

**DOI:** 10.26820/recimundo/6.(1).ene.2022.135-144

**URL:** <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/1513>

**EDITORIAL:** Saberes del Conocimiento

**REVISTA:** RECIMUNDO

**ISSN:** 2588-073X

**TIPO DE INVESTIGACIÓN:** Artículo de revisión

**CÓDIGO UNESCO:** 32 Ciencias Médicas

**PAGINAS:** 135-144



## Teletrabajo y sus repercusiones en la salud mental

Telework and its impact on mental health

O teletrabalho e o seu impacto na saúde mental

**Henry Geovanny Mariño Andrade<sup>1</sup>; Verónica Salazar Mencías<sup>2</sup>; Álvaro Peralta Beltrán<sup>3</sup>;  
Edwin Fernando Andrade Rivadeneira<sup>4</sup>**

**RECIBIDO:** 15/11/2021 **ACEPTADO:** 05/12/2021 **PUBLICADO:** 30/01/2022

1. Doctor en Filosofía en Gestión de Recursos Humanos; Magister en Alta Gerencia; Magister Seguridad Salud y Ambiente; Ingeniero en Seguridad Industrial Salud Ocupacional y Gestión Ambiental; Investigador Independiente; Quito, Ecuador; henrymarino@hotmail.com;  <https://orcid.org/0000-0003-0105-5516>
2. Magíster en Seguridad y Salud Ocupacional, Diploma en desarrollo local y salud, Médica Cirujana, Investigadora Independiente; Quito, Ecuador; veronica.medico.ocupacional@gmail.com;  <https://orcid.org/0000-0001-7861-7148>
3. Doctor en Psicología Industrial; Abogado; Magister en Seguridad, salud y ambiente; Investigador Independiente; Quito, Ecuador; alvaroperalt@gmail.com;  <https://orcid.org/0000-0003-0839-3518>
4. Psicólogo Industrial; Magister en Gestión del Talento Humano; Investigador Independiente; Quito, Ecuador; fer.87.andrade@gmail.com;  <https://orcid.org/0000-0002-8388-781X>

### CORRESPONDENCIA

Henry Geovanny Mariño Andrade

henrymarino@hotmail.com

Quito, Ecuador

## RESUMEN

Las labores del ser humano son múltiples, y a medida que la evolución social se desarrolla surgen elementos que se han de considerar para regular y organizar las actividades necesarias para una cotidianidad armoniosa. Desde la Revolución industrial, la ciencia ha tratado de normar las actividades laborales que desarrolla cada actor en su rol, es por ello que se da las definiciones de empleador, empleado o trabajador, espacio laboral, salario hasta llegar los que conocemos hoy y que se resultan necesarios tener claros para alcanzar el objetivo de esta investigación. En el campo laboral podemos apreciar un sinnúmero de actividades que son ejecutadas por un trabajador por cuenta y órdenes de su empleador, y que son efectuadas generalmente dentro de un lugar de trabajo asignado. Sin embargo, gracias al desarrollo de las tecnologías de la información y comunicación (en adelante TIC), se han creado varias modalidades de ejecución del trabajo, simplificando la prestación del servicio, permitiendo de esta forma que tanto el empleado y el empleador puedan obtener beneficios que deriven en un exponencial crecimiento empresarial y, consecuentemente, un alza de la tasa de empleo. El teletrabajo ha sido una opción novedosa para las grandes y pequeñas empresas sin embargo con el pasar del tiempo se ha visto un aumento del número de consultas médicas e incapacidades por enfermedades relacionadas directamente por el teletrabajo. La tecnología no solo se relaciona con medios digitales o electrónicos, la tecnología también se identifica en objetos palpables que ayudan a resolver un problema, sobretodo si solucionan efectos adversos generados por una actividad. Un ejemplo de ello son los aparatos ergonómicos, que buscan solucionar los efectos negativos que generan en el cuerpo en el transcurso de ciertas actividades, sobretodo las relacionadas con el trabajo diario.

