



MARIHTO

MÁSTER EN RECURSOS HUMANOS, TRABAJO Y ORGANIZACIONES

Máster en Gestión de Recursos Humanos Trabajo y organizaciones

Trabajo de Fin de Máster

Curso 2020/2021

Convocatoria Septiembre

Orientación: Revisión e investigación bibliográfica

Título: Revisión sistemática sobre los riesgos psicosociales del teletrabajo

Autor: Álvaro Seara Valdés

Tutor: María José Quiles Sebastián

Código OIR: TFM.MGR.MJQS.ÁSV.210707

Alicante a 25 de julio de 2021

ÍNDICE:

1. Resumen.....	3
2. Introducción.....	4
3. Método.....	6
3.1. Bases de datos, palabras clave y criterios de elegibilidad	6
3.2. Procedimiento y síntesis de los resultados	6
4. Resultados.....	8
4.1. Resumen de las publicaciones seleccionadas.....	8
4.2. Resultado de las publicaciones seleccionadas.....	13
4.2.1. Aislamiento.....	13
4.2.2. Fatiga o agotamiento y equilibrio trabajo-vida.....	14
4.2.3. Calidad de sueño.....	15
4.2.4. Rendimiento y compromiso laboral.....	15
5. Conclusiones.....	16
5.1. Conclusiones.....	16
5.2. Limitaciones del estudio.....	17
6. Bibliografía.....	17
Figura 1.....	7
Tabla 1	9
Tabla 2	12

1. RESUMEN

A causa del menor contacto físico provocado por el nuevo coronavirus y a raíz del aumento del uso de las nuevas Tecnologías de la Información (TICs), se ha incrementado y desarrollado el uso generalizado por muchas empresas del teletrabajo. No obstante, a pesar de que en general se le presupone un mayor beneficio para el trabajador al contener mayor flexibilidad y menor coste de desplazamientos, no se conoce en exceso los posibles riesgos para la salud mental que puede conllevar dicha práctica. Por tanto, en este trabajo se propone analizar que se ha estado estudiando sobre los riesgos psicosociales derivados del teletrabajo o trabajo en remoto. Para ello, se ha realizado una revisión bibliográfica utilizando el método PRISMA obteniendo como resultados 12 artículos válidos. Los principales riesgos encontrados han sido el aislamiento, la fatiga o agotamiento, el equilibrio trabajo-vida, la calidad del sueño y el compromiso laboral. Si a estos riesgos no se les da la importancia necesaria se pueden llegar a cronificar y terminar por afectar negativamente al rendimiento y a la calidad de vida laboral y personal de los trabajadores.

Palabras clave: teletrabajo, trabajo a distancia, trabajo desde casa, psicológico, psicosocial, riesgos

2. INTRODUCCIÓN

Actualmente se vive en una era donde los dispositivos electrónicos son necesarios para el día a día de las personas. Los aparatos electrónicos como tablets, smartphones y ordenadores cada vez son más esenciales en todos los ámbitos de la vida diaria. Estos dispositivos, unidos por la red mundial de internet, permite que la comunicación sea fluida. Además de la básica interacción entre usuarios, estos dispositivos resultan para el avance y desarrollo de áreas como la ciencia, el conocimiento, la educación y demás actividades que realizan los individuos durante este siglo XXI. En este sentido, desde hace varios años, las organizaciones laborales están implementado cada vez más el desarrollo y uso de las llamadas Tecnologías de la información y comunicación (TICs) (Pita, 2018).

La reciente situación de pandemia provocada por la Covid-19 debida a la expansión del nuevo coronavirus (SARS CoV-2) por todo el planeta se han implementado medidas de seguridad que involucran el confinamiento y distanciamiento de la población. Esto ha tenido como consecuencia la modificación de los estilos de vida de los individuos a través de las TICs (Hernández et al., 2021).

En este sentido, a nivel profesional, uno de los elementos que más está consiguiendo implementarse es el teletrabajo (Buirá, 2012). Éste, según la definición del Consejo de Trabajo Económico de Catalunya (citado en Buirá, 2012) es el trabajo (dependiente o autónomo) realizado a distancia (del lugar físico que la organización destina habitualmente a sus empleados o del cliente que lo contrata) con capacidades de autoprogramación (de incidencia en el resultado final el trabajo o de influencia en la organización de las tareas profesionales) y mediante el uso de las TIC que añade valor al trabajo. La necesidad de mantener la actividad productiva ha obligado a que, en aquellas empresas en las que es posible operar a distancia, se ofrezca esta alternativa a sus empleados. Según los datos del Adecco Group Institute (citado en Pérez, 2021), 2,86 millones de españoles teletrabajan desde su domicilio en estos momentos, 1,2 millones más que hace un año, cuando llegó la pandemia. Esta cifra, récord en España, supone un incremento de un 74,2% con respecto a los registros prepandemia. Más allá de los aspectos positivos que conlleva esta modalidad laboral, este incremento repentino obliga a los profesionales en salud ocupacional a observar detalladamente posibles riesgos para la salud que puedan ocurrir durante este proceso.

