

Impacto del teletrabajo en la salud mental de los comunicadores sociales

Andrea Marriaga Piedrahita

Isabella Morales Delgado

Carlos Daniel Henao Giraldo

Facultad de Comunicación, Publicidad y Diseño, Universidad Católica Luis Amigó

Docente Santiago Andrés Rúa

21 de noviembre de 2024

Impacto del teletrabajo en la salud mental de los comunicadores sociales

Autores

Andrea Marriaga Piedrahita

andrea.marriagapi@amigo.edu.co

Isabella Morales Delgado

isabella.moralesde@amigo.edu.co

Carlos Daniel Henao Giraldo

carlos.henaogi@amigo.edu.co

Resumen: El padre del teletrabajo Jack Nilles comenzó esta iniciativa para llevar el trabajo al trabajador y no al revés, queriendo beneficiar en gran medida al medio ambiente y la comodidad de la población. No obstante, llegó la era tecnológica y con ello, la ambición de las empresas. El propósito principal de la presente investigación es comprender las prácticas laborales que fomentan las condiciones inestables de salud mental en los teletrabajadores y determinar la incorporación de los derechos laborales en el teletrabajo para los comunicadores en Colombia. En la investigación se llevará a cabo un tipo de estudio cualitativo, que permite una mejor interpretación de resultados obtenidos por la muestra de la población seleccionada en específico, profundizando en tales casos, proporcionando detalles que no son captados en una encuesta estándar sino particular. El alcance en la investigación es descriptivo, ya que se busca

especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a análisis, con un enfoque en la observación ya detallada.

Los actores centrales de estudio son los comunicadores sociales teletrabajadores especializados en medios digitales, enfocados en la ciudad de Medellín; se realiza su recolección de datos por medio de un cuestionario, que busca personalizar y especificar las perspectivas de los entrevistados.

El principal hallazgo de este es la desinformación que ocurre alrededor de los derechos para los teletrabajadores, pues ninguno de los sujetos de estudio identificó alguno de estos derechos que son tan importantes para su proceso laboral. La flexibilidad de horarios dentro del teletrabajo, se transforma en una excusa para incrementar la carga laboral, bajo una idea de que el trabajador dispone de más tiempo y comodidad, lo cual desbalancea los beneficios originales del teletrabajo y el bienestar del trabajador.

Palabras clave: Cibermedios, derechos, comunicadores sociales, pandemia, teletrabajo, salud mental.

Descripción del problema: El presente trabajo busca, mediante la investigación, detectar y visibilizar las prácticas perjudiciales que se normalizan en el sector del teletrabajo y los cibermedios como nueva modalidad laboral en los comunicadores, y cómo ello repercute directamente en la salud mental de los trabajadores de esta modalidad en la ciudad de Medellín. Pues este tema, como bien comprobarán los antecedentes investigados, se encuentra invisibilizado e inestable desde un aspecto jurídico y contractual.

Pregunta de investigación: ¿Cómo afectan los cibermedios y el trabajo no presencial en la salud mental de los comunicadores en Medellín?

Objetivos General y Específicos:

Objetivo general:

- Comprender las prácticas laborales que fomentan las condiciones inestables de salud mental en los teletrabajadores.

Objetivos específicos:

- Encontrar los vacíos legales contractuales que permiten vulnerar los derechos laborales del teletrabajo en Colombia.
- Evidenciar las técnicas de persuasión que justifican los comportamientos nocivos en la laboralidad no presencial.
- Comprender las dinámicas que impiden una clara diferenciación entre vida laboral y vida personal en el teletrabajo.

Justificación: La llegada de la era tecnológica ha aportado de forma benéfica y al mismo tiempo contraproducente en el sistema laboral actual. Las diversas modalidades de trabajo empleadas durante la pandemia como alternativa laboral denotan un arma de doble filo que

puede convertir al trabajador en un objeto funcional y disponible fuera de los enmarcados contractuales. La capacidad de estar disponible en cualquier momento a causa de los medios tecnológicos puede alargar de forma nociva la jornada o responsabilidades laborales, en pro de un sistema donde la productividad prima sobre el individuo.

Ahora bien, desde la Constitución de Colombia, en el artículo 25, se establece que “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado”. Un principio que prioriza la necesidad de garantizar que el teletrabajo, como modalidad laboral, debe respetar la dignidad humana y las condiciones adecuadas para un desempeño justo. El teletrabajo debe ser una herramienta para mejorar la calidad de vida y no para someter al trabajador a explotación o jornadas excesivas. Por eso, el artículo subraya que el Estado está obligado a proteger las condiciones laborales, asegurando estabilidad y reglas claras para quienes ejercen sus funciones en esta modalidad.

La salud, desde un enfoque como salud mental, es un derecho fundamental que garantiza el artículo 49, y el Estado debe protegerla frente a los diferentes riesgos asociados con el teletrabajo, como por ejemplo, el estrés y el agotamiento. También se exige la implementación de políticas de bienestar y desconexión laboral.

Por otra parte, el artículo 53 garantiza condiciones dignas, como horarios razonables, cargas laborales justas y acceso a herramientas adecuadas para trabajar desde casa. Lo que se supone debe evitar abusos y promueve un equilibrio entre la vida personal y laboral.

También, el artículo 53 cuenta con el aseguramiento de un salario suficiente que refleje el esfuerzo del trabajador, sin que la modalidad remota sea excusa para pagos inferiores. Además, protege la estabilidad económica del trabajador bajo el artículo 25.

El artículo 13 da garantía a la igualdad de trato y oportunidades en el teletrabajo, sin discriminación por género, condición familiar o ubicación. El artículo 43 refuerza esta igualdad, protegiendo especialmente a las madres cabeza de hogar y promoviendo la equidad en condiciones laborales.

Desde la comunicación se vuelve un tema de interés el indagar la relación entre los nuevos medios de comunicación y la explotación laboral invisibilizada y normalizada en los tiempos actuales.

Antecedentes: En la investigación sobre el teletrabajo en Colombia, realizada por Martha Elisa Monsalve Cuéllar y publicada en la Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo se aborda la situación del teletrabajo en Colombia, destacando las novedades introducidas por las recientes reglamentaciones en el país, así mismo, se examina la regulación jurídica específica sobre el teletrabajo en Colombia, centrándose en la Ley 1221 de 2008, que busca promover y regular el teletrabajo y el autoempleo mediante tecnologías de la información y las telecomunicaciones.

