



UNIVERSIDAD SAN GREGORIO DE PORTOVIEJO

**Teletrabajo y los riesgos psicosociales en la salud de los
trabajadores.**

Autora

Ing. María Eugenia Molina Bravo

Artículo de Revisión Sistemática Exploratoria presentado como requisito para la
obtención del título de Magister en Seguridad y Salud Ocupacional

Portoviejo, Abril de 2021



UNIVERSIDAD SAN GREGORIO DE PORTOVIEJO

Dirección de Postgrados

Teletrabajo y los riesgos psicosociales en la salud de los trabajadores.

Autora

Ing. María Eugenia Molina Bravo

Artículo de Revisión Sistemática Exploratoria presentado como requisito para la
obtención del título de Magister en Seguridad y Salud Ocupacional

Portoviejo, Abril 2021

© **Derechos de autor:** Según la actual Ley de Propiedad Intelectual, Art. 5:

“el derecho de autor nace y se protege por el solo hecho de la creación de la obra, independientemente de su mérito, destino o modo de expresión... El reconocimiento de los derechos de autor y de los derechos conexos no está sometido a registro, depósito, ni al cumplimiento de formalidad alguna.” (Ecuador. Ley de Propiedad Intelectual, Art. 5)

Inscribir el derecho de autor es opcional y si el estudiante lo decide debe inscribir los derechos de autor en el Instituto Ecuatoriano de Propiedad Intelectual (IEPI). Si lo va a hacer internacionalmente debe tomar en cuenta las normas internacionales para microfilmado.

Universidad San Gregorio de Portoviejo

Dirección de Postgrados

HOJA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**Teletrabajo y los riesgos psicosociales en la salud de los
trabajadores.**

Autora

María Eugenia Molina Bravo

Eugenio Radames Borroto, Dr. PhD.
Director de Postgrado

Luis Vásquez Zamora, Dr. PhD.
Coordinador Académico Maestría en
Seguridad y Salud Ocupacional

Janeth Salvador Moreno, Dra. PhD
Directora en Maestría en Seguridad
Salud Ocupacional

Portoviejo, Abril 2021

Contenido

CERTIFICACIÓN INICIAL DE APROBACIÓN DEL TUTOR	6
CONTROL DE TUTORÍAS	7
ARTÍCULO	8
TELETRABAJO Y LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES	9
Introducción	11
Metodología	14
Resultados y Discusión	15
Conclusiones	22
Referencias	9
SOPORTE DE LA INVESTIGACIÓN	27
CAPITULO I: INTRODUCCIÓN	28
1.1. Planteamiento del problema	28
1.1. Formulación del Problema.....	29
1.2. Objetivo	29
CAPITULO II: MATERIALES Y MÉTODOS	30
2.1. Diseño de estudio: Revisión sistemática Exploratoria	30
2.2. Procedimiento de recolección de datos	30
2.3. Técnica de análisis	31
CAPITULO III: RESULTADOS	32
CONCLUSIONES	63
ANEXOS: Matriz de recolección de datos	64

CERTIFICACIÓN INICIAL DE APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de tutor del/la estudiante María Eugenia Molina Bravo, que cursa estudios en el programa de cuarto nivel: Maestría en Seguridad y Salud Ocupacional, dictado en la Facultad de Postgrado de la USGP.

CERTIFICO:

Que he analizado el informe del trabajo científico con el título: Teletrabajo y los riesgos psicosociales en la salud de los trabajadores, presentado por el/la estudiante de postgrado María Eugenia Molina Bravo , con cédula de ciudadanía No.1312187113, como requisito previo para optar por el Grado Académico de Magister en Seguridad y Salud Ocupacional y considero que dicho trabajo investigativo reúne los requisitos y méritos suficientes necesarios de carácter académico y científico, por lo que lo apruebo.



Firmado Electrónicamente por:

**JANETH ELIZABETH
SALVADOR MORENO**

Tutora: Dra. Janeth Salvador
Portoviejo, 08 de abril del 2021











**UNIVERSIDAD SAN GREGORIO DE PORTOVIEJO
POSTGRADO – USGP**

CONTROL DE TUTORÍAS

Alumno/a: María Eugenia Molina Bravo

Fecha de Entrega: 08 de abril del 2021

Tema: TELETRABAJO Y LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

FECHA	LUGAR	# DE SESIÓN	COMENTARIOS	FIRMAS	
				EGRESADO	TUTOR
18/01/2021	USGP	1 ra.	Se conversó para conocer el tema y definir las palabras claves.		
28/01/2021	USGP	2 da.	Se inició con la elaboración de la introducción y correcciones		
02/02/2021	USGP	3 ra.	Se recibió la primera corrección y algunos ajustes		
11/02/2021	USGP	4 TA	Procedió avanzar con la metodología		
23/02/2021	USGP	5 TA	Se realizó modificaciones y correcciones en la introducción y metodología		
04/03/2021	USGP	6 TA	Se plantearon ideas y ajustes para elaborar los resultados y discusión		
09/03/2021	USGP	7 TA	Se efectuó modificación y correcciones en la citas		
11/03/2021	USGP	8 TA	Procedió a avanzar con la conclusión		
16/03/2021	USGP	9 TA	Se realizó la revisión previa al soporte de la investigación		
23/03/2021	USGP	10 TA	Se revisó por última vez el artículo completo y se dio por terminado la investigación		

OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES FINALES

Tutora: Dra. Janeth Salvador

ARTÍCULO

Revisión Sistemática

TELETRABAJO Y LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES.

TELEWORKING AND PSYCHOSOCIAL RISKS IN WORKERS 'HEALTH.

María Eugenia Molina Bravo

Maestrante de Seguridad y Salud Ocupacional “cuarta Cohorte” de la Universidad San Gregorio de Portoviejo, Manabí, Ecuador.

Resumen

Aun no existe un concepto claro del teletrabajo, pero se caracteriza por la flexibilidad de horario, auto elección donde desempeñar el cargo y el uso intensivo de las tecnologías de la información y comunicación. El presente artículo explora el surgimiento del teletrabajo como una forma de laborar, en el contexto de la pandemia del COVID-19, acelerando la adopción e implementación por parte de los empleadores; el teletrabajo ha demostrado ser una herramienta sustancial para proteger la prolongación operativa de las organizaciones. El uso prolongado de las TIC originó cambios en la sociedad, el trabajo y las organizaciones, permitiéndoles mejorar su rendimiento y competitividad, pero también da lugar a nuevas profesiones desencadenantes de peligros emergentes que exponen a los trabajadores a riesgos psicosociales en detrimento de la salud. El objetivo de este trabajo es realizar una revisión sistemática exploratoria para actualizar la información sobre los factores asociados al teletrabajo que arriesgan la salud mental del trabajador. Se concluye que los estudios son escasos, existe una mayor prevalencia de riesgo psicosocial en el género femenino, los teletrabajadores presentan aumento en su carga laboral, mayor nivel de estrés y falencias dentro de las normas laborales de muchos países, quedando al descubierto la necesidad de generar una normativa especializada para la cobertura de riesgos laborales en el teletrabajo.

Palabras Clave: Riesgo Psicosocial; Salud Laboral; Tecnologías de la Información y Comunicación; teletrabajo.

Abstract:

There is still no clear concept of teleworking, but its model is characterized by flexible hours, self-choice where to carry out the position and the intensive use of information and communication technologies (ICT). This article explores the emergence of teleworking as a new way of working, in a context such as the COVID-19 pandemic, it has accelerated adoption and implementation by employers; teleworking has proven to be a substantial tool to protect the operational continuity of organizations.

The prolonged use of ICTs has led to changes in society, work and organizations, allowing them to improve their performance and competitiveness, but it also gives rise to new professions that trigger a series of emerging dangers and that workers expose themselves to certain psychosocial risks that could harm your occupational health. The objective of this work is to carry out an exploratory systematic review to update the information on the factors associated with telework that generate risks in the mental health of workers. It is concluded that studies on this subject are scarce, there is a higher prevalence of psychosocial risk in the female gender, teleworkers present an increase in their workload, a higher level of stress, and there are shortcomings within the labor regulations of many countries, the need to generate specialized regulations for the coverage of occupational risks in teleworking is uncovered.

Key words: Psychosocial risk; Occupational Health; Information and communication technologies; telecommuting

Introducción

La modalidad del teletrabajo se originó en la década de 1970. Dando lugar a nuevas maneras de laborar de forma voluntaria acorde a las necesidades requeridas por la organización y el puesto, los rasgos distintivos del modelo se caracterizan por la flexibilidad de horario, mayor autonomía, auto elección del lugar a desempeñar el cargo, uso de herramientas tecnológicas y conexión a internet que facilita la extensión sin límites geográficos, permitiéndoles estar conectados en cualquier parte del mundo, sin que desaparezcan los elementos esenciales de la relación laboral.

En reiteradas ocasiones se ha manejado de forma equívoca los conceptos de teletrabajo se lo conoce con una variedad de términos, trabajo a distancia, trabajo en casa, en inglés como home office, telework. Eurofound; y, la OIT (2019) especifica que el teletrabajo se define como el uso de aparatos inteligentes como tabletas, computadoras y móviles, que le da disposición al trabajador laborar fuera de las instalaciones del empleador en cualquier distancia, momento y lugar. En definitiva, se encuentran varios significados del teletrabajo, el elemento común en cada uno de ellos podría ser, el uso de la (TIC) tecnologías de información y comunicación que permitan realizar el trabajo fuera del ambiente físico de los departamentos de la organización, en cualquier parte escogido por el trabajador (Sierra Benitez, 2019).

La influencia del uso de las tecnologías de la información y comunicación conocidas como las TIC, han originado cambios en la sociedad, el trabajo y en los hábitos de vida, debido a la simplificación de colocación y conexión permanente facilitando la prestación de servicios. Sin embargo, para Carabel et al., (2018) el avance de la tecnología ha originado cambios importantes

en las organizaciones, permitiéndoles llevar su información de manera segura, mejorando su rendimiento y competitividad, pero también da lugar a nuevas profesiones que desencadenan una serie de peligros emergentes que puedan ocasionar trastornos musculoesqueléticos como también riesgo psicosocial. De manera que su uso es cada vez más extendido pudiendo los trabajadores experimentar una sobrecarga tecnológica (tecnoestrés).

Hay que mencionar que el aumento de la carga laboral, los usos prolongados de las TIC hacen que los trabajadores se expongan a ciertos riesgos psicosociales que podrían perjudicar su salud laboral, existiendo la necesidad de prevenirlos. En el ámbito del teletrabajo se empieza a investigar y utilizar los términos como: Tecnoestrés, tecnoansiedad, tecnofatiga, tecnoadicción y nomofobia. Dejando claro, que no todos podrían ser exclusivos del teletrabajo Dalmau y Ferrer (2015).

En la actualidad va en aumento las personas que teletrabajan a media jornada o jornada completa (Eurostat, 2018). Hay que mencionar que, solo diez países de América Latina y el Caribe cuentan con una regulación vigente sobre teletrabajo, mediante distintas jerarquías de normas legales: Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador (solo para el sector privado), El Salvador, Panamá, Paraguay y Perú (sin reglamentar), tres países tramitan ante sus parlamentos un proyecto de ley: Argentina, México y Uruguay, solo tres de ellos consagran el derecho a la desconexión Uruguay Argentina y Chile (San Juan, 2020).

En un contexto como el de la pandemia de COVID-19, el teletrabajo ha demostrado ser una herramienta sustancial para proteger la prolongación operativa. Mientras, en circunstancias normales, sus ventajas incluyen la reducción del periodo de movilización, la reducción de los accidentes itineres y la oportunidad de que los trabajadores se centren en sus tareas, apartándose de cualquier distracción en el lugar de trabajo y una posibilidad para llegar un mejor equilibrio entre la vida laboral y profesional, permitiéndole poseer un horario más flexible y la libertad de trabajar a distancia (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Sin duda la pandemia ha acelerado la adopción por parte de los empleadores, de las modalidades de teletrabajo, la implementación del mismo ha irrumpido, como medida de defensa ante el confinamiento y aislamiento social para protección de la salud de los trabajadores a nivel mundial.

En los últimos meses se ha experimentado la improvisación de su implementación y realización. “Esto provocó la ruptura de uno de sus principios básicos: el carácter voluntario, pues esta modalidad de trabajo se alteró en el contexto de la emergencia, y se volvió compulsivo y forzoso” (San Juan, 2020, p.30).

Los trabajadores están evidentemente preocupados por cumplir con su obligación laboral y pueden obviar aspectos relacionados con su salud. El hecho de no saber cuándo está trabajando y cuando no, la presión de no contar con los mismos recursos materiales, físicos, espaciales y humanos, es un factor que incide en el aumento de cantidad o intensidad de trabajo, muchos de los que laboran en esta modalidad hasta ahora no han sido capacitados, acrecentando su vulnerabilidad y exposición a la tensión, fatiga y estrés.

En los estudios realizados sobre el teletrabajo han verificado en repetidas ocasiones que los empleados que laboran desde su casa propenden a laborar más tiempo que cuando están laborando en sus oficinas, en parte porque al disminuir el horario de desplazamiento al lugar donde trabaja es reemplazado por actividades laborales, también a los cambios en sus hábitos de trabajo y a la falta de límites entre el trabajo pagado y la vida personal (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Los teletrabajadores deben hacer frente al incremento de exigencias mentales a causa del cambio de su entorno natural de trabajo, donde muchos de ellos experimentan la invasión de su entorno familiar y han convertido su casa en una sala de trabajo. En el informe de OIT y CEPAL (2020) destacan que más allá de la reducción de los posibles accidentes de trabajo, la gran mayoría de los empleadores adoptaron la modalidad del teletrabajo para mantener la continuidad operativa de la organización, sin medir la repercusión psicosocial que algunos de los trabajadores podrían exponerse. Se menciona que en varios países se ha informado sobre el aumento de casos de violencia intrafamiliar vinculados por el confinamiento obligatorio y por lo tanto al mundo laboral, cuando el hogar constituye el lugar de trabajo.

En el estudio exploratorio de Garcés y Finkelstein (2020) sobre riesgos psicosociales en el teletrabajo realizado en Chile a 427 teletrabajadores se encontró, que las mujeres se ven expuestas a mayores niveles de riesgos psicosociales bajo la modalidad del teletrabajo y que presentaron mayor exposición que el género masculino, resultados que van de la línea con los hallazgos del estudio sobre teletrabajo de Eurofound y OIT en el 2019.

Teniendo en cuenta lo comentado anteriormente, se ha considerado la importancia de investigar los riesgos psicosociales derivados del teletrabajo. El objetivo de este trabajo es realizar una revisión sistemática exploratoria para actualizar la información sobre los factores asociados al teletrabajo que generan riesgos en la salud mental de los trabajadores que se hayan publicado.

Metodología

Para la presente investigación se tomó en consideración las directrices de revisión sistemática exploratoria que, según nos menciona Manchado et al. (2009) “son trabajos que resumen de forma sistemática la evidencia científica para estudiar una relación existente en el ámbito de la salud contestando a una pregunta concreta” (p.14), que servirán para evidenciar, sintetizar y generar futuras ideas de investigación sobre el tema descrito.

La búsqueda se realizó en base a las palabras clave: riesgos psicosociales; salud laboral; tecnología de información y comunicación; y, teletrabajo, con el propósito de escoger diversas publicaciones que facilitarían la elaboración del artículo.

La búsqueda preliminar se direccionó en base de datos bibliográficas y buscadores de prestigio como Google Académico, SciELO, Oikonomics, ResearchGate, idus UNED Research Journal, publicadas desde el año 2015 en adelante, donde emergieron con el término de “teletrabajo” 8740 resultados. Posteriormente en la segunda recopilación se fueron agregando las palabras de riesgos psicosociales; salud laboral, tecnología de la información y comunicación reduciendo la búsqueda a 1160 publicaciones.

Con el fin de garantizar la exhaustividad del estudio, se utilizó la cadena de búsqueda estratégica agregando los operadores booleanos dando un resultado de 341 artículos. Se inició con la extracción de aquellos estudios relacionados con la presente investigación mediante el título y resumen, de los cuales se seleccionaron 63 documentos los que están relacionados con la temática. También se utilizó otras fuentes de información de organismos reconocidos como la OIT, OMS, y Eurofound.

Dentro del proceso de búsqueda se segmentaron dos variables para el estudio, las cuales son:

- Teletrabajo
- riesgos psicosociales en la salud de los trabajadores

En la tercera búsqueda se seleccionaron los artículos más actuales y relacionadas a las variables ya mencionadas, aplicando los métodos de investigación utilizados para localizar los estudios más relevantes y exhaustivos. se pudo constatar el cumplimiento de los criterios de inclusión como artículos de estudios primarios (Merino Trujillo, 2011). Artículos publicados en inglés y español; nacionales como internacionales; artículos que contenían similitudes con las palabras clave afines con teletrabajo y riesgo psicosociales en la salud laboral. Lo que permitió identificar los artículos que se relacionaban de forma directa a la temática, quedando un total de 30 publicaciones.

Los artículos seleccionados han sido publicados en bases de datos científicas reconocidas, el 27% de los estudios se obtuvieron de la base de datos Dialnet, el 10% en Researchgate y Redalcy 7% correspondiente a idus, Published y Scielo, finalmente el 3% en revistas como Revista CES, Elsevier, Americana, Oikonomics, Ciipme, Journal, Uisek, Agronomy entre otros. Se excluyeron 33 publicaciones que a pesar de contener los términos o palabras clave no incluían información de interés y de igual manera no se admitieron las tesis de pregrado.

Resultados y Discusión

Como resultado de la presente investigación, se muestra en la tabla 1; el número de artículo detallados según el país de procedencia, habiéndose podido obtener información relevante a nivel mundial. Del total de documentos seleccionados en la investigación el 60% corresponde a la variable del teletrabajo y el 40% restante a la variable de riesgos psicosociales en la salud de los trabajadores.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos

Tabla 1 Procedencia de los Artículos Investigados

País	N° artículo	%
España	8	26,7
Colombia	8	26,7
Ecuador	4	13,3
Suecia	2	6,7
Venezuela	2	6,7
Argentina	2	6,7

Chile	1	3,3
Perú	1	3,3
Costa Rica	1	3,3
Uruguay	1	3,3
Total	30	100

Fuente: Datos obtenidos de la revisión sistemática exploratoria.

Elaboración: Autor de la revisión sistemática.

Existen similitudes en varios autores sobre la carencia de un concepto claro del teletrabajo y sus vacíos en las normas y políticas de implementación Perdomo Hernández y Ramírez (2019); pero se tiene rasgos característicos en su definición como son la elegibilidad del lugar a trabajar, la flexibilidad de horario y el uso de la TIC (Estupiñán García, Villamil Guerrero, y Jiménez Rodríguez, 2019).

Según Muy Pérez (2021) se evidencia la inseguridad jurídica por las características propia de la modalidad; en el caso del Ecuador se sujetan al reglamento de riesgos del trabajo y para poder considerar un accidente de trabajo o enfermedad profesional deberán cumplir criterios que han sido normados para trabajadores presenciales, por lo cual no son aplicables para el teletrabajo debido a que las condiciones de cada teletrabajador son distintas a las de sus compañeros, el ambiente de trabajo es fluctuante y no pueden valorarse de forma uniforme.

