



**Impacto Del Teletrabajo En La Salud Mental de trabajadores de Empresas  
Multinacionales en Colombia**

**Autor:**

**Layne Baldovino Oyola**

**Trabajo De Grado Como Requisito Para La Obtención Del Título:  
Especialista En Seguridad y Salud En El Trabajo**

**Director:**

**Pedro Jessid Pacheco Torres**

**Facultad De Ingeniería**

**Programa De Especialización En Seguridad y Salud En El Trabajo**

**Barranquilla**

**2025**



**Impacto Del Teletrabajo En La Salud Mental De Trabajadores de Empresas  
Multinacionales en Colombia**

**Autor:**

**Layne Baldovino Oyola**

**Trabajo De Grado Como Requisito Para La Obtención Del Título:  
Especialista En Seguridad y Salud En El Trabajo**

**Director:**

**Pedro Jessid Pacheco Torres**

**Facultad De Ingeniería**

**Programa De Especialización En Seguridad y Salud En El Trabajo**

**Barranquilla**

**2025**

# Índice

1	Resumen .....	1
2	Abstract.....	2
3	Introducción.....	3
4	Planteamiento del problema .....	5
5	Justificación.....	9
6	Objetivos.....	11
6.1	Objetivos Generales .....	11
6.2	Objetivos Específicos.....	11
7	Marco teórico.....	12
7.1	Antecedentes .....	12
7.1.1	Antecedente internacional (Noruega) .....	12
7.1.2	Antecedente sobre el trabajo híbrido y salud mental .....	12
7.2	Teletrabajo .....	13
7.2.1	Definición: .....	13
7.2.2	Historia y evolución del teletrabajo .....	14
7.2.3	Teletrabajo en empresas multinacionales .....	15
7.2.4	Legislación y normativas asociadas.....	16
7.3	Salud mental.....	17
Definición .....		17
7.3.1	Factores protectores y de riesgo.....	17

7.4	Relación entre teletrabajo y salud mental .....	18
7.4.1	Riesgos psicosociales asociados al teletrabajo .....	18
7.4.2	Desconexión digital y carga mental .....	20
7.4.3	Balance vida laboral y personal .....	20
7.4.4	Percepciones de los trabajadores sobre su bienestar psicológico .....	21
7.5	Enfoques teóricos.....	21
7.5.1	Modelo Demandas-Control-Apoyo .....	21
7.5.2	Teoría del Estrés Laboral .....	22
7.5.3	Teoría del Bienestar Subjetivo.....	22
7.5.4	Teoría del Clima Psicológico.....	22
7.6	Marco conceptual.....	23
7.6.1	Teletrabajo .....	23
7.6.2	Salud mental.....	23
7.6.3	Riesgos psicosociales.....	23
7.6.4	Burnout .....	23
7.6.5	Equilibrio vida-trabajo .....	23
7.6.6	Desconexión digital .....	23
7.6.7	Bienestar emocional.....	23
8	Método.....	24
9	Resultados.....	28

9.1	Resultados del análisis documental .....	28
9.2	Resultados la encuesta exploratoria .....	29
10	Discusión .....	33
11	Conclusiones.....	35
13	Referencias .....	38
14	Anexo.....	44

## Lista de Figuras

Figura 1 Percepción de los factores psicosociales al teletrabajo en trabajadores de empresas multinacionales .....	30
---	----

## Lista de Tablas

<b>Tabla 1</b> Clasificación de las fuentes documentales consultadas .....	25
<b>Tabla 2</b> Percepción sobre la carga laboral y agotamiento mental.....	30
<b>Tabla 3</b> Percepción sobre la desconexión laboral .....	31
<b>Tabla 4</b> Bienestar emocional e interacción social .....	32

## 1 Resumen

La presente monografía analiza el impacto del teletrabajo sobre la salud mental de los empleados que laboran en empresas multinacionales radicadas en Colombia. Para ello, se desarrolló una investigación con enfoque cualitativo, apoyada en una revisión documental de literatura científica publicada durante los últimos cinco años y complementada con una encuesta exploratoria aplicada a 12 trabajadores vinculados a esta modalidad laboral.

La revisión documental permitió identificar que el teletrabajo ofrece beneficios como flexibilidad, autonomía y mejor aprovechamiento del tiempo; sin embargo, también expone a los trabajadores a factores de riesgo psicosocial que afectan su bienestar emocional, entre ellos el estrés por carga laboral, la fatiga mental, la sobrecarga de tareas, el aislamiento social, las alteraciones del sueño y la dificultad para separar la vida personal de la laboral. En la encuesta exploratoria, la mayoría de los participantes manifestó que la conectividad permanente y la extensión de la jornada influyen negativamente en su equilibrio emocional y en su descanso.

Los hallazgos evidencian que estos efectos se hicieron más notorios durante y después de la pandemia de COVID-19, debido al aumento de la hiperconectividad, la prolongación de la jornada y las mayores exigencias de disponibilidad. En conclusión, el estudio demuestra que el impacto del teletrabajo sobre la salud mental no depende únicamente de las condiciones individuales del trabajador, sino también de la forma en que las organizaciones implementan y gestionan esta modalidad laboral.

Palabras clave: salud mental, riesgo psicosocial, multinacionales, teletrabajo, bienestar laboral

## 2 Abstract

This monograph analyzes the impact of telework on the mental health of employees working in multinational companies based in Colombia. To this end, a qualitative research approach was developed, supported by a documentary review of scientific literature published over the last five years and complemented by an exploratory survey administered to 12 workers engaged in this labor modality.

The documentary review made it possible to identify that telework offers benefits such as flexibility, autonomy, and better use of time; however, it also exposes workers to psychosocial risk factors that affect their emotional well-being, including workload-related stress, mental fatigue, excessive work demands, social isolation, sleep disturbances, and difficulty separating personal life from work life. In the exploratory survey, most participants stated that permanent connectivity and extended working hours negatively affect their emotional balance and rest.

The findings show that these effects became more evident during and after the COVID-19 pandemic, due to increased hyperconnectivity, longer working hours, and greater availability demands. In conclusion, the study demonstrates that the impact of telework on mental health depends not only on the worker's individual conditions, but also on how organizations implement and manage this work modality.

Keywords: mental health, psychosocial risk, multinational companies, telework, workplace well-being.

### 3 Introducción

En los últimos años, el teletrabajo ha dejado de ser una modalidad complementaria para consolidarse en una práctica cada vez más presente y frecuente en la dinámica laboral de diversas organizaciones. Su crecimiento se acentuó especialmente a partir de la pandemia de COVID-19, cuando empresas de distintos sectores económicos debieron reorganizar sus procesos y adoptar nuevas formas de trabajo para garantizar la continuidad a sus actividades laborales.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que el teletrabajo permite de manera fácil desarrollar fuera de las instalaciones físicas de la empresa mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación, manteniendo al mismo tiempo un vínculo fuerte, presente y constante entre el trabajador y la organización. Esta modalidad bajo esta lógica, trata de una manera que puede favorecer la flexibilidad y la conciliación entre la vida personal y la laboral, siempre que se respeten por los derechos y condiciones de trabajo de quienes la desempeñan y el colaborador cumpla sus deberes de manera paralela. No obstante, esta modalidad no solo ha traído beneficios, en consecuencia, también ha planteado nuevos retos en temas de la seguridad y salud en el trabajo, especialmente en el plano de los riesgos psicosociales. Entre los efectos más frecuentes se encuentran el aislamiento de la vida social, la dificultad para desconectarse de las tareas laborales o concentrarse en la vida regular, la fatiga mental y la sobreexposición a herramientas digitales, que son aspectos que pueden repercutir en la salud emocional de los trabajadores.

En Colombia, esta modalidad tuvo un desarrollo con expansión significativa durante y después de la emergencia sanitaria del COVID-19. Su adopción en empresas grandes y multinacionales reveló las ventajas asociadas a la productividad, al ahorro de tiempo y una mayor autonomía en la organización de las tareas, incluso ahorro en tiempo para realizar las actividades. Sin embargo, también dejó en evidencia las tensiones relacionadas con la conectividad permanente y la imposibilidad de desconexión, la extensión de la jornada y la necesidad de establecer e identificar límites más claros entre el espacio laboral y el personal.

A partir de esta nueva necesidad, surge el interés por analizar y revisar de qué manera el teletrabajo incide y afecta en la salud mental de los colaboradores que laboran en empresas multinacionales. Más allá de presentar o entender si esta modalidad como positiva o negativa, lo que se busca es determinar sus efectos desde una perspectiva más equilibrada, considerando tanto sus aportes y beneficios como los riesgos psicosociales que pueden presentarse cuando no existen medidas organizacionales adecuadas.

En primer lugar, se presenta el planteamiento del problema y la justificación del estudio. Luego se desarrollan los objetivos y el marco teórico, en el que se abordan los antecedentes, conceptos y enfoques relacionados con el teletrabajo y la salud mental. Posteriormente, se expone la metodología utilizada, seguida de los resultados, la discusión, las conclusiones, las recomendaciones y las referencias bibliográficas.