El autor ha afirmado lo siguiente:

La transformación del trabajo hacia el teletrabajo en Colombia se ha visto impulsada por la Ley 1221 de 2008, que busca regular esta modalidad laboral y promover el uso de tecnologías de la información. El Decreto 884 de 2012 complementa esta regulación al establecer sanciones para quienes no respeten los derechos de los teletrabajadores, enfatizando la importancia de proteger a este grupo laboral en un entorno cambiante y competitivo. (Cuéllar, M. E. M, 2016, pág.3)

La investigación se acopla al presente trabajo aportando las sanciones que se deben de aplicar a aquellos que incumplan los derechos de los teletrabajadores en Colombia. Se menciona el Decreto 884 de 2012, que reglamenta la Ley 1221. Cuéllar (2016) afirma que “el teletrabajo en Colombia ha surgido como una alternativa para flexibilizar las relaciones laborales en un contexto de globalización y competitividad, con beneficios tanto para los teletrabajadores como para los empleadores” (pág. 9)

Se hace mención a Jack Nilles, el padre del teletrabajo, quien comenzó esta iniciativa con el fin de economizar combustible. Su trabajo se fundamenta en tres principios: a) realizar una labor a cambio de un pago; b) hacer uso de las nuevas tecnologías y del auge de las comunicaciones; c) evitar la necesidad de la presencialidad. Cuéllar (2016) explica su propuesta, la cual se basaba en la idea de llevar el trabajo al trabajador y no este al trabajo. En ese entonces no se pudo desarrollar con total profundidad debido al desarrollo de las comunicaciones. No obstante, se dejó en claro que no todos los teletrabajadores se desempeñan bajo las mismas condiciones, la autora menciona tres grupos a saber, los cuales pueden ser sujetos dispuestos a comparar con los sujetos actuales, definiendo si estas clasificaciones son fructíferas o no y si están relacionadas con la constante explotación a los teletrabajadores.

La idea del teletrabajo en Colombia cuenta con el objetivo de que se promueva como medio de generación de empleo a largo plazo, sin embargo, aquí la autora desarrolla una serie de consideraciones que dieron paso a las reglamentaciones surgidas en el país, que hacen materializar el descontento de todos los trabajadores que carecen de una buena flexibilidad laboral que supuestamente está pretendida desde un principio.

Las recientes especificaciones se relacionan con el objetivo de conocer cuáles son los vacíos legales que permiten vulnerar los derechos de los trabajadores y el origen del teletrabajo y lo que se pretendía en un principio para conseguir el buen funcionamiento de la iniciativa del trabajo remoto en Colombia.

Por otro lado, la investigación realizada en el Ministerio del Trabajo, en la Dirección Territorial Bogotá a cargo de Angélica Ariza Romero, estudiante de la Universidad Católica de Colombia, y el Docente Guillermo Vadillo Valderrama, quien se presentó como monitor de la estudiante durante la realización del informe, se enfoca en determinar las principales formas de

vulneración de los derechos laborales en Colombia y relacionar sus efectos negativos generales. Se busca ofrecer información relevante sobre la problemática laboral colombiana, identificando las formas comunes de vulneración de los derechos laborales y sus consecuencias en la economía y en la calidad de vida de los trabajadores. La metodología empleada en la investigación incluye el método inductivo, la investigación documental, la consulta a eruditos y el análisis de bases de datos de la Dirección Territorial de Bogotá, así como la revisión de informes y boletines emitidos por la entidad correspondiente. Estas herramientas permiten obtener una visión clara y confiable de la información recopilada para el estudio de la explotación laboral normalizada enfocada en el teletrabajo. Los autores establecen que “las nuevas tecnologías pueden ser incorporadas después de verificar que su utilización no producirá resultados negativos en la salud de los trabajadores” (Ariza-Romero, A. 2019, p. 24).

En la publicación "Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores" realizada por Agustín María Sánchez-Toledo Ledesma se investigaron los efectos del teletrabajo en el bienestar laboral de los trabajadores, centrándose en la relación entre el teletrabajo y la salud ocupacional. Se buscó obtener evidencia empírica sobre cómo el teletrabajo afecta la salud, el bienestar y la seguridad de los trabajadores, considerando diferentes posturas de investigadores y estudios empíricos. Se evaluaron estudios correlacionales, de caso, cualitativos, de cohorte y exploratorios para comprender mejor esta relación. (García-Martínez, A. 2021, p. 6).

El objetivo central del estudio es identificar y catalogar la postura que los estudios recopilados mantienen sobre los efectos del teletrabajo en el bienestar laboral de los trabajadores. Se busca comprender cómo las dinámicas del teletrabajo impactan en la salud ocupacional y el bienestar de los trabajadores, a través de una revisión sistemática de literatura cualitativa.

La metodología utilizada en el estudio fue una revisión sistemática de literatura cualitativa. En este tipo de revisión, no se realiza un metaanálisis de los estudios seleccionados, sino que se enfoca en describir, organizar y categorizar la postura que mantienen los estudios sobre los efectos del teletrabajo en el bienestar laboral de los trabajadores. Se aplicaron criterios de inclusión y exclusión específicos para la selección de los estudios, priorizando investigaciones empíricas y evitando estudios conceptuales, revisiones históricas y artículos críticos.

Los principales hallazgos del estudio incluyen la identificación de cuatro posturas distintas de los investigadores sobre los efectos del teletrabajo en el bienestar laboral de los trabajadores: "pesimista", "optimista", "escéptico" y "ambivalente". A través de la revisión sistemática de la literatura, se logró categorizar y analizar las diferentes perspectivas presentes en los estudios seleccionados, contribuyendo a ampliar el marco de discusión sobre el tema y resaltando la importancia de continuar con futuras investigaciones en este campo.

En los estudios analizados, se observan diferentes tendencias analíticas relacionadas con el impacto del teletrabajo en el bienestar laboral de los trabajadores. Algunas de las tendencias identificadas incluyen:

- Análisis longitudinal de datos demográficos y médicos para evaluar los riesgos para la salud en función del grado de intensidad del teletrabajo.
- Aplicación de cuestionarios sobre riesgos psicosociales para comprender la relación entre el alcance del teletrabajo y el bienestar social.
- Utilización de encuestas sociodemográficas, escalas de satisfacción con la vida y pruebas de agotamiento para comparar los niveles de agotamiento entre teletrabajadores y profesores en contextos presenciales.

- Estudios cualitativos en hogares de teletrabajadores para explorar cómo el teletrabajo afecta la frontera entre la vida laboral y privada, así como el equilibrio entre la vida laboral y familiar.

Desde el estudio “La garantía del trabajo digno frente al exceso de la jornada laboral en el trabajo remoto en Colombia” como trabajo de grado en derecho y ciencias políticas por Karen Lorena Copas Mendoza y Juan David Viloría Lara. (2023) para la Universidad Pontificia Bolivariana, se aborda como temática principal el trabajo digno como herramienta “fundamental para garantizar el bienestar y la estabilidad económica de las personas y la sociedad en general.” (p.13).

Revela también que:

“Un estudio de la OIT sobre el trabajo digno en América Latina y el Caribe encontró que el 60 % de los trabajadores de la región no tienen un trabajo digno. Esto se debe en gran parte a la falta de empleos formales y al predominio del trabajo informal y precario. El trabajo informal se refiere a trabajos que no están registrados y no ofrecen protección social ni derechos laborales básicos; el trabajo precario, por otro lado, se refiere a trabajos formales que ofrecen bajos salarios, poca seguridad en el trabajo y pocas oportunidades de desarrollo”. (OIT, 2019, citado en Copas M., Viloría L., 2023).

Para brindar un buen servicio como empleado debe considerarse la importancia de la salud mental, por ello es necesario brindar no solo los parámetros que debe cumplir la persona que trabaja, sino que, debe tener un descanso digno a partir de la desconexión laboral, estipulado por el Congreso de la República en la Ley 2191 de 2022 en el artículo 3 y establecido como:

“(…) el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos” (Copas M., Viloría L., 2023, p.14).