En el ámbito laboral, más allá de los aspectos físicos, existen riesgos que se centran en el ámbito psicológico y social, generando dentro de éstos o en la interacción entre ambos (Rodríguez, 2009). Los empleados pueden correr ciertos riesgos psicosociales,

por ejemplo, cuando se estresan, cuando se les acumulan tareas y éstas exceden el tiempo correspondiente, cuando les descalifica su trabajo sin motivos aparentes, cuando aparecen síntomas psicosomáticos, cuando el clima no favorece el compañerismo ni el trabajo en equipo, cuando resulta complicado conciliar la vida laboral con la familiar, cuando se les hostiga, cuando el trabajo se convierte en una adicción, etc (Rodríguez, 2009). Los riesgos psicosociales se pueden definir como un conjunto de patologías que se expresan en síntomas y/o síndromes, de etiología compleja que están directamente relacionadas con los aspectos macroorganizativos (cultura, valores, estilos de liderazgo, etc.) departamentales (relaciones interpersonales, clima laboral, etc) y personales (características de la personalidad, competencias profesionales, etc.) los cuales tienen la capacidad de afectar tanto a la salud laboral del empleado como al desarrollo del trabajo y a la eficiencia de la empresa, siendo la afectación en el empleado mayor a nivel psíquico y/o social y en menor medida a nivel físico (Rodríguez, 2009).

Por tanto, teniendo en cuenta el enorme incremento de la modalidad de teletrabajo que existe en el mundo actualmente, este estudio tiene como objetivo proporcionar una revisión sistemática sobre los riesgos psicosociales que surgen como consecuencia del teletrabajo.



3. MÉTODO

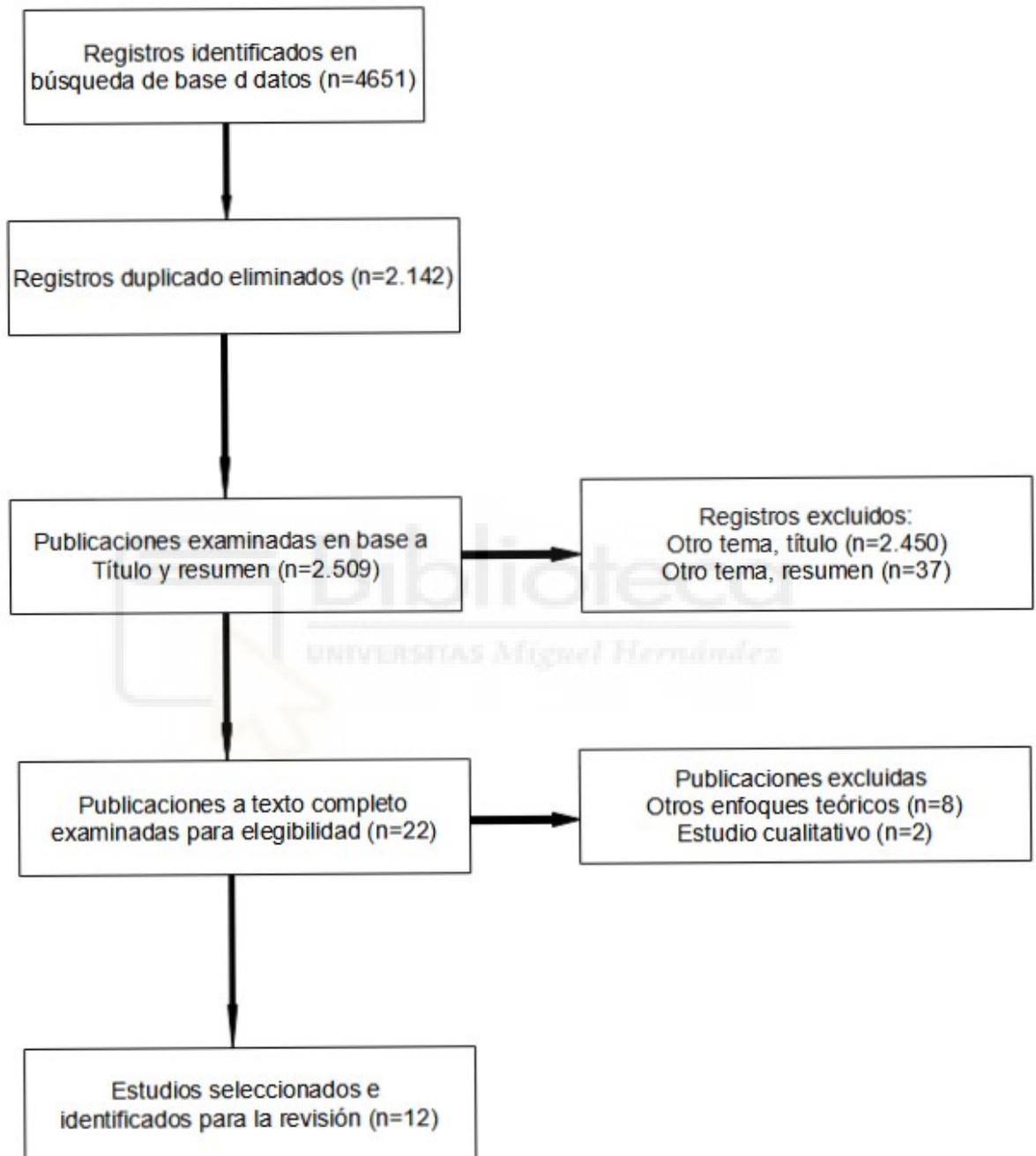
3.1. Bases de datos, palabras clave y criterios de elegibilidad