De igual manera en España la aplicación de la Ley de Prevención De Riesgos Laborales presenta en su ejecución numerosas disfunciones que dificultan el cumplimiento de seguridad empresarial, se observan obstáculos que la podrían convertir en impracticable para que el empresario en el ejercicio pueda dar el cumplimiento eficaz a su deber de seguridad y salud en los teletrabajadores (González Castro y i Bosch, 2015); es decir son obstáculos que podrían dar bruceos con los derechos a la intimidad e inviolabilidad del domicilio (Serra, 2020); con estos resultados coinciden Vicente et al. (2018) quienes dicen que es indispensable disponer de medidas legislativas que regulen el control y cumplimiento en seguridad y salud en el teletrabajo. Además Sierra Benítez (2019) afirma que en ocasiones es necesario una mayor colaboración o participación del trabajador en la materia, para hacer efectivo ese deber empresarial y que en la medida de lo posible sus condiciones de trabajo sean semejantes al de modo presencial y de esa manera poder realizar la comprobación del cumplimiento de las medidas de seguridad en el domicilio del mismo.

Sin embargo en el estudio realizado por Osio Havriluk (2015) reconoce que Argentina ha logrado avances importantes en el aspecto legal, siendo la pionera en América del Sur en introducir el teletrabajo y lo referente a las normas de salud en el trabajo que regulen esta modalidad, el gobierno ha impulsado al teletrabajo como una nueva opción laboral y surge el desarrollo del “Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en el Teletrabajo”, en el marco de las leyes Nros. 19.587 y 24.557. Pudiendo servir como modelo a otros países

Muñoz et al. (2018) menciona que Colombia también se destaca con la Ley 1221, referente al teletrabajo donde exige al empleador incluir en sus reglamentos y políticas internas las garantías sobre los derechos y protección de los trabajadores evitando vulneraciones por la particularidad de la relación laboral así como también el programa de capacitación para el uso de las TIC.

Adviértase que a pesar que Colombia se destaca con la ley 1221, en el estudio realizado a empresas Colombianas por Valero y Riaño (2020) dio como resultado que estas manejan las mismas estrategias habituales de SST tanto en la modalidad presencial como trabajo a distancia, todas las empresas anualmente validan sus políticas y objetivos ST pero solo unas pocas incluyen en su planeación estratégica al teletrabajador. Es decir que su planificación de prevención de accidentes laborales como las capacitaciones pierden efectividad y eficacia en situaciones donde el trabajo es a distancia. Se muestran la falta de controles en los órganos que regulen la materia.

El teletrabajo es una opción organizativa que adopta nuevas funciones flexibles de trabajo, cuyo arraigo va en aumento por lo que implica un replanteamiento en la gestión de seguridad y salud en el trabajo mientras se repara la norma. No obstante, es necesario discutir estos aspectos debido a que el lugar de trabajo ya no se encuentra en el espacio tradicional y surge la necesidad y obligación de cumplir con las normas impuestas en reglamentos en prevención de riesgos e implementar todas las medidas de seguridad que recaen sobre la responsabilidad del empleador, con el fin de preservar un entorno propicio y saludable.

Bajo las circunstancias actuales donde se viven barreras para poder laborar presencialmente debido al distanciamiento social obligatorio originado por la pandemia a causa del Coronavirus COVID-19, a nivel mundial las organizaciones apostaron por adoptar el trabajo a distancia como medio de salvación a la continuidad operativa de sus empresas. Vicente et al. (2018) plantea al teletrabajo, como una opción de inclusión para personas con discapacidad, mujeres en gestación y como opción en situaciones pandémicas o epidémicas.

Para Domínguez Chávez (2020) y, Guzmán y Abreo (2017) la contratación de teletrabajadores van más allá de los conocimientos informáticos, es primordial establecer lazos de confianza en el desarrollo de habilidades para la ejecución de sus actividades y poder mejorar la productividad organizacional.

Ante la actual crisis económica y de salud, los gobiernos y empresas implementan soluciones de emergencias, tomando una serie de desafíos y retos como lo dice Domínguez Chávez (2020) quien indica que el convertir el trabajo presencial de una organización en uno a distancia suponen una serie de ajustes durante la etapa de transición, que puedan causar grandes problemas de comunicación, confianza y resultados.

De acuerdo con Sánchez et al. (2019) las empresas que optaron por incorporar la modalidad del teletrabajo mejoraron su nivel de productividad, los empleados aumentaron el nivel de concentración por la disminución de interrupciones en sus lugares de trabajo, y promueve el ahorro en gastos generales. El teletrabajo contribuye de forma positiva a la percepción de la productividad, siempre y cuando se cuenten con los recursos necesarios para trabajar y que las condiciones relacionadas con la salud mental sean igualmente favorables (Ramos et al.,2020).

Montero et al. (2020) mediante un estudio realizado en Costa Rica a 694 trabajadores a distancia, destaca que el teletrabajo es percibido positivamente por los teletrabajadores, les permite alcanzar un mayor ahorro de dinero al no transportarse al lugar de trabajo y en el caso de disponer de un vehículo propio no pagar peaje ni parqueo, además consideran que tienen un mayor aprovechamiento del tiempo sintiéndose motivados en el desempeño laboral. Páez et al. (2020) menciona que puede convertirse en una eficiente manera de gestión sostenible porque se reduce la huella ecológica de los trabajadores y de la empresa.

Para que el teletrabajo sea un modelo exitoso Contreras y Rojas (2015) advierten que las instituciones deben tener objetivos deliberadamente planteados para acoger de manera formal la práctica orientado al uso intensivo de las TIC en el lugar de trabajo y disminuir el riesgo de fracaso en la implementación. En otras palabras, mientras más exitoso es el modelo más aporte a la sostenibilidad del negocio, por ende, aumentará su productividad, lo malo es que también funciona en sentido contrario. Con todo y lo anterior Arredondo y Granda (2016) indica que el

factor esencial para el éxito de una organización es la comunicación, debe ser integral, eficiente, inmediata y sobre todo asertiva desde un ambiente virtual.

Tradicionalmente el teletrabajo no era acogido con el mismo interés y la misma aplicación por las organizaciones, la necesidad de poder controlar las actividades laborales de los trabajadores de forma presencial, sin poder existir los lazos de confianza del empleador a colaborador, hizo una posibilidad minoritaria de contratación a pesar de la valoración positiva como forma de modernizar la organización del trabajo.

El teletrabajo llegó para quedarse. Es el reflejo del mundo cambiante en su adaptación al uso prolongado de nuevas tecnologías, lo que ha permitido a las personas adaptarse a estos nuevos escenarios de interacción social. La situación provocada por el COVID - 19, ha configurado a las empresas y los gobiernos a efectuar el recurso al teletrabajo como la gran solución de poder mantenerse en el medio en tiempo de crisis. Las estrategias tomadas para preservar la continuidad operativas de las organizaciones han tenido que dirigir todos sus esfuerzos en implementar alternativas tecnológicas y digitales para seguir su curso con normalidad pudiendo llevar a enfrentarse a posibles riesgos Psicosociales, no detectados o simplemente olvidados.

Vargas et al. (2021) en su estudio encuesta a 600 docentes de la educación pública del Ecuador, que adoptaron la modalidad del teletrabajo debido al COVID- 19, sus resultados muestran que 4 de cada 10 personas encuestadas considera que su organización no estaba capacitada ni contaba con las herramientas necesarias para realizar la transición hacia el trabajo en casa. El 54.7% de los encuestados se enfrentaban por primera vez a esta modalidad viéndose obligados a enfocar sus esfuerzos y energía para adaptarse a la nueva forma de trabajo, aumentando su nivel de estrés y ansiedad. Lo alarmante es que más del 50% indicaron que no existieron iniciativas para atender la salud mental de los mismos.

En el ámbito laboral existe la obligación preservar la salud de los trabajadores, cambiar las condiciones de trabajo de una forma brusca e imprevista pueden desencadenar efectos negativos tanto en las personas como en las organizaciones. Actualmente ya se están empezando a identificar los factores de riesgo psicosocial, a partir de la obligatoriedad legal de prevenir todos los posibles riesgos.

Existe la necesidad de identificarlos, Dalmau y Ferrer (2015) mencionan que actualmente no se dispone de una lista exhaustiva ni consensuada pero en el ámbito del teletrabajo se empiezan a utilizar nuevos términos (tecnoestrés, tecnofobia, entre otros) que son considerados como posibles riesgos psicosociales, lo que puede ser un factor determinante en el incremento de los daños en la salud laboral.

En efecto la incorporación de las TIC en el mundo laboral y empresarial, ha dado lugar a que los trabajadores se enfrenten a nuevos riesgos laborales. El exceso, el desconocimiento y la resistencia al uso de las tecnologías de información y comunicación en el puesto de trabajo, son factores determinantes que exponen a situaciones tecnoestresantes (Aragüez Valenzuela, 2017).

En otro estudio transversal a partir de la VII Encuesta Nacional de Condiciones De Trabajo por el INSHT que realizó Payá y Calvo (2020) entre los resultados obtenidos a través del Análisis de Correspondencias Múltiples (ACM) llegaron a confirmar que las personas que ocupan trabajos digitales tienen mayor probabilidad de estar expuesto a factores de riesgo psicosocial, están asociados a condiciones con altas demandas entre ellas el aumento de atención, realizar varias tareas a la vez o un mayor grado de intensificación en su trabajo; Payá y Calvo (2020) y Puentes (2020) del mismo modo encontraron otras patologías psicosomáticas como dolor de cabeza y problemas para conciliar el sueño.

De modo similar Arvola y Kristjuhan (2015) recopilaron datos de 6 universidades en Suecia, donde los empleados realizaban teletrabajo durante décadas, el 90% de encuestados reportaron un nivel más alto de estrés que los que laboraban de manera presencial. Cuando la carga mental del trabajo es superada por las exigencias de su actividad laboral generan fatiga y estrés, aspectos que deben considerarse preocupantes para los teletrabajadores que necesitan ser vigilados con la intención de mejorar la calidad de vida laboral (Venegas Tresierra y Leyva Pozo, 2020).

Según García et al. (2020) los docentes que laboran online manifiestan que tienen periodos muy intensos de trabajo, incluso podrían duplicar la carga laboral en las distintas tareas que debe desempeñar, por otra parte, señalan el aislamiento como el mayor factor de riesgo informando que la privación de relación con sus compañeros y la falta de charlas espontáneas aumentan la sensación de ausencia y soledad en el ámbito laboral.

En el estudio realizado en Chile por Garcés y Finkelstein (2020) demuestran que el teletrabajo no constituye una forma de organización laboral exenta de riesgos, la investigación se dividió en 4 dimensiones: demanda laboral, de retribución; de control y de apoyo social. Según los resultados obtenidos se destaca que la mayor exposición a riesgos psicosociales se encuentra de manera preocupante en la dimensión de demanda. Un 65% ha experimentado un aumento en la responsabilidad, cantidad e intensidad del trabajo, además la distribución de los riesgos no es homogénea en materia de género ya que las mujeres presentan mayor cantidad de síntomas y alteraciones físicas psicológicas y socioemocionales que el género masculino en todas las dimensiones. Aspectos que inciden en la dificultad de conciliar el trabajo con la vida familiar.

Varios autores concuerdan que el género femenino siente que su carga laboral aumentó, tal como nos dice Aumada (2020) en su artículo, las mujeres duermen menos horas, la intensidad de trabajo es más alta, trabajos múltiples permanentes, el momento familiar y de ocio, y el momento de trabajo son ahora un tiempo de corrido que no permite desconectarse nunca. La presión del tiempo se intensifica por factores relacionados con la familia, y más si el teletrabajo se realiza fuera de la jornada laboral con ayuda de teléfonos inteligentes pues su control se reduce (Thulin et al.,2019).

Los resultados del estudio realizado en el Ecuador en los trabajadores de la salud distrito 10D01, por Arteaga (2020) buscaban identificar el nivel de estrés a causa del teletrabajo. Se observó que el 84% de los teletrabajadores presentaban estrés laboral alto y muy alto y que el 68.89% eran de sexo femenino. Es evidente que existe una mayor prevalencia de riesgo psicosocial en el género femenino quienes tienden a realizar horarios extendidos de trabajo. Esto se podría asociar a que las mujeres cumplen un mayor rol familiar más aun cuando tienen hijos menores a su cuidado, extendiéndose la carga mental dado que sus actividades pueden ser suspendidas por las actividades del hogar, la interrupción entre trabajo y familia son fuentes de estrés los mismo que pueden desencadenar posibles riesgos psicosociales tanto laboral como familiar, este tipo de interferencia podría repercutir en el teletrabajador disminuyendo la efectividad en el puesto de trabajo.

La nueva forma de relación laboral que responde a las nuevas tecnologías debe ser vigilada, se hace necesario que las organizaciones implanten medidas que puedan reducir los riesgos psicosociales, cómo las NTP 412. En cuanto a Aragüez Valenzuela (2017) nos menciona que un elemento clave que tiene cabida en España y que está relacionado con el ordenamiento

francés, es el “derecho a desconectarse” y el objetivo es minimizar el impacto tecnológico en el trabajador garantizando su descanso y la incontrolable intromisión del trabajo en la vida privada de cada empleado.

CONCLUSIONES

Luego del análisis de varios artículos escogidos se destaca que el teletrabajo no posee una definición clara, pero se caracteriza por la flexibilidad de horario, auto elección donde desempeñar el cargo y el uso intensivo de las tecnologías de la información y comunicación.

Por la característica propia de la modalidad, el teletrabajo se incorpora a la actividad empresarial como una opción que incluye una extensa variedad de posibilidades, por un lado puede percibir el aumento de la productividad, continuidad operativa, competitividad y la minimización de costos fijos, por el otro lado los empleados tienen un mejor aprovechamiento del tiempo, reducción de gastos, sintiéndose motivados en el desempeño laboral logrando tornarse como una eficiente manera de gestión sostenible porque reduce la huella ecológica de los trabajadores y de la empresa.

Así mismo las organizaciones deben tomar en cuenta los posibles efectos negativos en la implementación del teletrabajo; existe una creciente al uso exhaustivo de las nuevas tecnologías pudiendo iniciar posibles riesgos psicosociales (tecnoestrés, tecnoansiedad, tecnofatiga, tecnoadicción) por lo que pueden ser factores determinantes en el incremento de los daños en la salud laboral.

Los teletrabajadores deben hacer frente a exigencias mentales mayores para el desarrollo de su actividad, teniendo un incremento en la posibilidad de estar expuesto a factores de riesgo psicosocial, entre ellas el, aumento de la sobrecarga de trabajo y de las horas de trabajo, realizar varias tareas a la vez o dificultad para separar el trabajo de la vida privada. Por tanto, el teletrabajo puede funcionar como un arma de doble filo para mantener la conciliación de la vida personal y laboral, en términos de género las mujeres y las teletrabajadoras con hijos experimentan los niveles más altos de estrés.

Se deben tomar las medidas de control en cuanto al cumplimiento en seguridad y salud ocupacional en el teletrabajo, reduciendo el riesgo de presentar posibles inconvenientes en la salud mental de los trabajadores.

Referencias

- Ahumada, C. (05 de MAYO de 2020). MUJERES EN CUARENETENA: CUIDADORAS DE TIEMPO COMPLETO Y SOBRE CARGA DE TRABAJO. *UNCiencia, agencia de la Universidad Nacional de Córdoba*, 1 - 12. doi:<http://hdl.handle.net/11086/15436>
- Aragüez Valenzuela, L. (2017). EL IMPACTO DE LAS TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y DE LA COMUNICACION EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES: EL TECNOESTRES. *Revista Internacional de la Protección Social*, 2(2), 169 - 190. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11441/76351>
- Arredondo Rodríguez, D. M., & Granda García, A. M. (2016). EL TELETRAJO: LA ASERTIVIDAD COMO ESTRATEGIA DE COMUNICACION EN EL MUNDO LABORAL. *Reflexiones y Saberes*(4), 48 - 55. Obtenido de <https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaRyS/article/view/731/1258>
- Arteaga Cadena, M. E. (22 de septiembre de 2020). ESTRÉS EN LOS TRABAJADORES DE LA SALUD DEL DISTRITO 10D01 LA IMPLEMENTACION DEL TELETRABAJO EN MEDIO DE LA PANDEMIA COVID-19. *Universidad Internacional SEK*. Obtenido de <http://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3981>
- Arvola , R., & Kristjuhan, U. (2015). WORKLOAD AND HEALTH OF OLDER ACADEMIC PERSONNEL USING. *Agronomy Research*, 13(3), 741 - 749. Obtenido de https://agronomy.emu.ee/wp-content/uploads/2015/05/13_3_12_B5.pdf
- Carabel Cuervo, T., Orviz Martínez, N., Arce García, S., & Fernández Suárez, I. (2018). Tecnoestrés en la Sociedad de la Tecnología y la Comunicación:Revisión Bibliográfica a partir de la Web of Science. *Arch Prev Riesgos Labor*, 21(1), 18-25. doi:<http://dx.doi.org/10.12961/apr1.2018.21.01.4>.
- CEPAL, & OIT. (2020). *COYUNTURA LABORAL EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE. EL TRABAJO EN TIEMPOS DE PANDEMIA: DESAFÍOS FRENTE A LA ENFERMEDAD POR CORONAVIRUS (COVID-19)*. Santiago: En Naciones Unidas. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45557-coyuntura-laboral-america-latina-caribe-trabajo-tiempos-pandemia-desafios-frente>
- Contreras , O. E., & Rojas , I. R. (2015). TELETRABAJO Y SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL. UNA REFLEXION DESDE LA GERENCIA DEL TALENTO HUMANO EN COLOMBIA. *Suma de Negocios*, 6(13), 74 - 83. doi:<https://doi.org/10.1016/j.sumneg.2015.08.006>
- Dalmau Pons, I., & Ferrer Puig, R. (2015). PRESERVAR LA SALUD TELETRABAJANDO. *Oikonomics*(4), 52-59. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5417838>
- Domínguez Chávez, J. (2020). ENTENDIENDO AL TELETRABAJO. *Universidad Politecnica Territorial del Estado Aragua*, 1 - 17.
- Estupiñán García, L. M., Villamil Guerrero, H., & Jiménez Rodríguez, E. A. (julio de 2019). CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LOS TELETRABAJADORES: REVISION SISTEMATICA. *Pensamiento Americano*, 12(23), 94 - 104. Obtenido de <http://publicaciones.americana.edu.co/index.php/pensamientoamericano/article/view/249>

- Eurofound, & OIT. (2019). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar : consecuencias en el ambito laboral*. Ginebra: Copyright. Obtenido de https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_712531/lang--es/index.htm
- Eurostat. (20 de junio de 2018). *Working from home in the EU*. Obtenido de Eurostat: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180620-1>
- Garcés, M., & Finkelstein, R. (2020). RIESGOS PSICOSOCIALES Y TELETRABAJO. *Centre for research on work disability policy*, 1- 23. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/343558076_Riesgos_psicosociales_y_teletrabajo_Estudio_exploratorio_de_riesgos_psicosociales_en_el_teletrabajo_en_contexto_covid_19
- García-González, M., Torrano, F., & García-González, G. (2020). ESTUDIO DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN PROFESORAS DE UNIVERSIDADES online: Una mirada desde adentro. *Interdisciplinaria Revista de Psicología y Ciencias*, 37(1), 293 - 312. doi:<https://doi.org/10.16888/interd.2020.37.1.18>
- Guzmán Duque, A. P., & Abreo Villamizar, C. A. (2017). LAS HABILIDADES DEL TELETRABAJADOR PARA LA COMPETITIVIDAD. *Forum Empresarial*, 22(2), 5 - 30. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=63154910002>
- i Bosch, M. S., & González-Castro, G. (noviembre de 2015). LA DIFÍCIL CONCILIACION DE LA OBLIGACION EMPRESARIAL DE EVALUAR LOS RIESGOS CON EL TELETRABAJO. *Revista Oikonomics*(4), 38 - 51. doi:<https://doi.org/10.7238/o.n4.1516>
- Merino Trujillo, A. (2011). COMO ESCRIBIR DOCUMENTOS CIENTIFICOS. *Salud en Tabasco*, 17(1-2), 36-40. Obtenido de <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/3335>
- Montero Ulate, B., Vasconcelos Vásquez, K. L., & Arias Murillo, G. (2020). TELETRABAJO: FORTALECIENDO EL TRABAJO EN TIEMPOS DE PANDEMIA POR COVID-19. *Revista de Comunicacion y Salud*, 10(2), 109 -125. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7697392>
- Muñoz Osorio, A. I., Amórtégui Molinares, V. R., & Esguerra Muñoz, G. I. (2018). TELETRABAJO. *Justicia Juris*, 14(1), 25 - 31. doi:<https://doi.org/10.15665/rj.v14i1.1976>
- Muy Pérez, E. F. (2021). LOS VACIOS JURIDICOS DE LOS RIESGOS LABORABLES DEL TELETRBAJO EN ECUADOR. *Revista de Derecho*(35), 28-47. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7711724>
- Organizacion Internacional del Trabajo. (2020). EL TELETRABAJO DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 Y DESPUES DE ELLA., (pág. 52). Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Osio Havriluk, L. (2015). SALUD Y SEGURIDAD EN EL TELETRABAJO. CASO: ARGENTINA. *Vision Gerencial*(2), 410 -426. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545899009.pdf>
- Páez, M. M., Chávez, M. E., Apunte , R., & Rosales, R. (14 de mayo de 2020). EL TELETRABAJO EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO (ECUADOR): NORMATIVA Y CARACTERISTICAS SUSTANCIALES. *Espacios*, 41(17), 07 - 15.