#### 4 Planteamiento del problema

En los últimos cinco años, el teletrabajo se ha consolidado como una modalidad laboral extendida en múltiples sectores, incorporada a las dinámicas laborales a nivel mundial, impulsada de manera acelerada por la pandemia de COVID-19. Su implementación ha permitido ventajas como la flexibilidad horaria, reducción de costos de desplazamiento y una mayor autonomía en la organización de las tareas. Sin embargo, también ha generado e incrementado las desventajas asociadas con exponer los factores de riesgo psicosocial, físico y emocional, los cuales inciden en el rendimiento y la productividad del trabajador.

En este contexto, las multinacionales con operaciones en Colombia han adoptado rápidamente esta modalidad, lo que ha impulsado un incremento considerable de ofertas de empleo en esquemas remotos o híbridos. Según un estudio de Indeed, la cantidad de ofertas laborales globales que mencionan el trabajo remoto casi se triplicó desde el inicio de la pandemia, al pasar de un promedio del 2,5% en enero de 2020 a casi 7,5% en septiembre de 2021, con aumentos significativos en países como Irlanda, España y el Reino Unido. De igual manera, Ladders estimó que el 25% de los empleos profesionales en América del Norte serían remotos para finales de 2022 (Silva Porto & Pavon, 2022).

De acuerdo con el Ministerio TIC, el teletrabajo en Colombia ha ido creciendo durante los últimos años, manteniéndose como una modalidad innovadora para empresas nacionales como multinacionales, en el año 2020 Colombia registro 209.173 trabajadores en modalidad de teletrabajo, presentando un incremento significativo en el país, de 71%, a comparación del año 2018 que fueron reportador 122.278. (Ministerio TIC, 2021).

Por su parte la OIT (Organización mundial de la salud) señala los riesgos psicosociales que guardan relación con el teletrabajo, incluyen estrés laboral, agotamiento emocional, aislamiento social y dificultades para la desconexión digital, dichos factores afectan de manera directa al bienestar de los trabajadores. El sexto estudio de penetración y percepción del teletrabajo del ministerio TIC, manifiesta que 1.5 millones de personas practican modalidades de teletrabajo en Colombia, lo que evidencia una adopción de actividad laboral y la necesidad de fortalecer estrategias orientadas a la salud mental y el bienestar de los teletrabajadores. (Ministerio del Trabajo & Ministerio TIC, 2022).

No obstante, aunque este cambio ha favorecido la generación de empleo incluso creación de nuevos cargos, por consiguiente, ha despertado preocupación por los factores vinculados al bienestar psicosocial de los empleados y sus consecuencias. Particularmente, la carga laboral elevada, las jornadas extensas y la disponibilidad activa y constante dificultan el equilibrio entre la vida personal y la vida laboral. Por tal motivo, las condiciones de aislamiento, la presión y carga por el cumplimiento de metas globales y los horarios nocturnos derivados de las diferencias horarias con oficinas internacionales han contribuido al incremento de síntomas como trastornos del sueño, fatiga crónica, estrés laboral y alteraciones emocionales, con efectos directos sobre la productividad.

Aquí se evidencia que el teletrabajo no solo representa una transformación en pro a la organización del trabajo, sino también un desafío para la regular o mantener una buena salud mental y el bienestar de los empleados. En un estudio de Eurofound y la OIT en 15 países, se encontró que el 41% de las personas reportó mayor estrés al trabajar desde casa en comparación

con quienes laboraban en un lugar fijo, también de señalar dificultades asociadas con la interacción social y el sentido de pertenencia. Lo anterior refleja que, sin una adecuada gestión organizacional, el trabajo remoto puede intensificar factores de riesgo psicosocial que afectan la experiencia laboral.

A pesar de las evidencias sobre los riesgos psicosociales del teletrabajo, especialmente en entornos multinacionales situados en Colombia, aún persisten vacíos en la comprensión de cómo esta modalidad incide en el bienestar emocional y psicológico de los trabajadores. Tampoco se han precisado suficientemente las percepciones de los empleados frente a estos efectos ni las estrategias organizacionales para mitigarlos. Según Bueno (2020), resulta fundamental mejorar la gestión de los riesgos laborales vinculados al trabajo remoto, abordando también los factores psicosociales para evitar que pasen inadvertidos y promoviendo medidas preventivas adecuadas. Esto no solo contribuiría a reducir los impactos sobre la salud de quienes trabajan desde casa, sino también a fortalecer la productividad laboral.

De igual manera, la OIT y la OMS (2022) advierten que, sin una planificación adecuada, organización y asistencia en salud y seguridad, el teletrabajo puede tener repercusiones importantes en la salud física, psicológica y social de los trabajadores. Esta situación genera la necesidad de desarrollar investigaciones que aborden la problemática desde una perspectiva psicosocial integral, con el fin de identificar, describir y evaluar los factores del teletrabajo que afectan la salud mental de los empleados en empresas multinacionales situadas en Colombia, así como analizar sus experiencias para aportar al diseño de prácticas organizacionales más saludables y sostenibles.

**Pregunta problema:**

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial asociados al teletrabajo que afectan la salud mental de los empleados en empresas multinacionales establecidas en Colombia y cuál es su impacto en las organizaciones que adoptan esta modalidad?

## 5 Justificación

El teletrabajo se ha convertido en una modalidad laboral cada vez más común en los últimos años, especialmente dentro de las empresas multinacionales que manejan dinámicas de trabajo flexibles y conectadas a nivel global. En Colombia, este crecimiento ha estado acompañado por ajustes en las formas de organización del trabajo y por un fortalecimiento de las normas que regulan esta modalidad. Por esta razón, el teletrabajo ya no puede entenderse únicamente como una medida temporal o circunstancial, sino como parte de una transformación más amplia en la manera en que las personas desarrollan sus actividades laborales.

Sin embargo, junto con sus beneficios también han surgido diferentes preocupaciones relacionadas con la salud mental de los trabajadores. Aunque esta modalidad ofrece ventajas como mayor autonomía, flexibilidad en los horarios y disminución de los tiempos de desplazamiento, también puede generar situaciones que afectan el bienestar emocional. Entre ellas se encuentran el aislamiento social, la dificultad para separar la vida laboral de la personal, el aumento de la carga laboral y el desgaste psicológico derivado de la conexión constante.

Desde esta perspectiva, resulta importante analizar el teletrabajo más allá de su función operativa, entendiendo cómo influye en la relación entre el trabajador, la organización y su entorno cotidiano. En el caso de las empresas multinacionales, esta situación adquiere una mayor complejidad debido a las exigencias de coordinación entre diferentes sedes, horarios y objetivos corporativos que pueden incrementar los factores de riesgo psicosocial.

En este sentido, la presente monografía busca aportar una comprensión más cercana sobre los factores asociados al teletrabajo que pueden impactar la salud mental de los empleados

de empresas multinacionales en Colombia. Más allá de exponer ventajas y desventajas de manera general, el propósito es relacionar la información encontrada en la revisión documental con las percepciones obtenidas a través de la encuesta exploratoria, permitiendo así una visión más contextualizada de esta realidad laboral.

De esta manera, el estudio puede resultar útil para profesionales de la seguridad y salud en el trabajo, recursos humanos y gestión organizacional, en la medida en que ofrece elementos para reflexionar sobre estrategias de prevención, acompañamiento y promoción del bienestar emocional en contextos de trabajo remoto. Su aporte radica, precisamente, en mirar el teletrabajo desde una perspectiva más integral, donde la productividad no se desligue de la salud mental ni de las condiciones en que se desarrolla el trabajo.

## **6 Objetivos**

### **6.1 Objetivos Generales**

Analizar el impacto del teletrabajo en la salud mental de los empleados en empresas multinacionales.

### **6.2 Objetivos Específicos**

- Identificar los factores asociados al teletrabajo que influyen en la salud mental de los empleados en empresas multinacionales radicadas en Colombia.
- Describir las percepciones de los empleados sobre la manera en que el teletrabajo afecta su bienestar emocional y psicológico.
- Examinar la relación entre el teletrabajo y el equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados, así como su incidencia en el bienestar psicológico.

## 7 Marco teórico

### 7.1 Antecedentes

#### 7.1.1 Antecedente internacional (Noruega)

Un estudio reciente realizado por Trevino García y Christensen (2024), con una muestra de 24.763 empleados del sector público noruego en modalidad híbrida posterior a la pandemia, analizó la relación entre esta forma de trabajo y el malestar mental. Para ello, se utilizó la escala HSCL-5 con el fin de medir síntomas ansioso-depresivos, y se aplicaron análisis de regresión lineal y logística. Los resultados mostraron que el teletrabajo flexible, cuando es elegido por los empleados, se asocia con menores niveles de angustia mental. Sin embargo, también incrementa las demandas de disponibilidad y el conflicto entre la vida laboral y personal, especialmente cuando aumenta el número de días de trabajo remoto a la semana. En contraste, el teletrabajo fijo redujo dichas demandas y conflictos, aunque no evidenció una disminución significativa de la angustia frente a quienes no teletrabajan. Este antecedente resulta relevante porque permite comprender que la modalidad híbrida puede tener efectos diferenciados sobre la salud mental, dependiendo de su grado de flexibilidad, lo cual aporta elementos directamente vinculados con la pregunta de investigación sobre los factores psicosociales asociados al teletrabajo.

