



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

# IMPLICACIONES DEL TELETRABAJO EN LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES EN UNA EMPRESA DE CONSULTORÍA DEL SECTOR DE HIDROCARBUROS

## *Implications of telework in the mental health of workers in a consulting company in the sector of hydrocarbons*

JAIRO LEONARDO QUIROGA CADAVID<sup>1</sup>, LEIDY PAOLA GONZÁLEZ RUIZ<sup>2</sup>,  
YENY E. GONZÁLEZ ROJAS<sup>3</sup>, GINA FUENTES ROJAS<sup>4</sup>

Recibido:28 de octubre de 2022. Aceptado:05 de noviembre de 2022

DOI: <http://dx.doi.org/10.21017/rimci.2023.v10.n20.a143>

### RESUMEN

El teletrabajo ha sido una opción novedosa para las empresas, brindando ventajas en productividad y bajos costos; sin embargo, ha sido un caos a la salud mental del personal, viviendo situaciones de distrés y depresión por sobrecarga laboral, manejo del tiempo, que ha provocado afecciones en su área psicológica y social como individuo, siendo un tema prioritario de salud pública. El objetivo general es analizar los efectos del teletrabajo en la salud mental de los trabajadores en una empresa de consultoría del sector de hidrocarburos en Colombia, con una muestra de 30 colaboradores administrativos en la gestión y ejecución de contratos de Servicios Ambientales y Servicios HSE en el territorio Nacional. Tomando un registro puntual del impacto en sus labores frente al estrés y manejo de su salud mental. Se estableció un tipo de investigación no experimental de corte transversal observacional con alcance descriptivo tomando dos tipos de instrumentos para su validación, una encuesta creada por los autores que arrojó mediana experiencia en el uso de las TIC's y causal de estrés medio en manejo de herramientas de almacenamiento de la información y la Escala de Multidimensional Copyng Inventory (MCI) modificada, obteniendo un nivel de uso medio y representativo en estrategias de Espera (ESP), Religión (REL) y Búsqueda de Apoyo Profesional (BAP), requiriendo fortalecer otro tipo de estrategias. La investigación muestra la necesidad de potencializar métodos encaminadas a nivelar la autonomía y productividad con sus capacidades y habilidades en formación, armonizando el espacio para su vida familiar.

**Palabras clave:** Estrategias de afrontamiento; Estrés; Salud mental; Teletrabajo; TIC's.

### ABSTRACT

Teleworking has been a novel option for companies, providing advantages in productivity and low costs; however, it has been a chaos to the mental health of staff living situations of distress and depression due to work overload, time management, which has caused affections in their psychological and social area as an individual, being a priority issue of public health. This article aims to analyze the effects of teleworking on the mental health of workers in a consulting company in the hydrocarbon sector in Colombia, with a sample of 30 administrative workers in the management and execution of contracts of Environmental Services and HSE Services in the National territory. Taking a punctual record

- 1 Ingeniero mecánico, estudiante de la Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo Corporación Universitaria UNITEC, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4930-3064> Correo electrónico: leoquirolga0425@gmail.com
- 2 Psicóloga, estudiante de la Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo Corporación Universitaria UNITEC, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0472-252> Correo electrónico: leidyca\_13@hotmail.com
- 3 Ingeniera química, estudiante de la Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo Corporación Universitaria UNITEC, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1389-4993> Correo electrónico: yeny.gonzalez25@gmail.com
- 4 Psicóloga. Docente, Mg en Seguridad y salud en el Trabajo. Corporación Universitaria UNITEC. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4461-2661> Correo electrónico: dra.fuentes@yahoo.es

of the impact of stress and mental health management in their work, a non-experimental type of research of observational transversal cut with descriptive scope was established, taking two types of instruments for its validation, a survey created by the authors that showed medium experience in the use of ICT's and medium stress causal in the management of information storage tools, and the modified Multidimensional Coping Inventory (MCI) Scale, obtaining a medium and representative level of use in strategies of Waiting (WT), Religion (REL) and Search for Professional Support (PS), requiring the strengthening of other types of strategies. The research shows the need to potentiate methods aimed at leveling autonomy and productivity with their capacities and skills in formation, harmonizing the space for their family time.

**Keywords:** Coping strategies; Stress; Mental health; Teleworking; ICT's.

## I. INTRODUCCIÓN

LA EVOLUCIÓN forzosa causada por el virus COVID-19 a nivel mundial, frente a la manera de ejercer labores apoyadas por Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y nuevas dinámicas de interacción, ha generado que el teletrabajo sea todo un reto para el ser humano desde todas las perspectivas laborales, económicas y sociales, encaminadas a explorar cómo el apoyo tecnológico ejerce flexibilidad en el manejo de la información, cumpliendo dos características: la posición distante del colaborador frente a la planta física del empleador y el uso de nuevas tecnologías de la información y de comunicación para desarrollar labores y comunicarse con sus superiores y compañeros de trabajo en tiempo real.

No obstante, la adaptación del teletrabajo se está convirtiendo en un poderoso acelerador de estudio y generador de nuevas variables de impacto en materia de seguridad y salud en el trabajo en los últimos tres años. Esta metodología de trabajo con mayor aplicabilidad en áreas administrativas, ha tomado una gran acogida como la nueva normalidad en cuanto a flexibilidad laboral, reducción de costos en infraestructura, mantenimiento del mismo y productividad, soporta la premisa de reducir una materialización en accidentes a causa de condiciones locativas no identificadas en el puesto de trabajo, por la no presencialidad en la compañía, que tiende al crecimiento en el riesgo psicosocial, que conlleva a generar enfermedades relacionadas específicamente en la salud mental de los colaboradores y analizar el manejo de la persona en cuanto al equilibrio de la interacción familiar - laboral en el mismo espacio, como lo es, el hogar del colaborador.

Lo anterior anima a generar reflexiones de cómo afectan los medios virtuales (TIC), el autoconocimiento y el desarrollo de nuevas técni-

cas implementadas al entorno del colaborador, analizando la adaptación de éste a los cambios y la capacidad para enfrentar las diferentes problemáticas que se presenten en diversos campos de la organización y de su vida diaria como ser humano. Remontando a la salud mental, este término incluye como esferas de estudio el bienestar emocional, psicológico y social del ser humano; también en este campo es importante descifrar cómo el ser humano enfrenta el manejo del estrés, su interacción o relación con su grupo social y toma decisiones para su integridad y productividad. Algunos sectores económicos en Colombia se encontraban parcialmente preparados para esta modalidad remota, de acuerdo con las cifras del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, en Colombia, reportó en 2021 alrededor de 122.000 teletrabajadores aproximadamente antes de la pandemia, cifra, por cierto, muy poco significativa.