- Payá Castiblanque, R., & Calvo Palomares, R. (2020). CULTURAS ORGANIZACIONALES QUE REFUERZAN LA INTENSIFICACION DEL TRABAJO A TRAVES DE RECURSOS DIGITALES Y SU IMPACTO SOBRE LA SALUD LABORAL. *Revista Prisma Social*(29), 25 - 57. Obtenido de <https://revistaprismasocial.es/article/view/3574>
- Perdomo Hernández , M., & Ramírez P., J. (2 de abril de 2019). VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA IMPLEMENTACION DEL TELETRABAJO, REVISION DE LA LITERATURA. *Revista Competitividad e Innovacion*, 1(1), 96 -119. Obtenido de <http://revistas.sena.edu.co/index.php/competitividad/article/view/2681>
- Puentes Salomón, L. J. (2020). EFECTOS POSITIVOS Y NEGATIVOS DE LA IMPLEMENTACION DEL TELETRABJO PARA LA SALUD DEL TRABAJADOR, DESDE LA PERSPECTIVA DE LA CUARENTENA. *Poliantea*, 15(27), 22 - 31. Obtenido de <ournal.poligran.edu.co/index.php/poliantea/article/view/1695>
- Ramos, V., Ramos Galarza, C., & Tejera, E. (2020). TELETRABAJO EN TIEMPOS DE COVID-19. *Revista Interamericana de Psicología*, 54(3), 1 - 29.
- San Juan, C. (2020). Estudio comparado de la legislación sobre Teletrabajo en los países de América Latina y el Caribe. *Alaseht*, 13-39.
- Sánchez Paredes, G., Montenegro Ramírez, A., & Medina Chicaiza, P. (2019). TELETRABAJO UNA PROPUESTA DE INNOVACION EN PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL. *Digital Publisher*, 4(5-1), 91 - 107. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144041>
- Serra, F. (2020). EL TELETRBAJO - IMPLICANCIAS EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. *Revista CADE Poeionae mea*, 35 - 43. Obtenido de <https://prevyso.com.uy/wp-content/uploads/2020/09/FRANCISCO-SERRA-EL-TELETRABAJO-08.20.pdf>
- Sierra Benitez, E. M. (2019). EL TELETRABAJO A DISTANCIA Y EL TELETRABAJO. *Revista Fiscal y Labor*, 44 - 51. Obtenido de https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/89353/10_A_fondo_laboral.pdf?sequence=1
- Tamames Gómez, M., López Gonzáles, M., Mohedano Macías, L., D'Agostino, M. |., Veiga de Cabo, J., & Manchado Garabito, R. (septiembre de 2009). REVISIONES SISTEMATICAS EXPLORATORIAS. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 55(216), 12-19.
- Thulin, E., Vilhelmson, B., & Johansson, M. (30 de mayo de 2019). NEW TELEWORK, TIME PRESSURE, AND TIME USE CONTROL IN EVERYDAY LIFE. *Sustainability*, 11(11), 3067. doi: <https://doi.org/10.3390/su11113067>
- Valero-Pacheco, I. C., & Riaño-Casallas, M. I. (2020). TELETRABAJO: GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN COLOMBIA. *Archivos de Prevencion de Riesgos Laborables*, 23(1), 22 - 33. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.12961/aprl.2020.23.01.03>.
- Vargas Parrága, L. E., Vargas Parrága, V. M., Cedeño Cevallos, L. M., & Piloso Gómez, D. T. (17 de enero de 2021). RIESGOS PSICOSOCIALES Y LA EDUCACION PÚBLICA EN LA PANDEMIA. CASO

ECUADOR. *Centro Sur. Social Science Journal*, 5(1), 90 - 99.

doi:<https://doi.org/10.37955/cs.v5i1.102>

- Venegas Tresierra, C. E., & Leyva Pozo, A. C. (2020). LA FATIGA Y LA CARGA MENTAL EN LOS TELETRABAJADORES: A PROPOSITO DEL DISTANCIAMIENTO SOCIAL. *Revista Española Salud Pública*, 94(9), 1-17. Obtenido de https://www.msbs.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/resp/revista_cdrom/VO L94/REVISIONES/RS94C_202010112.pdf
- Vicente-Herrero, M. T., Torres Alberich, J. I., Torres Vicente, A., Ramírez Iñiguez de la Torre, M. V., & Capdevila Garcia, L. (2018). EL TELETRABAJO EN SALUD LABORAL. *Revista CES Derecho*, 9(2), 287 - 297. doi:<https://doi.org/10.21615/4668>

SOPORTE DE LA INVESTIGACIÓN

CAPITULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del problema

La modalidad del teletrabajo se originó en la década de 1970. Dando lugar a nuevas maneras de laborar de forma voluntaria acorde a las necesidades requeridas por la organización y el puesto, los rasgos distintivos del modelo se caracterizan por la flexibilidad de horario, mayor autonomía, auto elección del lugar a desempeñar el cargo, uso de herramientas tecnológicas y conexión a internet que facilita la extensión sin límites geográficos, permitiéndoles estar conectados en cualquier parte del mundo, sin que desaparezcan los elementos esenciales de la relación laboral.

En reiteradas ocasiones se ha manejado de forma equívoca los conceptos de teletrabajo se lo conoce con una variedad de términos, trabajo a distancia, trabajo en casa, en inglés como home office, telework. Eurofound y OIT (2019) especifica que el teletrabajo se define como el uso de aparatos inteligentes como tabletas, computadoras y móviles, que le da disposición al trabajador laborar fuera de las instalaciones del empleador en cualquier distancia, momento y lugar. En definitiva, se encuentran varios significados del teletrabajo, el elemento común en cada uno de ellos podría ser, el uso de la (TIC) tecnologías de información y comunicación que permitan realizar el trabajo fuera del ambiente físico de los departamentos de la organización, en cualquier parte escogido por el trabajador (Sierra Benitez, 2019).

La influencia del uso de las tecnologías de la información y comunicación conocidas como las TIC, han originado cambios en la sociedad, el trabajo y en los hábitos de vida, debido a la facilidad de colocación y conexión permanente facilitando la prestación de servicios.

Hay que mencionar que el aumento de la carga laboral, los usos prolongados de las TIC hacen que los trabajadores se expongan a ciertos riesgos psicosociales que podrían perjudicar su salud laboral, existiendo la necesidad de prevenirlos. En el ámbito del teletrabajo se empieza a investigar e utilizar los términos como: Tecnoestrés, tecnoansiedad, tecnofatiga, tecnoadicción y nomofobia. Dejando claro, qué no todos podrían ser exclusivos del teletrabajo Dalmau y Ferrer, (2015).

Sin duda la pandemia ha acelerado la adopción por parte de los empleadores, de las modalidades de teletrabajo, la implementación del mismo ha irrumpido, como medida de defensa ante el confinamiento y aislamiento social para protección de la salud de los trabajadores a nivel mundial.

En los últimos meses se ha experimentado la improvisación de su implementación y realización. “Esto provocó la ruptura de uno de sus principios básicos: el carácter voluntario, pues esta modalidad de trabajo se alteró en el contexto de la emergencia, y se volvió compulsivo y forzoso” (San Juan, 2020, p.30).

Los trabajadores están evidentemente preocupados por cumplir con su obligación laboral, pueden obviar aspectos relacionados con su salud. El hecho de no saber cuándo está trabajando y cuando no, la presión de no contar con los mismos recursos materiales, físicos, espaciales y humanos, es un factor que incide en el aumento de cantidad o intensidad de trabajo, muchos de los que laboran en esta modalidad hasta ahora no han sido capacitados, acrecentando su vulnerabilidad y exposición a la tensión, fatiga y estrés.

1.1. Formulación del Problema

¿La modalidad del teletrabajo causa riesgos psicosociales en la salud de los trabajadores?

1.2. Objetivo

Teniendo en cuenta lo comentado anteriormente, se ha considerado la importancia de investigar los riesgos psicosociales derivados del teletrabajo. El objetivo de este trabajo es realizar una revisión sistemática exploratoria para actualizar la información sobre los factores asociados al teletrabajo que generan riesgos en la salud mental de los trabajadores que se hayan publicado.

CAPITULO II: MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. Diseño de estudio: Revisión sistemática Exploratoria

La presente investigación se tomó en consideración las directrices de revisión sistemática exploratoria que, según nos menciona Manchado et al. (2009) “son trabajos que resumen de forma sistemática la evidencia científica para estudiar una relación existente en el ámbito de la salud contestando a una pregunta concreta” (p.14). Que servirán para evidenciar, sintetizar y generar futuras ideas de investigación sobre el tema descrito

2.2. Procedimiento de recolección de datos

Primero, se direccionó la búsqueda de información en base de datos bibliográficas y buscadores de prestigio como Google Académico, SciELO, Oikonomics, ResearchGate, idus UNED Research Journal, publicadas desde el año 2015 en adelante, donde emergieron con el término de “teletrabajo” 8740 resultados. Posteriormente en la segunda recopilación se fueron agregando las palabras de riesgos psicosociales; salud laboral, tecnología de la información y comunicación reduciendo la búsqueda a 1160 publicaciones.

Con el fin de garantizar la exhaustividad del estudio, se utilizó la cadena de búsqueda estratégica agregando los operadores booleanos dando un resultado de 341 artículos. Se inició con la extracción de aquellos estudios relacionados con la presente investigación mediante el título y resumen, de los cuales se seleccionaron 63 documentos los que están relacionados con la temática. También utilizó otras fuentes de información de organismos reconocidos como la OIT, OMS, y Eurofound.

Dentro del proceso de búsqueda se segmentaron dos variables para el estudio, las cuales son:

- Teletrabajo
- riesgos psicosociales en la salud de los trabajadores

En la tercera búsqueda se seleccionaron los artículos más actuales y relacionadas a las variables ya mencionadas, aplicando los métodos de investigación utilizados para

localizar los estudios más relevantes y exhaustivos. se pudo constatar el cumplimiento de los criterios de inclusión como artículos de estudios primarios (Merino Trujillo, 2011). Artículos escritos en idioma inglés y español; artículos que contenían similitudes con las palabras clave afines con teletrabajo y riesgo psicosociales en la salud laboral

2.3. Técnica de análisis

La búsqueda se realizó en base a las palabras clave: riesgos psicosociales; salud laboral; tecnología de información y comunicación; teletrabajo. Se procedió a elaborar la matriz de análisis bibliométrico como lo indica Manchado et al. (2009) con datos como: (autores; año; país; idioma) y el contenido (método; población y muestra; objetivo; conclusiones).

De los artículos seleccionados en relación con las variables de estudios, se obtuvo el 60% corresponde a la variable del teletrabajo y el 40% restante a la variable de riesgos psicosociales en la salud de los trabajadores. Con el propósito de escoger diversas publicaciones que facilitarían la elaboración del artículo con ello promover una adecuada información ante la problemática objeto de estudio.

CAPITULO III: RESULTADOS

EL TRABAJO A DISTANCIA Y EL TELETRABAJO

Cita: Sierra Benítez, E. M. (2019). El trabajo a distancia y el Teletrabajo. *fiscal&laboral* al día, 278, 44- 51



Objetivo: Análisis de la normativa y la jurisprudencia aplicable que el paso de teletrabajo no afecte su estatus laboral.

País; Año; Idioma: España, 2019, español.

Método: Revisión Literaria

Conclusión:

El empresario debe establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional.

Tanto la legislación vigente como la jurisprudencia relacionada con el teletrabajo o trabajo a distancia, adoptan una postura proteccionista con el teletrabajador, velando y tratando de que no se vulneren sus derechos y que en la medida de lo posible sus condiciones y consideración se asemeje en gran parte a su homologo presencial.

ENTENDIENDO EL TELETRABAJO

Cita: Chávez, J. D. (2020). Entendiendo el teletrabajo.1- 17



Objetivo: Exponer al teletrabajo como un mecanismo del uso de las TIC para favorecer la competitividad empresarial.

País; Año; Idioma: Venezuela; 2020; español.

Método: Revisión Literaria

Conclusión: la contratación de teletrabajadores van más allá de los conocimientos informáticos, es primordial establecer lazos de confianza en el desarrollo de habilidades para la ejecución de sus actividades, el teletrabajo en tiempos de Pandemia marca una nueva era en las relaciones laborales y un mundo de conexiones abiertas que permitirán mejorar la competitividad organizacional.

Se recomienda un contacto virtual con el jefe para evitar” cortocircuitos” en la comunicación. No se recomiendan los correos electrónicos porque son” fríos”; una video llamada diaria acercará al trabajador con su jefe pese a la distancia”, El 56 % de los líderes empresariales identifica la videoconferencia como la herramienta indispensable en 2016. De hecho, el 83 % de los empleados usa soluciones de este tipo actualmente.

EL TELETRABAJO EN SALUD LABORAL

Cita: Herrero, M. T. V., Alberich, J. I. T., Vicente, A. T., & García, L. C. (2018). El teletrabajo en salud laboral. CES Derecho, 9(2), 287-297



Objetivo: Definir los conceptos básicos más relevantes en teletrabajo, la legislación vigente y riesgos laborales

País; Año; Idioma: España; 2018; español

Método: Revisión sistemática

Conclusión: el teletrabajo se plantea como una opción para personas con discapacidad, mujeres en gestación y como opción en situaciones pandémicas o epidémicas. Es indispensable disponer de medidas legislativas que regulen el control y cumplimiento en seguridad y salud en el teletrabajo. las investigaciones medica en este tema es escasa. Los principales riesgos detectados son los ergonómicos y psicosociales. Los principales riesgos laborales detectados son los ergonómicos, psicosociales, el aislamiento y la difícil separación de la vida familiar y laboral, a lo que se añade el impacto en contaminación medioambiental por el uso creciente de tecnologías de la información y comunicación cada vez más sofisticadas.

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TELETRABAJO. CASO: ARGENTINA

Cita: Havriluk, L. O. (2015). Salud y seguridad en el teletrabajo. Caso: Argentina. *Visión Gerencial*, (2), 410-426.

gerencial visión ISSN 1317-8822 • Año 14 • N° 2 • Julio - Diciembre 2015 • Pg: 410-426
Osio Havriluk, Lubiza • Salud y seguridad en el teletrabajo. Caso: Argentina

Salud y seguridad en el teletrabajo. Caso: Argentina

Osio Havriluk, Lubiza ¹

Recibido: 18/09/2014
Revisado: 28/11/2014
Aceptado: 14/03/2015

Resumen >>

En el siglo XXI, el mundo es concebido de una manera distinta. Las personas están conectadas en redes propias de la sociedad de la información; sociedad que es reforzada por el surgimiento y consumo de las tecnologías de información y comunicación (TIC). El mundo del trabajo no escapó a esta realidad, las TIC llegaron para incluirse en él y surge el teletrabajo como modalidad. Los países que han adoptado esta modalidad se han ocupado por regular lo relacionado con los riesgos laborales, la salud y la seguridad, y por desarrollar normativas al respecto. El objetivo de este artículo es explorar y conocer las experiencias y los logros en el teletrabajo alcanzados por Argentina; enfatizándose en la salud y la seguridad en el mismo, a fin de divulgar los hallazgos encontrados. Para ello, como estrategia metodológica se realizó un arqueo heurístico de las fuentes, con el fin de responder el ¿por qué teletrabajar?: explicar el teletrabajo en el mundo, determinando qué se regula y el riesgo que implica. Así mismo, exponer cómo Argentina, pionera en América Latina, ha abordado la salud y seguridad en el teletrabajo. Para finalizar, se reconocen los resultados alcanzados por Argentina en el área y la factibilidad de su réplica por otros países a fin de incentivar la inclusión del teletrabajo de manera segura y responsable.

Palabras clave: tecnologías de información y comunicación; teletrabajo; salud y seguridad.

Abstract >>

HEALTH AND SAFETY IN TELEWORK. CASE: ARGENTINA

In the XXI century, people are connected in own networks of information society; reinforced by the emergence and use of information and communication technologies (ICT). The world of work did not escape this reality. ICT came to be included in it and telework as a form arises. Countries that have adopted this mode, have dealt regulate matters relating to occupational hazards, health and safety, and to develop regulations in this regard. The aim

Objetivo: Explorar y conocer las experiencias y los logros en el teletrabajo alcanzados por Argentina.

País; Año; Idioma: Venezuela; 2015; español

Método: Arqueo heurístico de las fuentes

Conclusión: Se reconoce como modelo a otros países de Latinoamericanos tienen un aceptable marco procedimental y legal sin embargo hay que crear regulaciones más detalladas que permitan evaluar aspectos importantes, tales como los riesgos psicosociales y ergonómicos porque el teletrabajador está fuera de la vista continua de quien lo contrata que beneficien a ambas partes y permita garantizar al teletrabajador su salud y seguridad durante sus actividades laborales. La visión del gobierno al darle apertura a esta modalidad, aunado al apoyo de grandes empresas de tecnología y diversas organizaciones, han impulsado al teletrabajo como una nueva opción.

TELETRABAJO Y SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL. UNA REFLEXIÓN DESDE LA GERENCIA DEL TALENTO HUMANO EN COLOMBIA

Cita: Contreras, O. E., & Rojas, I. R. (2015). Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia. *Suma de negocios*, 6(13), 74-83.