**Palabras clave:** Teletrabajo, Salud Mental, Factores de Riesgo, Predisposición Psicológica, Estrés Laboral.

## ABSTRACT

The tasks of the human being are multiple, and as social evolution develops, elements arise that must be considered to regulate and organize the activities necessary for a harmonious daily life. Since the Industrial Revolution, science has tried to regulate the work activities carried out by each actor in his role, which is why the definitions of employer, employee or worker, work space, salary are given until reaching those we know today and that are necessary to have clear to achieve the objective of this research. In the labor field we can appreciate endless activities that are carried out by a worker on behalf and orders of his employer, and that are generally carried out within an assigned workplace. However, thanks to the development of information and communication technologies (hereinafter ICT), several ways of executing work have been created, simplifying the provision of the service, thus allowing both the employee and the employer to obtain benefits. that derive in an exponential business growth and, consequently, an increase in the employment rate. Teleworking has been a novel option for large and small companies, however, over time there has been an increase in the number of medical consultations and disabilities due to illnesses directly related to teleworking. Technology is not only related to digital or electronic media, technology is also identified in palpable objects that help solve a problem, especially if they solve adverse effects generated by an activity. An example of this are ergonomic devices, which seek to solve the negative effects they generate on the body during certain activities, especially those related to daily work.

**Keywords:** Telework, Mental Health, Risk Factors, Psychological Predisposition, Work Stress.

## RESUMO

As tarefas do ser humano são múltiplas, e à medida que a evolução social se desenvolve, surgem elementos que devem ser considerados para regular e organizar as atividades necessárias para uma vida diária harmoniosa. Desde a Revolução Industrial, a ciência tem tentado regular as atividades de trabalho realizadas por cada actor no seu papel, razão pela qual as definições de empregador, empregado ou trabalhador, espaço de trabalho, salário são dadas até chegar àquelas que conhecemos hoje e que são necessárias para ter claro o objectivo desta investigação. No campo laboral podemos apreciar actividades infinitas que são realizadas por um trabalhador em nome e por ordem do seu empregador, e que são geralmente realizadas dentro de um local de trabalho atribuído. Contudo, graças ao desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação (doravante TIC), foram criadas várias formas de execução do trabalho, simplificando a prestação do serviço, permitindo assim que tanto o trabalhador como o empregador obtenham benefícios. que derivam de um crescimento exponencial do negócio e, consequentemente, de um aumento da taxa de emprego. O teletrabalho tem sido uma opção nova para as grandes e pequenas empresas, no entanto, ao longo do tempo tem havido um aumento do número de consultas médicas e de incapacidades devido a doenças directamente relacionadas com o teletrabalho. A tecnologia não está apenas relacionada com meios digitais ou electrónicos, a tecnologia é também identificada em objectos palpáveis que ajudam a resolver um problema, especialmente se resolverem os efeitos adversos gerados por uma actividade. Um exemplo disto são os dispositivos ergonómicos, que procuram resolver os efeitos negativos que geram no organismo durante certas actividades, especialmente as relacionadas com o trabalho diário.

**Palavras-chave:** Teletrabalho, Saúde Mental, Factores de Risco, Predisposição Psicológica, Stress no Trabalho.

### Introducción

Las labores del ser humano son múltiples, y a medida que la evolución social se desarrolla surgen elementos que se han de considerar para regular y organizar las actividades necesarias para una cotidianidad armoniosa.

Desde la Revolución industrial, la ciencia ha tratado de normar las actividades laborales que desarrolla cada actor en su rol, es por ello que se da las definiciones de empleador, empleado o trabajador, espacio laboral, salario hasta llegar los que conocemos hoy y que se resultan necesarios tener claros para alcanzar el objetivo de esta investigación.

En el campo laboral podemos apreciar un sinfín de actividades que son ejecutadas por un trabajador por cuenta y órdenes de su empleador, y que son efectuadas generalmente dentro de un lugar de trabajo asignado. Sin embargo, gracias al desarrollo de las tecnologías de la información y comunicación (en adelante TIC), se han creado varias modalidades de ejecución del trabajo, simplificando la prestación del servicio, permitiendo de esta forma que tanto el empleado y el empleador puedan obtener beneficios que deriven en un exponencial crecimiento empresarial y, consecuentemente, un alza de la tasa de empleo. (Muy Pérez, 2021)

La tecnología no solo se relaciona con medios digitales o electrónicos, la tecnología también se identifica en objetos palpables que ayudan a resolver un problema, sobre todo si solucionan efectos adversos generados por una actividad. Un ejemplo de ello son los aparatos ergonómicos, que buscan solucionar los efectos negativos que generan en el cuerpo en el transcurso de ciertas actividades, sobre todo las relacionadas con el trabajo diario.

