pregunta 22	Pregunta 23	Pregunta 24	Pregunta 25
1	Sentirse inquieto o dificultad o relajarse;	Casi siempre	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Casi siempre
2	Ningún síntoma;	Casi siempre	Algunas veces	Siempre	Casi siempre	Algunas veces
3	Dificultad para respirar;Ningún síntoma;	Casi nunca				
4	Ningún síntoma;	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Nunca
5	Ningún síntoma;	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Casi nunca	Casi nunca
6	Ningún síntoma;	Siempre	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Algunas veces
7	Temor de no tener el control;Sentirse inquieto o dificultad o relajarse;	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Nunca
8	Ningún síntoma;	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Nunca	Algunas veces
9	Ningún síntoma;	Nunca	Nunca	Algunas veces	Nunca	Nunca
10	Ningún síntoma;	Nunca	Nunca	Casi siempre	Nunca	Nunca
11	Ningún síntoma;	Nunca	Nunca	Algunas veces	Nunca	Nunca
12	Ningún síntoma;	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca
13	Ningún síntoma;	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca
14	Ningún síntoma;	Casi nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi nunca	Casi nunca
15	Ningún síntoma;	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Siempre	Algunas veces
16	Palpitaciones, agitación o tensión;Sentirse inquieto o dificultad o relajarse;	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Algunas veces	Siempre
17	Palpitaciones, agitación o tensión;	Siempre	Algunas veces	Casi siempre	Nunca	Algunas veces
18	Ningún síntoma;	Nunca	Nunca	Siempre	Casi nunca	Nunca
19	Ningún síntoma;	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca
20	Ningún síntoma;	Nunca	Casi nunca	Siempre	Nunca	Algunas veces

Nota: Esta tabla muestra las respuestas a las preguntas asociadas a la Tecnoadicción (Preguntas: 20 a la 25)

Tabla 27
Resultados Pregunta 20

Respuesta	Cantidad	Porcentaje	% acumulado
Palpitaciones, agitación o tensión	2	9%	9%
Sudoración	0	0%	9%
Dificultad para respirar	1	4%	13%
Sentirse inquieto o dificultad para relajarse	3	13%	26%
Temor no tener el control	1	4%	30%
Ningún síntoma	16	70%	100%
Total	23	100%	

Nota: Esta tabla muestra los resultados a la pregunta: ¿Ha experimentado alguno de los siguientes síntomas cuando NO está conectado(a) a sus dispositivos electrónicos? (Puede elegir más de una opción)

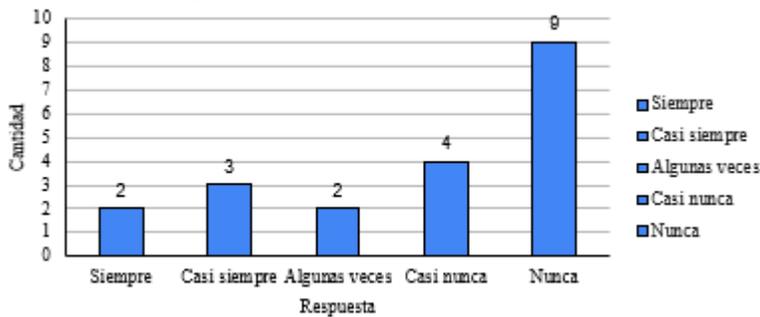
Figura 21*Resultados Pregunta 20*

Nota: La figura se muestran los resultados obtenidos en la pregunta: ¿Ha experimentado alguno de los siguientes síntomas cuando NO está conectado(a) a sus dispositivos electrónicos? (Puede elegir más de una opción)

Tabla 28*Resultados Pregunta 21*

Respuesta	Cantidad	Porcentaje	% acumulado
Siempre	2	10%	10%
Casi siempre	3	15%	25%
Algunas veces	2	10%	35%
Casi nunca	4	20%	55%
Nunca	9	45%	100%
Total	20	100%	

Nota: Esta tabla muestra los resultados a la pregunta: ¿Se siente atrapado(a) en un ciclo repetitivo y con la necesidad constante e incontrolable de revisar sus dispositivos o estar en línea sin motivo?

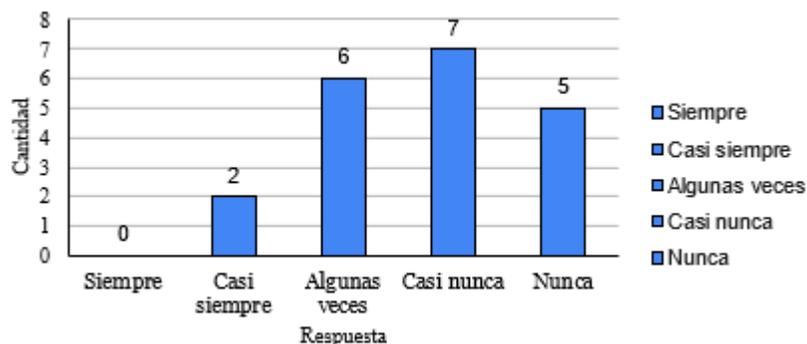
Figura 22*Resultados Pregunta 21*

Nota: La figura se muestran los resultados obtenidos en la pregunta: ¿Se siente atrapado(a) en un ciclo repetitivo y con la necesidad constante e incontrolable de revisar sus dispositivos o estar en línea sin motivo?