Por lo dicho, si se vulnera el derecho anteriormente mencionado, se puede ver vulnerado al trabajador por estrés crónico, afectando su salud mental debido al aumento de posibles enfermedades como la depresión, la ansiedad y enfermedades cardíacas. El estrés en el trabajo se caracteriza por la convergencia de diversos elementos o dificultades en un mismo entorno, como la temperatura, la exigencia laboral, entre otros. Deteriorando directamente la productividad laboral, debido al agotamiento mental y sobre trabajo (OIT, 2021, citado en Copas M., Viloría L., 2023, p.15).

La falta de un sueño reparador y recuperador puede afectar negativamente la salud al reducir la concentración, volverse fácilmente irritable, disminuir la productividad y aumentar la probabilidad de sufrir lesiones físicas relacionadas con el trabajo. Por el contrario, también es de vital necesidad que los trabajadores que no tienen tiempo para desconectarse de sus trabajos dediquen más tiempo a actividades que les proporcionan relajación y felicidad, cómo hacer ejercicio, socializar con amigos o familiares y leer libros. La privación de estas actividades sólo aumentaría los niveles de estrés, lo que puede provocar también trastornos físicos o mentales (Copas M., Viloría L., 2023, p.16 y 17).

Las personas reciben correos electrónicos, mensajes y llamadas telefónicas en todo momento, lo que dificulta establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal. Además, las empresas y organizaciones contribuyen al exceso de trabajo. Para maximizar la productividad

y las ganancias, muchas empresas han reducido el tamaño de los equipos y aumentado las cargas de trabajo individuales. Los empleados a menudo enfrentan plazos ajustados y expectativas poco realistas, lo que los obliga a trabajar horas extras y sacrificar su tiempo libre para cumplir con las demandas laborales (Copas M., Viloría L., 2023, p. 20 y 21).

Así lo manifiesta la OMS (Organización Mundial de la Salud) y la OIT (Organización Internacional del Trabajo) dentro de un estudio realizado en el año 2021. Indicó que trabajar en un rango mayor a 55 horas a la semana aumenta el riesgo de sufrir accidentes cerebrovasculares y enfermedades cardíacas. Ya que un tercio de la población presenta enfermedades y muertes relacionadas al exceso de trabajo por jornadas largas (Copas M., Viloría L., 2023, p. 21).

Para abordar el problema de las horas de trabajo excesivas, hay varias soluciones disponibles, como limitar a las horas de trabajo permitidas y garantizar su cumplimiento, se puede lograr mediante leyes laborales más estrictas y la imposición de sanciones contra las empresas que no las cumplan (Copas M., Viloría L., 2023, p. 23).

Las soluciones para abordar esto incluye establecer límites claros a las horas de trabajo permitidas, implementar políticas que fomenten la estabilidad entre el trabajo y la vida personal e implementar programas de apoyo para los trabajadores que experimentan estrés o ansiedad relacionados con el trabajo. Estas soluciones pueden mejorar la calidad de vida y mejorar el desempeño de los trabajadores (Copas M., Viloría L., 2023, p. 24).

Marco de referencia conceptual:

En el presente marco de referencia se identificaron principalmente los siguientes conceptos para abordar el fenómeno de la explotación laboral, la modalidad del teletrabajo y sus implicaciones en la salud mental.

Los conceptos son: explotación laboral, teletrabajo, salud mental y cibermedios.

EXPLOTACIÓN LABORAL

La explotación laboral es un concepto que ampliamente se ha discutido y definido en la literatura de las ciencias sociales, económicas y legales. Una variedad de autores han hecho una variada cantidad de definiciones, entre ellos se puede destacar a Karl Max, quien en su libro *El Capital* (1867) define a la explotación laboral como “la extracción de plusvalía del trabajador por parte del capitalista”, según Marx "La plusvalía es el valor adicional creado por los trabajadores que no es remunerado. Es la diferencia entre el valor producido por el trabajo y el valor pagado al trabajador en forma de salario." El autor dice que el trabajador produce más valor durante su jornada laboral de lo que recibe como salario, y esta diferencia es la que es retirada por el capitalista.

Así mismo, Marx analiza cómo se divide la jornada laboral en tiempo de trabajo necesario (el tiempo durante el cual el trabajador produce valor equivalente a su salario) y tiempo de trabajo excedente (el tiempo durante el cual el trabajador produce plusvalía para el capitalista). Marx asegura que el capitalista compra la fuerza de trabajo del trabajador y controla el proceso de trabajo. Durante este proceso, el trabajador hace uso de sus capacidades para

transformar materias primas en productos terminados. El valor del producto terminado incluye tanto el valor de las materias primas y los medios de producción como el valor añadido por el trabajo.

También argumenta que la explotación laboral es la base de la acumulación de capital y la desigualdad económica en el capitalismo. La apropiación de la plusvalía permite a los empresarios acumular riqueza y expandir sus negocios, mientras que los trabajadores permanecen en una posición subordinada, vendiendo continuamente su fuerza de trabajo para sobrevivir.

Marx señala que la explotación laboral no es solo una cuestión de injusticia económica, sino que también tiene problemas sociales y políticos más amplios, manteniendo la división de clases y las relaciones de poder desiguales en la sociedad capitalista.

Joan Robinson, destacada economista del siglo XX en su obra *The Economics of Imperfect Competition* (1933) propone una perspectiva diferente a la de Marx centrándose en la estructura y funcionamiento de los mercados laborales y cómo estos pueden llevar a la explotación de los trabajadores, señala que “la explotación laboral puede entenderse como una situación en la que los trabajadores reciben menos que el valor de su contribución al producto total, debido a la existencia de mercados laborales imperfectos y el poder monopsonístico de los empleadores.”

Robinson introduce la idea de competencia imperfecta en los mercados laborales, donde los empleadores tienen el poder de mercado y los trabajadores no enfrentan una competencia perfecta. Con este poder, los empleadores pueden pagar salarios al trabajador por debajo del valor marginal del producto del trabajo.

Menciona el concepto del “monopsonio”, el cual ocurre cuando hay un reducido número de empleadores que controlan el mercado laboral. “En un mercado monopsonístico, los empleadores pueden fijar los salarios a un nivel más bajo que en un mercado competitivo, ya que los trabajadores tienen pocas alternativas de empleo. Esto resulta en una forma de explotación laboral, ya que los trabajadores reciben menos de lo que su trabajo realmente vale.” (Robinson, Joan, 1933)

Robinson también estudia cómo la discriminación salarial, basada en factores como el género, la raza y la edad, contribuye a la explotación laboral. Los grupos discriminados reciben salarios más bajos que los que recibirán en un mercado verdaderamente competitivo, reflejando una desigualdad en el acceso a empleos y pagos justos.

Señala que esta forma de explotación puede tener efectos negativos en la eficiencia económica. Cuando los trabajadores no reciben una compensación justa, su motivación y productividad pueden disminuir, lo que a su vez afecta negativamente el rendimiento general de la economía. Además, sugiere varias políticas para mitigar la explotación laboral, incluyendo implementar un salario mínimo justo, apoyar a los sindicatos de trabajadores e implementar una buena regulación de mercados.

