

UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ
MÁSTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



REVISIÓN DOCUMENTAL SOBRE PELIGROS Y RIESGOS
ASOCIADOS AL TELETRABAJO

TRABAJO DE FIN DE MÁSTER

Mayo-2022

AUTOR: Javier Martínez Cabrera

DIRECTORA: Rosario Parets Llorca



**INFORME DEL DIRECTOR DEL TRABAJO FIN MÁSTER DEL MASTER
UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

D. Rosario Parets Llorca, Tutor/a del Trabajo Fin de Máster, titulado 'REVISIÓN DOCUMENTAL SOBRE PELIGROS Y RIESGOS ASOCIADOS AL TELETRABAJO' y realizado por el/la estudiante Javier Martínez Cabrera.

Hace constar que el TFM ha sido realizado bajo mi supervisión y reúne los requisitos para ser evaluado.

Fecha de la autorización: 12 de Junio de 2022

Fdo.: Rosario Parets Llorca
Tutor/a TFM

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
1. Introducción	9
1.1. Contextualización del teletrabajo.....	10
1.2. Marco legal	12
1.3. Antecedentes	13
1.4. El teletrabajo en el mundo: antes y después de la pandemia	15
1.5. El teletrabajo en España	17
2. Justificación	19
3. Objetivos.....	22
3.1. General	22
3.2. Específicos.....	22
4. Materiales y métodos.....	23
Paso 1 Búsqueda de fuentes	23
Paso 2: separar las fuentes con criterios de agrupación	23
Paso 3: Discutir las conclusiones de los trabajos que hablan específicamente de salud laboral.....	24
5. Resultados y Discusión.....	25
5.1. Riesgos asociados al teletrabajo	35

5.1.1. Riesgos psicosociales	35
5.1.2. Tecnoestrés	37
5.1.3. Doble presencia	39
5.1.4. Síndrome de burnout	40
5.1.5. Fatiga laboral	40
5.1.6. Violencia de género	40
5.1.7. Riesgos higiénicos	41
5.1.8. Seguridad laboral	41
5.1.9. Riesgos relacionados con enfermedades profesionales	42
5.1.10. Riesgos ergonómicos	42
5.1.11. Riesgo locativo	44
Contradicciones aparentes sobre el análisis de riesgos en el teletrabajo	44
Resultados finales.....	45
6. Conclusiones.....	47
7. Bibliografía	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Comparación teletrabajo y trabajo tradicional	11
Tabla 2. Ejemplo de tabla de agrupación de fuentes relacionadas con el teletrabajo	24
Tabla 3. Resumen de las investigaciones escogidas para esta revisión.....	25
Tabla 4. Conclusiones más importantes de los trabajos relacionados con prevención de riesgos laborales.....	30



ÍNDICE DE FIGURAS

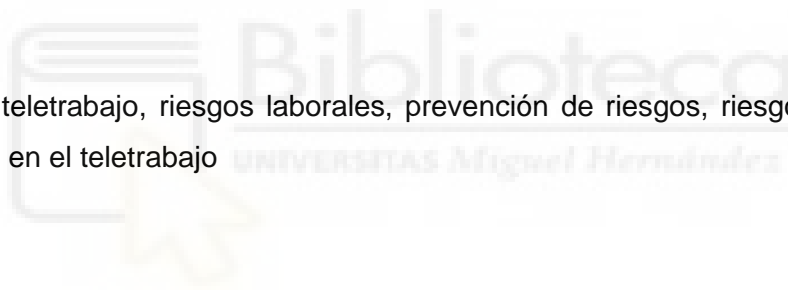
Figura 1. Cambio de prioridades laborales postpandemia	16
Figura 2. Penetración del teletrabajo a raíz del brote de coronavirus en España a octubre de 2020	20
Figura 3. Años de publicación de las investigaciones elegidas en esta investigación.....	33
Figura 4. Países de donde provienen los trabajos de investigación utilizados como base en este estudio	34
Figura 5. Fuentes escogidas por temas.....	35



Resumen

Con el objetivo de identificar los principales peligros y riesgos asociados al teletrabajo en materia de salud y prevención, se realizó una indagación bibliográfica de trabajos relacionados con el teletrabajo y la prevención de riesgos laborales. Se halló que los riesgos más claros para el teletrabajo y que más han sido reportados antes y después de la pandemia son los riesgos musculoesqueléticos: aquellos que se relacionan con malas posturas y también con el diseño del lugar de trabajo así como los riesgos psicosociales. Se destaca el papel del COVID-19 en el incremento de los estudios relacionados con el teletrabajo. Esto, porque la crisis sanitaria reciente y el elevado número de trabajadores que asumieron, obligados o no, la modalidad del teletrabajo, han dejado al descubierto el vacío legal y científico que existe en relación con los riesgos laborales asociados al teletrabajo y que deben ser estudiados amplia y exhaustivamente si se quiere proteger a los trabajadores que hacen vida en esta modalidad.

Palabras claves: teletrabajo, riesgos laborales, prevención de riesgos, riesgos del teletrabajo, seguridad y salud en el teletrabajo



Abstract

In order to identify the main hazards and risks associated with teleworking in terms of health and prevention, bibliographic research of works related to teleworking and prevention of occupational hazards was carried out. It was found that the clearest risks for teleworking and that have been most reported before and after the pandemic are musculoskeletal risks: those related to poor posture and also to the design of the workplace as well as psychosocial risks. The role of COVID-19 in the increase of studies related to telework is highlighted. This, because the recent health crisis and the high number of workers who assumed, forced or not, the modality of telework, have exposed the legal and scientific vacuum that exists in relation to occupational hazards associated with telework and that must be studied extensively and comprehensively if we want to protect workers who make life in this modality.

Key words: telework, occupational hazards, risk prevention, telework risks, safety and health in teleworking.



1. Introducción

Hablar de teletrabajo nos lleva a hablar de las tecnologías de la información, por eso, su estudio es aparentemente reciente en términos históricos y está directamente relacionado con los avances tecnológicos (Buirá, 2012). Pero no es un concepto nuevo, de hecho, ya para 1969 Alan Kiron, mencionaba que las computadoras y las herramientas de comunicación impregnarían todos los aspectos de la vida, incluyendo el trabajo, relación que definió en el término “dominética” como una simbiosis entre domicilio, conexiones y electrónica. Sin duda, esto fue una visión temprana del impacto de las tecnologías en las actividades humanas. Unos años después, específicamente en 1980, Alvin Toffler, no solo habló de la tecnología, sino que se centró en la importancia que adquiriría el hogar en la era de la información, identificándolo (al hogar) como una entidad central que tendría funciones económicas, educativas, médicas y sociales mejoradas gracias a las tecnologías de la información (Domínguez, 2020).

La crisis pandémica no fue la primera que puso el teletrabajo en el radar. De hecho, se sabe que la crisis del petróleo en el año 1970 fue su primer auge, cuando se comprendió que, para ese momento, EE. UU. no habría tenido que importar petróleo si uno de cada siete trabajadores urbanos lo hacía desde casa (Tabares, 2017). No obstante, su alcance en el entorno laboral, público y privado se vio disparado por la crisis del COVID-19 de una manera sin precedentes, y hasta hoy se desconoce su impacto real en la dinámica y gestión empresarial una vez superada la emergencia sanitaria. Ahora, mientras más personas adoptan la modalidad home office o un enfoque híbrido, vale la pena preguntarse cuáles serán las implicaciones jurídicas, económicas, sociales y hasta ecológicas, y por supuesto surgen interrogantes en materia de prevención de riesgos laborales.

Ahora bien, aunque la crisis pandémica generó un alza repentina, no solo en el trabajo a distancia, sino específicamente en el trabajo desde el hogar, varias fuentes corroboran que no es una modalidad que pueda extenderse o mantenerse en la mayoría de las empresas, ya sea por cuestiones organizativas, de gestión, o porque la naturaleza misma de las actividades impide su realización a distancia (OECD, 2021). Según algunos autores, aunque sea una tendencia creciente, todavía no llega a ser una modalidad adoptada por la mayoría. Más bien, parece que el trabajo a distancia tiene mayor porcentaje entre autónomos, pymes y en las ocupaciones de alta cualificación. Incluso, se señala que las empresas exigen el trabajo presencial como

mecanismo de control y productividad para justificar el contrato laboral (Anghel, *et al.*, 2020). Al menos en España, las estadísticas del informe más reciente sobre el teletrabajo hecho por el Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad (ONTSI) del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, evidencia un alza en el retorno al trabajo presencial, consolidado en el tercer trimestre del 2021.

Aun así, y a pesar del descenso, hoy el teletrabajo sigue siendo el doble del registrado antes de la pandemia, que se hallaba en 4,8% para el año 2019 (Informe técnico sobre el teletrabajo saludable y seguro. Ginebra, 2021).

Entendiendo todo lo anterior, la presente investigación no se centrará en validar la viabilidad o factibilidad de la modalidad del trabajo a distancia, por ser una metodología ya establecida. Más bien, expone la necesidad de adaptar las herramientas y métodos en materia de salud y prevención de riesgos en esta realidad laboral ya establecida y de creciente tendencia. Se usará una estrategia cualitativa de investigación documental, a fin de ofrecer una visión sistemática, holística y global del trabajo a distancia, sus implicaciones, situación actual y los posibles vacíos en materia de salud laboral.

