



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO

FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD

ESCUELA DE PSICOLOGÍA, TALENTO HUMANO Y SOCIEDAD

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

GRUPO DE INVESTIGACION PSICOLOGIA, EDUCACION Y CULTURA (PEC)

GESTIÓN DEL TALENTO EN LAS ORGANIZACIONES

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE
LOS TRABAJADORES VIRTUALES

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN OPCIÓN DE GRADO MODALIDAD VIRTUAL

PRESENTA:

VALENTINA LAYTON ARÉVALO CODIGO:1911024260

ASESOR:

CAROLINA RODRIGUEZ AMAYA. MGS.

BOGOTÁ, MARZO-JUNIO DE 2023.

Factores de riesgo psicosocial y su relación con la salud mental de los trabajadores virtuales

Valentina Layton Arévalo.

Estudiantes Programa de psicología. Politécnico Grancolombiano

Carolina Rodríguez Amaya¹

Resumen

El teletrabajo es una modalidad de trabajo que a raíz de la pandemia del Covid-19 ha tomado mucha fuerza, al punto de que al día de hoy es bastante común, no obstante, este tipo de trabajo sigue presentando retos, ya que al optar por ella hay un inevitable cambio en el estilo de vida, el cual ha generado en los teletrabajadores riesgos psicosociales que afectan su salud mental. Por lo que el objetivo de este documento es identificar los riesgos psicosociales que afectan la salud mental de los trabajadores de modalidad virtual, y para poder llevar a cabo el desarrollo de este objetivo se realizó una revisión bibliográfica sobre este tema, específicamente de la interacción directa de las variables de investigación. Se concluye que, aunque el teletrabajo es una modalidad viable y satisfactoria para las personas que optan por él, los factores de riesgo psicosocial en los teletrabajadores que afectan su salud mental son principalmente: el equilibrio de interacción entre el trabajo y su vida personal, la comunicación con la empresa, salud y seguridad laboral, y confusión en el acuerdo de las prestaciones y deberes frente a la empresa.

Palabras clave: Salud mental, teletrabajo y riesgos psicosociales

Introducción

Debido al avance tecnológico, la globalización y fenómenos como la pandemia, la forma en que se concibe el trabajo se ha ido transformando, adaptándose a las circunstancias actuales y generando nuevas formas y modalidades para un mismo trabajo. Claramente el trabajo realizado en casa ha sido algo antiguo, o como afirma Kabat (2019) incluso tan antiguo como el capitalismo, no obstante –como lo afirma la misma autora- la innovación del teletrabajo radica en que es un trabajo con herramientas especializadas, trabajadores calificados

¹ Docente de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano profesional en Psicología y Magister en dirección y gestión de recursos humanos.

para trabajos complejos y por supuesto condiciones óptimas de trabajo, además del tinte de tecnología que este trae de por sí.

La pandemia del Covid-19 ha sido causante de varias problemáticas no sólo en el ámbito de la salud, también ha repercutido en el estilo de vida de las personas. Dentro de los cambios más significativos se encuentra el trabajo, ya que la situación sanitaria mundial requirió que las personas permanecieran en sus casas, dejando al teletrabajo como única alterativa para continuar con la vida en general (Organización Internacional del Trabajo, 2020). Y es una realidad que, a raíz de esta e incluso después de ella, el teletrabajo se ha implementado en la mayoría de las empresas, por lo menos en Latinoamérica –como lo afirma un estudio de una organización especializada en el reclutamiento de profesionales llamada Page Group (2020) - el 96% de empresas han optado por implementar esta modalidad debido al coronavirus. No obstante, esta forma de trabajo existe desde mucho tiempo atrás, y ha tenido un progreso y trayecto bastante amplio desde sus orígenes.

