



DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i6.2354>

Ciencias de la Salud  
Artículo de investigación

***Riesgos Ergonómicos y Psicosociales en el Teletrabajo***

***Ergonomic and Psychosocial Dangers in Teleworking***

***Riscos Ergonômicos e Psicossociais no Teletrabalho***

Gonzalo Alexander Alarcón-Moyano <sup>1</sup>

[gonzalo.alarcon@epoch.edu.ec](mailto:gonzalo.alarcon@epoch.edu.ec)

<https://orcid.org/0000-0002-2443-9160>

**Correspondencia:** [gonzalo.alarcon@epoch.edu.ec](mailto:gonzalo.alarcon@epoch.edu.ec)

**\*Recibido:** 30 de agosto de 2021 **\*Aceptado:** 24 de septiembre de 2021 **\* Publicado:** 14 de octubre de 2021

- I. Magister en Dirección de Operaciones y Seguridad Industrial, Magister en Ergonomía, Ingeniero de Producción Industrial, Docente en la Facultad de Mecánica, Ingeniería Automotriz. Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Riobamba, Ecuador.

## Resumen

La propuesta de este trabajo destaca el impacto de la crisis sanitaria provocada por la propagación del coronavirus, una cantidad enorme de organizaciones, siguiendo las sugerencias de las autoridades laborales y sanitarias, acordaron, según los trabajadores, llevar a cabo el teletrabajo. Esta elección ha supuesto “trasladar” muchas de las oficinas española a las viviendas de los trabajadores.

En los riesgos laborales se contempla el elemento de peligro psicosocial, el cual cobró más grande interés por las investigadoras, teniendo presente la formación profesional como psicólogas, la falta de averiguaciones relacionadas con el peligro psicosocial en el teletrabajo y la relevancia que cobra este elemento en el campo gremial gracias a las repercusiones que trae para el teletrabajador, y además para las organizaciones y Administradoras de Riesgos de trabajo en términos de promoción y prevención.

Además, dispone que la evaluación de Peligros y la idealización de la actividad preventiva del trabajo a distancia “deberán considerar los peligros peculiares de esta manera de trabajo, poniendo particular atención en los componentes psicosociales, ergonómicos y organizativos. En especial, tendrá que tenerse presente el reparto de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones a lo largo de la jornada”.

**Palabras Claves:** Riesgos ergonómicos; riesgos psicosociales; teletrabajo; trabajo; salud.

## Abstract

The initiative of this work highlights the effect of the health crisis caused by the spread of covid-19, thousands of companies, following the recommendations of the labor and health authorities, determined, according to the workers, to carry out teleworking. This election has meant "moving" many of the offices in Spain to the workers' homes.

In the workplace risks, the psychosocial risk component is considered, which received more enormous interest by the researchers, bearing in mind the professional training as psychologists, the lack of research in relation to psychosocial risk in teleworking and the relevance of this factor in the labor field due to the implications it brings for the teleworker, and also for companies and Labor Risk Administrators in terms of promotion and prevention.

In addition, it provides that the risk assessment and the idealization of the preventive activity of remote work “must take into account the particular risks as they are of work, paying special attention to the psychosocial, ergonomic and organizational elements. In particular, the distribution of the day,

the times of availability and the guarantee of breaks and disconnections during the day must be taken into account”.

**Keywords:** Ergonomic risks; psychosocial risks; teleworking; work; health.

## Resumo

A proposta deste trabalho destaca o impacto da crise de saúde ocasionada pela disseminação do coronavírus, um grande número de organizações, seguindo sugestões das autoridades trabalhistas e sanitárias, concordou, segundo os trabalhadores, em realizar o teletrabalho. Esta eleição significou "transferir" muitos dos escritórios espanhóis para as casas dos trabalhadores.

Nos riscos ocupacionais é considerado o elemento perigo psicossocial, que despertou maior interesse dos pesquisadores, tendo em vista a formação profissional como psicólogo, a falta de questionamentos relacionados ao perigo psicossocial no teletrabalho e a relevância deste elemento no sindicato. campo graças às repercussões que traz para o teletrabalhador, mas também para as organizações e Administradores de Riscos do Trabalho em termos de promoção e prevenção.

Além disso, prevê que a avaliação do Perigo e a idealização da atividade preventiva do trabalho remoto “deve considerar os perigos peculiares desta forma de trabalhar, dando particular atenção aos componentes psicossociais, ergonômicos e organizacionais. Em particular, deverá ser tida em consideração a distribuição do dia, os horários de disponibilidade e a garantia de pausas e desligamentos ao longo do dia”.

**Palavras-chave:** Riscos ergonômicos; riscos psicossociais; teletrabalho; trabalho; Saúde.

## Introducción

Desde los cambios recientes en términos de globalización y de las alternativas que se permanecen produciendo desde la unión de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) “(...) nuevos escenarios invaden en el planeta gremial. El desarrollo tecnológico y las exigencias de productividad creciente en los territorios capitalistas avanzados han creado novedosas transformaciones tanto en las prácticas como en las empresas de trabajo”. (Hopenhayn, 2010, en línea).

Así mismo teniendo presente la manifestación de necesidades de los trabajadores de hallar un equilibrio entre el trabajo y su historia personal y de los empresarios en conseguir una más grande productividad y eficiencia, “existe una tendencia creciente hacia el trabajo de tiempo parcial y no

persistente (...) el trabajo basado en casa, o telecommuting, en que la población labora en sus domicilios y usa comunicaciones electrónicas para enlazarse con sus patrones”.

(Lozano citado por Hall, 1996:60). Esta tendencia es exitosa en la actualidad como teletrabajo y se basa en el manejo de la actividad profesional remunerada usando como soporte las TIC, sin la existencia física del empleado en la organización.

En la actualidad, el teletrabajo está siendo desarrollado a partir de diversas magnitudes que contemplan puntos jurídicos, económicos, locativos, tecnológicos, administrativos, del recurso humano, entre otros, destinados a tener un panorama extenso que posibilite de forma integral crear lineamientos que puedan apoyar en la utilización de esta nueva modalidad.

Teniendo presente que las investigadoras se desempeñan en el campo gremial en la zona de administración humana, se escogió abordar el teletrabajo a partir de esta visión, especialmente a partir del área de estabilidad y salud en el trabajo, delegada de prevenir e impulsar buenos hábitos y prácticas que mitiguen los peligros a los que se encuentren expuestos los trabajadores.

### **Seguridad y salud en el trabajo**

Partiendo del realizado que las Administradoras de Riesgos de trabajo poseen una estrecha interacción con las organizaciones en tanto a promoción y prevención de Peligros laborales y, teniendo presente que el surgimiento de las mismas puede no ser claro para bastantes, el presente capítulo busca ofrecer claridad de su origen y objetivo, para establecer el alcance de su apoyo a las organizaciones frente a los riesgos de trabajo.

A lo largo de esta fase, la actividad relacionada con los peligros expertos se centró en el aseguramiento y en la ya dedicada arquitectura de los reglamentos técnicos, en especial dirigidos a las organizaciones que desempeñaban ocupaciones con peligros altos o precedentes de accidentalidad (por ejemplo, creación de obras y minería).

Debería advertirse que en los cambios establecidos en la ley 1562 de Julio de 2012, publicada en el Diario Oficial 48488, se metió entre otros, modificaciones en el sistema de peligros expertos, nombrando a las ARP como Administradoras de Riesgos de trabajo (ARL).