Tabla 29*Resultados Pregunta 22*

Respuesta	Cantidad	Porcentaje	% acumulado
Siempre	0	0%	0%
Casi siempre	2	10%	10%
Algunas veces	6	30%	40%
Casi nunca	7	35%	75%
Nunca	5	25%	100%
Total	20	100%	

Nota: Esta tabla muestra los resultados a la pregunta: ¿Ha descuidado actividades importantes, como el estudio, las relaciones personales o las actividades sociales o recreativas, debido al uso excesivo de la tecnología?

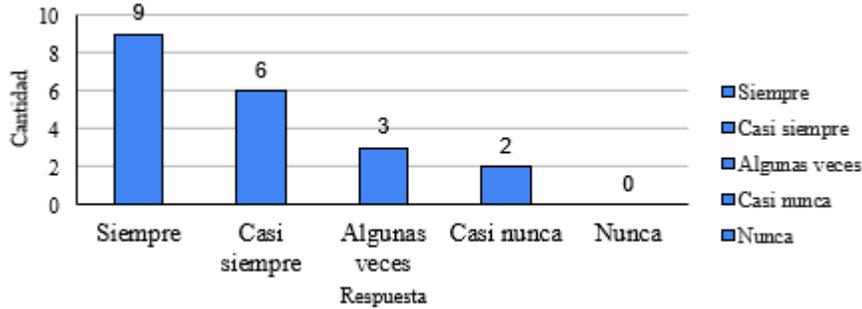
Figura 23*Resultados Pregunta 22*

Nota: La figura se muestran los resultados obtenidos en la pregunta: ¿Ha descuidado actividades importantes, como el estudio, las relaciones personales o las actividades sociales o recreativas, debido al uso excesivo de la tecnología?

Tabla 30*Resultados Pregunta 23*

Respuesta	Cantidad	Porcentaje	% acumulado
Siempre	9	45%	45%
Casi siempre	6	30%	75%
Algunas veces	3	15%	90%
Casi nunca	2	10%	100%
Nunca	0	0%	100%
Total	20	100%	

Nota: Esta tabla muestra los resultados a la pregunta: ¿Su teléfono móvil es parte fundamental de todas las áreas de su vida (laboral, social, afectiva, personal)?

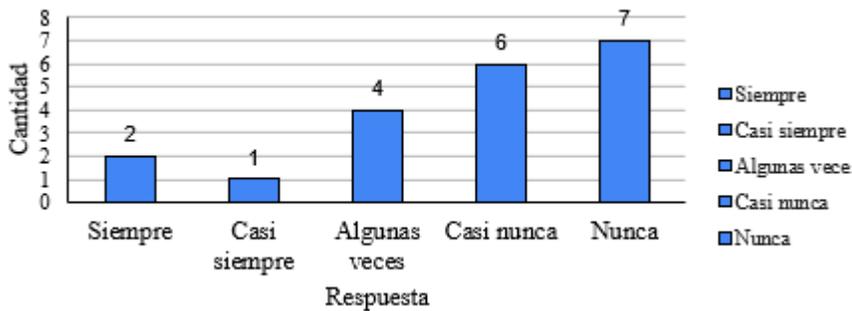
Figura 24*Resultados Pregunta 23*

Nota: La figura se muestran los resultados obtenidos en la pregunta: ¿Su teléfono móvil es parte fundamental de todas las áreas de su vida (laboral, social, afectiva, personal)?

Tabla 31*Resultados Pregunta 24*

Respuesta	Cantidad	Porcentaje	% acumulado
Siempre	2	10%	10%
Casi siempre	1	5%	15%
Algunas veces	4	20%	35%
Casi nunca	6	30%	65%
Nunca	7	35%	100%
Total	20	100%	

Nota: Esta tabla muestra los resultados a la pregunta: ¿Le resulta difícil limitar el tiempo que pasa utilizando la tecnología, incluso cuando tiene otras responsabilidades importantes?

Figura 25*Resultados Pregunta 24*

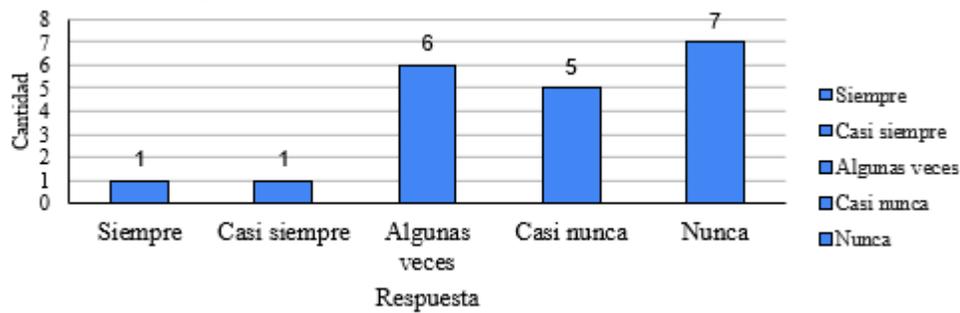
Nota: La figura se muestran los resultados obtenidos en la pregunta: ¿Le resulta difícil limitar el tiempo que pasa utilizando la tecnología, incluso cuando tiene otras responsabilidades importantes?

Tabla 32
Resultados Pregunta 25

	Respuesta	Cantidad	Porcentaje	% acumulado
	Siempre	1	5%	5%
	Casi siempre	1	5%	10%
	Algunas veces	6	30%	40%
	Casi nunca	5	25%	65%
	Nunca	7	35%	100%
	Total	20	100%	

Nota: Esta tabla muestra los resultados a la pregunta: ¿Ha intentado reducir o controlar el uso de la tecnología sin éxito?