1.1. Contextualización del teletrabajo

Etimológicamente, la composición del término teletrabajo, se da de la unión entre la palabra griega tele (lejos) y de la palabra trabajo (acción de trabajar) palabra latina tripaliare de tripalium (instrumento de tortura) donde su significado hace referencia a una acción física o intelectual continua donde se genera algún esfuerzo. Con lo anterior se tiene una aproximación al término “un trabajo lejos” (Afanador, 2015).

Para analizar el tema del teletrabajo, como una opción laboral, es necesario conocer, interpretar y profundizar en sus diferentes aspectos, tanto beneficios como riesgos, así como legislaturas e impactos que están relacionados con el mismo desde el momento de su implementación y consolidación en las organizaciones.

De acuerdo con el concepto previo y teniendo en cuenta que es una modalidad diferente a la tradicional, se hace importante tener claridad en las características de este tipo de trabajo para despejar dudas e inquietudes, se muestran las características positivas del teletrabajo en relación con el trabajo tradicional.

Tabla 1. Comparación teletrabajo y trabajo tradicional

Trabajo Tradicional	Teletrabajo
Horarios rígidos	Horarios flexibles
Trabajo únicamente en la sede de la empresa	Trabajo desde cualquier lugar
Uso de computadoras desde la oficina	Dispositivos propios (BYOD)
Sistema de monitoreo y control físico	Evaluación por resultados
Reuniones laborales limitadas a encuentros físicos	Reuniones virtuales con participantes ilimitados.

Fuente: Teletrabajo, Portal Teletrabajo Colombia, 2018.

En cuanto a las modalidades del teletrabajo hay una clasificación o denominaciones de este. Las denominaciones son tres y se determinan de acuerdo con los lugares, actividades a ejecutar y perfil del teletrabajador. Estas denominaciones son las siguientes:

Teletrabajo: El teletrabajo se define como la actividad laboral que se desarrolla fuera de las instalaciones de la empresa y con el uso de tecnologías de la información y de la comunicación.

Teletrabajo autónomo: corresponde a empleados independientes, que se valen de las TIC (tecnologías de la información y la comunicación con un conjunto de servicios, redes y aparatos que tienen como fin mejorar la calidad de vida de las personas dentro de un entorno, y que se integran a un sistema de información interconectado y complementario) para el desarrollo de sus tareas, ejecutándolas desde cualquier lugar elegido por ellos.

Teletrabajo suplementario: son empleados con contrato laboral que alternan sus tareas en distintos días de la semana entre la empresa y un lugar fuera de ella, usando las TIC para dar cumplimiento a sus labores.

Teletrabajo móvil: Son los teletrabajadores que utilizan dispositivos móviles para realizar sus actividades. Su tarea laboral les permite ausentarse con frecuencia de la oficina.

El beneficio principal que tiene este tipo de empleo es que el desempeño de la actividad laboral remunerada no depende de la presencia física del trabajador en la empresa que ofrece ni en la empresa que demanda los servicios, para la que se utiliza como herramienta básica las TIC. Lo que quiere decir que no es indispensable utilizar necesariamente un local, oficina o domicilio durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial.

A pesar de todas las características positivas que tiene el teletrabajo, el foro de diálogo mundial de OIT, celebrado el 10 de noviembre de 2016, mencionó: “¿cuáles son los beneficios y los riesgos del teletrabajo en las tecnologías de la comunicación y los servicios financieros?”, mencionando con respecto a la pregunta lo siguiente: Sin embargo, el teletrabajo en las TIC y los servicios financieros puede plantear una serie de desafíos para el sector y en materia de trabajo decente, como los problemas relacionados con la ciberseguridad, la privacidad y la exposición a información confidencial. Debido a la falta de medidas apropiadas, los trabajadores pueden enfrentar problemas psicosociales relacionados con el aislamiento y la dificultad de establecer límites entre la vida laboral y familiar. Pueden tener menos acceso a la formación y percibir una falta de desarrollo de la carrera profesional. En los acuerdos de teletrabajo, las condiciones de salud y seguridad en el trabajo son también más difíciles de supervisar y controlar.

1.2. Marco legal

Las leyes de prevención de riesgos laborales surgen de la etapa industrializada a finales del siglo XIX y mantienen hasta hoy una concepción “tradicional” de la relación de trabajo (Morenos, 2017). No obstante, el moderado aumento en los últimos años del trabajo a distancia, encuentra un importante punto de inflexión desde que, el 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud anunciara que la COVID-19 pasaba de ser una epidemia, a una pandemia a nivel mundial.

Poco después, el RD 463/2020, de 14 de marzo, declaró el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, el conocido como “confinamiento domiciliario”, dada la limitación de la libertad de circulación de las personas (art. 7), las medidas de contención en el ámbito de la actividad comercial, equipamientos culturales, establecimientos

y actividades recreativas, actividades de hostelería y restauración, y otras adicionales (art. 10), así como las medidas de contención en el ámbito educativo y de la formación (art. 9). Y como consecuencia, se publicó el RD-L 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de la COVID-19, con el que se pretendió garantizar, en la medida de lo posible, la continuidad de la actividad empresarial a través de mecanismos alternativos a la presencialidad. Una situación que en principio estaba prevista para 15 días y se llegó a prorrogar hasta seis veces, concretamente, hasta el 21 de junio de 2020. El art. 5 del RD-L 8/2020 dispuso el carácter preferente del trabajo a distancia, siempre que ello sea «técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado», y su única directriz a este respecto es la exención de la obligación empresarial de efectuar la evaluación de riesgos laborales conforme al art. 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora. Una medida que será prorrogada durante los tres meses posteriores al fin de la vigencia del estado de alarma. Los condicionantes del art. 5 del RD-L 8/2020 no pueden ser más imprecisos, las expresiones «razonablemente posible» y «si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado» son claros conceptos jurídicos indeterminados que generan inseguridad jurídica. Bajo tales criterios, de la noche a la mañana, en una situación excepcionalísima y totalmente inusitada, gran parte de la población se vio obligada a trabajar a distancia, cuando una de las características básicas del trabajo a distancia es la voluntariedad, puesto que la única alternativa es la suspensión o la extinción de la relación laboral en un contexto en el que el bien jurídico prioritario era la salud de la ciudadanía y la evitación de desplazamientos innecesarios.

1.3. Antecedentes

El teletrabajo es una modalidad de empleo que ha tomado mayor importancia a nivel mundial en los últimos años; sin embargo, esta forma laboral ha traído nuevos tipos de enfermedades asociadas a la salud. A la fecha, en Colombia se ha iniciado el estudio de nuevas enfermedades asociadas a la nueva modalidad de trabajo, por el momento, los estudios han visto limitados, puesto que no existe mayor información que hagan referencia a este nuevo fenómeno o las empresas y aseguradoras no han identificado nuevas enfermedades que se estén desarrollando con la modalidad de teletrabajo para trabajar sobre planes de prevención que mitiguen el riesgo (Prieto *et al.*, 2014).

Es importante evaluar el tema tomando en consideración el estudio sobre los efectos que tiene la adopción de teletrabajo sobre las organizaciones y desde un punto de vista intervencionista o de gestión resulta imprescindible conocer cómo organizaciones pueden prevenir los riesgos que se desarrollen en los colaboradores que se encuentran bajo esta modalidad de trabajo (Rubina, 2012).

En un artículo cuyo título es: “teletrabajo y salud”, se plantea un nuevo reto para la psicología, ya que discute sobre las consecuencias para la salud, en relación con la salud mental y física, donde factores potencialmente nocivos están relacionados directamente con el teletrabajo en casa, y no tanto con el teletrabajo móvil (Fabregat *et al.*, 2002).

El fenómeno del teletrabajo se ha establecido como una alternativa de generar ingresos; sin embargo, sus alcances tanto privados como colectivos respecto a su asentamiento se hacen cada vez más importantes debido a su incorporación a nivel mundial, así como también la controversia que genera el cómo repercute estas diferencias en la salud de sus trabajadores, de este modo la salud forma parte del punto de convergencia interdisciplinario que pretende unir esfuerzos para lograr que el teletrabajo genere condiciones laborales adecuadas y por ende, empleos de calidad (Ramírez & Gómez, 2014).

Un factor resaltante para la salud que se visualiza en los artículos sobre el teletrabajo, es el sedentarismo, al tratarse de la ejecución de actividades principalmente de tipo cognitivo, donde se está la mayor parte del tiempo sentado. En líneas generales los especialistas de la salud, mencionan que el sedentarismo es un daño directo a la misma, pues la falta de actividad física habitual, es perjudicial para las personas, aumentando de generar el riesgo de diversas enfermedades y contribuyendo al deterioro del funcionamiento corporal cotidiano o simplemente impidiendo el mayor disfrute de las experiencias diarias, como por ejemplo la falta de ejercicio físico, que a su vez puede generar algunos trastornos psicológicos (Fabregat *et al.*, 2002).

