

LA GESTIÓN DEL RIESGO SOBRE LA SALUD MENTAL DE LOS TELETRABAJADORES: REVISIÓN SISTEMÁTICA

RISK MANAGEMENT ON TELEWORKERS' MENTAL HEALTH: SYSTEMATIC REVIEW

Jhina Xiomara Pérez-Benavidez

Investigadora · Administradora de empresas · Especialista SST
Universidad de Boyacá
ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-8900-2494>
Correo: jxperez@uniboyaca.edu.co

Sara Rodríguez-Ibáñez

Investigadora · Profesional en Fisioterapia · Especialista SST
Universidad de Boyacá
ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-1614-3936>
Correo: srodriguezi@uniboyaca.edu.co

Yulieth Daniela Quintero-Romero

Investigadora · Economista · Especialista SST
Universidad de Boyacá
ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-8689-4862>
Correo: ydquintero@uniboyaca.edu.co

Jorge Andrés Zambrano-Navarrete

Investigador ECAPMA UNAD · Zootecnista · MSc producción animal · PhD (c) Ciência Animal · Especialista SST
Universidad de Boyacá
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7886-1255>
Correo: jazambranon@gmail.com

Autor de correspondencia: Jorge Andrés Zambrano-Navarrete · jazambranon@gmail.com

Resumen

Objetivo: Sintetizar la evidencia científica publicada entre 2020 y 2025 sobre riesgos psicosociales en teletrabajadores, el impacto de la ausencia de programas de salud mental y la efectividad de estrategias organizacionales.

Método: Se desarrolló una revisión sistemática mediante PICO y PRISMA. La búsqueda se realizó en ocho bases de datos con términos validados en DeCS en español, inglés y portugués. Se identificaron 119 estudios elegibles; de estos, 64 cumplieron los criterios de inclusión. La información fue organizada mediante análisis cuantitativo y cualitativo.

Resultados: El teletrabajo se asoció con intensificación de la carga laboral, ambigüedad de rol, aislamiento social, hiperconectividad, dificultad para ejercer la desconexión laboral y mayor exposición a estrés, ansiedad, tecnoestrés y burnout. La ausencia de programas institucionales limita la detección temprana de riesgos y aumenta la vulnerabilidad de mujeres, trabajadores con responsabilidades de cuidado y personas con condiciones individuales específicas. Las estrategias más relevantes fueron modelos híbridos, regulación de jornada, derecho a la desconexión, apoyo social, liderazgo cercano, ergonomía y programas integrales de bienestar.

Conclusión: El teletrabajo requiere gestión organizacional específica para prevenir riesgos psicosociales y proteger la salud mental. Los programas institucionales articulados con el SG-SST pueden mitigar riesgos y promover entornos laborales digitales saludables.

Palabras clave: Teletrabajo; Salud Mental; Riesgo Psicosocial; Síndrome de Burnout; Hiperconexión; Condiciones Laborales; Tecnoestrés; Sobrecarga.

Abstract

Objective: To synthesize scientific evidence published between 2020 and 2025 on psychosocial risks among teleworkers, the impact of the absence of mental health programs, and the effectiveness of organizational strategies.

Method: A systematic review was conducted using the PICO and PRISMA frameworks. The search was performed in eight databases, using DeCS-validated terms in Spanish, English, and Portuguese. A total of 119 eligible studies were identified; of these, 64 met the inclusion criteria. The information was organized through quantitative and qualitative analysis.

Results: Telework was associated with increased workload, role ambiguity, social isolation, hyperconnectivity, difficulty exercising the right to disconnect, and greater exposure to stress, anxiety, technostress, and burnout. The absence of institutional programs limits early risk detection and increases the vulnerability of women, workers with caregiving responsibilities, and individuals with specific personal conditions. The most relevant strategies identified were hybrid work models, working-time regulation, the right to disconnect, social support, close leadership, ergonomics, and comprehensive well-being programs.

Conclusion: Telework requires specific organizational management to prevent psychosocial risks and protect mental health. Institutional programs articulated with the Occupational Health and Safety Management System may help mitigate risks and promote healthy digital work environments.

Keywords: Telework; Mental Health; Psychosocial Risk; Burnout Syndrome; Hyperconnection; Working Conditions; Technostress; Work Overload.

Introducción

En Colombia, la regulación del trabajo a distancia ha evolucionado normativamente para responder a las transformaciones tecnológicas, productivas y organizacionales del trabajo (Congreso de la República de Colombia, 2008). En ese sentido, la Ley 1221 de 2008 se constituyó como el punto de partida al establecer el teletrabajo como modalidad laboral formal, promoviendo su adopción a través del uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y fijando una base de política pública asociada al control y seguimiento estatal (Congreso de la República de Colombia, 2008). Posteriormente, como respuesta a la expansión del trabajo no presencial durante la pandemia, el Estado introdujo figuras diferenciadas: la Ley 2088 de 2021, que regula el trabajo en casa como habilitación transitoria sin modificar la naturaleza del vínculo laboral (Congreso de la República de Colombia, 2021a), y la Ley 2121 de 2021, que creó el régimen de trabajo remoto, definido como una forma de ejecución del contrato realizada de manera remota en su totalidad (Congreso de la República de Colombia, 2021b).

En el plano reglamentario, el Decreto 1227 de 2022 modificó y adicionó disposiciones del Decreto 1072 de 2015 relacionadas con teletrabajo, mostrando un enfoque de actualización normativa para adecuar la implementación a la realidad postpandemia (Presidencia de la República de Colombia, 2022). A su vez, el Ministerio del Trabajo desarrolló instrumentos específicos de política pública, como la Resolución 3192 de 2022, que reglamenta plazos y metodología para la elaboración de la política pública de fomento e implementación del teletrabajo prevista en la Ley 1221 de 2008 (Ministerio del Trabajo, 2022). De manera complementaria, se han implementado mecanismos tecnológicos de control y registro como el Sistema de Información de Teletrabajo (SISTEL), concebido como plataforma institucional para facilitar el registro, la gestión y el seguimiento del teletrabajo, centralizar información y apoyar el cumplimiento de obligaciones asociadas a esta modalidad (Ministerio del Trabajo, s. f.).

Desde el enfoque conceptual, el teletrabajo se comprende como una forma de prestación de servicios a distancia mediada por tecnologías de la información y la comunicación (Congreso de la República de Colombia, 2008). En la literatura científica, se describe que esta modalidad experimentó una expansión acelerada con la más reciente crisis sanitaria global, pasando de ser una medida inicialmente asociada a emergencia a consolidarse como opción de organización del trabajo, lo que revela una interacción compleja de factores que inciden en la salud física y mental del trabajador (Figueiredo et al., 2024; Gualano et al., 2023; Vleeshouwers et al., 2022).