Las ARL poseen como funcionalidad aseguradora aceptar el pago de prestaciones en caso de percance, patología o muerte del trabajador, contemplando prestaciones de tipo asistencial (servicios de salud, servicios odontológicos, medicamentos, apoyos diagnósticos, rehabilitación física, costos de traslado, entre otros) y de tipo económico (subsidio por imposibilidad temporal, compensación por

inviabilidad persistente parcial, pensión de invalidez, pensión de sobrevivientes y auxilio funerario) es decir viable gracias a las cotizaciones que pagan las empresas por sus empleados.

Esta magnitud que como aseguradoras poseen las ARL, es con la que usualmente la asocia el público generalmente; no obstante, en el campo gremial (empresas y gremios, trabajadores y sindicatos, personas encargadas de los procesos de administración humana, comités de salud ocupacional, etcétera.) que interactúan de manera persistente con las ARL, conocen adicionalmente que las ARL permanecen involucradas en dirigir a las organizaciones con la intención de fomentar ocupaciones encaminadas a mitigar los riesgos de trabajo, llevando a cabo un apoyo especializado en el diseño, puesta en marcha y evaluación de los programas y estrategias de prevención.

Si bien las ARL por su especialidad, permanecen al tanto de los desarrollos en salud y estabilidad en el trabajo y replican, orientan y acompañan las tácticas de promoción y prevención, no son las únicas causantes en el funcionamiento de los riesgos de trabajo derivados de la actividad económica. Las organizaciones permanecen de manera directa relacionadas junto con los trabajadores en la vigilancia persistente en las medidas de estabilidad y salud en el trabajo.

En la averiguación del aseguramiento del confort del trabajador por medio de los programas de promoción y prevención que contemplan los componentes de peligro gremial y que por la finalidad de la presente indagación se hace primordial contextualizar y ahondar en el componente de peligro psicosocial.

### **Riesgos ergonómicos**

Globalmente, tenemos la posibilidad de conceptualizar la ergonomía como el grupo de técnicas cuyo objetivo es la adecuación entre el trabajo y la persona. Deseamos resaltar de esta definición que la ergonomía es multidisciplinar, o sea, necesita la aplicación de diversas ciencias para lograr su finalidad: la idónea acomodación entre el puesto de trabajo y su ámbito y las propiedades del individuo.

El individuo es adaptable con unas fronteras, hay intervalos de condiciones óptimas para cualquier actividad; la ergonomía define cuáles son dichos intervalos y establece cuáles tienen la posibilidad de ser los efectos no deseados si se sobrepasan dichos parámetros. La habituación al trabajador involucra un crecimiento del rendimiento de la persona y esto, paralelamente, se incrementa el rendimiento del sistema.

La ergonomía, aplicada ya al mundo gremial de la misma forma que su etimología indica, surgió en un inicio para adecuar los esfuerzos y movimientos que involucra la ejecución de una labor y las dimensiones del puesto de trabajo a el individuo; el propósito, en este caso, era lograr que el individuo realizara el trabajo con el mínimo número de movimientos viable, a fin de ahorrar una fatiga inútil y lograr un más grande rendimiento en el menor tiempo viable. Después, este enfoque se logró insuficiente y se amplió el campo de análisis, incluyendo las condiciones ambientales (temperatura, sonido, iluminación, etcétera.) y los aspectos organizativos tanto de tipo temporal como los que dependen de la labor.

Los primordiales fines de la ergonomía son fundamentalmente los siguientes:

- Elegir la tecnología más idónea al personal disponible.
- Mantener el control del ámbito del puesto de trabajo.
- Identificar los peligros de fatiga física y de la mente.
- Examinar los puestos de trabajo para conceptualizar las metas de la formación.
- Optimizar la interrelación de los individuos accesibles y la tecnología usada.
- Promover el interés de los trabajadores por la labor y por el ambiente de trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo instituye como fin universal la eficiencia en cualquier actividad, o sea, lograr el resultado anhelado sin desperdiciar recursos materiales ni particulares y marca como fines cuantificables, que sean contrastables con los resultados obtenidos, los próximos:

- Salud y Estabilidad
- Productividad y efectividad
- Confiabilidad y calidad
- Satisfacción en el trabajo y desarrollo personal

Además de dichos fines en general enfocados a la mayor parte de personas, la ergonomía ejerce además un papel creciente en la solución del problema de rehabilitación de individuos que en una u otra medida han perdido la función de trabajo; además se estudian las capacidades y peculiaridades psíquicas y físicas de los individuos de edad avanzada y de esos individuos considerados como trabajadores en especial propensos.

Los peligros ergonómicos (riesgos disergonómicos o peligros derivados de la falta de una adecuada ergonomía laboral), son la posibilidad de desarrollar un trastorno musculoesquelético debido (o incrementada) por el tipo e magnitud de actividad física que se hace en el trabajo.

Los trastornos musculoesqueléticos (TME) son afecciones y/o patologías que implican a los tendones, músculos, nervios y otras construcciones que ofrecen soporte y seguridad al cuerpo, es decir patologías inflamatorias y degenerativas del artefacto musculoesquelético. Una vez que son provocados o exacerbados por el trabajo, se generan primordialmente en alguna parte de las extremidades superiores o de la espalda.

### **Categorización de los Trastornos Musculoesqueléticos (TME)**

Los TME (trastornos musculoesqueléticos) tienen la posibilidad de clasificarse en:

- Inflamaciones de tendones (tendinitis y tenosinovitis).
- Dolor y deterioro reversible de conjuntos musculares.
- Compresión de nervios.
- Trastornos degenerativos de la columna vertebral.

Otra categorización interesante para comprender el problema de los TME de procedencia gremial, es la que se hace con base al sector anatómico donde se desarrollan. Tomando en cuenta la localización, los trastornos musculoesqueléticos se estudian en el sector de hombro, codo, muñeca, mano y columna.

### **Factores de peligro ergonómico**

La OMS (OMS) caracteriza los TME como patologías “relacionadas con el trabajo» de procedencia multicausal. Con ello, nos sugiere que hay una secuencia de componentes de riesgos de trabajo y no laborales (carga física, organización del trabajo, psicosocial, personal y sociocultural) que contribuyen a provocar estas patologías.

### **Tipos de peligros ergonómicos**

El primordial problema que tiene que inquietar a las organizaciones y a los especialistas de salud gremial, es que en la organización haya componentes de riesgos de trabajo, o condiciones de trabajo que generen peligros ergonómicos.

El componente de peligro ergonómico es una característica del trabajo que puede aumentar la posibilidad de desarrollar un trastorno musculoesquelético, así sea por estar presente de forma desfavorable o ya que haya presencia simultánea con otros componentes de peligro.

Los primordiales componentes de peligro ergonómico a tener en cuenta son: la generación de fuerzas; la alta frecuencia de movimientos; la duración extensa de la exposición; la falta de periodos de recuperación; el estatismo postural; la exposición a vibraciones...

### **La generación de fuerzas**

La generación de fuerzas internas en segmentos articulares de gran magnitud o con una frecuencia significativa. Estas fuerzas internas, que se generan dentro corporal, se crean por la ejecución de esfuerzos gracias a la necesidad de hacer fuerzas externas (seguramente para desplazar cosas), así como posturas y movimientos.

Ejemplos comunes de ejecución de fuerzas en las organizaciones son: operaciones de manipulaciones manuales de carga, accionar válvulas y controles.

Una vez que alguna operación gremial necesita de fuerza, habría que pensar en cómo automatizarla, o si es viable facilitar un instrumento que contribuya a hacer menos fuerza para obtener el resultado anhelado.

### **La alta frecuencia de movimientos**

Aun cuando las ocupaciones que se realicen no impliquen la ejecución de un esfuerzo relevante, la repetitividad puede influir las propiedades mecánicas de nuestros propios tejidos.

Ejemplos ordinarios de movimientos u ocupaciones en el ámbito gremial, son tomar un objeto y posicionarlo.