Otro factor no menos importante es el llamado Síndrome de la patata en el escritorio, cuya característica principal es la accesibilidad a la comida en cualquier momento de la jornada. Por lo que se tiene como consecuencia un exceso de nutrientes innecesarios o en el peor de los casos, comida sin ningún valor nutricional, creando un desequilibrio el balance gasto/consumo y descontrol en los horarios de las comidas, ya que no se hacen las pausas necesarias entre las comidas. El acceso a alimentos generalmente muy calóricos como: chocolates, caramelos,

galletitas, entre otros, llega a hacer algo cotidiano y constante. Esto, aunado con el sedentarismo y el bajo gasto de energía, puede conducir a una obesidad funcional. Los especialistas han encontrado una ingesta excesiva en personas con ciertos niveles de ansiedad y nerviosismo (Fabregat *et al.*, 2002).

Este problema ha tenido y tiene tanto alcance que la Universidad de Pittsburgh de Pennsylvania y la Universidad de Illinois de Chicago, realizaron un estudio donde evaluaron la relación entre el Índice de Masa Corporal (IMC = peso/talla²) y la discapacidad laboral a corto plazo (causa de absentismo laboral) secundario a enfermedades o problemas relacionados con la obesidad. Lo que quiere decir que los eventos de discapacidad laboral a corto plazo aumentaban a medida que aumentaba el IMC de los trabajadores. Lo que se traduce en un mayor número de absentismo secundario a patologías relacionadas con su obesidad.

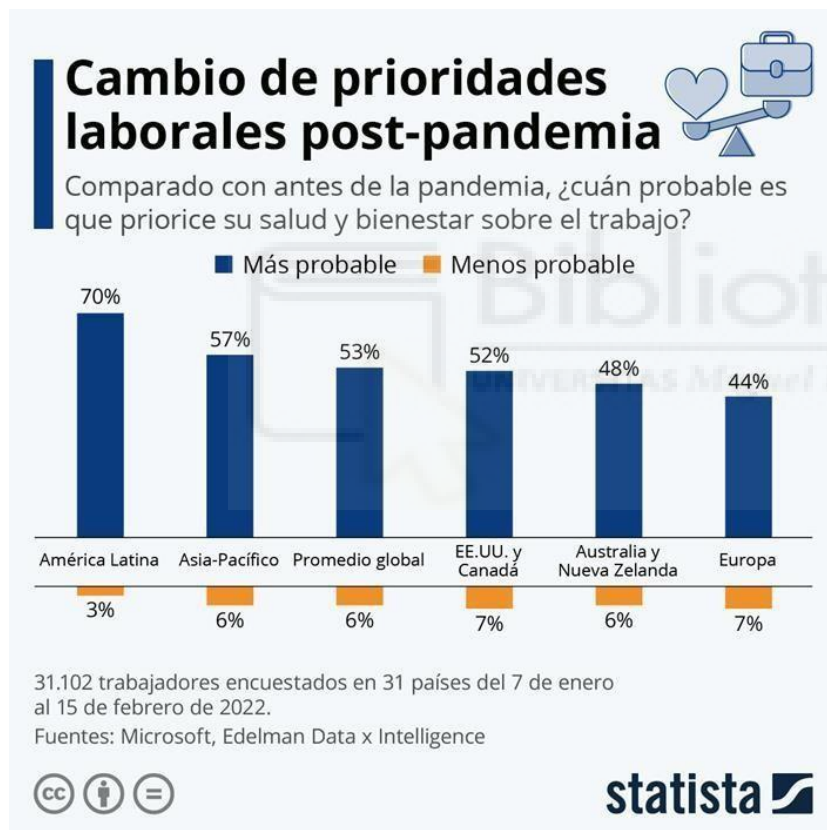
1.4. El teletrabajo en el mundo: antes y después de la pandemia

Las investigaciones científicas en casi todas las disciplinas del mundo actual están afectadas de una u otra manera por la reciente pandemia de COVID-19, pero si se habla del teletrabajo, la relación es muy profunda. Al punto que la crisis sanitaria significó un antes y un después en el estudio de esta modalidad, no solo porque aumentó drásticamente el número de personas que teletrabajaban en el mundo entero como respuesta a las medidas de confinamiento, sino porque sirvieron para que muchos trabajadores repensaran la posición del trabajo en su vida, el tiempo gastado en transporte y la vulnerabilidad de esa “sensación de seguridad” otorgada por un trabajo estable.

A este respecto, el informe “Índice de Tendencias Laborales 2022” recientemente publicado por Microsoft revela que Latinoamérica fue la región que más cambios ha mostrado al respecto. Según los resultados del informe, en estas latitudes un gran número de trabajadores reevaluó sus prioridades vitales después de la crisis pandémica. El estudio no ha sido a la ligera. Se valió de los datos recabados por la firma de investigación *Edelman Data x Intelligence* en un sondeo de más de 31.000 empleados y trabajadores autónomos en 31 países. Así, se demuestra que, aunque LATAM encabezó el cambio, en todo el globo los trabajadores evaluaron con más detenimiento el balance entre el mundo laboral y su vida privada, un tema que muchas veces era subestimado y que obliga a reflexionar en cómo los trabajadores en todo el mundo, y en especial en países en desarrollo, ponen las necesidades materiales básicas por encima de su bienestar

integral e incluso por encima de su propia salud. Situación que uno de cada siete encuestados en Argentina, Brasil, Colombia y México dijeron querer cambiar después de estos años de medidas de confinamiento, olas de contagio y alta incertidumbre. En cambio, en otras regiones como Europa y Oceanía, muchos trabajadores opinaron lo contrario. Es decir, que la pandemia no trastocó sus prioridades profesionales ni los estimuló a hacer cambios en pro de su bienestar, sino al contrario. Lo que sí es cierto es que independientemente de la región, la visión del trabajo está cambiando y cada vez más profesionales lo perciben como una parte de la vida, un medio en lugar de un fin (Pasquali, 2022).

Figura 1. Cambio de prioridades laborales postpandemia



Nota: encuesta realizada a 31102 trabajadores en 31 países del 07 de enero al 15 de febrero de 2022, en la cual se les preguntó: Comparado con antes de la pandemia, ¿cuán probable es que priorice su salud y bienestar sobre el trabajo? Tomado de Pasquali, 2022.

Ahora bien, el que muchos quieran trabajar en forma remota no significa que sea una modalidad mejor o peor, pero lo que sí es cierto es que independientemente de la modalidad, el trabajo conlleva consigo unos riesgos y en el tema que nos ocupa, es pertinente revisar cuáles de esos riesgos se relacionan con las modalidades remotas, ya sean al 100% o híbridas.

Muchos de los beneficios percibidos por los trabajadores relacionados con el trabajo en casa, se asocian con el tiempo y los recursos que ya no deben gastar para trasladarse al lugar de trabajo. Además, un 34% de los encuestados indicó que se sentía más seguro trabajando de forma remota. Aunque, los beneficios percibidos pudieran relacionarse con la novedad y el momento en el cual se ejecutan las encuestas, pues en 2021, en un estudio global que incluyó a 9326 encuestados, al responder si recomendarían el arreglo de trabajo remoto a un amigo, un gran porcentaje dijo que sí, pero se notó una disminución del 10% en comparación con la misma pregunta respondida el año anterior. Esta disminución, aunque es poca, pudiera indicar una tendencia a bajar la satisfacción con el paso del tiempo (Sava, 2022).

En Alemania, 76% de los empleados encuestados percibió como positivo el tener más tiempo libre por no tener que trasladarse hasta el trabajo. Mientras que la falta de contacto directo con los colegas fue mencionada como una desventaja. También es interesante que la alta cualificación no fue el único factor determinante en una mayor probabilidad de trabajar durante la pandemia, también influyó la edad con una mayor proporción entre 25 y 34 años en Estados Unidos, seguidos del grupo de 35-54 años. Además, en la mayoría de los países se observó una brecha de género durante la pandemia, en la cual, las tasas de teletrabajo fueron mucho más altas para las mujeres (con excepción de Reino Unido, Dinamarca y Suecia) (Koptiug, 2022).

1.5. El teletrabajo en España

Según los datos del INE, antes de la declaración del estado de alarma el porcentaje de establecimientos que utilizaba el trabajo a distancia se situaba en un 14,8% y el porcentaje de la plantilla en teletrabajo era de un 32,1%, mientras que durante el estado de alarma el porcentaje de establecimientos se eleva hasta el 48,8% y el porcentaje de plantilla llega hasta el 49,7%. Unos datos que, sin perjuicio de las líneas de financiación previstas al efecto en el programa Acelera e incluso de la puesta en marcha de un portal de información y ampliación de sedes de las Oficinas de Transformación Digital, de alguna manera corroboran que la sociedad española estaba mucho más inmersa en el cambio digital de lo que se creía, no en vano España es el país de la Unión Europea con más kilómetros de fibra óptica desplegada, con una cobertura del 80% de la población, además, el 50% de las grandes empresas ya contaban con planes de digitalización, un porcentaje que baja al 34% en el caso de las PYMES y hasta el 22% en el de las microempresas, aunque la extensión del entorno tecnológico no fuera una realidad y la sombra

de la brecha digital siga acechando en determinados núcleos de población y en ciertos colectivos. A raíz del estado de alarma, trabajadores/as por cuenta ajena, por cuenta propia y funcionarios, se han visto forzados a realizar su actividad laboral en una situación de confinamiento domiciliario. En el caso de los trabajadores por cuenta ajena, único objeto de este trabajo, sin otra cobertura legal que el art. 13 ET, dado que como se ha puesto de manifiesto, desde 2003 los ANC han hecho un llamamiento a los agentes sociales para su regulación a través de la autonomía colectiva, recogiendo unos mínimos criterios para su implantación, la regulación del teletrabajo en la negociación colectiva en España, por lo menos con anterioridad a la pandemia no ha sido muy usual o salvo concretas excepciones.