Como veremos a continuación, el carácter ambivalente del teletrabajo ha quedado reflejado en revisiones narrativas y sistemáticas que sostienen que no puede evaluarse en términos exclusivamente positivos o negativos, dado que combina beneficios potenciales con riesgos ocupacionales que dependen del modo de implementación (Ferrara et al., 2022; Tomasina & Pisani, 2022; Vayre et al., 2022). En cuanto a antecedentes sobre salud mental y riesgos laborales, la evidencia disponible señala que el teletrabajo puede favorecer flexibilidad y continuidad operativa, pero también se puede asociar con riesgos psicosociales como sobrecarga laboral, prolongación de jornadas, aislamiento social, tecnoestrés y dificultades para establecer límites entre vida personal y laboral, entre otros (Antunes et al., 2023; Gauriau, 2022; Gómez-Domínguez et al., 2024; Shaholli et al., 2024).

En este contexto, la presente revisión se orienta a identificar los principales riesgos psicosociales presentes en teletrabajadores con base en literatura científica publicada entre 2020 y 2025; examinar la relación entre la ausencia de programas de fortalecimiento de la salud mental y la incidencia de riesgos laborales en teletrabajadores mediante evidencia nacional e internacional; y evaluar estrategias organizacionales para fortalecer la salud mental, identificando aquellas que muestran mayor efectividad según la evidencia.

Metodología

Para la elaboración de esta revisión sistemática se diseñó un proceso metodológico que integró la aplicación de las metodologías PICO (Population, Intervention, Comparison, Outcome) y PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) para elaboración de revisiones sistemáticas, herramientas de análisis cuantitativo y estrategias de búsqueda bibliográfica en diversas bases de datos. En primer lugar, se emplearon hojas de cálculo para organizar y procesar la información recolectada. Estas permitieron la construcción de tablas de distribución de frecuencias, el cálculo de frecuencias absolutas y relativas, así como la elaboración de gráficas poligonales que facilitaron la interpretación de los resultados obtenidos en las búsquedas iniciales.

La estrategia de búsqueda se fundamentó en la construcción de ecuaciones basadas en términos clave relacionados con los riesgos psicosociales en la población teletrabajadora (Tabla 1). Dichos términos fueron validados mediante la aplicación DeCS (Descriptores en Ciencias de la Salud), en los idiomas español, inglés y portugués. Las ecuaciones resultantes se aplicaron en ocho bases de datos de amplio reconocimiento en el ámbito científico: Proquest, Science Direct, PubMed, LILACS, Scielo, Google Scholar, Elsevier y Medigraphic. Se establecieron criterios de inclusión que contemplaron artículos publicados entre 2020 y 2025, en los tres idiomas mencionados, y que respondieran directamente a los objetivos de la investigación.

Tabla 1

Ecuaciones de búsqueda empleadas en la presente investigación

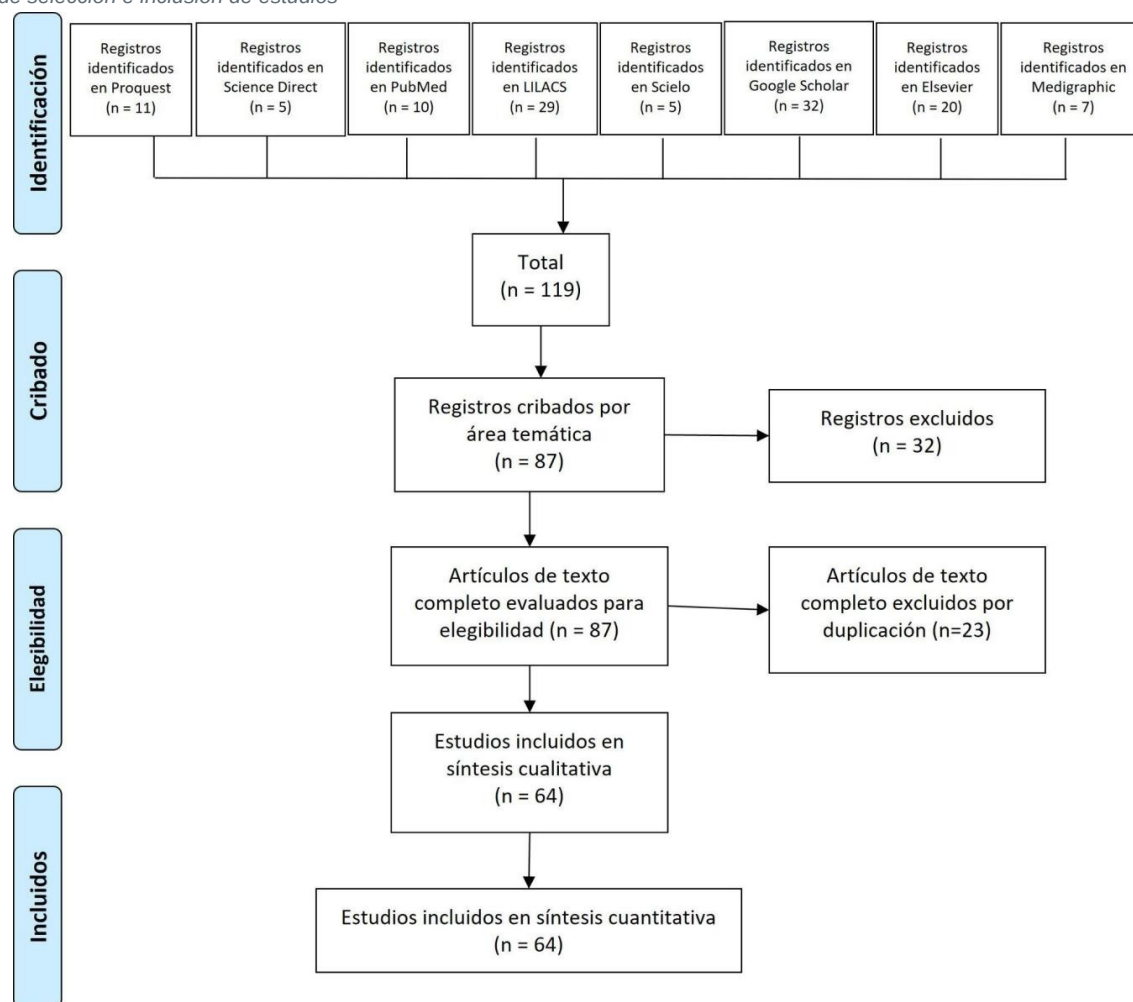
Idioma	Términos
Español	Riego laboral AND Salud mental AND Teletrabajo
Inglés	Occupational risk AND Mental health AND Teleworking
Portugués	Tisco ocupacional E Saúde mental E Teletrabalho

El uso de herramientas de procesamiento cuantitativo y cualitativo permitió observar tendencias y depurar la información. De los 36.518 registros iniciales, solo 64 artículos cumplieron los criterios de inclusión, lo que implicó descartar el 99.7% por falta de especificidad (Figura 1).

El análisis mostró predominio de publicaciones en inglés (47%). Brasil lideró la producción científica (22%), mientras que España (16%) y Colombia (14%) aportaron significativamente al desarrollo en esta área del conocimiento. Predominaron las revisiones narrativas y sistemáticas (73%), fortaleciendo los marcos teórico y conceptual sobre el impacto del teletrabajo sobre la salud mental de los trabajadores.