Figura 26
Resultados Pregunta 25



Nota: La figura se muestran los resultados obtenidos en la pregunta: ¿Ha intentado reducir o controlar el uso de la tecnología sin éxito?

7.1.4 Análisis de preguntas asociadas a Cibercondría

El 20% de los encuestados casi siempre experimenta preocupaciones recurrentes sobre su salud, lo cual los presionaba a buscar mayor explicación de sus síntomas en internet, el 5% algunas veces, el 10% casi nunca y el 65% nunca ha buscado síntomas por internet. Mientras que en la pregunta relacionada con la dificultad de dejar de buscar información médica, solo el 5% de los encuestados reportó siempre, 5% casi siempre, mientras el 10% algunas veces y el 65% nunca.

Respecto a los malestares físicos generados por el teletrabajo, la muestra ha buscado en línea los síntomas y se ha auto diagnosticado (5%), ha presentado malestares físicos, pero prefiere ir al médico (45%) y no ha presentado malestares físicos (50%). En esta línea, el 45% de los trabajadores reconoce presentar síntomas.

Tabla 33
Resultados Preguntas Asociadas a la Cibercondría

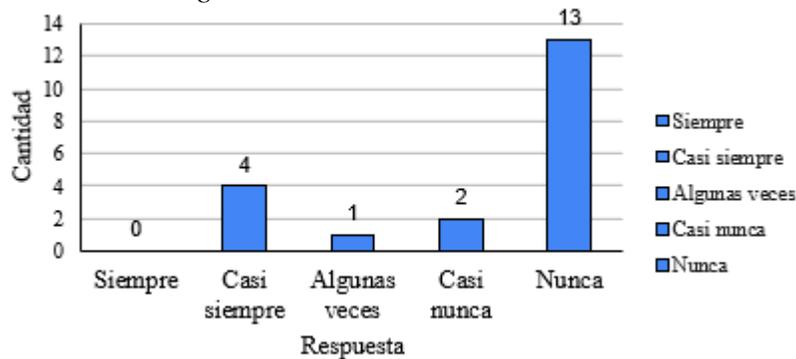
Respuesta	Pregunta 26	Pregunta 27	Pregunta 28
1	Casi siempre	Algunas veces	He buscado en línea y me he autodiagnóstico
2	Casi siempre	Siempre	He presentado malestares físicos, pero prefiero ir al médico
3	Casi nunca	Casi nunca	He presentado malestares físicos, pero prefiero ir al médico
4	Nunca	Nunca	No he presentado malestares físicos
5	Nunca	Nunca	He presentado malestares físicos, pero prefiero ir al médico
6	Algunas veces	Algunas veces	No he presentado malestares físicos
7	Nunca	Nunca	He presentado malestares físicos, pero prefiero ir al médico
8	Nunca	Nunca	No he presentado malestares físicos
9	Nunca	Nunca	No he presentado malestares físicos
10	Nunca	Nunca	No he presentado malestares físicos
11	Nunca	Nunca	No he presentado malestares físicos
12	Nunca	Nunca	He presentado malestares físicos, pero prefiero ir al médico
13	Nunca	Nunca	No he presentado malestares físicos
14	Casi nunca	Casi nunca	No he presentado malestares físicos
15	Nunca	Casi nunca	No he presentado malestares físicos
16	Casi siempre	Nunca	He presentado malestares físicos, pero prefiero ir al médico
17	Casi siempre	Casi siempre	He presentado malestares físicos, pero prefiero ir al médico
18	Nunca	Nunca	No he presentado malestares físicos
19	Nunca	Nunca	He presentado malestares físicos, pero prefiero ir al médico
20	Nunca	Nunca	He presentado malestares físicos, pero prefiero ir al médico

Nota: Esta tabla muestra los resultados a las preguntas asociadas a la Cibercondría (Preguntas: 26 a la 28)

Tabla 34*Resultados Pregunta 26*

Respuesta	Cantidad	Porcentaje	% acumulado
Siempre	0	0%	0%
Casi siempre	4	20%	20%
Algunas veces	1	5%	25%
Casi nunca	2	10%	35%
Nunca	13	65%	100%
Total	20	100%	

Nota: Esta tabla muestra los resultados a la pregunta: ¿Ha experimentado preocupaciones recurrentes sobre su salud que le llevan a buscar explicaciones de los síntomas en internet, especialmente cuando no logra desconectarse digitalmente?

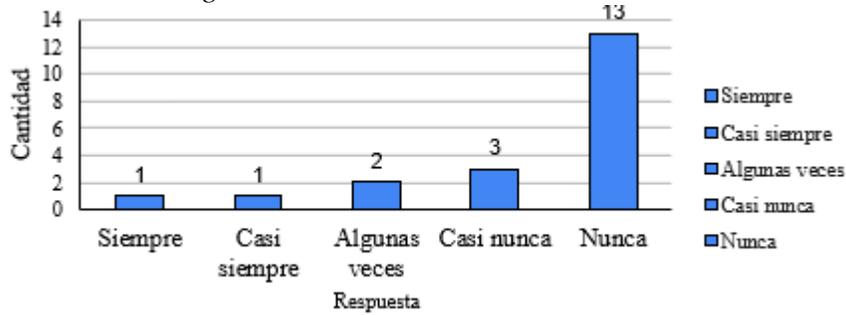
Figura 27*Resultados Pregunta 26*

Nota: La figura se muestran los resultados obtenidos en la pregunta: ¿Ha experimentado preocupaciones recurrentes sobre su salud que le llevan a buscar explicaciones de los síntomas en internet, especialmente cuando no logra desconectarse digitalmente?

