



El teletrabajo y la salud mental. ¿Puede el trabajo desde casa incidir en el bienestar emocional del trabajador?

Telecommuting and mental health. Can working from home affect the emotional well-being of the worker?

Teletrabalho e saúde mental. Trabalhar em casa pode afetar o bem-estar emocional do trabalhador?

Richard Andrés Cabrera Armijos ^I
rcabrera@istte.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-9480-885X>

Eduardo Alberto Salcán Aguagallo ^{III}
eduardosalcan19@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-0234-1891>

María Paula Ortiz Díaz ^{II}
mortiz@istte.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-0457-9035>

Cynthia Elizabeth Nacimba Rivera ^{IV}
cynthiaelizanr@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-5094-3021>

Correspondencia: rcabrera@istte.edu.ec

Ciencias de la Salud
Artículo de Investigación

* **Recibido:** 23 de mayo de 2022 * **Aceptado:** 12 de junio de 2022 * **Publicado:** 8 de julio de 2022

- I. MSc. Dirección de Operaciones y Seguridad Industrial, Mgtr. Gestión de la Producción, Coordinador de Carrera Tecnología Superior en Seguridad e Higiene del Trabajo, Instituto Superior Tecnológico Tecnoecuatoriano, Ecuador.
- II. Magíster en Prevención y Gestión de Riesgos, Profesor Investigador de la Carrera de Seguridad e Higiene del Trabajo, Instituto Superior Tecnológico Tecnoecuatoriano, Ecuador.
- III. Participante Investigador, Estudiante Tecnología Superior en Seguridad e Higiene del Trabajo, Instituto Superior Tecnológico Tecnoecuatoriano, Ecuador.
- IV. Participante Investigador, Estudiante Tecnología Superior en Seguridad e Higiene del Trabajo, Instituto Superior Tecnológico Tecnoecuatoriano, Ecuador.

Resumen

A mediados del mes de marzo del año 2020 el mundo entero se enfrentó a una situación sanitaria grave, la OMS declaraba al Sars Cov-2 causante del Covid-19 como una pandemia. Esto causo múltiples implicaciones en todos los ámbitos de la vida cotidiana y normal de todo ser humano en el planeta entero. La población fue confinada a sus hogares y la mayoría de las actividades fueron canceladas, esto provoco que las empresas realizaran cambios en sus estructuras y la modalidad presencial de sus empresas o centros laborales, por o cual se propone y adopta al teletrabajo como modalidad dominante en todas las empresas, los mercados mundiales y su forma de comercialización cambiaron sus métodos de trabajo y distribución. En cierta forma esta nueva modalidad de trabajo hizo posible que miles de empleos no se perdieran y que las empresas siguieran sus operaciones a pesar de la emergencia sanitaria, sin embargo, esto ocasiono a los teletrabajadores otras desventajas en cuanto a su salud. El objetivo de esta investigación se centra en lograr establecer una relación entre el teletrabajo y las afecciones a la salud mental de los individuos, utilizando una metodología de carácter documental bibliográfica, determinándose que el teletrabajo si incide en el deterioro de la salud mental de los trabajadores.

Palabras Clave: Covid 19; teletrabajo; Confinamiento.

Abstract

In mid-March 2020, the entire world faced a serious health situation, the WHO declared Sars Cov-2, the cause of Covid-19, as a pandemic. This caused multiple implications in all areas of daily and normal life of every human being on the entire planet. The population was confined to their homes and most of the activities were cancelled, this caused the companies to make changes in their structures and the face-to-face modality of their companies or work centers, by which telework is proposed and adopted as the dominant modality in all companies, world markets and their way of marketing changed their methods of work and distribution. In a certain way, this new work modality made it possible for thousands of jobs not to be lost and for companies to continue their operations despite the health emergency. However, this caused other disadvantages for teleworkers in terms of their health. The objective of this research is focused on establishing a relationship between teleworking and mental health conditions of individuals, using a bibliographic

documentary methodology, determining that teleworking does affect the deterioration of the mental health of workers. .

Keywords: Covid-19; telecommuting; Lockdown.