#### 7.1.2 Antecedente sobre el trabajo híbrido y salud mental

En Colombia, la colaboración entre WeWork y Michael Page (2023) evidenció que el trabajo híbrido es una de las modalidades preferidas por los trabajadores. La investigación, realizada a partir de una encuesta aplicada a más de 8.000 empleados de seis países, incluyó una muestra significativa en Colombia. Los resultados indicaron que el 64% de los colombianos prefirió trabajar bajo modalidad híbrida, y que el 81% reconoció que esta forma de trabajo mejoró su salud mental y el equilibrio entre vida laboral y personal. Este estudio es pertinente

para la presente monografía porque muestra que, además de los riesgos, el teletrabajo también puede generar percepciones positivas cuando existe una adecuada organización del trabajo. En ese sentido, aporta una base comparativa para analizar cómo las condiciones de implementación influyen en el bienestar psicológico de los trabajadores.

En conjunto, los antecedentes revisados permiten identificar que el teletrabajo y sus modalidades híbridas no producen efectos homogéneos sobre la salud mental. Por el contrario, su impacto depende de factores como la autonomía, la disponibilidad, la desconexión digital, el balance vida-trabajo y el apoyo organizacional. Estas evidencias muestran la necesidad de analizar el fenómeno en el contexto de las empresas multinacionales en Colombia, donde confluyen exigencias laborales, dinámicas transnacionales y retos psicosociales específicos.

## **7.2 Teletrabajo**

### **7.2.1 Definición:**

La Ley 1221 de 2008 define el teletrabajo como una modalidad laboral que desarrolla actividades remuneradas por medio del uso de las TIC, sin necesitar la presencia de los trabajadores, es completamente voluntaria y tiene los mismo beneficios que un trabajador presencial.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

- a) **Teletrabajo autónomo:** El teletrabajador escoge el lugar donde quiere ejercer su actividad laboral y solo acudirá a las instalaciones de la empresa cuando sea requerido.
- b) **Teletrabajo móvil:** No hay un lugar estable de trabajo, un trabajo de campo que permite la movilidad.

- c) **Teletrabajo híbrido:** Es aquel en donde los teletrabajadores laboran desde casa de manera virtual y en las instalaciones de la empresa, distribuyendo el tiempo según lo requiera la actividad laboral. Se requiere flexibilidad por parte del empleador y a su vez el compromiso del trabajador.
- d) **Teletrabajo transnacional:** Los teletrabajadores realizan sus actividades laborales desde un país diferente al de su residencia, haciendo uso de las TIC y dónde la responsabilidad de prestaciones sociales recae sobre si mismo y las prestaciones económicas sobre su empleador.
- e) **Teletrabajo temporal o emergente:** Está modalidad se aplica en caso de emergencias sanitarias o desastres naturales, con el fin de darle continuidad a las actividades laborales, sin que afecte la estructura de la organización. (Ley 1221 de 2008)

### 7.2.2 Historia y evolución del teletrabajo

El teletrabajo en Colombia fue reconocido legalmente en 2008 mediante la Ley 1221, que lo estableció como una modalidad laboral. Posteriormente, el Decreto 884 de 2012 reglamentó su aplicación y definió aspectos relacionados con las condiciones de trabajo y la relación entre empleadores y teletrabajadores. Más adelante, el Decreto 1072 de 2015 integró esta figura dentro de la normativa laboral y del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. La Circular 027 de 2019 estableció algunas orientaciones sobre la información que las empresas debían reportar a las ARL en relación con el teletrabajo. Más adelante, el Decreto 1227 de 2022 introdujo cambios importantes que hicieron más flexible la implementación de esta modalidad laboral y la ajustaron a las necesidades actuales de las organizaciones y los trabajadores. Gracias a estas actualizaciones normativas, el teletrabajo ha logrado consolidarse en Colombia como una forma de trabajo reconocida legalmente. Además, se ha dado mayor importancia a la

responsabilidad de los empleadores en la prevención de riesgos laborales, incluyendo aquellos relacionados con la salud mental y los factores psicosociales.

### **7.2.3 Teletrabajo en empresas multinacionales**

En los últimos años, el teletrabajo ha tomado más fuerza dentro de las empresas multinacionales, principalmente porque permite vincular trabajadores desde diferentes lugares y facilita una mayor flexibilidad en la organización de las labores. Entre los beneficios más mencionados se encuentran el ahorro en tiempos y costos de desplazamiento, una mejor administración del tiempo y, en algunos casos, un aumento en la productividad.

Sin embargo, esta modalidad también trae consigo ciertos desafíos. Muchas personas pueden experimentar sensación de aislamiento, dificultades para mantener la concentración o problemas derivados de las fallas tecnológicas. Además, al trabajar desde casa, en ocasiones resulta complicado separar la vida laboral de la personal, lo que puede afectar el bienestar emocional y el desempeño en el trabajo.

Por esta razón, el teletrabajo no depende únicamente del uso de herramientas tecnológicas, sino también de la existencia de lineamientos claros, acompañamiento por parte de la empresa y estrategias que favorezcan el bienestar de los trabajadores. En las multinacionales, este tema cobra aún más importancia debido a la presión por cumplir metas globales y a la necesidad de coordinar equipos ubicados en diferentes lugares y horarios, situaciones que pueden aumentar los riesgos psicosociales.

#### 7.2.4 Legislación y normativas asociadas

En Colombia, el teletrabajo ha venido fortaleciéndose a través de diferentes normas que han permitido regular esta modalidad laboral y darle reconocimiento legal. Uno de los principales antecedentes es la Ley 1221 de 2008, la cual definió el teletrabajo como una forma de organización laboral apoyada en el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), sin que sea necesaria la presencia física permanente del trabajador en un lugar específico.

Posteriormente, el Decreto 884 de 2012 reglamentó la Ley 1221 y estableció aspectos relacionados con las condiciones en las que debe desarrollarse el teletrabajo, incluyendo temas de seguridad, salud laboral y prevención de riesgos. Dentro de estos lineamientos también se dio importancia a los riesgos psicosociales que pueden presentarse en esta modalidad. Más adelante, estas disposiciones fueron incorporadas al Decreto 1072 de 2015, integrando el teletrabajo al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Con el paso de los años, la normativa continuó ajustándose a las nuevas dinámicas laborales. Por ejemplo, la Circular 027 de 2019 aclaró aspectos relacionados con las responsabilidades de los empleadores, el papel de las ARL y la evaluación de las condiciones del lugar desde donde se realiza el teletrabajo. Después, el Decreto 1227 de 2022 actualizó varios requisitos y facilitó la aplicación de esta modalidad en las organizaciones. Finalmente, la Ley 2191 de 2022 reforzó la protección de los trabajadores al reconocer el derecho a la desconexión laboral, derecho que también aplica para quienes trabajan bajo la modalidad de teletrabajo.

Todo este marco normativo resulta importante porque establece responsabilidades concretas orientadas a proteger el bienestar de los trabajadores y prevenir afectaciones relacionadas con los riesgos psicosociales en entornos laborales remotos.

## **7.3 Salud mental**

### **Definición**

La Organización Mundial de la Salud define la salud mental como un estado de bienestar en el que la persona es capaz de afrontar las situaciones cotidianas, desarrollar sus capacidades, trabajar, aprender y aportar a su entorno social. La salud mental no depende únicamente de factores individuales, sino también de las condiciones sociales, familiares, laborales y económicas en las que vive cada persona. Por esta razón, se considera un aspecto dinámico que puede verse influenciado tanto de manera positiva como negativa por diferentes experiencias y contextos.

#### **7.3.1 Factores protectores y de riesgo**

Los factores protectores y de riesgo influyen de manera importante en la salud mental a lo largo de la vida. Los factores de riesgo corresponden a aquellas condiciones personales, sociales o ambientales que pueden aumentar la probabilidad de presentar afectaciones emocionales o psicológicas. Entre ellos pueden encontrarse el estrés constante, la sobrecarga laboral, el aislamiento social, la inestabilidad económica o los conflictos familiares y laborales.

Por otro lado, los factores protectores son aquellos elementos que ayudan a fortalecer el bienestar emocional y reducen la posibilidad de desarrollar problemas de salud mental. Algunos ejemplos son el apoyo familiar y social, los ambientes laborales saludables, las estrategias de afrontamiento, la estabilidad emocional y el acceso a redes de apoyo. En el contexto del teletrabajo, estos factores cobran especial importancia debido a los cambios que esta modalidad puede generar en la rutina, las relaciones sociales y el equilibrio entre la vida personal y laboral.

En contraste, los factores protectores fortalecen la capacidad de afrontamiento e incluyen habilidades socioemocionales, relaciones positivas, acceso a la educación y al trabajo, además de

entornos seguros y redes de apoyo. Esta distinción es útil para analizar el teletrabajo, ya que permite identificar tanto los elementos que pueden deteriorar el bienestar como aquellos que lo favorecen.