Tabla 35*Resultados Pregunta 27*

Respuesta	Cantidad	Porcentaje	% acumulado
Siempre	1	5%	5%
Casi siempre	1	5%	10%
Algunas veces	2	10%	20%
Casi nunca	3	15%	35%
Nunca	13	65%	100%
Total	20	100%	

Nota: Esta tabla muestra los resultados a la pregunta: ¿Le resulta difícil dejar de pensar en buscar información médica en internet, incluso cuando sabe que le está causando ansiedad?

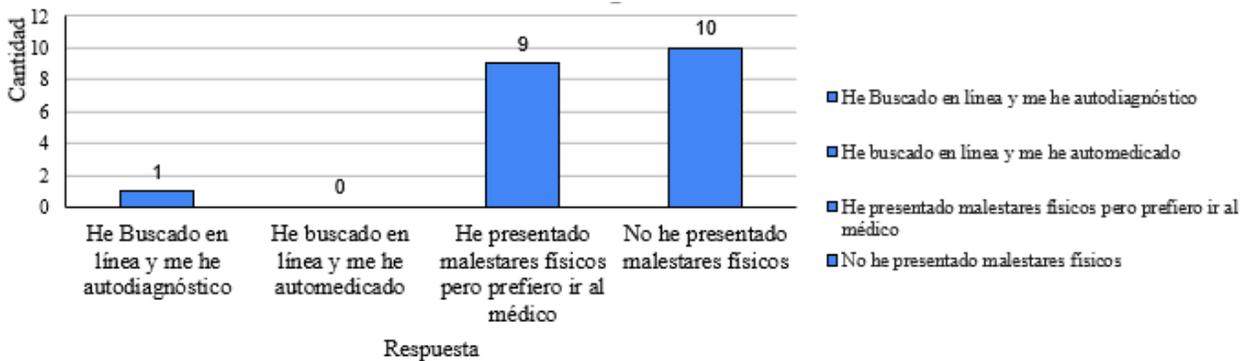
Figura 28*Resultados Pregunta 27*

Nota: La figura se muestran los resultados obtenidos en la pregunta: ¿Le resulta difícil dejar de pensar en buscar información médica en internet, incluso cuando sabe que le está causando ansiedad?

Tabla 36*Resultados Pregunta 28*

Respuesta	Cantidad	Porcentaje	% acumulado
He Buscado en línea y me he autodiagnóstico	1	5%	5%
He buscado en línea y me he automedicado	0	0%	5%
He presentado malestares físicos, pero prefiero ir al médico	9	45%	50%
No he presentado malestares físicos	10	50%	100%
Total	20	100%	

Nota: Esta tabla muestra los resultados a la pregunta: Respecto a los malestares físicos que se han generado realizando teletrabajo, los ha solucionado por medio de:

Figura 29*Resultados Pregunta 28*

Nota: La figura se muestran los resultados obtenidos en la pregunta: Respecto a los malestares físicos que se han generado realizando teletrabajo, los ha solucionado por medio de:

7.2 Discusión de resultados

En la categoría de tecnoestrés, el estudio reveló que el 65% de los teletrabajadores informa diariamente a sus superiores sobre su desempeño laboral, lo que podría asociarse con el estrés por la presión de demostrar rendimiento. Esta condición se correlaciona con el 40% que experimenta una falta de flexibilidad por parte de sus jefes, lo que aumenta la percepción de estrés y frustración.

En cuanto a la satisfacción laboral, el 80% se siente satisfecho, mientras que el 20% está moderadamente conforme. Respecto a las demandas familiares, el 35% casi nunca reporta demandas adicionales, y el 60% casi nunca atiende actividades del hogar durante la jornada laboral, sugiriendo posible estrés por conciliar responsabilidades.

Sobre la sobrecarga de información, el 30% nunca se siente abrumado, mientras que el 15% casi siempre, señalando una tendencia leve a presentar estrés y ansiedad.

Esto concuerda con Cárdenas y Bracho (2020), quienes identifican el tecnoestrés y describen signos de malestar emocional como estrés instrumental, baja tolerancia a la frustración y ansiedad.

Por otro lado, Goldemberg, Araya, Alfaro y Salazar (2022) indican que la falta de movimiento y ejercicio físico puede agravar los efectos negativos de la tecnofatiga, subrayando la importancia de considerar tanto los aspectos tecnológicos como los físicos en el bienestar de los teletrabajadores.

Respecto a la categoría de tecnoadicción, la cual incluye la nomofobia, el estudio evidencia que el 25% de la muestra presenta una necesidad constante e incontrolable de revisar sus dispositivos electrónicos o permanecer en línea, mientras que el 5% ha descuidado actividades importantes con frecuencia "casi siempre". Además, el 75% considera que su teléfono móvil es fundamental en todas las áreas de su vida, el 15% encuentra difícil limitar el tiempo de uso de la tecnología y el 10% ha intentado sin éxito reducir o controlar su uso. Estos hallazgos sugieren la presencia de criterios relacionados con la tecnoadicción en este grupo de personas.