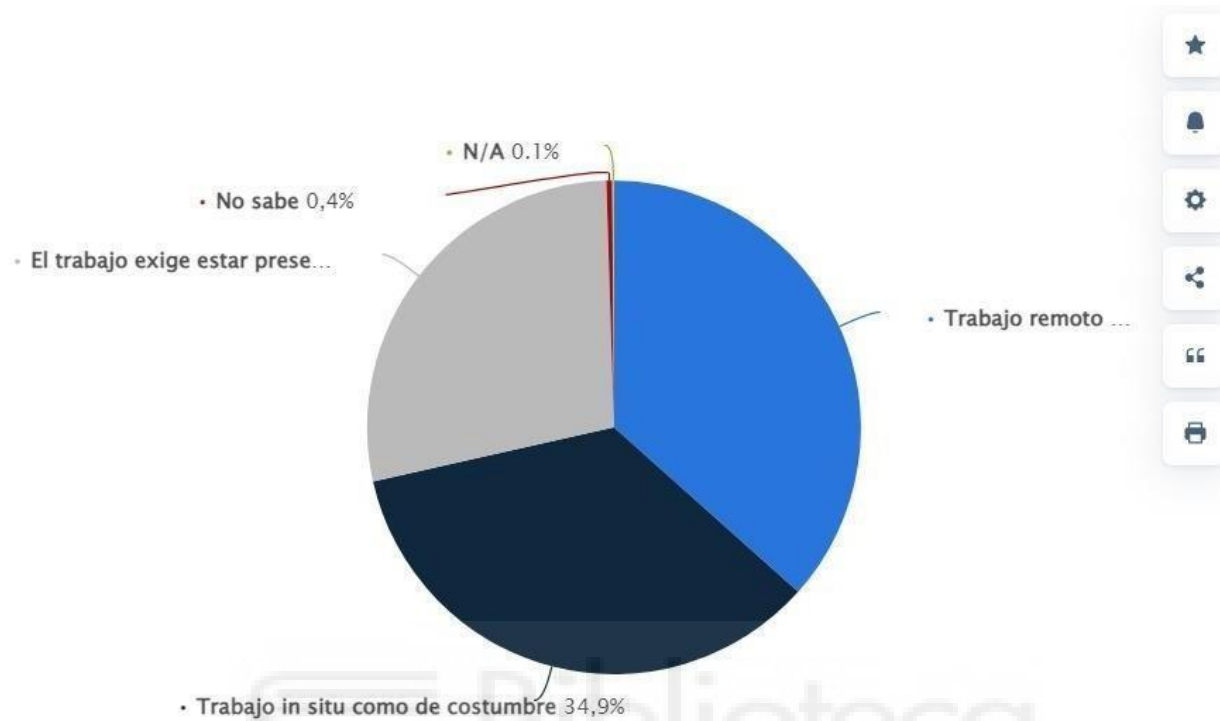


2. Justificación

Este trabajo constituye una indagación sobre los riesgos laborales del teletrabajo y sus implicaciones en la salud y seguridad de los trabajadores que hacen vida en esta modalidad de trabajo. Tema que cobra importancia al comprender que este fenómeno de trabajo a distancia y sus variantes han sido ampliamente estudiadas en relación con la productividad, la sostenibilidad empresarial, el marco legal, liderazgo y globalización, pero no ha sido tan profundamente revisado en lo que concierne a la salud ocupacional y la seguridad laboral de los trabajadores. La OMS (Organización Mundial de la Salud) junto con la OIT (Organización Internacional del Trabajo) emitió un informe sobre la necesidad de generar cambios cruciales para proteger la salud de los trabajadores durante el teletrabajo. Esto a raíz de la cantidad sin precedentes de sectores y regiones de todo el mundo que adoptaron de manera temporal o definitiva una modalidad de trabajo remoto o al menos híbrida.

Según el informe, en Europa los teletrabajadores pasaron de 11% a 48% durante la pandemia, y en América Latina y El Caribe, más de 23 millones de personas se sumaron al teletrabajo. En España, el brote de coronavirus (COVID-19) en 2020 también aceleró de manera disruptiva y abrupta la tendencia de transformación digital, obligando a las empresas a reaccionar con rapidez y adaptarse para garantizar su continuidad, al tiempo que ofrecían una modalidad de trabajo segura para sus empleados. Durante 2020 y gran parte de 2021, alrededor del 37% de la población empezó a trabajar remotamente (Romero, 2021).

Figura 2. Penetración del teletrabajo a raíz del brote de coronavirus en España a octubre de 2020



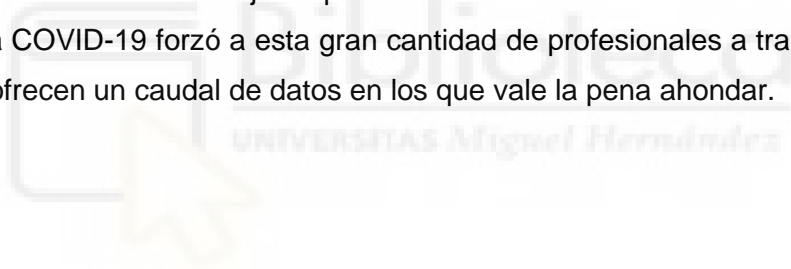
Fuente: Romero, 2021

Es un tema digno de estudio, ahora más que nunca por la cantidad de personas que asumieron el trabajo a distancia en diferentes países del mundo. En Australia, Francia y el Reino Unido, el 47% de los trabajadores teletrabajaron durante los confinamientos en 2020 y en todos los casos, las tasas de teletrabajo durante la pandemia fueron más altas entre los trabajadores de empresas más tecnificadas. Es decir, las que de antemano habían dado pasos en pro de la transformación digital. Pero incluso en países como Japón que no estableció un confinamiento a nivel nacional, la tasa de teletrabajo aumentó del 10 % al 28 % entre diciembre de 2019 y mayo de 2020.

Además, es interesante que, según encuestas a los trabajadores españoles, el 46% se sienten bastante satisfechos con esta modalidad, y el 32% está muy satisfecho. Solo el 11% afirmó no estar muy satisfecho con el teletrabajo y un 4,2% no disfrutó esta modalidad de trabajo en absoluto (Romero, 2021). Esto evidencia que un alto porcentaje de los trabajadores se siente bastante satisfecho trabajando desde casa, pero también es cierto que la realidad de teletrabajar impone retos en relación con la gestión del tiempo, las largas jornadas de trabajo, la desconexión digital y la falta de roce social. Características típicas de peligros psicosociales que pueden

desencadenar trastornos, enfermedades ocupacionales, desequilibrios, e incluso la muerte a causa de accidentes cerebrovasculares y cardiopatías isquémicas (Li, *et al.*, 2020).

Ante este escenario, es lógico pensar que, sin planificación, organización y prevención adecuadas, el teletrabajo puede representar una amenaza para la salud física y psicológica y para el bienestar integral de los trabajadores. En ese orden, el Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus, director general de la OMS, señaló que al normalizar el teletrabajo, la línea que separa el trabajo y el hogar se ha difuminado, además, muchas empresas se han visto obligadas a reducir o a interrumpir su actividad para ahorrar costos y los trabajadores que quedan en plantilla se ven obligados a extender su jornada para llenar esos vacíos. Resaltó también que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores deben colaborar para poner límites a esta situación y proteger así la salud de los trabajadores (OMS, 2021). Por eso, tanto si sigue adoptándose el trabajo a distancia, o si no, el porcentaje de trabajadores que lo practican deben seguir amparados por la ley y los empresarios, el estado, los higienistas, así como los trabajadores, deben interesarse activamente en contribuir con las mejoras pertinentes en ese escenario laboral. Y gracias a que la pandemia de la COVID-19 forzó a esta gran cantidad de profesionales a trabajar desde casa, los últimos años ofrecen un caudal de datos en los que vale la pena ahondar.



3. Objetivos

3.1. General

Identificar los principales peligros y riesgos asociados al teletrabajo en materia de salud y prevención de riesgos laborales.

3.2. Específicos

- Indagar sobre el fenómeno del teletrabajo en relación con los riesgos laborales.
- Contextualizar el teletrabajo en el mundo y en España, antes, durante y después de la crisis pandémica.
- Conocer los riesgos laborales del teletrabajo que ya han sido identificados y documentados en la literatura científica disponible.