Resumo

Em meados de março de 2020, o mundo inteiro enfrentava uma grave situação de saúde, a OMS declarou o Sars Cov-2, causador do Covid-19, como uma pandemia. Isso causou múltiplas implicações em todas as áreas da vida cotidiana e normal de cada ser humano em todo o planeta. A população ficou confinada em suas residências e a maioria das atividades foi cancelada, o que fez com que as empresas realizassem mudanças em suas estruturas e na modalidade presencial de suas empresas ou centros de trabalho, pelo qual o teletrabalho é proposto e adotado como dominante modalidade em todas as empresas, mercados mundiais e sua forma de comercialização mudaram seus métodos de trabalho e distribuição. De certa forma, essa nova modalidade de trabalho possibilitou que milhares de empregos não fossem perdidos e que as empresas continuassem suas operações apesar da emergência sanitária, mas trouxe outras desvantagens para os teletrabalhadores em termos de saúde. O objetivo desta pesquisa está focado em estabelecer uma relação entre o teletrabalho e as condições de saúde mental dos indivíduos, utilizando uma metodologia documental bibliográfica, determinando que o teletrabalho afeta a deterioração da saúde mental dos trabalhadores.

Palavras-chave: Covid19; teletrabalho; Confinamento.

Introducción

En el mes de diciembre de 2019, un brote de casos de una neumonía grave se inició en la ciudad de Wuhan, provincia de Hubei, en China. Los estudios epidemiológicos iniciales mostraron que la enfermedad se expandía rápidamente, que se comportaba más agresivamente en adultos entre los 30 y 79 años, con una letalidad global del 2,3% Wu y McGoogan (2020) la mayoría de los primeros casos correspondían a personas que trabajaban o frecuentaban el Huanan Seafood Wholesale Market, un mercado de comidas de mar, el cual también distribuía otros tipos de carne, incluyendo la de animales silvestres, tradicionalmente consumidos por la población local (Díaz-Castrillón y Toro-Montoya, 2020). Este brote hizo que la OMS estuviera en alerta debido a las características que el virus presentaba, entre las cuales destacaba la alta tasa de contagios en tan poco tiempo así

como la alta tasa de mortalidad de los infectados, luego de que el virus se expandiera por varias regiones del mundo la OMS declara el 11 de marzo del año 2020 a la enfermedad del Covid-19 como una pandemia, lo cual generó una paralización de casi todas las actividades de la población en el planeta, siendo solo las del sector salud (por obvias razones) y el sector salud los únicos sectores que mantenían sus funciones con ciertas restricciones.

Las empresas a nivel mundial se vieron en la obligación de cerrar sus operaciones, la cadena de distribución paralizada en casi su totalidad, y la población entera del planeta confinada a sus hogares, esto debido a que los gobiernos del mundo tomaron como medidas las sugerencias de confinamiento preventivo obligatorio, con la finalidad de evitar los contagios masivos en el mundo. Por otro lado, y luego de varios meses de confinamiento los mercados mundiales y las empresas comenzaron a alertar sobre el colapso de la economía y las consecuencias nefastas que podrían llegar con el aparato financiero y de mercado paralizado, esto motivó a que los empresarios comenzaran a evaluar los diferentes escenarios posibles para frenar el desastre económico de seguir con la paralización de las actividades laborales, es cuando surgen una de las modalidades de trabajo conocida como teletrabajo, que aunque no era un concepto desconocido no fue sino hasta ese momento de la pandemia cuando es tomada en cuenta masivamente para que los trabajadores realizaran sus labores desde casa, y así poder continuar (en cierta medida) con las actividades normales.

Esto pudo evitar el despido de muchos trabajadores, que con esta medida pudieron conservar sus empleos y garantizar su sustento y el de su familia en esa época tan difícil. Sin embargo, muchos otros problemas surgieron en torno a la salud del trabajador, ya que los empleados que realizan teletrabajo fueron expuestos a diversos riesgos, entre los que destacan el psicosocial, el cual se le atribuyen muchas causas y elementos que contribuyen a la disminución de la salud mental de los trabajadores.

En el presente artículo se realiza una revisión bibliográfica de tipo documental, para tratar de establecer las posibles relaciones entre el teletrabajo y la disminución de la salud mental, por lo cual se realizó una investigación documental bibliográfica.

Metodología

La investigación es de tipo documental, se realizó una revisión bibliográfica entre documentos de orden científico, revistas de investigaciones, tesis de grado, documentos de organismos

internacionales emitidos bajo los más estrictos estándares científicos académicos, investigaciones científicas que proporcionan la información necesaria para realizar la documentación del tema. La investigación documental, como herramienta ayuda en la construcción del conocimiento, amplía los constructos hipotéticos de los estudiantes y como enriquece su vocabulario para interpretar su realidad desde su disciplina, constituye elemento motivador para la realización de procesos investigativos (Gómez et al., 2016).