Artículo de reflexión

Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia

Orlando E. Contreras^{a,*} e Ivanhoe Rozo Rojas^b

^aIngeniero Industrial y Especialista en Alta Gerencia de la Universidad Industrial de Santander; Master of Business Administration (MBA), Tokyo University, y PostMBA, INCAE Business School; Profesor Asistente y Coordinador, Área de Dirección Empresarial, e Investigador, Grupo de Investigación Finance & Management, Escuela de Estudios Industriales y Empresariales, Universidad Industrial de Santander, Bucaramanga, Colombia

^bIngeniero Industrial y Magister en Calidad y Gestión Integral de la Universidad Santo Tomás; Profesor Tiempo Completo; Investigador; Grupo de Investigación en Calidad y Productividad, Facultad de Ingeniería Industrial, Universidad Santo Tomás, Bucaramanga, Colombia

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Recibido el 19 de enero de 2015
Aceptado el 10 de abril de 2015

Palabras clave:
Gerencia de recursos humanos
Tecnologías de la información y la comunicación
TIC
Teletrabajo
Sostenibilidad

RESUMEN

El presente artículo explora el concepto de sostenibilidad empresarial, enmarcado en el esquema del uso intensivo del teletrabajo para la economía de un país en desarrollo, específicamente el caso de Colombia. Se señalan las correlaciones directas que han realizado algunos autores en términos generales sobre el fenómeno del teletrabajo y aspectos específicos de creación (o destrucción) sostenida de valor económico, social y ambiental en una sociedad. La conclusión provisional obtenida se enfoca en comprender la adopción sistemática de las tecnologías de la información y la comunicación y el teletrabajo en países como Colombia; podría ser un activador directo de beneficios a todo nivel, pero solo si se llega a tener en cuenta unas condiciones particulares de entorno, organización y especialmente adecuada gerencia de los recursos humanos. De lo contrario los efectos podrían ser incluso contraproducentes para los objetivos de desarrollo y bienestar de las empresas y, por ende, de la sociedad.

© 2015, Fundación Universitaria Konrad Lorenz. Publicado por Elsevier España, S.L.U. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la Licencia Creative Commons CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/>).

Teleworking and business sustainability. A reflection from the Human

Objetivo: Analizar los elementos de relación de las TIC, teletrabajo y sostenibilidad de la empresa.

País; Año; Idioma: Colombia; 2015; español

Método: Exploración Genealógica

Conclusión: El teletrabajo y la sostenibilidad no guardan una relación directa. Para inducir a dicha sostenibilidad se deben tener objetivos deliberadamente planteados con un esquema laboral orientado al uso de las TIC. Es decir, mientras más exitoso sea el modelo del teletrabajo más aportes a la sostenibilidad del negocio y por ende aumentara su productividad. Lo malo es que también funciona en sentido contrario.

El teletrabajo no es una práctica sostenible.

El teletrabajo no es para todas las compañías.

El teletrabajo no es para cualquier persona en cualquier cargo.

El teletrabajo no siempre implica ahorro del puesto físico del trabajo

LAS HABILIDADES DEL TELETRABAJADOR PARA LA COMPETITIVIDAD

Cita: Duque, A. P. G., & Villamizar, C. A. A. (2017). Las habilidades del teletrabajador para la competitividad. In Forum Empresarial (Vol. 22, No. 2, pp. 5-30). Centro de Investigaciones Comerciales e Iniciativas Académicas.

Las habilidades del teletrabajador para la competitividad

Alba Patricia Guzmán Duque^{1, A} | Carlos Alberto Abreo Villamizar^{1, B}

Recibido: 14 febrero 2017 | Revisado: 14 diciembre 2017
Aceptado: 28 diciembre 2017

¹ Universidad Autónoma de Bucaramanga, Colombia

^A aguzman201@unab.edu.co | <https://orcid.org/0000-0003-1704-6884>

^B cabreo@unab.edu.co | <https://orcid.org/0000-0002-5463-3036>

RESUMEN

La adopción de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) en las organizaciones favorece la competitividad empresarial. Este artículo expone al teletrabajo como un mecanismo de contratación a través del uso de las TIC y la necesidad de plantear las competencias relacionadas con las actividades del teletrabajador. La investigación se realizó entre 114 empresarios del sector calzado, en Bucaramanga, Colombia, para indagar acerca de sus apreciaciones sobre la adopción de esta modalidad laboral. Los resultados muestran que en la contratación de teletrabajadores se requieren establecer lazos de confianza y el desarrollo de habilidades que van más allá de sus conocimientos informáticos. Los empresarios evidencian que los teletrabajadores deben ser responsables, creativos, innovadores, cumplidores de su deber, y desarrollar las competencias relacionadas con la comunicación, la gestión del tiempo y la lectoescritura para mejorar la competitividad empresarial.

Palabras clave: teletrabajo, competitividad, TIC, habilidades, innovación, competencias, organizaciones

Objetivo: Establecer el grado de percepción del teletrabajo por parte de los empresarios.

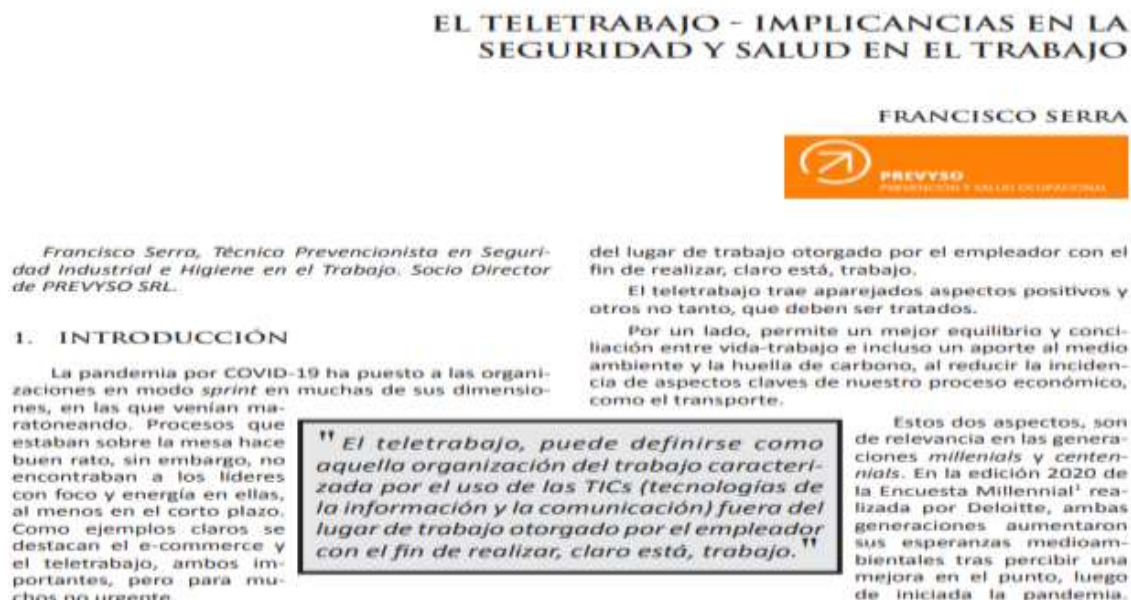
País; Año; Idioma: Colombia; 2017; español

Método: La investigación cuantitativa, herramienta propia muestra :114 empresario

Conclusión: El teletrabajo es aceptado por los empresarios como una forma de contratación, el mayor obstáculo para su aceptación es la falta de conocimiento sobre esta modalidad, además la falta de confianza y la necesidad del control del empresario en el tiempo de trabajador. Para los empresarios las principales habilidades que requiere un TT son la responsabilidad, el cumplimiento del deber la creatividad y lo más importante el manejo de tecnologías de información. Con este ajuste al método investigativo es posible proponer políticas que sean objeto de estudio por los gobiernos, para que el teletrabajo se considere una forma digna, competitiva y legal de trabajo, tanto en Latinoamérica como en el mundo.

EL TELETRABAJO - IMPLICANCIAS EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Cita: Serra, F. (2020). EL TELETRABAJO - IMPLICANCIAS EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Profesionales y Empresa.35- 43.



Objetivo: Múltiples enfoques del teletrabajo desde la seguridad y salud ocupacional.

País; Año; Idioma: Uruguay; 2020; español

Método: revisión sistemática

Conclusión: Esta nueva organización de trabajo promete mayor productividad disminución de costos una mejor autonomía y conciliación en la vida familiar y laboral. El teletrabajo está sujeto a la subjetividad de cada trabajador por lo que su aplicación tendrá diferentes valoraciones, presenta enormes desafíos en cuanto a la seguridad y salud trabajador. Los ámbitos de aplicación de la regulación podrían no contar con el alcance suficiente para abordar e identificar algunos peligros al teletrabajo. Es decir, existen reglamentos SST que sería aplicable y en otras no. Sin embargo, el empleador es responsable de estos aspectos, por lo que debe asegurarse las condiciones de seguridad y salud de todos modos.

Teletrabajo en tiempos de COVID-19

Cita: Ramos, V., Ramos-Galarza, C., & Tejera, E. (2020). Teletrabajo en tiempos de COVID-19. *Revista Interamericana de Psicología*, 54(3).

EL TELETRABAJO EN EL COVID-19

The teleworking by COVID-19

Teletrabajo no COVID-19

Washington Santillán Marroquín 

¹ Coordinador Académico del Instituto Superior Tecnológico Ohiggins . Docente del Posgrado de Psiquiatría de la Universidad Tecnológica Equinoccial.

Correo: wsantillan1@gmail.com

Fecha de recepción: 5 de mayo de 2020

Fecha de aceptación: 20 de mayo de 2020

RESUMEN

Esta pandemia dió lugar a muchos cambios en el convivir diario, uno de los principales tiene que ver con la "cuarentena" o aislamiento, en donde las personas y sus familias permanecen en sus casas para no estar expuestos al contagio del virus COVID-19, dicho aislamiento y dentro de la estructura familiar, social y laboral se generan cambios importantes producto de la convivencia más cercana entre los seres humanos, los miembros de la familia aprenden a relacionarse, comunicarse mejor y gestionar sus emociones, sentimientos, anhelos y expectativas; esto trae como consecuencias en algunos casos crisis, pero en otros escenarios, se visualiza dosis de optimismo, fundamentado en una nueva realidad mediata, resaltando los valores humanos como: la solidaridad, la sensibilidad, honestidad, gratitud, responsabilidad, entre otros, que será la base de ésta una nueva sociedad que aspiramos. En estos procesos de cambio, se produce un cambio muy evidente que es importante en la sociedad y tiene que ver también con la parte económica y laboral de un país, es el **teletrabajo**, que se le puede definir como un nuevo esquema de trabajo utilizando internet u otras plataformas de comunicación o tecnológicas TIC'S y este nuevo esquema o forma de laborar se lo realiza desde la casa.

Objetivo: Determinar las características del teletrabajo en Ecuador, tomando en cuenta la situación de emergencia sanitaria dada por el COVID-19, y las relaciones entre estas características identificadas.

País; Año; Idioma: Ecuador; 2020; español

Método: Artículo original, muestra 459 personas; herramienta propia

Conclusión: Apoya la idea que el teletrabajo contribuye de forma positiva a la percepción de la productividad, siempre y cuando se cuenten con los recursos necesarios para trabajar y que las condiciones relacionadas con la salud mental sean igualmente favorables. El teletrabajo también es una excelente opción laboral para personas con algún tipo de limitación o capacidades especiales que no puedan transportarse físicamente a su sitio de trabajo habitual; así también, para las personas que viven en otros países, provincias o ciudades distintas.

TELETRABAJO UNA PROPUESTA DE INNOVACIÓN EN PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL

CITA: Sánchez, G., & Montenegro, A. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. 593 Digital Publisher CEIT, 4(5), 91-107.

593 Digital Publisher
CEIT
ISSN: 2588-6705



RESUMEN

La clave del éxito de una organización depende de factores internos y externos, sin faltar el apoyo y participación de todos los miembros, con el adelanto de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) se perfecciona el Teletrabajo, la presente investigación se justifica en su elaboración al utilizar la tecnología como instrumento que favorece en el desarrollo corporativo; el objetivo es implementar la modalidad de teletrabajo como propuesta de innovación que mejora la productividad empresarial. El diseño descriptivo tuvo como propósito describir la estructura y características de un objeto; a partir de la recolección de datos cuantitativos se buscó establecer relaciones causa-efecto partiendo de supuestos pobres sobre el problema a investigar. El enfoque fue cualitativo al efectuarse una revisión sistemática literaria utilizando producciones científicas que exploran la realidad del teletrabajo; se orientó en la

Objetivo: Implementar la modalidad de teletrabajo como propuesta de innovación que mejora la productividad empresarial.

País; Año; Idioma: Ecuador; 2019; español

Método: enfoque cualitativo una revisión sistemática.

Conclusión: Se obtiene como resultado de la investigación que el nivel de productividad mejoró en las empresas que optaron por incorporar la modalidad del teletrabajo, aumentaron el nivel de concentración en los empleados por la disminución de interrupciones en sus lugares de trabajo, promueve el ahorro en gastos generales comparando el antes y el después a la puesta en marcha del teletrabajo. Las actividades que se pretendan desarrollar mediante esta modalidad cumplen con los requisitos: deben efectuarse en su mayoría con la utilización permanente de hardware, software e internet.

TELETRABAJO: GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN COLOMBIA

Cita: Valero-Pacheco, I. C., & Riaño-Casallas, M. I. (2020). Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales, 23(1), 22-33.



Archivos de Prevención de Riesgos Laborales
D. L. B-14.661-1988 - ISSN: 1139-9672 - ISSN electrónico: 1576-2548
Edita: Associació Catalana de Salut Laboral

Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia

Teleworking: Occupational Health and Safety Management in Colombia

Resumen

Objetivo: Presentar las prácticas usadas por las empresas en la implementación del sistema de gestión en seguridad y salud cuando tienen teletrabajadores y plantear la adecuación de los elementos del sistema al teletrabajo.

Métodos: La población de estudio está formada por empresas del sector servicios y sus teletrabajadores en la ciudad de Bogotá. Para establecer las prácticas utilizadas por las empresas se empleó una encuesta para los teletrabajadores y entrevista a los responsables seguridad y salud en el trabajo. La propuesta de adecuación de los elementos del sistema de gestión al teletrabajo se realizó a partir del análisis e integración del marco teórico y conceptual con las prácticas de las empresas con teletrabajadores.

Objetivo: Presentar las prácticas usadas por las empresas en la implementación del sistema de gestión en seguridad y salud cuando tienen teletrabajadores y plantear la adecuación de los elementos del sistema al teletrabajo.

País; Año; Idioma: Colombia; 2020; Español

Método: Estudio Cualitativo; Entrevista Y Encuestas; Muestra: 2 Empresas; 51 Teletrabajadores.

Conclusión: Se observa que estas manejan las mismas estrategias habituales de SST tanto en la modalidad presencial como trabajo a distancia, todas las empresas anualmente validan su políticas y objetivos SST pero solo unas pocas incluyen en su planeación estratégica al teletrabajador. Las organizaciones que optan por el teletrabajo requieren revisar el SG-SST con periodicidad y actualizado cuando se incorporan otras formas de trabajo como es el caso de teletrabajo, que a su vez le permita hacer el seguimiento para poder reducir el riesgo presente.

CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LOS TELETRABAJADORES: REVISIÓN SISTEMÁTICA

Cita: García, L. M. E., Guerrero, H. V., & Rodríguez, E. A. J. (2019). Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Teletrabajadores: Revisión Sistemática. *Pensamiento Americano*, 12(23).

Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Teletrabajadores: Revisión Sistemática

Safety and Health Conditions at Work of Teleworkers: Systematic Review

Condições de Segurança e Saúde no Trabalho dos profissionais de tecnologia: revisão sistemática

DOI: <https://doi.org/10.21803/pensam.v12i22.249>

Luz Marina Estupiñán García

<https://orcid.org/0000-0003-1878-984X>

Henry Villamil Guerrero

<https://orcid.org/0000-0003-2858-2324X>

Erica Alexandra Jiménez Rodríguez

<https://orcid.org/0000-0003-3938-9335>

Resumen

El avance en las nuevas Tecnologías de la Información y de la comunicación permiten que se generen nuevos entornos laborales, favoreciendo de esta forma que el sector empresarial, encuentre espacios de empleabilidad a nuevos trabajadores, los cuales, por sus condiciones competitivas, económicas, de tiempo, de cumplimiento, de entornos sociales, entre otros, asuman un rol competitivo desde un lugar distinto al centro de trabajo tradicional. Al verificar el desarrollo de este tema, mediante la revisión documental en las bases de datos SCOPUS, REDALYC y SCIELO, se encontró que el tema de mayor interés y desarrollo, corresponde al tema de análisis de las condiciones laborales, seguido de las ventajas y desventajas en la vida laboral y personal, el concepto, los antecedentes, la evolución del teletrabajo, y la aplicación normativa, cuyos resultados por eje temático analizado, se presentan al interior del documento.

Palabras Claves: Teletrabajo, Legislación, Salud Ocupacional, Ventajas

Objetivo: Distinguir el contexto histórico del teletrabajo

País; Año; Idioma: Colombia; 2019; español

Método: Revisión sistemática

Conclusión: Se encontró, que no existe una definición común del teletrabajo, pero se tiene rasgos característicos como son la elegibilidad del lugar a trabajar y el uso de la TIC. Otro punto de vista que se debe tomar en cuenta los rasgos que se requieren para la selección de un teletrabajador, tener excelentes habilidades para la comunicación y manejo de tecnología, no requiere de supervisión, puede establecer prioridades y manejar bien el tiempo, entiende los objetivos de la organización, tiene un sólido conocimiento de su trabajo.

En temas como el marco legal existe la necesidad de ampliar la normatividad y establecer protecciones explícitas para el teletrabajo, poder contrarrestar las apariciones de riesgos emergentes importantes para la calidad de vida laboral de los teletrabajadores.

TELETRABAJO

Cita: Muñoz Osorio, A. I., Amortegui Molinares, V. R., & Esguerra Muñoz, G. I. (2018). TELETRABAJO. *Justicia Juris*, 25 - 31.

Teletrabajo

Telework

ALCIRA ISABEL MUÑOZ OSORIO

Abogada. Especialista en Derecho Administrativo, Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social, Magister en Derecho Administrativo. Docente de la Universidad Autónoma del Caribe
Calle 90 No.46-112 Barranquilla, Colombia
Programa de Derecho Universidad Autónoma del Caribe
Alcira.munoz@uac.edu.co

VÍCTOR RAÚL AMÓRTEGUI MOLINARES

Abogado. Especialista en Derecho Comercial, Maestrante en Derecho Privado
Funcionario Judicial y Docente.
vamortegui@cnab.edu.co

GIANNINA ISABELLA ESGUERRA MUÑOZ

Abogada. Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social, Especialista en Derecho Penal
Magister en Derecho Constitucional y Neoconstitucionalismo Suramericano.
Defensora pública, Docente.
Gianninaesguerramunoz@gmail.com

Para citar este artículo:

Muñoz Osorio, A; Amórtégui Molinares, V y Esguerra Muñoz, G (2018) El teletrabajo. *Justicia Juris*, 14 (1), 25-31

Recibido: Abril 13 de 2017

Objetivo: Reflexión en el marco normativo en Colombia y Latinoamérica

País; Año; Idioma: Colombia; 2018; español

Método: Artículo de reflexión.

Conclusión: El teletrabajo se lo reconoce hoy en día, como la sociedad de la información y las nuevas tecnologías, rompe un esquema tradicional de trabajo y genera un interés social en países latinoamericanos entrando a regular las actividades de los teletrabajadores mediante leyes y normas destacándose la ley 1221 del 2008 colombiana, donde establece garantías que refuerzan las ya establecidas por las normas laborales sobre derechos y protecciones de los trabajadores. Se destaca de estas regulaciones, que buscan no solo incentivar esta forma de trabajo, que beneficia no solo al teletrabajador, sino también al estado y la sociedad, con las repercusiones que tiene este en el ambiente y la sociedad el desarrollo del principio de igualdad en beneficio del teletrabajador como parte débil de la relación jurídica que debido a las particularidades de su ejecución permiten al estado intervenir en su protección.