Este análisis refleja lo expuesto por Pérez (2022) y se ha reconocido en el DSM-V de la APA debido a sus efectos en la personalidad y en áreas intra e interpersonales, que pueden manifestarse como ansiedad, malestar agudo e inquietud y que pueden manifestarse en comportamientos adictivos hacia la tecnología, afectando tanto aspectos personales como interpersonales, y respalda la relevancia de abordar esta problemática en el contexto actual de uso generalizado de dispositivos móviles.

Respecto a la categoría de cibercondría, la investigación evidenció que el 20% de los encuestados experimenta preocupaciones recurrentes sobre su salud, lo que los impulsa a buscar más información en internet, mientras que el 65% nunca ha buscado síntomas en línea. Además, solo el 5% de los participantes informó siempre tener dificultades para dejar de buscar información médica en internet, lo que sugiere una propensión baja hacia comportamientos cibercondríacos en esta muestra.

En cuanto a los malestares físicos relacionados con el teletrabajo, el 45% de los trabajadores reconoce presentar síntomas. Sin embargo, solo el 5% se ha autodiagnosticado en línea, mientras que el 45% prefiere ir al médico y el 50% no ha presentado malestares físicos. Esto indica que, aunque algunos trabajadores recurren a internet para buscar síntomas, la mayoría prefiere consultar a un profesional médico.

Estos hallazgos muestran que, si bien existe una proporción de la muestra que experimenta preocupaciones recurrentes sobre su salud y recurre a internet para buscar información médica, la mayoría no presenta comportamientos cibercondríacos significativos como los descritos por Starcevic et al. (2019) enfocados a la búsqueda compulsiva en internet de información de salud, con el fin de aliviar síntomas ansiosos que pueden empeorar con el tiempo.

No obstante, cabe resaltar el uso responsable de internet para obtener información médica y la cibercondría, que puede llevar a la automedicación y generar ansiedad innecesaria, especialmente en aquellos que pasan mucho tiempo en línea.

8. Análisis Financiero (costo-beneficio)

En cuanto a costos asociados a la investigación, no se incurrió en ningún costo, por lo que el costo asociado es 0 (cero), al haber sido el desarrollo de la herramienta y su aplicación realizada directamente por los integrantes del grupo de investigación, con el apoyo de los servidores y servidoras de la Secretaría General, Grupo de Gestión Humana y de la Oficina de Comunicaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública, sin realizarse ninguna inversión económica para el desarrollo de la investigación.

Para el cálculo del beneficio, se realizó la valoración subjetiva entre 1 y 10 puntos de los aspectos en los que la investigación que pueden aportar un beneficio para la entidad, los cuales se muestra en la Tabla 37.

Tabla 37*Valoración Subjetiva de Beneficios*

Beneficio	Valoración (1-10)
Investigación e Innovación en lo Público	8
Aportes a Bienestar	7
Gestión del Conocimiento	8
Total	23

Nota: Esta tabla muestra los resultados de la valoración subjetiva de los beneficios aportadas por la investigación

Para realizar el cálculo Costo – Beneficio, se va a utilizar la formula:

$$(\text{Beneficio} / \text{Costo}) * 100; (23 / 0) * 100 = \text{valor indeterminado}$$

Al realizar una división por cero, el valor es indeterminado, por solo se pueden dar los valores del Costo y del Beneficio así: **Costo** = 0; **Beneficio** = 23 (valoración subjetiva)

9. Conclusiones y Recomendaciones

9.1 Conclusiones

La presencia de estrés y ansiedad relacionados con la sobrecarga de información resalta la importancia de promover prácticas saludables de uso de la tecnología. Se recomienda capacitar a los trabajadores en habilidades de gestión del tiempo y establecer límites claros en el uso de dispositivos electrónicos durante el trabajo.

La identificación de criterios relacionados con la tecnoadicción y la cibercondría en una parte de la muestra indica la necesidad de implementar medidas para promover un uso saludable de la tecnología. Se sugiere ofrecer programas de concientización y capacitación sobre los riesgos del uso excesivo de dispositivos electrónicos, así como proporcionar recursos para buscar ayuda profesional en caso de necesidad.

El alto porcentaje de teletrabajadores que informan diariamente a sus superiores sobre su desempeño laboral, así como aquellos que experimentan una falta de flexibilidad por parte de sus jefes, sugiere la presencia de estrés y frustración en el entorno laboral. Se recomienda fomentar una cultura laboral que promueva la confianza y la autonomía, así como establecer políticas que permitan una mayor flexibilidad en la realización de tareas.

Aunque la mayoría de los teletrabajadores se siente satisfecho con su situación laboral, hay un porcentaje significativo que experimenta estrés por conciliar responsabilidades familiares y laborales. Se sugiere implementar políticas de conciliación que permitan a los trabajadores manejar de manera efectiva sus responsabilidades familiares y laborales.

La mayoría de los teletrabajadores prefiere consultar a un profesional médico en lugar de autodiagnosticarse en línea. Se recomienda fomentar prácticas de autocuidado y promover la importancia de buscar atención médica adecuada para abordar los malestares físicos relacionados con el teletrabajo.

Se recomienda enfáticamente establecer límites claros entre el trabajo y el tiempo personal de los teletrabajadores. Mediante la ARL, se sugiere sensibilizar a los trabajadores para adquirir rutinas que regulen el tiempo de dedicación, estableciendo un límite de 8 horas y media,

como lo sugiere el empleador. Es importante evitar trabajar fuera de este horario para prevenir posibles riesgos de agotamiento físico y mental que podrían derivarse de una extensión de la jornada laboral.