Con este método se pretende establecer las comparativas respectivas en los temas que se tratan en la investigación.

Resultados y discusión

Hacia 1973, en plena crisis petrolera surge el teletrabajo a través del norteamericano Jack Nilles, en ese entonces, una de las principales preocupaciones era el abastecimiento de combustible, por lo que surge la idea de llevar el trabajo a donde se encontraba el trabajador, concepto que se torna atractivo, teniendo en cuenta la escasez que se estaba viviendo. Por lo anterior, surgen nombre en inglés tales como “telecommuting” (en inglés “to commute” implica viajar todos los días entre el hogar y el trabajo). En esa época, existían computadoras e internet, pero su uso en Estados Unidos, se hizo generalizado solo dos décadas después. En un inicio, el teletrabajo solo era usado para aquellos altos ejecutivos, que tenían el privilegio de trabajar desde sus hogares (Fernandez, 2019). Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) nos han otorgado a los seres humanos la capacidad de estar en todas partes al mismo tiempo, disfrutando de una indispensable inmediatez; ser espectador, consumidor y trabajador sin restricciones geográficas. Trabajar sin ir al centro de producción, haciendo uso de las TIC, como se verá más adelante, es lo que se conoce como “teletrabajo”. El teletrabajo no es un fenómeno reciente, sus orígenes se remontan a la década de 1970 y, desde entonces hasta el 2019, ha habido un crecimiento gradual en la cantidad de personas que teletrabajan en todo el mundo. Esta característica paulatina, parece deberse a que un importante número de empleadores son renuentes todavía a adoptar el teletrabajo pese a sus ventajas (Lopez, 2021).

El teletrabajo, trabajo remoto o home office no es un “nuevo trabajo”, es una modalidad de organización del trabajo. Esta distinción es clave hoy y lo fue con el surgimiento del mismo. ¿Por qué? En primer lugar, porque la relación laboral que se establece con el teletrabajo no escapa a las regulaciones actualmente existentes, ni a los marcos de despliegue de dichas relaciones de trabajo.

Pero fundamentalmente, porque sigue encuadrándose dentro de las ramas o sectores productivos que conocemos, pero bajo la forma de una nueva (aunque no tanto) organización del trabajo (Giniger, 2020).

En ese entonces, en los Estados Unidos se contaba con computadoras e internet, sin embargo, no era usado ampliamente, luego IBM decide implementar el trabajo a distancia para sus trabajadores haciendo uso de las herramientas que para la época se contaban. Es así como el teletrabajo comenzó, primero con los altos ejecutivos y luego con sus trabajadores con la finalidad de reducir costos.

La concepción de este nuevo concepto, proporciona como una metodología de trabajo nueva que favorece al mejor aprovechamiento del tiempo y la reducción de gasto de las empresas en mobiliario e infraestructura que conlleva costos importantes para los empresarios.

En Latinoamérica, el teletrabajo como una nueva modalidad de empleo, lleva muy poco tiempo de utilización. Chile fue el primer país en brindar un marco legal para el teletrabajo, modificando sus normas laborales con el fin de que los teletrabajadores quedaran excluidos de la limitación de la jornada laboral (Fernandez, 2019).

Este fenómeno, es posible gracias a las tecnologías, estas proporcionan una de las herramientas más importantes y poderosas de estos tiempos, permiten lograr que a un click de distancia se pueda contar con un sinnúmero de opciones para el usuario, este concepto fue aplicado cuando el momento histórico lo requirió, y es que el teletrabajo genera fuentes de trabajo remoto.

Lo que hoy se conoce como la Cuarta Revolución Industrial está renovando la forma como nos relacionamos como trabajamos, como vivimos, etc. Los múltiples avances de las nuevas tecnologías están impactando en masa a muchos sectores y cadenas de producción, tales como la salud, el turismo, la industria, el transporte, los servicios financieros y en general la agroindustria. Ha sido la transformación digital la gestora de un sin fin de beneficios para el desarrollo mundial. La unión de la comunicación y de la información han creado el espacio para las oportunidades de desarrollo económico, transformando la forma de cómo se ofrecen productos y servicios para así lograr satisfacer al cliente final que se torna cada vez más estricto (Bertel, 2019).