Evidentemente entre las dos ocupaciones, se puede solicitar hacer muchas otras: girar, doblar, incorporar, apretar, empujar, abrir-cerrar, estirar, etcétera.

Cree que aun cuando el trabajador sea diestro (o zurdo), su otra mano además tiene muchas habilidades.

### **La duración extensa de la exposición**

Cuanto más tiempo se encuentre exigiendo al cuerpo humano durante la jornada gremial, más peligro habrá. Evidentemente, haciendo un trabajo a media jornada, los peligros ergonómicos se disminuyen, ya que se disminuye la época de exposición. Además, tiene buen resultado capacitar al personal para hacer labores administrativas parte de su jornada gremial; así, la duración de las labores con exigencia física se disminuirá.

La rotación entre diferentes puestos o labores que necesitan exigencia física, comúnmente, no disminuye la duración de la exposición. Si se alternan labores que necesitan manipular manualmente cargas con otras que no lo precisan, y, además, no exigen la espalda, se habrá limitado la duración de la exposición a manipulación manual de cargas (sobre exigencia de la espalda). En todo caso, exposiciones de bastante más de 8 horas al día se deberían evadir continuamente.

### **La falta de periodos de recuperación**

Se necesita el reposo fisiológico para recobrar las habilidades funcionales corporales en condiciones óptimas. Por lo cual, si a lo extenso de la jornada gremial no se puede llevar a cabo hacer esta recuperación, se aumentará el peligro.

Ejemplificando, un tiempo de recuperación una vez que se está expuesto a una sobrecarga biomecánica de las extremidades mejores, es una pausa con una duración de por lo menos 8 min. Además, tienen la posibilidad de ser lapsos de espera o de inacción a lo largo del trabajo.

En todo caso, para que una pausa sea eficaz, se debería afirmar el tiempo libre y en buenas posturas, evitando, ejemplificando, la utilización del móvil.

### **El estatismo postural**

El estatismo postural es quedar quieto, así sea parado o sentado. Esta condición es dañina para el organismo, inclusive una vez que se adopta una postura considerada ideal.

» Una vez que se labora parado, se debe cambiar la postura de los pies, y modificar la carga del peso corporal de una pierna a otra.

» Una vez que se labora sentado, lo de mayor relevancia del diseño del puesto de trabajo es que nos posibilite cambiar las posturas:

- estirar las extremidades,
- ahora flexionar rodillas,
- luego inclinar más la espalda,
- apoyarnos sobre la mesa, etcétera.

Antes que nada, el diseño del puesto lo debería permitir, y en segundo sitio, el individuo trabajador debería tener la conciencia y el hábito de realizarlo.

### **La exposición a vibraciones**

Una persona a lo largo del trabajo puede estar sometida a: vibraciones en el cuerpo humano completo, una vez que parte importante de éste descansa sobre un área vibrante; o en la extremidad preeminente, transmitidas por las manos debido primordialmente al uso de herramientas mecánicas.

La exposición a vibraciones de cuerpo humano completo puede crear alteraciones psicofisiológicas en la columna vertebral y en el sistema nervioso periférico. Esto ocurre, ejemplificando, manejando maquinaria pesada o de transporte.

» Por su lado, la exposición a vibraciones mano-brazo que se crea primordialmente por la utilización de herramientas vibrátiles, puede provocar alteraciones vasculares, neurológicas y musculoesqueléticas.

### **Otros componentes físico-mecánicos**

Como tienen la posibilidad de ser: compresiones nerviosas localizadas generadas por una postura prolongada, la ejecución de golpes y la recepción de contragolpes, el uso de guantes inadecuados para la labor, trabajo de exactitud o la exposición a condiciones termo-higrométricas extremas, así sea por gélido o por calor.

### **Riesgos psicosociales**

Actualmente cada vez más se observa la inquietud a causa de entidades públicas y privadas por los temas involucrados con la salud y el trabajo en los contextos laborales, frente a la globalización y las novedosas tecnologías. Es así como las organizaciones tienen que asegurar que esta administración pueda la paz de los trabajadores y una mejor calidad de vida, que propicie entre otros costos agregados para la organización.

Se han conocido diferentes riesgos de trabajo que atentan contra la salud del trabajador y ante los cuales diferentes entidades como el Ministerio de Trabajo, las Administradoras de Riesgos de trabajo y las organizaciones, han puesto interés en prevenir e impulsar la salud de sus empleados.

Habitualmente se ha contemplado en estabilidad y salud en el trabajo los peligros ergonómicos, físicos y químicos y son dichos los que han cobrado más grande recordación en las empresas, así como en sus empleados, no obstante, con los cambios causados en la actualidad en términos de globalización y adelantos tecnológicos, se modifican las políticas laborales, los perfiles de los trabajadores y por lo tanto los riesgos de trabajo a los que permanecen expuestos.

Esto lleva a pensar sobre otros componentes de peligro que estuvieron presentes, sin embargo que no tuvieron el mismo auge, ni la misma investigación que los demás componentes previamente mencionados, caso especial el peligro psicosocial que es actualmente una realidad en el planeta gremial, teniendo presente que en la actualidad “las condiciones laborales tienen la posibilidad de reclamar elevados niveles de atención y concentración, alta responsabilidad, sobrecarga de trabajo, largos o desordenados horarios y turnos” (Sánchez, 2006: 9). Lo cual afecta en el estado emocional y fisiológico de los trabajadores.

Al referirnos a salud se hace primordial conceptualizar el término con el objeto de unir criterios y tener claridad una vez que se diga a lo largo de la averiguación, se toma la definición que hace Bohoslavsky pues incluye los puntos biológicos, de la mente y social, recursos fundamentales en la investigación del objeto de análisis.

Una vez que se habla de salud relacionadas con el trabajo, este puede asociarse a una fuente de salud en el tamaño en que es una actividad que involucra el desarrollo potencial del trabajador, no obstante, el trabajo no continuamente es asociado con condiciones óptimas de buena salud, sino que podría ser asociado al deterioro de la salud gracias a las condiciones que lo rodean.

Esto lleva a pensar que el trabajo podría ser fuente de seguridad, satisfacción, aumento personal y profesional, logro de fines, entre otros; no obstante, una vez que las condiciones en el mismo no son correctas o no se gestionan de la forma idónea, el trabajo puede transformarse en el peligro que atenta contra esa satisfacción y podría ser observado como culpable de mal a la salud del trabajador.

Este peligro se refleja en puntos ergonómicos, físicos, químicos y psicosociales. En esta revisión, el interés se reúne en contextualizar el peligro psicosocial, por lo que se va a hacer referencia a la definición que realizan diferentes autores sobre el mismo.

En el año 1996 Cox y Griffiths definen los Peligros psicosociales como: “aquellos puntos de la concepción, organización y administración del trabajo, así como de su entorno social y ambiental, que poseen la potencialidad de provocar males físicos, psíquicos o sociales a los trabajadores”. (Cox y Griffiths citados por Mansilla, 2012: 12).

En esta definición se asume como componente de peligro lo referente con el trabajo, el entorno social y el entorno ambiental, aceptando que cualquier persona de dichos podría llegar a provocar cualquier mal sobre el trabajador. Es fundamental el hincapié que se hace en nombrar que los males provocados no son solo perjuicios físicos, sino también males psíquicos e inclusive sociales.

En esta definición se observan diferencias que permanecen enmarcadas en tanto que la anterior definición no contempla las colaboraciones entre los trabajadores como elemento de peligro o no realizan mención de estas, y remarca que las secuelas que trae el peligro psicosocial tienen la posibilidad de evidenciar además en el manejo gremial y no solo en la salud del trabajador.