TELETRABAJO: FORTALECIENDO EL TRABAJO EN TIEMPOS DE PANDEMIA POR COVID – 19

Cita: Ulate, B. M., Vásquez, K. L. V., & Murillo, G. A. (2020). Teletrabajo:: fortaleciendo el trabajo en tiempos de pandemia por COVID-19. Revista de Comunicación y Salud: RCyS, 10(2), 109-125.

TELETRABAJO: FORTALECIENDO EL TRABAJO EN TIEMPOS DE PANDEMIA POR COVID-19

Teleworking: strengthening work in times of COVID-19 pandemic

Betzaida Montero Ulate¹

Universidad Técnica Nacional, Costa Rica.
bmonterio@utn.ac.cr

Kattia Lizzett Vasconcelos Vásquez

Universidad Técnica Nacional, Costa Rica.
kvasconcelos@utn.ac.cr

Gustavo Arias Murillo

Universidad Técnica Nacional, Costa Rica.
garias@utn.ac.cr

Resumen

El teletrabajo se convierte en la alternativa por excelencia que adoptan los empleadores para dar continuidad a sus operaciones una vez se publica el Decreto Ejecutivo 42227-MP-S del 16 de marzo del 2020 de emergencia nacional por el COVID-19 en Costa Rica. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es el ente de la Administración pública que regula la aplicación del teletrabajo, que se basa en lo dispuesto por la Ley para Regular el Teletrabajo, Ley N° 9738 del 18 de setiembre de 2019, su Reglamento, Decreto Ejecutivo N° 42083 del 20 de diciembre de 2019 y la Directriz N°073-S-MTSS del 09 de marzo de 2020. Con la declaratoria de pandemia la directriz No.073-S-MTSS establece una serie de medidas de coordinación interinstitucional para garantizar el cumplimiento de los protocolos de las autoridades de salud e implementar lineamientos de teletrabajo en las oficinas estatales en ocasión de la alerta sanitaria. Es importante mencionar que esta medida es de carácter temporal para el sector público, a pesar de

Objetivo: Identificar el impacto que ha tenido el teletrabajo en la persona que se encuentran laborando producto de la pandemia en esta modalidad.

País; Año; Idioma: Costa Rica; 2020; Español

Método: Investigación Original; Herramienta propia; Muestra :694.

Conclusión: Las personas teletrabajadoras se sienten bien con el teletrabajo como opción laboral, la mayor parte de las personas ven un ahorro asociado con el tiempo de traslado de la casa a la oficina y viceversa, la optimización del tiempo y la posibilidad de compartir más tiempo con la familia. reconocen que cuentan con las herramientas y equipos necesarios para atender el puesto de trabajo. En el sector empresarial una parte está preparado para ejecutar la modalidad de teletrabajo (madurez) y otra parte está en su etapa de implementación y ajustes (crecimiento). una tercera parte de las empresas se ha visto obligadas a entrar al teletrabajo iniciando sin preparación ninguna y sin una sensibilización previa.

LOS VACÍOS JURÍDICOS DE LOS RIESGOS LABORALES DEL TELETRABAJO EN ECUADOR

Cita: Pérez, E. F. M. (2021). Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador. FORO: Revista de Derecho, (35), 28-47.



Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador

The legal vacuum of the labour risks of telework in Ecuador

Efraín Fernando Muy Pérez
Abogado en Consultoría Consultoría & Contabilidad
Cuenca, Ecuador
efranandomp_27@hotmail.com
ORCID: 0000-0001-7152-1848

Objetivo: Discutir los vacíos existentes dentro de la normativa laboral y de la seguridad social actual.

País; Año; Idioma: Ecuador; 2021; Español

Método: Artículo de Reflexión.

Conclusión: Se evidencia la inseguridad jurídica por la característica propia de la modalidad y en su caso se sujetan al reglamento de riesgos del trabajo. Para poder considerar un accidente de trabajo o enfermedad profesional deberán cumplir criterios que han sido normados para trabajadores presenciales, por lo cual no son aplicables para el teletrabajo debido a que las condiciones de cada teletrabajador son distintas a las de sus compañeros, el ambiente de trabajo es fluctuante y no pueden valorarse de forma uniforme. Queda al descubierto la necesidad de generar una normativa especializada para la cobertura de riesgos laborales del teletrabajo en el Ecuador. es necesario remitirnos a la realidad jurídica de otros países como Colombia y España donde encontramos un mayor desarrollo sobre la regulación de esta modalidad.

EL TELETRABAJO EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO (ECUADOR): NORMATIVA Y CARACTERÍSTICAS SUSTANCIALES

Cita: Páez, M. M., Chávez, M. E., Apunte, R., & Rosales, R. (2020). EL TELETRABAJO EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO (ECUADOR): NORMATIVA Y CARACTERÍSTICAS SUSTANCIALES. *Espacios*, 07 - 15.

Vol. 41 (Nº 17) Año 2020. Pág. 7

El teletrabajo en el Distrito Metropolitano de Quito (Ecuador): Normativa y características sustanciales

Teleworking in the Metropolitan District of Quito (Ecuador): Regulations and substantial characteristics

PÁEZ, Miguel Muriel 1; CHÁVEZ, María Eulalia 2; APUNTE, Roberto 3; ROSALES, Roberto 4

Recibido: 18/11/2019 • Aprobado: 02/05/2020 • Publicado: 14/05/2020

Contenido

1. Introducción
2. Metodología
3. Resultados
4. Conclusiones

Referencias bibliográficas

<p>RESUMEN:</p> <p>Este artículo tiene como fin analizar la viabilidad de la aplicación de la normativa del teletrabajo en la ciudad de Quito; para realizarlo se utilizaron técnicas de investigación exploratoria de carácter descriptivo, documental y cuantitativo, a través de una encuesta aplicada a 500 empleados de mandos medios y altos. Como principales resultados se observa que existe una apertura por parte de los trabajadores para teletrabajar sin embargo los datos indican que aun la mayoría de empresas no estarían listas</p>	<p>ABSTRACT:</p> <p>The purpose of this article is to analyze the viability of the application of teleworking regulations in the city of Quito; in order to do it, exploratory research techniques of a documentary and quantitative nature were used, through a survey applied to 500 employees of middle and upper management. The main results show that there is an opening by workers to telecommute; however the data indicate that most companies would not be ready to use it.</p> <p>Keywords: Teleworking, regulation, sustainability, inclusion</p>
---	--

Objetivo: Analizar la viabilidad de la aplicación de la normativa de teletrabajo en la ciudad de Quito.

País; Año; Idioma: Ecuador; 2019; Español

Método: Investigación cuantitativa; encuesta; muestra: 174.

Conclusión: En las naciones más avanzadas se puede apreciar que el teletrabajo se concibe como un mecanismo para mejorar la condición de vida de la gente, acoplado a la realidad galopante del establecimiento del teletrabajo como un modo de prestación de servicios laborales. Por otra parte, en países como Ecuador, el teletrabajo no se dimensiona como una figura de contratación, sino que es concebido como una parte inherente a la relación de trabajo que no se descuenta de la jornada normal. Es decir, mientras en los países del primer mundo, el teletrabajo ayuda a mejorar la calidad de vida de la gente, en el Ecuador se le resta importancia y se asimila que el llevar trabajo de oficina al domicilio es algo normal. Se observa que existe una apertura por parte de los trabajadores para teletrabajar sin embargo los datos indican que aun la mayoría de las empresas no estarían listas para usarlo.

EL TELETRABAJO: LA ASERTIVIDAD COMO ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN EN EL MUNDO LABORAL

Cita: Arredondo Rodríguez, D.M. & Granda García, A.M. (2015). Teletrabajo: La asertividad como estrategia de comunicación en el mundo laboral. *Revista Reflexiones y saberes*, 3 (4) 48-55.



El teletrabajo: la asertividad como estrategia de comunicación en el mundo laboral

Teleworking: Assertiveness as a Strategy
of Communication in Work Field

Objetivo: Explorar algunas de interrelación humana y comunicación en el marco del teletrabajo

País; Año; Idioma: Colombia; 2015; Español

Método: Rasteo bibliográfico.

Conclusión: El teletrabajo abre nuevas puertas para las competencias comunicativas, deben asumir el reto de una comunicación asertiva desde el ambiente virtual por lo que las políticas de comunicación deben generar estrategias dinámicas de interacción mediadas por las tecnologías información y comunicación.

Estos aspectos llevan a pensar en cómo el teletrabajo reconoce en la comunicación el factor esencial para el éxito de la organización.

VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO REVISIÓN DE LA LITERATURA

Cita: Ramírez, J. M., & Hernández, M. P. (2019). Ventajas Y Desventajas De La Implementación Del Teletrabajo, Revisión De La Literatura. Revista Competitividad e Innovación, 1(1), 96-119.

VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO, REVISIÓN DE LA LITERATURA. ADVANTAGES AND DISADVANTAGES OF THE IMPLEMENTATION OF TELEWORKING, REVIEW OF THE LITERATURE.

Juan Manuel Ramírez P.

Diseñador Industrial, Magíster en Salud ocupacional y Ambiental, jmrami@hotmail.com,
Cel: 3223479668

Mónica Perdomo Hernández

Fisioterapeuta, Magíster en Salud ocupacional y Ambiental, Universidad del Rosario, grupo
de investigación salud cognición y trabajo
monica.perdomo@urosario.edu.co, Teléfono: 2970200 ext 3459 cel: 3108682710

Resumen

Introducción: El teletrabajo es un nuevo sistema de trabajo, que permite realizar actividades laborales desde un punto diferente a las instalaciones de la empresa o empleador, generalmente desde el hogar. Presenta grandes ventajas para trabajadores, empresas y ciudades donde se implementa; pero igualmente tiene desventajas las cuales deben contrarrestarse con planes de acción con el fin no generar nuevos riesgos a los trabajadores.

Objetivo: Identificar las ventajas y desventajas del teletrabajo.

País; Año; Idioma: Colombia; 2019; Español

Método: Revisión de la literatura.

Conclusión: Es una herramienta que puede ser implementada en diferentes países, ofrece ventajas para una sociedad moderna y adaptable, puede ser positivo en el punto de vista psicosocial siempre que se tenga una política claro de manejo. También se identifica la falta de uniformidad en el significado de teletrabajo dejando vacíos en su concepto y manejo, limita los estudios realizados hasta el momento. Las organizaciones que deseen implementar esta herramienta también deben hacer un cambio en sus políticas internas con el fin de aprovechar de mejor manera el teletrabajo y como se mencionó anteriormente, no se generen nuevos riesgos a los trabajadores. Es vital para el funcionamiento del teletrabajo el apoyo, promoción y difusión de esta herramienta por parte de las entidades del gobierno.

LA DIFÍCIL CONCILIACIÓN DE LA OBLIGACIÓN EMPRESARIAL DE EVALUAR LOS RIESGOS CON EL TELETRABAJO

Cita: Gonzalez-Castro, G. G., & i Bosch, M. S. (2015). La Difícil Conciliación De La Obligación Empresarial De Evaluar Los Riesgos Con El Teletrabajo. *Revista Oikonomics*, 38 - 51.

La difícil conciliación de la obligación empresarial de evaluar los riesgos con el teletrabajo

Mar Sabadell i Bosch

Profesora de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC). Estudios de Economía y Empresa

Guillermo García González-Castro

Profesor de la Universidad Internacional de La Rioja (UNIR). Facultad de Ciencias Jurídicas,
Sociales y Humanidades

RESUMEN El paradigma de salud laboral implementado con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en 1995 está impulsando nuevos modelos de gestión preventiva, aún incipientes, que apuestan decididamente por las denominadas organizaciones saludables. Fruto del cambio operado, se ha dejado atrás la tradicional acepción de seguridad e higiene, vinculada esencialmente con los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, para acoger un término de mucho mayor alcance, *seguridad y salud*, que comprende la salud del trabajador en toda su extensión, física, psíquica y social.

Tras veinte años de vigencia de la norma, muchos son los logros y avances conseguidos en materia preventiva, pero también son múltiples los retos que se presentan en los próximos años. Entre otros, los relacionados con la ruptura de las barreras espaciales y temporales de la actividad laboral, como consecuencia de la incorporación de las tecnologías de la información y la comunicación. En este sentido, el artículo aborda la problemática que se origina en la aplicación de la normativa de seguridad y salud laboral al teletrabajo.

Objetivo: Abordar la problemática que se origina en la aplicación de la normativa de seguridad y salud laboral al trabajo.

País; Año; Idioma: España; 2015; Español

Método: Revisión Bibliográfica.

Conclusión: La normativa de seguridad y salud en el trabajo parte del principio que el empresario controla o puede controlar el espacio medio o lugar donde se ejecuta la prestación. Por ello se reconoce el derecho de los trabajadores en una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. La delimitación de riesgos a evaluar está centrada a lo tradicional, es probable que se haga una evaluación puramente formal para dar cumplimiento a la normativa. La valoración del riesgo en el teletrabajo no debe limitarse a aspecto ergonómicos, las pantallas de visualización de datos u otros. Aún no están claros los riesgos asociados al teletrabajo, pero lo que sí está claro es que el riesgo psicosocial tiene un rol relevante pudiendo estar asociados al uso de tecnologías como es el caso del tecnoestrés, fatiga informática, y la tecnoadicción.

RIESGOS PSICOSOCIALES Y TELETRABAJO

Cita: Garcés, M., & Finkelstein, R. (2020). RIESGOS PSICOSOCIALES Y TELETRABAJO. *Centre for research on work disability policy*, 1-24.

Riesgos psicosociales y teletrabajo

INFORME FINAL

Estudio exploratorio de riesgos psicosociales
en el teletrabajo

Magdalena Garcés (Universidad Alberto Hurtado / Universidad Diego Portales, Chile)

Rodrigo Finkelstein (Simon Fraser University / Centre for Research on Work Disability Policy, Canadá)

uah / Facultad de Psicología
Universidad Alberto Hurtado

SFU SCHOOL OF
COMMUNICATION

Centre for
Research on
Work Disability Policy

Objetivo: Explorar la presencia de riesgos psicosociales que ha traído consigo el teletrabajo.

País; Año; Idioma: Chile; 2020; Español

Método: Investigación Original; Herramienta propia; Muestra: 420.

Conclusión: En el estudio realizado en Chile por Garcés, M. y Finkelstein, R. (2020). Demuestran que el teletrabajo no constituye una forma de organización laboral exenta de riesgos, la investigación se dividió en 4 dimensiones: demanda laboral, de retribución; de control y de apoyo social. Según los resultados obtenidos se destaca que la mayor exposición a riesgos psicosociales se encuentra de manera preocupante en la dimensión de demanda. Un 65% ha experimentado un aumento en la responsabilidad, cantidad e intensidad del trabajo, además la distribución de los riesgos no es homogénea en materia de género, las mujeres presentan mayor cantidad de síntomas y alteraciones físicas psicológicas y socioemocionales que el género masculino en todas las dimensiones. Aspectos que inciden en la dificultad de conciliar el trabajo con la vida familiar.

ESTUDIO DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN PROFESORAS DE UNIVERSIDADES ONLINE: UNA MIRADA DESDE ADENTRO

Cita: García-González, M., Torrano, F., & García-González, G. (2020). Estudio de los factores de riesgo psicosocial en profesoras de universidades online: Una mirada desde adentro. *Interdisciplinaria. Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 37(1), 1-31.

Estudio de los factores de riesgo psicosocial en profesoras de universidades online: Una mirada desde adentro

Study of psychosocial risk factors in online university female teachers: A look from the inside

Mariluz García-González¹, Fermín Torrano² y Guillermo García-González³

¹Doctora en Psicología de las Organizaciones. Profesora de la Universidad Internacional de La Rioja, España. E.mail: marialuz.arantzazu@unir.net

²Doctor en Ciencias de la Educación. Director Académico del Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad Internacional de La Rioja, España. E.mail: fermin.torrano@unir.net

³Doctor en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Profesor de la Universidad Internacional de La Rioja, España. E.mail: guillermo.garcia@unir.net

Universidad Internacional de La Rioja,
Logroño, España.

Resumen

El objetivo de esta investigación fue conocer y analizar los principales factores de riesgo psicosocial a los que están expuestas las profesoras que trabajan en universidades online. Para ello, se realizaron 20 entrevistas en profundidad fenomenológicas, tomando como referencia el modelo de Seidman, a 10

sobre los aspectos disfuncionales, sino lograr la salud y bienestar de sus trabajadores, potenciando al máximo el desarrollo de la organización y sus empleados.

Palabras clave: Enseñanza universitaria; Profesoras online; Entrevista fenomenológica de Seidman; Sobrecarga mental; Aislamiento; Organizaciones saludables.

Objetivo Conocer y analizar los principales factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los profesores que trabajan online.

País; Año; Idioma: España; 2020; Español

Método: Investigación Original; 20 entrevistas; Modelo seidman; Muestra 10 mujeres.

Conclusión: Los resultados muestran la existencia de distintos riesgos psicosociales, se evidencian tres importantes factores de riesgo; la sensación de aislamiento, el conflicto del rol y la sobrecarga mental. Los docentes online manifiestan que tienen periodos muy intensos de trabajo, incluso podrían duplicar la carga laboral en las distintas tareas que debe desempeñar es decir en, actividades de seguimiento, preparación e impartición de clases por video conferencias y la gestión del correo electrónico, por otro lado, las actividades monótonas y repetitivas, corrección de trabajos la evaluación continua propia de la estructura académica. En síntesis, el teletrabajo promueve la autonomía y flexibilidad en tiempo -lugar, pero no exime de la aparición de los distintos factores de riesgos psicosociales ligados a esta modalidad.

EL IMPACTO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y DE LA COMUNICACIÓN EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES: TECNOESTRES

Cita: Aragüez Valenzuela, L. (2017). El impacto de las tecnologías de la información y de la comunicación en la salud de los trabajadores: el tecnoestrés. e-Revista Internacional de la Protección Social, 2 (2), 169-190..

EL IMPACTO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y DE LA COMUNICACIÓN EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES: EL TECNOESTRÉS

RESUMEN

El uso de las tecnologías se ha introducido con rapidez en la sociedad, formando parte irreversiblemente de nuestras vidas cotidianas. En el mundo laboral, su uso –y abuso– ha generado diversas formas de trabajo y de organización empresarial, primando la prestación de servicios mediante la utilización de sistemas informáticos.

Sin embargo, las tecnologías pueden crear unas exigencias para el trabajador que, en ocasiones, es incapaz de asumir –bien sea por falta de formación, adaptación o por el uso inadecuado de las mismas–, dando lugar a nuevos riesgos psicosociales en el trabajo –como es el tecnoestrés–.

Este estudio tratará de analizar la repercusión de las tecnologías en el mundo laboral, teniendo a su vez en cuenta las innumerables ventajas laborales promovidas por su incorporación y manteniendo la idea de que es necesario hacer un uso razonable de las mismas para evitar circunstancias perjudiciales en la salud de los trabajadores.

PALABRAS CLAVE: tecnoestrés, trabajadores, riesgo psicosocial, tecnologías.

Objetivo: Analizar la repercusión de las tecnologías en el mundo laboral.

País; Año; Idioma: España; 2017; Español

Método: Revisión Sistemática literaria.

Conclusión: La incorporación de las TIC en el mundo laboral y empresarial, ha dado lugar a que los trabajadores se enfrenten a nuevos riesgos laborales. El exceso, el desconocimiento y la resistencia al uso de las tecnologías de información y comunicación en el puesto de trabajo, son factores determinantes que exponen en situaciones tecnoestresantes (estrés motivado por el uso de tecnología) tecnofatigantes y tecnoadictivantes a los trabajadores, afectando su salud perjudicialmente. Un elemento clave que tiene cabida en España y que está relacionado con el ordenamiento francés, es el “derecho a desconectarse” el objetivo es minimizar el impacto tecnológico en el trabajador garantizando su descanso y la incontrolable intromisión del trabajo en la vida privada de cada empleado.