Por un lado, esta modalidad de trabajo resulta bastante eficiente y práctica a nivel organizacional, ya que mantiene el ritmo de la actividad de producción de hoy en día, tendiendo un alcance bastante amplio, siendo así una ventaja de la contemporaneidad. No obstante, a nivel personal, los trabajadores se siguen encontrando retos y contrariedades, viéndose afectados en sus distintas dimensiones como seres humanos (salud mental, física, familiar, social, etc.) debido a que las condiciones de trabajo no suelen ser idóneas para la realización óptima del mismo, generando progresivamente riesgos psicosociales, los cuales se pueden definir como cargas laborales que exceden las capacidades, una mala organización y sobre todo el tema relacional en la empresa cuando no es saludable, es decir, factores en la organización los cuales no favorecen al crecimiento personal de los trabajadores (Rojas Mata et al, 2022).

Es claro que el teletrabajo es una buena opción en el ámbito laboral, no obstante, al ser su reciente aplicación, esta puede mejorar, convirtiéndose en una modalidad de trabajo que ayude tanto al crecimiento del trabajador como al de la empresa. Y es precisamente por la novedad de esta forma de trabajo que surgen problemáticas como los riesgos psicosociales, por lo que la pregunta de esta investigación es: ¿Qué riesgos psicosociales afectan la salud mental de los trabajadores de modalidad virtual?

Se tendrá como objetivo general, identificar los riesgos psicosociales que afectan la salud mental de los trabajadores de modalidad virtual. Donde sus objetivos específicos apuntan a la consecución de este, pues buscan analizar los principales factores que generan riesgo psicosocial en los colaboradores, identificar por medio de una revisión literaria del 2017 al 2022 las cifras sobre el estado mental de los trabajadores virtuales y determinar que riesgos psicosociales tienen mayor incidencia en la salud mental de los trabajadores de modalidad virtual.

Por lo que la realización de esta revisión bibliográfica resulta una ayuda considerable para la continua investigación de las nuevas formas de trabajo, que en esta época de la historia son habituales debido a los cambios tecnológicos y sociales, en especial el teletrabajo. También puede colaborar como base de siguientes investigaciones acerca de los riesgos psicosociales y la salud mental en trabajadores.

Marco de referencia

Según (Vicento et al, 2018) la primera definición oficial de *teletrabajo* se propuso alrededor de 1970, y complementada a lo largo del tiempo, se podría decir de forma general que: Es la actividad laboral realizada en un espacio diferente a las instalaciones de la empresa, haciendo uso de tecnologías de la comunicación e información.

En un principio el teletrabajo no implicaba tanta tecnología, sin embargo, a raíz de los avances de la época se ha fortalecido el uso de tecnología, cada vez más actualizada y accesible, para la realización del trabajo en casa (Molina y Roncancio, 2022).

Esta implementación se debe en principio gracias a el ahorro de esfuerzos y recursos, tanto de la empresa como de los trabajadores, ya que la tecnología facilita y vuelve más rápidos muchos procesos análogos, además de que la información aparece en tiempo real, lo cual garantiza que, a pesar de la ausencia física del trabajador, este pueda cumplir con su trabajo a cabalidad (Osio, 2018).

Lo anterior haciendo referencia a la perspectiva de la empresa respecto al rendimiento laboral de los trabajadores al tener la modalidad de teletrabajo y a los resultados como empresa. Por lo que es necesario también resaltar la perspectiva del teletrabajador, al cual, el

teletrabajo le implica, por un lado, autonomía y responsabilidad para cumplir de manera correcta y ética con sus deberes laborales, cumpliendo con horarios e indicadores, además de respetar la confidencialidad de los datos de la empresa; pero además de un límite sano y equilibrado entre su tiempo y espacio de trabajo, y su vida personal, la cual abarca su ambiente familiar, sus intereses, sus espacios de descanso y relaciones sociales (Del Pilar et al, 2022).

Definitivamente es inevitable la tensión en esta dinámica de búsqueda equilibrada del bien del trabajador y el bien de la empresa, pero es necesario poder lograr un equilibrio que beneficie a ambas partes, y es allí, precisamente en esa dinámica de búsqueda donde se presentan situaciones y factores que pueden llegar a afectar tanto a la empresa como al trabajador (Moreno, 2022).

