

EL TELETRABAJO ANTES Y DURANTE EL TIEMPO DE CONFINAMIENTO POR LA  
PANDEMIA DE COVID-19: UNA REVISIÓN DE LITERATURA

GABRIELA ANDREA MURCIA CORREDOR

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS  
SEDE VIRTUAL Y A DISTANCIA  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL  
BOGOTÁ D.C.

2020

EL TELETRABAJO ANTES Y DURANTE EL TIEMPO DE CONFINAMIENTO POR LA  
PANDEMIA DE COVID-19: UNA REVISIÓN DE LITERATURA

GABRIELA ANDREA MURCIA CORREDOR

Documento resultado de trabajo de grado para optar por el título de Administrador en Salud  
Ocupacional

Director: YENNY ANDREA ROZO SILVA

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS  
SEDE VIRTUAL Y A DISTANCIA  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL  
BOGOTÁ D.C.

2020

## **Dedicatoria**

A mi familia por su gran esfuerzo, amor, apoyo y responsabilidad para ayudarme a cumplir uno de mis sueños, ser profesional.

## **Agradecimientos**

Agradezco siempre a Dios por darme la oportunidad de día a día hacer realidad mis sueños, gracias por su infinito amor, misericordia y piedad; también quiero agradecer a mi asesora metodológica la profesora Yenny Andrea Rozo Silva, por su acompañamiento y orientación sin su ayuda no hubiera sido posible culminar exitosamente este proyecto.

## Tabla de contenido

	<b>Pág.</b>
Resumen .....	9
Introducción .....	10
1. Problema.....	11
1.1. Árbol de problema.....	11
1.2. Descripción del problema.....	11
1.3. Formulación o pregunta problema .....	13
2. Objetivos .....	13
2.1. Objetivo general .....	13
2.2. Objetivos específicos.....	13
3. Justificación.....	13
4. Hipótesis.....	15
5. Marco de referencia.....	16
5.1. Marco legal.....	16
5.2. Marco investigativo.....	17
5.3. Marco teórico .....	19
6. Metodología .....	20
6.1. Enfoque y alcance de la investigación .....	20
6.2. Cuadro resumen de objetivos, actividades, herramientas y población (o muestra) utilizada en la recolección de la información.....	21
6.3. Descripción detallada del diseño metodológico desarrollado para el logro de los objetivos	23
7. Resultados .....	23

7.1. Determinar las condiciones laborales que propician efectos en la salud de los teletrabajadores.....23

7.2. Establecer los principales efectos en la salud de los teletrabajadores a raíz de la emergencia sanitaria por COVID-19.....24

7.3. Identificar estrategias implementadas en diferentes empresas y contextos a nivel mundial para el desarrollo del teletrabajo. ....25

8. Presupuesto.....27

9. Conclusiones .....27

10. Recomendaciones.....28

11. Referencias .....29

## Listado de Figuras

	<b>Pág.</b>
Figura 1. Árbol de problemas.....	11
Figura 2. Flujograma.....	21

## **Listado de Tablas**

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Marco Legal .....	16
Tabla 2. Cuadro resumen de objetivos .....	22

## Resumen

**Introducción.** En la actualidad el mundo vive en un crecimiento tecnológico constante, se brindan herramientas cada día más actualizadas para mejorar la calidad del trabajo, la producción industrial, promoviendo el empleo para miles de familias alrededor del mundo, pero la llegada del Covid 19 le recuerda a la humanidad que es frágil y que la existencia no se puede dar por sentada, un organismo invisible al ojo humano cambio la naturaleza del trabajo a por lo menos la tercera parte de la población mundial, lo cual como todos los cambios tiene efectos positivos o negativos sobre la salud del ahora teletrabajador, lo cual motiva la realización de una revisión a los antecedentes del teletrabajo que permita conocer como ha afectado a lo largo de su implementación la vida del ser humano. **Objetivo.** Determinar los efectos en la salud de los teletrabajadores a nivel mundial durante la emergencia sanitaria por COVID-19 mediante una revisión de literatura. **Metodología.** Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo y alcance descriptivo. La búsqueda se realizó a través de las bases de datos Scopus a través de términos clave y conectores booleanos “OR” y “AND” así mismo se establecieron como criterios de inclusión artículos, revisiones, capítulos de libro, limitando la búsqueda a idioma inglés, español y portugués. **Resultados.** El conflicto familia-trabajo es la condición más relevante en la aparición de problemas de salud de carácter mental y psicológico como estrés, fatiga y ansiedad, teniendo en cuenta que la contingencia no permite la aplicación formal del teletrabajo.