Ambos recursos mencionados previamente, las interrelaciones entre trabajadores y la consecuencia en el funcionamiento gremial, cobran más grande relevancia en la presente indagación teniendo presente la formación académica de las investigadoras en el sector de la psicología, a partir de la cual se prueba que el equilibrio emocional, el equilibrio personal, la relación social correcta y demás propiedades psicosociales afectan de forma directa en la cotidianidad del sujeto, perjudicando su concentración, estudio, comunicación, trabajo en grupo entre otras.

Si la cotidianidad es el entorno gremial, sus condiciones psicológicas y sociales repercutieran de una u otra forma no solo su estado de salud, sino su relación con el medio y la calidad de la tarea que hace.

Si bien otros autores realizan definiciones sobre los peligros psicosociales, no aportan recursos extras a los ya mencionados previamente, sus definiciones no permiten clarificar de forma descriptiva lo cual significa el peligro psicosocial, dejando a la interpretación del lector y a la ambigüedad de la situación.

Estas definiciones son las propuestas por Parra que en el 2003 define los peligros psicosociales como “aquel aspecto del trabajo que tiene la potencialidad de provocar un daño”. (Parra, 2003: 4). Del mismo modo para Sierra los peligros psicosociales son “aspectos que rodean al trabajador, incluyendo sus propiedades personales y que están afectando su salud”. (Sierra citado por Fang, 2009: 370).

Esta ampliación, si bien no está enmarcada como definición, si posibilita tener una más grande comprensión del criterio, ya que contempla puntos intralaborales (gestión organizacional, propiedades de la organización del trabajo, propiedades del conjunto social de trabajo, condiciones de la labor, carga física, condiciones del medioambiente de trabajo, interface persona–tarea, jornada de trabajo, número de trabajadores por tipo de contrato, tipo de beneficios recibidos a través de los programas de confort de la organización, programas de capacitación y formación persistente de los trabajadores) puntos extralaborales (utilización del descanso, tiempo de movimiento y medio de transporte usado para ir de la vivienda al trabajo y al revés, pertenencia a redes de apoyo social, propiedades de la casa, ingreso a servicios de salud) y condiciones personales (información sociodemográfica actualizada anualmente y discriminada de consenso al número de trabajadores,

propiedades de personalidad y estilos de afrontamiento por medio de aparatos psicométricos y clínicos aplicados por expertos, condiciones de salud evaluadas con los análisis doctores ocupacionales del programa de salud ocupacional). Todos dichos recursos se transforman en eslabones fundamentales para lograr decidir la exposición al peligro psicosocial en el trabajador.

Las seis variables en general son: propiedades psicológicas, condiciones de salud, componente de peligro extralaboral, elemento de peligro intralaboral, información sociodemográfica y resultados organizacionales.

Como se dijo previamente estas cambiantes se subdividen en quince categorías, las cuales contemplan: puntos asociados a capacitación, carga física, carga medioambiental, condiciones de la labor, puntos extralaborales, administración organizacional, conjunto social y dinámica de comportamiento, puntos particulares, propiedades psicológicas, interfaz persona-tarea, jornada de trabajo, organización de trabajo, puntos organizacionales, salud, tipo de beneficio y tipo de contrato. Las más que predominan de estas categorías son las condiciones de salud por lo cual enmarcan la más grande proporción de cambiantes a evaluar.

Paralelamente, estas quince categorías se separan en ochenta cambiantes concretas, las cuales entre otras realizan alusión a: estilo de mando, modalidad de pago, confort social, funcionamiento, táctica de cambio, estilo de comunicación, manejo de tecnologías de información y comunicación, posibilidades de organización, clima, cohesión de conjunto, calidad de relación, carga de la mente, niveles de responsabilidad, sistema osteomuscular, cardiovascular, inmunológico, accidentes de trabajo, patología profesional, etcétera.

Como se observa, no únicamente se evalúan componentes de peligros psicosociales sino condiciones mediadoras cerca de dichos y efectos posibles de los mismos sobre la salud del trabajador.

Más allá del cumplimiento de la regla y de la obligación legal de las organizaciones en medir y mitigar el peligro psicosocial, la mediación sobre el mismo además de las repercusiones positivas sobre la salud de los trabajadores, además tiene implicaciones efectivas para la compañía, reflejadas en el incremento de la calidad y rendimiento de la producción o servicio.

Teniendo presente lo anterior y dada la formación como psicólogas de las investigadoras, podría aseverarse que hay 3 recursos que influyen en el grado de exposición al peligro psicosocial en un teletrabajador, como lo son:

### **a) Exigencias cognitivas**

El teletrabajo implica exigencias en términos de habituación ante novedosas posibilidades de trabajo, que integran el desempeño de herramientas tecnológicas que permitan la ejecución del trabajo de forma distinto a la manera usual en un trabajo presencial. Sin una correcta inducción, esta adhesión de herramientas, podría llegar a crear en el teletrabajador un más grande esfuerzo cognitivo, que paralelamente incrementa el grado de exposición al peligro psicosocial.

### **b) Control sobre los tiempos de trabajo**

Es recurrente que el teletrabajo se asocie con la independencia en el desempeño de tiempo y equilibrio entre vida gremial y personal, si esto ocurriese en la práctica este factor se transformaría en un elemento defensor propio del teletrabajo.

A pesar de esto, la independencia en el funcionamiento del tiempo es cuestionable en el tamaño que el teletrabajador puede tener comportamientos extremos de auto exigencia involucrados al tiempo que invierte en la labor, o por otro lado aceptar una reacción pasiva reduciendo la época dedicado a la tarea.

De igual manera es viable que las colaboraciones parientes del teletrabajador se vean dañadas por el trabajo en vivienda o su trabajo perjudicado por sus colaboraciones parientes sin conseguir un verdadero equilibrio. Dichos recursos manejados de forma inadecuada se transforman en elementos de exposición al peligro gremial.

### **c) Modalidades de interacción social**

El teletrabajo implica un confinamiento del sitio de trabajo y por consiguiente de sus compañeros, pares y mejores. Las interacciones interpersonales varían del contacto presencial al contacto virtual y así como lo menciona Serna, este elemento puede ser de exposición al peligro psicosocial.

Adicionalmente y partiendo del realizado de que el trabajo de campo se realizó en Riobamba by teniendo esta cultura particularidades conocidas como lo son las colaboraciones cercanas, amables, de contacto físico, el elaborado de aislar a los individuos y delimitar sus colaboraciones a la virtualidad puede constituir un peligro todavía más grande.

**Aislamiento físico:** en las entrevistas llevadas a cabo surgen secuelas del aislamiento físico que afectan en la salud psicosocial del teletrabajador, como lo es el relacionamiento con su equipo de trabajo y con su líder, la socialización, el reconocimiento, los modelos de comunicación, el autocuidado y las implicaciones en la salud del teletrabajador.

**Exigencias cognitivas:** el teletrabajo implica la integración de novedosas metodologías, nuevos esquemas de trabajo y herramientas tecnológicas que producen un esfuerzo cognitivo adicional y que influyen en el equilibrio emocional del teletrabajador y el grado de estrés ante su tarea.

Equilibrio vida personal vs. vida gremial: la modalidad del teletrabajo se muestra usualmente como **la posibilidad de equilibrar la vida personal y la vida gremial;** no obstante, la indagación buscó establecer si el teletrabajo es una manera para hallar este equilibrio o si por otro lado se convierte en un impedimento para conseguir comentado estado ideal.

**Implicaciones en la salud:** las condiciones laborales que implica el teletrabajo, tienen la posibilidad de transformarse en un elemento de peligro psicosocial que perjudica al teletrabajador. Se dijo que este elemento de peligro no cambia de la modalidad presencial a la modalidad virtual, la averiguación tuvo como objetivo comprobar, o no, esta confirmación.