Lastimosamente, como lo afirma Figueroa et al (2021) en la mayoría de los casos de un contexto laboral las repercusiones recaen de forma directa en los trabajadores, sobre todo cuando se habla de teletrabajo, no sólo porque la empresa tiene un rol bastante amplio y el trabajador podría verse como una pequeña parte de ese rol, sino porque está en riesgo la misma integridad de la persona, ya que es su oficio el que entra a su hogar.

En este punto entra el concepto de *riesgos psicosociales*, que Sierra (2020) lo define en principio como los aspectos de la interacción entre el ambiente, condiciones y entorno social de trabajo con el trabajador, en donde se puedan ocasionar daños en la salud de este (ya sea a nivel físico, psicológico y/o social). Por lo que los factores de riesgo psicosocial pueden abarcar muchos aspectos, desde las relaciones interpersonales hasta las responsabilidades del trabajador. Sin embargo, como Muñoz et al (2018) afirma el nivel de intensidad del riesgo laboral va a depender si el impacto recae sobre la vida del trabajador, entre más directo sea, mayor es el riesgo. Y es precisamente en el contexto del teletrabajo donde se presenta este impacto directo ya que el trabajo está inmerso en la vida del trabajador (Vargas et al, 2021).

Por esto es pertinente hablar de *salud mental*, ya que es uno de los factores más afectados al haber riesgos psicosociales en el dinamismo de trabajar en casa, porque, aunque algunos estudios recalcan los aspectos saludables de esta modalidad, sigue siendo una realidad compleja para el estado mental de la persona, sobre todo por el aislamiento social, conflictos intrafamiliares, tiempos de trabajo prolongado, desgaste cognitivo y emocional, y sentido de

pérdida del bienestar físico por sedentarismo, desajuste en los hábitos, etc (Tomasina y Pisani, 2022).

En este contexto, la *salud mental* se puede definir como, el estado de bienestar psicológico de la persona. Aunque este término se refiere específicamente al estado mental, no obstante, se ven inmersas todas las dimensiones de la persona (Rappaccioli et al, 2021). Así como se puede determinar si la salud física es buena o no, así mismo se puede determinar si el estado psicológico de una persona es saludable o no, pero teniendo en cuenta que el término “mente” es un constructo, por lo que la forma de medir dicho bienestar es a raíz de los síntomas presentes en la persona (Miranda, 2018). En este tema juega un papel determinante el sentir de la persona, más allá de los términos científicos, ya que es en base a los sentimientos, emociones, pensamientos y conductas, que se construye la salud mental.

A modo de síntesis del marco conceptual, se resaltó que el teletrabajo es en esencia trabajar en casa, y que por sus características es tendiente a tener factores de riesgo psicosociales que afectan grandemente a la salud mental, por lo que se puede dar paso a la base teórica de esta investigación.

Para la variable de riesgos psicosociales se tomará la teoría demanda-control-apoyo de Karasek propuesta en 1979, la cual se basa en la función del balance que debería haber entre las demandas psicológicas del trabajo y el nivel de control y libertad que el trabajador tiene sobre estas (como se citó en Estremera, 2017). Es una teoría pertinente para el presente trabajo, ya que –como se describió antes- existe una dinámica de tensión entre la relación empresa/trabajador, ya que los dos tienen sus propias exigencias y deberes frente al otro, como sus propios derechos. Ya que el sujeto de la investigación son los teletrabajadores, se buscará enfocar la atención en el papel del trabajador, más no en el de la empresa. Es decir, que hay que resaltar en la dinámica de la persona, las demandas que este tiene a su cargo y el control que tiene sobre ellas, y por supuesto el apoyo (ya sea en recursos, tiempos, relaciones) que recibe para gestionarlas, en otras palabras, es encontrar el equilibrio entre lo que se exige del trabajador y lo que necesita para cumplirlo de una forma adecuada para su integridad como persona, de esta forma reducir los factores de riesgos psicosociales que se pueden generar en el teletrabajo.