**Palabras Clave.** Teletrabajo, Covid 19, Salud mental, Salud ocupacional, percepción del teletrabajo.

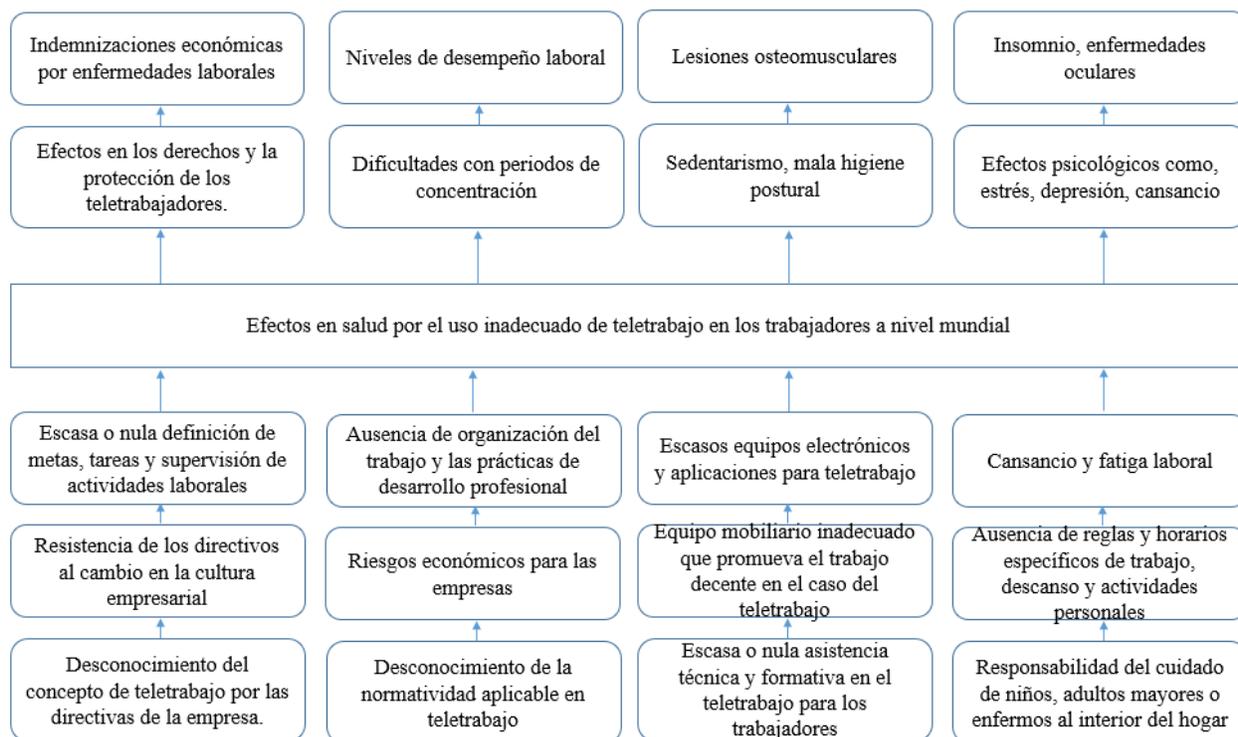
## **Introducción**

En la actualidad el mundo vive en un crecimiento tecnológico constante, se brindan herramientas cada día más actualizadas para mejorar la calidad del trabajo, la producción industrial, promoviendo el empleo para miles de familias alrededor del mundo, pero la llegada del Covid 19 le recuerda a la humanidad que es frágil y que la existencia no se puede dar por sentada, un organismo invisible al ojo humano cambio la naturaleza del trabajo a por lo menos la tercera parte de la población mundial, lo cual como todos los cambios tiene efectos positivos o negativos sobre la salud del ahora teletrabajador, lo cual motiva la realización de una revisión a los antecedentes del teletrabajo que permita conocer como ha afectado a lo largo de su implementación la vida del ser humano.

## 1. Problema

### 1.1. Árbol de problema

Figura 1. Árbol de problemas



Fuente. Elaboración propia (2020)

### 1.2. Descripción del problema

El concepto de teletrabajo a nivel mundial se ha abordado de muchas formas: primero, como icono de innovación tecnológica, es decir, como una "*nueva forma de trabajar*" segundo, como un estilo de vida moderno en especial para aquellas parejas jóvenes que tienen hijos en edad escolar. Sin embargo, su concepto aún está entredicho; para Holti y Stern (1986) era un "*trabajo a distancia*", así mismo para Probert y Wajcman (1988) lo denominaba "*trabajo a domicilio*", y es para el año 1996, Gordón, habla de categorización del teletrabajo en actividades relacionadas con "*Tarea*", "*oficios alternativos*" y "*trabajo móvil*". Adicionalmente, enfoques

más analíticos, como los de Brandt (1983) y Holti y Stern (1986), buscaron otras categorías como la combinación de horarios laborales flexibles de acuerdo con las formas de dispersión espacial y medios de coordinación del mercado a la jerarquía (Jackson & Wielen, 2002).

En Colombia, según el más reciente estudio de teletrabajo en el 2018 para el MinTIC por la Corporación Colombia Digital y el Centro Nacional de Consultoría, el número de teletrabajadores ha aumentado aproximadamente el 385 % en los últimos años, pasando de 31.500 en 2012, a más de 122 mil teletrabajadores (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones Min TIC, 2020). Sin embargo, el 24 de marzo de 2020 millones de trabajadores y empresas se vieron obligados a aceptar esta modalidad de manera imprevista y con un notable desconocimiento tanto conceptual como normativo del teletrabajo. Según Valero y Pacheco (2020) establecieron que *“las empresas continúan con las estrategias habituales de seguridad y salud en el trabajo, sin diferenciar la naturaleza del trabajo”* (Valero-Pacheco & Riaño-Casallas, 2020).

Si bien es cierto, el teletrabajo es una alternativa laboral para las empresas a nivel mundial es necesario comprender que no es adecuado en todas las casos o puesto de trabajo. No obstante, sí, su práctica se realiza de manera correcta es una opción laboral importante en especial durante la emergencia de salud pública causada por la pandemia del COVID-19 (OIT, 2020), esto le ha permitido a muchas organizaciones continuar sus actividades operativas y administrativas.