Figura 1

Proceso de selección e inclusión de estudios



Resultados

Principales riesgos psicosociales identificados en los teletrabajadores

La evidencia científica recopilada coincide en afirmar que el teletrabajo no es una modalidad laboral neutra, debido a que, cuando se implementa de forma inadecuada, puede convertirse en un vector de mayor exposición a riesgos psicosociales en comparación con el entorno presencial (Gómez-Domínguez et al., 2024). Desde una perspectiva crítica sobre los determinantes sociales de la salud mental (Gonzales Chinchay, 2023) y las dinámicas del trabajo a distancia (Molina Bravo, 2021), esta modalidad tiende a generar una marcada intensificación de las cargas laborales (Gauriau, 2022). Dicha presión impacta directamente el bienestar psicológico de los empleados (Coutinho & Santos, 2026), especialmente cuando las exigencias institucionales sobrepasan las capacidades del trabajador (Moyano Cetina et al., 2021). De esta manera, el día a día se transforma en una experiencia de sobrecarga cuantitativa y jornadas que se prolongan indefinidamente (World Health Organization & International Labour Organization, 2021), alterando los marcos de gestión del tiempo a futuro (Landim et al., 2024). A nivel empírico, este escenario se traduce en dinámicas de multitarea y presión por resultados (Abreu, 2025; Cabrera Armijos et al., 2022), incrementando las demandas operativas dentro del entorno digital (Hackney et al., 2022). Finalmente, las investigaciones describen cómo la falta de claridad de las funciones genera ambigüedades de rol (Araujo et al., 2025), elevando el desgaste en los hogares (Gualano et al., 2023) y consolidando el fenómeno nocivo de la disponibilidad permanente e inmediata, que despoja al teletrabajador de su derecho al descanso.

La disolución de las fronteras físicas y temporales entre el empleo y el hogar durante el ejercicio del teletrabajo constituye otro riesgo central que impacta la salud mental familiar (Gonzales Chinchay, 2023; Molina Bravo, 2021). La falta de límites puede deteriorar el entorno psicosocial del espacio doméstico (Vleeshouwers et al., 2022) y fomentar la sustitución sistemática de los tiempos de descanso por actividades laborales, afectando el bienestar general (Trigo et al., 2021). Al respecto, las revisiones sobre el flujo entre la vida y el trabajo demuestran que este perjuicio no es una consecuencia inevitable de la presencialidad remota (Wells et al., 2023), debido a que el equilibrio vital del profesional depende fundamentalmente de la invasión del espacio privado (Vyas & Butakhieo, 2021) y de las condiciones específicas de la jornada laboral percibidas por el propio teletrabajador (Vayre et al., 2022).

El desgaste progresivo del soporte social y el aislamiento en el entorno virtual son amenazas latentes que disminuyen la retroalimentación inmediata y generan sentimientos de soledad y aislamiento (Coutinho & Santos, 2026; World Health Organization & International Labour Organization, 2021). Al suprimirse los encuentros espontáneos, una comunicación intensiva canalizada a través de las TIC termina resultando contraproducente (Mendonça, 2022), impactando cualitativamente la salud mental de quienes asumen además tareas de cuidado en el hogar (Ramírez et al., 2024). Diversas investigaciones demuestran que la conectividad digital

prolongada es incapaz de sustituir el valor de las relaciones interpersonales directas bajo enfoques de género (Castro-Trancón et al., 2024) o rendimiento (Figueiredo et al., 2024). De hecho, en múltiples escenarios evaluados por la salud ocupacional, la dependencia tecnológica se asocia con una sensación de “atrapamiento” y la percepción de estar bajo una vigilancia constante digitalizada (Ferrara et al., 2022; Tejada Becerra & Reyes Zuluaga, 2021).

En el aspecto de salud mental y respuestas somáticas, la literatura reporta una prevalencia de cuadros de estrés, ansiedad, depresión, fatiga crónica y sintomatología clínica, acompañados por alteraciones del sueño y efectos psicósomáticos (Mariño Andrade et al., 2022; Tomasina & Pisani, 2022). El estrés ocupacional destaca como uno de los daños más transversales y consistentemente documentados por la comunidad científica (Afonso, 2021), manifestándose con fuerza en sectores altamente exigentes como la docencia (Gutiérrez Calderón et al., 2022) o la consultoría especializada (Quiroga Cadavid et al., 2023). Los determinantes de este padecimiento clínico incluyen el sufrimiento derivado de la falta de calidad de vida laboral (Rosero Sarasty & Rengifo Baos, 2024), el riesgo psicosocial en el trabajo desde casa (Martínez & López Sarmiento, 2023) y el desarrollo de patologías arraigadas a esta modalidad (Carvalho & Cardoso, 2024). A esto se suma una intensa sobrecarga cognitiva provocada por el uso ininterrumpido de plataformas tecnológicas (Meneses et al., 2024), la cual interactúa negativamente con el estigma de la salud mental (Ramírez-Vielma et al., 2023) y el bienestar emocional de los empleados (Rugarcía, 2024).

Bajo esta misma línea de análisis, el tecnoestrés se consolida como una respuesta adaptativa negativa del organismo ante las demandas desmedidas en el uso de las TIC, subdividiéndose en dimensiones específicas como la tecnoansiedad, tecnofobia, tecnofatiga y tecnoadicción (Afonso, 2021; Mariño Andrade et al., 2022). Estas afecciones conllevan manifestaciones físicas crónicas como insomnio, cefaleas y trastornos gastrointestinales, así como la imposibilidad de ejercer una desconexión laboral efectiva (Rocha & Silva, 2022), que actúan como catalizadores de la fatiga digital y conducen al teletrabajador hacia un estado definitivo de agotamiento profesional (Shaholli et al., 2024).

Finalmente, el síndrome de burnout se delimita conceptualmente como la respuesta afectiva y terminal ante la exposición prolongada a estrés laboral crónico, caracterizándose por el vaciamiento emocional y un desgaste tanto físico como cognitivo (Mariño Andrade et al., 2022; Tomasina & Pisani, 2022). Su aparición en la era digital se vincula directamente con las estrategias preventivas desde el área de riesgos laborales (Suárez & Fernández, 2025) y con la salud ergonómica en el escenario pospandemia (Tenório, 2021). Asimismo, este padecimiento se considera un accidente de trabajo favorecido por lagunas legales (Lopes & Vasconcelos, 2025) y por la adopción masiva del trabajo remoto en entornos administrativos (Pasquel Cajas et al., 2023). Ante este panorama, las fuentes documentales incluidas en el presente estudio advierten que una transición desmedida hacia el teletrabajo (Nowrouzi-Kia et al., 2024), realizada sin una evaluación de los factores de riesgo y las condiciones individuales del trabajador (Antunes et al., 2023), tiene el potencial de agravar de manera significativa las afecciones mentales del personal.

De manera simultánea, se evidencia un impacto diferencial por género: las mujeres experimentan efectos negativos más intensos debido a la doble carga o rol desempeñado en contextos de teletrabajo desde el hogar, lo cual se relaciona con la inequidad en la distribución de responsabilidades domésticas y de cuidado, además de situaciones de discriminación y mayor vulnerabilidad ante el aislamiento (Mendonça, 2022; Castro-Trancón et al., 2024; Vyas & Butakhieo, 2021; Vayre et al., 2022).