Los descansos regulares son fundamentales para reducir el estrés y mejorar la productividad. Se recomienda tomar intervalos para moverse o alejarse de la pantalla, practicar yoga, respiración u otras técnicas preventivas para reducir el estrés, lo cual puede beneficiar considerablemente la productividad y disminuir los riesgos asociados.

Es importante que el teletrabajador fortalezca actividades que no requieran el uso de la tecnología, como la lectura, el ejercicio o el fortalecimiento de vínculos familiares y amistosos, lo cual puede contribuir a reducir o prevenir la dependencia de la tecnología.

Se propone la implementación de jornadas educativas dirigidas tanto al empleador como al trabajador sobre los riesgos asociados al tecnoestrés, la tecnoadicción y la cibercondría, los cuales pueden repercutir en la salud mental y el rendimiento de los teletrabajadores.

Es relevante considerar que la modalidad de teletrabajo no debería limitarse únicamente a colaboradores con condiciones especiales, sino que debería estar abierta para todos los trabajadores. Además, se sugiere examinar la productividad en función de la modalidad de desempeño laboral para eliminar la asociación de que la productividad es más alta en las instalaciones.

Ampliar la muestra es fundamental, incluyendo trabajadores con diferentes períodos de experiencia en el teletrabajo, lo que permitirá comparar tendencias y evaluar la evolución de los

riesgos asociados. Controlar el uso de la tecnología puede ser útil para prevenir riesgos para la salud mental y física, así como enfermedades laborales. Se destaca la importancia de sensibilizar a los teletrabajadores sobre la búsqueda de ayuda profesional en caso de exacerbación de síntomas.

En relación con los datos obtenidos, se observó discrepancias en algunas respuestas o no mostraron una tendencia clara en las respuestas, como, por ejemplo nunca haberse enfermado. Esto podría indicar una preocupación de los teletrabajadores por volver a la presencialidad, lo que podría haber condicionado sus respuestas.

Adicionalmente, se identificó que la mayoría de los teletrabajadores llevaban menos de dos años desempeñando sus funciones, lo que podría influir en los resultados al no haber un impacto significativo en los factores de riesgo emergentes

Como futuras líneas de investigación, es necesario ampliar la muestra y comparar la evolución de los riesgos emergentes. Además, se hace indispensable identificar investigaciones provenientes de países desarrollados con alta tecnología, así como examinar las modalidades de contratación y las medidas adoptadas en materia de prevención de riesgos. Estos estudios podrían contribuir significativamente a mejorar las condiciones de los teletrabajadores y fortalecer la legislación colombiana en materia de prevención en esta modalidad.

9.2 Recomendaciones

Para terminar, como futuras líneas de investigación se hace necesario ampliar la muestra y comparar la evolución del término de riesgos emergentes, se hace necesario identificar investigaciones de países desarrollados en alta tecnología, las modalidades de contratación y las

medidas tomadas en materia de prevención de riesgos, que puedan contribuir a mejorar las condiciones de los teletrabajadores y fortalecer la legislación colombiana en materia de prevención en esta modalidad.

Se recomienda la importancia de establecer límites claros entre el trabajo y el tiempo personal de los teletrabajadores y que por medio de la ARL puedan sensibilizarse para poner adquirir rutinas en el manejo del tiempo de dedicación (8 horas y media) como lo sugiere en ente empleador y evitar trabajar fuera de este horario, con el fin de prevenir el posible riesgo de agotamiento físico y mental que la extensión de horario puede acarrear.

Los descansos regulares pueden ayudar a reducir el estrés y mejorar la productividad, generando la posibilidad de moverse o alejarse de la pantalla por intervalos de tiempo, practicar yoga, respiración o técnicas preventivas para reducir el estrés pueden beneficiar considerablemente la productividad y los riesgos.

Se sugiere que el teletrabajador fortalezca las actividades que no necesiten el uso de la tecnología, las cuales pueden ser leer un libro, ejercicio, fortalecer sus vínculos de amistad y con familiares pueda contribuir a reducir o prevenir la dependencia de la tecnología.

La implementación de jornadas educativas para el empleador y el trabajador sobre los riesgos asociados a factores de tecnoestrés, tecno adicción y cibercondría que pueden repercutir en la salud mental y el rendimiento de los teletrabajadores.

Ampliar la muestra, incluir trabajadores que lleven más tiempo desempeñando sus labores y que esta tendencia pueda compararse con teletrabajadores que lleven menos tiempo en su labor.

Controlar el uso de la tecnología, puede ser útil para prevenir riesgos asociados a la salud mental, física y prevención de enfermedad laboral, es pertinente fortalecer la sensibilización en los teletrabajadores y normalizar el buscar ayuda de un profesional de la salud mental cuando se considere la exacerbación de síntomas.

Se considera importante que no solo puedan tener la modalidad de teletrabajo los colaboradores que presentan algún tipo de enfermedad, discapacidad o que tengan un familiar dependiente en casa, sería importante que esta medida fuera abierta para implementar a todos los trabajadores sin prevalecer una condición especial, así como también examinar la productividad versus la modalidad de desempeño de labores, para continuar cerrando la brecha o la asociación de que la productividad sea más alta en las instalaciones.