Teniendo en cuenta lo anterior, factores como el desconocimiento del concepto de teletrabajo, normatividad, ausencia en la asistencia técnica y formativa de los trabajadores, la resistencia a la cultura de cambio empresarial así como la escasa o nula asignación de tareas, el

mobiliario físico y tecnológico y las responsabilidades laborales y personales conllevan a la presencia de efectos en la salud de los trabajadores como las lesiones osteomusculares, el agotamiento físico y mental entre otros que pueden deteriorar su salud.

### **1.3. Formulación o pregunta problema**

¿Cuáles son los efectos mas representativos en la salud de los trabajadores que ha adoptado la modalidad de teletrabajo a raíz de la emergencia sanitaria por COVID-19?

## **2. Objetivos**

### **2.1. Objetivo general**

Determinar los efectos en la salud de los teletrabajadores a nivel mundial durante la emergencia sanitaria por COVID-19 mediante una revisión de literatura.

### **2.2. Objetivos específicos**

Determinar las condiciones laborales que propician efectos en la salud de los teletrabajadores.

Identificar estrategias implementadas en diferentes empresas y contextos a nivel mundial para el desarrollo del teletrabajo.

Establecer los principales efectos en la salud de los teletrabajadores a raíz de la emergencia sanitaria por COVID-19.

## **3. Justificación**

A nivel mundial se han presentado varias emergencias sanitarias, ocasionadas por Coronavirus y que han afectado a la población, la primera de ellas, se presentó por primera vez al sur de sur China en la ciudad de Guangdong en el año de 2003, causando el síndrome Agudo Respiratorio Severo (SARS) y que se propago por más de 26 países , en segundo lugar, para el

año 2012 se presenta en Vietnam otro evento respiratorio causado por coronavirus originando el Síndrome Respiratorio por Coronavirus de Medio Oriente (MERS – CoV), el cual actualmente se mantiene activo en 27 países; y es para finales del año 2019 en la ciudad de Wuhan (China) donde se presentaron con algunos conglomerados de neumonía atípica; y es hasta Enero del año 2020 cuando se realiza el reconocimiento y secuenciamiento del brote y es declarado como una emergencia de salud pública de interés mundial, dos meses después y debido al aumento progresivo de los casos confirmados alrededor del mundo, el 11 de Marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS) declara oficialmente pandemia (World Health Organization (WHO), 2020).

Lo que conlleva, a enormes desafíos no solo para la protección de las poblaciones si no para la economía mundial, si bien, algunas las actividades laborales no pueden desarrollarse desde el hogar como es el caso de los trabajadores del área de la salud y emergencias etc.; y para los cuales aún los gobiernos buscan las alternativas para suplir la demanda de elementos de protección personal y así evitar la propagación del virus en el personal sanitario. Paralelamente, la situación de miles de trabajadores administrativos los cuales tuvieron que cambiar la comodidad de su hogar por improvisadas oficinas para desarrollar actividades laborales en acceso remoto y teletrabajo. Si bien, se tiene conocimiento del teletrabajo desde la década de los 70's en Estados Unidos debido a la crisis del petróleo, y el cuál tenía el propósito de ahorrar energía, reducir y evitar los desplazamientos innecesarios de los trabajadores.

Más tarde, el físico Jack Niles establece el termino de telecommuting *“como una forma para que un empleado se conecte y transfiera datos, así como documentos a la oficina principal desde una ubicación remota (generalmente desde casa) mediante el uso de una línea telefónica”* produciendo un efecto interesante en la industria, sin embargo, solo fue utilizada por unos pocos empresarios, expertos y académicos en Estados unidos.(Boon Heng et al., 2012).

La verdad es que, ocasionó un estancamiento que, a pesar, de los buenos pronósticos se mantuvo tan solo 20 años la revolución tecnológica motivo que tanto empresas como empleados adaptaran este término como una alternativa para mantener empleos y generar una serie de estrategias al interior de las organizaciones. Por otra parte, (Ortiz Chaparro, 1996) establece que las razones que propiciaron la apertura de esta estrategia de trabajo se consideraban como aquella “ *Disponibilidad y abaratamiento de los sistemas de información y de las redes de comunicación, una nueva mentalidad hacia la empresa y las instituciones* ” Sin embargo, las generaciones más jóvenes son resistentes a generar una cultura de fidelidad a la empresa, contrario a lo que sucede con otras generaciones. “ *se sienten menos comprometidos con sus equipos de trabajo o sus proyectos. Mejora la imagen ante la sociedad de las empresas que lo practican, dando visos de sostenibilidad, consciencia ambiental y modernidad* ” (Ortiz Chaparro, 1996)

Sin embargo, en esta emergencia sanitaria los conceptos de trabajo en acceso remoto y teletrabajo toman mayor relevancia, ya que empresarios de diversos sectores económicos tuvieron que hacer uso de esta estrategia para mantener no solo la productividad de sus empresas si no, el empleo a miles de trabajadores formales, así como reinventar nuevas unidades de negocio bajo las estas circunstancias inesperadas, Sin duda, esto generó que los trabajadores adaptaran su vida laboral colocando en riesgo su salud debido a que no se cuenta con adecuado ambiente de trabajo, es inevitable establecer los efectos en la salud de la población trabajadora como consecuencias de implementar esta modalidad, ya que según lo comentan expertos llego para quedarse

#### **4. Hipótesis**

Este proyecto no pretende probar hipótesis bajo ningún método o análisis estadístico ya que solo se centrará en la revisión de literatura del tema central.