Asimismo, los marcos de síntesis internacionales describen riesgos para la salud asociados al teletrabajo en diversos sectores, incluido el ámbito académico, y formulan lineamientos técnicos sobre riesgos emergentes. Esto confirma la importancia de priorizar la atención y prevención de los riesgos psicosociales bajo esta modalidad laboral (European Agency for Safety and Health at Work, 2021; Heiden et al., 2021).

Relación entre la ausencia de programas de fortalecimiento de la salud mental y la incidencia de riesgos laborales en los teletrabajadores

El conjunto de estudios analizados indica que la falta de políticas, programas o mecanismos institucionales de apoyo a la salud mental de los teletrabajadores incrementa la probabilidad de riesgos psicosociales, haciéndolos menos visibles y más difíciles de gestionar. En el contexto colombiano, se evidencia que los teletrabajadores reportan con alta frecuencia fatiga, estrés, ansiedad y depresión; asimismo, los propios empleados perciben que la implementación de programas preventivos puede mejorar significativamente su calidad de vida personal y laboral (Gutiérrez Calderón et al., 2022; Moyano Cetina et al., 2021).

Esta problemática aumenta significativamente en sectores específicos como la educación secundaria, donde se documentan altos niveles de agotamiento y estrés ante la falta de programas formales de acompañamiento psicológico. En estos escenarios, predominan las estrategias de afrontamiento individuales e informales, lo cual refleja una ausencia estructural de recursos organizacionales especializados y se convierte en sufrimiento laboral junto con un severo desgaste cognitivo-emocional (Gutiérrez Calderón et al., 2022; Quiroga Cadavid et al., 2023; Tomasina & Pisani, 2022).

Por otra parte, diversas investigaciones realizadas en Europa y América Latina evidencian que el teletrabajo tiene tanto ventajas como desafíos. Aunque brinda beneficios como mayor autonomía y flexibilidad, también puede generar situaciones de aislamiento, exceso de carga laboral y dificultades para separar la vida personal del trabajo. Estos factores pueden afectar el bienestar emocional de los trabajadores, especialmente cuando las organizaciones no implementan oportunamente estrategias de apoyo y medidas para prevenir y controlar dichos riesgos (Bentley et al., 2016; Kind, 2025; Pelaez, 2022; Perelman et al., 2024; Sobral et al., 2023; Souza Junior, 2023).

Finalmente, se plantea que, cuando teletrabajar es una decisión voluntaria y libre, las personas pueden experimentar mejores condiciones de bienestar emocional y social. Esto sugiere que, cuando las organizaciones garantizan la autonomía y la participación de los trabajadores en los programas de teletrabajo, esta modalidad puede funcionar como un factor protector de la salud mental, mientras que la ausencia de estas iniciativas aumenta el deterioro del bienestar (Afonso, 2021; Wells et al., 2023).

Desde una perspectiva comparativa, se considera que la magnitud del riesgo psicosocial de los teletrabajadores está mediada por la respuesta organizacional. En ausencia de matrices de riesgo actualizadas que incluyan el entorno doméstico, protocolos de evaluación a distancia, liderazgo capacitado, definición del nivel de autonomía y flexibilidad, participación en la organización del trabajo e identificación de prácticas individuales de autocuidado que las organizaciones pueden promover —como actividad física sistemática, meditación estructurada y desconexión de medios digitales fuera del horario laboral—, se disminuye la capacidad de detección temprana de trastornos del sueño o síntomas depresivos y se incrementa la exposición a estrés, ansiedad y burnout (Ferrara et al., 2022; Fuentes & Lindsay, 2023; Lyzwiniski, 2024; Martínez Gárate et al., 2025; Souza Junior, 2023). En general, el síndrome de

burnout, conceptualizado como una reacción afectiva frente al estrés laboral crónico que se manifiesta en agotamiento emocional, cansancio físico y deterioro cognitivo, es identificado como uno de los principales riesgos psicosociales del teletrabajo.

La ausencia de apoyo y seguimiento durante la transición al trabajo remoto puede afectar de forma desproporcionada a poblaciones vulnerables, como personas con discapacidad, al exacerbar barreras preexistentes y generar nuevas necesidades de salud mental no cubiertas (Fuentes & Lindsay, 2023). Por otro lado, la evidencia sobre la mayor incidencia de trastornos musculoesqueléticos y del síndrome visual informático respalda la necesidad de implementar intervenciones ergonómicas y de diseño del puesto de trabajo como componentes integrales de los programas de salud del teletrabajador (Martínez Gárate et al., 2025).

Asimismo, se encuentra que el estigma asociado a la salud mental limita la comunicación abierta y la búsqueda de orientación dentro de las organizaciones, contribuyendo al agravamiento de los problemas psicológicos y reduciendo la efectividad de las estrategias de bienestar si no se abordan componentes culturales y organizacionales (Ramírez-Vielma et al., 2023; Rugarcia, 2024). Con el ejercicio del teletrabajo, los empleados reportan tanto ventajas en autonomía como dificultades en la comunicación organizacional y aumento del estrés laboral. Estos hallazgos refuerzan la necesidad de que las organizaciones implementen estrategias de acompañamiento y regulación del teletrabajo para mitigar sus efectos negativos.

En el plano jurídico-laboral, se reporta que la falta de equipamiento ergonómico y de medidas preventivas claras puede hacer controvertido el nexo causal entre enfermedad y trabajo remoto, con efectos sobre el subregistro, la desprotección y el reconocimiento del daño laboral. En el teletrabajo móvil, la ausencia de un puesto fijo dificulta la identificación de riesgos y la implementación de intervenciones preventivas efectivas (Guarín-Arciniegas et al., 2021; Silva et al., 2025).

A nivel internacional, se proponen lineamientos preventivos explícitos sobre horas de trabajo, apoyo social, pausas, salud mental y prevención del ciberacoso. La necesidad de tales recomendaciones sugiere que, en su ausencia, aumentan los conflictos trabajo-familia, el aislamiento, la tensión interpersonal y la afectación psíquica (Wells et al., 2023). Por ello, las organizaciones deberían promover activamente espacios de comunicación informal entre teletrabajadores, tales como reuniones virtuales no instrumentales, grupos de conversación y actividades de equipo en línea, como estrategias de bajo costo con potencial protector.

Estrategias organizacionales para fortalecer la salud mental de los teletrabajadores

Las estrategias organizacionales reportadas para reducir riesgos y fortalecer la salud mental de los teletrabajadores se presentan en la Figura 2. Estas se pueden agrupar en: (i) organización híbrida del trabajo, (ii) límites de jornada y derecho a la desconexión, (iii) fortalecimiento del apoyo social y del liderazgo, (iv) ergonomía y equipamiento, (v) programas integrales de salud y bienestar, y (vi) regulación de riesgos digitales emergentes (Garzillo et al., 2022; Trigo et al., 2021; Vyas & Butakhieo, 2021; Wells et al., 2023). La puesta en marcha de este tipo de estrategias puede favorecer mejores prácticas organizacionales y condiciones laborales más adecuadas en entidades que incorporan el teletrabajo como opción de organización del trabajo.