## **7.4 Relación entre teletrabajo y salud mental**

El teletrabajo tiene una relación directa con la salud mental, debido a que modifica las condiciones habituales de interacción, supervisión, comunicación y organización del trabajo. Cuando estas condiciones se gestionan adecuadamente, pueden favorecer el bienestar de los trabajadores; sin embargo, cuando se intensifican la disponibilidad permanente, el aislamiento o la sobrecarga, pueden generarse efectos negativos sobre el equilibrio emocional. Por ello, analizar esta relación resulta clave para comprender no solo el rendimiento individual, sino también el impacto organizacional del trabajo remoto en empresas multinacionales.(CEOECYL, 2024)

### **7.4.1 Riesgos psicosociales asociados al teletrabajo**

Los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral corresponden a las interacciones entre el trabajo, su entorno y la organización, con capacidad de afectar el desarrollo del trabajo y la salud física, psíquica o social del trabajador. Según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, estos factores se relacionan con el contenido de la tarea, las condiciones de ejecución y el contexto social en el que se desarrolla.

Entre los principales riesgos psicosociales asociados al teletrabajo se encuentran:

- a) Estrés laboral: conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales ante exigencias laborales elevadas, pérdida de control sobre las demandas o apoyo insuficiente.

- b) Síndrome de burnout o desgaste profesional: estado de agotamiento extremo asociado al estrés prolongado, que puede manifestarse en fatiga física y mental, pérdida de interés por el trabajo, despersonalización, ansiedad e insomnio, afectando el bienestar del trabajador y la productividad de la empresa (Blanco Calderón, 2025).
- c) Fatiga laboral: sensación de agotamiento físico y mental derivada de la exposición prolongada a demandas laborales. Puede manifestarse en alteraciones fisiológicas, conductuales y psicofísicas, como disminución de la concentración, aumento de errores, cansancio persistente y desgaste sensorial (Vecina Ruiz, 2021).

La fatiga laboral puede presentarse en tres tipos: Fisiológicas que se perciben con los cambios del organismo como el aumento de la frecuencia cardiaca y el aumento de actividad eléctrica muscular; Conductuales que se evidencian cuando disminuye la productividad del trabajador, la pérdida de concentración y el incremento de errores al momento de ejecutar las funciones; por último, psicofísica que se presenta a través de sensaciones de cansancio, la aparición de desgaste sensorial y la dificultad de mantener la atención durante la jornada laboral. (Vecina Ruiz, 2021)

En el caso del teletrabajo, estos riesgos tienden a intensificarse cuando no existen límites claros entre el tiempo laboral y el personal, o cuando se mantiene una conectividad constante que prolonga la jornada más allá del horario establecido. Esto cobra especial importancia en empresas multinacionales, donde los equipos suelen coordinarse en distintos husos horarios y bajo altas exigencias de desempeño.

### **7.4.2 Desconexión digital y carga mental**

La relación entre desconexión digital y carga mental radica en la dificultad para establecer límites entre el tiempo personal y el laboral. La hiperconectividad, potenciada por el uso continuo de herramientas digitales, puede generar disponibilidad permanente, dificultar el descanso y afectar la recuperación física y mental, especialmente en modalidades como el teletrabajo (Trujillo Pons, 2021). En empresas multinacionales, este riesgo se vuelve más visible debido a la coordinación internacional y a la presión por responder en horarios extendidos.

La relación entre desconexión digital y carga mental radica en la falta de desconexión, la ausencia de límites claros entre el tiempo personal y laboral. La hiperconectividad es impulsada por el uso excesivo de tecnologías de la información y la comunicación (TIC), esto conlleva a que los empleados estén disponibles aun cuando su jornada laboral ha terminado, lo que dificulta el descanso y recuperación física como mental especialmente en modalidades como el teletrabajo. (Trujillo Pons, 2021)

### **7.4.3 Balance vida laboral y personal**

El teletrabajo influye de manera compleja en la relación entre la vida laboral, personal y familiar. Aunque facilita la armonización de responsabilidades al brindar flexibilidad en horarios y ubicación, esta relación no es uniforme ni lineal para todos los trabajadores. En algunos casos, puede liberar tiempo para actividades personales; en otros, puede generar nuevas demandas que dificultan la separación entre lo laboral y lo personal (Pérez Sánchez & Gálvez Mozo, 2009).

Este estudio sigue siendo pertinente porque, aunque fue publicado hace varios años, sus hallazgos continúan vigentes para comprender la tensión entre flexibilidad y sobrecarga en

contextos de trabajo remoto. En el marco del teletrabajo actual, especialmente en entornos multinacionales, el equilibrio vida-trabajo no depende solo de la modalidad, sino también de la organización de las tareas, las condiciones familiares, la cultura organizacional y las expectativas de disponibilidad.

#### **7.4.4 Percepciones de los trabajadores sobre su bienestar psicológico**

El bienestar psicológico percibido por los trabajadores se entiende como una valoración subjetiva que integra elementos relacionados con el bienestar emocional, la satisfacción personal, el equilibrio vital y las condiciones laborales. Diversos estudios con teletrabajadores colombianos muestran que muchos de ellos perciben positivamente esta modalidad, asociándola con mejores condiciones de flexibilidad, satisfacción de necesidades personales y adecuación al entorno laboral (Simancas Contreras, 2023).

Sin embargo, esta percepción positiva no elimina la presencia de tensiones asociadas al aislamiento, la carga mental o la dificultad de desconexión. Por ello, esta categoría debe analizarse junto con los riesgos psicosociales, de manera que se reconozca tanto el potencial protector del teletrabajo como sus posibles efectos adversos sobre la salud mental.

### **7.5 Enfoques teóricos**

#### **7.5.1 Modelo Demandas-Control-Apoyo**

Este modelo analiza el impacto de las condiciones laborales en la salud mental, la motivación y el desempeño. Plantea tres dimensiones centrales: las demandas laborales, el control o autonomía del trabajador y el apoyo social recibido en el entorno laboral. Es

especialmente útil para estudiar el teletrabajo porque permite explicar cómo la alta exigencia, la disponibilidad constante y la autonomía limitada o mal gestionada pueden afectar el bienestar psicológico. (Cornejo Herrera & Tejeda Carreño, 2025)

### **7.5.2 Teoría del Estrés Laboral**

La teoría del estrés laboral permite comprender cómo las exigencias del entorno de trabajo generan respuestas físicas y psicológicas cuando superan la capacidad de afrontamiento del trabajador. En el teletrabajo, esta teoría ayuda a explicar la relación entre sobrecarga, conectividad permanente y agotamiento emocional.

### **7.5.3 Teoría del Bienestar Subjetivo**

Esta teoría centra su interés en la percepción que las personas tienen sobre su propia calidad de vida, satisfacción y equilibrio emocional. En el contexto del teletrabajo, permite analizar cómo los trabajadores valoran esta modalidad en términos de bienestar, autonomía y conciliación entre roles.

### **7.5.4 Teoría del Clima Psicológico**

La teoría del clima psicológico estudia la percepción que los trabajadores tienen sobre el ambiente organizacional. En teletrabajo, resulta relevante porque la calidad de la comunicación, el apoyo del liderazgo y la claridad de las normas influyen en la experiencia emocional y en la adaptación a esta modalidad.

## **7.6 Marco conceptual**

### **7.6.1 Teletrabajo**

Modalidad laboral que permite ejecutar actividades fuera de la sede física de la empresa mediante el uso de TIC.

### **7.6.2 Salud mental**

Estado de bienestar que permite afrontar el estrés, trabajar de manera productiva y contribuir a la comunidad.

### **7.6.3 Riesgos psicosociales**

Condiciones derivadas de la organización, el contenido y el contexto del trabajo que pueden afectar la salud del trabajador.

### **7.6.4 Burnout**

Síndrome de agotamiento físico y mental asociado al estrés laboral crónico.

### **7.6.5 Equilibrio vida-trabajo**

Capacidad de compatibilizar las responsabilidades laborales con la vida personal y familiar.

### **7.6.6 Desconexión digital**

Derecho a no responder requerimientos laborales fuera de la jornada de trabajo.

### **7.6.7 Bienestar emocional**

Estado subjetivo de equilibrio psicológico, satisfacción personal y manejo adecuado de las emociones.

## 8 Método

Este estudio se desarrolló bajo un enfoque cualitativo con apoyo cuantitativo exploratorio, centrado en el análisis documental, con el propósito de explorar y comprender el impacto del teletrabajo en la salud mental de los trabajadores mediante la revisión de textos y documentos directamente relacionados con el tema de investigación. Por un lado, el enfoque cualitativo permitió la comprensión e interpretación de las literaturas realizadas obteniendo aportes teóricos y distintas percepciones, mientras tanto el enfoque cuantitativo complementó esta información con una encuesta aplicada a trabajadores de multinacionales situadas en Colombia.

El diseño fue no experimental y de corte transversal, ya que la información se analizó en un único momento temporal, sin manipulación de variables. La búsqueda de información se realizó en bases de datos académicas y científicas reconocidas, entre ellas Google Académico, ScienceDirect, Web of Science y SciELO, priorizando fuentes publicadas en los últimos cinco años.