## 5. Marco de referencia

### 5.1. Marco legal

*Tabla 1. Marco Legal*

<b>Norma</b>	<b>Institución Normalizadora</b>	<b>Año</b>	<b>Descripción</b>	<b>Aporte al Proyecto</b>
Decreto 884	Ministerio del Trabajo	2012	Establece las condiciones laborales especiales del teletrabajo	Proporciona elementos para la identificación del teletrabajo.
Resolución 2886	Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	2012	Define las entidades que harán parte de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo y se dictan otras disposiciones	Establece pasos a seguir para las empresas en la implementación del teletrabajo
Ley 1562	Congreso de la Republica	2012	modifica el Sistema de Riesgos Laborales	Incluye al teletrabajo en una modalidad que debe ser regulada e incluida en el SG-SST
Ley 1429	Congreso de la Republica	2010	Establece la obligación del Gobierno de diseñar y promover programas varios para el Teletrabajo.	Evidencia las obligaciones del gobierno en cuanto a teletrabajo
Ley 1341	Congreso de la Republica	2009	Definición de las TIC, característica y requisito esencial para el desarrollo del Teletrabajo.	La definición de las Tic representa el punto de partida para la implementación del teletrabajo.
Ley 1221	Congreso de la Republica	2008	promueve y regula el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y mediante la utilización de las TIC	Establece los parámetros para la regulación del teletrabajo
Convenio 177	Organización Internacional del Trabajo	1996	Define el termino de trabajo a domicilio y se dictan otras disposiciones	Punto de partida para diversos países en la implementación del teletrabajo
NTP 412	Ministerio del trabajo y asuntos sociales- España	1990	Teletrabajo: criterios para su implementación	Adaptación española de las normas, es un referente para Colombia

Fuente. Congreso de la Republica, Ministerio del Trabajo, Min Tic, OIT, Ministerio del trabajo y asuntos sociales- España

## 5.2. Marco investigativo

A lo largo de la historia del teletrabajo, se han realizado diversas publicaciones y análisis de como diferentes sectores en diferentes países, sin importar su función dentro de la organización han tomado el teletrabajo como una herramienta a la disposición de las empresas. Se ha realizado una revisión no solo de los efectos en América latina sino también se apreciaron los efectos y resultados en otras partes del mundo.

Sin embargo, en otras investigaciones, se expone al teletrabajo como un riesgo en las brechas de género, como en el caso se la investigación titulada *Teletrabajo y regímenes de compromiso: mujeres y crítica del modelo laboral presencial*, realizada por Gálvez y Tirado donde concluyen que: “todo tiene que cambiar para que nada cambie. Es decir, corremos el riesgo de que las TIC se conviertan en un mecanismo más de reproducción de la diferenciación tradicional entre los roles de género y, por tanto, de profundización en la brecha que separa a hombres y mujeres en la cuestión de la conciliación.”(Gálvez & Tirado, 2009)

Complementándose con la investigación realizada el mismo año por (C. P. Sánchez & Mozo, 2009) titulada *Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar* donde a partir de una serie de encuestas se establece que no hay una percepción unificada del teletrabajo sino que por el contrario. “*libera y esclaviza, es una trampa y una oportunidad, realiza personalmente y puede significar una renuncia*” (Sánchez & Mozo, pero, a pesar de esta rica complejidad, las entrevistadas están de acuerdo en una cuestión muy concreta: “los riesgos y los posibles efectos perniciosos del teletrabajo no pueden ensombrecer ni su potencial laboral ni los beneficios que comporta” (Sánchez & Mozo, 2009)

Tapasco y Giraldo en su artículo “*Asociación entre posturas administrativas de directivos y su disposición hacia la adopción del teletrabajo*” llegan a la conclusión que: “la principal dificultad para la aceptación del trabajo a distancia, en un contexto regional, una muy poco

referenciada en la literatura, como es el desconocimiento entre directivos del concepto y de las políticas gubernamentales de fomento al teletrabajo.” (Tapasco-Alzate & Giraldo-García, 2018).

Sin embargo, en esta situación de crisis Belzunegui-Eraso y Erro-Garcés en su investigación titulada: “*Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis*” estudio que analiza la situación de las empresas en Europa y como estas han afrontado la crisis comentan que: “*el teletrabajo puede considerarse una respuesta a la crisis del Covid-19 porque satisface las necesidades de contingencia de las empresas*” (Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020). En el estado actual de alarma y su reducida presencialidad (*varios países han limitado tanto la movilidad como trabajo presencial*), formas de teletrabajo distintas del teletrabajo a domicilio (*como el teletrabajo de alta movilidad*) no se han implementado.