El teletrabajo no estaba ampliamente difundido en Colombia, los riesgos psicosociales asociados a esta modalidad no habían sido puntualmente determinados y a raíz de dicha modalidad, los teletrabajadores se han visto perjudicados en este último tiempo. En un marco investigativo, se ha podido reconocer que la cantidad de horas laborales tuvo un incremento en el género femenino en un 61% en el género masculino se incrementó en un 53% [1], aspecto considerable ya que ha afectado la calidad de las relaciones familiares, sociales y laborales, debido en gran medida a la falta de interacción entre las líneas de comunicación horizontal y vertical; por ende se observan dificultades en la conciliación y calidad del sueño, sintomatología asociada al estrés y trastornos del estado de ánimo [2].

La salud mental hace posible que las personas materialicen sus habilidades y destrezas al soportar los mejores resultados de su labor, que directa-

mente se puede ver amenazada en esta modalidad de trabajo y reflejarse en posibles enfermedades para la persona y secuelas a mediano plazo tanto en sus emociones, como reacciones en su cuerpo por la exposición prolongada a estrés, pánico, cansancio excesivo y otros factores que no solo perjudican su salud, si no genera una entropía en su entorno social y conlleve a quebrantar la paz y la armonía en su vida. Este riesgo hace que las empresas en gran medida los lleven a establecer métodos que puedan controlar riesgos psicosociales a fin de evitar que subsistan invisibilizados, lo que no solo reducirá los daños en la salud de las personas teletrabajadoras sino que aportaría una mayor productividad de las empresas y más para un sector tan dinámico y que no se detuvo a pesar de la emergencia sanitaria, como lo es el sector de hidrocarburos, referenciado por Verduga & Ortiz[3], que era de esperarse asumir la implementación de dicha modalidad laboral, tanto a las operadoras como a sus contratistas a nivel administrativo.

## II. ANTECEDENTES

De acuerdo con el Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones[4], parte de los cinco beneficios del Teletrabajo es el aumento de la productividad y reducción de costos fijos, como planta física, servicios públicos, alimentación, mantenimiento en instalaciones, lo que ha impactado positivamente a las compañías que lo han adoptado; a la vez, ha motivado al personal administrativo a minimizar situaciones desgastantes como el desplazamiento y la interacción del entorno externo en su movilización. Sin embargo, se convierte en un reto no solo para las compañías, sino para el mismo teletrabajador, adoptar desde nivel estratégico un método, organizacional basado en el autocuidado y conocimiento cognitivos, físicos, emocionales, competencias que controlen o minimicen las situaciones que causan escenarios de estrés, incertidumbre y pánico ante manejo de TIC's, control en la productividad, aplicación de la ergonomía en su puesto de trabajo e interacción social a distancia.

Desde un marco legal, el teletrabajo en Colombia, es definido por la Ley 1221 de 2008 en su Artículo 2, como una forma laboral para desempeñar actividades remuneradas o en modalidad de prestación de servicios empleando las tecnologías de

la información y comunicación -TIC - para el contacto entre el sistema colaborador - empresa, sin requerir presencia física del colaborador en instalaciones de la empresa o lo conocido como no presencialidad; similar a lo establecido como el trabajo remoto, definido por la misma Ley 2121 de 2021 en su Artículo 3, como otra modalidad de trabajo de tipo no presencial, que permite ejecutar labores de forma remota empleando las tecnologías de la información y las telecomunicaciones para la realización de sus actividades y compromisos de índole laboral.

En 2022, la legislación Colombiana bajo el Decreto 555 de 2022 la regulación del trabajo remoto en el Decreto 1072 de 2015 (Sección 6 al Capítulo 6 del Título 1, Parte 2, Libro 2), donde se establece las condiciones aplicables de esta modalidad bajo contrato de trabajo entre colaborador y empleador, obligaciones y responsabilidades, así como derechos al colaborador en brindarle las herramientas de trabajo técnicas y auxilio de compensación de consumo de energía - internet, adicional, ser reportado ante ARL, fijando como particularidad, los horarios de trabajo que no afecten tanto a la productividad, como a las condiciones particulares como cuidador de personas en condiciones especiales que debe reportar el colaborador para establecer esta modalidad, o las acordadas por las dos partes, recalcando el derecho a la desconexión laboral en los tiempos establecidos, donde toda la relación laboral debe desarrollarse de manera remota de manera controlada y en Colombia se rige bajo la Ley 2191 de 2022[5].

Es evidente observar el desarrollo de enfermedades gracias al trabajo remoto, si bien es cierto se han encontrado grandes beneficios relacionados con el ámbito personal y laboral, teniendo en cuenta que el manejo del tiempo es adecuado, y se cumple con los resultados o productos laborales a su cargo, el hecho de no contar con un desplazamiento en horas pico que genera sintomatología de estrés y pérdida del orden y seguimiento a tareas planeadas con antelación, también se observa una mejora en los costos no solo del trabajador sino de la empresa; sin embargo, la falta de manejo de tantas actividades puede generar consecuencias no solo físicas sino psicológicas en el individuo, como: alteración en su hábitos conductuales, adopción de una adicción al trabajo, aislamiento, agotamiento, depresión, lesiones musculoesqueléticas y

de otro tipo, fatiga ocular, aumento del consumo de tabaco y alcohol, consecuencias ergonómicas negativas y posible aumento de peso[6].

El desarrollo del teletrabajo trae nuevas aperturas ya que no habrá tanta rotación de personal, se armoniza el trabajo con un sentido ético hacia la responsabilidad autónoma del colaborador, de mayor proactividad. Independientemente del contrato que tenga el colaborador, el realizar teletrabajo garantiza nuevos desarrollos tecnológicos hacia las TIC's, atractivo para gerentes Pymes en la ciudad de Barranquilla en el año 2017, bajo una encuesta, arrojó que el 62,4% no perciben desventajas sustanciales en cuanto a costos (reducción por consumo de luz- internet- agua en infraestructura) sino en productividad, con un 32,5% que refleja incertidumbre frente a la flexibilidad en los horarios y una aceptabilidad del 93,5% de parte de los colaboradores[7], pero a pesar de tener grandes mejoras con el teletrabajo como en ahorros de infraestructura y calidad en los resultados de los entregables; hay dos análisis pertinentes que realizar: el de la soledad y el aislamiento estructural[8].

Esta modalidad laboral genera desventajas que, en la actualidad, deben ser materia de seguimiento como lo ilustra la Agencia de Información Laboral[5], resaltando en el periodo de inicio crítico de la emergencia sanitaria en Colombia, que focalizó sobre los colaboradores del sector de hidrocarburos el no aseguramiento de las condiciones laborales mínimas para ejercer sus labores. Para el grupo de teletrabajo, o trabajo en casa, no se les aseguró auxilios de conexión, mantenimiento de equipos ofimáticos, ni ARL evaluó puestos de trabajo, que son prácticamente sitios de los hogares de los colaboradores. El 15,3% de los encuestado del sector de hidrocarburos, se encontraban en modalidad de teletrabajo, donde el 68% de ellos, no se les garantizaba mantenimiento de equipo ofimático, cero reconocimientos en auxilio de conexión, mientras que el 19% restante afirmó lo contrario. Así mismo el manejo del horario flexible, en su gran mayoría es poca y la participación de la ARL en evaluación de puesto de trabajo es nula, lo que conllevó a experimentar en las personas condiciones de frustración, estrés, entre otros factores.