Los datos no fueron tan relevantes o no marcaron una tendencia de respuestas alta en relación a las categorías de riesgo (tecnoestrés, tecnoadicción y cibercondría) podríamos inferir que puede presentarse una preocupación de los teletrabajadores en relación con volver a la presencialidad y esto pudo condicionar sus respuestas.

Se identificó que los teletrabajadores llevaban desempeñando sus funciones menos de dos años en esta modalidad, por tanto, esto puede haber influido en los resultados, ya que no hay un impacto significativo en los factores de riesgo emergentes.

10. Referencias Bibliográficas y Webgrafía

- Alarcón-Vásquez, Y., Oquendo-Ávila, V., Cantillo-Prent, G., Manjarrez-Ortiz, L., & Muñoz-Zapata, E. (2022). Riesgo psicosocial del trabajo en casa de mujeres en tiempo de pandemia. *Tejidos Sociales*, 4(1).
<https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/tejsociales/article/download/5559/5334>
- Álvarez, Liévano & Laserna (2022) Ley de Desconexión Laboral: Preguntas y Respuestas. Recuperado de: <https://allabogados.com/noticias/ley-de-desconexion-laboral-preguntas-y-respuestas/>
- Aristizábal Navarrete, V., Peñaloza Pérez, M., & Sánchez Ordoñez, S. (2021). Revisión bibliográfica para el diseño de una guía de prevención de riesgos psicosociales, biomecánicos y físicos en la modalidad de teletrabajo y trabajo en casa desde el SG-SST en el contexto de la emergencia sanitaria por COVID-19.
<https://repository.ces.edu.co/handle/10946/5379>
- Asmetrosalud (2020). Circular 0041 de 2020. Ministerio del Trabajo, Trabajo En Casa. Recuperado de: <https://asmetrosalud.org/circular-0041-de-2020-ministerio-del-trabajo-trabajo-en-casa/>
- Ayala Ortega, L. V. (2021). Nueva realidad: Trabajo a distancia en Colombia. Recuperado de: <https://repositorio.uniandes.edu.co/handle/1992/53497>
- Barichou Chark, Y. (2022). Diseño De Una Herramienta de Diagnóstico De La Situación Psicosocial Durante El Trabajo A Distancia. Recuperado de:

<http://crea.ujaen.es/jspui/handle/10953.1/17704>

Bohórquez, A., (2020). Riesgos Psicosociales Asociados al Teletrabajo Revisión bibliográfica.

Tesis, Corporación Universitaria Minuto de Dios. Recuperado de:

<https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/11695>

Cárdenas, F., (2023) Qué es el Stakeholder Mapping o Mapeo de Stakeholders. Recuperado de:

<https://blog.hubspot.es/sales/que-es-mapa-stakeholders>

Cataño, R & Gómez R, (2014) El Concepto de Teletrabajo Aspectos Para la Seguridad y Salud en el Empleo. Southeastern Universities Research. Revista CES Salud Pública, 5(1).

Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4804770>

Concepto 174071 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública - Gestor

Normativo. (s/f). Gov.co. Recuperado el 18 de abril de 2024, de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=165426>

Colombia, Congreso de la República (2012). Ley 1562 de 2012. Por la cual se Modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se Dictan otras Disposiciones en Materia de Salud Ocupacional.

Recuperado de:

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

Colombia, Función Pública (2008). Ley 1221 de 2008. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Recuperado de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31431>

Colombia, Función Pública (2012). Decreto 0884 de 2012. Por Medio Del Cual Se Reglamenta La Ley 1221 De 2008 Y Se Dictan Otras Disposiciones - Aspectos Laborales Del Teletrabajo. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=47216#:~:text=El%20objeto%20del%20presente%20decreto,privado%20en%20relaci%C3%B3n%20de%20dependencia.>

Colombia, Función Pública (2021). Ley 2088 de 2021. Por La Cual Se Regula el Trabajo En Casa y Se Dictan Otras Disposiciones. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162970>

Colombia, Función Pública (2021). Ley 2121 de 2021. Por Medio de la Cual se Crea el Régimen de Trabajo Remoto y se Establecen Normas Para Promoverlo, Regularlo y se Dictan Otras Disposiciones. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=167966>

Colombia, Función Pública (2022). Ley 2191 de 2022. Por Medio de la Cual se Regula la Desconexión Laboral - Ley De Desconexión Laboral. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=177586>

Colombia, Ministerio del Trabajo (2015). Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Recuperado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+1072+Sector+Trabajo+Actualizado+a+Diciembre+20+de+2021.pdf/f1f86400-2b37-0582-5557-87a5d3ea8227?t=1640204850717>

Colombia, Ministerio del Trabajo (2019). Circular 0027 de 2019. Precisiones Sobre la Implementación del Teletrabajo. Recuperado de:

Colombia, Ministerio del Trabajo (2020). Circular 0041 de 2020. Lineamientos Respecto Del Trabajo En Casa. Recuperado de:
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60876961/Circular+0041-2020.PDF/98d19065-352d-33d2-978e-9e9069374144?t=1591222>

Colombia, Secretaria del Senado (2006). Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones laborales. Recuperado de:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>

Decreto 1227 de 2022 Ministerio de Trabajo - Gestor Normativo. (s/f). Gov.co. Recuperado el 18 de abril de 2024, de
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=190935>

Domínguez Chávez, J. (2020). Entendiendo el teletrabajo. Recuperado de:
https://www.researchgate.net/publication/340952399_Entendiendo_el_teletrabajo