A pesar de esta restricción, se ha considerado el teletrabajo a domicilio como una solución urgente con costos de implementación relativamente bajos. Aunque los datos finales sobre el alcance del teletrabajo en la actual pandemia de coronavirus no están disponibles, estimamos que, al menos, las 441 empresas que habían incluido el teletrabajo en sus convenios colectivos de empresa entre 2009 y 2010 han implementado el teletrabajo en la crisis de Covid-19, al menos para parte de su actividad productiva. (Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020)

Por otro lado, en la investigación realizada por (González-Menéndez et al., 2019) titulada *Principales consecuencias para la salud derivadas del uso continuado de nuevos dispositivos electrónicos con PVD* después de realizar un análisis del uso de los dispositivos electrónicos en la salud de los teletrabajadores, enumeran como principales efectos: (1) trastornos visuales y oculares, (2) trastornos musculoesqueléticos y (3) trastornos psicosociales. Donde resaltan la necesidad de seguir investigando las patologías que se derivan del teletrabajo y sobre las medidas de intervención necesarias para combatir los trastornos y actuar en el ámbito de la prevención.

Por otra parte, Salazar Solís, M (2016) "Telework: conditions that have a positive and negative impact on the work-family conflict" resalta los efectos psicológicos de la aplicación del teletrabajo creando un conflicto familia- trabajo, Relatando; que tener a otras personas en casa mientras se realiza el teletrabajo genera un impacto negativo en tiempo de familia. Esta variable es la que mostró mayor efecto sobre Family Interference with Work (FIW). Un efecto significativo de la presencia de personas en Work Family Conflict (WIF) y horas adicionales trabajadas fue extraviado.

Es posible que esto sucediera porque la gente le da más importancia a la familia y dar prioridad a las situaciones que surgen en el hogar mientras trabajan; si esto es en este caso, la sensación de que el trabajo está limitando la posibilidad de ocuparse de otros asuntos es aumentado. Por otro lado, tener que prestar atención a los asuntos familiares durante el teletrabajo puede agotar más a los teletrabajadores, aunque en realidad no trabajan horas adicionales (Solís, 2016).

### **5.3. Marco teórico**

Según Barrios, R en la ponencia en el XIV congreso mundial de relaciones de trabajo «Nuevas Tecnologías, Organización del Trabajo y Actores Sociales en el Siglo XXI» define al teletrabajo como "*Teletrabajo es el trabajo a distancia prestado mediante el uso de las telecomunicaciones, por una persona y bajo subordinación*" entendiendo la esencia de la distancia en el teletrabajo y la importancia de los tres requisitos para que exista una relación laboral, subordinación, prestación personal del servicio y remuneración (Barrios Sacos, 2006).

Este término lo complementa la definición dada por el Ministerio de trabajo "*forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC*" (Ley 1221,

2008). La legislación colombiana define factores psicosociales como las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo (Ministerio de la Protección Social, 2008).

La organización mundial de la salud (WHO, 2020) define COVID-19 como una enfermedad infecciosa causada por el coronavirus, con un brote en Wuhan (China) en diciembre de 2019.

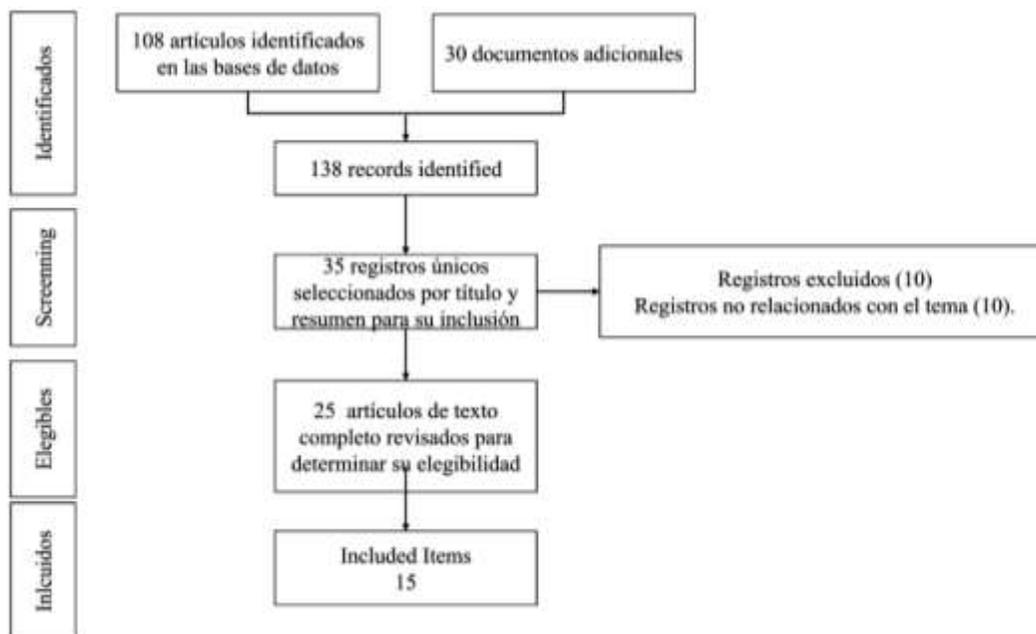
La salud mental abarca una amplia gama de actividades directa o indirectamente relacionadas con el componente de bienestar mental incluido en la definición de salud que da la OMS: *“un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”* (World Health Organization (WHO), n.d.).

## **6. Metodología**

### **6.1. Enfoque y alcance de la investigación**

Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo y alcance descriptivo. La búsqueda se realizó a través de las bases de datos Scopus a través de términos clave y conectores booleanos “OR” y “AND” así mismo se establecieron como criterios de inclusión artículos, revisiones, capítulos de libro, limitando la búsqueda a idioma inglés, español y portugués.