En un caso de estudio en Colombia, detectaron que existen factores de riesgos y riesgos emergentes que se asocian con las dimensiones intrala-

borales, extralaborales y sintomatología del estrés por teletrabajo, realizado en el año 2017 con población del sector hidrocarburos y en 2018, con población del sector servicios de salud, por medio de los resultados de la Batería de Riesgo psicosocial, arrojó detección significativa en factores de riesgo psicosocial como problemas en interacción social, retroalimentación de actividades en tiempo real y ausencia de capacitación recibida respecto a riesgos laborales, con efectos de exclusión del grupo laboral, disminución para compartir tiempo con la familia, no realizan pausas activas, mayor cansancio por posturas prolongadas, sedentarismo y extensión de la jornada laboral, representados en un 62% con un nivel de exposición muy alto de riesgo por condiciones extralaborales, frente a un 40% por condiciones intralaborales y un 50% de reporte de morbilidad sentida por estrés entre alto y muy alto, lo que indicó un mayor estudio en la adaptación de los teletrabajadores a las condiciones de dicha modalidad[9].

Salud mental y Trabajo no es tema nuevo, pero si se ha convertido en un contexto relevante por la correlación que tienen éstos en la interacción social, personal y laboral, se afirma que la generación de agresiones psicológicas desde aspectos laborales teniendo en cuenta aspectos personales, dignidad individual y valores que en ocasiones generan el conflicto permanente[10]. El adoptar un espacio de su hogar como su nueva oficina, conlleva una zona de confort del individuo, dispersión en el manejo de su rol vs su perfil laboral, la dinámica de la confrontación en la nueva normalidad, lo lleva a reflejar hábitos de trabajo sedentarios, manejos regulares del tiempo, mediana disponibilidad con sus interlocutores y una postura violenta a la carga laboral de sus entregables, por lo que se requiere autosuficiencia y no caer en el síndrome de burnout (síndrome de estar quemado por el trabajo) por agotamiento emocional.

La Organización Mundial de la Salud define el concepto de salud mental como un estado de bienestar donde el individuo consciente de sus capacidades puede afrontar las tensiones normales de la vida, ejercer trabajo de forma productiva, exitosa y tener la capacidad para aportar de manera positiva a la comunidad[11]. En Colombia, La Política Nacional de Salud Mental, lo determina como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de

forma que permite a los individuos y grupos de personas, manifestar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para recorrer la vida cotidiana, trabajar, crear relaciones significativas y contribuir a la comunidad (Ley 1616 /2013), estableciendo lineamientos que influyan a la promoción, prevención, tratamiento y rehabilitación de trastornos mentales. El Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM, en versión quinta por sus siglas en inglés) determina que el trastorno mental es un “síndrome caracterizado por una alteración significativa de la fase cognitiva, la regulación emocional o el comportamiento de la persona que manifieste una disfunción de los procesos psicológicos, biológicos o del desarrollo que subyacen en su función mental” [12], entendiéndose que las dificultades mentales se diferencian de los trastornos mentales por la complejidad de la sintomatología y el tipo de la disfuncionalidad psicosocial que los ocasionan.

Uno de los detonantes que puede conllevar a los trastornos mentales es el estrés, entendiéndose como una reacción psicológica y física normal a situaciones positivas o negativas del ser humano, lo realmente fundamental es el cómo lidiar con el estrés. La “Teoría del afrontamiento del estrés” [13], define que el estrés es una situación que sobrepasa las capacidades del individuo y pone en riesgo al mismo y que se desarrolla un proceso de afrontamiento del estrés influenciados por el proceso cognitivo y físico de cada persona priorizando rasgos como creencias, desarrollo alrededor de la vida, esto según el método se pueden encontrar estilos activos, pasivos y de evitación, según la respuesta al problema.

No todas las organizaciones llevan a tratar al ser humano a educar su inteligencia emocional para adoptar y afrontar situaciones que afecten su integridad e inteligencia emocional, con el que pueda ser más productivo a nivel laboral, saliendo de zonas de confort y promover métodos de confrontación sanas que separen sus espacios laborales y familiares, lo cual puede ayudar a fortalecer el acompañamiento en sus colaboradores desde la distancia, mejorar los canales de comunicación y fortalecer sus programas en control del riesgo psicosocial.

Con ello, una de las herramientas empleadas en las organizaciones para la detección y ruta de

trabajo en riesgo psicosocial es la Batería de Riesgo Psicosocial (BRP), herramienta que permite evaluar dicho riesgo a nivel intralaboral, extralaboral y el grado de estrés al que se enfrenta el colaborador frente a los ambientes expuestos en su labor. Es, por ende, la importancia de establecer herramientas de afrontamiento de estrés, herramientas de detección y estrategias que ayuden a minimizar y controlar los factores que atenten a la salud mental y potencializar las ventajas del teletrabajo. Determinar el impacto que alguna zona del hogar se haya convertido en espacio de trabajo, llevó a evaluar el impacto familiar y laboral a partir del Cuestionario de Afrontamiento del Estrés CAE, participando 258 personas, con un 65,9% de mujeres y 34,1% de hombres en el que se evidenció que el realizar las labores del hogar y las actividades laborales, adaptación al teletrabajo, el equilibrio familia - trabajo rompe total armonía, estableciendo que las personas con menor adaptación presentan afrontamiento evitativo y superan las horas establecidas de trabajo, pero el estilo de afrontamiento varía de acuerdo al contexto de cada persona, evidenciando la necesidad de educar la gestión de emociones [14].

Es también determinante, el cuidar la salud mental en la actualidad es muy importante, para determinar una rutina de trabajo durante el día y ser más eficientes a la hora de ejecutar todas las actividades planificadas, además de establecer horarios realizando pausas, como el método Pomodoro (tiempos cortos de trabajo de gran intensidad seguidos de descansos) [15]. Es importante que siempre que sea posible, establecer conversaciones periódicas con los equipos de trabajo, desconectar al terminar la jornada, e integrar la vida social y familiar, procurando siempre generar espacios para los autocuidados y entre las organizaciones entablar un recurso de apoyo emocional para el beneficio del trabajo en casa.

### III. MATERIALES Y MÉTODOS

La presente investigación corresponde a un estudio descriptivo, estableciendo un tipo de investigación no experimental de corte transversal observacional, con enfoque mixto (cualitativa y cuantitativa) en estudios de casos, teniendo en cuenta que se determinará el impacto y percepciones de las personas encuestadas frente a la relación del

teletrabajo y la salud mental en su cotidianidad, se tomó una población de profesionales contratados para efectuar servicios en la Vicepresidencia de Hidrocarburos de la empresa Consultora de estudio, que cuenta con 200 personas en el proyecto destinado a prestar servicios HSE a Compañía del sector de petróleo, gas y Energía, con una muestra de 30 profesionales que realizan teletrabajo dentro del proyecto de prestación de servicios HSE, ejerciendo labores administrativas en gestión y ejecución de contratos de Servicios Ambientales y Servicios HSE para Operadoras del sector, teniendo en cuenta su tipo de contrato con la empresa contratante, formación y ciudad de operación por la flexibilidad de la modalidad de trabajo. Por el tipo de muestra seleccionada, es clasificada como no probabilístico por conveniencia, debido a que fueron más accesibles con los autores en participar en esta investigación con su consentimiento voluntario.