Para la variable de salud mental se tomará el concepto de Tiraldo (2021) el cual dice que la salud es un valor supremo, el grado más alto de bienestar en las distintas dimensiones

del ser humano (mental, física social y capacidad de funcionamiento en lo social). Claramente este sería el estado idóneo para el teletrabajador, un estado de bienestar, sobre todo en su área psicológica, ya que esta es fundamental en la integridad de la persona, e influye directamente en sus demás áreas. Al ser este el estado general del trabajador podrá ir progresivo crecimiento, no sólo a nivel profesional.

La relación entre estas dos variables es evidente, el trabajador necesita una buena salud mental, que no es más que el resultado de un estilo de vida saludable y satisfactorio, para poder desarrollarse en el ámbito laboral, pero a su vez su trabajo, con todo lo que este implica, debe ser propicio para mantener y seguir generando este estado de bienestar, el cual garantizará un muy buen rendimiento en su oficio, y como consecuencia favorable de esto, buenos resultados para la empresa, y su progresivo crecimiento. Esta dinámica de búsqueda de equilibrio es necesaria específicamente en el teletrabajo, ya que la vida personal y la vida laboral está en constante interacción.

Metodología

Tipo de estudio: En el presente artículo se realizó una investigación de tipo revisión documental, de forma descriptiva, y para esto se utilizó bases de datos científicas, como Redalyc y Dialnet, se tomaron en cuenta artículos de los años 2017-2022, los cuales tuvieran que ver con las variables del tema de investigación,

Como estrategias de búsqueda se usaron términos clave como “salud mental”, “teletrabajo” y “riesgos psicosociales”, además de la combinación de estos términos con los algoritmos “y”, “o” y “en”.

Se optó por tener un rango de tiempo específico (2017-2023), debido a que la información acerca del tema de investigación es bastante abundante, y en cada base de datos se aplicó el filtro indicando el rango de tiempo. Además de esto, también se tuvo en cuenta el idioma de los artículos para reducir el número de artículos, sólo se tomaron en cuenta documentos en español.

En la plataforma Redalyc se encontraron 667 documentos y en la plataforma Dialnet se encontraron 608 documentos relacionados con las variables, sin embargo, se decantó la

información sólo tomando documentos que hablaran específicamente del teletrabajo, para la cual de la plataforma Redalyc 267 y de la plataforma Dialnet sólo quedaron 55 documentos.

Para el uso adecuado de la información se pretendió escoger los artículos que pudieran colaborar a uno de estos tres aspectos: Que brindaran información específica de cada una de las variables; que mostrara cifras que ejemplificaran el panorama actual de las variables en distintos contextos; o que hayan trabajado de alguna forma la relación específica entre las variables. (Por ejemplo: salud mental y teletrabajo; o teletrabajo y riesgos psicosociales, etc.) Para cerciorarse de que cumplieran con los criterios se hizo una revisión de los títulos, resúmenes y estructura de cada uno de los artículos, revistas y libros. Con el fin de poder seleccionar información que ayudara en la realización de la investigación.

Como criterios de exclusión, se tuvo en cuenta que los artículos no fueran de fechas anteriores al 2017, y que hablaran de la modalidad presencial de trabajo.

Hallazgos empíricos

Como se mencionaba en la metodología, se clasificaron los artículos dependiendo de su aporte para la investigación.

Salud mental en el teletrabajo

En primera instancia se tomaron artículos que específicamente hablaran de alguna de las variables de forma independiente, en esta búsqueda se encontró por un lado que la salud mental es supremamente importante cuando se habla de trabajo, ya que es un aspecto fundamental del ser humano, que representa en gran parte su desarrollo como persona, y este crecimiento no sólo se refiere a avanzar en un escalafón, sino a su autorrealización y bienestar. Por otro lado, Tirado (2021) y Sierra (2020) informan que, para la búsqueda de ese desarrollo personal, no sólo está en juego el tipo de trabajo que desempeña, sino la modalidad en que lo hace, y aquí entra el concepto de teletrabajo, el cual en principio fue una alternativa para personas con alguna discapacidad que les impidiera realizar un trabajo remoto, no obstante, el teletrabajo ha tenido gran evolución (Kabat, 2019).