Ahora bien, lo que caracteriza al trabajo no es necesariamente el trabajar desde casa por medio de una conexión a internet, sino que el concepto tiene más que ver con el método de organización del trabajo, en este sentido Lopez (2021) clasifica a los teletrabajadores de la siguiente manera, ver tabla 1.

Tabla 1. Clasificación de los Teletrabajadores

Factor	Tipologías	Características
Proporción de tiempo	Teletrabajadores a tiempo: <ul style="list-style-type: none"> • Parcial • Completo 	Se diferencian en el período de tiempo en que trabajan remotamente
Lugar de ejecución	Teletrabajadores: Fijos Móviles	Se distinguen por la cantidad de sitios desde donde se desempeñan: un único lugar (fijos) o en varios (móviles)
Horario	Teletrabajador con horario: <ul style="list-style-type: none"> • Fijo • Variable 	Considera los días y horas en que el trabajador labora
Colaboración	Teletrabajadores con colaboración. <ul style="list-style-type: none"> • Alta • Baja 	Se relaciona directamente con la interacción entre los teletrabajadores de la misma entidad
Sincronización	Teletrabajadores con tareas: <ul style="list-style-type: none"> • Secuenciales (consecutivas) • simultaneas 	Considera la relación de dependencia recíproca entre las actividades, asignando a los teletrabajadores con tareas secuenciales: herramientas de comunicación asíncronas como los correos electrónicos y a los teletrabajadores con tareas simultáneas: herramientas de comunicación síncronas, como chat o videoconferencias.
Autonomía	Teletrabajadores con: <ul style="list-style-type: none"> • mucha autonomía • poca autonomía 	Depende del poder de decisión (poco o mucho) de cuándo o como teletrabajador

Fuente: (Lopez, 2021)

De igual manera, la misma autora realiza una recopilación de las diferentes modalidades del teletrabajo y las plasma en la siguiente Tabla 2.

Tabla 2. Modalidades del Teletrabajo

Características	
Teletrabajador en casa	Siempre presta sus servicios desde su residencia y no dispone de un puesto físico dentro del espacio de la entidad empleadora
Teletrabajador de oficina	Ocasionalmente presta sus servicios desde su residencia, ya que predomina su trabajo en el espacio físico de la entidad empleadora, donde dispone de un puesto asignado
Teletrabajador flexible en oficina	Dispone de un puesto en el espacio físico de la entidad empleadora, realizando una jornada diaria parcial o completa en su domicilio. También forman parte de este grupo aquellos trabajadores que permanecen “de guardia” en su hogar, para atender desde allí cualquier eventualidad.
Teletrabajador flexible en casa	Labora desde su residencia u otros lugares y no dispone de puesto asignado en el espacio físico de la entidad empleadora.
Teletrabajador en oficina y en casa	Trabaja en su residencia y en una oficina de su propiedad, sin disponer de un puesto en el espacio físico de la entidad empleadora
Trabajador móvil en casa y en la oficina	Dispone de un puesto en el espacio físico de la entidad empleadora, trabaja también en su residencia, en una oficina de su propiedad y en otros lugares

Fuente: (Lopez, 2021)

Lo anterior es de mucha importancia ya que ubica a los trabajadores en categorías que los empleadores puedan manejar y adaptar a cada una de las situaciones en que se pueda ubicar un

determinado trabajador, esto permite, entre otras cosas la distribución y organización del trabajo de acuerdo a las características y habilidades de cada trabajador, tomando en cuenta las herramientas con que cada trabajador cuenta, con lo cual se le da un mejor uso a las herramientas tecnológicas y se refuerzan conocimientos que permitan aportar más calidad a los trabajos realizados por los teletrabajadores.

Ahora bien, el teletrabajo como concepto y metodología de trabajo no es nuevo, como se mencionó anteriormente surgió por la década de los 70, sin embargo no tomo tanta relevancia sino hasta el año 2020 cuando la población mundial se vio obligada a un confinamiento preventivo y obligatorio por el surgimiento del Covid-19, enfermedad que la OMS declaro a mediados del mes de marzo del 2020 como una pandemia, lo cual afecto toda forma de trabajo y actividad laboral en el planeta, casi al punto de que solo las actividades esenciales de alimentación y salud estaban activas, el sector económico mundial recibió un duro golpe al tener que paralizar todas sus actividades, por lo cual luego de algunos meses y aun con la incertidumbre mundial por la enfermedad, muchas empresas tomaron la iniciativa de mover sus actividades a las casas de sus empleados, los cuales en muchos casos fueron dotados con al menos un computador, Tablet o teléfono inteligente y conexión a internet para poder realizar las labores desde casa, poco a poco se fue reactivando ciertos sectores de la actividad comercial en el mundo, tomaron más fuerzas los envíos a domicilios y los teletrabajadores se fueron sumando a las labores de las empresas, llegando a ser una fuerza laboral con mucha importancia hoy en día.