A partir del enfoque de investigación establecido, éste se soporta con dos tipos de instrumentos para su validación. El primero es una encuesta creada por los investigadores de acuerdo con su competencia tanto de percepción psicológica e ingenieril en procesos, determina la recolección de datos sociodemográficos con encuesta de 30 ítems estructuradas con opción de respuesta politómicas (muy de acuerdo -a- muy en desacuerdo) y escala tipo Likert 1 a 5, donde las respuestas en escala 1 y 2 son desfavorables, 3 término regular y la escala comprendida entre 4 a 5 son favorables. Las dimensiones se agrupan en indicadores como: Información. Administración, motivación, competitividad y productividad del teletrabajo.

El segundo instrumento es la Escala de Multidimensional (MCI) modificada y adaptada por Londoño[16], el cual establece 12 componentes de 69 preguntas con escala tipo Likert 1 a 6, los cuales ayudan a identificar los diversos tipos de afrontamiento los que se exponen los teletrabajadores en su cotidianidad laboral desde un entorno especial como lo es su hogar, aislado del entorno social de colegas, superiores y otras herramientas de apoyo con su labor que obtenían inmediatamente en la planta física. Tabla I.

Los participantes fueron encuestados de manera virtual a través de 2 cuestionarios web suministrados por correo electrónico y acompañando de un consentimiento voluntario con el que se conta-

ba con su participación. Acto seguido, se procedió a la recopilación y revisión de los datos recolectados que permitió analizar los temas establecidos de evaluación:

- Identificación de TIC's manejados por los participantes.
- Apreciación del Teletrabajo y la interacción con el estrés en su marco actual de vida.
- Esquemas de afrontamiento al estrés más empleados en su cotidianidad.
- Estrategias actuales de la muestra de estudio frente al teletrabajo y cuáles pueden ser las más efectivas.

## IV. RESULTADOS

### A. Características de la muestra

En los participantes encuestados, predominan con un 63,3% el género femenino (F), dejando como restante el 36,7% al género masculino (M), repartido en ciudades de operación como Bogotá, Villavicencio, Bucaramanga, Barranquilla y Barrancabermeja. Fig. 1.

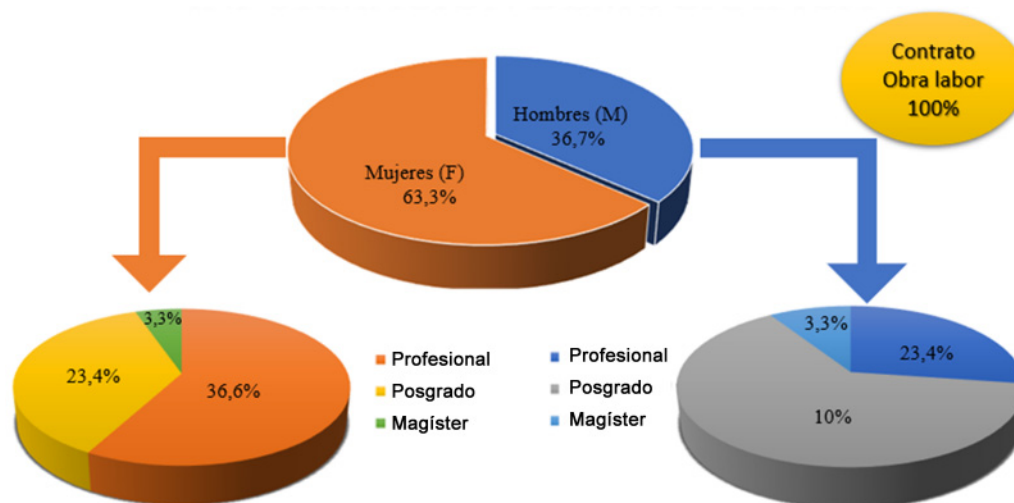
Dichos participantes oscilan en edades de los 25 a 45 años, estando en mayor concentración el rango de los 35 a 40 años. Las profesiones más representativas en la muestra en orden descendente son Ingenieros, Administradores de empresas, Profesionales en Salud Ocupacional, Contaduría, Negocios internacionales y Abogados.

El tipo de contrato manejado en la muestra es de obra labor, acorde al tiempo de ejecución del contrato establecido con la Operadora para quien se presta el servicio, brindando una mano de obra con formación profesional de 46,6% (M:10% / F:36,6%), postgrado de 46,8% (M:23,4% / F: 23,4%) y magister de 6,6% (M:23,4% / F: 23,4%). Los profesionales prestan sus servicios en áreas de Abastecimiento y Departamento HSE en manejo de información de seguimiento de contratos, facturación y soluciones digitales, que deben interactuar con personal que ejecuta labores en campo, los contratistas que deben hacer seguimiento en su ejecución y causación por los servicios prestados.

**Tabla I.** Estrategias de Afrontamiento.

No.	Estrategia	Sigla	Definición
1	Solución de Problemas	SP	Estrategia cognitiva donde el individuo busca soluciones al problema, empleando el análisis a su entorno e identificación de estrategias para la resolución de la situación
2	Búsqueda de Apoyo Social	BAS	Estrategia comportamental que, al expresar la emoción, busca alternativas para dar solución al problema con otras personas.
3	Espera	ESP	Estrategia cognitivo-comportamental que conlleva a esperar que la situación se resuelva por sí sola en el tiempo.
4	Religión	REL	Estrategia cognitivo-comportamental que, a través de la oración y la plegaria dirigida a tolerar, solucionar el problema o las emociones generadas ante la situación.
5	Evitación Emocional	EE	Estrategia cognitivo-comportamental que evita expresar las emociones producto de la carga emocional o desaprobación social.
6	Búsqueda de Apoyo Profesional	BAP	Estrategia comportamental en la que se busca el recurso profesional para dar solución al problema o a sus consecuencias
7	Reacción Agresiva	RA	Estrategia comportamental que expresa las emisiones de manera abierta como una forma de nivelación de emociones.
8	Evitación Cognitiva	EC	Estrategia cognitiva que busca eliminar o nivela los pensamientos catalogados como negativos o perturbadores por medio de la distracción o la negación.
9	Reevaluación Positiva	RP	Estrategia cognitiva de tipo optimista que conlleva a aprender de las dificultades al identificar los aspectos positivos del problema, para tolerar con pensamientos favorables para enfrentar el problema.
10	Expresión de la Dificultad de Afrontamiento	EDA	Estrategia cognitiva que describe la tendencia a expresar las complicaciones para afrontar las emociones ocasionadas por la situación y resolver el problema.
11	Negación	NEG	Estrategia comportamental donde el individuo no acepta la situación problema, con comportamiento indiferente.
12	Autonomía	AUT	Estrategia cognitiva donde se resuelve el problema buscando por si mismo las alternativas de solución sin apoyo social.