La revisión sistemática se realizó a partir del protocolo PRISMA (Mother et al., 2009). Las bases de datos empleadas para la revisión de artículos publicados entre 2011 y 2021 fueron PsycArticles, PsycInfo, E-Journals, History of Science y Technology & Medicine, Scopus, BASE y PsicoDoc. La búsqueda se realizó entre los días 27 de mayo y 12 de junio de 2021. En la estrategia de búsqueda se utilizaron los descriptores *“telecommuting”*, *“teleworking”*, *“working from home”*, *“psychologic”*, *“psychosocial”*, *“risks”* y mediante la utilización de los operadores booleanos AND y OR.

3.2. Procedimiento y síntesis de los resultados

La revisión sistemática se realizó de forma independiente, siguiendo las etapas sucesivas indicadas en el diagrama de flujo de la Figura 1. La primera selección se realizó según el título y el resumen. Posteriormente se accedió al texto completo con el fin de comprobar la elegibilidad del artículo. Los criterios de elegibilidad seleccionados incluyeron la selección de artículos que analizan los riesgos psicológicos y/o psicosociales derivados del teletrabajo. Por otra parte, se observó las referencias de los artículos para comprobar otras publicaciones que también pudieran ser útiles. Como criterios de exclusión se determinaron que no eran válidos aquellos artículos en los que el teletrabajo no fuera la principal variable a estudiar, y los posibles riesgos se debieran a otras variables diferentes, como por ejemplo, miedo al COVID-19 u otras. También se excluyeron aquellas publicaciones referentes a revisiones bibliográficas. Finalmente, la búsqueda dio como resultado 12 publicaciones con información relevante para la revisión.

Figura 1: Etapas del protocolo PRISMA (Mother et al., 2009).



4. RESULTADOS

4.1. Resumen de las publicaciones seleccionadas

Los datos recabados de los 12 artículos se recogen en la Tabla 1. Las categorías incluidas son las siguientes: autores, fecha de publicación, muestra, diseño del estudio, instrumentos utilizados, variables de estudio y principales resultados. En todos los trabajos revisados se realizaron estudios descriptivos transversales simples a excepción de dos que utilizaron método mixto. A grandes rasgos, todos ellos utilizaron una muestra equilibrada entre mujeres y hombres. Tres de los artículos más recientes utilizan muestra comparativa de teletrabajadores y trabajadores convencionales mientras que los 9 restantes se centran en estudiar únicamente trabajadores a distancia. Los artículos más recientes engloban una horquilla de dos años comprendida entre 2019 y 2021 con 9 de los mismos mientras que los 3 restantes son de los años 2012 y 2013. Los estudios más recientes tienen como diferencia que estudian variables referentes al absentismo y calidad del sueño respecto a las más antiguas, sin embargo, en general, tanto las publicaciones antiguas como las recientes tienen objetivos y variables similares. Las variables estudiadas y los instrumentos con los que se miden aparecen en la Tabla 2. Entre éstas destacan principalmente la fatiga o agotamiento, presente en los estudios de Golden (2012), Grant et al. (2013), Hu et al. (2019), Chong et al. (2020), Palumbo (2020), Bennet et al. (2021), Epanyaskul y Padungtod (2021) y Terán et al. (2021); el conflicto trabajo-familia o equilibrio trabajo-vida, encontrado en los trabajos de Golden (2012), Grant et al. (2013), Hu et al. (2019), Santos et al. (2019), Alfanza (2020), Palumbo (2020), y Tavares et al. (2020); la calidad del sueño, estudiada por Hu et al. (2019), Chong et al. (2020) y Epanyaskul y Padungtod (2021); la sensación de aislamiento, presente en los estudios de Arora (2012), Tavares (2020) Bennet et al. (2021), y Epanyaskul y Padungtod (2021); el absentismo, estudiado en los trabajos de Hu et al. (2019) y Chong (2020); el compromiso laboral, estudiado por Arora (2012) y Palumbo (2020); la satisfacción laboral (Arora, 2012); horario de trabajo (Golden, 2012); eficacia/rendimiento/productividad (Grant et al., 2013), (Alfanza, 2020), Tavares et al., (2020); bienestar (Grant et al., 2013); telepresión y desconexión psicológica (Hu et al., 2019); apoyo social (Santos et al., 2019); interdependencia e interrupciones en el trabajo (Chong et al., 2020); salud física y psicológica (Tavares et al., 2020), (Epanyaskul y Padungtod, 2021); atención (Bennet en al., 2021); riesgos psicosociales, estrés y sueldo (Santos et al., 2019); y carga mental (Terán et al., 2021).