TELETRABAJO

El teletrabajo es una forma de trabajo en la que los empleados trabajan fuera de las instalaciones de su empleador y utilizan tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para comunicarse y cumplir con sus deberes laborales. Según la OECD (2020), este tipo de

trabajo se ha vuelto cada vez más importante en el mundo actual, marcado por la pandemia de COVID-19, que ha acelerado su adopción a nivel mundial.

El teletrabajo ofrece una serie de beneficios tanto para los empleados como para los empleadores. Para los empleados, se destaca la flexibilidad en la gestión del tiempo, lo que facilita un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal (Allen, Golden, & Shockley, 2015). Además, reduce el tiempo y los costos asociados con los desplazamientos diarios, lo que puede llevar a una mayor satisfacción laboral (Tavares, 2017). Para los empleadores, el teletrabajo puede traducirse en una mayor productividad y en la reducción de costos operativos relacionados con el espacio físico y otros recursos (Bloom et al., 2015).

El impacto del teletrabajo en la productividad ha sido objeto de numerosos estudios. Algunos sugieren que, bajo ciertas condiciones, el teletrabajo puede aumentar la productividad de los empleados debido a la reducción de interrupciones y a un ambiente de trabajo más personalizado (Bloom et al., 2015). Sin embargo, otros estudios señalan que la falta de supervisión directa y la menor interacción cara a cara pueden reducir la eficiencia y la efectividad del trabajo (Golden, Veiga, & Dino, 2008).

El teletrabajo tiene implicaciones significativas para el bienestar de los empleados. Por un lado, puede mejorar el bienestar al proporcionar mayor autonomía y reducir el tiempo de desplazamiento (Mann & Holdsworth, 2003). Por otro lado, el teletrabajo prolongado puede conducir a sentimientos de aislamiento y desconexión, lo que puede afectar negativamente la salud mental y emocional de los empleados (Marshall, Michaels, & Mulki, 2007).

A pesar de sus beneficios, el teletrabajo presenta varios desafíos. Uno de los principales es el aislamiento social, ya que los empleados pueden sentirse desconectados de sus colegas y de

la cultura organizacional (Gajendran & Harrison, 2007). Además, la falta de una separación clara entre el espacio laboral y el personal puede llevar a problemas de equilibrio entre la vida laboral y personal, así como a un incremento del estrés y el agotamiento (Kossek, Thompson, & Lautsch, 2015). También es importante considerar las limitaciones tecnológicas y de infraestructura que algunos trabajadores pueden enfrentar en sus hogares (ILO, 2020).

Las implicaciones legales del teletrabajo abarcan una variedad de aspectos, incluyendo la seguridad laboral, la protección de datos y el derecho a la desconexión (ILO, 2020). Desde una perspectiva organizacional, es crucial que las empresas establezcan políticas claras y brinden apoyo tecnológico y emocional a los empleados que trabajan desde casa (Sullivan, 2003). Además, es esencial que las organizaciones desarrollen estrategias para mantener la comunicación y la colaboración efectiva entre los equipos (Gajendran & Harrison, 2007).

SALUD MENTAL

Según la Organización Mundial de la Salud: “La salud mental es un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera, y es capaz de hacer una contribución a su comunidad”

De igual manera, la APA define la salud mental como: "un estado de bienestar en el cual el individuo se da cuenta de sus propias habilidades, puede enfrentar las tensiones normales de la vida, trabajar de manera productiva y contribuir a su comunidad". Esta definición se alinea estrechamente con la de la OMS, destacando la importancia del bienestar general y la funcionalidad en la vida diaria. Sugiere que la promoción de la salud mental se centra en

fortalecer las habilidades de afrontamiento, fomentar la autoconciencia y apoyar a las personas para que puedan participar plenamente en actividades productivas y comunitarias. También fomenta un equilibrio entre trabajo y vida personal, la capacidad de trabajar de manera productiva también sugiere la necesidad de un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal. Las políticas y prácticas que fomentan un equilibrio adecuado pueden contribuir significativamente al bienestar mental de los individuos (APA).

Esta definición destaca la importancia del entorno social en la salud mental. Las relaciones saludables y el apoyo social son fundamentales para el bienestar mental, por lo que las intervenciones deben considerar el contexto social y comunitario del individuo. APA proporciona un marco integral que abarca el bienestar emocional, psicológico y social, que enfatiza la importancia de la funcionalidad y la contribución a la comunidad. Esta perspectiva integral es fundamental para el desarrollo de políticas que promuevan la salud mental en diversas áreas de la vida.

Sigmund Freud, el fundador del psicoanálisis, aunque no proporciona una definición directa y concisa de "salud mental" como lo hacen algunas organizaciones modernas, sus teorías sobre el funcionamiento de la mente y la psicopatología ofrecen una comprensión profunda de lo que podría considerarse salud mental desde una perspectiva psicoanalítica. La capacidad de manejar de manera efectiva los conflictos internos y las demandas externas es lo que Freud cree que está intrínsecamente relacionado con la salud mental.

Freud sugirió que la capacidad de amar y trabajar eficazmente es un indicador clave de salud mental. Para él, una persona mentalmente saludable es capaz de formar relaciones afectivas profundas y significativas (capacidad de amar) y ser productiva en sus actividades y roles en la sociedad (capacidad de trabajar). También subraya la importancia de la infancia en el desarrollo

de la salud mental. Las experiencias tempranas y las relaciones con las figuras parentales son cruciales para el desarrollo de un yo fuerte y un superyó equilibrado. (Freud, Sigmund, 1917)

Menciona los “mecanismos de defensa” en su obra *El yo y los mecanismos de defensa* (1936), que son estrategias psicológicas que el yo utiliza para protegerse de la ansiedad y el conflicto interno. Freud identificó varios mecanismos de defensa, como la represión, la negación, la proyección y la sublimación. La salud mental implica el uso adecuado y adaptativo de estos mecanismos, evitando aquellos que pueden llevar a una distorsión significativa de la realidad o a un comportamiento disfuncional. La autoexploración y el autoconocimiento son fundamentales para la salud mental. Freud creía que comprender los propios deseos, conflictos y mecanismos de defensa permite a las personas manejar mejor sus problemas y vivir de manera más satisfactoria.

CIBERMEDIOS

Desde la normativa del documento la Resolución Metropolitana No. 000368 en el Área Metropolitana del Valle de Aburrá, la cual reglamenta la modalidad de teletrabajo, se resalta la definición dentro de un trámite administrativo que vincula al empleado para que se pueda acoger a una modalidad de cibermedios, utilizando exclusivamente las TIC que incluyen: computador de escritorio o portátil con tecnologías de software, que comprende la parte de conjunto de códigos dentro del dispositivo, y hardware, siendo la parte física tangible de este, conexión de calidad a internet y herramientas con alta tecnología proporcionada por la entidad para realizar control y seguimiento al cumplimiento de horarios y objetivos de los teletrabajadores.

Los cibermedios podrían describirse como medios de comunicación digital que se utilizan en internet para difundir información dentro de un formato virtual. Medios que incluyen

contenido multimedia como noticias digitales, blogs, podcast, redes sociales y aplicaciones digitales.

Ramón Salaverría es un investigador influyente en el campo del periodismo digital y los cibermedios. El trabajo que él ha desarrollado es sobre cómo el internet ha transformado los medios de comunicación tradicionales que han dado lugar a nuevas formas de consumo de noticias.