Nota: Adaptación Londoño[16].



**Fig. 1.** Información demográfica. Fuente: Los autores

### B. Teletrabajo y TIC's de la muestra

Partiendo de la identificación de las TIC's empleadas en diferentes sectores de la Economía, las categorías más relevantes son: Redes sociales, Redes computacionales, Gestión y almacenamiento de la información, Software especiales y correo electrónico.

Como resultado en la competitividad con TIC's que el manejo de estas herramientas es importante en el manejo de la información en cuanto a reportes en tiempo real, confidencialidad de la información y aprovechamiento de la tecnología en el sector adoptadas desde la etapa de aislamiento y la flexibilidad en la comodidad del hogar. Fig. 2.

Los participantes manifestaron una gran acogida con el teletrabajo en la reducción de desplazamientos (23%) y la veracidad en la información (23%) en el manejo de la tecnología es una gran ventaja tanto en la complejidad de las distancias como en la importancia de la toma de decisiones de la administración de los contratos y manejo de

los recursos en el cumplimiento de los objetos contractuales, por ende, la formación y competencia del personal es relevante en el manejo de las TIC's, donde se refleja que deben fortalecer sus competencias informáticas en el manejo de las herramientas en el almacenamiento de la información, ya que expresaron que por capacidad a los contratistas y falta de capacitación en la herramienta Open Text, revela un manejo de estrés medio al clasificar la información correcta y cargue oportuno de la información en la herramienta descrita para el cumplimiento documental.

Así mismo, se refleja que las poca ventajas presentadas en el teletrabajo a partir de la experiencia de los participantes en dos aspectos como la extensión de la jornada laboral (13%) y manejo del tiempo (9%), debido a que la mayoría de los participantes manifestaron ser su primera vez en trabajar en esta modalidad, que a pesar de llevar más de un año ejerciendo la labor de esta manera, les ha parecido complejo manejar el tiempo en picos laborales como lo son los ciclos de facturación, en el que los informes técnicos deben ser

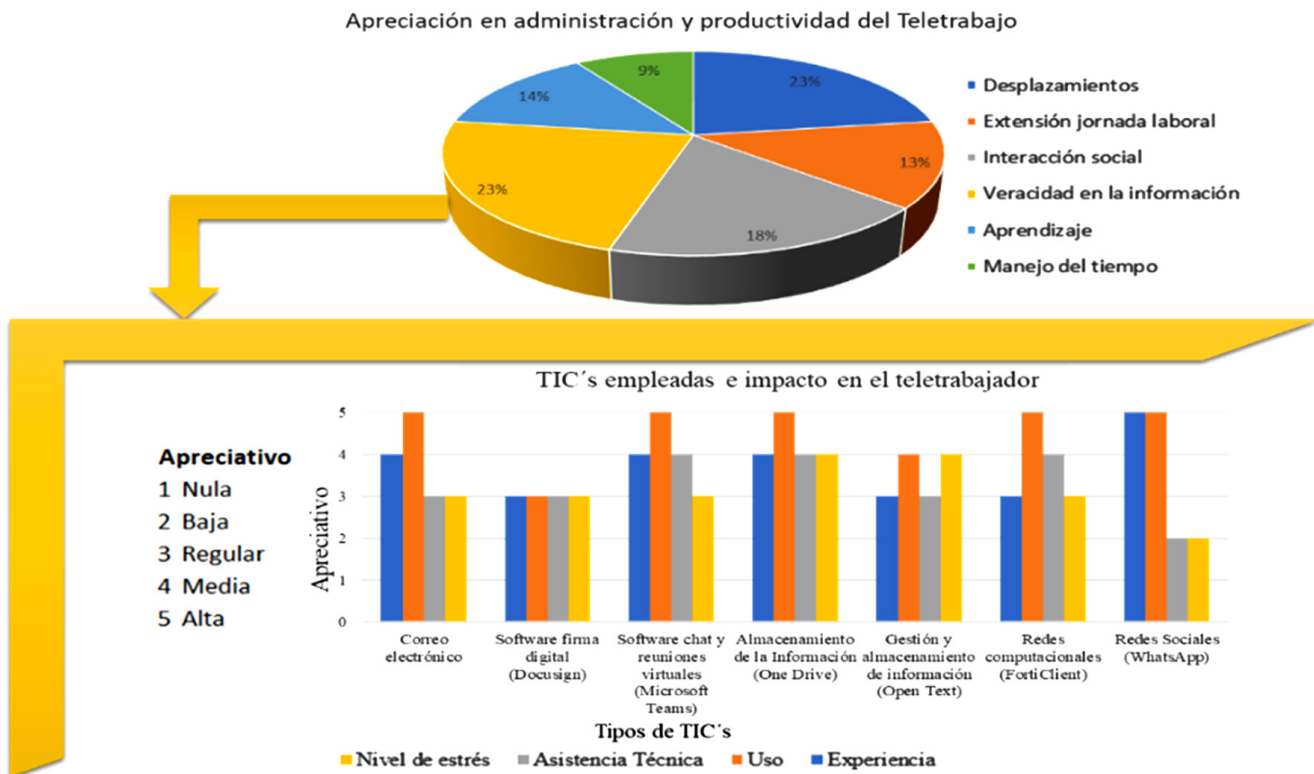


Fig. 2. Teletrabajo-TIC's e impacto en el teletrabajador. Fuente: Los autores.



concertados con el contratista para avalar sus servicios junto con la comunicación con el personal en campo (reuniones) y proceder a la actividad de causación (facturación) y al mismo tiempo generar los informes técnicos y financieros a las diferentes Gerencias para revisar el desempeño mensual, lo que extiende en algunos profesionales su jornada laboral.

### C. Escala de Estrategias Coping Modificada EEC-M

Realizada la encuesta de estrategias Coping Modificada a los participantes, se resalta que las estrategias evaluadas se encuentran en un nivel de uso medio, con tres estrategias relevantes como Espera (ESP), Religión (REL) y Búsqueda de Apoyo Profesional (BAP), reflejando una estrategia pasiva, pero a su vez conservadora en el momento de afrontar situaciones de estrés en su jornada laboral. Fig. 3.

A su vez no deja de lado las demás estrategias de afrontamiento y al final del ejercicio las tres estrategias que son menos empleadas por los participantes son Reevaluación positiva (RP), Expresión de la Dificultas de Afrontamiento (EDA) y Autonomía (AUT)., siendo esta última una estrategia para potencializar en situaciones de toma de decisiones frente a la labor de los participantes y la nivelación de la carga laboral vs el manejo del tiempo, que puede ser apoyado por capacitaciones al colabora-

dor. Sin embargo, estrategias como Evitación Emocional (EE) y Reacción Agresiva (RA) mantienen un percentil de 55, como recursos reactivos y no tolerantes al no poder resolver una situación.