Tabla 1: Publicaciones seleccionadas.

Autores	Muestra	Diseño de estudio	Instrumentos	Variables de estudio	Principales resultados
Arora, S. (2012)	310 trabajadores (177 hombres y 126 mujeres).	Descriptivo transversal simple.	Escala de Aislamiento de Hirschfeld y Feild, Escala Multi-Foci Engagement, Escala de Satisfacción Laboral de Camman	Aislamiento, compromiso y satisfacción laboral	Una mayor frecuencia de teletrabajo se asocia con un alto aislamiento, que a su vez, impacta negativamente en el compromiso laboral.
Golden, T. (2012)	316 empleados de empresa informática (227 hombres y 89 mujeres).	Descriptivo transversal simple.	Medida bidirección de conflicto trabajo-familia, Cuestionario General de Burnout e indicación de horas trabajadas .	Conflicto trabajo-familia, agotamiento laboral y horario de trabajo	El teletrabajo provoca el aumento de conflictos trabajo-familia y agotamiento laboral dependiendo de la horas y el horario en el que se trabaje.
Grant, C., Wallace, L., & Spurgeon, P. C. (2013)	111 trabajadores (más mujeres que hombres)	Descriptivo transversal de método mixto.	Cuestionario de elaboración propia.	Equilibrio trabajo-familia, eficacia, bienestar y estrés	Los efectos negativos se encontraron en el bienestar, debido al exceso de trabajo y a la falta de tiempo para recuperarse.
Hu, X., Santuzzi, A. M., & Barber, L. (2019)	233 trabajadores (más mujeres que hombres).	Descriptivo transversal simple.	Cuestionario de telepresión, Medida de burnout Shirom-Melamed, Escala Insomnia, Escala de Presentismo Stanford, Índice de higiene de sueño y Cuestionario de Experiencia de Descanso.	Telepresión, agotamiento emocional, absentismo, calidad de sueño y desconexión psicológica.	La presión resultante de teletrabajar da como resultado fatiga física, agotamiento emocional, mala calidad del sueño, desconexión psicológica y difusión de los límites del trabajo.

Santos, M., Sierra, M., Rodríguez, R., Tovar, D., Carolina, J., Marín, A., & Dorado, R. (2019)	1.287 trabajadores 767 hombres y 520 mujeres).	Descriptivo transversal de método mixto.	Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, cuestionario de estrés laboral (JSS) , cuestionario de apoyo social MOS, indicación de sueldo.	Estrés, condiciones laborales, riesgos psicosociales, apoyo social y condiciones económicas.	Hallazgos en alteración de vida trabajo-personal/famil iar y comorbilidad con estrés respecto a los trabajadores convencionales.
Alfanza, M. (2020)	396 trabajadores corporativos(190 hombres y 207 mujeres).	Descriptivo transversal simple.	Cuestionario de Rendimiento Laboral Individual, Cuestionario Equilibrio Trabajo-Vida de Kumarasamy	Rendimiento laboral, equilibrio trabajo-vida	La intensidad del teletrabajo tiene una relación negativa significativa con el equilibrio entre la vida laboral y personal.
Chong, S., Huang, Y., & Chang, C. (2020)	120 trabajadores (más hombres que mujeres).	Descriptivo transversal simple.	Cuestionario de Interdependencia de Tareas, adaptación de la Escala de Comportamiento del Trabajo, interrupciones y horas trabajadas.	Agotamiento laboral, calidad de sueño, absentismo, interdependen cia, interrupciones durante el trabajo.	Aumento de malestar debido a la falta de recursos de apoyo organizativo ante las tareas que demandan mayor interdependencia entre compañeros mientras se trabaja a distancia.
Palumbo, R. (2020)	9.877 trabajadores del sector público (39,2% hombres y 68,8% mujeres).	Descriptivo transversal simple.	Escala de Compromiso Laboral de Utrecht, Autoevaluación Equilibrio Trabajo-Vida, y Autoevaluación de Fatiga Laboral.	Equilibrio trabajo-vida, compromiso laboral y fatiga	El teletrabajo afecta negativamente al equilibrio entre la vida laboral y personal además de provocar mayor fatiga mental respecto a los trabajadores convencionales
Tavares, F., Santos, E., Diogo, A., &	359 trabajadores (148	Descriptivo transversal	Encuesta sobre Teletrabajo, número de horas trabajadas e	Productividad laboral , salud física y	Las principales dificultades encontradas fueron