4. Materiales y métodos

La investigación se llevó a cabo mediante una estrategia de revisión documental descrita a continuación:

Paso 1 Búsqueda de fuentes

Se listaron los trabajos disponibles relacionados con el teletrabajo en los siguientes repositorios académicos de acceso libre en español:

1. Repositorio institucional del Consejo Superior de Investigaciones Científicas. Disponible en <https://digital.csic.es/>
2. Repositorio de la Universidad Autónoma de Barcelona. Disponible en: <https://ddd.uab.cat/>
3. Depósito de investigación de la Universidad de Sevilla. Disponible en: <https://idus.us.es/>
4. Biblioteca virtual formada por una colección de revistas científicas españolas de ciencias de la salud. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/>
5. Repositorio Institucional de la Universidad de Alicante. Disponible en <https://rua.ua.es/dspace/>
6. Depósito institucional de la Universidad de Navarra. Disponible en <https://dadun.unav.edu/>
7. Depósito Digital de la Universidad de Barcelona. Disponible en: <http://diposit.ub.edu/dspace/>
8. Documental de la Universidad de Valladolid. Disponible en: <https://uvadoc.uva.es/>
9. Google Académico. Disponible en: <https://scholar.google.es/>
10. Dialnet. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/>
11. Repositorio de la Universidad Miguel Hernández. Disponible en: <http://dspace.umh.es/>

Paso 2: separar las fuentes con criterios de agrupación

Después de reunir las fuentes y eliminar los posibles duplicados mediante el uso de Microsoft Excel, se agruparon los temas con base en el tópico central de la investigación: los riesgos laborales y el teletrabajo.

De los trabajos seleccionados que sí se relacionan con los riesgos laborales en el teletrabajo, se agruparon con base en los siguientes criterios:

1. Año de publicación.
2. País del estudio.
3. Si permite acceder al documento libremente o no.

Tabla 2. Ejemplo de tabla de agrupación de fuentes relacionadas con el teletrabajo

Tema central del trabajo	Disponible en	Fecha	PAÍS	¿Deja acceder al documento libremente?
...

Nota: elaboración propia.

Paso 3: Discutir las conclusiones de los trabajos que hablan específicamente de salud laboral

De los trabajos escogidos en el paso anterior y teniendo en cuenta las conclusiones a las que han llegado, se discutió la situación actual del teletrabajo y el trabajo híbrido en relación con la salud y seguridad laboral.

5. Resultados y Discusión

De los 1401 resultados obtenidos luego de filtrar duplicados, se eliminaron aquellos que no tenían relación con el teletrabajo. Posteriormente, se eligieron los trabajos de investigación que cumplían nuestros criterios de selección. Y por último, estas investigaciones resultantes se agruparon mediante los criterios de agrupación antes descritos:

1. Año de publicación.
2. País del estudio.
3. Si permite acceder al documento libremente o no.

Tabla 3. Resumen de las investigaciones escogidas para esta revisión

Tema central del trabajo	Fecha	PAÍS	¿Deja acceder al documento libremente?
Análisis comparativo de la normatividad de riesgos laborales en la modalidad de teletrabajo de los países miembros de la Comunidad Andina de Naciones - CAN	2019	Colombia	Sí
Análisis de los efectos en la salud a partir de los riesgos laborales asociados al teletrabajo suplementario de la oficina de asesoría jurídica del departamento nacional de planeación de la Ciudad de Bogotá D.C.	2020	Colombia	Sí
Análisis de los Posibles Riesgos Psicosociales y Biomecánicos que se Presentan en la Modalidad del Teletrabajo en una Compañía Aseguradora.	2021	Colombia	Sí

Tema central del trabajo	Fecha	PAÍS	¿Deja acceder al documento libremente?
Análisis de los riesgos ergonómicos durante el teletrabajo de docentes de la Facultad de Ciencias Naturales de la Universidad de Guayaquil.	2021	Ecuador	Sí
Análisis e identificación de los factores de riesgo ergonómico en el personal administrativo que realiza teletrabajo durante la emergencia sanitaria en el distrito educativo 15d01".: estudio exploratorio.	2020	Ecuador	Sí
Absentismo Laboral y Salud. Estudio de su importancia en el teletrabajo.	2016	México	Sí
Buenas y/o "malas" prácticas jurídico-laborales en el teletrabajo como fórmula de implantación del trabajo remoto en las empresas privadas.	2014	España	Sí
Conciliación vida familiar. La posibilidad de adaptar la jornada de trabajo como consecuencia de la conciliación de la vida familiar y laboral: el nuevo artículo 38.4 del Estatuto de los Trabajadores.	2022	España	NO

Tema central del trabajo	Fecha	PAÍS	¿Deja acceder al documento libremente?
El teletrabajo como factor de riesgo asociado al síndrome de burnout en el personal administrativo de la Universidad Técnica de Cotopaxi (Bachelor's thesis, Ecuador: Latacunga: Universidad Técnica de Cotopaxi:UTC.).	2021	Ecuador	Sí
Nueva tendencia de trabajo en periodo de pandemia. Riesgos asociados al teletrabajo.	2021	España	Sí
Perspectiva europea sobre los riesgos laborales en el ámbito del teletrabajo.	2021	España	Sí
Gestión de riesgos laborales en el Teletrabajo Móvil.	2021	Colombia	Sí
El tecnoestrés como factor de riesgo para la seguridad y salud del trabajador.	2020	España	Sí
La pandemia trastocó el balance entre el bienestar y el trabajo.	2022	España	Sí
Estudio comparativo del estado actual de los riesgos laborales en el teletrabajo en cinco países de América Latina.	2021	Colombia	Sí

Tema central del trabajo	Fecha	PAÍS	¿Deja acceder al documento libremente?
Los riesgos psicosociales en el teletrabajo.	2012	Argentina	Sí
Nuevas tecnologías y nuevos riesgos psicosociales en el trabajo.	2007	España	Sí
Condiciones de seguridad y salud laboral identificadas en trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo en Popayán, Cauca, Colombia	2014	Colombia	Sí
Doble presencia : un riesgo psicosocial presente en las docentes de primaria de una unidad educativa privada, debido al teletrabajo durante la emergencia sanitaria por la COVID-19, en la ciudad de Guayaquil.	2020	Ecuador	Sí
Efectos en la salud a partir de los riesgos laborales asociados al teletrabajo suplementario.	2018	Colombia	Sí
El contenido de la relación laboral en el teletrabajo.	2011	España	Sí
El control de la jornada laboral de las personas teletrabajadoras y la desconexión digital.	2021	España	Sí
El impacto de los riesgos psicosociales en el teletrabajo.	2021	España	Sí

Tema central del trabajo	Fecha	PAÍS	¿Deja acceder al documento libremente?
Identificación de riesgos ergonómicos en personal administrativo que realiza teletrabajo en la empresa NOVOMETECUADOR.	2021	Ecuador	Sí
Identificación de los riesgos psicosociales en los t empleados de teletrabajo en SUTEX INTERNACIONAL.	2019	Colombia	Sí
Identificación de riesgos y propuesta de mejoras para suprevención en el ámbito del teletrabajo.	2021	España	Sí
La prevención de riesgos laborales en el teletrabajo.	2021	España	Sí
Riesgos Ergonómicos y Psicosociales en el Teletrabajo.	2021	España	Sí
Riesgos psicosociales asociados al teletrabajo.	2021	España	Sí

Nota: elaboración propia.

Estos 29 trabajos de investigación sirvieron como base para cumplir el objetivo general de esta investigación: “Identificar los principales peligros y riesgos asociados al teletrabajo en materia de salud y prevención de riesgos laborales”.

Algunos de los trabajos revisados más resaltantes en materia de prevención de riesgos se detallan a continuación:

Tabla 4. Conclusiones más importantes de los trabajos relacionados con prevención de riesgos laborales.

Fecha	Tema central	Objetivos de la investigación	Conclusiones
2022	Teletrabajo y desconexión como medida de prevención	Evaluar las medidas para disminuir el tiempo del teletrabajo.	La desconexión digital implica el derecho de las personas a no atender llamadas correos electrónicos o mensajes fuera de tiempo de trabajo; pero, sobre todo, implica la obligación de la empresa de adoptar medidas para garantizar la efectividad de la desconexión digital
28-07-2021	Teletrabajo y riesgos psicosociales: la imperiosa necesidad de reforzar la tutela preventiva.	Determinar los riesgos psicosociales al que se expone el teletrabajador.	Se recomienda incluir expresamente a nivel legislativo la prevención de los daños psicosociales generados por el teletrabajo.