## Discusión

Partiendo de que la presente indagación concentra su atención en el peligro psicosocial y busca acercarse a la comprensión del mismo relacionadas con el teletrabajo, se hace primordial recordar que este elemento influye en la paz gremial e incide en la salud física y además en la salud mental de los trabajadores.

El siguiente estudio busca crear consciencia en los directivos de las organizaciones que implementan este modo, en los teletrabajadores y en las Administradoras de Riesgos de trabajo, ante los efectos que tiene este modo en el bienestar psicosocial del teletrabajador que posibilite encaminar actividades y tácticas para mitigar el grado de exposición al peligro en un teletrabajador.

Posteriormente se hace mención a las unidades de estudio contempladas en esta categoría:

### Aislamiento físico

Como se ha dicho antes, el teletrabajo involucra un confinamiento físico pues el empleado debería hacer su tarea en un espacio distinto al de la oficina. Consideramos como trabajos en situación de aislamiento esos que se hacen en soledad, sin otras personas que realicen su tarea en el mismo recinto o sala.

En la mayoría de los casos, los individuos que hacen dichos trabajos no poseen contacto visual con otras personas y, comúnmente, no tienen la posibilidad de escuchar ni ser oídos sin la utilización de mecanismos. (Ministerio de trabajo y tema sociales española, en línea).

Teniendo presente que los teletrabajadores entrevistados hacen trabajos en situación de aislamiento del ámbito físico de la organización, en las entrevistas de campo emergió que la dinámica gremial en la modalidad del teletrabajo cambia de forma extremista la manera como el trabajador interacciona con los equipos internos y agentes externos que comúnmente interactúan en la compañía.

En dichos cambios destacan: la complejidad de conservar vínculos sociales a través de las interacciones interpersonales; la forma de comunicación, en especial pues en el teletrabajo son los instrumentos virtuales las que determinan la manera de relacionamiento con su equipo de trabajo y con mejores; el autocuidado en el tamaño en que la falta de contacto directo con el otro puede producir desinterés por parte del teletrabajador en prestar atención a su cuidado personal y al final, el estar en casa puede alterar los hábitos alimenticios, los ciclos circadianos, el consumo de tabaco o café, entre otros, repercutiendo en la salud del teletrabajador.

La manera como la cuarentena física perjudique la vida de un teletrabajador generando efectos y secuelas en los puntos antes mencionados, dependerá en gran medida de sus mecanismos de afrontamiento, o sea, la forma como responde y se acomoda a una situación especial. Según las propiedades de personalidad, las personas adoptan uno de estos 3 estilos de afrontamiento, y la forma como se presente este afrontamiento cerca de las situaciones novedosas, variables y retadoras generadas a raíz del teletrabajo, dejará aceptar de forma asertiva la modalidad o por otro lado producir un sentimiento de malestar en el teletrabajador.

Luego se proviene con el estudio de los componentes que se contemplan en la unidad de estudio de aislamiento que incluye: el relacionamiento social, la socialización, el reconocimiento, la comunicación y el autocuidado.

Las colaboraciones sociales e interpersonales son una relación mutua entre numerosas personas, las cuales permanecen reguladas por leyes e instituciones de la relación social. Estas interacciones conforman no solo la base para poder hacer el desarrollo de las comunidades, sino además la manera de conseguir fines propuestos a grado personal, que tienen la posibilidad de conseguir entre otros por medio del proceso de socialización.

Es así como este proceso de socialización posibilita transmitir a las personas de una sociedad los valores, creencias, conductas e ideas aceptadas por esa sociedad, y busca que cada persona las interiorice para que hagan parte de su personalidad y de esta forma la persona realice parte del conjunto, actuando según con estas fronteras ya establecidas. Las personas por medio de este proceso

saben cuál y cómo debería ser su forma de actuar y de igual manera conocen qué aguardar en la actuación de los demás.

Teniendo claridad del criterio de socialización e interrelaciones interpersonales, para posibilitar este proceso, se hace elemental, como se dijo antes, la relación directa entre los miembros de una sociedad y en esta situación especial entre los miembros de una organización, en la que el proceso de socialización funciona de la misma forma, permitiendo la transmisión de los contenidos, procesos y cultura organizacional a los miembros de esta, ajustando a cada individuo en un papel específico y definido.

En la modalidad del teletrabajo, este proceso de socialización se experimenta de manera distinta, ya que al no existir contacto presencial, persistente y constante con los miembros de la organización a la cual pertenece, la transmisión e introyección de creencias, valores y conductas compartidas se hace por medio de medios tecnológicos, lo cual no asegura precisamente un mismo grado de transferencia, puesto que no hay un modelo referencial, no existe la probabilidad de compartir con otros, ni de participar en la dinámica natural de la organización dado que los mecanismos para la transmisión de aquellos valores, creencias y conductas no se desarrollan tomando en cuenta las particularidades de la modalidad de teletrabajo.

Los teletrabajadores entrevistados, aun siendo corto la época que llevan bajo esta modalidad, perciben la necesidad de conservar el “cara a cara”, destinados a conseguir comunicar, además del mensaje semántico, sentimientos, creencias, necesidades, entre otras, que refuerzan los vínculos interpersonales y que a su vez realizan más claro el mensaje.

La ausencia del “cara a cara” puede además crear cierto nivel de retraimiento, que independiente del motivo por la que se dé (intencional o no), va a tener repercusiones en la personalidad del teletrabajador y en sus colaboraciones interpersonales como se vino manifestando. Es probable que el teletrabajador logre parecer más egoísta por el elaborado de no laborar en grupo con otros y hacer constantemente sus funcionalidades de forma autónoma, en donde es él mismo quien dictamina qué, cómo y en qué momento realizarlo.

Esto, a extenso plazo, podría llevarlo a inhibirse socialmente, perdiendo sus capacidades de relacionamiento con el otro, evitando trabajos que requieran cooperación, siendo reactivo a implicarse con la población y evadiendo el contacto con otros. Estas propiedades de comportamiento en psicología se asocian con el trastorno de la personalidad por evitación y es esta probabilidad de

desarrollar dichas conductas, uno de los más importantes peligros psicosociales al que está expuesto un teletrabajador.

Se estima que la comunicación “cara a cara” además de ser un elemento defensor de ciertos peligros psicosociales, se convierte en un mánager movilizador para que los individuos se preocupen por su autocuidado, por su aspecto física, por estar bien presentadas; al no existir este movilizador externo y sumado a la carencia de motivación interna, puede derivar en el descuido de la imagen personal, que más adelante traerá secuelas no solo de autoestima sino además de relacionamiento con sus parientes.

### **Exigencias cognitivas**

La actividad gremial implica para el trabajador una dinámica de aprendizaje constante y en un entorno como el de hoy de cambios y evoluciones, el empleado está permanentemente enfrentado frente a retos que ponen a prueba su potencialidad, su capacidad de innovación y su creatividad, con otras palabras, su capacidad cognitiva. “Cognición significa pensamiento, y las exigencias cognitivas en el trabajo tratan sobre la toma de elecciones, tener ideas novedosas, estudiar, manejar conocimientos y mantener el control de muchas cosas a la vez”. (Serna, 2006: 160).

Es fundamental recordar, como se comentó en el relacionado teórico en el capítulo de peligro psicosocial, que la carga de la mente o exigencia cognitiva está contemplada en la medición de la exposición a los componentes de peligros psicosociales, en la Resolución 2646 de 2008, como variable específica que se comporta como condición mediadora cerca de hablado componente y que influye en el grado de exposición y en los efectos sobre la salud del trabajador. Por igual, el estrés en el trabajo, de acuerdo con el decreto 2566 de 2009, está considerado en la tabla de patologías expertos en Colombia como un responsable de enfermedades físicas y mentales.