TELEWORK IN ACADEMIC: ASSOCIATIONS WITH HEALTH AND WELL- BEING AMONG STAFF

Cita: Heiden, M., Widar, L., Wiitavaara, B., & Boman, E. (2020). Telework in academia: associations with health and well-being among staff. *Higher Education*, 1-16.

Telework in academia: associations with health and well-being among staff



Marina Heiden¹ - Linda Widar¹ - Birgitta Wiitavaara¹ - Eva Boman²

Published online: 24 July 2020
© The Author(s) 2020

Abstract

As the development of technical aids for telework has progressed, work has become more flexible in time and space. Among academics, the opportunity to telework has been embraced by most, but it is unclear how it relates to their health and well-being. The aim of this study was to determine how frequency and amount of telework is associated with perceived health, stress, recuperation, work-life balance, and intrinsic work motivation among teaching and research academics. An electronic questionnaire was sent to junior lecturers, senior lecturers, and professors at Swedish public universities. It included the General Health Questionnaire, Work Stress Questionnaire, items for assessing recuperation, the Basic Psychological Need Satisfaction at Work scale, and parts of Copenhagen Psychosocial Questionnaire, as well as questions about the frequency and amount of telework performed. In total, 392 academics responded to the survey. Multivariate

Objetivo: Comparar la salud percibida, el estrés la recuperación, el equilibrio entre la vida laboral y personal y la motivación intrínseca entre profesores con diferentes frecuencias de teletrabajo.

País; Año; Idioma: Suecia; 2020; Español

Método: Artículo original; Muestra: 392 en 6 universidades; Cuestionario de salud general(hardy); Cuestionario de estrés laboral (holmgren); Cuestionario psicosocial de copenhague.

Conclusión: Con el paso de los años el avance tecnológico ha permitido la flexibilización nuevas formas de trabajo, en las organizaciones acuerdo laborables entre los empleados y empleador como medidas para reducir el estrés, en los hallazgos presentes evidencian el aumento de estrés en los realizan con mayor frecuencia el teletrabajo. No se puede concluir si el estrés es causa o efecto del teletrabajo frecuente, los resultados muestran que los académicos que trabajan más días y horas a la semana experimentan más estrés relacionado con la organización. No se encontró asociación entre la cantidad de teletrabajo, la salud percibida, el estrés, la recuperación, el equilibrio trabajo – vida y la motivación laboral intrínseca entre profesores con diferentes frecuencias de teletrabajo.

EFECTOS POSITIVOS Y NEGATIVOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO PARA LA SALUD DEL TRABAJADOR, DESDE LA PERSPECTIVA DE LA CUARENTENA

Cita: Solano, E. J. G. (2020). Efectos Positivos y Negativos De La Implementación Del Teletrabajo Para La Salud Del trabajador, Desde La Perspectiva De La Cuarentena. Poliantea, 15(27), 5-5.



Reservados todos los derechos. No se permite la explotación económica ni la transformación de esta obra. Queda permitida la impresión en su totalidad.



Efectos Positivos y Negativos De La Implementación Del Teletrabajo Para La Salud Del trabajador, Desde La Perspectiva De La Cuarentena

Positive and Negative Effects of
Telework Implementation on Worker
Health from a Quarantine Perspective

Leidy Jhoanna Puentes Salomón

**Institución Universitaria Politécnico
Gran Colombiano**

**Gestión De La Seguridad y Salud Laboral
Bogotá**

Resumen

La investigación tiene como fin identificar los efectos positivos y negativos de la implementación del teletrabajo para la salud de los trabajadores en Colombia, en época de cuarentena del COVID-19. En primer lugar, se realizará un reconocimiento de información secundaria en la biblioteca virtual de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano para identificar la normativa emitida por el Ministerio de Trabajo con respecto a las nuevas formas de trabajo durante la cuarentena, además se identificarán los mecanismos que más han adaptado las compañías para

Objetivo: Identificar los efectos de implementar el teletrabajo para la salud del trabajador en época de la cuarentena.

País; Año; Idioma: Suecia; 2020; Español

Método: Investigación Exploratoria; instrumento: encuesta; Muestra:50 personas.

Conclusión:se encontró efectos negativos para la salud de los teletrabajadores y se relaciona con el aumento del 16% de nivel de estrés percibidos en los participantes del estudio. Un efecto positivo para la salud de los trabajadores es la disminución de soledad, debido a que los trabajadores no estuvieron solos en su hogar, por el contrario, se encontraban rodeados de sus familiares. La gran mayoría de los encuestados no cuentan con posturas y herramientas adecuadas para ejercer el teletrabajo y se podría percibir un efecto negativo a largo plazo, pero es de resaltar realizarlas adecuaciones necesarias lo trabajadores no perciben efecto negativo alguno.

PRESERVAR LA SALUD TELETRABAJANDO

Cita: Dalmau, I., & Puig, R. F. (2015). Preservar la salud teletrabajando. Oikonomics: revista de economía, empresa y sociedad, (4), 52-59.



Dossier «Prevención de riesgos laborales: tendencias en tiempo de crisis»

ESTRATEGIAS PARA LA PREVENCIÓN

Preservar la salud teletrabajando

Ines Dalmau Pons

Consultora de los Estudios de Economía y Empresa de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC)

Ramon Ferrer Puig

Profesor de la Universidad de Barcelona (UB), Departamento de Metodología de las Ciencias del Comportamiento

RESUMEN El teletrabajo supone una manera diferente de llevar a cabo el trabajo. Esto puede generar determinados problemas de salud (tecnoestrés, tecnofatiga, tecnoadicción, etc.) y quizá evitar otros (lesiones musculoesqueléticas por manipulación de cargas, etc.). Se modifican los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar y el papel que tienen. Aspectos como el uso casi constante de la tecnología, la modificación de las relaciones personales, etc., pueden tener una repercusión positiva o negativa. Por lo tanto, en la definición del teletrabajo han de tenerse en cuenta estrategias para prevenir estos posibles riesgos, velar por una óptima gestión del tiempo, disponer de suficientes habilidades comunicativas y de gestión de emociones y un adecuado puesto de trabajo.

PALABRAS CLAVE riesgos psicosociales; prevención; teletrabajo; tecnoestrés; conectividad; disponibilidad

Objetivo: Identificar los efectos de implementar el teletrabajo para la salud del trabajador en época de la cuarentena.

País; Año; Idioma: España; 2015; Español

Método: Revisión Literaria.

Conclusión: El cambio de las condiciones de trabajo junto con el uso prolongado de las tecnologías de información y comunicación, acentúan una creciente en el factor de riesgo psicosocial en el teletrabajador, relacionados al tecnoestrés, tecnofatiga, tecnoadicción, provocando posibles daños en su salud, el impacto de estos factores no se presenta igual en todas las personas, lo que la psicología lo denomina diferencias individuales. Lo que si se debe tomar en cuenta es la intervención de estrategias preventivas que permita disminuir los riesgos asociados al teletrabajo. Orientaciones que permitan tener un control del tiempo real de trabajo, que logre diferenciar entre el horario de jornada laboral y el horario de descanso, es un factor que incide en el nivel de estrés de un teletrabajador.

CULTURAS ORGANIZACIONALES QUE REFUERZAN LA INTENSIFICACIÓN DEL TRABAJO A TRAVÉS DE RECURSOS DIGITALES Y SU IMPACTO SOBRE LA SALUD LABORAL

Cita: Castiblanque, R. P., & Palomares, R. C. (2020). Culturas organizacionales que refuerzan la intensificación del trabajo a través de recursos digitales y su impacto sobre la salud laboral. *Prisma Social: revista de investigación social*, (29), 25-57.



Objetivo: Conocer el impacto del trabajo digital sobre la exposición de las personas trabajadoras a los diferentes tipos de riesgo laboral y su relación con la erosión de la salud, haciendo especial atención sobre aquellos riesgos de origen psicosocial y las patologías psicosomáticas.

País; Año; Idioma: España; 2020; Español

Método: Encuesta efectuada ENCT MUESTRA: 8892.

Conclusión: Las personas con trabajos digitales presentan menor exposición a los riesgos tradicionales de higiene industrial y ergonomía, así como, a los accidentes de trabajo, pero incrementan los de origen psicosocial, dejando al descubierto que se exponen a riesgos emergentes como el tecnoestrés, la tecnoansiedad o el ciberacoso, que es el resultado de la persecución del trabajador por medio del uso de dispositivos digitales. Por otra parte, las personas expertas consultadas han manifestado cómo la combinación de culturas organizacionales orientadas hacia el cumplimiento legal de las obligaciones preventivas y la falta de normativas específicas sobre la gestión de los riesgos psicosociales impactan de forma negativa sobre los índices de prevención del trabajo digital.

ESTRÉS EN LOS TRABAJADORES DE LA SALUD DEL DISTRITO 10D01 DURANTE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO EN MEDIO DE LA PANDEMIA COVID-19.

Cita: Arteaga Cadena, M. E. (2020). Estrés en los trabajadores de la salud del distrito 10d01 durante la implementación del teletrabajo en medio de la pandemia covid-19.

ESTRÉS EN LOS TRABAJADORES DE LA SALUD DEL DISTRITO 10D01 DURANTE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO EN MEDIO DE LA PANDEMIA COVID-19.

ESTRANTE

Nombre: MARTHA ELISA ARTEAGA CADENA
Correo: elisa_91_tita@hotmail.com

RECTOR

Nombre: Marcelo Russo
Correo: marcelo.russo@uisek.edu.ec

Fecha: 22/09/2020

RESUMEN

Objetivo: Identificar mediante un estudio descriptivo de tipo transversal el estrés en los trabajadores de la salud del Distrito 10D01 provocado por el teletrabajo en la pandemia del COVID-19.

Método: Se realiza un estudio descriptivo de tipo transversal, con una muestra de 45 trabajadores de la salud que se encuentran en la modalidad de teletrabajo, a quienes mediante el cuestionario de Estrés Laboral de la Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial de Colombia se evaluará el estrés de los trabajadores.

Resultados: Después de la implementación del cuestionario y la tabulación de resultados, se obtuvo: De los 45 trabajadores que realizaron las encuestas, el 88.89% presentan estrés laboral. De los 45 trabajadores que presentan estrés laboral el 71.11% es de sexo femenino.

Conclusión: existe un mayor riesgo de estrés en el personal femenino del distrito 10D01, además este riesgo aumenta si no existe una buena implementación de esta modalidad y una buena explicación de los requerimientos que se necesitan para poder ejecutar esta actividad y de esta forma se puede presentar inconvenientes los cuales pueden ocasionar problemas de salud en los trabajadores aumentando el riesgo psicosocial.

Palabras clave: Teletrabajo, Riesgo psicosocial, Salud, trabajadores de la salud, Pandemia.

Objetivo: Conocer las consecuencias psicosociales (estrés) que el teletrabajo puede provocar en los trabajadores de la salud del distrito 10D01.

País; Año; Idioma: Ecuador; 2020; Español

Método: Investigación Original; muestra: 45 trabajadores; cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral. Bateria de instrumento para la evaluación de riesgo psicosocial de Colombia.

Conclusión: Resultados del estudio realizado en el Ecuador en los trabajadores de la salud distrito 10D01, buscaban identificar el nivel de estrés a causa del teletrabajo. Se observó que el 84% de los teletrabajadores presentaban estrés laboral alto y muy alto y que el 68.89% eran de sexo femenino. Es evidente que existe una mayor prevalencia de riesgo psicosocial en el género femenino, tienden a realizar horarios extendidos de trabajo. Esto se podría asociar a que las mujeres cumplen un mayor rol familiar más aun cuando tienen hijos menores a su cuidado, extendiéndose la carga mental dado que sus actividades pueden ser suspendidas por las actividades del hogar.

LA FATIGA Y LA CARGA MENTAL EN LOS TELETRABAJADORES: A PROPÓSITO DEL DISTANCIAMIENTO SOCIAL

Cita: Tresierra, C. E. V., & Pozo, A. C. L. (2020). La fatiga y la carga mental en los teletrabajadores: A propósito del distanciamiento social. Revista española de salud pública, (94), 126.



Objetivo: Describir la fatiga y carga mental del teletrabajador, plantear acciones de prevención para generar el teletrabajo seguro.

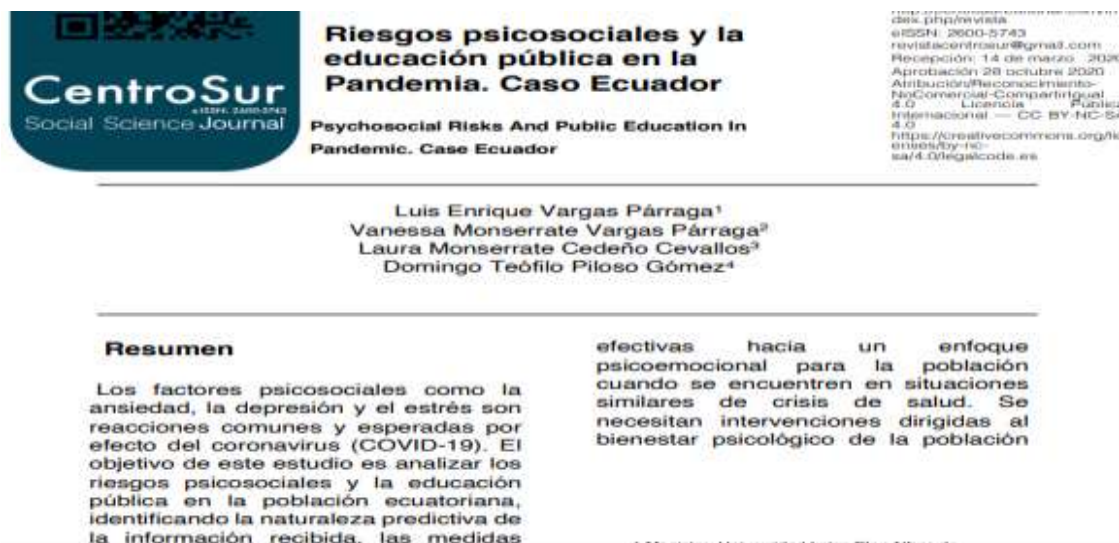
País; Año; Idioma: Perú; 2020; Español

Método: revisión bibliográfica.

Conclusión: El trabajo a distancia es la modalidad más idónea y eficaz ante la pandemia, aunque no como medida voluntaria, más bien como medida cuasi obligatoria siendo una respuesta a la amenaza sanitaria, el distanciamiento social. El teletrabajo en países como el Perú no se ha practicado ampliamente como puede ocurrir en países industrializados. La forma inesperada que se implementó puede generar beneficios, pero también una serie de desventajas, que comprometan la salud mental. Los cambios bruscos de ambiente de trabajo al entorno del hogar originan multitareas que pueden jugar un papel negativo en el entorno laboral. Los trabajadores deben hacer frente hoy en día a exigencias mentales mayores para el desarrollo de su actividad. Cuando la carga mental de trabajo es superada por las exigencias de su actividad laboral generan fatiga y estrés, aspectos que deben considerarse preocupantes para los teletrabajadores que necesitan ser vigilados con la intención de mejorar la calidad de vida laboral.

RIESGOS PSICOSOCIALES Y LA EDUCACIÓN PÚBLICA EN LA PANDEMIA. CASO ECUADOR

Cita: Párraga, L. E. V., Párraga, V. M. V., Cevallos, L. M. C., & Gómez, D. T. P. (2021). Riesgos psicosociales y la educación pública en la Pandemia. Caso Ecuador. Centro Sur, 5(1), 90-99.



Objetivo: Analizar los riesgos psicosociales y la educación pública en la población ecuatoriana.

País; Año; Idioma: Ecuador; 2021; Español

Método: Investigación Mixta: cuantitativa y cualitativa; Muestra: 600; Herramienta propia y el cuestionario (GHQ-12)

Conclusión: Es alarmante el incremento del estrés, la ansiedad, y la depresión durante los primeros meses de la modalidad de teletrabajo, más la preocupación por la salud propia y familiar, acompañada de incertidumbre económica, con la situación de la estabilidad laboral, contribuyen a que la salud mental de los trabajadores se vea afectada. Los resultados muestran que 4 de cada 10 personas encuestadas considera que su organización no estaba capacitada ni contaba con las herramientas necesarias para realizar la transición hacia el trabajo en casa. El 54.7% de los encuestados se enfrentaban por primera vez a esta modalidad, viéndose obligados a enfocar sus esfuerzos y energía para adaptarse a la nueva forma de trabajo aumentando su nivel de estrés y ansiedad. Lo alarmante es que más del 50% indicaron que no existieron iniciativas para atender la salud mental de los mismos.

MUJERES EN CUARENTENA: CUIDADORAS DE TIEMPO COMPLETO Y SOBRECARGA DE TRABAJO

Cita: Ahumada, C. (2020). Mujeres en cuarentena: cuidadoras de tiempo completo y sobrecarga de trabajo.



Mujeres en cuarentena: cuidadoras de tiempo completo y sobrecarga de trabajo



Cuidadoras las 24 horas y sobreexigidas con tareas múltiples, permanentes y simultáneas. Una encuesta reciente realizada por investigadoras del Conicet constató que el exceso de quehaceres domésticos y de cuidados atraviesa a las mujeres durante la cuarentena. Sienten que trabajan más, están más cansadas que antes de la crisis sanitaria y duermen menos de lo necesario. El teletrabajo, una modalidad que no permite "desconectar". Naciones Unidas alertó sobre la profundización de "la injusta distribución de los cuidados" en la región. [06.05.2020]

Objetivo: Conocer cómo impacta la rutina diaria mujeres en cuarentena.

País; Año; Idioma: Argentina; 2020; Español

Método: Investigación Original; Herramienta propia; Muestra:550.

Conclusión: La mayoría de las mujeres consultadas sienten que su trabajo aumento, se encuentran más cansadas durante la cuarentena, no tienen tiempo de descanso, se sienten sobre expuestas a mas tareas de cuidado y trabajos múltiple, la situación del aislamiento social obligatorio pone al descubierto la desigualdad de cuidados en el hogar y se acentúa la excesiva carga sobre el género femenino; trasladar la oficina a su propia casa desenmascara el consecuente impacto que ello genera. El 70% de las encuestadas dijo q realizar teletrabajo durante la cuarentena no le permite desconectarse nunca es decir que el momento familiar y de ocio y el momento de trabajo son ahora un tiempo de corrido. Se registró que predominan los estados de agotamiento y tensión percibiéndose mentalmente cansadas.

NEW TELEWORK, TIME PRESSURE, AND TIME USE CONTROL IN EVERYDAY LIFE

Cita: Thulin, E., Vilhelmson, B. y Johansson, M. (2019). Nuevo teletrabajo, presión de tiempo y control del uso del tiempo en la vida diaria. *Sostenibilidad*, 11 (11), 3067.



Article

New Telework, Time Pressure, and Time Use Control in Everyday Life

Eva Thulin ^{*}, Bertil Vilhelmson ^{ORCID} and Martina Johansson

Unit for Human Geography, Department of Economy and Society, School of Business, Economics and Law, University of Gothenburg, SE-405 30 Gothenburg, Sweden; bertil.vilhelmson@geography.gu.se (B.V.); martina.johansson@geography.gu.se (M.J.)