Estado de la salud mental de los teletrabajadores

En este punto se encuentra el segundo grupo de clasificación de los artículos, en donde aparece la realidad de los teletrabajadores respecto a la salud mental. Un factor común tanto en investigaciones bibliográficas, reportes de organizaciones mundiales y proyectos de evaluación en poblaciones específicas, es el hecho del fenómeno sanitario mundial de la pandemia del Covid-19. Como lo menciona la Organización Internacional del Trabajo (2020) el teletrabajo es una realidad mundial latente que tomó mucha fuerza a raíz de la pandemia. En otras palabras, el teletrabajo fue la gestión que se dio a nivel laboral ante el impacto de la emergencia sanitaria, y aunque esta alternativa colaboró al afrontamiento de la misma, generó un desajuste en el estilo de vida de las personas, y por consecuencia, una afectación en su salud mental. De hecho, Del Pilar et al (2022) menciona un estudio hecho por Trabajando.com, el cual muestra que de un 54% de teletrabajadores, el 70% de ellos sufría de estrés, debido a la carga laboral, el tiempo para realizar sus obligaciones, la presión por parte de las organizaciones, la inseguridad laboral, el no lograr conciliar el trabajo con familia y su economía. Además, el progresivo aumento de problemas psicológicos llegó también a generar problemas de violencia intrafamiliar. (Espinosa y Martínez, 2021)

Riesgos psicosociales en el teletrabajo

Con relación a lo anterior, Rappaccioli et al (2021) afirman que los principales riesgos en el teletrabajo son físicos debido a una mala ergonomía, pero principalmente se presentan riesgos psicosociales, dentro de ellos, hace un realce especial al estrés y el síndrome de Burnout.

Otros estudios, no sólo muestran la perspectiva negativa, sino los beneficios del teletrabajo. Por lo menos Rojas et al (2022) realizó una comparación entre los factores de riesgo psicosocial antes y después de la pandemia, en Universitarios que trabajan, y encontró, que por parte de la población hay una mayor eficiencia en el desempeño laboral, mejoría en la realización de sus obligaciones y satisfacción laboral, sin embargo, presentan dificultades a nivel personal, sobre todo en la organización del tiempo y la interferencia entre la relación trabajo-familia.

Tomasina y Pisani (2022) presenta un paralelo de pros y contras del teletrabajo refiriéndose a la salud mental y física del trabajador. Dentro de los riesgos psicosociales se presentan problemas por ansiedad, angustia, depresión y falta de sueño, siendo derivados del sedentarismo, el aislamiento, el estrés, y la sobrecarga laboral, no obstante, a modo de

beneficios se presenta la disminución de tiempo en el desplazamiento, la flexibilidad, la autonomía y la ventaja de empalmar actividades domésticas con actividades laborales.

Vicento et al (2018) presenta como funciona el teletrabajo en cuanto a salud laboral, y muestra que en esta dinámica hay bastantes beneficios, que dependen del perfil y satisfacción del trabajador (Como la flexibilidad, el tiempo disponible y facilidad de los medios electrónicos), pero aun así sigue presentándose gran dificultad en el tema relacional y de comunicación, tanto respecto a la empresa, como a su familia, es un equilibrio que cuesta hallarlo para beneficio de las partes.

Además de encontrar factores concretos de riesgos psicosociales, muchas de las investigaciones proponían planes de acción y recomendaciones para prevenir y dichos riesgos cuando se habla de teletrabajo. En su investigación Muñoz et al (2018) resalta la importancia de la prevención por parte de la empresa como método para mitigar los riesgos psicosociales, la empresa debe intervenir de forma global, tener protocolos para la modalidad de teletrabajo que permitan la promoción de la salud y bienestar del trabajador. De forma específica -como lo afirma Alarcón y Gonzalo (2021)- al momento de realizar un plan preventivo se debe tener en cuenta los tiempos de disponibilidad, un horario en donde se reparta adecuadamente la jornada laboral y garantizar espacios de desconexión y descanso.