El teletrabajo ha sido una opción novedosa para las grandes y pequeñas empresas sin embargo con el pasar del tiempo se ha visto un aumento del número de consultas médicas e incapacidades por enfermedades

relacionadas directamente por el teletrabajo. Al implementar esta modalidad de forma abrupta dada la necesidad de aislamiento físico por la COVID-19 se han evidenciado múltiples repercusiones tales como, la alteración del ciclo del sueño, aumento de peso, trastornos digestivos, dolores musculares, alteraciones en la circulación, entre otras. A pesar de que el teletrabajo provee una mayor flexibilidad de horario también hace que resulte difícil limitarlo a las horas laborales estipuladas, causando efectos negativos en la salud mental. También se puede ver alterado el balance entre la vida personal y la profesional, no existiendo fronteras entre estos dos ámbitos causando repercusiones intrafamiliares. (Rappaccioli Salinas, Hernández Flores, & Zamora Madrigal, 2021)

Atendiendo la inquietud que ha despertado la necesidad de transformación de las relaciones humanas en la historia reciente nos hemos propuesto estudiar las alteraciones mentales de la salud que se han asociado al raíz del teletrabajo, mas aún cuando durante los últimos 2 años aproximadamente no hay una modalidad distinta factible para la preservación de la vida humana.

### Metodología

El diseño bibliográfico del presente estudio, se desarrolla en el marco de una metodología de revisión, está orientado a la construcción de un material documental vigente con el cual se puedan exponer las repercusiones mantenes que surgen a raíz de teletrabajar, sea por una obligación a raíz de la declaración de pandemia o porque ya se venía desarrollando el trabajo bajo esta modalidad.

Se efectuaron búsquedas aleatorias transversalmente durante el mes de enero de 2022 mediante el uso de la internet y diversas plataformas de búsqueda, entre las que destacaron: Dialnet, Redib, Redalib, PUB-Med, Google académico; así como también sitios web, tales como: la Organización Mundial de la Salud (OMS), Organización Internacional del Trabajo (OIT) entre otras. Dichas pesquisas estuvieron caracterizadas

por el uso de formulaciones propias como principal y único método de investigación; destacando que tales ecuaciones fueron construidas en base a la vinculación de palabras y términos calve con operadores lógicos y booleanos.

A los resultados que se iban obteniendo, le fueron aplicados otros criterios de aceptación o rechazo; tales como; periodo de publicación; línea de investigación; tipo de bibliografía como artículos científico académicos originales, artículos noticiosos, estudios sociales o poblacionales, encuestas y censos, trabajos de grado, posgrado o doctorado, informes institucionales de entes oficiales o privados, nacionales e internacionales, documentos o publicaciones de carácter formal con información de interés conforme a las fuentes referidas como evidencia en sus contenidos. Luego del proceso anterior se procedió a la lectura crítica y análisis interpretativo de toda la información recabada que condujo a la selección definitiva de las ideas mediante las cuales se sustentan los razonamientos expuestos.