Figura 2

Principales estrategias organizacionales para reducir los riesgos para la salud mental en los teletrabajadores



Como estrategia primaria mencionada en gran parte de las fuentes incluidas, los modelos híbridos o de alternancia remoto-presencial pueden reducir algunos riesgos asociados al ejercicio exclusivo del teletrabajo (Gómez-Domínguez et al., 2024; Vayre et al., 2022; Vyas & Butakhieo, 2021). Esto se explica porque, al disminuir el aislamiento y mantener el contacto con el entorno organizacional, se favorecen el sentido de pertenencia y la participación de los trabajadores. En ese sentido, algunos estudios reconocen que el teletrabajo al 100 % puede maximizar la sensación de aislamiento y aumentar las brechas de género (Castro-Trancón et al., 2024), mientras que la modalidad híbrida muestra perfiles de riesgo más favorables en comparación con el trabajo remoto exclusivo (Castro-Trancón et al., 2024; Figueiredo et al., 2024).

Por otro lado, como complemento del modelo híbrido de teletrabajo, se identifican estudios relacionados con el derecho a la desconexión y la regulación efectiva de la jornada laboral. Estas medidas emergen como mecanismos preventivos frente a los riesgos

sobre la salud mental de los teletrabajadores (Garzillo et al., 2022; Mariño Andrade et al., 2022; Tomasina & Pisani, 2022). Las políticas organizacionales explícitas que establecen periodos libres de contacto laboral favorecen la recuperación psicológica y reducen la posibilidad de estrés crónico y fatiga laboral (Wells et al., 2023), especialmente cuando se combinan con horarios claros de conexión y desconexión, pausas breves frecuentes en el puesto de trabajo y prácticas organizacionales que eviten reuniones consecutivas excesivas (Quiroga Cadavid et al., 2023).

El apoyo social y el liderazgo cercano por parte de coordinadores y jefes de equipo pueden actuar como amortiguadores del estrés. Además, la comunicación periódica con supervisores y pares, junto con espacios de socialización virtuales o presenciales, puede contribuir a reducir la sensación de aislamiento (Afonso, 2021; Ferrara et al., 2022; Lyzwinski, 2024). En sentido opuesto, se ha encontrado que los estilos de supervisión basados en control excesivo o, en el otro extremo, en abandono o flexibilidad excesiva, pueden incrementar el estrés en los teletrabajadores y reducir su nivel de compromiso con la organización (Hackney et al., 2022; Mendonça, 2022; Tejada Becerra & Reyes Zuluaga, 2021).

En otro frente de desarrollo de estrategias organizacionales, la ergonomía del puesto y el equipamiento adecuado son considerados componentes integrales de la prevención en teletrabajo (Wells et al., 2023). La provisión de estaciones de trabajo apropiadas, ejercicios de variedad postural, pausas activas, recordatorios ergonómicos y soporte tecnológico puede reducir los riesgos musculoesqueléticos, así como la frustración y la fatiga mental asociadas a entornos laborales deficientes (Martínez Gárate et al., 2025; Souza Junior, 2023; Tenório, 2021). En el caso del teletrabajo móvil, se ha concluido que se requieren herramientas metodológicas específicas para esta modalidad, las cuales permitan identificar y valorar los riesgos presentes bajo condiciones laborales no asociadas a un puesto fijo (Antunes et al., 2023; Guarín-Arciniegas et al., 2021; Nowrouzi-Kia et al., 2024).

En materia de programas integrales de salud y bienestar, se incluyen el acompañamiento psicológico, la promoción del bienestar, la educación en autocuidado —actividad física, meditación y desconexión de medios digitales fuera del horario laboral— y la vigilancia epidemiológica adaptada al teletrabajo (Suárez & Fernández, 2025). Estas intervenciones se relacionan directa y positivamente con la reducción del estrés y la mejora en los niveles de satisfacción y productividad (Hackney et al., 2022), especialmente cuando los programas se mantienen en el tiempo y representan un esfuerzo permanente por parte de los líderes de las organizaciones (Abreu, 2025; Garzillo et al., 2022; Gualano et al., 2023; Mendonça, 2022; Shaholli et al., 2024).

Finalmente, con el ejercicio del teletrabajo también se generan riesgos digitales emergentes, por lo que es recomendable que las organizaciones implementen políticas explícitas contra el ciberacoso, formación en comportamiento digital apropiado y controles sobre la vigilancia digital o la gestión algorítmica del trabajo (World Health Organization & International Labour Organization, 2021). Estas medidas resultan relevantes debido al potencial de dichos riesgos para intensificar la presión por productividad y afectar la salud mental de los teletrabajadores (Coutinho & Santos, 2026; Lopes & Vasconcelos, 2025; Mendonça, 2022; Wells et al., 2023).

Discusión

Los hallazgos muestran que la intensificación de las cargas laborales, la ambigüedad de roles y la disponibilidad permanente generan un impacto directo en la salud mental, con prevalencia de estrés, ansiedad y burnout en teletrabajadores (Antunes et al., 2023; Gualano et al., 2023; Shaholli et al., 2024). En Colombia, la normativa vigente, como la Ley 1562 de 2012 sobre riesgos laborales y el Decreto 1072 de 2015, que regula el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), reconoce la obligación de los empleadores de identificar, prevenir y controlar factores de riesgo asociados al trabajo (Congreso de la República de Colombia, 2012; Presidencia de la República de Colombia, 2015). Sin embargo, la evidencia demuestra que en el teletrabajo estos riesgos se acentúan y requieren metodologías específicas de evaluación, lo que plantea la necesidad de actualizar los marcos regulatorios para incluir de manera explícita las condiciones del trabajo remoto, híbrido y móvil (Gauriau, 2022; Gómez-Domínguez et al., 2024; Vleeshouwers et al., 2022).

En cuanto a la relación entre la ausencia de programas de fortalecimiento de la salud mental y la incidencia de riesgos laborales, los resultados evidencian que la falta de acompañamiento psicológico y de protocolos de prevención incrementa la exposición a fatiga, depresión, ansiedad y desgaste emocional, especialmente en sectores como la educación (Gutiérrez Calderón et al., 2022; Martínez Gárate et al., 2025; Moyano Cetina et al., 2021). Aunque la Ley 1616 de 2013 sobre salud mental establece la salud mental como un derecho y un componente esencial del bienestar y la calidad de vida, su aplicación en el ámbito laboral presenta desafíos cuando se trata de modalidades no presenciales de trabajo (Congreso de la República de Colombia, 2013). La normativa colombiana obliga a los empleadores a implementar acciones de promoción y prevención; no obstante, la práctica muestra limitaciones en la cobertura de los teletrabajadores, lo que puede generar subregistro de enfermedades ocupacionales y dificultar el reconocimiento del nexo causal entre las condiciones de trabajo remoto y los daños a la salud mental (Guarín-Arciniegas et al., 2021; Silva et al., 2025). Esto confirma que la ausencia de programas estructurados no solo incrementa el riesgo, sino que también debilita la capacidad institucional de respuesta frente a los problemas de salud mental derivados del teletrabajo.