Para el desarrollo de la investigación se utilizaron palabras clave como teletrabajo, salud mental, riesgos psicosociales, multinacionales, bienestar laboral, desconexión digital, burnout y trabajo híbrido. A partir de estos términos se realizó la búsqueda de información en diferentes fuentes académicas y científicas. Se tuvieron en cuenta documentos publicados principalmente durante los últimos cinco años, tanto en español como en inglés, priorizando artículos científicos, revisiones bibliográficas, libros especializados, informes técnicos y tesis relacionadas con el tema. Asimismo, se descartaron fuentes que no contaban con suficiente respaldo académico o investigativo, como blogs, páginas informativas sin soporte científico y noticias sin evidencia verificable. Los criterios de inclusión se centraron en investigaciones en organizaciones que

tienen relación temas como el teletrabajo y salud mental con el fin de obtener información, asimismo los criterios de exclusión fueron aquellos textos que no guardaron ningún tipo de relación con la temática, lo que permitió obtener información pertinente y adecuada para el análisis.

Después del proceso de revisión, se seleccionaron aquellos documentos que tenían una relación más directa con el teletrabajo, la salud mental y los riesgos psicosociales dentro de contextos organizacionales, especialmente en empresas multinacionales.

La revisión documental estuvo compuesta por un total de 43 fuentes bibliográficas, 24 artículos científicos, 12 a documentos institucionales y normativos, 3 trabajos de grado y 4 fuentes divulgativas utilizadas para darle contexto a la temática estudiada, tal como se detalla en la tabla 1.

*Tabla 1 Clasificación de las fuentes documentales consultadas*

<b>Tipo de fuente</b>	<b>Cantidad</b>
Artículos científicos	24
Trabajos de grado	3
Documentos institucionales y normativos	12
Fuentes divulgativas	4
<b>Total</b>	<b>43</b>

Además de la revisión documental, se aplicó una encuesta exploratoria a través de la plataforma OneDrive Forms. Esta encuesta estuvo conformada por preguntas cerradas de única respuesta y estuvo dirigida a trabajadores vinculados a empresas multinacionales ubicadas en Barranquilla, con el propósito de conocer sus percepciones frente al teletrabajo, la participación fue anónima y voluntaria, de igual manera se garantizó la utilización para fines académicos exclusivamente. Por otro lado, la encuesta se estructuró para identificar las percepciones de los

trabajadores frente a esta modalidad, abarcando aspectos relacionados con la desconexión digital, el bienestar emocional, la interacción social y el apoyo organizacional.

La encuesta como instrumento de análisis, incluyo preguntas orientadas a conocer la percepción de cada uno de los trabajadores dentro del entorno laboral y la manera como este influye de forma positiva o negativa en su salud mental. La información recolectada se analizó a partir de un enfoque temático, tomando como base categorías relacionadas con salud mental, riesgos psicosociales, desconexión digital, equilibrio entre la vida laboral y personal, y bienestar emocional; estas categorías permitieron organizar y comprender de manera más clara la información encontrada durante la revisión documental y la encuesta aplicada.

En total se obtuvieron 12 respuestas, las cuales sirvieron como apoyo para complementar la información teórica con datos de carácter exploratorio obtenidos directamente de los participantes, no obstante, debido a que el tamaño de la muestra es reducido, los resultados deben interpretarse como hallazgos exploratorios y no como una representación de la totalidad de trabajadores pertenecientes a empresas multinacionales en Colombia.

Posteriormente, se realizó una organización temática con el propósito de comparar los hallazgos obtenidos en las diferentes fuentes consultadas. Esto facilitó identificar relaciones entre los planteamientos teóricos y las percepciones expresadas por los participantes de la encuesta exploratoria según su experiencia en el ámbito laboral en modalidad de teletrabajo.

Finalmente, se llevó a cabo una síntesis de la información y una comparación de los principales aportes encontrados, lo que permitió reconocer similitudes, diferencias y tendencias relacionadas con el impacto que puede tener el teletrabajo en la salud mental de los trabajadores, especialmente dentro de contextos multinacionales.

## 9 Resultados

Los resultados de la presente investigación provienen de dos fuentes de análisis: la revisión documental y la encuesta exploratoria aplicada a empleados de empresas multinacionales en modalidad de teletrabajo ubicadas en la ciudad de Barranquilla.

### 9.1 Resultados del análisis documental

La revisión documental permitió identificar que el teletrabajo se ha consolidado en Colombia como una modalidad laboral ampliamente adoptada por organizaciones multinacionales, especialmente a partir de la pandemia de COVID-19. En términos generales, los estudios revisados coinciden en que esta modalidad ofrece beneficios relevantes, como flexibilidad horaria, reducción del tiempo de desplazamiento, disminución de costos asociados al traslado y mayor autonomía en la organización de las actividades laborales.

No obstante, también se identificaron efectos negativos asociados al teletrabajo, particularmente en materia de riesgos psicosociales. Entre los hallazgos más relevantes identificados en la revisión documental se encuentran el aumento de la carga mental, el estrés laboral, el aislamiento social y la dificultad para separar la vida personal de las responsabilidades laborales. También se evidenciaron situaciones como alteraciones en el sueño, fatiga emocional y sensación de agotamiento, aspectos que pueden afectar de manera importante el bienestar de los trabajadores.

Estas condiciones suelen hacerse más evidentes en empresas multinacionales, donde muchas veces existen jornadas extendidas, necesidad de conexión constante y presión por

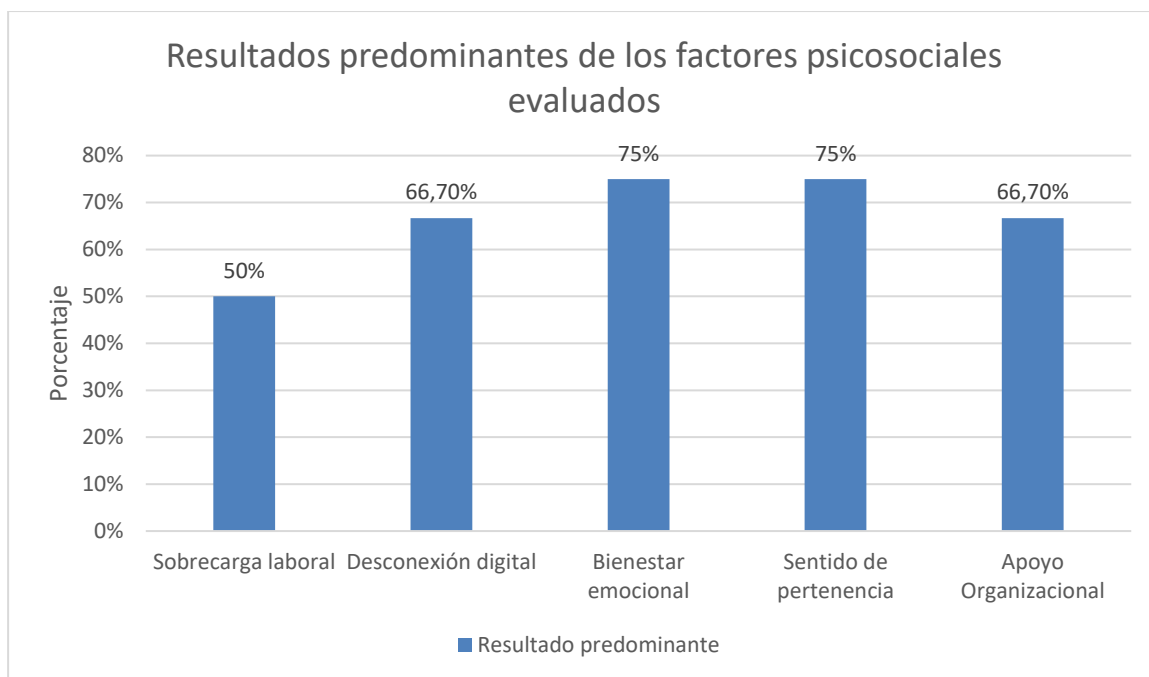
cumplir metas y objetivos globales. Todo esto puede incrementar la carga psicológica y generar mayores riesgos psicosociales para quienes trabajan bajo la modalidad de teletrabajo.

De igual manera, los documentos revisados resaltan la importancia de que las organizaciones implementen estrategias enfocadas en el bienestar emocional de los trabajadores. Entre ellas se destacan las acciones relacionadas con la desconexión digital, el acompañamiento psicosocial y la promoción de espacios que favorezcan un equilibrio entre la vida laboral y personal. Esto demuestra que el teletrabajo no debe verse únicamente como una herramienta para mejorar la productividad o la flexibilidad, sino también como una modalidad que requiere medidas de prevención y apoyo para proteger la salud mental.

En relación con el objetivo de esta investigación, los resultados permiten identificar que el teletrabajo puede generar tanto beneficios como riesgos. Por un lado, ofrece ventajas relacionadas con la flexibilidad y la eficiencia laboral; pero, por otro, puede convertirse en un factor que afecte la salud mental cuando no existen estrategias organizacionales adecuadas que ayuden a regular las cargas laborales y el bienestar de los trabajadores.