Figura 2. Flujograma



Fuente. Elaboración propia (2020)

## 6.2. Cuadro resumen de objetivos, actividades, herramientas y población (o muestra) utilizada en la recolección de la información.

Para la realización de esta investigación se establecieron las siguientes actividades orientadas al logro de los objetivos, siendo acordes a la metodología propuesta Ver tabla 2.

Tabla 2. Cuadro resumen de objetivos

<b>Objetivo General</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Actividades</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Población o Muestra</b>
Determinar los efectos en la salud de los teletrabajadores a nivel mundial durante la emergencia sanitaria por COVID-19 mediante una revisión de literatura	Determinar las condiciones laborales que propician efectos en la salud de los teletrabajadores.	Establecer la ecuación a utilizar en las bases de datos cumpliendo con los conectores booleanos "OR" "AND" y términos clave	Bases de datos SCOPUS	138 documentos encontrados en la búsqueda de los cuales solo 35 fueron seleccionados para lectura a texto completo.
		Análisis de los artículos seleccionados en la primera búsqueda	Matriz e análisis bibliométrico	
	Establecer los principales efectos en la salud de los teletrabajadores a raíz de la emergencia sanitaria por COVID-19.	Selección de los artículos elegibles bajo los criterios de inclusión		Matriz e análisis bibliométrico
	Identificar estrategias implementadas en diferentes empresas y contextos a nivel mundial para el desarrollo del teletrabajo.	5 documentos sobre percepción de los trabajadores frente al teletrabajo, 2 sobre percepción de las empresas, 1 revisión bibliográfica, 1 movilidad y teletrabajo, 1	Matriz e análisis bibliométrico	

### **6.3. Descripción detallada del diseño metodológico desarrollado para el logro de los objetivos**

Para llevar a cabo el cumplimiento de los objetivos propuestos se realizó la búsqueda de información en diferentes bases de datos Scopus, Web of Science, y se abordó literatura gris en Google Scholar, se incluyeron artículos de investigación y revisión, capítulos de libros, libros y algunas comunicaciones cortas, se aplicaron los criterios de inclusión y exclusión. El registro de la información se realizó a través de una matriz bibliométrica en Microsoft Excel, los documentos resultados de la búsqueda fueron exportados al gestor bibliográfico Mendeley y allí se eliminaron documentos por duplicidad, diez (10) documentos fueron excluidos por tratarse de temáticas diferentes al objeto de este proyecto.

Teniendo en cuenta lo anterior, se logró identificar algunas de las condiciones laborales de los trabajadores durante la emergencia sanitaria, sin embargo, los resultados que se presentaran a continuación no son suficientemente concluyentes establecer las condiciones de trabajo en la modalidad de teletrabajo; así como determinar los efectos en la salud de los teletrabajadores, finalmente, aunque se han implementado diversas estrategias para la modalidad de teletrabajo aún son insuficientes para todos los sectores económicos.

## **7. Resultados**

### **7.1. Determinar las condiciones laborales que propician efectos en la salud de los teletrabajadores.**

Como resultado del análisis bibliométrico realizado cabe resaltar que la literatura referente al impacto del teletrabajo en Latinoamérica es escasa y predominan las investigaciones de origen anglosajón lo que no implica que el problema pase desapercibido, se observó en la investigación realizada por (C. P. Sánchez & Mozo, 2009) titulada “ *Telework and daily life: It's*

*pros and cons for work-life balance*” que en un grupo de mujeres encuestadas todas llegaban a la conclusión de que el teletrabajo propicia el conflicto en el hogar, ya que no lo consideran homogéneo, que sus condiciones laborales no están definidas y que abre otro sesgo en la brecha de las responsabilidades en el trabajo según el género, entendiendo que la mujer en el teletrabajo también se reconoce como madre y mujer de familia, por otro lado, en *“Telework: conditions that have a positive and negative impact on the work-family conflict”* realizada en Costa Rica por (Solís, 2016), identifican como principales condiciones el cambio en el espacio de trabajo, el número de personas en el hogar, días de trabajo, número de horas destinadas para la jornada laboral, horarios, flexibilidad en el desarrollo de las actividades, y las funciones y responsabilidades asignadas, siendo estas influyentes en el desarrollo de los conflictos familia-trabajo. Continuando, la posición de la mujer dentro del teletrabajo y su alta carga en la responsabilidad domestica desencadena situaciones de frustración y desmotivación frente al empleo lo cual con el tiempo conlleva al padecimiento de desórdenes psicológicos como lo relata en *“Telework and regimens of engagement: women and their critique of face work”* (Gálvez & Tirado, 2009)

## **7.2. Establecer los principales efectos en la salud de los teletrabajadores a raíz de la emergencia sanitaria por COVID-19.**

La revisión bibliográfica orientada al cumplimiento de este objetivo permite evidenciar que los principales efectos en la salud de los teletrabajadores están orientados al riesgo psicosocial y salud mental y otra sintomatología asociada con fatiga, angustia, estrés y efectos psicósomáticos derivados de los conflictos familia-trabajo.