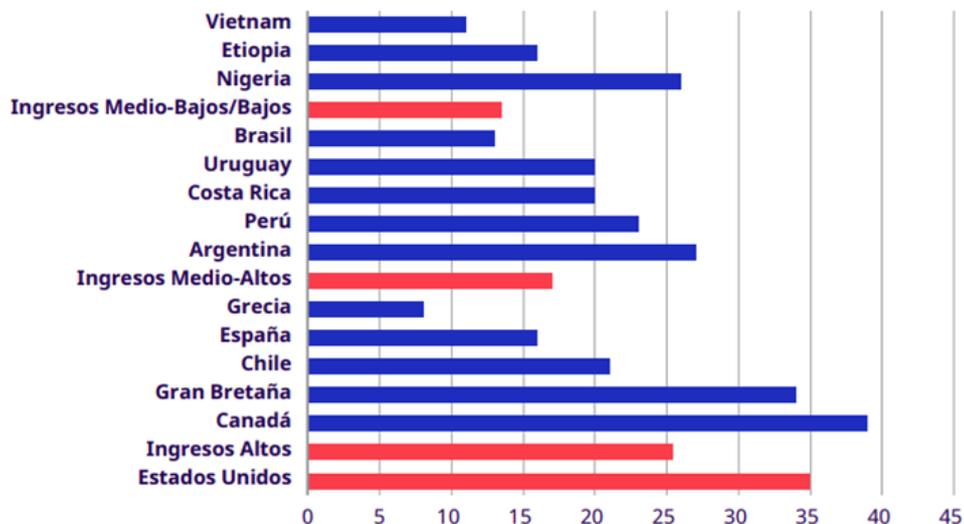
## Resultados

El teletrabajo se define como el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones –como teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y de escritorio– para trabajar fuera de las instalaciones del empleador (Eurofound y OIT, 2019). En otras palabras, el teletrabajo conlleva un trabajo realizado con la ayuda de las TIC, fuera de las instalaciones del empleador. Debe ocurrir mediante un acuerdo voluntario entre el empleador y el trabajador. Además, al acordar el lugar de hay otros aspectos que deben aclararse, a saber, las horas de trabajo o el calendario de trabajo, los instrumentos de comunicación que deben utilizarse, la labor que debe realizarse, los mecanismos de supervisión y las disposiciones para la presentación de informes sobre la labor realizada.. (OIT, 2020)

La definición de teletrabajo no suele incluir a los que trabajan en la economía de plata-

formas o de trabajo esporádico; por ejemplo, un trabajador independiente que trabaja principalmente desde su casa no puede clasificarse como teletrabajador sino como trabajador a domicilio, según los términos del Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177). Las políticas de teletrabajo podrían ser una parte esencial de cualquier plan de continuidad operativa. De producirse un evento imprevisto (fenómenos meteorológicos extremos, actos de terrorismo, pandemias) que impida a los empleados trabajar en sus oficinas o lugares de trabajo habituales, la posibilidad de teletrabajar permite realizar labores fuera del lugar de trabajo y mantener el funcionamiento de la organización. (OIT, 2020)

El trabajo desde el domicilio no es un fenómeno nuevo. Sin embargo, con la irrupción de la pandemia por COVID-19, y las medidas de confinamiento implementadas para contener la emergencia sanitaria, esta modalidad de trabajo se incrementó significativamente en los países de América Latina y el Caribe, al igual que en el resto del mundo. En los países de la región aquí considerados, entre el 20 y 30 por ciento de los asalariados que estuvieron efectivamente trabajando lo hicieron desde sus domicilios durante la vigencia de las medidas de confinamiento. En 2019 esa cifra era inferior al 3 por ciento. El trabajo remoto, facilitó la continuidad de ciertas actividades económicas y de la relación laboral. (Maurizio, 2021)



**Imagen 1.** Incidencia del trabajo desde el domicilio en América Latina y otros países seleccionados. 2020

**Recuperado de:** (Maurizio, 2021) en base a OIT 2021d.

Los riesgos laborales o también conocidos como riesgos de trabajo son aquellas contingencias o eventualidades a las que está sujeto un trabajador, a la hora de prestar sus servicios por cuenta y órdenes de un empleador. También se refieren a la cercanía al daño, al que estaría expuesto un trabajador, para lo cual tendría que adoptar cada una de las medidas de seguridad impuestas por la compañía contratante. En cuanto a la responsabilidad por los riesgos laborales, lo óptimo sería que el Estado la afronte, sin embargo, se ha dejado de lado las teorías del riesgo profesional y social para establecer una responsabilidad bilateral, entre patrono y trabajador. El primero con la obligación de implementar todas las medidas de seguridad y bioseguridad dentro del establecimiento, así como equipar adecuadamente a su grupo de trabajo. Y el segundo para cumplir con cada una de las normas impuestas mediante reglamentos y manuales de prevención de riesgos, con el fin de prestar sus servicios de una manera segura y preservar un entorno propicio y saludable. Los riesgos laborales en esta modalidad también se encuentran divididos en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. (Muy Pérez, 2021)