Fecha	Tema central	Objetivos de la investigación	Conclusiones
2021-07-15	Teletrabajo y prevención de riesgos laborales.	Analizar la aplicación de la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo, definiendo su concepto, contextualizándolo y analizando las ventajas y desventajas de este modelo de trabajo.	Se debe establecer métodos de evaluación de riesgos laborales para garantizar la estabilidad física y mental del teletrabajador y realizar encuestas para verificar que tan efectivos son los métodos de prevención de riesgos.
2020-12	Los riesgos psicosociales en el teletrabajo.	Medir el nivel de riesgo psicosocial en los trabajadores administrativos de la FAC en la modalidad de teletrabajo. Identificar oportunidades de mejora para una gestión eficiente de los riesgos psicosociales en los cargos administrativos de la fuerza aérea colombiana.	Se identificaron variables que determinan los riesgos laborales de carácter psicosocial presentes bajo la modalidad del teletrabajo, específicamente por el exceso de horas de trabajo. Existe una correlación entre el ambiente laboral y la salud mental de los trabajadores encuestados: a guisa de ejemplo: las condiciones locativas juegan un papel preponderante al momento de realizar las actividades laborales.
2018	efectos en la salud a partir de los riesgos laborales asociados al	Se realizan dos encuestas para conocer la población y determinar las condiciones físicas y de salud de la	El desarrollo de este estudio determina que el impacto generado por la implementación del

Fecha	Tema central	Objetivos de la investigación	Conclusiones
	teletrabajo suplementario.	<p>población objeto de estudio, se realizan entrevistas informales que permiten reforzar la percepción que tiene el teletrabajador frente al cambio en sus hábitos de rutina diaria frente al trabajo tradicional.</p> <p>Proponer estrategias de intervención que permita minimizar los riesgos laborales del teletrabajo asociado a las alteraciones en el índice de masa corporal.</p>	<p>teletrabajo en la gestión es positivo, ya que cumple con las expectativas de la organización, optimizando los recursos, genera mayor productividad, eficiencia y menor absentismo, con una adecuada gestión administrativa.</p>
2021-08	El teletrabajo como factor de riesgo asociado al síndrome de burnout en el personal administrativo de la universidad técnica de Cotopaxi.	Evaluar el síndrome de burnout asociado al teletrabajo en el personal administrativo de la Universidad Técnica de Cotopaxi, aplicando la Batería de Maslach para prevenir enfermedades profesionales y riesgos psicosociales.	El teletrabajo es el principal generador de los síntomas del Burnout en el personal administrativo de la Universidad Técnica de Cotopaxi, ya que los medios tecnológicos que se utiliza para el teletrabajo ocasionan estrés, dolores de cabeza, fatiga muscular, falta de sueño, miedo al contagio, mala comunicación, problemas sexuales, en el trabajador y sus largas horas que pasa frente a estos medios.

Nota: elaboración propia.

De los 29 trabajos escogidos, 9 son de años previos al 2020, mientras que el resto se publicó después del año 2020.

En relación con los países, de los 29 trabajos, 14 son de España, 8 de Colombia, 5 de Ecuador, 1 de Argentina y 1 de México.

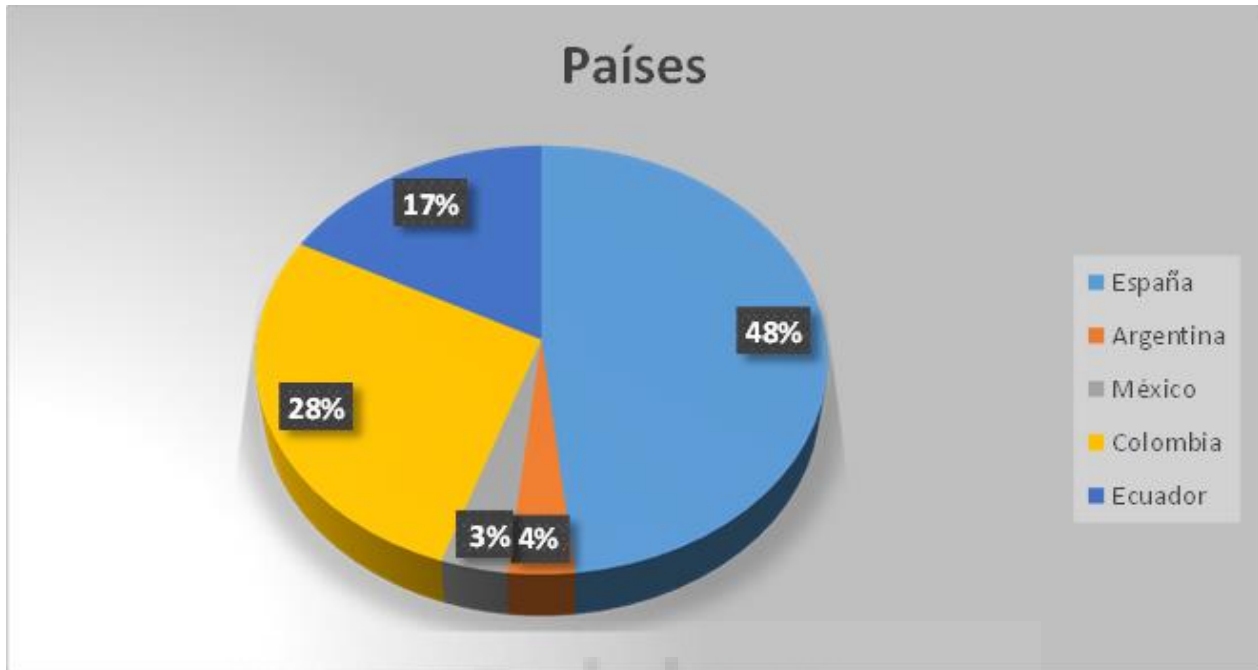
Por último, en relación con la facilidad de acceso, todos los documentos escogidos, excepto uno, permitieron acceder al documento completo.

Figura 3. Años de publicación de las investigaciones elegidas en esta investigación



Nota: elaboración propia

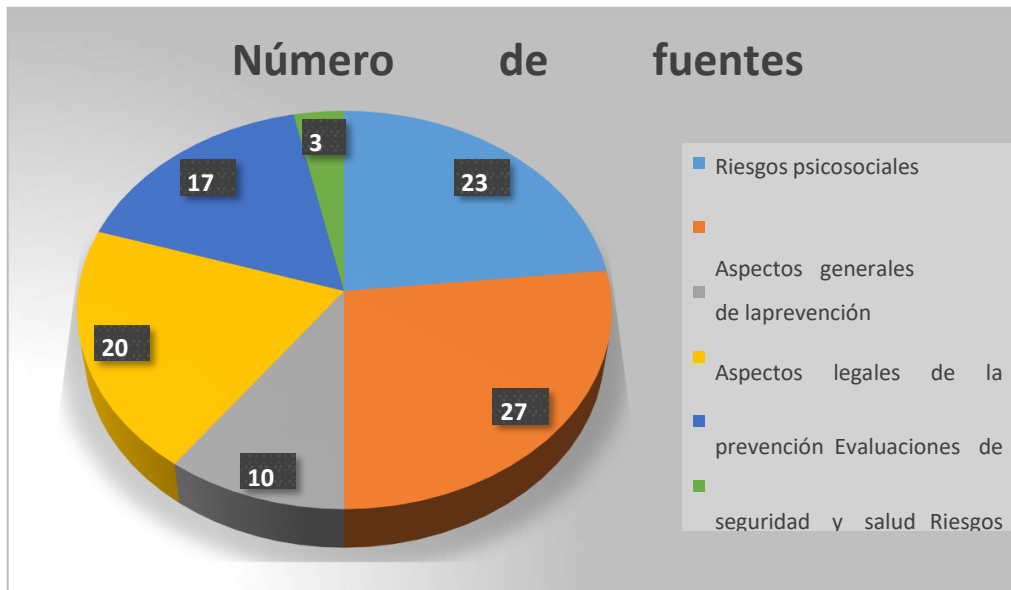
Figura 4. Países de donde provienen los trabajos de investigación utilizados como base en este estudio



Nota: elaboración propia.

De los trabajos revisados, ocho mencionan aspectos generales de prevención de riesgos asociados a la modalidad de teletrabajo, siete se centran en los riesgos psicosociales del trabajo remoto, seis son evaluaciones reales de salud y seguridad en ambientes y países diversos, cinco se centran en la evaluación de riesgos ergonómicos o biomecánicos, tres se enfocan en los aspectos legales de la prevención y uno es un estudio comparativo de riesgos relacionados con el teletrabajo en diferentes países de América latina.

Figura 5. Fuentes escogidas por temas



Nota: elaboración propia

5.1. Riesgos asociados al teletrabajo

El teletrabajo es una condición donde el trabajador tiene muchísimo peso dentro del proceso de prevención de riesgos laborales y aunque la ley sigue obligando al empresario a ser garante de las condiciones de seguridad y salud, se propone que trabajador tome un rol más protagónico en tanto que las condiciones de salud y seguridad están más a su alcance (en general en su propia casa) (Sierra, 2014). Ahora bien, el papel del empresario sigue siendo vinculante en materia de seguridad y salud en el teletrabajo, y debe proveer el máximo de condiciones a los trabajadores, especialmente, si es a él a quién interesa este modo de organización y descentralización del trabajo (Sierra, 2011).

Por eso, tanto las leyes como los métodos de evaluación de riesgos y las medidas preventivas que tomen las empresas que teletrabajan y sus empleados, abren una nueva perspectiva en relación con la gestión de riesgos laborales y constituyen una disciplina fértil para investigaciones en las diferentes especialidades de prevención.

5.1.1. Riesgos psicosociales

En lo relacionado con los riesgos psicosociales, ya en 2016, Murcia Fernández, hablando específicamente del teletrabajo, aseguró que en principio parece atractivo, pero significa una falta

de control, regulación horaria y lleva implícita una supuesta flexibilidad laboral sin posibilidad de control técnico sobre los posibles daños derivados. También, en este mismo trabajo explica que solo es posible conseguir una verdadera prevención de riesgos laborales mediante una regulación legal obligacional clara para los empresarios que incluya consecuencias por su incumplimiento y que asuman los daños a la salud que sufren los trabajadores y que actualmente son asumidos por los contribuyentes. En resumen, propone que debe ser más caro no cumplir la ley que hacerlo (Murcia Fernández, 2016).