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (2020) da puntos concretos para un plan que garantice el bienestar de los trabajadores, para dicho propósito se necesita un proceso de adaptación y acuerdos con la empresa y el trabajador en cuestiones como el horario individual del trabajador, en donde se tome en cuenta su realidad personal para cumplir con su trabajo; el desempeño, para llegar a metas realistas con los trabajadores, tener una base de datos digitalizada para mejorar la accesibilidad y eficiencia; una comunicación adecuada y a tiempo real entre la empresa y el trabajador; la empresa debe velar por la salud y seguridad del trabajador; claridad en aspectos a nivel legal, como el sueldo y los deberes y derechos de cada una de las partes; espacios de formación ofrecidos por la empresa para la capacitación en aspectos relacionados con el teletrabajo; Brindar espacios y herramientas para hallar el equilibrio entre vida laboral y vida privada.

Por último, es pertinente aclarar que dentro de los estudios también se plantea la posibilidad de prescindir del teletrabajo si es necesario, ya que por un lado después de la pandemia, esta modalidad se volvió opcional, por lo que las personas pueden optar o no por él

(Blanco, 2022). Dependerá del caso concreto para poder definir si es apropiada, si la persona se siente a gusto con el teletrabajo y se siente en la capacidad de realizarlo, si el trabajo que desempeña es apto para hacerlo desde casa, etc. Lo importante es el bienestar del trabajador. (Miglioretti et al, 2021)

Discusión

En este espacio se presentará el contraste entre el marco teórico y los hallazgos empíricos, que permita llegar a las conclusiones de la investigación.

En primera instancia cabe resaltar que tanto en el marco como en los hallazgos se puede notar que un fenómeno que impulso la implementación del teletrabajo a nivel mundial fue la pandemia del COVID-19. Y ya que fue una medida de emergencia, no se contaban con los protocolos para una adecuada implementación de este estilo de trabajo, por lo que para muchas personas fue una dificultad, por este simple hecho, ya se puede dar explicación a muchos de los riesgos psicosociales del teletrabajo

Dejando claro es punto, se puede entrar a discutir los puntos específicos del teletrabajo, riesgos psicosociales y salud mental.

Factores de riesgo psicosocial en el teletrabajo

Para esto y teniendo en cuenta la revisión bibliográfica, los factores de riesgo psicosocial latentes en los teletrabajadores son: sobre carga laboral, presión por parte de la empresa, dificultades con el horario y exceso de tiempo para la realización del trabajo, dificultad para poner claridad en cuanto a temas monetarios (que gastos corresponden a la empresa y al trabajador), conciliación entre familia y trabajo, aislamiento, sedentarismo y falta de actividad física y mala comunicación con la empresa. Y a su vez estos factores generan consecuencias como el estrés, síndrome de Burnout, ansiedad, depresión, angustia, inseguridad laboral, conflictos familiares y personales, desmotivación, malestar emocional, retraso en su trabajo o actividades alternas, etc. Sin contar con los problemas de una mala ergonomía y sus consecuencias a nivel físico.

Al identificar con claridad los factores de riesgos psicosociales, es importante comparar los hallazgos con la base teórica. Primeramente, se retoma la teoría demanda-control-apoyo de Karasek, la cual plantea una interacción entre polos para generar un equilibrio que permita un

buen desarrollo del trabajo, y en los hallazgos se ve claro como la desproporción entre esta interacción genera los riesgos psicosociales en los teletrabajadores. La interacción se encuentra entre los deberes (demanda), la capacidad del trabajador para realizarlos (control) y la empresa que gestiona en gran parte las condiciones del trabajo (apoyo).

Salud mental en el teletrabajo

Por otro lado, retomando el concepto de salud de (Tirado Otálvaro, 2021) el cual lo definía como un valor supremo del ser humano, manifestado en el bienestar de la persona en las distintas áreas de su vida. Este concepto frente a los hallazgos demuestra que el bienestar y el cuidado de los trabajadores debe ser un aspecto fundamental en el teletrabajo, ya que el ser humano no es un ser fragmentado, en donde sus partes funcionan paralelamente, sino una unidad que trabaja en continua interacción, y para llegar al estado de bienestar necesario, se debe llegar a un equilibrio e integración en las distintas áreas de su vida, en este caso su salud mental y su trabajo.