Salaverría (2005) define en *Cibermedios: el impacto de internet en los medios de Comunicación en España*, el concepto de cibermedios como “medios de comunicación que se distribuyen exclusivamente a través de internet, caracterizados por su interactividad, hipertextualidad, multimedialidad y actualización continua”, así mismo explica que los cibermedios permiten una interacción directa y bidireccional entre los productores de contenido y los usuarios. También menciona unas características clave de los cibermedios, las cuales son: interactividad, hipertextualidad, multimedialidad y actualización continua.

Ha trabajado también el concepto de convergencia en los medios que explora cómo las redacciones integran diferentes plataformas y formatos para crear contenido multimedia, el concepto es crucial para entender la evolución de los medios en la era digital.

La investigación de Salaverría ofrece una definición comprensiva de los cibermedios, destacando características y su impacto en el periodismo y la comunicación. Su trabajo proporciona una base sólida para comprender cómo los medios han evolucionado en la era digital y cómo estos continúan adaptándose a las nuevas tecnologías.

Actualmente, se han vuelto populares gracias a su alcance global e inmediatez para la difusión de contenido e interactividad social entre usuarios. Caracterizados por su interacción y

retroalimentación en la web, ya que a diferencia de los medios tradicionales, los cibermedios permiten que el receptor reaccione al instante para dar una opinión inmediata frente a la información proporcionada por el emisor. Proporciona para el trabajo remoto una gran facilidad al momento de trabajar y requerir respuestas inmediatas.

La resolución destaca la necesidad de que un trabajador en teletrabajo mantenga contacto con el jefe inmediato de la institución. Implementar el uso de canales de comunicación digitales como videoconferencias, mensajería vía correo electrónico de manera instantánea, uso de redes sociales para una interacción más rápida y oportuna, entre otros. Además, de que es de suma índole reportar a la entidad los informes que puedan ser requeridos para verificar el proceso realizado a través de medios digitales (Resolución Metropolitana No. 000368, 2022).

Consecuentemente, se establece al teletrabajador el utilizar datos de carácter privado, personal o netamente sensible a los que tenga acceso única y exclusivamente para cumplir con las funciones impuestas a lo laboral, implicando una adecuada gestión y protección de información y datos (Resolución Metropolitana No. 000368, 2022).

Al momento de la resolución se menciona que el practicante debe garantizar los accesos a los diversos entornos y sistemas informáticos, siempre y todo momento, bajo el control y la responsabilidad del teletrabajador. Implicando, también, el uso de plataformas digitales seguras (Resolución Metropolitana No. 000368, 2022).

Aspectos metodológicos:

- **Tipo de estudio:**

En la investigación se llevará a cabo un tipo de estudio cualitativo, el cual permite una mejor interpretación de resultados obtenidos por la muestra de la población seleccionada en específico, profundizar en tales casos y proporcionando detalles que no son captados en una encuesta estándar sino particular.

Se planea implementar un cuestionario de 10 preguntas abiertas para la muestra de la población seleccionada: los comunicadores sociales de Medellín que trabajan con cibermedios y a través del teletrabajo, con las que se buscan abordar los objetivos propuestos de encontrar las técnicas de persuasión y comprender tales prácticas que fomentan inestabilidad en la salud mental de los teletrabajadores.

Permitirá obtener una visión amplia de la problemática planteada que se está estudiando, de modo que, se obtendrán entrevistas que arrojan respuestas más profundas y específicas respecto a la problemática de este trabajo.

- **Alcance:**

El alcance de la investigación es de tipo descriptivo, ya que tiene como objetivo especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, o cualquier otro fenómeno sometido a análisis. Se centra en la observación y una descripción

detallada, lo que lo convierte en un enfoque ideal para este trabajo. Su propósito principal es demostrar una comprensión del impacto del teletrabajo en la salud mental de los comunicadores.

- **Sujetos, comunidades, u organizaciones de estudio:**

El proyecto se enfoca en comunicadores en modalidad de teletrabajo especializados en medios digitales, específicamente en la población de comunicadores sociales de Medellín, como se señala en la pregunta de investigación. Por lo tanto, este grupo constituye el público objetivo para analizar, comprender y evidenciar los aspectos abordados en este trabajo de grado.

Es necesario recoger los testimonios de los profesionales de Comunicación Social en este trabajo, conocer las experiencias de trabajo remoto a través de los diferentes cibermedios, tales como: páginas web, redes sociales u otros medios de comunicación digital que no requieran modalidad presencial de trabajo y encontrar el porqué de su explotación y afectación de su salud mental por un mal uso de ello. Algunos cargos laborales son: comunicador audiovisual, relacionista público, community manager, social media manager, practicantes de Comunicación Social, entre otros.

Se requiere esta población en específico porque se busca identificar dinámicas laborales que conducen a la explotación laboral y que afectan la salud mental de los trabajadores, debido a un mal uso de las plataformas.

- **Técnicas de recolección de la información**

Se realizarán entrevistas, con preguntas específicas a comunicadores sociales de la ciudad de Medellín con diferentes cargos dentro del teletrabajo, tales como, Community Manager, CEO,

practicantes, entre otros. El cuestionario de preguntas abiertas se harán de forma oral en las diferentes entrevistas realizadas por los investigadores, de tal manera que, los expertos en comunicación relaten sus vivencias y sucesos de forma extendida, profunda, analítica y reflexiva dando sus diferentes puntos de vista al momento de trabajar en cibermedios desde sus hogares.

Las preguntas serán las siguientes:

1. ¿Cómo describe su proceso laboral siendo comunicador social en la modalidad de teletrabajo?
2. ¿De qué manera siente que su entorno laboral vulnera o apoya el bienestar desde el teletrabajo?
3. ¿Conoce usted los derechos laborales que tiene como trabajador en esta modalidad?
4. ¿Qué tan claros y respetados considera que son los derechos laborales en su actual modalidad de comunicador social?
5. ¿Ha tenido experiencias en las que sus derechos como teletrabajador hayan sido vulnerados? Si es así, ¿podría describir alguna situación en específico?
6. ¿Ha enfrentado alguna dificultad a la hora de separar su vida personal y laboral mediante esta modalidad de trabajo?
7. ¿Siente que existen técnicas o discursos dentro de su ambiente laboral que pretenden justificar cargas excesivas de trabajo o la disponibilidad constante?
¿Podría dar ejemplos?
8. ¿Cuáles han sido los cambios más drásticos que ha tenido que afrontar en su día a día debido al teletrabajo?

9. ¿Qué cree que necesitan los comunicadores sociales para que haya un cambio positivo en esta modalidad laboral?
10. ¿Ha notado algún cambio entre el teletrabajo en pandemia y post pandemia?

Es necesario recalcar que, a medida de que se ejecutan las preguntas en las entrevistas, estas pueden cambiar o modificarse según las necesidades, vivencias y sucesos que relata la fuente. Ya que, como se mencionó anteriormente, este trabajo de grado es cualitativo y busca el análisis específico e interpretativo de los testimonios.

- **Análisis de los datos:**

El proceso que se llevó a cabo para la recolección de datos es el análisis de contenido, pues toda la información fue recolectada por medio de entrevistas para priorizar las respuestas de cada persona, siendo más personal y específico.