La contingencia por la que está atravesando el mundo es la oportunidad de observar como el teletrabajo afecta a los trabajadores que por la naturaleza del virus debieron tomar medidas

laborales extraordinarias, siendo estas de manera inicialmente improvisadas que con el paso del tiempo se han ido estructurando, además, en la investigación titulada “*Fatigue and mental workload among workers: about social distancing*” se evidencia que la carga y fatiga mental ha sido determinante en la producción de desórdenes en la salud de los teletrabajadores, sin embargo, en la revisión se demuestra que es multicausal debido a que no existe una separación notoria del hogar y el trabajo (Venegas Tresierra & Leyva Pozo, 2020).

Por otra parte, se resalta el papel de los puestos gerenciales en la adaptación psicológica de los trabajadores, entendiendo que, según la actitud y disposición de los jefes los trabajadores han tomado diferentes posiciones frente al teletrabajo. Para algunos es “*trabajo desde casa obligatorio*”, para otros se convirtió en una solución acertada, lo cual también influye en cómo se realiza un manejo del estrés y la carga laboral en los trabajadores (Dolce et al., 2020).

Ahora bien, si se realiza una evaluación corporal de los efectos del teletrabajo, se debe iniciar por el hecho de que este modelo de trabajo para muchos trabajadores se presentó de forma improvisada y esto se refleja directamente en la organización de “*lugar de trabajo*” en su casa. Las empresas no están en la capacidad de brindar un mobiliario ergonómico para los teletrabajadores, y estos a su vez en busca de una “*comodidad*” toman posturas inadecuadas, no usan los elementos del video terminal de la misma manera en que lo harían en su puesto de trabajo habitual (Valencia & Pinzon, 2018).

### **7.3. Identificar estrategias implementadas en diferentes empresas y contextos a nivel mundial para el desarrollo del teletrabajo.**

El teletrabajo a nivel mundial, y su desarrollo antes de la pandemia ha sido investigado en varias ocasiones, y una de las investigaciones más relevantes es realizada en España, donde al

analizar a 156 empresas, se puede entender como es la aplicación formal y organizada de este modelo de trabajo, donde se apoyan las teorías del teletrabajo del físico Jack Nilles, y su relación con la flexibilidad funcional y numérica que a su vez en la práctica impactan positivamente a los resultados de la empresa, entendiendo que este modelo está basado en *“que los trabajadores están más satisfechos en el trabajo cuando tienen la capacidad de adaptar sus tareas laborales a sus propias necesidades”* (A. M. Sánchez et al., 2009)

Por otra parte, al momento de proponer la implementación del modelo del teletrabajo antes de la pandemia, en Colombia se realizaba de manera organizada un estudio por fases de la mano con un panel de expertos buscando una implementación eficaz de los recursos, donde se identificaron los principales factores que influyen en el logro de los objetivos de la empresa *“Cultura organizacional, desconfianza, seguridad de la información, normatividad e inversión”* al momento de implementar dicho sistema (Vargas & Osma, 2013).

Por otro lado, las estrategias implementadas por las empresas antes de la pandemia iban motivadas por factores como la movilidad, entendiendo que, la integración de las TICS trae beneficios de carácter económico y social no solo para las empresas sino también para el medio ambiente, en el artículo realizado por Verano Tacoronte. y compañía en 2014, se evidencia que el teletrabajo puede *“ser útil para conseguir reducir sustancialmente el número de desplazamientos por los núcleos urbanos y contribuir a la sostenibilidad de la movilidad en las ciudades, siempre que tenga una implantación más amplia de la que tiene en la actualidad.”*(Verano Tacoronte et al., 2014).

Sin embargo, en el contexto actual el modelo que se está implementando no puede definirse propiamente como teletrabajo, ya que, su incorporación improvisada, pasa por alto las estrategias propias del teletrabajo formal, en este caso, se hizo una implementación masiva que no tuvo en cuenta el conocimiento, la experticia o la antigüedad de los trabajadores, ni tampoco

se realizó en un entorno adecuado, teniendo en cuenta que también fue masivo el telestudio, lo que implica que todo el núcleo familiar está en el hogar e intentan cumplir de la misma manera sus actividades cotidianas.

## **8. Presupuesto**

Para la realización de este proyecto no fue necesario establecer rubros específicos en el desarrollo de la revisión ya que se los accesos a las bases de datos utilizadas no generaron impacto económico.

## **9. Conclusiones**

Entendiendo que este trabajo se realiza en medio de la pandemia, y a unos meses de que se levantan medianamente las restricciones, se puede concluir que Colombia no aplica en su totalidad el teletrabajo que se expone en la teoría, sin embargo, su aplicación espontanea para muchas empresas simbolizó su salida a flote en medio de esta contingencia, ya que no solo implica resguardar a sus trabajadores de la exposición al riesgo biológico provocado por el SARS- CoV 2 sino a su vez, el teletrabajo permite resguardar los empleos de cientos de trabajadores.

Por otro lado, no se puede omitir el hecho de que el teletrabajo afecta la salud de los trabajadores como se puede evidenciar en las diferentes investigaciones el teletrabajo impacta primordialmente la salud mental y psicológica, en especial del personal femenino, siendo este el más afectado porque no puede eximirse de sus responsabilidades domésticas, teniendo en cuenta de que su entorno familiar también está en cuarentena pero, no se omite el riesgo ergonómico por el uso del video terminal por parte de los trabajadores administrativos.

## 10. Recomendaciones

Es necesario realizar revisiones posteriores respecto a los efectos en la salud de los trabajadores durante la pandemia, puesto que, la evidencia científica reciente no es suficientemente concluyente para determinar los problemas de salud asociados con la emergencia sanitaria.