## **9.2 Resultados la encuesta exploratoria**

La encuesta fue aplicada a 12 trabajadores de empresas multinacionales en modalidad de teletrabajo en la ciudad de Barranquilla. A través de esta herramienta se buscó conocer sus percepciones sobre aspectos relacionados con la carga laboral, la desconexión digital, el bienestar emocional y el apoyo brindado por las organizaciones.



*Figura 1* Percepción de los factores psicosociales al teletrabajo en trabajadores de empresas multinacionales

En la tabla 2, se observa que el 50% de los trabajadores expresó que rara vez percibe una sobrecarga constante en sus actividades, mientras que el 16,7% manifiesta experimentarlas algunas veces. Aun así, un 41,7% de los trabajadores señalaron que al finalizar la jornada suelen sentirse mentalmente agotados algunas veces y rara vez un 16,7%. Esto permite entender que, aunque el volumen de trabajo no siempre es visto como excesivo, el teletrabajo puede generar desgaste emocional y cansancio psicológico acumulado durante el día.

*Tabla 2* Percepción sobre la carga laboral y agotamiento mental

Indicador	Nunca n (%)	Rara vez n (%)	A veces n (%)	Frecuentemente n (%)
Cantidad de trabajo excesiva	2 (16,7%)	6 (50,0%)	3 (25,0%)	1 (8,3%)
Agotamiento mental	2 (16,7%)	3 (25,0%)	5 (41,7%)	2 (16,7%)
Dificultad para cumplir plazos	6 (50,0%)	5 (41,7%)	1 (8,3%)	0 (0%)

Frente al tema de la desconexión digital (tabla 3), El 66,7% siendo una mayor parte de los encuestados, indicó que nunca recibe solicitudes laborales fuera de su horario de trabajo habitual, y que no se siente en la obligación de estar disponible en sus horas de descanso. Por su parte, el 16,7% de los participantes manifestaron que les resulta difícil desconectarse completamente de las responsabilidades laborales una vez termina la jornada, mientras que el 66,7% manifestó lo contrario, que nunca les cuesta desconectarse completamente.

Este aspecto evidencia que, aunque no exista una exigencia constante por parte de la empresa, en ocasiones siguen presentes límites poco claros entre el tiempo de trabajo y la vida personal.

*Tabla 3 Percepción sobre la desconexión laboral*

<b>Indicador</b>	<b>Nunca n (%)</b>	<b>Rara vez n (%)</b>	<b>A veces n (%)</b>	<b>Frecuentemente n (%)</b>
Dificultad para desconectarse	8 (66,7%)	1 (8,3%)	1 (8,3%)	2 (16,7%)
Solicitudes fuera del horario	8 (66,7%)	3 (25,0%)	1 (8,3%)	0 (0%)
Disponibilidad permanente	8 (66,7%)	2 (16,7%)	1 (8,3%)	1 (8,3%)

Finalmente, los participantes también mencionaron varios aspectos positivos relacionados con el teletrabajo. Entre los más destacados se encuentran la posibilidad de compartir más tiempo con la familia y atender asuntos personales con mayor facilidad, así como una mejor organización del tiempo durante el día. Además, varios encuestados señalaron que trabajar desde casa les ha permitido disminuir gastos asociados al transporte y la alimentación, lo que representa un beneficio tanto económico como personal.

En la tabla 4. Se presentan los resultados relacionados con bienestar emocional, interacción social y apoyo organizacional en trabajadores. El 75% de los participantes indicó que nunca ha afectado su salud mental y emocional. No obstante, un 25% con respecto a la

interacción social manifestó que existe poco contacto con sus compañeros, mientras el otro 25% indicó experimentarlo algunas veces. Lo anterior refleja que, aunque para la mayoría de los trabajadores no hay afecciones, para otros si le generan dificultades relacionadas a la interacción presencial y la reducción de relaciones interpersonales.

De igual manera, la mayoría indicó sentir apoyo por parte de la empresa frente a las dificultades relacionadas con esta modalidad.

Estos resultados permiten concluir que, desde la percepción de los trabajadores, el teletrabajo combina beneficios prácticos con tensiones emocionales y algunos casos deben ser atendidos para proteger la salud mental y fortalecer el equilibrio entre vida laboral y personal

*Tabla 4 Bienestar emocional e interacción social*

<b>Indicador</b>	<b>Nunca n (%)</b>	<b>Rara vez n (%)</b>	<b>A veces n (%)</b>	<b>Frecuentemente n (%)</b>
Fatiga digital	5 (41,7%)	2 (16,7%)	4 (33,3%)	1 (8,3%)
Ansiedad por problemas técnicos	6 (50,0%)	3 (25,0%)	3 (25,0%)	0 (0%)
Afectación emocional e interacción social	9 (75,0%)	2 (16,7%)	1 (8,3%)	0 (0%)

## 10 Discusión

Los resultados obtenidos permiten ver que el teletrabajo no puede entenderse de forma exclusivamente positiva o negativa. Tanto la revisión documental como la encuesta muestran que esta modalidad ofrece beneficios concretos para los trabajadores, especialmente en términos de flexibilidad, mejor organización del tiempo y posibilidad de conciliar con mayor facilidad algunas responsabilidades personales y laborales.

Los participantes de esta investigación mostraron percepciones mayoritariamente positivas hacia el teletrabajo, lo que podría atribuirse a características específicas favorables de cada una de las organizaciones a diferencia de algunos estudios revisados investigados asocial al teletrabajo con factores psicosociales que afectan de manera negativa la organización, tal como, el agotamiento emocional, el estrés elevado y la incapacidad de desconectar laboralmente.

Sin embargo, esos beneficios conviven con tensiones que no deben minimizarse. En varios de los documentos revisados y en las respuestas obtenidas en la encuesta, se evidenciaron situaciones relacionadas con cansancio mental, dificultades para desconectarse del trabajo y una disminución en la interacción social. Estos hallazgos permiten entender que la experiencia del teletrabajo puede variar dependiendo de las condiciones en las que se desarrolla y del acompañamiento que brinde la organización a sus trabajadores.

Uno de los aspectos que más llamó la atención durante el análisis fue la relación entre la conectividad permanente y el desgaste emocional. Aunque la mayoría de los participantes no manifestó sentir una sobrecarga laboral constante, sí se identificaron señales de agotamiento al

finalizar la jornada y dificultades para separar el espacio laboral de la vida personal. Esto coincide con lo planteado en la literatura revisada, donde se señala que la hiperconectividad puede aumentar progresivamente las exigencias laborales y afectar aspectos como el descanso, la concentración y el bienestar emocional. Por otro lado, el apoyo organizacional se identificó como un elemento importante para disminuir los efectos negativos del teletrabajo. Cuando los trabajadores sienten que cuentan con respaldo por parte de la empresa, reciben orientaciones claras y perciben comprensión frente a las exigencias propias de esta modalidad, el impacto emocional tiende a ser menor. Esto demuestra que los efectos del teletrabajo no dependen únicamente de las capacidades individuales del trabajador, sino también de la forma en que las organizaciones acompañan, regulan y gestionan el trabajo remoto.

En conjunto, los resultados permiten comprender que el teletrabajo en empresas multinacionales puede ofrecer beneficios importantes para los trabajadores y las organizaciones, especialmente en términos de flexibilidad y organización del tiempo. Sin embargo, también puede convertirse en una fuente de presión psicosocial cuando no existen límites claros, acompañamiento adecuado ni estrategias orientadas al bienestar de los empleados.

Por esta razón, más que considerar el teletrabajo como una modalidad negativa o positiva de manera absoluta, el estudio plantea la importancia de analizarlo desde una perspectiva más amplia y humana. Esto implica reconocer que su impacto depende en gran parte de las condiciones laborales, las dinámicas organizacionales y las medidas de apoyo implementadas por las empresas para proteger la salud mental y el equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores.

## 11 Conclusiones

A partir del análisis desarrollado en esta investigación, se puede concluir que el teletrabajo tiene un impacto importante en la salud mental de los trabajadores de empresas multinacionales en Colombia. Aunque esta modalidad ofrece beneficios como una mayor flexibilidad, autonomía y mejor manejo del tiempo, también puede generar situaciones que afectan el bienestar emocional y aumentan los riesgos psicosociales.

Entre los aspectos identificados con mayor frecuencia se encuentran el estrés, el cansancio mental, la sensación de agotamiento, las dificultades para desconectarse del trabajo y la poca separación entre la vida laboral y la personal. Asimismo, el aislamiento y la necesidad de mantenerse conectado constantemente pueden incrementar la carga emocional de los trabajadores. Estas situaciones suelen hacerse más evidentes en empresas multinacionales, donde existen mayores exigencias relacionadas con el cumplimiento de metas, la disponibilidad horaria y la coordinación entre diferentes equipos de trabajo.

De igual manera, el estudio permitió identificar que el teletrabajo no afecta a todas las personas de la misma forma. Su impacto puede variar según las condiciones personales de cada trabajador, pero también depende en gran medida de factores organizacionales como el liderazgo, el acompañamiento institucional, la claridad de las políticas internas y las posibilidades reales de desconexión digital. Por ello, más que la modalidad en sí misma, lo que influye en el bienestar es la manera en que el teletrabajo es implementado y gestionado dentro de las organizaciones.