Según el Informe de la OIT sobre la salud mental en el trabajo, estiman que, alrededor de un 10 % de la población se ve afectada por patologías mentales provenientes de su actividad laboral. Este incremento de las enfermedades mentales provenientes del trabajo es una pauta para que el Derecho Laboral actualice su alcance y se modifique de acuerdo con las necesidades de una sociedad contemporánea. Es el deber del Derecho en general adaptarse al contexto social en el que se desenvuelve, y más aún el Derecho Laboral por su finalidad protectora de la parte débil de la relación de trabajo. (Jaramillo I., 2018)

Es preciso puntualizar que, mediante las herramientas telemáticas, se desarrollan casi la totalidad de actividades laborales, lo que deriva en patologías temporales como desatención, somnolencia, cansancio; y crónicas como irritabilidad, insomnio, falta de apetito. Finalmente, podemos mencionar los riesgos psicosociales, considerados como los de mayor impacto. En este aspecto se pretende precautelar la salud psíquica y social de la persona y asegurar la calidad de vida en el trabajo. Remontándonos al caso ecuatoriano, para poder reconocer la existencia de

una enfermedad y que sea calificada como profesional, obligatoriamente deben cumplirse varios criterios establecidos por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, mediante su Resolución 513; por ello, cabe mencionar que los criterios señalados están dados para trabajos no relacionados al teletrabajo. (Muy Pérez, 2021)

Parámetros clave de la regulación / Países	Perú	Brasil	Costa Rica	Panamá	Ecuador	El Salvador	Chile	Argentina	México	Paraguay (2021)	Colombia (2021)
Proporciona una definición legal (de teletrabajo, teletrabajador).	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Hace referencia a las reglas y condiciones de empleo (derechos, aplicabilidad, duración o plazo máximo, regreso al lugar de trabajo, terminación, acceso al lugar de trabajo, rechazo, etc).	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X
Establece las condiciones de protección de datos y cuestiones de privacidad.			X	X				X	X	X	
Hace referencias a la seguridad y salud en el trabajo (equipos, pantallas, estrés y salud mental, etc).		X	X	X			X	X	X	X	X
Incluye disposiciones específicas sobre los costos que asumen las partes, tales como transporte del equipo al domicilio del trabajador, o mantenimiento de dicho equipo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Incluye información sobre el equipo y la compensación de costos en caso de que el trabajador tenga que proporcionar equipos propios (herramientas, computador, etc).	X	X					X	X			
Requiere un acuerdo escrito entre supervisor y trabajador, o una referencia al acuerdo colectivo aplicable, como condición para participar del teletrabajo.		X	X	X		X	X	X	X	X	
Requiere que tanto supervisores como trabajadores reciban capacitación sobre teletrabajo.											

**Imagen 2.** Contenido de las legislaciones sobre teletrabajo en países de América Latina.

**Recuperado de:** (Maurizio, 2021)

Actualmente, la legislación ecuatoriana no ha avanzado con las necesidades sociales y tiene poco o ningún desarrollo en el tema de los factores psicosociales que afectan al trabajador. Este tipo de riesgos no son nuevos, ya que han existido desde que el ser humano tiene conciencia. Sin embargo, se consideran como riesgos emergentes del trabajo debido a la creciente importancia que han adquirido en este ámbito del Derecho. Por lo tanto, es necesario definir los riesgos psicosociales como se los entiende actualmente para poder establecer su posible aplicación en el régimen laboral ecuatoriano. (Jaramillo I., 2018)

En la actualidad no existe una definición legal de riesgo psicosocial, lo que, si bien constituye una dificultad para la identificación y erradicación de estas conductas en la empresa. En una primera aproximación, los riesgos psicosociales son aquellos producidos por la interacción entre los trabajadores y la organización de la empresa y también entre los trabajadores y su entorno social,

entendiendo por tal el conjunto de relaciones con los compañeros de trabajo, con los clientes de la empresa o usuarios de los servicios de la misma o cualquier otra relación directa o indirecta que puede surgir durante la prestación de servicios por cuenta ajena. Así, la OIT define los riesgos psicosociales como “las interacciones entre el medioambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, las necesidades y la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral”. (Sierra H., 2021)