Conclusiones

Después de todo el proceso de investigación y dando respuesta a los objetivos planteados se concluye que, los factores de riesgo psicosocial en los teletrabajadores que afectan su salud mental son principalmente: el equilibrio de interacción entre el trabajo y su vida personal, la comunicación con la empresa, salud y seguridad laboral, y confusión en el acuerdo de las prestaciones y deberes frente a la empresa. No obstante, en la revisión bibliográfica se pudo evidenciar que el teletrabajo es una buena opción de trabajo para las personas que se consideren aptas para desarrollarlo, tiene buenos resultados y genera satisfacción laboral, por lo que es necesario seguir aportando a la investigación de los factores de riesgo psicosocial aún presentes.

Se vislumbra un buen futuro para esta modalidad de trabajo, siempre y cuando se logre un buen desarrollo de sus condiciones, y esto se basa en una buena interacción entre las partes implicadas, primero de la empresa la cual debe brindar protocolos, acuerdos, herramientas y formación adecuados para que el trabajador pueda realizar sus labores, sumado a la flexibilidad, exigencia y claridad con el trabajador buscando también recibir los resultados que permitan el crecimiento de su empresa, segundo del trabajador, el cual debe tener primordialmente la conciencia de sus propias capacidades, su ambiente y estilo de vida para poder asumir la modalidad de teletrabajo, además de un sólido compromiso ético y profesional

que le permita cumplir con sus deberes, generando una relación de claridad, transparencia y exigencia con su empresa.

Se recomienda para futuras investigaciones, indagar más en los aspectos ergonómicos y físicos que también son causa de malestar en los teletrabajadores, en la alternancia como opción homogénea para la realización del trabajo y en la evaluación de los protocolos de teletrabajo que las empresas tienen en la actualidad.

Referencias

- Alarcón, M., & Gonzalo, A. (2021). *Riesgos Ergonómicos y Psicosociales en el Teletrabajo*. Obtenido de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383719>
- Blanco, L. (2022). *El teletrabajo no será para todos*. Obtenido de Debates IESA: <https://web-p-ebsohost-com.loginbiblio.poligran.edu.co/ehost/detail/detail?vid=0&sid=9175558b-6600-44cf-9733-daa2738668c2%40redis&bdata=JnNpdGU9ZWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#AN=159507278&db=aph>
- Del Pilar, C., Medina, A., Ramírez, M., & Mora, C. (2022). *Teletrabajo: su impacto en los trabajadores de la ciudad de Chillán, Chile*. Obtenido de Encuentros: <https://web-p-ebsohost-com.loginbiblio.poligran.edu.co/ehost/detail/detail?vid=0&sid=4fd75ac2-29a4-4709-97b7-1f174de3d85c%40redis&bdata=JnNpdGU9ZWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#AN=155075460&db=aph>
- Durán, M., & Vida, R. (2022). *Teletrabajo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal en clave de género*. Obtenido de Dykinson, S.L.: <https://elibro.net/es/ereader/poligran/227668>
- Espinosa, A., & Martínez, G. (2021). *Teletrabajo, confinamiento y salud*. Obtenido de Cotidiano - Revista de la Realidad Mexicana: <https://web-p-ebsohost-com.loginbiblio.poligran.edu.co/ehost/detail/detail?vid=0&sid=afcb5471-c1e2-4a7b-a52f-d3125deb6302%40redis&bdata=JnNpdGU9ZWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#AN=152323399&db=aph>
- Estremera, A. (2017). *Influencia de las variables socio-demográficas y laborales en los valores de estrés determinados con el modelo desequilibrio esfuerzo recompensa de Siegrist*. Obtenido de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=214806>
- Figueroa, J. A., Maldonado, N., Gómez, O., & Santoyo, F. (2021). Características de Riesgo Psicosocial en Población Mexicana ante el COVID-19. Obtenido de Acta de investigación psicológica: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=358971667003>
- Kabat, M. (2019). *¿Qué es el teletrabajo?* Obtenido de Biblioteca de la UNI: <https://elibro.net/es/ereader/poligran/201525>