^{*} Correspondence: eva.thulin@geography.gu.se

Received: 17 April 2019; Accepted: 28 May 2019; Published: 30 May 2019



Abstract: This study explores how changing conditions for home-based telework affect the quality of life and social sustainability of workers in terms of time pressure and time use control in everyday life. Changing conditions concern the spread of telework to new types of jobs of a more routine character, involving new practices of unregulated work and anytime smartphone access. Empirically, we draw on survey data from a sample of 456 home-based teleworkers employed by six governmental agencies in Sweden. Results indicate that subjective time pressure is not associated with job type in terms of distinguishing between bounded case work and more independent analytical work. Time pressure is intensified by family-related factors, telework performed outside of working hours, and part-time work, and is moderated by the private use of smartphones. We find no significant associations between subjective time use control, job qualifications, and teleworking practice. Family situation and having small children at home reduce time use control. Also, high levels of smartphone use for work-related purposes are associated with reduced control.

Keywords: telecommuting; remote work; quality of life; social sustainability; time pressure; work-life balance; everyday life; job qualifications; telework practice; smartphone

Objetivo: Explorar hasta qué punto las condiciones cambiantes para el teletrabajo en el hogar están afectándola presión del tiempo percibida por los empleados y el control del uso del tiempo en la vida cotidiana.

País; Año; Idioma: Suecia; 2019; Español

Método: Estudio Exploratorio; encuestas (herramienta propia); Muestra: 456 teletrabajadores.

Conclusión: Los estudios indican que existe un escaso conocimiento de cómo el teletrabajo afecta la presión y el control del uso del tiempo en la vida diaria. Los resultados indican que están claramente asociados con factores sociales. encontrando diferencias importantes en términos de género, las mujeres y las trabajadoras con hijos experimentan los niveles más altos de presión del uso del tiempo en la vida cotidiana. La presión del tiempo se intensifica por factores relacionados con la familia, y más si el teletrabajo se realiza fuera de la jornada laboral con ayuda de teléfonos inteligentes su control se reduce.

WORKLOAD AND HEALTH OF OLDER ACADEMIC PERSONNEL USING TELEWORK

Cita: Thulin, E., Vilhelmson, B. y Johansson, M. (2019). Nuevo teletrabajo, presión de tiempo y control del uso del tiempo en la vida diaria. *Sostenibilidad*, 11 (11), 3067.

Workload and health of older academic personnel using telework

R. Arvola* and Ü. Kristjuhan

Tallinn University of Technology, Tallinn School of Economics and Business Administration, Tallinn, Estonia; *Correspondence: rene.arvola@ttu.ee

Abstract. Aim of the study was to measure telework usage and to explore interactions between health, workload and telework. Telework is work that is carried out outside the central office, involving new technology that permits communication. Work carried out at any time, at any place, has been very common in the case of research institutes and universities. This type of work has advantages and disadvantages for both an employee and employer. The study of telework was carried out in Tallinn University of Technology (TUT) where working at home has been very common for a long time. The questionnaires were sent to academic personnel. The study shows that academic employees preferred teleworking for better concentration on work and saving time and money. There was no significant difference in telework usage by age and teleworkers had fewer complaints about tired eyes, arterial hypertension and stress.

Key words: telework, work hours, diseases, stress.

País; Año; Idioma: Suecia; 2015; Español

Método: Artículo Original; muestra: 259 maestros.

Conclusión: El estudio muestra que el teletrabajo entre el personal académico está generalizado. Independientemente de la edad, los miembros del personal académico utilizan las TIC (incluidas las computadoras) e internet) obviamente y no hay evidencia que apoye el mito de que las personas mayores tienen dificultades con las TIC y el teletrabajo no es para personas mayores, los empleados académicos prefieren el teletrabajo para concentrarse mejor en el trabajo y ahorrar tiempo y dinero. El factor que tuvo menos efecto en las preferencias de teletrabajo fueron los obstáculos para viajar. Allí, no hubo diferencia significativa en el uso del teletrabajo por edad y género los teletrabajadores tenían menos quejas sobre salud, ojos cansados, hipertensión y estrés.

CONCLUSIONES

Luego del análisis de varios artículos escogidos destaca, que el teletrabajo no posee una definición clara, pero se caracteriza por la flexibilidad de horario, auto elección donde desempeñar el cargo y el uso intensivo de las tecnologías de la información y comunicación.

Por la característica propia de la modalidad, el teletrabajo se incorpora a la actividad empresarial como una opción que incluye una extensa variedad de posibilidades, por un lado puede percibir el aumento de la productividad, continuidad operativa, competitividad y la minimización de costos fijos, por el otro lado los empleados tienen un mejor aprovechamiento del tiempo, reducción de gastos, sintiéndose motivados en el desempeño laboral logrando tornarse como una eficiente manera de gestión sostenible porque reduce la huella ecológica de los trabajadores y de la empresa.

Así mismo las organizaciones deben tomar en cuenta los posibles efectos negativos en la implementación del teletrabajo; existe una creciente al uso exhaustivo de las nuevas tecnologías pudiendo iniciar posibles riesgos psicosociales como el tecnoestrés tecnoansiedad, tecnofatiga, tecnoadicción por lo que pueden ser factores determinantes en el incremento de los daños en la salud laboral.

Los teletrabajadores deben hacer frente a exigencias mentales mayores para el desarrollo de su actividad, teniendo mayor posibilidad de estar expuesto a factores de riesgo psicosocial, entre ellas el, aumento de la sobrecarga de trabajo y las horas de trabajo, realizar varias tareas a la vez, dificultad para separar el trabajo de la vida privada. Por tanto, el teletrabajo puede funcionar como un arma de doble filo para mantener la conciliación de la vida personal y laboral, en términos de género las mujeres y las teletrabajadoras con hijos experimentan los niveles más altos de estrés.

Se deben tomar las medidas de control en cuanto al cumplimiento en seguridad y salud ocupacional en el teletrabajo, reduciendo el riesgo de presentar posibles inconvenientes en la salud mental de los trabajadores.

ANEXOS: Matriz de recolección de datos
Variable: TELETRABAJO

N°	TEMA	AUTOR	PAIS AÑO IDIOMA	OBJETIVO	METODOLOGIA	CONCLUSIONES	REVISTA	REFERENCIA	BASE DE DATOS
1	El trabajo a distancia y el teletrabajo	Sierra Benitez, E. M	ESPAÑA 2019 ESPAÑOL	Analisis de la normativa y la jurisprudencia aplicable que el paso de teletrabajo no afecte su estatus laboral .	Revison Literaria	El empresario debe establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Tanto la legislación vigente como la jurisprudencia relacionada con el teletrabajo o trabajo a distancia, adoptan una postura proteccionista con el teletrabajador, velando y tratando de que no se vulneren sus derechos y que en la medida de lo posible sus condiciones y consideración se asemeje en gran parte a su homologado presencial	fiscal&laboral al día	Sierra Benítez, E. M. (2019). El trabajo a distancia y el Teletrabajo. <i>fiscal&laboral al día</i> , 278.	idus.us.es
2	Entendiendo el teletrabajo	Dominguez Chavez, J.	VENEZUELA 2020 ESPAÑOL	Exponer al teletrabajo como un mecanismo del uso de las TIC para favorecer la competitividad empresarial.	Revison Literaria	la contratación de teletrabajadores van mas alla de los conocimientos informaticos, es primordial establecer lazos de confianza en el desarrollo de habilidades para la ejecucion de sus actividades,el teletrabajo en tiempos de Pandemia marca una nueva era en las relaciones laborales y un mundo de conexiones abiertas que permitan mejorar la competitividad organizacional.	academia.edu	Chávez, J. D. (2020). Entendiendo el teletrabajo.1- 17	academia.edu
3	El teletrabajo en salud laboral	Vicente, M.T.; Torres, A.; Ramirez, M.V; Capdevila, L.	ESPAÑA 2018 ESPAÑOL	Definir los conceptos basicos mas relevantes en teletrabajo, la legislación vigente y riesgos laborables	Revison Sistemática	el teletrabajo se plantea como una opcion para personas con discapacidad, mujeres en gestacion y como opcion en situaciones pandemicas o epidemicas. Es indispensable disponer de medidas legislativas que regulen el control y cumplimiento en seguridad y salud en el teletrabajo. las investigaciones medica en este tema es escasa. Los principales riesgos detectados son los ergonomicos y psicosociales .	CES Derecho,	Herrero, M. T. V., Alberich, J. I. T., Vicente, A. T., & García, L. C. (2018). El teletrabajo en salud laboral. <i>CES Derecho</i> , 9(2), 287-297.	revistas.ces.edu.co

4	salud y seguridad en el teletrabajo. Caso: Argentina	Osio Havriluk, L.	VENEZUELA A 2015 ESPAÑOL	Explorar y conocer las experiencias y los logros en el teletrabajo alcanzados por Argentina	Arqueo heurístico de las fuentes	se reconoce como modelo a otros países de Latinoamérica tienen un aceptable marco procedimental y legal sin embargo hay que crear regulaciones más detalladas que permitan evaluar aspectos importantes, tales como los riesgos psicosociales y ergonómicos porque el teletrabajador está fuera de la vista continua de quien lo contrata que beneficien a ambas partes y permita garantizar al teletrabajador su salud y seguridad durante sus actividades laborales.	Visión Gerencia	Havriluk, L. O. (2015). Salud y seguridad en el teletrabajo. Caso: Argentina. <i>Visión Gerencial</i> , (2), 410-426.	redalyc.org
5	teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia	Contreras, O.E. y Roza Rojas Iivanhoe	COLOMBIA A 2015 ESPAÑOL	Analizar los elementos de relación de las TIC, teletrabajo y sostenibilidad de la empresa	Exploración Genealógica	El teletrabajo y la sostenibilidad no guardan una relación directa. Para inducir a dicha sostenibilidad se deben tener objetivos deliberadamente planteados con un esquema laboral orientado al uso de las TIC. Es decir mientras más exitoso sea el modelo del teletrabajo más aportes a la sostenibilidad del negocio y por ende aumentará su productividad. Lo malo es que también funciona en sentido contrario. el teletrabajo no es una práctica sostenible; el teletrabajo no es para todas las compañías; el teletrabajo no es para cualquier persona en cualquier cargo. El teletrabajo no siempre implica ahorro del puesto físico del trabajo	Suma de negocios	Contreras, O. E., & Rojas, I. R. (2015). Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia. <i>Suma de negocios</i> , 6(13), 74-83.	Elsevier
6	Las habilidades del teletrabajador para la competitividad	Guzmán Duque, A. P. Y Abreo Villamizar, C. A.	COLOMBIA A 2017 ESPAÑOL	Establecer el grado de percepción del teletrabajo por parte de los empresarios	La investigación cuantitativa. Herramienta propia muestra :114 empresario	el teletrabajo es aceptado por los empresarios como una forma de contratación, el mayor obstáculo para su aceptación es la falta de conocimiento sobre esta modalidad, además la falta de confianza y la necesidad del control del empresario en el tiempo de trabajador. para los empresarios las principales habilidades que requiere un TT son la responsabilidad, el cumplimiento del deber la creatividad y lo más importante el manejo de tecnologías de información.	Forum Empresarial	Duque, A. P. G., & Villamizar, C. A. A. (2017). Las habilidades del teletrabajador para la competitividad. In <i>Forum Empresarial</i> (Vol. 22, No. 2, pp. 5-30). Centro de Investigaciones Comerciales e Iniciativas Académicas.	redalyc.org

7	El teletrabajo - implicancias en la seguridad y salud en el trabajo	Serra,F	URUGUAY 2020 ESPAÑOL	Multiples enfoques del teletrabajo desde la seguridad y salud ocupacional.	Revision sistematica	el teletrabajo presenta enormes dasafios en cuanto a la sst. Los ambitos de aplicación de la regulacion podrian no contar con el alcance suficiente para abordar e identificar algunos peligros al teletrabajo. Es decir existen reglamentos SST que seria aplicable y en otras no. sin embargo el empleador es responsable de estos aspectos, por lo que debe asegurarse las condiciones de seguridad y salud de todos modos.	CADE	Serra, F. (2020). EL TELETRABAJO - IMPLICANCIAS EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Profesionales y Empresa.35- 43.	Dialnet
8	Teletrabajo en tiempos de COVID-19	Ramos, V., Ramos-Galarza, C., y Tejera, E.	Ecuador 2020 español	determinar las características del teletrabajo en Ecuador, tomando en cuenta la situación de emergencia sanitaria dada por el COVID-19, y las relaciones entre estas características identificadas.	articulo original muestra:459 personas herramienta propia	apoya la idea que el teletrabajo contribuye de forma positiva a la percepcion de la productividad , siempre y cuando se cuenten con los recursos necesarios para trabajar y que las condiciones relacionadas con la salud mental sean igualmente favorable.	Revista Interamericana de Psicología	Ramos, V., Ramos-Galarza, C., & Tejera, E. (2020). Teletrabajo en tiempos de COVID-19. Revista Interamericana de Psicología, 54(3).	researchgate.net

9	Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial	Sánchez, G., y Montenegro, A.	ECUADOR 2019 ESPAÑOL	Implementar la modalidad de teletrabajo como propuesta de innovación que mejora la productividad empresarial.	enfoque cualitativo una revisión sistemática	<p>se obtiene como resultado de la investigación que el nivel de productividad mejoró en las empresas que optaron por incorporar la modalidad del teletrabajo, aumentaron el nivel de concentración en los empleados por la disminución de interrupciones en sus lugares de trabajo , .promueve el ahorro en gastos generales comparando el antes y el después a la puesta en marcha del teletrabajo .</p> <p>Las actividades que se pretendan desarrollar mediante esta modalidad cumplen con los requisitos: deben efectuarse en su mayoría con la utilización permanente de hardware, software e internet.</p>	Digital Publisher	Sánchez, G., & Montenegro, A. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. 593 Digital Publisher CEIT, 4(5), 91-107.	dialnet.unirioja.es
10	Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia	Valero-Pacheco, I. C., & Riaño-Casallas, M. I.	colombia 2020 español	Presentar las prácticas usadas por las empresas en la implementación del sistema de gestión en seguridad y salud cuando tienen teletrabajadores y plantear la adecuación de los elementos del sistema al teletrabajo	Estudio cualitativo entrevista y encuestas muestra: 2 empresas; 51 teletrabajadores	<p>Como resultado de la investigación en la entrevista aplicada a los responsables de sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) de las empresas participantes Colombianas, se observa que estas manejan las mismas estrategias habituales de SST tanto en la modalidad presencial como trabajo a distancia, todas las empresas anualmente validan sus políticas y objetivos SST pero solo unas pocas incluyen en su planeación estratégica al teletrabajador.</p> <p>Es decir que su planificación de prevención de accidentes laborales como las capacitaciones pierden efectividad y eficacia en situaciones donde el trabajo es a distancia.</p> <p>Los resultados de la encuesta realizada a los teletrabajadores suministraron respuestas con énfasis en la acción de realizar la mejora de sus condiciones laborales, identifican que sus principales riesgos se encuentran asociados a los factores psicosociales y al diseño del puesto.</p> <p>Las organizaciones que optan por el teletrabajo requieren revisar el SG-SST con periodicidad y actualizado cuando se incorporan otras formas de trabajo como es el caso de teletrabajo, que a su vez le permita hacer el seguimiento para poder reducir el riesgo presente.</p>	Archivos de Prevención de Riesgos Laborales	Valero-Pacheco, I. C., & Riaño-Casallas, M. I. (2020). Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia. <i>Archivos de Prevención de Riesgos Laborales</i> , 23(1), 22-33.	SciELO España

11	Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Teletrabajadores: Revisión Sistemática	García, L. M. E., Guerrero, H. V., y Rodríguez, E. A. J.	COLOMBIA A 2019 ESPAÑOL	Distinguir el contexto historico del teletrabajo	REVISION SISTEMATICA	Se encontró, que no existe una definición común del teletrabajo, pero se tiene rasgos característicos como son la elegibilidad del lugar a trabajar y el uso de la TIC. Otro punto de vista que se debe tomar en cuenta los rasgos que se requieren para la selección de un teletrabajador, tener excelentes habilidades para la comunicación y manejo de tecnología, no requiere de supervisión, puede establecer prioridades y manejar bien el tiempo, entiende los objetivos de la organización, tiene un sólido conocimiento de su trabajo. En temas como el marco legal existe la necesidad de ampliar la normatividad y establecer protecciones explicitas para el teletrabajo, poder contrarrestar las apariciones de riesgos emergentes importantes para la calidad de vida laboral de los teletrabajadores.	PENSAMIENTO AMERICANO	García, L. M. E., Guerrero, H. V., & Rodríguez, E. A. J. (2019). Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Teletrabajadores: Revisión Sistemática. Pensamiento Americano, 12(23).	publicaciones.americana.edu.co
12	Teletrabajo	Muñoz osorio, A. I., Amortegui Molinare, V. R. y Esguerra Muñoz, G.I.	COLOMBIA A 2018 ESPAÑOL	REFLEXION EN EL MARCO NORMATIVO EN COLOMBIA Y LATINOAMERICA	ARTICULO DE REFLEXION	El teletrabajo se lo reconoce hoy en día, como la sociedad de la información y las nuevas tecnologías, rompe un esquema tradicional de trabajo y genera un interés social en países latinoamericanos entrando a regular las actividades de los teletrabajadores mediante leyes y normas destacándose la ley 1221 del 2008 colombiana, donde establece garantías que refuerzan las ya establecidas por las normas laborales sobre derechos y protecciones del os trabajadores..	Justicia Juris	Muñoz Osorio, A. I., Amortegui Molinares, V. R., & Eguerra Muñoz, G. I. (2018). TELETRABAJO. <i>Justicia Juris</i> , 25 - 31.	Dialnet
13	Teletrabajo: fortaleciendo el trabajo en tiempos de pandemia por covid - 19	Montero Ulate, B. Vasconcelos Vasquez, K. L. y Arias Murillo, G.	COSTA RICA A 2020 ESPAÑOL	Identificar el impacto que ha tenido el teletrabajo en la personas que se encuentran laborando producto de la pandemia en esta modalidad	Investigacion Original Herramienta propia Muestra :694	Las personas teletrabajadoras se sienten bien con el teletrabajo como opción laboral, la mayor parte de las personas ven un ahorro asociado con el tiempo de traslado de la casa a la oficina y viceversa, la optimización del tiempo y la posibilidad de compartir más tiempo con la familia. reconocen que cuentan con las herramientas y equipos necesarios para atender el puesto de trabajo. En el sector empresarial una parte está preparado para ejecutar la modalidad de teletrabajo (madurez) y otra parte está en su etapa de implementación y ajustes (crecimiento). una tercera parte de las empresas se ha visto obligadas a entrar al teletrabajo iniciando sin preparación ninguna y sin una sensibilización previa. El estado de costa rica genera apertura para colaborar sobre la legislación del teletrabajo que clarifiquen las responsabilidades,	Revista de Comunicación y salud	Ulate, B. M., Vásquez, K. L. V., & Murillo, G. A. (2020). Teletrabajo:: fortaleciendo el trabajo en tiempos de pandemia por COVID-19. <i>Revista de Comunicación y Salud: RCYS</i> , 10(2), 109-125.	dialnet.unirioja.es

						deberesy derechos d empleadores y colaboradosres en la organizaciones publicas y privadas. cuenta con instituciones pionerasa partir del cumplimiento de estardares de calidad y seguridad en la prestacion de bienes y servicios las cuales se convierten en promotoras de las mejores prácticas y que las otras puedan replicar sus modelos exitosos.			
14	Los vacios juridicos de los riesgos laborales del teltrabajo en Ecuador	Muy Perez, E. F	ECUADOR 2021 ESPAÑOL	Discutir los vacios existentes dentor de la normativa laboral y de la seguridada social actual.	Articulo de Reflexion	Se evidencia la inseguridad jurídica por la característica propia de la modalidad y en su caso se sujetan al reglamento de riesgos del trabajo. Para poder considerar un accidente de trabajo o enfermedad profesional deberán cumplir criterios que han sido normados para trabajadores presenciales, por lo cual no son aplicables para el teletrabajo debido a que las condiciones de cada teletrabajador son distintas a las de sus compañeros, el ambiente de trabajo es fluctuante y no pueden valorarse de forma uniforme. Queda al descubierto la necesidad de generar una normativa especializada para la cobertura de riesgos laborarles del teletrabajo en el ecuador. es necesario remitirnos a la realidad jurídica de otros países como Colombia y España donde encontramos un mayor desarrollo sobre la regulación de esta modalidad	REVISTA DE DERECHO	Pérez, E. F. M. (2021). Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador. FORO: <i>Revista de Derecho</i> , (35), 28-47.	dialnet.unirioja.es
15	EL Teletrabajo en el distrito metropolitano de Quito(Ecuador): normativa y características sustanciales	Paez. M. M., Chavez. M. E., Apunte. R., Y Rosale. R.	ECUADOR 2019 ESPAÑOL	Analizar la viabilidad de la aplicación de la normativa de teletrabajo en la ciudad de Quito.	Investigacion cuantitativa encuesta muestra: 174	se observa que existe una apertura por parte d elos trabajadores para teletrabajar sin embargo los datos indican que aun la mayoría de las empresas no estarian listas para usarlo.	revista Espacios	PÁEZ, M. M., CHÁVEZ, M. E., APUNTE, R., & ROSALES, R. El teletrabajo en el Distrito Metropolitano de Quito (Ecuador): Normativa y características sustanciales.	researchgate.net