Respecto a las estrategias organizacionales para fortalecer la salud mental de los teletrabajadores, la evidencia nacional e internacional coincide en la efectividad de medidas como el derecho a la desconexión, la organización híbrida del trabajo, el apoyo social, el liderazgo cercano, la ergonomía y los programas integrales de bienestar (Ferrara et al., 2022; Lyzwinski, 2024; Wells et al., 2023). En Colombia, la Ley 1221 de 2008 sobre teletrabajo y su reglamentación posterior reconocen esta modalidad laboral, pero aún resulta necesario fortalecer lineamientos específicos sobre salud mental, desconexión digital y control de riesgos psicosociales asociados al entorno doméstico de trabajo (Congreso de la República de Colombia, 2008; Presidencia de la República de Colombia, 2022). Integrar estas estrategias en el SG-SST y en las políticas empresariales permitiría reducir el aislamiento, mejorar la calidad de vida laboral y prevenir el estrés crónico en trabajadores que desempeñan sus funciones bajo esquemas remotos o híbridos (European Agency for Safety and Health at Work, 2021; World Health Organization & International Labour Organization, 2021).

En este sentido, las estrategias organizacionales descritas en la evidencia —modelos híbridos, apoyo social, ergonomía, regulación de jornada, desconexión digital y programas integrales de bienestar— encuentran respaldo normativo en el Decreto 1227 de 2022, el cual orienta la actualización de la implementación del teletrabajo en Colombia, eliminando barreras, fomentando la flexibilidad y promoviendo condiciones laborales dignas y justas (Presidencia de la República de Colombia, 2022). Así, se evidencia que la articulación entre la normativa y la práctica organizacional es necesaria para que el teletrabajo sea sostenible y protector de la salud mental en el país.

Conclusiones

El teletrabajo, cuando no cuenta con una adecuada estructuración organizacional, puede constituirse en un escenario de exposición a riesgos psicosociales. La intensificación de la carga laboral, la ambigüedad de rol, la disponibilidad permanente y la disolución de los límites entre la vida laboral y personal afectan el bienestar mental, la calidad de vida y la dinámica familiar de los trabajadores.

La evidencia revisada muestra que el aislamiento social, la hiperconectividad y la dependencia tecnológica se asocian con manifestaciones como estrés, ansiedad, tecnoestrés, fatiga y burnout. Estos efectos no se presentan de manera homogénea, sino que pueden variar según género, condiciones individuales, responsabilidades de cuidado, tipo de actividad laboral y nivel de apoyo organizacional.

La ausencia de programas institucionales de promoción, prevención y acompañamiento en salud mental incrementa la exposición a riesgos psicosociales en el teletrabajo y dificulta su identificación oportuna. Esta situación limita la capacidad de las organizaciones para prevenir el deterioro del bienestar laboral y puede favorecer el subregistro de afectaciones relacionadas con el trabajo remoto.

Los hallazgos evidencian que la respuesta organizacional actúa como un factor modulador del riesgo. La falta de liderazgo cercano, soporte psicosocial, protocolos de evaluación, regulación de la jornada y mecanismos de seguimiento profundiza las vulnerabilidades existentes y reduce el alcance de las prácticas individuales de autocuidado.

Las estrategias organizacionales integrales, como los modelos híbridos de trabajo, la regulación de la jornada, el derecho a la desconexión, el fortalecimiento del apoyo social, la ergonomía del puesto y los programas sostenidos de bienestar, contribuyen a mitigar los riesgos psicosociales asociados al teletrabajo. Estas medidas favorecen el equilibrio trabajo-vida, reducen el aislamiento y permiten prevenir el estrés crónico y el agotamiento laboral.

En consecuencia, el teletrabajo requiere ser gestionado como una modalidad laboral con riesgos específicos y no como una simple extensión del trabajo presencial. Su integración efectiva en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo debe incluir evaluación del entorno remoto, seguimiento de factores psicosociales, prevención de riesgos ergonómicos y digitales, y acciones permanentes de promoción de la salud mental.

Agradecimiento

A los investigadores participantes en el desarrollo conceptual y metodológico de la investigación.

Conflictos de interés

Los autores declaran que no tienen conflictos de interés.

Financiación

El desarrollo de la investigación no requirió de financiación diferente a la de recursos tecnológicos suministrados por los autores.

Referencias

- Abreu, K. (2025). Saúde mental no universo do teletrabalho e do trabalho digital: O papel da empresa na proteção do trabalhador [Tesis de maestría, Universidade Nove de Julho]. <http://bibliotecatede.uninove.br/handle/tede/3890>
- Afonso, P. (2021). Teletrabalho: Quais são as consequências para a saúde mental? Acta Médica Portuguesa, 34, 241. <https://www.actamedicaportuguesa.com/revista/index.php/amp/article/download/15735/6280>
- Antunes, E., Bridi, L., Santos, M., & Fischer, F. (2023). Part-time or full-time teleworking? A systematic review of the psychosocial risk factors of telework from home. *Frontiers in Psychology*, 14, Article 1065593. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1065593>
- Araújo, A., Neri, G., & Rodrigues Dias dos Santos, D. (2025). Conexão e isolamento: O impacto do home office na saúde mental dos colaboradores. *Revista Tópicos*, 3(21), 1–15. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15540366>
- Bentley, T., Teo, S., McLeod, L., Tan, F., Bosua, R., & Gloet, M. (2016). The role of organizational support in teleworker well-being: A socio-technical systems approach. *Applied Ergonomics*, 52, 207–215. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2015.07.019>
- Cabrera Armijos, R., Ortiz Díaz, M., Salcán Aguagallo, E., & Nacimba Rivera, C. (2022). El teletrabajo y la salud mental: ¿Puede el trabajo desde casa incidir en el bienestar emocional del trabajador? *Polo del Conocimiento*, 7(7), 493–509. <https://doi.org/10.23857/pc.v7i7>
- Carvalho, O., & Cardoso, M. (2024). A doença do teletrabalho: Síndrome de burnout e suas consequências enraizadas nessa modalidade de trabalho. En *Anais Eletrônico do I CDU - Congresso de Direito UniCesumar*. <https://lgpublica.com/index.php/anaiscdu/article/view/141>
- Castro-Trancón, N., Zuazua-Vega, M., Osca, A., Cifre, E., & García-Izquierdo, A. L. (2024). Effects of teleworking on wellbeing from a gender perspective: A systematic review. *Frontiers in Organizational Psychology*, 2, Article 1360373. <https://doi.org/10.3389/forgp.2024.1360373>
- Congreso de la República de Colombia. (2008). Ley 1221 de 2008 por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo. *Diario Oficial No. 47.052*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31431>
- Congreso de la República de Colombia. (2021a). Ley 2088 de 2021 por la cual se regula el trabajo en casa. *Diario Oficial No. 51.672*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162970>
- Congreso de la República de Colombia. (2021b). Ley 2121 de 2021 por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto. *Diario Oficial No. 51.755*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=167966>
- Congreso de la República de Colombia. (2012). Ley 1562 de 2012 por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. *Diario Oficial No. 48.488*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48365>
- Congreso de la República de Colombia. (2013). Ley 1616 de 2013 por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial No. 48.680*. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1685110>
- Coutinho, G., & Santos, T. (2026). Os impactos do home office na saúde mental dos trabalhadores: Estratégias de prevenção de doenças ocupacionais. *Revista Scientia*, 11(5), 1–25. <https://saberaberto.uneb.br/handle/20.500.11896/7531>
- European Agency for Safety and Health at Work. (2021). Telework and health risks in the context of the COVID-19 pandemic: Evidence from the field and policy implications. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2802/84372>
- Ferrara, B., Pansini, M., De Vincenzi, C., Buonomo, I., & Benevene, P. (2022). Investigating the role of remote working on employees' performance and well-being: An evidence-based systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(19), Article 12373. <https://doi.org/10.3390/ijerph191912373>
- Figueiredo, E., Margaca, C., Hernández-Sánchez, B., & Sánchez-García, J. C. (2024). Teleworking effects on mental health—A systematic review and a research agenda. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21(3), Article 243. <https://doi.org/10.3390/ijerph21030243>