- Miglioretti, M., Gragnano, A., Margheritti, S., & Picco, E. (2021). *Not all Telework is Valuable*. Obtenido de Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones: <https://web-p-ebscobhost-com.loginbiblio.poligran.edu.co/ehost/detail/detail?vid=0&sid=e596e390-f2e2-49a5-ace8-9186205dc84d%40redis&bdata=JnNpdGU9ZWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=aph&AN=149069456>
- Miranda, G. (2018). ¿De qué hablamos cuando hablamos de salud mental? Obtenido de Utopia y Praxis Latinoamérica: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27957772009>
- Molina, C. M., & Roncancio, A. F. (2022). Teletrabajo y trabajo en casa: tendencias contemporáneas de contratación laboral en Colombia. Obtenido de Pontificia Universidad Javeriana: <https://www.redalyc.org/journal/825/82570824020/>
- Moreno, A. (2022). La desconexión digital en el teletrabajo como medida de prevención de los riesgos psicosociales. Obtenido de Anuario Iet de trabajo y relaciones laborales: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8679772>
- Muñoz, D., Orellano, N., & Hernández, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. Obtenido de Psicogente: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-01372018000200532
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella - Guía práctica*. Obtenido de OIT: <https://archivos-juridicas-unam-mx.loginbiblio.poligran.edu.co/www/bjv/libros/13/6362/1a.pdf>
- Osio, L. (2018). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. Obtenido de Observatorio Laboral Revista Venezolana: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219014912006>
- Page Group. (2020). *Expectativas y aprendizajes en América Latina y el mundo, en el contexto del COVID-19*. Obtenido de Page Group: https://www.michaelpage.com.co/sites/michaelpage.com.co/files/legacy/pagegroup-expectativas_y_aprendizajes_en_el_contexto_de_covid19.pdf
- Rappaccioli, R., Hernández, F., & Zamora, A. (2021). *Repercusiones en la salud a causa del teletrabajo*. Obtenido de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8373583>
- Rojas, I., Suarez, R., & Cavazos, R. (2022). Factores de riesgo psicosocial en trabajadores universitarios: un estudio comparativo antes y durante el COVID-19. Obtenido de Scielo: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78582022000200061&script=sci_abstract
- Sierra, E. (2020). Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo. Obtenido de Foro - Revista de Derecho: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7711723>
- Tirado, A. (2021). El concepto de salud y su aproximación desde diferentes disciplinas. Obtenido de Ciencias Biomédicas: <https://revistas.unicartagena.edu.co/index.php/cbiomedicas/article/download/3236/2749/6930>

Tomasina, F., & Pisani, A. (2022). Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora. Obtenido de Creative Commons:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8398871>

Vargas, C., Bernáldez, G., & Gil, U. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental en trabajadores de una empresa textil. Obtenido de Horizonte Sanitario:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=457868616013>

Vicento, M. T., Torres, J. I., Torres Vicente, A., Ramirez, M. V., & Capdevila, L. (2018). *El teletrabajo en salud laboral*. Obtenido de Dianlet:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6805230>

FICHA DE SUSTENTACIÓN

Autores	Nombres y apellidos estudiantes: Valentina Layton Arévalo
	Asesor: Carolina Rodríguez Amaya
Objetivo del proyecto	Identificar los riesgos psicosociales que afectan la salud mental de los trabajadores virtuales.
Título del material	Factores de riesgo psicosocial y su relación con la salud mental de los trabajadores virtuales.
Objetivo del material	Presentar la sustentación del proyecto de investigación.
Tipo de producto	Vídeo
Enlace producto multimedia	https://youtu.be/e2XK2Y44v1c