En este ámbito, se demostrará tal análisis de contenido personal y específico; arrojando los datos más relevantes e importantes a considerar de cada fuente entrevistada, en qué aspectos difieren o en qué aspectos se evidencia una armonía y acuerdos respecto a la encuesta realizada, centrándose primordialmente, en su vida profesional y personal como teletrabajadores y de qué manera afecta o no su salud mental.

Any Castañeda Hoyos, Social Media Manager, madre soltera, cabeza de hogar, enfrenta una compleja realidad desde su labor de teletrabajo, marcada por el desgaste mental y falta de una desconexión laboral real. En su experiencia como comunicadora social en la modalidad virtual, Any menciona que el trabajo desde casa ha traído tanto beneficios como desafíos significativos a su vida.

A pesar de que la cercanía con su hijo le ha permitido ver su crecimiento, también ha experimentado el costo de largas jornadas, madrugadas y noches interrumpidas. Produciendo un cansancio profundo y persistente, que va más allá de lo físico. “Estoy sintiéndome muy cansada.(...)Es un cansancio que no es físico, sino mental”, evidenciando mucha presión y repercusiones emocionales en su día a día.

El desconocimiento sobre sus derechos laborales en el contexto del teletrabajo agrava esta situación, especialmente después de nueve años sin vacaciones ni desconexión total. Any describe cómo, incluso en sus tiempos de descanso, sus clientes siguen esperando respuestas inmediatas. Ha tenido que establecer límites, apagando el teléfono a ciertas horas, aunque esto no siempre es respetado, ya que algunos clientes le cuestionan: “te veo en línea”. En sus palabras, su teléfono no representa una herramienta de ocio, sino de trabajo constante: “Para mí, más que un medio para entretenerme, mi teléfono es mi herramienta de trabajo”.

Las vulneraciones de los límites personales son constantes en su vida. Ha llegado al punto de apagar su teléfono después de las siete de la noche, para preservar un poco de paz, pero los clientes no siempre respetan esos momentos de descanso. “Después de las 7 de la noche estoy en mi espacio de reposo, no tengo por qué responder.”, expresa, y añade: “El teléfono no es un disfrute; es una carga. Es como si fuera una extensión de la oficina”. La constante invasión de su tiempo se refleja en situaciones cotidianas, como cuando intenta almorzar, pero su teléfono sigue sonando sin cesar: “Dejo el teléfono en el cuarto, me voy a la cocina, y empieza a sonar. Ni siquiera pongo el sonido porque me genera ansiedad”.

El teletrabajo también ha puesto de manifiesto la falta de preparación para manejar crisis, tanto personales como profesionales. Any relata cómo, incluso en un viaje sin señal, la presión de no poder desconectarse del trabajo la llevó a vivir una experiencia estresante. Esta constante

disponibilidad no solo afecta su tiempo personal, sino que también impacta su capacidad para delegar responsabilidades, ya que, no encuentra colaboradores comprometidos.

A pesar de su pasión por el trabajo, Any menciona la frustración de ver cómo los clientes minimizan el valor del trabajo de los comunicadores sociales. “Los clientes quieren resultados inmediatos, diseños rápidos, y se quejan de los costos, como si fuera solo ‘hacer un videíto’. Pero detrás de ese “videíto” hay horas de planeación, edición, creatividad”. La falta de reconocimiento por la complejidad del trabajo creativo es una de las principales fuentes de frustración.

Para Any, el teletrabajo ha supuesto una carga constante entre sus responsabilidades como madre y profesional. Aunque ha comenzado a establecer límites, la presión sigue siendo alta. Ella expresa que todo lo hace por sí misma “Yo estoy sola, resuelvo sola y la conversación siempre es conmigo misma.” Un diálogo que se repite para seguir trabajando y dar lo mejor de sí misma, pero también agrega que como comunicadores “nos prepararon para ser ganadores y no perdedores, y perder nos duele. Nos duele bastante”.

Ahora bien, Alejandra Serna, quien es Community Manager y CEO de su propia marca, revela su perspectiva respecto al teletrabajo y su impacto en la salud mental de los comunicadores sociales. Desde el inicio de la pandemia, esta modalidad de trabajo se ha implementado rápidamente, pero Alejandra destaca que existe un "desconocimiento desde la parte remota, porque es algo nuevo". Aunque se han impartido algunas charlas y capacitaciones, "han quedado vacíos porque la trayectoria y la experiencia nos han demostrado otro tipo de modalidad". Esto sugiere que la transición al teletrabajo ha sido acelerada y que las organizaciones no han brindado una guía completa sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores.

El teletrabajo ha generado una dinámica laboral en la que los límites entre el tiempo personal y profesional son cada vez más difusos. Alejandra expresa en su experiencia, "a cualquier momento hay que responder o acceder, por la necesidad de la persona que necesita la labor", lo que evidencia la presión constante por estar disponible. Este acceso inmediato ha creado una cultura en la que "no se respetan horarios, ¡todo es para ya!". En este contexto, la flexibilidad, en lugar de ser una ventaja, se convierte en una justificación para incrementar la carga de trabajo de los teletrabajadores.

Además, Alejandra revela cómo algunos empleadores ejercen presión indirecta al evaluar constantemente la disponibilidad y productividad de sus empleados, incluso en situaciones de aparente desconexión, como cuando los trabajadores están de viaje. Ella señala que "si estás en otro país o en otro lugar, o en otras situaciones se presta muchas veces para hacer lobby". Lobby, desde la perspectiva de teletrabajo, se refiere al término de mantenerse conectados a sistemas o plataformas visibles para sus empleadores, para que estos vean que están en línea o disponibles, aunque no estén realizando tareas laborales activas. Esto refleja una falta de confianza en la capacidad de los teletrabajadores para autorregular sus horarios y un aumento en el estrés por cumplir con las expectativas de conectividad y eficiencia.

Alejandra también comenta cómo, a pesar de la flexibilidad que parece ofrecer el teletrabajo, esta modalidad acarrea un "recargo de trabajo" que se basa en la percepción de que, al estar en casa, el trabajador está en una "cierta comodidad". Esto ha llevado a muchos empleadores a creer que pueden exigir más tareas y extender los tiempos de respuesta de los empleados, ya que estos no están sujetos a las restricciones de un espacio físico y horario fijo. Según Alejandra, "si tú estás en tu casa o en cierta comodidad, entonces te puedo dar un poquito más para que me retribuyas esos beneficios que te estoy brindando".

A partir de este testimonio, es evidente que el teletrabajo plantea desafíos importantes para la salud mental de los trabajadores en términos de la sobrecarga laboral y la falta de desconexión. La falta de claridad sobre los derechos en el teletrabajo, junto con las expectativas de flexibilidad y disponibilidad constante, genera un ambiente de vulnerabilidad en el que el trabajador se ve presionado a cumplir con demandas excesivas. Este testimonio de Alejandra ilustra la importancia de promover un equilibrio entre las demandas del teletrabajo y la necesidad de preservar la salud mental y el bienestar de los trabajadores.