Es importante señalar que la encuesta empleada como instrumento de evaluación, impide generalizar las conclusiones a todos los teletrabajadores de empresas multinacionales dado que el tamaño de la muestra limita el análisis de los resultados, sin embargo, los datos son de gran utilidad ya que permiten detectar patrones relevantes para futuros estudios.

En términos generales, esta monografía permite comprender que el teletrabajo debe analizarse desde una perspectiva psicosocial, ya que sus efectos van más allá de la productividad o la flexibilidad laboral. La revisión realizada evidencia la necesidad de promover condiciones de trabajo que favorezcan no solo el desempeño laboral, sino también el bienestar emocional y la salud mental de los trabajadores en entornos cada vez más mediados por la virtualidad.

## 12 Recomendaciones

Se recomienda que las empresas multinacionales fortalezcan sus políticas relacionadas con la desconexión digital y establezcan horarios laborales más claros, con el propósito de evitar jornadas prolongadas y la sensación de disponibilidad permanente por parte de los trabajadores.

Asimismo, resulta importante incluir acciones específicas de prevención de riesgos psicosociales dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, especialmente en modalidades de teletrabajo y trabajo híbrido. Estas estrategias pueden contribuir a identificar de manera temprana factores que afecten el bienestar emocional de los empleados.

También sería conveniente promover espacios de acompañamiento y seguimiento orientados a la salud mental de los trabajadores, además de desarrollar procesos de formación para líderes y equipos sobre temas relacionados con el manejo adecuado del teletrabajo, el equilibrio entre la vida laboral y personal, y el cuidado del bienestar emocional.

Finalmente, se recomienda que futuras investigaciones amplíen la cantidad de participantes y aborden experiencias de trabajadores pertenecientes a diferentes sectores y regiones del país. Asimismo, se sugiere profundizar en el análisis de las afectaciones físicas asociadas al teletrabajo y su relación con los factores de riesgo psicosocial tales como, las alteraciones del sueño y las cefaleas, sumándose a los efectos derivados del sedentarismo, fatiga visual y en el desarrollo de trastornos musculoesqueléticos debido a las malas posturas. Esto permitiría obtener una visión más amplia e integral sobre los efectos de esta modalidad laboral y fortalecer el conocimiento existente acerca de sus implicaciones en la salud física y mental de los trabajadores.

### 13 Referencias

- Becerra Elejalde, L. L. (2023, febrero 10). Trabajo híbrido: El 64% de los trabajadores en Colombia lo prefiere. *Portafolio*. <https://www.portafolio.co/economia/finanzas/trabajo-hibrido-el-64-de-los-trabajadores-en-colombia-lo-prefiere-578308>
- Blanco Calderón, Y. (2025, abril 8). Estrés o síndrome de burnout: Aprende a identificarlos y gestionarlos. *Clínica Universidad de La Sabana*.  
<https://www.clinicaunisabana.edu.co/noticias/noticias/estres-o-sindrome-de-burnout-aprende-identificarlos-y-gestionarlos>
- Bueno, C. (2020, octubre 9). Teletrabajo y salud mental: Avances y desafíos más allá de la pandemia. *Organización Internacional del Trabajo*.  
<https://www.ilo.org/es/resource/article/teletrabajo-y-salud-mental-avances-y-desafios-mas-alla-de-la-pandemia>
- Centers for Disease Control and Prevention. (2025, junio 9). Acerca de la salud mental.  
<https://www.cdc.gov/mental-health/es/about/acerca-de-la-salud-mental.html>
- CEOECYL. (2024). *Guía de salud mental y trabajo*.  
<https://www.consaludmental.org/publicaciones/Guia-salud-mental-trabajo.pdf>
- Cornejo Herrera, D. A., & Tejeda Carreño, M. D. (2025, abril). *Diagnóstico de demandas, control, apoyo social y agotamiento laboral en colaboradores de una empresa peruana de investigación de mercados* [Trabajo de grado, ESAN Graduate School of Business].  
<https://repositorio.esan.edu.pe/items/0441b133-cac2-43da-a6f7-af95dd0fc19b>
- Espinoza, V. (2025, agosto 28). Trabajo remoto con empresas extranjeras. *Wise*.  
<https://wise.com/co/blog/trabajo-remoto-con-empresas-extranjeras>

- Jibunoh, J., Ezichi, O., Okpanachi, V., Amaechi, C., Awosan, W., Tchoumo, P., & Sanusi, J. (2025). Impact of remote work dynamics on mental health and well-being. *Open Journal of Depression, 14*(1). [https://www.scirp.org/pdf/ojd2025141\\_22720265.pdf](https://www.scirp.org/pdf/ojd2025141_22720265.pdf)
- Ley 1221 de 2008. (2008, julio 16). *Función Pública*.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31431>
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (s. f.). *Teletrabajo en Colombia: 14 años de evolución normativa*. <https://teletrabajo.gov.co/>
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Ministerio del Trabajo, & Corporación Colombia Digital. (s. f.). *Libro blanco del teletrabajo*.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imagenes/4495/%20LIBRO%20BLANCO%20-%20TELETRABAJO.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Teletrabajo: Una guía práctica para la pandemia de COVID-19 y después de ella*.  
[https://www.oitcenterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/teletrabajo\\_oit.pdf](https://www.oitcenterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/teletrabajo_oit.pdf)
- Organización Mundial de la Salud. (2022, febrero 2). Crucial changes needed to protect workers' health while teleworking. <https://www.who.int/es/news/item/02-02-2022-crucial-changes-needed-to-protect-workers-health-while-teleworking>
- Organización Mundial de la Salud. (2025, octubre 8). Mental health: strengthening our response. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- Pérez Sánchez, C., & Gálvez Mozo, A. (2009). Teletrabajo, género y conciliación de la vida laboral y familiar. *Athenea Digital, (15)*. <https://doi.org/10.5565/rev/athenead/v0n15.597>

Silva Porto, M. T., & Pavon, F. (2022, junio 2). Factor trabajo. *BID Blogs*.

<https://blogs.iadb.org/factor-trabajo/>

Simancas Contreras, J. D. (2023). *Percepción de bienestar psicológico en teletrabajadores colombianos en postpandemia de COVID-19* [Trabajo de grado, Universidad EAFIT].

<https://repository.eafit.edu.co/server/api/core/bitstreams/666e1fa1-5776-49c6-953a-3bc5fe12ef4c/content>

Tomasina, F., & Pisani, A. (2022). Teletrabajo y salud mental: avances y desafíos. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 25(2), 1-7.

<https://dx.doi.org/10.12961/apr.2022.25.02.07>

Trevino Garcia, L. E., & Christensen, J. O. (2025). Trabajo híbrido y angustia mental: Un estudio transversal de 24.763 trabajadores de oficina en el sector público noruego. *European Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscience*.

<https://doi.org/10.1007/s00420-025-02136-9>

Trujillo Pons, F. (2021). La desconexión digital a lomos de la seguridad y salud en el trabajo. *Derecho Social y Empresa*, (5).

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8022850>

Vecina Ruiz, M. (2021). *Fatiga laboral: tipos, efectos y prevención* [Trabajo fin de grado].

<https://repositori.uji.es/server/api/core/bitstreams/077b97ac-7589-4f93-96de-dee11d8b39d1/content>

Antunes, E. D., Bridi, L. R. T., Santos, M., & Fischer, F. M. (2023). Part-time or full-time teleworking? A systematic review of the psychosocial risk factors of telework from

home. *Frontiers in Psychology*, 14, 1065593. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1065593>

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2024). Job demands–resources theory and remote work well-being: A review. *[Journal details to verify]*.
- Beckel, J. L. O., & Fisher, G. G. (2022). Telework and worker health and well-being: A review and recommendations for research and practice. *[Journal details to verify]*.
- Carnevale, J. B., & Hatak, I. (2020). Employee adjustment and wellbeing in the era of COVID-19: Implications for remote work. *Journal of Business Research, 116*, 1-10.
- de Macêdo, T. K., Cabral, E. L. S., Silva, M. S., et al. (2024). Teleworking effects on mental health: A systematic review and a research agenda. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 21*(3), 243.  
<https://doi.org/10.3390/ijerph21030243>
- Douglas, K. M., & McGhee, P. (2024). Remote work, mental health, and workplace well-being: Lessons from the pandemic era. *[Journal details to verify]*.
- Eurofound. (2022). *Living, working and COVID-19 dataset*. Publications Office of the European Union. <https://www.eurofound.europa.eu>
- Eurofound, & International Labour Organization. (2020). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Publications Office of the European Union.
- Fana, M., Torrejón Pérez, S., & Fernández-Macías, E. (2020). Telework, work organisation and job quality during the COVID-19 crisis: A European perspective. *[Journal details to verify]*.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2022). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and facilitation. *[Journal details to verify]*.
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual

- consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541.  
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Gálvez Mozo, A., & Matus López, R. (2024). Teletrabajo, cuidados y salud mental: tensiones y aprendizajes. *[Journal details to verify]*.
- Hopkins, J., & Brough, P. (2025). Psychosocial hazards in remote work: Prevention and organisational support. *[Journal details to verify]*.
- ILO. (2021). *Working from home: Estimating the worldwide potential*. International Labour Organization. <https://www.ilo.org>
- Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations*, 63(1), 83-106.  
<https://doi.org/10.1177/0018726709349199>
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., et al. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, 76(1), 63-77. <https://doi.org/10.1037/amp0000716>
- Lunden, A., & Möller, J. (2024). Teleworking and psychological well-being in Scandinavian work contexts. *[Journal details to verify]*.
- Madsen, K. B., Svendsen, M. T., & Shultz, M. (2024). Telework, working conditions, health and wellbeing during the COVID crisis: A gendered analysis. *[Journal details to verify]*.
- Nielsen, M. B., Christensen, M., & Finne, L. B. (2025). Remote work and employee well-being: A longitudinal mixed-methods study. *[Journal details to verify]*.
- Oakman, J., Kinsman, N., Stuckey, R., Graham, M., & Weale, V. (2020). A rapid review of mental and physical health effects of working at home: How do we optimise health? *BMC Public Health*, 20, 1825. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09875-z>

- Peters, P., van der Heijden, B. I. J. M., & Bakker, A. B. (2023). Work from home and employee well-being: The role of work intensification and boundaries. *[Journal details to verify]*.
- Shaholli, D., et al. (2024). Teleworking and mental well-being: A systematic review on health effects and preventive measures. *Sustainability*, 16(18), 8278.
- Sparks, K., & Faragher, B. (2024). Work-life boundaries, stress and digital fatigue in remote work. *[Journal details to verify]*.
- Van Yperen, N. W., Rietzschel, E. F., & De Jonge, J. (2024). Autonomy and social support in telework: Implications for mental health. *[Journal details to verify]*.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2024). The role of job resources in telework well-being. *[Journal details to verify]*.
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (2021, 3 de junio). *Teletrabajo en Colombia creció 71 %*. <https://mintic.gov.co/portal/715/w3-article-179742.html>
- Ministerio del Trabajo & Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (2022). *Sexto estudio de penetración y percepción del teletrabajo en empresas colombianas*. <https://www.teletrabajo.gov.co/814/w3-article-280679.html>

## 14 Anexo

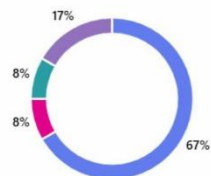


12/12/25, 20:04

Evaluación de Riesgos Psicosociales en Empleados de Empresas Multinacionales en Colombia

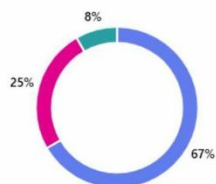
5. Me cuesta desconectarme completamente del trabajo fuera del horario laboral. (0 punto)

Nunca	8
Rara vez	1
A veces	1
Frecuentemente	2
Siempre	0



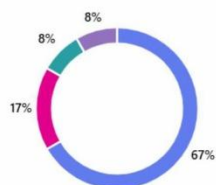
6. Recibo correos, mensajes o solicitudes laborales fuera de mi horario habitual. (0 punto)

Nunca	8
Rara vez	3
A veces	1
Frecuentemente	0
Siempre	0



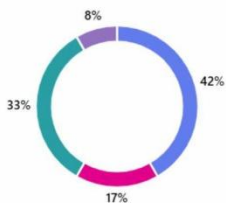
7. Siento obligación de estar disponible incluso en momentos que suelen ser de descanso. (0 punto)

Nunca	8
Rara vez	2
A veces	1
Frecuentemente	1
Siempre	0



8. El uso constante de herramientas digitales me genera fatiga o incomodidad. (0 punto)

Nunca	5
Rara vez	2
A veces	4
Frecuentemente	1
Siempre	0

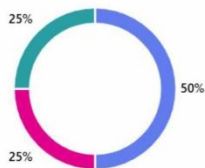


12/12/25, 20:04

Evaluación de Riesgos Psicosociales en Empleados de Empresas Multinacionales en Colombia

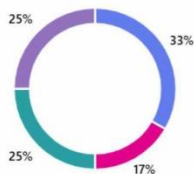
9. Me siento frustrado o ansioso por problemas técnicos o la cantidad de notificaciones. (0 punto)

● Nunca	6
● Rara vez	3
● A veces	3
● Frecuentemente	0
● Siempre	0



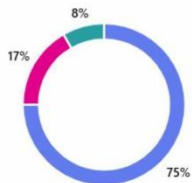
10. Siento falta de interacción o contacto social con mis compañeros. (0 punto)

● Nunca	4
● Rara vez	2
● A veces	3
● Frecuentemente	3
● Siempre	0



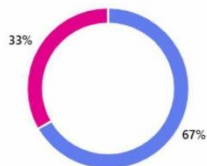
11. Percibo que el teletrabajo afecta mi sentido de pertenencia al equipo o empresa.. (0 punto)

● Nunca	9
● Rara vez	2
● A veces	1
● Frecuentemente	0
● Siempre	0



12. Las responsabilidades laborales interfieren con mis actividades personales o familiares. (0 punto)

● Nunca	8
● Rara vez	4
● A veces	0
● Frecuentemente	0
● Siempre	0

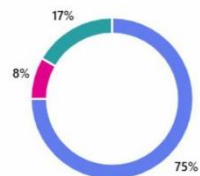


12/12/25, 20:04

## Evaluación de Riesgos Psicosociales en Empleados de Empresas Multinacionales en Colombia

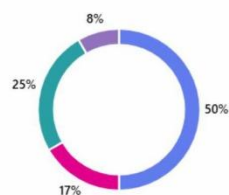
13. Me cuesta establecer límites claros entre actividades laborales y personales. (0 punto)

● Nunca	9
● Rara vez	1
● A veces	2
● Frecuentemente	0
● Siempre	0



14. Experimento estrés por tratar de balancear trabajo y obligaciones en casa. (0 punto)

● Nunca	6
● Rara vez	2
● A veces	3
● Frecuentemente	1
● Siempre	0



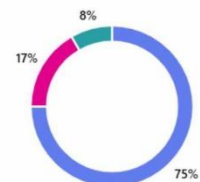
15. He sentido ansiedad, tristeza o irritabilidad relacionadas con el trabajo remoto. (0 punto)

● Nunca	7
● Rara vez	2
● A veces	2
● Frecuentemente	1
● Siempre	0



16. Percibo que las condiciones del teletrabajo afectan mi salud emocional o mental. (0 punto)

● Nunca	9
● Rara vez	2
● A veces	1
● Frecuentemente	0
● Siempre	0



12/12/25, 20:04

Evaluación de Riesgos Psicosociales en Empleados de Empresas Multinacionales en Colombia

17. Puedo administrar mejor mi tiempo gracias al teletrabajo. (0 punto)

● Nunca	0
● Rara vez	1
● A veces	0
● Frecuentemente	4
● Siempre	7



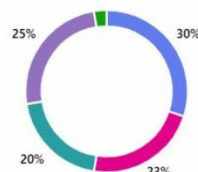
18. Tengo mayor flexibilidad para atender asuntos personales o familiares. (0 punto)

● Nunca	0
● Rara vez	1
● A veces	1
● Frecuentemente	5
● Siempre	5



19. ¿En qué tipos de gastos personales ha percibido reducción desde que realiza teletrabajo?(Marque todas las opciones que correspondan) (0 punto)

● Transporte (combustible, pasajes)	12
● Alimentación fuera del hogar (comidas, cafeterías)	9
● Vestuario o ropa de trabajo	8
● Gastos en tiempo de traslado	10
● Otros (especificar)	1



20. Las distracciones en mi hogar afectan mi concentración y productividad. (0 punto)

● Nunca	7
● Rara vez	5
● A veces	0
● Frecuentemente	0
● Siempre	0

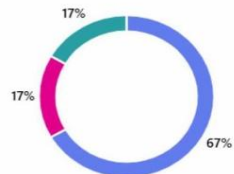


12/12/25, 20:04

Evaluación de Riesgos Psicosociales en Empleados de Empresas Multinacionales en Colombia

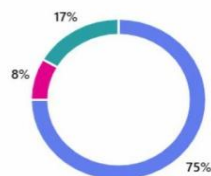
21. Me resulta difícil separar actividades laborales de las domésticas o personales. (0 punto)

● Nunca	8
● Rara vez	2
● A veces	2
● Frecuentemente	0
● Siempre	0



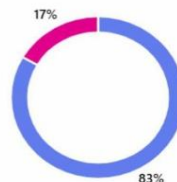
22. Tengo dificultades técnicas que afectan mi desempeño laboral. (0 punto)

● Nunca	9
● Rara vez	1
● A veces	2
● Frecuentemente	0
● Siempre	0



23. El trabajo desde casa genera conflictos con mi familia o convivencia. (0 punto)

● Nunca	10
● Rara vez	2
● A veces	0
● Frecuentemente	0
● Siempre	0



24. ¿Con qué frecuencia siente que recibe apoyo suficiente de la empresa o sus supervisores para manejar las dificultades relacionadas con el teletrabajo? (0 punto)

● Nunca	1
● Rara vez	1
● A veces	2
● Frecuentemente	3
● Siempre	5