- Fuentes, K., & Lindsay, S. (2023). Workplace accommodations during the COVID-19 pandemic: A scoping review of the impacts and implications for people with disabilities. *Work*, 75(2), 405–426. <https://doi.org/10.3233/WOR-220>
- Garzillo, E., Cioffi, A., Carta, A., & Monaco, M. (2022). Returning to work after the COVID-19 pandemic earthquake: A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8), Article 4538. <https://doi.org/10.3390/ijerph19084538>
- Gauriau, R. (2022). Riscos profissionais no trabalho a distância: Teletrabalho, trabalho remoto e trabalho via plataformas digitais. Riscos novos, emergentes ou intensificados? *Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas*, 8(2), 140–164. <https://doi.org/10.26843/relacoessociaistrabalhista.v8i2.399>
- Gómez-Domínguez, A., Ferrer-Rosende, P., Esteve-Matalí, L., Llorens-Serrano, C., Salas-Nicás, S., & Navarro-Giné, A. (2024). Comparing exposure to psychosocial risks: Face-to-face work vs. telework. *La Medicina del Trabajo*, 115(3), Article e2024020. <https://doi.org/10.23749/mdl.v115i3.15265>
- Gonzales Chinchay, D. (2023). Necesidad de inclusión de los determinantes sociales y efectivo enfoque de salud mental: Una mirada crítica a la legislación de teletrabajo peruana. *Revista Oficial del Poder Judicial*, 15(20), 163–208. <https://doi.org/10.35292/ropj.v15i20.810>
- Gualano, M., Santoro, P., Borrelli, I., Rossi, M., Amantea, C., Daniele, A., & Moscato, U. (2023). Telework-related stress (TERRA), psychological and physical strain of working from home during the COVID-19 pandemic: A systematic review. *Workplace Health & Safety*, 71(2), 58–67. <https://doi.org/10.1177/21650799221119155>
- Guarín-Arciniegas, I. Y., Gómez-Romero, S. I., Uribe-Montaña, S. L., & Vergel-Vila, L. C. (2021). Gestión de riesgos laborales en el teletrabajo móvil. *Orinoquia*, 25(1), 95–101. <https://doi.org/10.22579/20112629.658>
- Gutiérrez Calderón, M., Paternina Avilez, Y., Wihiler Villadiego, M., Gastelbondo Rivera, D., Flórez de Albis, L., & Díaz Therán, K. (2022). Estrés y desempeño laboral de los docentes de secundaria bajo la modalidad de teletrabajo. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 41, 692–697. doi.10.5281/zenodo.7512595
- Hackney, A., Yung, M., Somasundram, K., Nowrouzi-Kia, B., Oakman, J., & Yazdani, A. (2022). Working in the digital economy: A systematic review of the impact of work from home arrangements on personal and organizational performance and productivity. *PLOS ONE*, 17(10), Article e0274728. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0274728>
- Heiden, M., Widar, L., Wiitavaara, B., & Boman, E. (2021). Telework in academia: Associations with health and well-being among staff. *Higher Education*, 81, 707–722. <https://doi.org/10.1007/s10734-020-00569-4>
- Kind, B. (2025). Senso de coerência de profissionais em teletrabalho: Implicações para a promoção da saúde [Dissertação de mestrado, Universidade do Estado do Rio de Janeiro]. <http://www.bdt.d.uerj.br/handle/1/24407>
- Landim, C., Wilhems, A., & Sellitto, M. (2024). Fatores de risco em teletrabalho: Revisão e quadro de trabalho para futuras pesquisas. En XLIV Encontro Nacional de Engenharia de Produção. https://doi.org/10.14488/ENEGEP2024_TN_ST_418_2058_47106
- Lopes, A., & Vasconcelos, G. (2025). A síndrome de burnout como acidente de trabalho na era digital: Análise da legislação trabalhista e de suas lacunas na proteção ao trabalhador. *Scientia, Revista de Ensino, Pesquisa e Extensão*, 10(16), 1–13. <https://doi.org/10.69582/2317-5869.2025.v10.141>
- Lyzwinski, L. (2024). Organizational and occupational health issues with working remotely during the pandemic: A scoping review of remote work and health. *Journal of Occupational Health*, 66(1), Article uiae005. <https://doi.org/10.1093/joccu/huiae005>
- Mariño Andrade, H., Salazar Mencías, V., Peralta Beltrán, Á., & Andrade Rivadeneira, E. (2022). Teletrabajo y sus repercusiones en la salud mental. *RECIMUNDO*, 6(1), 135–144. [https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(1\).ene.2022.135-144](https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(1).ene.2022.135-144)
- Martínez, A., & López Sarmiento, L. (2023). Factores de riesgo psicosociales y burnout en psicólogos que trabajan desde casa. *Informes Psicológicos*, 23, 232–248. IOD: 10.18566/infpsic.v23n2a15
- Martínez Gárate, I., Casal Pardo, B., & Valdés del Olmo, L. (2025). Efectos del teletrabajo en la salud de los trabajadores: Una revisión sistemática. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 71(278), 56–69. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2025000100005>
- Mendonça, E. (2022). Teletrabalho: Prospecção em base de patentes e aspectos jurídicos de inovações tecnológicas que aproximam x desumanizam relações [Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Alagoas, Instituto de Química e Biotecnologia]. <https://www.repositorio.ufal.br/handle/123456789/11851>
- Meneses, C., Rodrigues, M., Claudino, M., & Talambas, S. (2024). O teletrabalho e os riscos psicossociais: Revisão da literatura. *Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional*, 17, Article esub0427. DOI: 10.31252/RPSO.03.02.2024
- Ministerio del Trabajo. (2022). Resolución 3192 de 2022 por la cual se reglamentan plazos y metodología para la política pública de fomento e implementación del teletrabajo. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=193431
- Ministerio del Trabajo. (s. f.). Sistema de Información de Teletrabajo (SISTEL). Recuperado el 12 de mayo de 2026, de <https://teletrabajadores.mintrabajo.gov.co/>
- Molina Bravo, M. (2021). Teletrabajo y los riesgos psicosociales en la salud de los trabajadores [Trabajo de maestría, Universidad San Gregorio de Portoviejo]. <http://repositorio.sangregorio.edu.ec/handle/123456789/2058>
- Moyano Cetina, M., Medina Rodríguez, A., Solórzano Vanegas, L., Quiñones Rayo, N., & Sánchez, A. (2021). Riesgos psicosociales que afectan la salud mental en las personas que se desempeñan en modalidad teletrabajo [Trabajo de investigación, Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano]. <http://hdl.handle.net/10823/6542>
- Nowrouzi-Kia, B., Haritos, A., Long, B., Atikian, C., Fiorini, L., Gohar, B., Howe, A., Li, Y., & Bani-Fatemi, A. (2024). Remote work transition amidst COVID-19: Impacts on presenteeism, absenteeism, and worker well-being—A scoping review. *PLOS ONE*, 19(7). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0307087>
- Pasquel Cajas, A., Cajas Bravo, V., & Dávila Morán, R. (2023). Remote work in Peru during the COVID-19 pandemic. *Administrative Sciences*, 13(2), Article 58. <https://doi.org/10.3390/admsci13020058>
- Pelaez, S. (2022). Percepción de los trabajadores en el teletrabajo: caso de estudio. *Revista Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información*, 9(18), 45–51. <http://dx.doi.org/10.21017/rimci.2022.v9.n18.a119>
- Perelman, J., Serranheira, F., Twork4Health Group, & Laires, P. (2024). Teleworking: Does it make workers healthier and productive? A cross-sectional study on a Southern European population. *BMC Public Health*, 24, Article 1946. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-19481-y>
- Presidencia de la República de Colombia. (2015). Decreto 1072 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>
- Presidencia de la República de Colombia. (2022). Decreto 1227 de 2022 por el cual se modifican y adicionan disposiciones del Decreto 1072 de 2015 relacionadas con teletrabajo. *Diario Oficial No. 52.099*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=190935>
- Quiroga Cadavid, J., González Ruiz, L., González Rojas, Y., & Fuentes Rojas, G. (2023). Implicaciones del teletrabajo en la salud mental de los trabajadores en una empresa de consultoría del sector de hidrocarburos. *Revista Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información*, 10(20), 89–101. <https://ojs.urepublicana.edu.co/index.php/ingenieria/article/view/933>
- Ramírez, J., Lermenda, V., Aguirre, A., Villarroel, S., Burrone, M. S., Carrera, V., et al. (2024). Experiencia de trabajo de cuidados de trabajadores de la salud en Chile durante la pandemia COVID-19 y su impacto en la salud mental: Estudio cualitativo a partir de la iniciativa internacional HEROES. *Medwave*, 24, Article e2952. <https://doi.org/10.5867/medwave.2024.07.2952>
- Ramírez-Vielma, R., Vaccari, P., Cova, F., Saldívia, S., Vielma-Aguilera, A., & Grandón, P. (2023). Interventions to reduce the stigma of mental health at work: A narrative review. *Psicología: Reflexão e Crítica*, 36, Article 14. <https://doi.org/10.1186/s41155-023-00255-1>
- Rocha, I., & Silva, J. (2022). Os riscos psicossociais no teletrabalho. *Anais do Congresso Internacional da Rede Iberoamericana de Pesquisa em Seguridade Social*, 4(4). <https://revistas.unaerp.br/rede/article/view/2898/2109>
- Rosero Sarasty, O., & Rengifo Baos, Y. (2024). Teletrabajo: Condiciones e implicaciones para la calidad de vida del teletrabajador. *Revisión sistemática de literatura. Trilogía Ciencia Tecnología Sociedad*, 16(32), Article e2924. <https://doi.org/10.22430/21457778.2924>
- Rugarcía, I. (2024). Efectos del teletrabajo en la salud mental de los empleados en España [Trabajo fin de máster, Universidad de Sevilla]. <https://hdl.handle.net/11441/163872>
- Shaholli, D., Manai, M. V., Iantorno, F., Di Giampaolo, L., Nieto, H. A., Greco, E., La Torre, G., & De Sio, S. (2024). Teleworking and mental well-being: A systematic review on health effects and preventive measures. *Sustainability*, 16(18), Article 8278. <https://doi.org/10.3390/su16188278>