Geraldine Villalba Chica, Auxiliar de Comunicaciones, declara algo muy importante para que las empresas tomen conciencia, y es el recordatorio de que así como las personas son trabajadoras, también son seres humanos. “No somos simplemente peones en un tablero de ajedrez”, señala Geraldine, definiendo que, aunque el trabajo remoto brinda muchas comodidades, no hace falta sobre exigir a los empleados. Sin embargo, resalta la importancia de los comunicadores en la presencialidad, donde es más efectiva la labor a la hora de realizar sus tareas.

Es importante destacar que Geraldine se encuentra sola en el departamento de Comunicaciones, y que debe realizar todas las tareas a su cargo sin nadie más que la ayude. Ella relata que ha sido muy duro de llevar, “el dinero no lo es todo, a veces uno cae en bucles de estrés bastante fuertes”, refiriéndose a que no solo somos fichas en un tablero, sino también unos seres humanos, sin importar cuán disciplinada y ordenada sea la persona, no es motivo para exigir más trabajo del que se puede manejar.

Por otro lado, Alexis Mira, Analista de Comunicaciones, señala que el trabajo remoto puede brindar flexibilidad para la labor de los comunicadores, conjuntando los trabajos de oficina y de campo para lograr que las funciones sean más dinámicas y fructíferas; beneficiando

mucho más la salud mental junto con la vida personal y laboral. Además, manifiesta que el teletrabajo lo ayuda a cumplir mejor sus funciones e impulsa la efectividad del oficio del comunicador.

Wilmar Gutiérrez, Manager de Customer Experience, cuenta que en su empresa es necesario un acompañamiento que le ayude a los trabajadores a sentir el apoyo que impide el trabajo en casa, “eres tú solo con tu computador, no estás viendo a tus compañeros”. También menciona que las horas extra que él decide realizar no son remuneradas, sin importar si es su propia decisión el extender su horario laboral. Por ende, él recomienda que las empresas deberían fomentar espacios de creatividad, desarrollo e ideas para los empleados, “tener otra visión y otra perspectiva de herramientas que podamos implementar en los proyectos. Nuevas metodologías.”

Lady Salinas, analista de comunicación en una ONG, describe su experiencia laboral en un modelo híbrido de teletrabajo en el cual alterna su jornadas laborales desde el teletrabajo y la presencialidad, “Tengo una ventaja muy grande y es que la empresa donde trabajo cuenta con un modelo híbrido, no trabajo 100 % en casa. Entonces los días que estamos desde casa respetan mucho los espacios ya que no nos miden tanto por el tiempo, sino por la productividad. Es decir, si termino mis labores a la una de la tarde, me puedo desconectar, no tengo ningún inconveniente.”. Considera que este modelo ha sido sencillo debido a que su empresa prioriza la productividad sobre el tiempo de trabajo. Sus funciones incluyen gestionar las comunicaciones internas, colaborar con recursos humanos y manejar algunas redes sociales. Aunque conoce sus derechos como teletrabajadora, ha enfrentado retos como la dificultad para desconectar la vida laboral de la personal y problemas al inicio con la conectividad y la comunicación escrita, “Me estoy desgastando de más sin ningún tipo de necesidad, pero una gran ventaja es evitar el desplazamiento. El solo hecho de saber que hay que levantarse, bañarse, organizar espacios y

empezar a trabajar desde casa sin tener el estrés de desplazarse en carro, una moto o un transporte público, lo que uno tenga, evitar el tráfico y llegar a casa más tarde, es una ventaja muy grande”. Sin embargo, el ahorro de tiempo en desplazamientos y un ambiente de trabajo más tranquilo, han beneficiado su salud mental.

Santiago Atehortua, táctico de comunicación en una organización civil, comparte su experiencia con el teletrabajo, describiendo tanto sus desafíos como sus beneficios. En el contexto de la pandemia, ha enfrentado retos de autonomía, la separación entre vida laboral y personal, y la dificultad de gestionar las exigencias laborales desde casa, “Sí, la verdad ha sido complejo porque no hay unas reglas claras, no logro establecerlas, es un tipo de contrato que en cualquier momento se puede romper, entonces cuesta poner un poco de límites extendiendo jornada, también porque las dinámicas del trabajo es en empresas sociales”.

A pesar de estas dificultades, destaca la flexibilidad y la oportunidad de reconectar con aspectos creativos y la autonomía en la ejecución de proyectos. Santiago también expresa la necesidad de que los comunicadores sociales se enfoquen en resolver problemas sociales más que en cumplir con dinámicas corporativas rígidas, “He encontrado algunos aspectos positivos como por ejemplo, lograr desarrollar alguna metodología de trabajo o desarrollar alguna autonomía para ejecutar ciertas cosas, pero también a veces esos desarrollos se pueden ver desbordados por otro trabajo, porque llegan proyectos o trabajos a los que no se logra encaminar bien o que se tengan que resolver situaciones urgentes. Creo que es importante separar los espacios tanto laborales como personales, pero en esta modalidad de trabajo puede ser algo complicado”.

El director de Mercadeo, Julián Cardona, comparte su experiencia en teletrabajo y su impacto en la salud mental. Explica que su experiencia ha sido positiva, ya que siempre ha

trabajado en esta modalidad. Sin embargo, menciona que una de las dificultades del teletrabajo es la separación entre la vida personal y laboral, especialmente al trabajar desde casa, “Como estás en tu casa todo el tiempo, tienes la necesidad sí o sí, de ponderar. Tu familia está ahí, tu entorno está ahí, son cosas que no se pueden cambiar y hay que aprender a lidiar con ellas. Entonces creo que es difícil poner esa barrera; he tenido como dos episodios en los que me llaman y hay mucho ruido, entonces el cliente se queja”. Esto debido al entorno en el que trabaja.

Resalta la importancia de mantener una comunicación cercana con los compañeros de trabajo y la necesidad de tener al menos un contacto diario para sostener la salud mental.

También comenta que aunque le gusta el teletrabajo, es fundamental evitar el aislamiento y mantener el contacto humano. En cuanto a sus derechos laborales, menciona que son reconocidos, pero que en la práctica pueden ser vulnerados, y concluye afirmando que, a pesar de los retos, el teletrabajo le ha traído más ventajas que desventajas.

David Atehortua, expresa una preocupación sobre la normalización de la carga de trabajo excesiva y la disponibilidad constante en el ámbito laboral remoto. Menciona que ha percibido que sus superiores asumen erróneamente que trabajar desde casa implica una mayor capacidad para realizar tareas, lo que lleva a comparaciones de productividad entre compañeros, “Es algo que se ha normalizado, desde mi experiencia de pronto se cree que por estar desde casa tengo más disponibilidad, lo puedo hacer más rápido o puedo hacer más actividades en un día y no se mide como tal ese tema de capacidades. Promueven las comparaciones entre compañeros”

Se evidencia una falta de consideración sobre las capacidades individuales y se promueve una alineación en la productividad que podría resultar perjudicial.

De la misma forma, también resalta los aspectos positivos como el ahorro de tiempo y desplazamientos, “El hecho de no tener que ir a una oficina obviamente, pues brinda más oportunidades de tiempo de ocio, de descanso de familia para la persona y cuida su bienestar integral el no salir de casa, estar trabajando allí brinda esas posibilidades. La verdad la experiencia ha sido buena, he aprendido mucho también a gestionar mi tiempo porque también hay una responsabilidad personal de gestionar el tiempo”.