Dichas exigencias cognitivas en un mundo globalizado, con la presión de la competitividad, la solicitud de explotar al más alto las potencialidades, la necesidad imperiosa de tener títulos académicos de grado preeminente y el requerimiento de dominar diversos lenguajes, conducen a que el trabajador una y otra vez sienta la necesidad de ofrecer contestación a estas exigencias si desea quedar en el mercado gremial; el pensar que no se poseen las habilidades para lograrlo puede llevar a crear estrés.

Retomando las exigencias cognitivas recientes en el teletrabajo, a estas se suma el producido de integrar una modalidad de trabajo distinta que ordena la utilización de novedosas herramientas tecnológicas; en donde el proceso de habituación, el aprender a utilizar y llegar a dominar las

novedosas herramientas tecnológicas y la necesidad de demostrarse a él mismo y a los otros que se está preparado para aceptar este desafío, produce en el teletrabajador un sobreesfuerzo para ajustarse a el caso que se ve como nueva, a la vez que un esfuerzo cognitivo adicional, componente que afecta en su paz gremial y personal.

Esto posibilita tener en cuenta que el sobre esfuerzo cognitivo en la modalidad del teletrabajo está referente con la adhesión y uso de novedosas tecnologías y el no poder laborar con ellas por falta de entendimiento y falta de destreza, crea estrés que en esta situación se llama tecnoestrés.

Si bien los instrumentos tecnológicos permiten crear tácticas competitivas para las empresas, aportando en la destreza de las respuestas y haciendo más fácil la interconexión, las modificaciones que estas tecnologías poseen en el lapso del tiempo intentando encontrar actualizarse una y otra vez, pide de los usuarios una formación técnica y un análisis persistente para lograr usarlas y estar a la vanguardia de estos adelantos.

De lo opuesto se crea el tecnoestrés por la exigencia cognitiva que el teletrabajador no consigue asimilar, teniendo implicaciones en la salud física y de la mente del teletrabajador, ocasionando ansiedad y reacciones negativas hacia las TIC's, convirtiéndose esto en un elemento de peligro psicosocial al que está expuesto un teletrabajador.

El elemento clave está, por consiguiente, en la responsabilidad por las organizaciones ante la correcta y elemental formación y apoyo, que facilite en los teletrabajadores la compra de novedosas competencias que le permitan realizar su papel gremial de forma exitosa por medio del uso de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones, para eso, se hace primordial hacer evaluaciones sucesivas del aprendizaje, donde se verifique la efectividad de la formación y además se garantice la utilización conveniente y pertinente de las herramientas relacionadas con la tarea propiamente esa, ya que la formación per se es insuficiente.

En el tamaño que se garantice que el teletrabajador está preparado para arrostrar a un papel virtual con el razonamiento y destreza en la utilización de las TIC's, el elemento de exposición a este peligro reducirá.

### **Equilibrio vida personal vs. vida gremial**

Generalmente los seres vivos buscan tener una sensación de armonía y paz con su historia y su ámbito, que garantice seguridad en su aspecto personal, familiar, social y gremial, esto se consigue si la persona es capaz de crear un equilibrio entre dichas facetas de su historia.

Llevando este criterio de la física al entorno organizacional, se puede decir que en la persona trabajan diversos tipos de fuerzas involucrados con el entorno personal, familiar y profesional, y según los movimientos que este haga, dichas fuerzas van a ser ecuanímes y lograrán que la persona alcance seguridad en todos los entornos.

Este equilibrio, comúnmente, es complicado de conseguir, puesto que existe la tendencia de hoy de querer ser “súper hombres” en cada una de las facetas, o sea, ser estupendo en el trabajo, escalar posiciones y destacarse a grado gremial, obtener elevados ingresos, jubilarse inmediatamente, a medida que paralelamente se es papá o mamá y se está presente en la vida de los hijos; cada una de estas facetas o funcionalidades exigen tiempo y dedicación y pensar que tienen la posibilidad de conseguir con la misma calidad se convierte en un quierro utópico. Es por ello que el hallar hablado equilibrio se convierte en la actualidad en un reto, en el cual en ocasiones se estima que es ineludible dictaminar entre realizarse como profesional o como persona.

El desafío de descubrir hablado equilibrio, no es solo para la persona, además lo es para las organizaciones que tienen que buscar alternativas y tácticas que permitan mediar entre los puntos antes nombrados, teniendo presente que el desequilibrio percibido por los trabajadores puede crear implicaciones físicas, psicológicas, mentales y sociales que inciden en el manejo de sus funcionalidades y la productividad general.

Adicionalmente, se crean sentimientos de culpa en la persona hacia el aspecto al que se le dedica menos tiempo, deterioro en las colaboraciones conyugales y parientes y detrimento en la salud, lo cual al final perjudicará como se comentó, su rendimiento gremial y por consiguiente el logro de las metas corporativas.

En tiempos en los cuales es elemental para la más grande parte de las personas hallar comentado equilibrio entre la vida gremial y la vida personal, y de la misma forma es para las organizaciones conseguir elevados niveles de competitividad; se han creado tácticas que emergen como una elección que aparentemente promueven el equilibrio entre uno y otro entorno, lo cual se verá reflejado en la productividad de sus empleados, resultado de la sensación de confort.

La modalidad del teletrabajo se muestra como una de aquellas tácticas y es habitualmente famosa por la probabilidad de ahorrar tiempo y dinero y por permitir hacer las tareas en un horario flexible, haciendo más fácil al teletrabajador tener equilibrio en los espacios laborales e individuales; la indagación demostró este aspecto como la más grande virtud de esa modalidad.

Si bien el teletrabajo posibilita el ahorro de tiempo gracias a los desplazamientos y consigue que este sea invertido en otras ocupaciones que en la modalidad presencial se dificulta, no es viable asegurar que esa condición asegura por sí sola un equilibrio vida personal vs. vida gremial.

Para poder hacer este equilibrio se supone que hace falta además de tiempo adicional (factor externo), que se conjuguen otros recursos internos o particulares como lo son los intereses particulares, las propiedades de personalidad, las metas propuestas, edad, sexo, entre otros. “En este entorno, lo más relevante (...) es tener el más grande control viable sobre las ocupaciones seleccionadas, sean estas por interés u obligatorias, y, por otro lado, estar conscientes sobre nuestras propias habilidades y los recursos disponibles”. (Gómez, 2006: 7).

Es factible que, al ser el trabajador consciente de sus habilidades, recursos, recursos internos y externos, evalúe si la modalidad del teletrabajo permite o no, la averiguación del equilibrio entre su historia personal y gremial; es fundamental resaltar que todas las personas son seres únicos y por esto no todos poseen las mismas percepciones frente al teletrabajo, lo cual para ciertos es ganancia, para los demás representa una pérdida de paz y seguridad.

Para esos que no puedan hacer esa diferenciación, el teletrabajo sería el culpable de alteraciones en la salud física, de la mente y emocional, que se verá reflejado en alteraciones del sueño, cansancio, fatiga de la mente y ansiedad, afectando en el decrecimiento de su rendimiento gremial, pues es bastante factible que no pueda desenvolverse de forma idónea en ninguno de ambos roles.

Con todo lo anterior puede concluirse que el logro del equilibrio entre vida personal y gremial está influenciado en gran medida por componentes subjetivos, en los cuales inciden recursos externos. Si bien el teletrabajo con sus condiciones de reducción de tiempos en movimiento e inversión de tiempo en otras ocupaciones puede conseguir en ciertos la percepción de equilibrio, para los demás puede crear un desequilibrio mayor, por consiguiente, es incorrecto pensar que el teletrabajo es, en todos los casos, sinónimo de equilibrio personal y gremial.