### D. Estrategias de afrontamiento auto gestionables actuales

Como resultado a la estrategia empleada por los participantes, desde un análisis DOFA denota que tiene como fortalezas la búsqueda de apoyo profesional, en el que busca información sobre el problema, tendiendo a interactuar con colegas que pueda aprender a encontrar solución y dar robustez a su conocimiento en próximas ocasiones, pero a su vez un afrontamiento pasivo o centrado en la emoción, como el rezar, como mecanismo para tolerar el problema.

Una posible amenaza en trabajar el afrontamiento de evitación como la espera (que se resuelva por sí mismo el problema), dando paso a que situaciones donde se requiere apoyo profesional en algunos asuntos que requiere intervención sea por error humano, el temor a ser justiciados permita que crezca el problema si no es conversado o intervenido en el momento. Fig. 4.

Por otra parte, el no conversar sus afecciones, puede llevar a prolongar momentos de estrés por su poca percepción en detección de riesgos ergonómicos que no son controlados en su hogar,

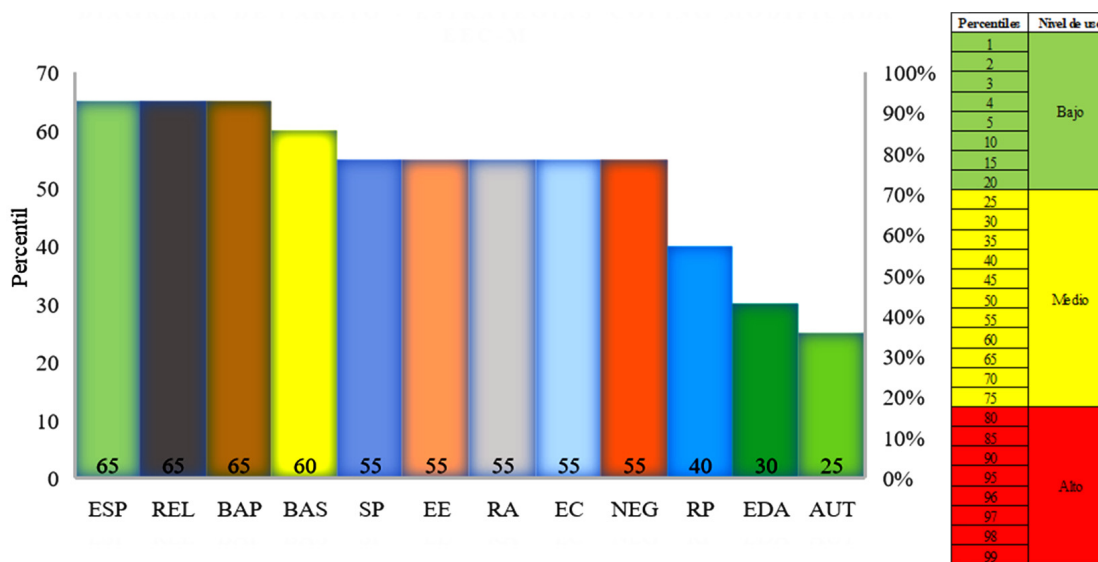


Fig. 3. Diagrama de Pareto - ESTRATEGIAS COPING MODIFICADA EEC-M. Fuente: Los autores.

2. ANÁLISIS DOFA	
<p><b>Fortalezas</b></p> <p>F1 La BAP permite buscar información sobre el problema que le permita establecer una solución con fundamento.</p> <p>F2 La REL ayuda en ciertas situaciones a establecer un espacio epiritual, donde la persona puede enfocarse en encontrar la tranquilidad y concentración para pensar mejor la situación y establecer una solución</p> <p>F3 La BAP permite una interacción en ciertos caso de apoyo social, que a partir de la experiencia del otro puede trabajar en interacción social para encontrar respuesta.</p>	<p><b>Oportunidades</b></p> <p>O1 Fortalecer las estrategias de SP, AUT, como estrategias de resolución de inconvenientes propias de la labor que fortalece sus competencias y formatlecer su personalidad</p> <p>O2 Potencializar la BAS, aporta a que el profesional permita fortalecer la escucha activa, nivel de sus sentimientos como ser humano a partir de la interacción con sus familiares</p> <p>O3 El emplear con mayor frecuencia la RP, contribuye a nivelar la estrategia de ESP para generar confianza interna, crear pensamientos positivos frente a conflictos y ver objetivamente soluciones.</p>
<p><b>Debilidades</b></p> <p>D1 Adoptar posiciones pasivas frente a las estrategias de alto percentil puede desencadenar baja productividad a corto plazo y baja percepción en identificar riesgos que atenten a su salud, postura, agotamiento mental, y poco control del tiempo, entorpeciendo sus otros entornos socio afectivos</p> <p>D2 Bajo afrontamiento de la persona para ser autónomo en las propias decisiones, hace tener un bajo apoyo estructural en la capacidad mental de la persona</p>	<p><b>Amenazas</b></p> <p>A1 Emplear RA genera conflicto social, donde el clima laboral y la interpretación de tono de voz y palabras conllevan a malos entendidos y estrés en el profesional.</p> <p>A2 Al trabajar con frecuencia y dependiente de la estrategia ESP genera baja resolución de conflictos en situaciones de mayor intervención y mantener un enfoque de negación en la resolución de conflicto, genera baja inteligencia emocional, descontrol en su reacción, generando conflicto en clima laboral y familiar.</p>

Fig. 4. DOFA estrategias de afrontamiento según encuesta COPING MODIFICADA EEC-M.

Fuente: Los autores.

baja capacitación para comunicación asertiva en esta modalidad de trabajo, inseguridades en el momento de la toma de decisiones, frustraciones al no actuar a tiempo, hasta el punto de reaccionar negativamente ante una posible frustración laboral por exceso de jornada. Como oportunidades, queda en fortalecer la autonomía en situaciones propias de su rol, el brindar herramientas para el manejo del tiempo.

## V. DISCUSIÓN

Las organizaciones ya han adoptado al teletrabajo como la nueva normalidad y ha llegado para quedarse, ya que ha demostrado la reducción en costos de infraestructura, flexibilidad con sus colaboradores en el incentivo de espacios más cómodos y acercamiento familiar para asegurar la productividad, como lo expone García Blanco[17] desde la revolución de la virtualidad y sus beneficios vaticinadores hacia el futuro en la era de la tecnología. Dicha virtualidad conlleva a una comunicación sin cuerpo (sin presencialidad), como lo expone Sánchez[18] pues en la virtualidad no se trata de relaciones entre fantasmas, hay un proceso de existencia involucrado, gracias a las TIC's, es cuestión de adaptabilidad del individuo en que el contacto con otras personas de manera remota lo

atemorice, generando sentimiento de soledad e intranquilidad, pero afirma que sí es posible la convivencia en el ciberespacio, como forma de adaptación a la evolución tecnológica.