- Silva, F., Bezerra, M., Fontes, P., & Sousa Neto, B. (2025). Teletrabalho e as doenças ocupacionais: Um estudo de caso acerca da responsabilidade do empregador e a dificuldade de identificação donexo causal. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, 11(12), 2967–2985. <https://doi.org/10.51891/rease.v11i12.23315>
- Sobral, J., Quental, C., & Peixoto, J. (2023). Evidências sobre os riscos psicossociais e o teletrabalho. *Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional*. DOI: 10.31252/RPSO.15.04.2023
- Souza Junior, A. (2023). Impactos do teletrabalho na saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores: Uma revisão da literatura científica [Tesis, Instituto Nacional de Câncer]. <https://ninho.inca.gov.br/jspui/handle/123456789/15375>
- Suárez, M., & Fernández, S. (2025). Impacto del teletrabajo en la salud mental de los trabajadores y estrategias preventivas desde prevención de riesgos laborales: Revisión bibliográfica. *Enfermería del Trabajo*. https://enfermeriadeltrabajo.com/wp-content/uploads/2026/02/P3_JG25.pdf
- Tejada Becerra, C., & Reyes Zuluaga, L. (2021). Teletrabajo, impactos en la salud del talento humano en época de pandemia. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 6, Article e-6553. Doi: 10.18041/2322-634X/rcso.2.2021.6553
- Tenório, R. (2021). A saúde mental e ergonômica no trabalho remoto no pós-pandemia. <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/58092/751375151860>
- 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. <https://doi.org/10.12961/apr.2022.25.02.07>
- Trigo, A., Costa, C., Ernesto, N., & Ferreira, M. (2021). Promoção da saúde e bem-estar em teletrabalho. En XII Congresso Internacional ASPESM. <https://aspesm.com/pdf/E-book-Congresso-2021.pdf#page=195>
- Vayre, É., Morin-Messabel, C., Cros, F., Maillot, A.-S., & Odin, N. (2022). Benefits and risks of teleworking from home: The teleworkers' point of view. *Information*, 13(11), Article 545. <https://doi.org/10.3390/info13110545>
- Vleeshouwers, J., Fløvik, L., Christensen, J., Johannessen, H., Finne, L., Mohr, B., Jørgensen, I., & Lunde, L. (2022). The relationship between telework from home and the psychosocial work environment: A systematic review. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 95(10), 2025–2051. <https://doi.org/10.1007/s00420-022-01901-4>
- Vyas, L., & Butakhieo, N. (2021). The impact of working from home during COVID-19 on work and life domains: An exploratory study on Hong Kong. *Policy Design and Practice*, 4(1), 59–76. <https://doi.org/10.1080/25741292.2020.1863560>
- Wells, J., Scheibein, F., Pais, L., Rebelo dos Santos, N., Dalluege, C., Czakert, J., & Berger, R. (2023). A systematic review of the impact of remote working referenced to the concept of work–life flow on physical and psychological health. *Workplace Health & Safety*, 71(11), 507–521. <https://doi.org/10.1177/21650799231176397>
- World Health Organization & International Labour Organization. (2021). Healthy and safe telework: Technical brief. World Health Organization. <https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/77c97846-da9b-45d0-9ccb-d117301c1ffd/content>