De acuerdo con varios autores relacionados en el texto, es recomendable entender que la contingencia no dio paso a un teletrabajo formal, sino que fue una salida que intento cuidar la salud y la economía no solo en el país sino a nivel mundial.

Existen limitaciones en “*el teletrabajo*” ya que hasta la fecha muchos teletrabajadores estuvieron realizando sus tareas en el mismo entorno familiar con tele estudiantes lo cual aumento las posibilidades de presentar trastornos psicológicos y mentales. Por lo cual abre la invitación a investigar cuales son los efectos cuando existen cambios en la dinámica y en entorno familiar.

## 11. Referencias

- Barrios Sacos, R. (2006). TELETRABAJO, ponencia. *Teletrabajo*, 325.
- Belzunegui-Eraso, A., & Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. *Sustainability*, 12(9), 3662. <https://doi.org/10.3390/su12093662>
- Boon Heng, T., Chin Hooi, S., Yap Liang, Y., Othma, A., & Tze San, O. (2012). Telecommuting for Business Continuity in a Non-profit Environment. *Asian Social Science*, 8(12). <https://doi.org/10.5539/ass.v8n12p226>
- Ley 1221, (2008).
- Dolce, V., Vayre, E., Molino, M., & Ghislieri, C. (2020). Far Away, So Close? The Role of Destructive Leadership in the Job Demands–Resources and Recovery Model in Emergency Telework. *Social Sciences*.
- Gálvez, A., & Tirado, F. (2009). Telework and regimens of engagement: Women and their critique of face work | Teletrabajo y regímenes de compromiso: Mujeres y crítica del modelo laboral presencial. *Psicoperspectivas*, 8(2), 143–165.
- González-Menéndez, E., López-González, M. J., González Menéndez, S., García González, G., & Álvarez Bayona, T. (2019). Major health consequences arising from the continued use of new electronic devices with visual display units | Principales consecuencias para la salud derivadas del uso continuado de nuevos dispositivos electrónicos con PVD. *Revista Espanola de Salud Publica*, 93.
- Jackson, P. J., & Wielen, J. M. Van Der. (2002). *Teleworking: International Perspectives*.
- Ministerio de la Protección Social. (2008). *Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la*

*determinación del origen d.*

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones Min TIC. (2020). *Todo lo que se debe saber sobre el teletrabajo*. Sala de Prensa.

<https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-Prensa/Noticias/126148:Todo-lo-que-se-debe-saber-sobre-el-teletrabajo#:~:text=En Colombia%2C el teletrabajo se,para el contacto entre el>

OIT, O. I. del T. (2020). *Claves para un teletrabajo eficaz durante la pandemia del COVID-19*.

[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_740038/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_740038/lang--es/index.htm)

Ortiz Chaparro, F. (1996). *El teletrabajo una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología*. McGraw Hill.

Sánchez, A. M., Carnicer, P. D. L., & Jiménez, M. J. V. (2009). Teletrabajo, flexibilidad de recursos humanos y resultados de la empresa. *Management*, 12(1), 52–79.

Sánchez, C. P., & Mozo, A. M. G. (2009). Telework and daily life: Its pros and cons for work-life balance | Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Athenea Digital*, 15, 57–79.

Solís, M. S. (2016). Telework: conditions that have a positive and negative impact on the work-family conflict | Teletrabajo: Condiciones que impactan de manera positiva y negativa el conflicto trabajo-familia. *Academia Revista Latinoamericana de Administracion*, 29(4), 435–449. <https://doi.org/10.1108/ARLA-10-2015-0289>

Tapasco-Alzate, O., & Giraldo-García, J. (2018). Telework: Critical aspects for its implementation from executives' perspective | Teletrabajo: Aspectos críticos para su implementación desde la perspectiva de los directivos. *Proceedings of the LACCEI International Multi-Conference for Engineering, Education and Technology, 2018-July*.

<https://doi.org/10.18687/LACCEI2018.1.1.221>

Valencia, D., & Pinzon, M. (2018). *IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PREVENCIÓN DEL FACTOR DE RIESGO ERGONÓMICO EN EL TELETRABAJO*.

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. <https://doi.org/10.12961/aprl.2020.23.01.03>

Vargas, A. V., & Osma, J. I. P. (2013). Proposal for implementing a telecommuting model | Propuesta de implementación de un modelo de teletrabajo. *RISTI - Revista Iberica de Sistemas e Tecnologias de Informacao*, 12, 17–31. <https://doi.org/10.4304/risti.12.17-31>

Venegas Tresierra, C. E., & Leyva Pozo, A. C. (2020). Fatigue and mental workload among workers: about social distancing . *Revista espanola de salud publica*, 94.

Verano Tacoronte, D., Suárez Falcón, H., & Sosa Cabrera, S. (2014). Telework and urban mobility improvement | El teletrabajo y la mejora de la movilidad en las ciudades. *Investigaciones Europeas de Direccion y Economia de La Empresa*, 20(1), 41–46. <https://doi.org/10.1016/j.iedee.2013.03.002>

World Health Organization (WHO). (n.d.). *Temas de salud: Salud Mental*.

World Health Organization (WHO). (2020). *WHO Timeline - COVID-19*.

<https://www.who.int/es/news-room/detail/27-04-2020-who-timeline---covid-19>