En cuanto a los factores de riesgo, tenemos: la autonomía y control en el trabajo, armonía entre la vida laboral y familiar, la competencia que podría peligrar si no se brinda la respectiva preparación y actualización; utilización de las TIC, que podrían provocar un colapso mental, las relaciones sociales. Lo

anterior daría lugar a varios padecimientos como trastornos del sueño, cefaleas, problemas gastrointestinales o cardiovasculares, estrés y tecnoestrés. Casi la totalidad de estos riesgos desemboca en potenciales enfermedades profesionales, debido a que las afecciones que sufre el teletrabajador se desarrollan de forma paulatina y no de manera súbita como en los accidentes laborales (riesgos genéricos). (Muy Pérez, 2021)

La OIT recoge en 2014 una declaración donde se señala que, considerar únicamente a patologías graves como enfermedad mental no es suficiente, debe también considerarse trastornos comunes como la ansiedad, depresión, agotamiento y el estrés por el trabajo. Un texto español retoma una definición de trastornos por estrés laboral definiéndolos como el "...estado que se acompaña de quejas o disfunciones físicas, psicológicas o sociales, como consecuencia de la incapacidad de los trabajadores sometidos a una presión intensa para cumplir con las exigencias o las expectativas puestas en ellos.", lo cual supone que el trabajador es rebasado en su umbral óptimo de adaptación debido a una carga acumulada de estresores organizacionales o personales, produciéndose el agotamiento. Si tomamos en cuenta esta definición, aspectos como una sensación de inseguridad en el trabajo, salarios precarios, estar a merced de una jefatura incompetente, así como monotonía, frustración o coacción y otros aspectos como sueño insuficiente, ingesta alimentaria desequilibrada y ausencia de ejercicio físico podrían presentarse en el desarrollo del teletrabajo, con el riesgo de afectación a la salud. (Rodríguez, 2020)

En estudios sobre el teletrabajo ya se identificaban aspectos potencialmente peligrosos como el aislamiento de la persona teletrabajadora, la nula participación en la vida laboral colectiva puede suponer un mayor riesgo de adicción al trabajo y desarreglos en la cuantificación del tiempo que se dedica al trabajo, así como pérdida de sensación de pertenencia a un equipo y de oportunida-

des profesionales debido a ausencia física o conflictos y problemas en la conciliación familiar. Todo ello eleva el riesgo de desarrollar problemas de salud mental. (Rico P., 2021)

Si bien las TIC suponen una gran oportunidad para adaptarnos a estas nuevas circunstancias, debemos señalar también el potencial problema que supone el desigual acceso y manejo de dichas tecnologías, con la consecuente pérdida de productividad. Es fundamental según Molina (2021) que las organizaciones tengan en cuenta los posibles efectos negativos en la implementación del teletrabajo y que tomen las medidas de control necesarias en cuanto al cumplimiento de seguridad y salud ocupacional en el teletrabajo y que se facilite que las personas teletrabajadoras incluyan estrategias de afrontamiento eficaces frente a los factores de riesgo psicosocial derivados (Rico P., 2021)

Según la Canadian Telework Association (1997), los inconvenientes que se pueden relacionar con la salud mental del teletrabajador se pueden resumir en: percepción de soledad, percepción de estancamiento profesional, dificultades de compaginar trabajo y familia, escasa regulación legal e institucional, problemas relacionados con los nuevos tipos de interacciones laborales empleados-empleados y empleados-superiores, desajuste entre las características idóneas para el desempeño de su trabajo y las características de las que él disponga. (Alonso Fabregat & Cifre Gallego, 2002)

La falta de control externo o de supervisión puede provocar, que se trabaje en exceso o que se trabaje poco, produciendo así tensión y estrés y afectando a horarios y ritmos biológicos. Existen cuatro criterios para definir la persona adicta al trabajo: una especial actitud laboral, una excesiva dedicación de su tiempo y esfuerzo y un cierto trastorno compulsivo e involuntario a continuar trabajando, además de un desinterés general por otro tipo de actividades. Por tanto estas características nos permiten vislumbrar una

cierta patología y desajuste persona-medio, que indudablemente puede llevar a la enfermedad y a otras consecuencias sociales y psicológicas en él y sus significativos, y a la que los teletrabajadores pueden ser especialmente sensibles (Alonso Fabregat & Cifre Gallego, 2002)

El teletrabajo puede provocar generación de estrés, ansiedad, irritabilidad, estados depresivos, temor y aburrimiento, sensación de aislamiento, ambigüedad o conflicto de rol, aumentar el sedentarismo, así mismo el Tecnoestrés puede provocar problemas de sueño, de cabeza, trastornos gastrointestinales, puesta en marcha de comportamientos perjudiciales como fumar, comer y beber en exceso. (Cortes Tello, Silva Jiménez, Muñoz Marín, & Lizondo Valencia, 2021)