### **Repercusiones en la salud**

Es fundamental resaltar en esta unidad de estudio que en la actualidad entidades como el Ministerio de Trabajo, las ARL y las organizaciones, han puesto interés en prevenir e impulsar la salud en los empleados, afectando en su calidad de vida, en la productividad del trabajo y por ende en la competitividad de las empresas.

Relacionando la salud con el trabajo, este puede asociarse a una fuente de salud, seguridad, satisfacción, incremento personal y profesional y logro de fines, dado que los empleados logran entrar

por medio de este a una secuencia de condiciones primordiales para conservar su estado de confort. No obstante, una vez que las condiciones laborales no son las correctas, el trabajo mismo se convierte en fuente de insatisfacción y podría ser culpable de mal en la salud del trabajador.

En este sentido y según el enfoque de la presente averiguación, la modalidad del teletrabajo no es ajena a la mirada a partir de la perspectiva de la salud gremial, pues involucra un cambio en las condiciones laborales que tienen la posibilidad de llegar a transformarse en elemento que incida en la salud física y de la mente del teletrabajador.

Si bien la modalidad del teletrabajo comparte ciertos peligros con la modalidad presencial, ciertos de ellos son propios del teletrabajo, por conllevar novedosas necesidades y novedosas solicitudes, que generan una reorganización en el ambiente gremial y en el de la casa, en los que debería existir un ajuste entre propiedades particulares, parientes y organizacionales que permitan de determinada manera mitigar estos peligros para la salud.

La indagación demostró que esta manera tiene implicaciones en la salud del trabajador relacionadas con la actividad física, hábitos alimenticios y condición de aislamiento, las cuales representan peligros que según con los mecanismos de afrontamiento de cada persona, estarán definido el grado de exposición. Estas implicaciones se desarrollan posteriormente.

Para empezar este estudio se toma la actividad física, la cual en el teletrabajo se ve limitada, por lo cual produce sedentarismo y se convierte en un elemento dañino para la salud. El sedentarismo se muestra con más frecuencia en la sociedad presente y en especial en el teletrabajo en el cual el teletrabajador ejecuta el 100% de su funcionalidad ante un computador, puesto que este le “ofrece todo” lo primordial para desarrollar bien su tarea, no hay necesidad de hacer desplazamientos, no hay presión social por suspender la tarea para hacer pausas activas y el hacer actividad física está a discreción de los hábitos saludables que tenga el teletrabajador.

Esto prueba la propensión que tiene un teletrabajador al sedentarismo, que, si bien no en todos los casos pasa con la misma magnitud, se asume que un teletrabajador muestra un más grande grado de exposición ante esta condición, dado que su estilo de trabajo como se comentó previamente no promueve ningún tipo de actividad física o movimiento reiterado que haga gasto de energía. Es fundamental nombrar que, si bien esto puede suceder en la compañía, el sedentarismo se comporta de forma distinto, puesto que la dinámica propia de la organización se convierte en mánager movilizador que impone al empleado a hacer pausas u ocupaciones que producen actividad física y que no se muestran en la modalidad de teletrabajo.

Además de las secuelas que el sedentarismo acarrea en la salud de un trabajador, no se puede ignorar que el impacto no solo es personal; esta situación además tiene implicaciones para la organización en el tamaño en que un trabajador sedentario tiene más grandes probabilidades de exponer ausentismo, estrés y cansancio, lo cual perjudica de forma directa su manejo; sin embargo, es bien conocido que la actividad física tiene efectos en la regeneración neuronal, liberación de endorfinas y sensación de confort. Es así como el producir tácticas individuales y organizacionales que puedan combatir el sedentarismo revierte en beneficios como para la compañía como para el trabajador.

Continuando con el estudio, otro componente que surge en la averiguación es la modificación en los hábitos alimenticios, respecto de dichos, en el campo empresarial la organización regula los horarios de ingesta de alimentos y en ciertos casos las cantidades a consumir (restaurantes propios de la compañía o cantidades de lonchera), estableciendo rutinas a las que el trabajador debería adaptarse y respetar; caso opuesto pasa en la modalidad del teletrabajo, en donde al no existir las rutinas, ni los horarios establecidos mencionados previamente, se alteran los tiempos de ingesta de alimentos y las porciones de ingesta, por la accesibilidad persistente a la despensa.

El desequilibrio entre el consumo de alimentos y el gasto calórico junto con el descontrol en los horarios, es culpable de desnutrición y alteraciones gastrointestinales, lo cual compromete la salud de los empleados; este síndrome sumado al sedentarismo puede conducir a la obesidad que paralelamente crea riesgos cardiovasculares.

Por lo anterior, es aconsejable que las organizaciones, en sus procesos de selección de los teletrabajadores, contemplen como uno de los componentes a considerar estilos de vida saludables, personas dinámicas, dispuestas a hacer actividad física y conscientes del valor de hacer pausas en la jornada de trabajo y conservar una ingesta de alimentos equilibrada; del mismo modo, es fundamental que la organización junto con la asesoría de la ARL dentro del apoyo y seguimiento que se realice al teletrabajador, generen tácticas que promuevan y motiven la adopción de estilos de vida sana especialmente dirigidos a los individuos que opten por el teletrabajo.

Ahora bien, como se dijo, el confinamiento físico incide en un teletrabajador en la complejidad de conservar vínculos sociales, en los estilos de comunicación y en la motivación por el autocuidado, entre otros. Este aislamiento físico propio del teletrabajo, sumado a otros componentes como lo son edad, género, predisposición genética, aspectos de personalidad (tendencia depresiva, ansiosa solitaria, dependiente), capacidad de habituación (estilos de afrontamiento) y situaciones estresantes con cargas cognitivas, tienen la posibilidad de crear depresión.

Es fundamental nombrar que la condición de aislamiento del teletrabajo no posee las mismas implicaciones en toda la gente y se estima que no produce por sí sola un trastorno depresivo, no obstante, sí es calificado como uno de los componentes más influyentes para que, sumado a alguna de las propiedades previamente nombradas, desencadene la depresión en un teletrabajador, Javier Escorza, doctor psiquiatra, garantiza que “la separación social es la primordial causa de la depresión”. (Escorza, 2006, en línea).

Las organizaciones tienen que ser bastante cuidadosas y disponer de expertos idóneos a la hora de elegir un candidato para realizar funcionalidades como teletrabajador, no solo por las propiedades ya mencionadas sobre el sedentarismo y los hábitos alimenticios, sino por las implicaciones que poseen las condiciones aludidas a esta modalidad en la salud psicológica de un teletrabajador. Tener en cuenta a una persona con cualquier tipo de predisposición a la de depresión para teletrabajar, es propiciar un espacio en el cual bastante posiblemente se desencadene esa enfermedad, convirtiéndose esto en un peligro personal, familiar y gremial, que podría, en la situación más infortunado, llegar al suicidio.

Esta unidad de estudio cobra trascendencia para la presente averiguación, en la medida en que permitió detectar cuáles son varias de las implicaciones que la modalidad tiene en la salud física y de la mente del teletrabajador; esto a fin de contribuir con la salud, la paz y la habituación de los teletrabajadores facilitando un buen desenvolvimiento en cada una de las esferas de su historia.

El propósito primordial de este estudio es brindar recursos extras para la evaluación y paralelamente propiciar un lugar de meditación en los causantes de las organizaciones, en los asesores de las ARL y en los mismos teletrabajadores para producir consciencia respecto de la secuelas que trae el teletrabajo y la forma cómo tienen que aceptar el desafío de llevar a cabo este modo, traducándose en planes de acción concretos para mitigar los peligros propios de la modalidad y que todavía no fueron tenidos presente.