Ratten, V. (2020)	hombres y 211 mujeres).	simple.	interrupciones durante el teletrabajo.	psicológica.	la falta de comunicación con los compañeros de trabajo, la falta de recursos relacionados con las infraestructuras de apoyo, la conciliación trabajo-familia y la gestión del tiempo/horario.
Bennett, A. A., Champion, E., Keeler, K., & Keener, S. (2021)	55 trabajadores (31 hombres y 19 mujeres).	Descriptivo transversal simple.	Escala POMS, Escala de Integración al Grupo, utilización de webcam /micrófono y Cuestionario de Davis y Yi.	Fatiga, atención y aislamiento	Las reuniones por videoconferencia realizadas a distancia provocan fatiga mental y agotamiento
Ekpanyaskul, C., & Padungtod, C. (2021)	869 trabajadores (más hombres que mujeres).	Descriptivo transversal simple.	Cuestionario de Salud Laboral propio.	Salud física y psicosocial y calidad del sueño.	Los teletrabajadores experimentaron sensación de aislamiento, y alteraciones de alimentación y del sueño.
Terán, D., Córdova, M., Muquinche, J. & Gordón, P. (2021)	103 docentes (30 hombres y 73 mujeres)	Análítico transversal simple.	NASA-Task Load Index (LTX) e inventario sueco de fatiga ocupacional (SOFI)	Carga y fatiga mental.	Se identifica que la carga y fatiga mental afecta a docentes que superan los 39 años por actividades de teletrabajo.

Tabla 2: Variables e instrumentos.

Variables	Instrumentos
Fatiga / agotamiento	Cuestionario General de Burnout (Golden, 2012); Medida de Burnout Shirom- Melamed (Hu et al., 2019); número de horas trabajadas diarias (Chong et al., 2020); Autoevaluación de Fatiga Laboral (Palumbo, 2020); escala POMS (Bennet et al., 2021); inventario sueco de fatiga ocupacional (SOFI) (Terán et al., 2021).
Carga mental	NASA-Task Load Index (LTX) (Terán et al., 2021)
Conflicto trabajo-familia / equilibrio trabajo-vida	Medida Bidirección de Conflicto Trabajo-Familia (Golden, 2012); cuestionario de elaboración propia (Grant et al., 2013); cuestionario de Kumarasamy (Alfanza 2020); Autoevaluación Equilibrio Trabajo-Vida (Palumbo 2020).
Calidad del sueño	Escala Insomnia e Índice de higiene de sueño (Hu et al., 2019); horas de sueño (Chong et al, 2020); cuestionario de Salud Laboral (Ekpanyaskul y Pudugntod, 2021).
Estrés	Cuestionario de estrés laboral (SS) (Santos et al., 2019)
Aislamiento	Escala de Aislamiento de Hirschfeld y Feild (Arora, 2012); Encuesta sobre Teletrabajo (Tavares et al., 2020); cuestionario de Salud Laboral (Ekpanyaskul y Pudugntod, 2021); Escala de Integración al Grupo y utilización de la webcam y el micrófono (Bennet et al., 2021).
Absentismo	Escala de Presentismo Stanford (Hu et al., 2019); Escala de Comportamiento del Trabajo (Chong et al., 2020)
Compromiso laboral	Escala Multi-Foci Engagement (Arora, 2012), Escala de Compromiso Laboral de Utrech (Palumbo, 2020)
Satisfacción laboral	Escala de Satisfacción Laboral de Camman (Arora, 2012)
Horario de trabajo	Momento y las horas del día trabajadas (Golden, 2012)
Eficacia /productividad / rendimiento	Cuestionario de elaboración propia (Grant et al., 2013); Cuestionario de Rendimiento Laboral Individual (Alfanza, 2020); número de horas trabajadas y número de interrupciones (Tavares et al., 2020)
Bienestar	Cuestionario de elaboración propia (Grant et al., 2013)
Telepresión	Cuestionario de telepresión (Hu et al., 2019)
Desconexión psicológica	Cuestionario de Experiencia de Descanso (Hu et

	al., 2019)
Apoyo social	Cuestionario de apoyo social MOS (Santos et al., 2019)
Interdependencia	Cuestionario de Interdependencia de Tareas (Chong et al., 2020)
Interrupciones	Número de interrupciones diarias (Chong et al., 2020)
Salud física y psicológica	Encuesta sobre Teletrabajo (Tavares et al., 2020); cuestionario de Salud Laboral (Ekpanyaskul y Pudugntod, 2021)
Riesgos psicosociales	Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (Santos et al., 2019)
Sueldo	Cantidad ganada al mes (Santos et al., 2019)
Atención	Cuestionario de Davis y Yi (Bennet et al., 2021)

4.2. Resultados de las publicaciones seleccionadas

Los principales resultados de los trabajos revisados han sido divididos en categorías de los que derivan los riesgos psicosociales más importantes encontrados en los mismos.