Tecnoestrés Es un estado psicológico negativo, viene condicionado por un desajuste entre las demandas y los recursos brindados, lo que provoca un alto nivel de activación psicofisiológica, malestar y el desarrollo de actitudes negativas hacia la tecnología. Existen distintos tipos de tecnoestrés:

- Tecnoansiedades el tipo más habitual, la persona que lo padece suele experimentar niveles altos de activación fisiológica, produciendo tensión y malestar.
- Tecnofobias es la ansiedad ante la presencia de tecnología provocando pensamientos hostiles y agresivos hacia ésta.
- Tecnofatiga se manifiesta como fatiga, cansancio mental y agotamiento cognitivo
- Tecnoadicción es el deseo incontrolable de estar conectado a todas horas. (Rappaccioli Salinas, Hernández Flores, & Zamora Madrigal, 2021)

El síndrome de Burnout generalmente es conceptualizado como una reacción afectiva frente a una situación de estrés crónico en el trabajo. Está consiste en la disminución gradual de los recursos energéticos de los individuos y se refleja principalmente en

el agotamiento emocional, el cansancio físico y cognitivo. Según Stortti; Thomaè; Ayala & Sphan, (2006) existen muchas causas por las que se puede desencadenar el síndrome de Burnout pues elementos como estar en una etapa de la vida importante, la condición socioeconómica, las relaciones laborales y personales, los movimientos en la organización y en general cualquier cambio que se considere negativo para persona puede producirlo. Burk y Richardson (2000) refieren que el factor principal del síndrome de Burnout es el estrés laboral, que como ya se ha indicado es el efecto de la sobrecarga laboral, baja participación en la organización, conflictos en el relacionamiento laboral y social, siendo el síndrome de estar quemado el principal causante del ausentismo y de los frecuentes cambios de personal. (Chisco Torres, Galvis González, Guerrero Santamaría, & Roza Parra, 2020)

Por otro lado, existen una serie de factores que no son evaluados en condiciones de teletrabajo, y que dicen relación con las condiciones propias del hogar, como el ruido, exposiciones a gases, agentes biológicos entre otros, que son de difícil identificación y control. Por lo anterior muchos de los teletrabajadores podrían presentar enfermedades o accidentes que podrían enmascarse con condiciones de salud común y con ello incrementar la subnotificación de enfermedades o accidentes que se produzcan durante el periodo que dure el teletrabajo. (Cortes Tello, Silva Jiménez, Muñoz Marín, & Lizondo Valencia, 2021)

En la dinámica de la relación familiar, es importante resaltar que persisten desigualdades relaciones al género, siendo las mujeres las más perjudicadas y con una relación desbalanceada entre teletrabajo y roles familiares, entregándoles una carga mayor a la de los varones, esto debido a que los niños y niñas no están en el colegio de manera presencial, sino que también en modalidad telemática, lo que dificultaba la situación laboral-familiar. Existen recomendaciones para prevenir problemáticas de salud men-

tal y física que pueden y deben ser implementadas por los estados en todo el mundo, siguiendo lineamientos de los organismos internacionales especializados, relevando las disciplinas de ergonomía y psicología laboral, entre otras, para abordar condiciones laborales en teletrabajo (Cortes Tello, Silva Jiménez, Muñoz Marín, & Lizondo Valencia, 2021)

### Conclusiones

Entendiendo que el término del teletrabajo no es algo necesariamente nuevo se puede decir que anterior a la crisis desatada por la pandemia del COVID-19, esta era una modalidad consensuada que derivaba mayormente una oportunidad positiva para el trabajador y para el empleador. Se puede decir que los organismos encargados de regular las relaciones laborales han de proporcionar herramientas y guías que permitieron utilizar esta modalidad a través de acuerdos entre los actores por tanto los riesgos o las afectaciones psicosociales no formaron parte protagónica para su investigación y análisis.