- **Consideraciones éticas:**

El presente trabajo no tiene como propósito deshonorar la reputación de ninguna empresa o profesional de la comunicación en el teletrabajo. Por otro lado, es una investigación de carácter académico que busca visibilizar las ventajas y desventajas que esta modalidad ha ocasionado en la vida personal y profesional de los trabajadores remotos y en sus labores como comunicadores sociales. Así mismo, no se menciona directamente el nombre de ninguna organización ni se otorga algún juicio de valor hacia estas; también, se realizaron y diligenciaron consentimientos informados para los participantes de los testimonios.

Resultados y discusión:

- Tres de los encuestados consideran que la comodidad de trabajar desde casa es la principal ventaja.
- Tres entrevistados opinan que esta modalidad tiene más beneficios que desventajas, eliminando gastos en transporte y tiempo de traslado.
- Cuatro entrevistados resaltan que, aunque trabajar desde casa es cómodo, surgen distracciones e interrupciones al convivir con familiares, lo que invade la privacidad y dificulta la concentración.
- Los encuestados indican que la flexibilidad horaria se ha convertido en una excusa para aumentar la carga laboral, ya que los empleadores asumen que, al estar en casa, los trabajadores tienen “más tiempo”. Esto genera estrés y desgaste mental.
- Los entrevistados señalan que sus empleadores no son claros sobre los derechos como teletrabajadores.
- El abogado consultado afirma que, aunque los derechos laborales son los mismos que en el trabajo presencial, el desconocimiento beneficia al empleador.
- Dos entrevistados sugieren que las empresas deberían implementar programas de apoyo emocional, ya que la falta de contacto físico genera aislamiento.
- La psicóloga entrevistada enfatiza la importancia del contacto social para el bienestar.

Conclusiones:

Aunque el teletrabajo surge por Jack Nilles para dar una solución que busca mejorar la calidad de vida del teletrabajador, las empresas y organizaciones han modificado este modelo bajo una lógica de productividad que prioriza sus propios beneficios sobre el bienestar del empleado. Lo que inicialmente se mostró como una ventaja y beneficios del teletrabajo, la flexibilidad, se convirtió en un arma de doble filo para normalizar el trabajo excesivo. Estas prácticas no solo desbalancean los beneficios del teletrabajo, sino que erosionan la calidad de vida y la salud mental de los empleados.

El desconocimiento de los derechos laborales entre los teletrabajadores que fueron encuestados, se evidencia por la crisis estructural en la regulación y la comunicación de estos derechos. La falta de información funciona como mecanismo favorecedor para los empleadores, quienes encuentran en este vacío una oportunidad para aumentar la carga laboral sin enfrentar consecuencias legales ni éticas.

La invasión continua de la vida personal, el aislamiento y las expectativas irrealizables han transformado el trabajo remoto en un riesgo para la salud mental. Desde el estrés, la ansiedad y el agotamiento emocional, los impactos en la salud mental de los trabajadores se encuentran registrados en las declaraciones recolectadas.

Esto resalta la necesidad de políticas eficientes que fomenten la separación de trabajo y la vida personal, además de acceder a recursos de apoyo emocional psicológico para preservar la salud mental del trabajador.

La modalidad de teletrabajo necesita urgentemente un marco que regule sólidamente la protección de derechos de los trabajadores y delimite las responsabilidades de los empleadores. La percepción de que estar en casa equivale a trabajar menos que en una oficina es errónea.

Una idea que debe ser desmontada para garantizar que el teletrabajo es una herramienta de bienestar y no un motor de explotación. El propósito principal de la creación del teletrabajo fue beneficiar al empleado, pero las empresas han implementado horarios y labores que desdibujan esta finalidad, normalizando prácticas perjudiciales para el trabajador.

El teletrabajo, comenzó como un modelo idealizado, pero ha evolucionado hacia dinámicas laborales insostenibles. Los hallazgos de este trabajo investigativo invitan a reflexionar sobre cómo equilibrar demandas del mercado con la dignidad y el bienestar de los trabajadores en comunicación.

Sin cambios estructurales, el teletrabajo seguirá siendo un espacio de explotación invisibilizada que impacta negativamente en la salud mental de los teletrabajadores, y que no solo compromete la calidad de vida de los empleados, sino también el propósito original de su creación.

Referencias:

Área Metropolitana del Valle de Aburrá. (9 de marzo de 2022). Resolución

Metropolitana No. 000368: "Por la cual se reglamenta la modalidad de Teletrabajo en el Área Metropolitana del Valle de Aburrá".

https://p-flow-file-sign-va.bytedance.net/tos-maliva-i-7x3z31mgsr-us/0acde7819e744dd3a5128166b0531dd6.pdf?rk3s=583e7a91&x-orig-authkey=ak7x3z31mgsr&x-orig-expires=1748387564&x-orig-sign=7pBI9xSUkoXsmzZ21c2EY%2BCfa0Y%3D&alice_filename=Resolucio%CC%81n_2022_000368.pdf

American Psychological Association (APA).

Cuéllar, M. E. M. (2016). La transformación del trabajo. El teletrabajo en Colombia.

Relaciones Laborales y Derecho del Empleo:

https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/362

Fernández-Tapia, J., & Salazar, R. G. B. (2019). El teletrabajo en América Latina:

derecho de segunda y cuarta generación y de ciudadanía digital. *Crítica y Resistencias. Revista de conflictos sociales latinoamericanos*, (9), 17-38.

Recuperado de: <https://www.criticayresistencias.com.ar/revista/article/view/118>

Freud, Sigmund. Introducción al psicoanálisis (1917)

Freud, Sigmund. El yo y los mecanismos de defensa (1936)

García, A., & Martínez, L. (2021). Trabajo remoto y salud mental: un análisis de la relación entre la explotación laboral y el bienestar psicológico. *Psicología y Trabajo*, Recuperado de:

<https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v30n2/1132-6255-medtra-30-02-234.pdf>

Karen Lorena Colpas Mendoza., Juan David Viloría Lara (2023). LA GARANTÍA DEL TRABAJO DIGNO FRENTE AL EXCESO DE LA JORNADA LABORAL EN EL TRABAJO REMOTO EN COLOMBIA. PREGRADO EN DERECHO ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA, MEDELLÍN. Recuperado de:

<https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/10897/La%20garant%C3%ADa%20del%20trabajo%20digno%20frente%20al%20exceso%20de%20la%20jornada%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mendoza Espinoza, A. A. (2021). El teletrabajo concebido como una forma de flexibilización laboral se ha convertido en una forma de explotación laboral, vulnerando los derechos de los trabajadores. Recuperado de:

<https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/15451>

Marx, Karl. *El Capital*. Editorial Fondo de Cultura Económica.

Montiel, M. (2000). Los cibermedios como nuevas estructuras de comunicación social. *Opción*, 16(33), 34-48.

Organización Mundial de la Salud (OMS).

Robinson, Joan. *The Economics of Imperfect Competition*. Macmillan.

Salaverría, Ramón. *Cibermedios: El impacto de internet en los medios de comunicación en España*. Comunicación Social Ediciones y Publicaciones, 2005.