En parte el teletrabajo fue una barrera significativamente efectiva contra el contagio ante el inminente virus Covid-19 como un medio responsable de protección de los empleadores hacia sus colaboradores previniendo un riesgo masivo de tipo biológico a contemplarse en sus matrices de peligro[19], pero la adaptación forzosa, desencadenó un problema de complejo control en el área administrativa como son los factores detonantes de estrés desmedido que no fueron contemplados y se fue descubriendo simultáneamente con el colaborador, donde se recomienda un acompañamiento marcado por parte de la ARL al colaborador, como lo indica Osorio y Martínez[20], como líderes con profesionales expertos en materia de riesgos psicosociales, para establecer una experiencia inducida y acompañada que puedan educar favorablemente su inteligencia emocional como herramienta de afrontamiento.

El estrés es experimentado por las personas cuando sienten que se quiebra el equilibrio entre las exigencias laborales y la disponibilidad de elementos para la satisfacción de dichas exigencias,

que son causados por una excesiva carga de trabajo, largas jornadas laborales, menos autonomía, complicaciones en las relaciones laborales entre compañeros y superiores y falta de oportunidades o motivaciones para crecimiento profesional[21]. Se debe entender que tener un determinado grado de estrés es necesario para estimular al organismo y permite que éste alcance su objetivo, volviendo al estado inicial cuando dicho estímulo ha cesado, dicha relación lo expresa uno de los modelos de Demanda Control[22] en el entendimiento de su manejo en los colaboradores de áreas administrativas y que el establecimiento de controles han sido tomados de literaturas como lo dice Rojas-Solís, Cuaya-Itzcoatl, Flores-Meza[23] en otros sectores económicos que puedan servir en el establecimiento de metodologías de afrontamiento y mejor adaptabilidad del teletrabajo vs sus factores detonantes de estrés.

De acuerdo con la apreciación de los participantes, el impacto del teletrabajo en su vida ha tomado un estado de resistencia y complicaciones físicas y lo resalta Sánchez-Toledo[18], esa apreciación empieza a generar una sensación de incomodidad, reflejándose a nivel emocional, generando consecuencias como trastornos lumbares y psicosocial por sobrecarga de trabajo, conflictos trabajo-familia, aislamiento social; por una falta de sensibilización inicialmente de parte de la organización en estrategias de adaptación a esta nueva normalidad, como es expuesto por Tejada y Reyes[24], es necesario que tanto el empleador como el colaborador garanticen que los accesorios de los equipos tecnológicos y los espacios en los que se desarrolle el teletrabajo, sean evaluados y que cumplan con las características ergonómicas y las condiciones físicas que favorezcan la promoción y prevención de enfermedades y accidentes laborales.

Es importante el adquirir habilidades y competencias a todo lo que tiene que ver con el desarrollo del teletrabajo, permitiendo mitigar el exceso de sedentarismo, procrastinación del tiempo, que ocasionan horarios ilimitados o que las personas puedan sentirse aisladas debido al escaso contacto social, que involuntariamente, han manifestado los participantes, en la adopción de comportamientos poco productivos y limitantes a su productividad y amenazante para sus esferas social (experiencias de la vida) y psicológica (interpretación de los eventos) en materia de salud mental[25].

La responsabilidad de los profesionales SST en el manejo de este nuevo espacio laboral y las estrategias que debe adoptar para su control mediante identificación con instrumentos validados como la batería de Riesgo psicosocial, u otros instrumentos y sea el insumo para crear herramientas para que el colaborador pueda afrontarlo de la mejor manera[26]. A pesar de que, en Colombia, los estudios realizados frente a Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en este tema de teletrabajo vs la salud mental son pocos[27], parte de la experiencia de fuentes bibliográficas a nivel mundial, de los mismos colaboradores y el apoyo de ARL permitan adoptar por el momento alternativas educativas y sensibilización, como capacitaciones, herramientas visuales e ilustrativa, como lo ha hecho Ecopetrol S.A & Pontificia Universidad Javeriana con sus colaboradores y contratistas en una cartilla, donde aborda desde su cultura participativa - activa del colaborador y el líder frente a su slogan "Primero la vida" el establecimiento de recomendaciones en materia de salud ocupacional, seguridad industrial de manera asimilable, brindando las herramientas de detección de peligros en su entorno, qué hacer y poner a prueba todos esos planes de capacitación y sensibilización a lo largo del tiempo y en la actualidad, con un conversatorio y reflexiones que le permie al colaborador fortalecer una estrategia autónoma en hacerse responsable de su autocuidado en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), adopción de comportamientos productivos como metodologías Pomodoro, reevaluación positiva para comunicar asertivamente su experiencia, fortalezca las lecciones aprendidas y los mecanismos de comunicación y reporte[28]. Adicional a ello, establece "Los 10 mandamientos de Teletrabajo" que resalta desconexión laboral, incentivo en la comunicación con su equipo de trabajo, el orden en su lugar de trabajo, evitar agentes distractores e incentivar a adoptar hábitos de presentación personal y tiempo en familia como tips valiosos de su vida.

## VI. CONCLUSIONES

Para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante la revolución de actividades remotas, es un punto de partida para desarrollar estrategias en materia de riesgo psicosocial mejores controles de prevención e identificación,

comunicación y direccionamiento de métodos de mitigación a los líderes y colaboradores, brindar herramientas que adopten de manera sencilla, estrategias comportamentales y cognitivas, procesos de apoyo para los líderes y los colaboradores desde sus valores y principios como seres humanos, su ética profesional la mejor adopción de la gestión del teletrabajo, sin afectar el cumplimiento de las metas establecidas en la organización, pero fortaleciendo desde la autonomía como ser racional, control emocional, que el teletrabajo como una alternativa de flexibilidad que al potencializar la productividad en el trabajo, es importante la identificación de su tiempo de exposición, el uso adecuado de elementos ergonómicos, la detección de afecciones a sus esferas de salud mental que debe como persona cuidar y las organizaciones identificar y la intervención de las empresas en conjunto con las ARL, en pro de la vida en la adaptación y provecho de las nuevas tecnologías.