El desarrollo de las TIC evidentemente esta directa y proporcionalmente relacionada con la creciente implementación del teletrabajo en cada vez mas organizaciones, pero se ha de destacar que la necesidad de aislamiento social llevó a cabo una migración obligatoria hacia la modalidad del teletrabajo siendo ésta la única opción posible para mantener la productividad o siquiera propiciar alguna actividad laboral segura para la humanidad.

Esta situación no solo desata las alteraciones mentales que se habían podido asociar al teletrabajo sino que las potencia. Es por ello que a la fecha los estudios de los factores de riesgos asociados al teletrabajo han sufrido un vertiginoso crecimiento.

Ahora el problema no surge en identificar cuales son las repercusiones mentales asociadas al teletrabajo sino lograr separarlas de las que se asocian la vida cotidiana durante y después de la pandemia.

Los principales efectos positivos del teletrabajo sobre el bienestar laboral de los trabajadores son la mayor productividad, ante la ausencia de interrupciones; el aumento de la percepción de un mayor control sobre la gestión del tiempo y las actividades laborales cotidianas, etc. Los efectos negativos tienen que ver con problemas asociados a la falta de infraestructura tecnológica adecuada para realizar las labores cotidianas; extensión de la jornada laboral; sensación de falta de apoyo organizacional, a la hora de realizar labores complejas o nuevas, y la sensación de soledad del teletrabajador ante la falta de interacción con sus compañeros de trabajo. (Sánchez T., 2021)

Las posiciones actualmente apuntan a que el teletrabajo se impulsó atropelladamente pero que debe mantenerse, mas es necesario desarrollar guías practicas para potenciar los resultados positivos de la modalidad, además se destaca la necesidad de que los gobiernos amplíen el alcance de los Derechos laborales para que se cubran las necesidades de los trabajadores reconociendo las nuevas características que se hacen evidentes en las relaciones trabajador-empleador, que para el interés de esta investigación mayormente se concentran en los riesgos asociados a la salud mental.

### Bibliografía

- Alonso Fabregat, M. B., & Cifre Gallego, E. (2002). Teletrabajo y Salud: un nuevo reto para la Psicología. *Papeles del Psicólogo*, 83, 55-61.
- Chisco Torres, O. A., Galvis González, M. N., Guerrero Santamaría, P. A., & Roza Parra, P. S. (2020). Promoción y prevención de la salud mental: el teletrabajo se vive sin estrés. Bogotá: INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO.
- Cortes Tello, F., Silva Jiménez, D., Muñoz Marín, D., & Lizondo Valencia, R. (2021). Análisis de la Implementación del Teletrabajo durante la pandemia del COVID-19. *Revista Pensamiento Académico de la Universidad UNIACC*, 4(1).
- Jaramillo I., F. (2018). Los riesgos psicosociales en el Derecho del Trabajo. ¿Una figura aplicable en el Derecho Ecuatoriano? *USFQ LAW REVIEW*, V, 100-117.

Maurizio, R. (2021). Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina. Organización Mundial del Trabajo.

Muy Pérez, E. F. (2021). Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales. FORO. Revista de Derecho, 35, 27-46.

OIT. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella - Guía práctica. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Rappaccioli Salinas, R., Hernández Flores, F., & Zamora Madrigal, A. (2021). Repercusiones en la salud a causa del teletrabajo. Revista Médica Sinergia, 6(2), e641.

Rico P., L. J. (2021). Salud mental y teletrabajo en tiempos de pandemia. Miscelánea Comillas. Revista de Ciencias Humanas y Sociales, 79(155), 567-575.

Rodríguez, A. (2020). El teletrabajo y las enfermedades ocupacionales: A propósito de la pandemia de COVID-19. Trujillo: UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO.

Sánchez T., A. (2021). Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores. Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo, 30(2), 244-264.

Sierra H., E. (2021). Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo. FORO. Revista de Derecho, 35, 7-26.

#### CITAR ESTE ARTICULO:

Mariño Andrade, H. G., Salazar Mencías, V., Peralta Beltrán, Álvaro, & Andrade Rivadeneira, E. F. (2022). Teletrabajo y sus repercusiones en la salud mental. RECIMUNDO, 6(1), 135-144. <https://doi.org/10.26820/recimundo/6.1.ene.2022.135-144>



CREATIVE COMMONS RECONOCIMIENTO-NOCOMERCIAL-COMPARTIGUAL 4.0.