16	EL TELETRABAJO: LA ASERTIVIDAD COMO ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN EN EL MUNDO LABORAL	Arrendo, Rodríguez, D.M. y Granda Garcia, A. M	COLOMBIA 2015 ESPAÑOL	Explorar algunas de interrelación humana y comunicación en el marco del teletrabajo.	Rasteo bibliografico	el teletrabajo abre nuevas puertas para las competencias comunicativas, deben asumir el reto de una comunicación asertiva desde el ambiente virtual por lo que las políticas de comunicación deben generar estrategias dinámicas de interacción mediadas por las tecnologías de información y comunicación.	Revista Reflexiones y saberes	Arredondo Rodríguez, D.M. & Granda García, A.M. (2015). Teletrabajo: la asertividad como estrategia de comunicación en el mundo laboral. Revista Reflexiones y saberes, 3 (4) 48-55.	revistavirtual.ucn.edu.co
17	ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo revisión de la literatura	Ramirez, p. J.M. Y Perdomo, M.	COLOMBIA 2019 ESPAÑOL	Identificar las ventajas y desventajas del teletrabajo.	Revisión de la literatura	es un herramienta que puede ser implementada en diferentes países, ofrece ventajas para una sociedad moderna y adaptable, puede ser positivo en el punto de vista psicosocial siempre que se tenga una política clara de manejo. También se identifica la falta de uniformidad en el significado de teletrabajo dejando vacíos en su concepto y manejo, limita los estudios realizados hasta el momento.	Revista Competitividad e innovación	Ramírez, J. M., & Hernández, M. P. (2019). VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO, REVISIÓN DE LA LITERATURA. Revista <i>Competitividad e Innovación</i> , 1(1), 96-119.	revistas.sena.edu.co
18	La difícil conciliación de la obligación empresarial de evaluar los riesgos con el teletrabajo	Bosch, M. S., Y González-Castro, G. G.	ESPAÑA 2015 ESPAÑOL	Abordar la problemática que se origina en la aplicación de la normativa de seguridad y salud laboral al trabajo	Investigación original	La valoración del riesgo en el teletrabajo no debe limitarse a aspectos ergonómicos, las pantallas de visualización de datos u otros. Aún no están claros los riesgos asociados al teletrabajo, pero lo que sí está claro es que el riesgo psicosocial tiene un rol relevante pudiendo estar asociados al uso de tecnologías como es el caso del tecnoestrés, fatiga informática, y la tecnodicción, pero también a otros más específicos como la organización del tiempo, el aislamiento del teletrabajador y la pérdida de relación interpersonal. La aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales presenta en su ejecución numerosas disfunciones que dificultan el cumplimiento de seguridad empresarial, se observan obstáculos que la podrían convertir impracticable, es decir son obstáculos para que el empresario en la práctica, pueda dar el cumplimiento eficaz a su deber de seguridad y salud en los teletrabajadores	Revista de los Estudios de Economía y Empresa	Bohoss, M. S., & González-Castro, G. G. (2015). La difícil conciliación de la obligación empresarial de evaluar los riesgos con el teletrabajo. El <i>porqué de un dossier sobre prevención de riesgos laborales</i> .	oikonomics.uoc.edu

Variable: RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA SALUD LABORAL

N°	TEMA	AUTOR	PAIS AÑO IDIOMA	OBJETIVO	METODOLOGIA	CONCLUSIONES	REVISTA	REFERENCIA	BASE DE DATOS
2	Estudio de los factores de riesgo psicosocial en profesoras de universidades online: Una mirada desde adentro	García-González, M., Torrano, F., y García-González, G	ESPAÑA 2020 ESPAÑOL	Conocer y analizar los principales factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los profesores que trabajan online	Investigación Original 20 entrevistas modelo seidman muestra 10 mujeres	Los resultados muestran la existencia de distintos riesgos psicosociales, se evidencian tres importantes factores de riesgo; la sensación de aislamiento, el conflicto del rol y la sobrecarga mental. Los docentes online manifiestan que tienen periodos muy intensos de trabajo, incluso podrían duplicar la carga laboral en las distintas tareas que debe desempeñar es decir en, actividades de seguimiento, preparación e impartición de clases por video conferencias y la gestión del correo electrónico, por otro lado, las actividades monótonas y repetitivas, corrección de trabajos la evaluación continua propia de la estructura académica. En síntesis, el teletrabajo promueve la autonomía y flexibilidad en tiempo - lugar, pero no exime de la aparición de los distintos factores de riesgos psicosociales ligados a esta modalidad.	INTERDISCIPLINARIA	García-González, M., Torrano, F., & García-González, G. (2020). Estudio de los factores de riesgo psicosocial en profesoras de universidades online: Una mirada desde adentro. <i>Interdisciplinaria. Revista de Psicología y Ciencias Afines</i> , 37(1), 1-31.	ciipme-conicet.gov.ar
3	EL IMPACTO DE LAS TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y DE LA COMUNICACIÓN EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES: TECNOESTRES	Aragüez Valenzuela, L.	ESPAÑA 2017 ESPAÑOL	Analizar la repercusión de las tecnologías en el mundo laboral	Revisión Sistemática literaria	La incorporación de las TIC en el mundo laboral y empresarial, ha dado lugar a que los trabajadores se enfrenten a nuevos riesgos laborales. El exceso, el desconocimiento y la resistencia al uso de las tecnologías de información y comunicación en el puesto de trabajo, son factores determinantes que exponen en situaciones tecnostresantes (estrés motivado por el uso de tecnología) tecnofatigantes y tecnoadictivas a los trabajadores, afectando su salud perjudicialmente. Un elemento clave que tiene cabida en España y que está relacionado con el ordenamiento francés, es el "derecho a desconectarse" el objetivo es minimizar el impacto tecnológico en el trabajador garantizando su descanso y la incontrolable intromisión del trabajo en la vida privada de cada empleado. Así se contribuye a crear una adecuada conciencia empresarial sobre el uso de las nuevas tecnologías en el trabajo.	Revista Internacional de la Protección Social	Aragüez Valenzuela, L. (2017). El impacto de las tecnologías de la información y de la comunicación en la salud de los trabajadores: el tecnostres. e-Revista Internacional de la Protección Social, 2 (2), 169-190.	idus.us.es

4	Efectos Positivos y Negativos De La Implementación Del Teletrabajo Para La Salud Del trabajador, Desde La Perspectiva De La Cuarentena	Puentes salomon. L. J	COLOMBIA 2020 ESPAÑOL	Identificar los efectos de implementar el teletrabajo para la salud del trabajador en época de la cuarentena	Investigacion Exploratoria Instrumento: encuesta Muestra:50 personas	se encontró efectos negativos para la salud de los teletrabajadores y se relaciona con el aumento del 16% de nivel de estrés percibidos en los participantes del estudio. Un efecto positivo para la salud de los trabajadores es la disminución de soledad, debido a que los trabajadores no estuvieron solos en su hogar, por el contrario, se encontraban rodeados de sus familiares. La gran mayoría de los encuestados no cuentan con posturas y herramientas adecuadas para ejercer el teletrabajo y se podría percibir un efecto negativo a largo plazo, pero es de resaltar realizarlas adecuaciones necesarias lo trabajadores no perciben efecto negativo alguno.	poliantea	Solano, E. J. G. (2020). Efectos Positivos y Negativos De La Implementación Del Teletrabajo Para La Salud Del trabajador, Desde La Perspectiva De La Cuarentena. <i>Poliantea</i> , 15(27), 5-5.	journal.poligran.
5	Culturas organizacionales que refuerzan la intensificación del trabajo a través de recursos digitales y su impacto sobre la salud laboral	Payá, Castiblanque, R. y Calvo Palomares, R.	ESPAÑA 2020 ESPAÑOL	Conocer el impacto del trabajo digital sobre la exposición de las personas trabajadoras a los diferentes tipos de riesgo laboral y su relación con la erosión de la salud, s	Estudio transversal Encuesta efectuada ENCT MUESTRA: 8892	Las personas con trabajos digitales presentan menor exposición a los riesgos tradicionales de higiene industrial y ergonomía, así como, a los accidentes de trabajo, pero incrementan los de origen psicosocial, dejando al descubierto que se exponen a riesgos emergentes como el tecnoestrés, la tecnoansiedad o el ciberacoso, que es el resultado de la persecución del trabajador por medio del uso de dispositivos digitales. Por otra parte, las personas expertas consultadas han manifestado cómo la combinación de culturas organizacionales orientadas hacia el cumplimiento legal de las obligaciones preventivas y la falta de normativas específicas sobre la gestión de los riesgos psicosociales impactan de forma negativa sobre los índices de prevención del trabajo digital.	Re v i s t a P r i s m a S o c i a l	Castiblanque, R. P., & Palomares, R. C. (2020). Culturas organizacionales que refuerzan la intensificación del trabajo a través de recursos digitales y su impacto sobre la salud laboral. <i>Prisma Social: revista de investigación social</i> , (29), 25-57.	dialnet.unirioja.es
6	preservar la salud teletrabajando	Dalmau, I., y Puig, R. F	ESPAÑA 2015 ESPAÑOL	DESCRIBIR COMO CAMBIAN LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL AL TELETRABAJAR	revisión literaria	El cambio de las condiciones de trabajo junto con el uso prolongado de las tecnologías de información y comunicación, acentúan una creciente en el factor de riesgo psicosocial en el teletrabajador, relacionados al tecnoestrés, tecnofobia, tecnoadicción, provocando posibles daños en su salud. El impacto de estos factores no se presenta igual en todas las personas, lo que la psicología lo denomina diferencias individuales. Lo que si se debe tomar en cuenta es la intervención de estrategias preventivas que permita disminuir los riesgos asociados al teletrabajo. Orientaciones que permitan tener un control del tiempo real de trabajo, que logre diferenciar entre el horario de jornada laboral y el horario de descanso, es un factor que incide en el nivel de estrés de un teletrabajador.	Oikonomics	Dalmau, I., & Puig, R. F. (2015). Preservar la salud teletrabajando. <i>Oikonomics: revista de economía, empresa y sociedad</i> , (4), 52-59.	dialnet.unirioja.es

7	Estrés en los trabajadores de la salud del distrito 10d01 durante la implementación del Teletrabajo en medio de la pandemia covid-19.	Arteaga Cadena, M. E	ECUADOR 2020 ESPAÑOL	Conocer las consecuencias psicosociales (estrés) que el teletrabajo puede provocar en los trabajadores de la salud del distrito 10D01	Investigacion Original muestra: 45 trabajadores de factores de riesgo psicosocial intalaboral. Bateria de instrumento para la evaluacion de riesgo psicosocial de colombia	. Se observo que el 84% de los teletrabajadores presentaban estrés laboral alto y muy alto y que el 68.89% eran de sexo femenino. Es evidente que existe una mayor prevalencia de riesgo psicosocial en el genero femenino, tienden a realizar horarios extendidos de trabajo. Esto se podria asociar a que las mujeres cumplen un mayor rol familiar mas aun cuando tienen hijos menores a su cuidado, extendiendose la carga mental dado que sus actividades pueden ser suspendidas por las actividades del hogar. la interrupción entre trabajo y familia son fuentes de estrés los mismo que pueden desencadenar posibles riesgos psicosociales tanto laboral como familiar, este tipo de interferencia podria repercutir en el teletrabajador disminuyendo la efectividad en el puesto de trabajo.	UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK	Arteaga Cadena, M. E. (2020). Estrés en los trabajadores de la salud del distrito 10d01 durante la implementación del teletrabajo en medio de la pandemia covid-19.	uisek.edu.ec
8	La fatiga y la carga mental en los teletrabajadores: a propósito del distanciamiento social	Venegas Tresierra, C. E. y Leyva Pozo, A.C	PERU 2020 ESPAÑOL	Describir la fatiga y carga mental del teletrabajador, plantear acciones de prevencion para generar el teletrabajo seguro.	revisión bibliográfica	El trabajo a distancia es la modalidad más idónea y eficaz ante la pandemia, aunque no como medida voluntaria, más bien como medida cuasi obligatoria siendo una respuesta la amenaza sanitaria, el distanciamiento social. Los cambios bruscos de ambiente de trabajo al entorno del hogar originan multitareas que pueden jugar un papel negativo en el entorno laboral. los trabajadores deben hacer frente hoy en día a exigencias mentales mayores para el desarrollo de la su actividad. cuando la carga mental de trabajo es superada por las exigencias de su actividad laboral generan fatiga y estrés, aspectos que deben considerarse preocupantes para los teletrabajadores que necesitan ser vigilados con la intención de mejorar la calidad de vida laboral	española de salud pública	Tresierra, C. E. V., & Pozo, A. C. L. (2020). La fatiga y la carga mental en los teletrabajadores: A propósito del distanciamiento social. <i>Revista española de salud pública</i> , (94), 126.	dialnet
9	Riesgos psicosociales y la educación pública en la Pandemia. Caso Ecuador	Párraga, L. E. V., Párraga, V. M. V., Cevallos, L. M. C., & Gómez, D. T	ECUADOR 2021 ESPAÑOL	Analizar los riesgos psicosociales y la educacion publica en la poblacion ecuatoriana	Investigacion Mixta: cuantitativa y cualitativa muestra: 600 herramienta propia y el cuestionario (GHQ-12)	Los resultados muestran que 4 de cada 10 personas encuestadas considera que su organización no estaba capacitada ni contaba con las herramientas necesarias para realizar la transicion hacia el trabajo en casa. El 54.7% de los encuestados se enfrentaban por primera vez a esta modalidad, viendose obligados a enfocar sus esfuerzos y energia para adaptarse a la nueva forma de trabajo aumentando su nivel de estrés y ansiedad. Lo alarmante es que mas del 50% indicaron que no existieron iniciativas para atender la salud mental de los mismos.	Centro Sur. Social Science Journal	Párraga, L. E. V., Párraga, V. M. V., Cevallos, L. M. C., & Gómez, D. T. P. (2021). Riesgos psicosociales y la educación pública en la Pandemia. Caso Ecuador. <i>Centro Sur</i> , 5(1), 90-99.	centrosureditorial.com

10	Mujeres en cuarentena: cuidadoras de tiempo completo y sobrecarga de trabajo	Ahumada, C.	ARGENTINA 2020 español	Conocer como impacta la rutina diaria mujeres en cuarentena.	Investigación Original Herramienta propia Muestra:550	La mayoría de las mujeres consultadas sienten que su trabajo aumento, se encuentran mas cansadas durante la cuarentena, no tienen tiempo de descanso , se sienten sobre expuestas a mas tareas de cuidado y trabajos multiple, la situación del aislamiento social obligatorio pone al descubierto la desigualdad de cuidados en el hogar y se acentua la excesiva carga sobre el genero femenino; trasladar la oficina a su propia casa desenmascara el consecuente impacto que ello genera. El 70% de las encuestadas dijo q realizar teletrabajo durante la cuarentena no le permite desconectarse nunca es decir que el momento familiar y de ocio y el momento de trabajo son ahora un tiempo de corrido. Se registro que predominan los estados de agotamiento y tension percibiendose mentamente cansadas.	UNCiencia	Ahumada, Candela (2020): "Mujeres en cuarentena: cuidadoras de tiempo completo y sobrecarga de trabajo" en UNCiencia, agencia de la Universidad Nacional de Córdoba, recuperado en https://unciencia.unc.edu.ar/sociedad/mujeres-en-cuarentena-cuidadoras-de-tiempo-completo-y-sobrecarga-de-trabajo/	rdu.unc.edu.ar
11	New Telework, Time Pressure, and Time Use Control in Everyday Life	Thulin, E. Vilhelmson, B. Y Johansson, M	SUECIA 2019 INGLES	Explorar hasta que punto las condiciones cambiantes para el teletrabajo en el hogar estan afectandola presion del tiempo percibida por los empleados	Estudio Exploratorio encuestas (herramienta propia) Muestra: 456 teletrabajadores	Los estudios indican que existe un escaso conocimiento de cómo el teletrabajo afecta la presión y el control del uso del tiempo en la vida diaria. Los resultados indican que están claramente asociados con factores sociales. encontrando diferencias importantes en términos de género, las mujeres y las trabajadoras con hijos experimentan los niveles más altos de presión del uso del tiempo en la vida cotidiana. La presión del tiempo se intensifica por factores relacionados con la familia, y más si el teletrabajo se realiza fuera de la jornada laboral con ayuda de teléfonos inteligentes su control se reduce.	Sustainability y	Thulin, E., Vilhelmson, B. y Johansson, M. (2019). Nuevo teletrabajo, presión de tiempo y control del uso del tiempo en la vida diaria. <i>Sostenibilidad</i> , 11 (11), 3067.	published
12	Workload and health of older academic personnel using telework	Arvola, R. y Kristjuhan, Ü	Suecia 2015 INGLES	factores de preferencia del teletrabajo	articulo original muestra: 259 maestros	El estudio muestra que el teletrabajo entre el personal académico está generalizado. Independientemente de la edad, los miembros del personal académico utilizan las TIC (incluidas las computadoras) e internet) obviamente y no hay evidencia que apoye el mito de que las personas mayores tienen dificultades con las TIC y el teletrabajo no es para personas mayores, los empleados académicos prefieren el teletrabajo para concentrarse mejor en el trabajo y ahorrar tiempo y dinero. El factor que tuvo menos efecto en las preferencias de teletrabajo fueron los obstáculos para viajar. Allí, no hubo diferencia significativa en el uso del teletrabajo por edad y género los teletrabajadores tenían menos quejas sobre salud, ojos cansados, hipertensión y estrés.	Investigación en agronomía	Arvola, R. y Kristjuhan, Ü. (2015). Carga de trabajo y salud del personal académico de mayor edad que utiliza el teletrabajo. <i>Investigación en agronomía</i> , 13 (3), 741-749.	agronomy.emu.ee