Sin embargo, muchos de estos trabajadores no contaban y no cuentan hoy en día con el mobiliario necesario para realizar sus tareas, la gran mayoría de los empleadores no toman en cuenta que al igual que en las empresas, los trabajadores que realizan sus labores desde casa necesitan contar con ciertas condiciones mínimas de ergonomía, las cuales en muchos casos no se cumplen y por ende muchos trabajadores han resultado con enfermedades ocasionadas por este motivo.

Al respecto de lo anterior, se debe tener en cuenta un tipo de afectación, la cual en muchos casos no se le toma la debida importancia, y es la afectación a nivel mental, ya que en la mayoría de los casos no se toma como algo real o relevante. Al momento de realizar las actividades laborales por teletrabajo pueden aparecer diversos problemas que pueden afectar la salud físico-mental del trabajador, puesto que cuando el trabajador está durante su jornada de trabajo, dentro de su entorno pueden existir problemas o presiones en la vida personal o familiar que pueden ser limitantes del correcto desempeño del trabajador (Flores y Guanin, 2020).

El teletrabajo presenta, al mismo tiempo, tanto ventajas, para las empresas y el trabajador, como riesgos serios, sobre todo para la salud física y emocional, entre los que se señalan el aislamiento personal y social, la fatiga generalizada, el cansancio visual y mental además de las malas posturas desde el punto de vista ergonómico, que deben considerarse como legítimos temas de investigación (Ortega y Barzola, 2021).

Para Gomez (2021) los riesgos psicosociales a los cuales los teletrabajadores están expuestos se mencionan a continuación:

- **Control y Autonomía:** En algunos casos esa libertad para manejar el ritmo del trabajo suele convertirse en un mal manejo del mismo, ocasionando sobrecarga laboral o intensificación de trabajo, ya sea por falta de organización, acumulación de tareas, exigencias organizacionales y en ciertos casos que el colaborador trabaje muy poco lo que potencia la aparición de las situaciones mencionadas anteriormente.
- **Relaciones Sociales:** Las modernas tecnologías de la información y comunicación brindan un gran apoyo para desarrollar actividades laborales, el esparcimiento social y cultural requiere de un contacto físico lo cual hace que los teletrabajadores se sientan menos motivados y desanimados con su entorno en general.
- **Conciliación Vida Laboral y Vida Privada:** En ocasiones suelen presentarse desórdenes alimenticios debido a la falta de organización en espacio y tiempo, lo que ocasiona comer a deshoras e ingerir alimentos en el mismo lugar de trabajo, conduciendo al sedentarismo y enfermedades digestivas, cardiovasculares entre otros trastornos alimenticios por malos hábitos, afectando la salud física y mental del trabajador. Otro factor no menos importante que puede presentar el trabajador es la desatención en el cuidado personal, al no diferenciar el atuendo de vestimenta para trabajar, descuido de higiene personal, no identificar problemas como la ansiedad y estrés que aumentan el consumo de alimentos poco saludables y falta de actividad física. Esta situación lleva a que el teletrabajador se sienta desanimado, perezoso y poco productivo.

Uso de las Tics: Dan lugar a factores poco favorables que ponen en un riesgo psicosocial a los teletrabajadores como:

- Aumento de la dependencia laboral puesto que aumentan la jornada invirtiendo más horas de trabajo.

- Tecnoestrés, concepto directamente relacionado con el uso inadecuado de las tecnologías en el trabajo que conlleva efectos psicosociales negativos.
- Dificultad de adaptación continua ante el manejo de las TIC y su constante evolución, la cual se relaciona con el autocontrol, la autoeficacia, flexibilidad y auto preparación para enfrentar estos cambios, lo cual produce un sobreesfuerzo para poder adaptarse.

El aislamiento social que se vive a nivel mundial debido a la pandemia del COVID-19, como se lo menciona puede llegar a tener efectos negativos en la salud de los trabajadores como en accidentes laborales, debidos a la exposición de los riesgos laborales como son los psicosociales (Arguello, 2020). Al respecto Vidal (2019) menciona que se puede decir que el estrés laboral se encuentra entre los problemas que más dificultades generan en el ámbito de la seguridad y salud ocupacional. Afectan de manera notable a la salud de las personas, de las organizaciones y de las economías nacionales.