4.2.1. Aislamiento

Arora (2012) afirmó en base a sus resultados que cuanto mayor es la frecuencia de teletrabajo, mayor es la percepción de aislamiento social y profesional, causada además, por la reducción de los lazos sociales y de la interacción con los miembros de la organización. Grant et al. (2013) hallaron sensación de falta de apoyo social a causa de sentirse desplazados por no encontrarse físicamente ante responsables y superiores. Los resultados obtenidos por Santos et al. (2019) muestran que los teletrabajadores se perciben más excluidos respecto a los convencionales. Se hallaron problemas de coordinación de acciones, dificultades de interacción social, percepción de exclusión de actividades de oficina, dificultad para tomar decisiones, falta de seguimiento a los cambios propuestos y déficit en la capacitación recibida respecto a los riesgos laborales. Por otro lado, los principales resultados que Tavares et al., (2020) revelaron fueron problemas físicos de dolores de espalda, sensación de aislamiento por no interactuar físicamente con compañeros y superiores, y estrés por

falta de infraestructura necesaria para desarrollar el trabajo como impresoras y buena conexión a internet. Ekpanyaskul y Pudugntod (2021) obtuvieron resultados similares al constatar que el teletrabajo elimina el componente social de interactuar físicamente con los compañeros lo que produce soledad y angustia. Bennet et al., (2021) constataron que durante las videoconferencias se experimenta fatiga cuanto más tiempo se está sin hablar, ocasionando una menor atención con el resto de las personas que constituyen la reunión.

4.2.2. Fatiga o agotamiento y equilibrio trabajo-vida

Los resultados de Golden (2012) mostraron que tanto en los trabajadores que hacen horas extra cuando trabajaban por la mañana, como aquellos que trabajan en sus jornadas habituales por la tarde o por la noche, generan mayor agotamiento laboral, lo cual, a su vez, repercute en un aumento significativo de conflicto trabajo-familia. La investigación realizada por Grant et al. (2013) reveló que el aumento de horas trabajadas de más por parte de los participantes genera mayor carga de trabajo y un peor rendimiento lo que se traduce en estrés y agotamiento, además de un mayor esfuerzo mental y un mayor tiempo necesario para recuperarse; resultados similares encontrados en los trabajos de Santos et al. (2019), Hu et al., (2019) y Alfanza (2020). La difusión de los límites del trabajo con la vida personal mientras se trabaja desde casa, causa el impedimento de desconectar psicológicamente de las funciones laborales (Grant et al., 2013). Dicha desconexión también se produce cuanto más presión se ejerce sobre los participantes, es decir, momentos en los que los empleados necesitan parar porque no pueden con las demandas que se les exige. Este hecho, además, afecta a los comportamientos al implicarse en tareas relacionadas con el trabajo en ámbitos de sus vidas privadas fuera de horario laboral (Hu et al., 2019). Los autores (Chong et al., 2020) revelaron que los contratiempos derivados de las interrupciones durante el periodo del día en el que se está teletrabajando desencadena un proceso de pérdida de recursos de afrontamiento ante el estrés lo que conlleva a un agotamiento emocional del empleado al final del día. Por otro lado, el empleado agotado es más probable que repercuta en conductas absentistas y de abandono del trabajo en los días posteriores. Hallaron también que este agotamiento es mayor en los empleados que, para desarrollar su trabajo, necesitan mayor interdependencia con los compañeros. Palumbo (2020) encontró que trabajar desde casa afecta peor al equilibrio entre la vida laboral y la personal, aumentando los conflictos entre la vida laboral y la vida privada respecto a los trabajadores convencionales. También reveló que la fatiga relacionada con el trabajo

implica un deterioro de la capacidad para gestionar la carga de trabajo individual debido a las frecuentes presiones de tiempo, generando mayores conflictos entre el trabajo y las actividades personales cotidianas. En la investigación de Tavares et al., (2020) encontraron problemas de gestión de tiempo a causa de distracciones e interrupciones durante la jornada para atender asuntos domésticos. El trabajo de Bennet et al. (2021) mostró que según los momentos del día en los que se produce una videoconferencia, éstos influyen en el nivel de fatiga de los trabajadores, siendo las primeras horas de la jornada y las últimas las que mayor fatiga provocan. Ekpanyaskul y Pudugntod (2021) revelaron que el trabajar desde casa produce varios problemas psicosociales que afectan a los trabajadores. Observaron problemas ergonómicos que pueden producir dolores musculoesqueléticos. Un entorno doméstico inadecuado para la labor del teletrabajo y el aumento de horas trabajadas durante la jornada influye en el agotamiento mental. También señalaron, al igual que anteriores autores, que el teletrabajo genera conflicto trabajo-familia al difuminar los límites entre éstos. Los resultados obtenidos por Terán et al. (2021) concluyeron que todos los grupos de edad de teletrabajadores estudiados presentan molestias de fatiga mental simple y crónica a niveles similares. Por otra parte, el grupo de edad más afectado por la carga mental supera los 39 años, siendo el grupo de edad de entre 55 y 59 años los que mayor nivel de carga mental experimentan al realizar actividades de teletrabajo.