## Conclusiones

- El teletrabajo no es un componente que por sí solo modifique o incida de manera representativa sobre la concepción y representación que poseen los teletrabajadores frente al trabajo, si bien para ciertos los cambios en la concepción de trabajo tienen la posibilidad de estar influenciados por esta manera, no puede concluirse que todo ese que se relacione con el esquema de teletrabajo, bajo el supuesto de que este consigue confort y equilibrio entre vida

personal y gremial, realmente lo perciba de esta forma y pueda cambiar su concepción sobre el trabajo.

- De las 5 organizaciones relacionadas en la indagación, 4 de ellas implementan el teletrabajo como contestación a sus necesidades o intereses en términos de composición y racionalización de precios. En ni una de ellas se notó que la modalidad fuera al inicio implementada para ofrecer respuesta a exigencias de conseguir la estabilidad entre vida personal y vida laboral (aun una vez que al final pudiera tener un efecto en este aspecto), así como tampoco lo ha sido por moda administrativa.
- El realizado de no garantizar por las organizaciones una plataforma tecnológica idónea, que garantice la conectividad de los teletrabajadores en sus domicilios, puede producir en ellos ansiedad, tensión y exceso de trabajo represado por no disponer de recursos necesarios para el cumplimiento de fines propuestos; adicionalmente, produce sensación de pérdida de tiempo e incertidumbre por responsabilizarse de un sistema que no controlan y probablemente desconozcan la forma de ofrecer solución inmediata al problema presentado.
- El papel de las Administradoras de Riesgos de trabajo (ARL) en la implementación del teletrabajo en las organizaciones pioneras se enmarca en la promoción y prevención, y no como en ocasiones se supone, que son las responsables de llevar a cabo los planes de acción resultantes de su acompañamiento; esta responsabilidad recae en las organizaciones, quienes son las encargadas de evaluar, medir y actuar sobre los riesgos de trabajo de forma constante, mitigando el grado de exposición; así mismo, los teletrabajadores además son causantes de su autocuidado, y les corresponde consumir las actividades recomendadas por las ARL y por la empresa e informar una vez que perciban alguna condición desfavorable.
- El apoyo de parte de la más grande parte de asesores de las ARL frente al teletrabajo es reducido, solo centran su atención en la prevención del elemento de peligro ergonómico y de accidentes físicos aceptando una reacción poco proactiva y dejando de lado otros componentes como el peligro psicosocial, sin evaluarlo de manera diferencial a la modalidad presencial. Resultaría adecuado hacer la exclusión, dadas las especiales propiedades y la particular relevancia que puede entrañar esta clase de peligro en el teletrabajador.
- Existe una percepción de aumento en la productividad en la modalidad del teletrabajo por los trabajadores y de las organizaciones, no obstante, no se realizaron todavía mediciones formales y correlaciones que corroboren esta percepción.

- El proceso de socialización del sujeto en la modalidad del teletrabajo se ve perjudicado al no existir contacto directo “cara a cara” con los miembros de la organización a la cual pertenece, la transmisión e introyección de creencias, valores y conductas compartidas se hace por medio de medios tecnológicos, lo cual no asegura el mismo trueque que pasa en la modalidad presencial debido a que no existe un modelo referencial ni la probabilidad de compartir con otros o de participar en la dinámica natural de la organización.
- El teletrabajo implica la integración de novedosas metodologías, nuevos esquemas de trabajo y herramientas tecnológicas que producen un esfuerzo cognitivo adicional y que tienen la posibilidad de afectar en la igualdad emocional del teletrabajador y el grado de estrés ante su tarea.
- La modalidad del teletrabajo, soportada en las Tecnologías de Información y Comunicación, envuelve al teletrabajador en las tendencias recientes de la comunicación y le pide desarrollar novedosas competencias, no obstante, lo priva del contacto directo con los individuos que realizan parte de la organización y su ámbito, y lo impone a llevar a cabo los medios de comunicación virtuales como exclusiva elección de relacionamiento, dejando de lado el elemento no verbal de la comunicación.
- El logro del equilibrio entre vida personal y gremial es un tema personal y personal, que es dependiente de componentes externos e internos los cuales varían en cada persona. Si bien el teletrabajo con sus condiciones de reducción de tiempos en movimiento e inversión de tiempo en otras ocupaciones puede conseguir en ciertos la percepción de equilibrio, para los demás puede generar un desequilibrio mayor, por consiguiente, es incorrecto pensar que el teletrabajo es, en todos los casos, sinónimo de equilibrio personal y gremial.

## Referencias

1. Aguilar, Maria Constanza y Rentería, Érico (2009). Psicología del trabajo y las organizaciones. Reflexiones y experiencias de investigación. Editorial Universidad Santo Tomas.
2. Alonso, Maria Bernardina (2002). Teletrabajo y salud: un nuevo reto para la psicología. Papeles del psicólogo N° 83. [En línea] Disponible en: <http://www.papelesdelpsicologo.es/vernumero.asp?id=898>.

3. ARL SURA. Manejo y control del estrés. [En línea] Disponible en:[http://www.arlsura.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=](http://www.arlsura.com/index.php?option=com_content&view=article&id=452&catid=71&Itemid=58)
4. [452&catid=71&Itemid=58](http://www.arlsura.com/index.php?option=com_content&view=article&id=452&catid=71&Itemid=58). Consultado en Agosto de 2013.
5. ARP POSITIVA (2004). Definición de conceptos básicos de salud ocupacional. Documento suministrado por la ARP para construcción del programa de salud ocupacional.
6. Ávila, William (2009). Teletrabajo: Incidencia en la transformación de la sociedad. [En línea] Disponible en:<http://www.cibersociedad.net/congres2009/es/coms/teletrabajo/incidencia-en-la-transformacion-de-la-sociedad/1113/>. Consultado en Septiembre de 2012.
7. Bohoslavsky, Abel (1998). La salud ocupacional en los trabajadores de prensa. Ponencia para el primer congreso mundial de la comunicación UTPBA (Union de trabajadores de prensa de Buenos Aires).
8. Camargo Hernández, David (2005). [En línea] Disponible en: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2005/dfch-fun/F31.2.htm#9>. Consultado en Junio 2013.
9. Cano, Antonio (2002). Consecuencias del estrés laboral. Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés (SEAS). [En línea] Disponible en: [http://pendientedemigracion.ucm.es/info/seas/estres\\_lab/](http://pendientedemigracion.ucm.es/info/seas/estres_lab/). Consultado en Agosto de 2013.
10. Fang, Yuli (2009). Fatiga laboral: una consecuencia en la salud derivada de la organización del trabajo. En Aguilar, M y Rentería, E (Edits.), Psicología del trabajo y de las organizaciones. Reflexiones y experiencias de investigación. Bogotá. 149
11. Friedman, Georges (1970). Tratado de Sociología del Trabajo. México: Fondo de Cultura Económica.
12. García, Alma Clara (2008). El Sistema General de Riesgos Profesionales Vigente en Colombia. Revista Colombiana Derecho Intl. Bogotá (Colombia) N° 13: 215-253. Pontificia Universidad Javeriana.
13. Murillo, Guillermo; Zapata, Álvaro; Martínez, Jenny; Ávila, Hernán; Salas, Jairo y Lopez, Hernán (2007). Teoría Clásica de la organización y el management. ECOE Ediciones.
14. Nahoum, Charles (1961). La Entrevista Psicológica. Editorial Kapelusz. Buenos Aires.

©2021 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

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