En una investigación realizada ese mismo año en México se encontró que la salud mental se asoció al absentismo laboral y está estrechamente asociada con la productividad en el teletrabajo (Chávez & Sánchez, 2016). Mientras que, en Ecuador, se halló un componente de riesgo psicosocial de doble presencia relacionado con el género. Así, las mujeres docentes que estuvieron expuestas al teletrabajo obligado tuvieron que asumir los roles de cuidadora en el hogar al mismo tiempo que debían cumplir con sus actividades laborales (Landucci, 2020).

Por otro lado, en un trabajo realizado en Ecuador se asoció al teletrabajo como factor de riesgo asociado al síndrome de burnout en el personal administrativo de la universidad técnica de Cotopaxi hallándose problemas de salud física (dolor y rigidez muscular, más de 50% del personal estudiado), problemas gástricos (37% del personal estudiado), problemas psicológicos como el agotamiento mental (43% del personal estudiado), problemas de sueño (42% del personal estudiado) (Amaya & Maiquiza, 2021). No obstante, valdría la pena revisar si esos resultados son como tal por causa del teletrabajo y el uso de medios tecnológicos o si ya había problemas antes en esa institución que expusieran a los trabajadores a riesgos psicosociales.

También, valdría la pena valorar cuántos de esos síntomas se relacionaban con la imposición de la modalidad de trabajo en sí, con el miedo y la incertidumbre que generó para muchos la situación pandémica y con la ansiedad generalizada que se vivió por el temor al contagio, familiares enfermos, etc.

Así, aunque la pandemia por supuesto constituyó un escenario perfecto para evaluar esta modalidad de trabajo por todo el mundo, también es cierto que venía acompañado con un conjunto de circunstancias que dificultan una experimentación más objetiva, en tanto que no se podían controlar las variables que acompañaban las circunstancias de los trabajadores en ese contexto. Lo que sí es cierto es que esos porcentajes son bastante altos comparados con el nivel

de satisfacción reportada en muchos países en el resto del mundo y, aunque se reportaron como síntomas aislados, cuando se realizó la evaluación con el test de Maslach propiamente, los resultados fueron de un nivel bajo-medio sobre burnout.

Otras investigaciones ofrecen resultados contradictorios relacionados con los riesgos psicosociales. Por ejemplo, en Colombia, un estudio sobre los posibles riesgos psicosociales y biomecánicos que se presentan en la modalidad del teletrabajo en una compañía aseguradora arrojó que los trabajadores se sentían satisfechos y no estaban expuestos altos riesgos psicosociales (Sánchez *et al.*, 2021). No obstante, esta investigación también se dio en plena pandemia y sus resultados pudieran estar falseados por la novedad de la modalidad de trabajo y por la reducción de la exposición al virus, que también implicó una reducción de la ansiedad relacionada con los contagios.

El análisis de los riesgos psicosociales asociados al teletrabajo puede realizarse mediante la distinción de los diferentes aspectos o dimensiones que estos abarcan. En primer lugar, se pueden observar los aspectos externos al trabajador como el ritmo de trabajo impuesto, la autonomía, estabilidad, horario, etc. En segundo lugar, se pueden analizar los aspectos intrínsecos del trabajador como habilidades, capacidades, destrezas y otros aspectos necesarios para realizar el trabajo. Por último, se evalúa la influencia de aspectos sociales como las relaciones interpersonales, participación en la toma de decisiones, entre otros (Ravelo, 2021).

Otro riesgo de carácter psicosocial que puede estar asociado al teletrabajo son las barreras tecnológicas. La necesidad de utilizar TIC's constantemente amerita una formación constante y adaptación a las tecnologías y a las innovaciones tecnológicas. Esta necesidad puede ocasionar situaciones estresantes y de ansiedad en el trabajador por la dificultad adaptarse a los cambios (Ye, 2021).

5.1.2. Tecnoestrés

Otros autores hablan del surgimiento de nuevos riesgos laborales derivados específicamente del teletrabajo. Entre estos, se cita “el tecnoestrés”, un término que se ha usado para describir al riesgo derivado del uso masivo de las tecnologías en el entorno laboral. Incluso, se discute sobre el vacío legal y la necesidad de dar reconocimiento jurídico a estos nuevos riesgos, al reconocerlos como accidentes de trabajo y ampararlos bajo el artículo 156.3 del Real decreto

8/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley general de la seguridad social (BOE N°261, de 31 de octubre de 2015). Amparo derivado de la necesidad de garantizar la salud y seguridad de los trabajadores y reconocer o diferenciar las contingencias profesionales de las comunes.

El término de tecnoestrés fue referido por primera vez en 1984 por Brod, quién en su desempeño como psiquiatra lo identificó como una enfermedad moderna derivada de la falta de habilidad para asumir el uso de nuevas tecnologías de manera saludable. Definición que ha sido revisada y actualizada hasta la actualidad, y que hoy incluye la fatiga, el estrés, la ansiedad y otros trastornos o patologías asociados al continuo uso de las tecnologías. Se relaciona con la falta de descanso y la dificultad de fijar límites entre el ámbito privado y el ámbito laboral, es decir, la falta de desconexión digital. Ahora bien, este síndrome no es exclusivo del teletrabajo, de hecho, ya en 2006 el Instituto Nacional De Seguridad Y Salud en el Trabajo publicó una nota técnica de prevención titulada NTP 730 Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial. Ahora bien, aunque este trastorno pudiera suceder también en una modalidad presencial, es evidente que en modalidades de trabajo remoto su probabilidad aumenta considerablemente (Rodríguez, 2020). A este respecto, Sierra Benítez en 2014 expone un punto de vista muy válido en el que explica que la mayoría de los riesgos laborales del teletrabajo son comunes a los riesgos de trabajadores no remotos que se desempeñan mediante el uso de las nuevas tecnologías. Destacando como factor diferenciador, los retos de organización individual y sobre todo, el aislamiento (Sierra, 2014).

Los datos hallados en este trabajo dejan ver la urgente necesidad de un nuevo contrato social en el que el entorno de trabajo híbrido o remoto sea eficiente, respetuoso de los límites y que cuente con herramientas de colaboración adecuadas para satisfacer las desafiantes y variadas demandas del trabajo actual (Koptiug, 2022). Todavía más si se entiende que la crisis de la COVID-19 forzó a muchas empresas a pasar a modelos de trabajo remoto o híbridos con muy poco margen de tiempo y de una manera casi improvisada. Pero las empresas que desean mantenerlo de manera permanente deberán aceptar que la seguridad y salud de los trabajadores sigue siendo una responsabilidad ética, moral y jurídica.

Se espera que el lugar ideal para teletrabajar cuente con una habitación aislada, aunque sea en el mismo hogar, no solo en espacio, sino también en el aspecto visual y acústico, que cuente con implementos ergonómicos, suficiente luz, y una correcta ventilación. E incluso ofrecer medidas

de apoyo para el uso de herramientas digitales en forma de tutoriales online si fuera necesario (Cockburn y Hurtado, 2021).

Ahora bien, muchos de los riesgos y sus causales son desconocidos todavía y se irán descubriendo a medida que se profundice en su investigación. Un estudio comparativo sobre riesgos laborales del teletrabajo en Latinoamérica destacó la necesidad de continuar desarrollando investigaciones dirigidas al conocimiento sobre avances relacionados a la seguridad y salud del teletrabajo, también, ampliando los patrones de búsqueda dentro del marco de esta modalidad laboral. Así, este nuevo conocimiento permitirá analizar y comparar otros aspectos importantes relacionados con normatividad que implemente aspectos en relación con la seguridad y salud en el trabajo dentro de la modalidad de teletrabajo. Dentro de este conocimiento emergente se deben considerar también las garantías de un contrato laboral distinto, adaptado a estas necesidades particulares, horarios, espacios, tiempos, actividades, etc. (Peña, *et al.*, 2021).

5.1.3. Doble presencia

Uno de los aspectos que parece más relevantes en el teletrabajo es la doble presencia, o la dificultad de conciliar la vida laboral y la vida familiar. O más específicamente, la dificultad de separarlas adecuadamente. Contradictoriamente, uno de los principales atractivos del teletrabajo es la mejora de la calidad de vida, pero la conciliación de la vida laboral y la privada parece presentar dificultades. Así, Benavides *et al.*, (2021) mencionan:

- Dificultades para evitar la superposición de las tareas domésticas y del trabajo, incremento en las interrupciones al trabajo que incluyen las visitas de familiares y vecinos, atender el teléfono, entre otros.
- Complicaciones en el manejo de horarios y la alimentación, que incluyen desorden en horas de comida, comer en el escritorio frente al computador, consumo de comidas y refrigerios a deshoras.
- Desatención del arreglo personal.

5.1.4. Síndrome de burnout

El síndrome de estar quemado o síndrome de burnout se entiende como un estado de agotamiento emocional, mental y físico, que se origina con de diversos factores psicosociales relacionados con el ámbito laboral. La determinación del síndrome de burnout comprende el análisis de cómo se siente el trabajador en el puesto de trabajo. En ocasiones, este síndrome se manifiesta debido a un ambiente de trabajo complicado y desencadena la incapacidad de continuar con el trabajo. Algunos síntomas del síndrome de burnout que pueden apreciarse son la fatiga, actitud negativa, disminución de energía, frustración, baja realización personal y desinterés por el trabajo (Vecina, 2021).