Estos factores ocasionan un grave problema en los teletrabajadores, ya que suelen confundirse y/o mezclarse los roles laborales con la vida familiar o personal del individuo, esto lejos de poder ser una ventaja para los trabajadores que realizan sus labores en sus domicilios, les representa una dificultad al no saber enfrentar esta nueva metodología de trabajo, al respecto Straughan et al. (2020) mencionan que el trabajo móvil llega a afectar la relación entre los trabajadores con respecto a sus familias y/o vida personal. Ya que, al poseer un puesto de trabajo móvil, ocasiona que deba hacer toda actividad laboral dentro o fuera del horario de trabajo, puesto que, si le llega cualquier notificación sobre alguna actividad laboral por hacer, el empleado tenía que dejar de lado su actividad familiar o personal, para resolver la actividad laboral de forma rápida y eficaz, implicando que tiene que hacer sus actividades laborales en su tiempo de libre, ocasionando conflictos con sus familias y vida personal. Ya que, si el empleador exige la participación del trabajador en su horario de descanso, este tendría que sustituir sus actividades familiares, para realizar las laborales.

Con el avance de nuevas herramientas tecnológicas han surgido varias maneras de hacer el trabajo desde una ubicación alejada a la empresa, puesto que, ya no se limitan únicamente al realizar las actividades laborales desde un hogar, esto se debe al avance tecnológico de la información y al fácil acceso de los diferentes medios tecnológicos. En la actualidad existen varias empresas que han decidido aplicar varias plazas de teletrabajo, debido a la globalización existen grandes cambios tecnológicos, tienen el potencial de cambiar la forma en cómo se organiza el trabajo (Otavalo, 2022).

Sin embargo, como menciona Otavalo (2022) al implementar esta modalidad de manera repentina, por la situación de aislamiento físico por la COVID-19 se ha evidenciado varias afecciones a la salud como: la modificación de los ciclos del sueño, aumentos de peso, trastornos digestivos, dolores de espalda, alteraciones en el sistema circulatorio. Los trabajadores están tan centrados en sus empleos que están dejando de lado sus actividades familiares, motivo por el cual se ve afectada su salud, ya que están tan pendientes a sus aparatos electrónicos, para recibir cualquier actividad laboral fuera de su jornada laboral de trabajo.

De acuerdo a lo anterior, Tapasco y Giraldo (2020) y Roncal (2021) mencionan que existen desventajas relacionadas con la implementación del teletrabajo, las cuales pueden ser: la sensación de aislamiento, la pérdida de visibilidad del teletrabajador hacia la empresa, cargas laborales que hacen que el trabajador solo se centre en realizar las actividades laborales y que la vida familiar no tenga un balance correcto con la vida laboral. Esto ocasiona que los trabajadores tengan en mente que el teletrabajo se trata de un tipo de fusión de lo laboral y lo familiar, situándoles en una dimensión virtual que exige a los trabajadores la recapitación y el perfeccionamiento de sus habilidades digitales en todo momento, dando una mayor eficacia en la utilización de herramientas tecnológicas. Las empresas cada vez están actualizando su forma de trabajar, adaptándose a las nuevas tecnologías, que están generando una mayor flexibilidad, individualismo, implosión controlada (Otavalo, 2022).

De acuerdo a Atehortua et al. (2021) la salud mental está relacionada con las condiciones externas determinadas por la cultura, ideología, factores económicos o sociales que tienen un impacto en el individuo de una comunidad determinada, así mismo con las condiciones internas como la construcción de la realidad por parte del sujeto y las comunidades, y la forma como estos perciben y manifiestan esa realidad. Por lo tanto, este tipo de factores influyen en el bienestar emocional, psicológico y social del ser humano, modifican su forma de pensar, actuar y enfrentar los diversos retos de la vida, la pandemia y la cuarentena han aumentado los factores de riesgo y disminuido la salud mental de la población.

Al respecto de la salud mental, Tomasina y Pisani (2022) afirman que la tensión derivada del trabajo aislado e individual, así como la relacionada con los conflictos entre las tareas domésticas y laborales, entre otros aspectos, son mencionados en múltiples artículos como problemas presentes en el teletrabajo, siendo causa de estrés laboral. En la esfera de los trastornos de la salud mental

vinculados con el teletrabajo la literatura destaca las alteraciones del sueño, la ansiedad y la angustia, y la depresión.