4.2.3. Calidad de sueño

El agotamiento producido por la presión durante la jornada de teletrabajo influye en problemas de sueño tanto en cantidad como en calidad (Hu et al., 2019). También genera alteración del sueño y los ritmos biológicos dejando a los teletrabajadores vulnerables a problemas de salud (Ekpanyaskul y Pudugntod, 2021).

4.2.4. Rendimiento y compromiso laboral

Según Alfanza (2020) Los trabajadores que actúan desde casa lo hacen ligeramente más tiempo que los que trabajan de la oficina, lo cual no influye en un mayor incremento del rendimiento laboral respecto a trabajar en la oficina. Además, la sensación de aislamiento producida por el teletrabajo reduce el compromiso laboral de los trabajadores (Arora, 2012). Tavares et al. (2020) mostró que teletrabajar no aumenta la productividad laboral y casi la mitad de los participantes trabajan más horas diarias de lo habitual, además de hacerlo durante los fines de semana para compensar dicha falta.

5. CONCLUSIONES

5.1 Conclusiones

Los riesgos psicosociales son inherentes a esta época de cambios en el trabajo, a lo que se suma la pandemia por Covid-19, siendo el distanciamiento social una respuesta a la amenaza sanitaria (Tresierra y Pozo, 2020). Se ha incrementado de forma inesperada el teletrabajo que, para muchas personas, ha sido una experiencia nueva que, aunque puede generar beneficios, muestra también una serie de desventajas que pueden comprometer la salud mental. Estas desventajas no necesariamente se presentarán en todos los teletrabajadores, pero diversas características personales, de la tarea y del ambiente del hogar pueden jugar un papel negativo para el entorno laboral (Tresierra y Pozo, 2020). Atendiendo a la información aportada en la revisión, y teniendo presente el objetivo de determinar qué se ha estado estudiando actualmente en publicaciones sobre riesgos psicosociales derivados del teletrabajo, son varios los riesgos que surgen a raíz de trabajar a distancia respecto a hacerlo en los lugares de trabajo habituales. Se han descrito diferentes problemas que pueden afectar tanto al rendimiento laboral como al personal. Se observa que al trabajar a distancia implícitamente induce a exceder el horario habitual, así como trabajo en horas no convencionales lo que a su vez puede resultar en alteraciones de sueño. Todo este incremento de trabajo se traduce en un aumento de la carga mental, es decir, un deterioro de la capacidad para gestionar la carga de trabajo y disminución de las capacidades funcionales provocada por el exceso de trabajo en forma de fatiga (Buirra, 2012). Uno de los problemas que más surge a raíz de trabajar desde casa es la dificultad de conciliación entre la vida familiar y laboral. El hecho de trabajar desde casa y hacerlo de manera excesiva puede implicar una incapacidad de desconectar psicológicamente del trabajo durante las horas no estipuladas para ello, ya que los límites entre la vida personal y familiar se difuminan al poder acceder a las demandas laborales mientras se está en el hogar. Esta cuestión fomenta la ambigüedad de los roles, lo que allana el camino de conflictos entre el trabajo y la vida, y entre la vida y el trabajo (Buirra, 2012). El solapamiento entre el trabajo y la vida engendra una intensificación y ampliación de los esfuerzos laborales y no laborales por lo que pueden surgir problemas de índole personal ya sean con las personas convivientes en el hogar o con otras. Otra serie de riesgos psicosociales que surgen son los referentes a la falta de contacto entre los compañeros y superiores de trabajo. En los resultados se observa que la mayoría de las personas se sienten aisladas y en soledad (Buirra, 2012). Todas estas situaciones

generan un malestar al trabajador que puede repercutir en un descenso de rendimiento y, en definitiva, una peor calidad de vida laboral.

5.2 Limitaciones del estudio

Las principales limitaciones encontradas han sido la escasez de trabajos que comparen grupos de teletrabajadores con grupos de trabajadores convencionales en una mayor proporción. Otra limitación que se observó fue la escasez de trabajos de diseño longitudinal que evalúen los problemas que pueden surgir con el tiempo para compararlos respecto a los hallados en momentos concretos en una misma muestra poblacional. Por último, destacar que varios de los trabajos fueron realizados durante la época de los primeros confinamientos, es decir, las muestras evaluadas podrían haber estado teletrabajando sin apenas salir de casa lo que podría haber provocado un sesgo en sus evaluaciones debida a la falta de libertad de movimiento.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Alfanza, M. (2021). Telecommuting Intensity in the Context of COVID-19 Pandemic: Job Performance and Work-Life Balance. *Economics and Business*, 35(1), 107-116. <https://doi.org/10.2478/eb-2021-0007>
- Arora, S. A. (2012). *Does workplace isolation matter? examining the impact of workplace isolation on telecommuter work engagement*. Florida Institute of Technology.
- Bennett, A. A., Champion, E. D., Keeler, K. R., & Keener, S. K. (2021). Videoconference fatigue? Exploring changes in fatigue after videoconference meetings during COVID-19. *Journal of Applied Psychology*, 106(3), 330. <https://doi.org/10.1037/apl0000906>
- Buira, J. (2012). *El teletrabajo. Entre el mito y la realidad*. Editorial UOC.
- Chong, S., Huang, Y., & Chang, C. H. D. (2020). Supporting interdependent telework employees: A moderated-mediation model linking daily COVID-19 task setbacks to next-day work withdrawal. *Journal of Applied Psychology*, 105(12), 1408. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000843>