## REFERENCIAS

- [1] C. Alcover, La vigencia del contrato psicológico: aproximaciones teóricas y empíricas desde las Américas. Editorial Universidad Católica de Colombia. 2020. <https://doi.org/10.14718/9789585133617.2020>
- [2] N. Rubbini, Los riesgos psicosociales en el teletrabajo. VII Jornadas de Sociología de la UNLP, 5 al 7 de diciembre de 2012, La Plata, Argentina. Argentina en el escenario latinoamericano actual: Debates desde las ciencias sociales. EN: Actas. La Plata: UNLP-FAHCE. 2012. [https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab\\_eventos/ev.2237/ev.2237.pdf](https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.2237/ev.2237.pdf)
- [3] J. Verduga-Pinargote & P. Ortiz-Encalada, Estrategias de afrontamiento de los síntomas asociados al estrés laboral en los trabajadores de la empresa de servicios petroleros Alkhorayef Petroleum Co. Polo del Conocimiento, 6(12), 1292-1316. 2021. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/pc.v6i12.3436>
- [4] Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones. Sí al Teletrabajo, le damos 5 razones. Bogotá D.C., Colombia. 2021. <https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-13987.html>
- [5] C. Barajas Miranda, Régimen de trabajo remoto: una nueva forma de ejecución del contrato de trabajo. Agencia de Información Laboral- AIL. Recuperado del <https://ail.ens.org.co/opinion/regimen-de-trabajo-remoto-una-nuevaforma-de-ejecucion-del-contrato-de-trabajo/>
- [6] C. Gallo, Estrés, ansiedad y agotamiento, tres impactos del teletrabajo en la salud mental. France 24. 2020 <https://www.france24.com/es/20200723-estres-ansiedad-impacto-teletrabajo-salud-mental-pandemia>
- [7] E. Sandoval Obando, Teletrabajo y salud mental positiva: Un equilibrio necesario en contexto de pandemia. Centro de Comunicación de las Ciencias Universidad Autónoma de Chile. 2020. <https://ciencias.uaautonoma.cl/noticias/teletrabajo/>
- [8] A. Hickman, Las 4 miradas de la gestión empresarial. Soledad y aislamiento del colaborador en cuarentena por coronavirus: El rol del Líder para gestionar el efecto emocional del «Teletrabajo». Universidad Complutense Madrid. 2020. <https://bibliotecacomplutense.odlotk.es/info/00143887>
- [9] M. Santos, M. Sierra, R. Rodríguez, D. Tovar, J. Carolina, A. Marín & R. Dorado, Comprensión psicosocial del teletrabajo: riesgos emergentes y protectores-(Estudios de Caso-Colombia). El presente del futuro del trabajo II, 249. 2019.
- [10] J. Fernandes, C. Melo, M. Gusmão, J. Fernandes y A. Guimarães, Saúde mental e trabalho: significados e limites de modelos teóricos. Revista latinoamericana de enfermagem, 14(5). 2006.
- [11] Organización Mundial de la Salud (OMS). OMS | Salud mental: un estado de bienestar[Internet], 2013. [http://www.who.int/features/factfiles/mental\\_health/es/](http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/)
- [12] Ministerio de Salud y Protección social. Política de Salud Mental y SPA. Bogotá D.C., Colombia. 2018. <https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/SMental/Paginas/PoliticassaludMental-y-SPA.aspx#:~:text=La%20Pol%C3%ADtica%20Nacional%20de%20Salud,riesgos%20asociados%20a%20los%20problemas>
- [13] R. Lazarus, Psychological stress and the coping process. 1966.
- [14] E. Ruperti-Lucero, J. Espinel-Guadalupe, C. Naranjo-Cabrera & D. Aguilar-Pita, Conciliación de la vida familiar y bienestar laboral, análisis de roles sociales y género en tiempos de Covid-19. Caso Ecuador. Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades, (15), 18-30. 2021.
- [15] Editorial Sanitas. 2020. Técnica Pomodoro. Productividad en el teletrabajo. Blog interactivo: <https://www.sanitas.es/empresas/blog/tecnicapomodoro/index.html>
- [16] N. H. Londoño, G. Henao López, I. Puerta, S. Posada, D. Arango & D. Aguirre Acevedo, Propiedades psicométricas y validación de la escala de estrategias de coping modificada (EEC-M) en una muestra colombiana. Universitas psychologica, 5(2), 327-350. 2006.

- [17] J. García Blanco, Virtualidad, realidad, comunidad. Un comentario sociológico sobre la semántica de las nuevas tecnologías digitales[En Línea], 2002. <https://ddd.uab.cat/pub/papers/02102862n68/02102862n68p81.pdf>
- [18] A. Sánchez-Toledo Ledesma, Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 30(2), 234-254. Epub 18 de octubre de 2021. [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S113262552021000200234&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S113262552021000200234&lng=es&tlng=es).
- [19] A. Cruz-Santos, J. González Rivera & A. Rosario Rodríguez, Demandas Tecnológicas, Laborales y Psicológicas del Teletrabajo durante la Pandemia por COVID-19. *Ciencias de la Conducta. Universidad Carlos Albizu*. Vol. 35-Núm.1, 157-178. 2020.
- [20] M. Osorio Gutiérrez, J. P. Martínez Araujo & P. Mejía Sierra, Medidas implementadas por los empleadores y las ARL para la ejecución del trabajo en casa. *Legem*, 6(2), 1-22. 2020. <https://doi.org/10.15648/legem.2.2020.2758>
- [21] D. Díaz Naranjo, Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial (Work stress and psychosocial risk factors) (Estresse no trabalho e fatores psicossociais de risco). *CES Salud Pública*, 2(1), 80-84. 2011. [https://revistas.ces.edu.co/index.php/ces\\_salud\\_publica/article/view/1451/914](https://revistas.ces.edu.co/index.php/ces_salud_publica/article/view/1451/914)
- [22] V. Cañarte, Incidencia del estrés laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores del área administrativa pertenecientes a la Empresa Oleana durante el periodo 2018. (Ecuador, 2018) <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/16073/Disertaci%C3%B3n%20Evelyn%20Vanessa%20Ca%C3%B1arte%20Hormaza.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- [23] J. L. Rojas-Solís, G. Flores-Meza & I. G. Cuaya-Itzcoatl, Principais aspectos metodológicos no estudo do stress ocupacional no pessoal univesitário: Uma revisão sistemática. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 15(1), e1248. 2021. <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2021.1248>
- [24] C. Tejada Becerra & L. Reyes Zuluaga, Vista de Teletrabajo, impactos en la salud del talento humano en época de pandemia | *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*. 2021. [https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc\\_salud\\_ocupa/article/view/6553/6813](https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/6553/6813)
- [25] J. L. Rico Prieto, Salud mental y teletrabajo en tiempos de pandemia | *Revista Comillas*. *Revista de Ciencias Humanas y Sociales. Universidad Pontificia Comillas*. Madrid - España. 2021. [https://revistas.comillas.edu/index.php/miscelanea\\_comillas/article/view/17625/15522](https://revistas.comillas.edu/index.php/miscelanea_comillas/article/view/17625/15522)
- [26] L. Martínez, M. Martínez & S. Martínez, Seguridad y Salud en el trabajo en teletrabajo autónomo en Colombia. *SIGNOS*, 12(1), 83. 2020.
- [27] F. Tomasina & A. Pisani, 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. 2022. <https://doi.org/10.12961/apr.2022.25.02.07>
- [28] Ecopetrol S.A & Pontificia Universidad Javeriana. Recomendaciones en seguridad y salud en el trabajo para la modalidad de teletrabajo en Ecopetrol S.A. *Cartilla Digital Salud-Seguridad Teletrabajo*. pdf. 2022.