El teletrabajo es una forma de trabajo compleja, ya que puede presentarse en diversas formas y maneras respondiendo estas a la necesidad del trabajo y las capacidades de los trabajadores, por ende su percepción en el trabajador y el empleador son diferentes, ya que para los trabajadores puede parecer, en principio una manera ideal de realizar sus trabajos, sin embargo esto no es tan cierto en la práctica, si el trabajador no tiene la capacidad de lograr establecer límites entre la vida familiar/personal y la vida laboral, lo que podría ocasionar en los trabajadores niveles de estrés considerables, así como exposiciones a riesgos de tipo ergonómico que pueden desencadenar en problemas a la salud física del mismo, por otro lado y no menos importante, se maneja la percepción del empleador, el cual en su gran mayoría solo ve en el teletrabajo un método eficaz para la eliminación de ciertos gastos o costes asociados a las licencias, manutención de infraestructura entre otros gastos que ocasiona la presencialidad en las empresas.

Conclusión

El Covid 19, llegó en una época en que la humanidad no se encontraba preparada para afrontar una pandemia como esta y todos los efectos que con ella se produjeron, sin embargo, las medidas sugeridas por la OMS y adoptadas por los gobiernos del mundo pudieron reducir los focos de contagio masivo en el planeta.

El colapso de los sistemas financieros y de mercado productivo a nivel mundial eran inminentes, sin embargo la inventiva de los seres humanos pudo hacerle frente valiéndose de metodologías de trabajos que pudieron sostener la crisis sanitaria por la cual se atravesaba, modalidades como el teletrabajo que fue adoptado por la mayoría de las empresas, negocios, centros educativos, comercialización y distribución de todos los rubros existentes en el mundo permitió dar continuidad a las labores respectivas y evito que millones de empleos se perdieran. En un principio, su uso fue tímido y existía mucha ambigüedad en su uso, pero los avances tecnológicos y el adiestramiento al personal fue clave para su éxito.

Esta modalidad expuso a los trabajadores a otros riesgos, como el psicosocial y el ergonómico, el cual se exacerbo debido al aislamiento de los individuos, la falta de supervisión, el poco conocimiento en muchos casos del uso de las TIC, la falta de organización entre los horarios laborales y la vida familiar de los trabajadores, así como el sobre cargo de trabajo asignado al

personal por los jefes, esto vino a dar pie a problemas de salud física como los trastornos musculoesqueléticos que tienen que ver con el mobiliario con que cuentan los empleados en sus casas, el cual en muchos casos no es el más idóneo y no contaban con el confort necesario, y por otro lado la falta de conocimiento de los mismos en cuanto a adoptar posturas adecuadas que pudieran evitar o mitigar los riesgos ergonómicos.

El riesgo psicosocial afecto a la salud mental de los trabajadores ya que se encontraban expuestos a situaciones que antes nunca habían vivido, como por ejemplo el miedo a la enfermedad y a perder la vida del y/o sus familiares, igualmente a la incertidumbre de no tener la seguridad o estabilidad que le ofrece un trabajo estable, las largas horas de trabajo a los que muchos empleadores sometieron a sus trabajadores, provocó irritabilidad en los empleados, el no saber o no tener experiencia en las formas y maneras de cómo administrar su tiempo en familia y el trabajo en casa al mismo tiempo, esto fomentó un estilo de vida poco saludable en donde el trabajador fue y sigue siendo afectado no solo a nivel físico sino a nivel emocional y mental.

Referencias

1. Arguello, M. (2020). Sintomatologías de estrés, ansiedad y depresión en el teletrabajo ante el COVID-19: el caso de una empresa de turismo en la ciudad de Quito- Ecuador, 2020. Universidad Internacional SEK, Quito. Obtenido de <http://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3854>
2. Atehortua, F., Carreño, J., Rodríguez, J., Ospina, M., & Moreno, P. (2021). Factores de riesgo del teletrabajo en la salud mental de los docentes del Colegio Barrios Unidos del Sur en la ciudad de Florencia, Caquetá. Proyecto de Práctica II, Opción de Grado Modalidad Virtual, Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, Bogotá. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10823/3012>
3. Bertel, L. (2019). Una mirada al teletrabajo como respuesta al surgimiento de las economías digitales en Colombia: creación, implementación e impacto. Medellín: Universidad EAFIT. Obtenido de https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17728/LaurenPaola_BertelPerez_2020.pdf?sequence=2