- Díaz Lazo, J., Pérez Gutiérrez, A., & Florido Bacallao, R. (2011). Impacto de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) para disminuir la brecha digital en la sociedad actual. *Cultivos tropicales*, 32(1), 81-90.
- Ekpanyaskul, C., & Padungtod, C. (2021). Occupational Health Problems and Lifestyle Changes Among Novice Working-From-Home Workers Amid the COVID-19 Pandemic. *Safety and health at work*
<https://doi.org/10.1016/j.shaw.2021.01.010>
- García-González, M., Torrano, F., & García-González, G. (2020). Estudio de los factores de riesgo psicosocial en profesoras de universidades online: Una mirada desde adentro. *Interdisciplinaria. Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 37(1), 1-31. <http://doi.org/10.16880/interd.2020.37.1.18>
- Golden, T. D. (2012). Altering the effects of work and family conflict on exhaustion: Telework during traditional and nontraditional work hours. *Journal of Business and Psychology*, 27(3), 255-269. <https://doi.org/10.1007/s10869-011-9247-0>
- Grant, C. A., Wallace, L. M., & Spurgeon, P. C. (2013). An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. *Employee Relations*, 35(5), 527-546.
<http://dx.doi.org/10.1108/ER-08-2012-0050>
- Hernández, R. C., & Chaparro-Medina, P. M. (2021). Transformaciones en los hábitos de comunicación y sociabilidad a través del incremento del uso de redes sociodigitales en tiempos de pandemia. *Ámbitos. Revista Internacional de Comunicación*, (52), 37-51.
- Hu, X., Santuzzi, A. M., & Barber, L. K. (2019). Disconnecting to detach: The role of impaired recovery in negative consequences of workplace telepressure. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(1), 9-15.
<https://doi.org/10.5093/jwop2019a2>
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D. G. y The Prisma Group. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: the PRISMA statement. *PLoS Medicine*, 6(7), e1000097.
<https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000097>

- Palumbo, R. (2020). Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance. *International Journal of Public Sector Management*, 33(6), 771-190. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-06-2020-0150>
- Pita, G. (2018). Las TICs en las empresas: evolución de la tecnología y cambio estructural en las organizaciones. *Dominio de las Ciencias*, 4(1), 499-510.
- Pérez, G. (17 de marzo de 2020). La pandemia impulsa el teletrabajo en España: casi tres millones de empleados a distancia. *El País*. <https://elpais.com/economia/2021-03-17/la-pandemia-impulsa-el-teletrabajo-en-espana-ya-son-3-millones-las-personas-que-operan-desde-su-hogar.html>.
- Ramos, V., Ramos-Galarza, C., & Tejera, E. (2020). Teletrabajo en tiempos de COVID-19. *Revista Interamericana de Psicología*, 54(3).
- Rodríguez, M. (2009). Factores psicosociales de riesgo laboral: ¿nuevos tiempos, nuevos riesgos?. *Observatorio laboral revista venezolana*, 2(3), 127-141.
- Rubbini, N. I. (2012). Los riesgos psicosociales en el teletrabajo. *VII Jornadas de Sociología de la UNLP*. Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.
- Sánchez, C. P. (2010). El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores? *IDP. Revista de internet, Derecho y Política*, 11, 24-33.
- Santos, M. P. A., Sierra, M. P. Y., Rodriguez, R. G., Tovar, D., Carolina, J., Marín, A., & Dorado, R. E. C. (2019). Comprensión psicosocial del teletrabajo: riesgos emergentes y protectores. *El presente del futuro trabajo*, 2. <https://www.researchgate.net/profile/Thiago-Nunes-10/publication/338701376>
- Tavares, F., Santos, E., Diogo, A., & Ratten, V. (2020). Teleworking in portuguese communities during the COVID-19 pandemic. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*. <https://doi.org/10.1108/JEC-06-2020-0113>
- Terán, D. A., Córdova, M. A., Muquinche, J. P., & Gordón, P. (2021). Evaluación de la carga y fatiga mental en docentes por teletrabajo a causa del COVID-19. *Ciencia Digital*, 5(1), 6-14. <https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v5i1.1515>

Tresierra, C. E. V., & Pozo, A. C. L. (2020). La fatiga y la carga mental en los teletrabajadores: A propósito del distanciamiento social. *Revista española de salud pública*, (94), 126.