El Teletrabajo en España Análisis y Evolución Reciente (2021). Recuperado de:
<https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/24402/El%20teletrabajo%20en%20Espana%20Analisis%20y%20evolucion%20reciente.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fiesco, C. & Moyano, G. (2018). Efectos En La Salud A Partir De Los Riesgos Laborales

Asociados Al Teletrabajo Suplementario. Colecciones Digitales Uniminuto. Recuperado de: <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/8067>

Gómez, S., Guarín, I., Uribe, S., & Vergel, L. (2020). Prevención de los Peligros y Promoción de Entornos Saludables en el Teletrabajo Desde la Perspectiva de La Salud Pública. *AiBi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 8(1), Article 1. Tomado de: <https://doi.org/10.15649/2346030X.802>

Gorgues, A. C. (2004). Innovación Organizacional y Domesticación de Internet y las TIC en el Mundo Rural, con Nuevas Utilidades Colectivas y Sociales. La figura del Telecentro y el Teletrabajo. *CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa*, 49, 77–116. Tomado de: <https://www.redalyc.org/pdf/174/17404905.pdf>

Guedez Olivar, H. G. (2021). El Teletrabajo y sus Riesgos Psicosociales: Una Revisión de la Literatura Disponible. Tomado de: <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/68234>

Herrera, J. (2021). El Impacto del Teletrabajo en el Entorno Laboral y Familiar y Los Efectos en el Trabajador. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Recuperado de: https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/1063

Holland & Knight (2023) Desconexión Laboral: Un Derecho Humano de Todos Los Trabajadores en Colombia. Recuperado de: <https://www.hklaw.com/en/insights/publications/2023/09/desconexion-laboral-un-derecho-humano-de-todos-los>

López, Ó. P., & Suárez, R. C. (2016). Los Stakeholders Como Actores Estratégico-Instrumentales En Los Proyectos De La Nueva Gestión Pública. Recuperado de: <https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/38421/TFMOscarPicoRUO.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Malagón & Faz (2022). La Desconexión Laboral Como Nuevo Derecho Humano. Un Análisis De Derecho Comparado Y México Bol. Mex. Der. Comp. vol.54 no.161 Ciudad de México may./ago. 2021 Epub 09-mayo-2022. Recuperado de: <https://doi.org/10.22201/ijj.24484873e.2021.161.16485>

Martínez. A., Ricardo, L., & Cárdenas, L. (2023). Factores de Riesgo Psicosocial en el Área Administrativa Asociados al Teletrabajo en Colombia. <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/3879>

Ministerio del Trabajo & Pontificia Universidad Javeriana (2015). Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora. Guía Técnica General, Bogotá, D.C. Colombia. Recuperado de: <https://fondoriesgoslaborales.gov.co/wp-content/uploads/2018/09/01-Guia-tecnica-general.pdf>

Molina Bravo, M. E. (2021). Teletrabajo y los Riesgos Psicosociales en la Salud de los Trabajadores. Recuperado de: <http://repositorio.sangregorio.edu.ec:8080/handle/123456789/2058>

Mora, P., Galarza, I., & Sánchez, S., (2017). Ventajas y Desventajas del Teletrabajo a Nivel

Psicosocial. Recuperado de:
<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/10ac2882-6173-47ed-bf00-514601314118/content>

Muñoz Ruiz, A. B. (2020). El Derecho a la Desconexión Laboral: Un Derecho Estrechamente Vinculado Con la Prevención de Riesgos Laborales. Recuperado de: <https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/29771>

Nieto, E. (2018). Tipos de investigación. Universidad Santo Domingo de Guzmán. Recuperado de: <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>

Núñez, I. (2022). Repercusiones en Los Riesgos Psicosociales a Partir de la Implementación de la Modalidad de Teletrabajo en Contexto de Pandemia Covid-19. Recuperado de: <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/34733>

Organización Panamericana de la Salud. (2020). No Hay Salud Sin Salud Mental. Recuperado de: <https://www.paho.org/es/noticias/8-10-2020-no-hay-salud-sin-salud-mental>

Rubbini, I., (2012a). Los Riesgos Psicosociales en el Teletrabajo. Recuperado de: <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/31581>

Sarango, A., Acosta, D., & Haro, M. (2022). Modelo Para la Valoración de la Calidad de Vida: Un Análisis en Teletrabajo o Trabajo en Casa Conceptualizado en Épocas de Covid-19. Revista Torreón Universitario, vol. 11, n. ³² de octubre de 2022. portal.amelica.org. Recuperado de: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/387/3873452003/>.

Tenorio, B. (2021). Estrés Laboral y Trastornos Adictivos en Empleados en Trabajo Desde Casa:

Una Aproximación Mediante El Modelo JD-R. RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática, 1-22. Recuperado de: <https://recai.uaemex.mx/article/view/16664>

Todo lo que se debe saber sobre el teletrabajo - Todo lo que se debe saber sobre el teletrabajo.

(s/f). MINTIC Colombia. Recuperado el 18 de abril de 2024, de

<http://www.mintic.gov.co/portal/715/w3-article-126148.html>

Valderrama, A., Santamaria, J., & Saldana, I. (2021). Diseño de un Plan de Acción Que Reduzca Los Riesgos Ergonómicos de Los Empleados Que Están Bajo Modalidad de Trabajo en Casa de la Empresa Iatai Share Service Center. Recuperado de: SAS.<https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/1326>