4. Diaz-Castrillón, F., & Toro-Montoya, A. (2020). SARS-CoV-2/COVID-19: el virus, la enfermedad y la pandemia. *Biblioteca Virtual de Salud*, 24(3), 183-205. Obtenido de <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/05/1096519/covid-19.pdf>
5. Fernandez, L. (2019). Reflexiones Sobre el Teletrabajo en Colombia. *Revista Legem*, 5(1), 23-51. Obtenido de <http://investigaciones.uniatlantico.edu.co/revistas/index.php/legin/article/view/2331>
6. Flores, J., & Guanin, G. (2020). Metodologías de afrontamiento para el estrés laboral a consecuencia de la modalidad de teletrabajo ante la emergencia sanitaria COVID-19, aplicado al personal administrativo de la Universidad Técnica de Cotopaxi Campus la Matriz. Proyecto de titulación presentado previo a la obtención del título de ingeniero industrial, Universidad Técnica de Cotopaxi, Latacunga. Obtenido de <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/8317>
7. Giniger, N. (2020). Teletrabajo. Modalidad de trabajo en pandemia. *Observatorio Latinoamericano y Caribeño*, 4(1). Obtenido de <https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/observatoriolatinoamericano/article/view/5451>
8. Gomez, D., Carranza, Y., & Ramos, C. (2016). Revision Documental, Una Herramienta para el Mejoramiento de las Competencias de Lectura y Escritura en Estudiantes Universitarios. *UNACH Revista Chakiñan*(1), 45-56. Obtenido de http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2550-67222017000300046
9. Gomez, L. (2021). Efectos del teletrabajo como modalidad laboral, para los empleados del sector terciario en la Ciudad de Bogotá D.C durante la pandemia ocasionada por el Virus Sars-Cov-2. Tesis de grado previo a la Obtencion del Titulo de Administrador , Universidad Antonio Nariño, Bogota. Obtenido de <http://repositorio.uan.edu.co/handle/123456789/4743>
10. Lopez, C. (2021). Organización del Trabajo: Teletrabajo. Trabajo de Fin de Grado , Universidad de Valladolid, Soria. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/48670>
11. Ortega, M., & Barzola, A. (2021). Estrés psicosocial en personal de salud modalidad teletrabajo a propósito del COVID-19: casos de estudios en Guayaquil y Salitre. *Revista*

- Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento, 5(4), 239-253.
doi:10.26820/recimundo/5.(4).oct.2021.239-253
12. Otavalo, J. (2022). Estudio del impacto del teletrabajo en la vida familiar. Caso Aplicado en la Ciudad de Cuenca-Ecuador. Trabajo de graduación previo a la obtención del grado en Licenciado en Administración de Empresas, Universidad del Azuay, Cuenca. Obtenido de <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/11679>
 13. Roncal, X. (2021). Teletrabajo y capitalismo de vigilancia. Telos Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales, 23(1), 177-192.
doi:<https://doi.org/10.36390/telos231.14>
 14. Straughan, E., Bissell, D., & Murray, A. (2020). Friends disconnected : How mobile work Transforms Friendships Through Absence and Presence. Royal Geographical Society, 53(1), 1-8. Obtenido de 10.1111/area.12659
 15. Tapasco-Alzate, O., & Giraldo-García, J. (2020). Asociación entre posturas administrativas de directivos y su disposición hacia la adopción del teletrabajo. Información Tecnológica, 31(1), 149-160. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100149>
 16. Tomasina, F., & Pisani, A. (2022). Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: una revisión narrativa exploratoria. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales, 25(2), 147-161. Obtenido de <https://archivosdeprevencion.eu/index.php/aprl/article/view/199/124>
 17. Vidal, V. (2019). El Estres Laboral. Analisis y Prevencion. Universidad de Zaragoza, Zaragoza. Obtenido de <http://digital.casalini.it/9788417873295>
 18. Wu, Z., & McGoogan, J. (2020). Characteristics of and important lessons from the coronavirus disease 2019 (COVID-19) outbreak in China: Summary of a report of 72314 cases from the Chinese Center for Disease Control and Pre-vention. JAMA Network, 323(13), 1239-1242. doi:doi:10.1001/jama.2020.2648

(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).