5.1.5. Fatiga laboral

Se entiende como fatiga laboral a la sensación de agotamiento extremo manifestado al final del trabajo, que puede ser de carácter mental o físico, y que se relaciona con el puesto de trabajo. Es posible percibir tres tipos de síntomas comunes en la fatiga laboral. Primero, los síntomas conductuales, que se pueden percibir cuando se hace notoria la disminución en la productividad del trabajador, que se evidencian específicamente con la pérdida de concentración y el incremento en los errores cometidos. Segundo, los fisiológicos, en los que se puede apreciar el incremento de la frecuencia cardíaca, y el aumento de la actividad eléctrica muscular. Y por último, los síntomas psicofísicos, que se hacen notorios con el aumento del cansancio y el desgaste sensorial (Vecina, 2021).

5.1.6. Violencia de género

El aislamiento de las actividades laborales típico del teletrabajo podría ser un agravante de situaciones externas al trabajo, pero que se comprenden dentro del universo del trabajador y que podrían afectar su salud física y mental. El aislamiento es una consecuencia inherente del teletrabajo, por tanto, las empresas deben fomentar que los trabajadores se reúnan y el acceso a las informaciones de la empresa para mitigar la sensación de aislamiento. Además, el agravamiento de la violencia de género contra las mujeres se ha señalado como uno de los posibles riesgos del teletrabajo. Así, Ravelo (2021) menciona que el teletrabajo aumenta el aislamiento de las mujeres que sufren violencia de género en sus hogares, negándoles la posibilidad de contar con el apoyo de personas y recursos que podrían ayudarles. Incluso,

asegura que el teletrabajo puede ocasionar el “aumento de comportamientos controladores y violentos del agresor en el hogar” (p. 20).

5.1.7. Riesgos higiénicos

Se encontró que uno de los riesgos del teletrabajo es la fatiga visual derivada de factores como la incorrecta iluminación, el uso prolongado de pantallas, así como reflejos deslumbramientos derivados de un mal diseño físico del lugar de trabajo y una incorrecta ubicación de los equipos (Daza, 2020).

También se reportaron casos de riesgos por ventilación inadecuada en teletrabajadores de Colombia (López-Medina *et al.*, 2014).

Por su parte, Veintimilla (2021) destaca entre los riesgos higiénicos la iluminación, climatización y ruido. El teletrabajo desde casa implica compartir el espacio de trabajo con la familia, teniendo que adaptarse o convivir con el ruido causado por familiares, electrodoméstico, vecinos, tráfico, construcciones, entre otros, que aunque pueden depender de la ubicación de la vivienda, el autor lo destaca como el segundo factor de incomodidad para los teletrabajadores. También la iluminación destaca como punto importante, aunque se puede corregir con bastante facilidad y poco presupuesto, utilizando cortinas metalizadas para limitar la luz natural y utilizando bombillas adaptadas al espacio de trabajo, se menciona como una de los aspectos importantes entre los riesgos higiénicos. La autora menciona que “el deslumbramiento directo o indirecto debido a una mala posición de la mesa de trabajo, ya sea al frente o detrás de una ventana, puede producir dolores de cabeza, fatiga visual” (p. 71). Por su parte, la temperatura de trabajo no parece ser un factor que afecte considerablemente, porque resulta más sencillo regular la temperatura al gusto personal del trabajador en casa que en una oficina.

5.1.8. Seguridad laboral

En este aspecto, los riesgos eléctricos y de incendios parecen ser los más destacables, según menciona Veintimilla (2021). Aunque el teletrabajador debe tener un buen conocimiento de los límites de su vivienda, se puede destacar el uso indiscriminado de regletas y extensiones, forzando la potencia eléctrica utilizada e incrementando el riesgo eléctrico y de incendios.

5.1.9. Riesgos relacionados con enfermedades profesionales

Se relacionó el desarrollo de enfermedades cardiovasculares por la falta de actividad física, sedentarismo, mala alimentación, y obesidad (o aumento de la masa corporal) con el teletrabajo. También se destacan síntomas de trastornos que a largo plazo pueden inducir al desarrollo de patologías y el deterioro de la salud como son dolor de espalda, dolor en las articulaciones, dolor de cabeza y dolor en las muñecas (Daza, 2020; Fiesco, 2018).

Entre los riesgos no evaluados, pero que se reportan como importantes, se halla la exposición a riesgos auditivos o enfermedades relacionadas con los oídos debido a que un gran número de teletrabajadores hacen uso de audífonos, ya sea de inserción o copa (Sánchez *et al.*, 2021).

5.1.10. Riesgos ergonómicos

Entre los más descritos y reportados para el teletrabajo se hallan los riesgos ergonómicos. En la mayoría de las investigaciones estudiadas se reportan que los trabajadores están altamente expuestos a desarrollar enfermedades laborales por trastornos de desórdenes musculoesqueléticos (Sánchez *et al.*, 2021). También se destacan problemas de trastornos músculo-esqueléticos, tales como cervicalgia, lumbalgia, síndrome del túnel carpiano, tendinitis, etc., entre las consecuencias de las posturas incorrectas y los movimientos repetitivos típicos del teletrabajo (Ye, 2021).

En una evaluación de riesgos realizada en Colombia, se evidenciaron peligros por exposición a riesgo: biológico, físico, biomecánico, psicosocial y fenómenos naturales. Según las condiciones físicas de los puestos de trabajo, los procedimientos, la organización del trabajo y relacionando los factores de nivel de probabilidad con el nivel de intervención, se concluyó que los riesgos de mayor importancia son los biomecánicos y físicos en un nivel muy alto. Además, esta investigación se realizó mediante el estudio del trabajo, su organización y material audiovisual (fotos y vídeos) del trabajador, pero no incluyó otras condiciones particulares de la vivienda que, relacionadas con la ejecución de su trabajo, lo expongan a riesgos que no se han podido evaluar (Moreno *et al.*, 2021).

En Ecuador, se utilizó el Método ROSA para evaluar la exposición de docentes a riesgos ergonómicos, encontrando alta exposición relacionada más que nada, con las horas de trabajo y

la falta de pausas activas. Se destaca la posibilidad de que estos trabajadores desarrollen problemas en la columna, músculos, huesos y visión (Morán, 2021)

Mediante el uso de otros métodos de evaluación, específicamente REBA y RULA se encontró alto riesgo ergonómico para trabajadores en Ecuador. Las causas descritas son la posición corporal inestable, así como la falta de condiciones ergonómicas. Entre los posibles síntomas citados se hallan las molestias de los órganos superiores que sugieren la presencia de trastornos musculoesqueléticos en cuello, mano, muñeca y zona lumbar (Hernández, 2020).

Jarrín (2021) menciona que en su mayoría, los teletrabajadores desempeñan sus actividades mediante una computadora portátil, que no tiene los ajustes necesarios para dar confort postural al trabajador, generando sobrecarga postural, incomodidad y molestias físicas. Además, las condiciones de iluminación, ventilación, ruido, por lo general, son difíciles de controlar o regular en el teletrabajo. El autor realizó un estudio observacional y descriptivo de 66 empleados, valiéndose de 25 encuestas para determinar los riesgos ergonómicos presentes en trabajadores administrativos de la Empresa Novometecuator. Uno de los aspectos destacables del trabajo es que el 100% de los encuestados afirmó no haber recibido ningún tipo de capacitación de la empresa para la configuración del sitio de trabajo en casa. Situación que ciertamente incrementa la presencia de riesgos ergonómicos en los teletrabajadores. Así, los resultados muestran que el 72% de la población presentó riesgos en el factor Carga Física, asociados a riesgos posturales, aunque el factor ambiente no mostró la presencia de riesgos. Entre estos, la zona cervical es una de las más afectadas, precisamente por no contar con la altura ideal de la pantalla del computador al utilizar equipos portátiles.

La fatiga visual es otro riesgo del teletrabajo, mencionado por diversos autores, que se produce por el uso continuado de las TIC's (Ye, 2021; Veintimilla, 2021; Gómez, 2020). Algunos síntomas de la fatiga visual mencionados son sequedad, picor, lagrimeo y enrojecimiento de los ojos, visión borrosa, e incluso, cefaleas (Ye, 2021; Gómez, 2020).

Gómez (2020) menciona que la fatiga visual es más bien una reacción del cuerpo para adaptarse al desequilibrio entre las demandas, los recursos, y las capacidades del teletrabajador con respecto al uso de las TIC's.

5.1.11. Riesgo locativo

Este riesgo se asocia principalmente con la modalidad de teletrabajo móvil o nómada, en el que el trabajador no tiene un lugar de trabajo fijo, sino que realiza sus actividades en el lugar en el que se encuentra. Una condición que se asocia muy bien con el término de “nómada digital”. Guarín-Arciniegas (2021) utilizó la herramienta NALE para identificar factores de riesgo en teletrabajadores móviles y mencionó los riesgos locativos como uno de los principales riesgos encontrados en esta modalidad de teletrabajo. La autora destaca el riesgo locativo asociado a la ejecución de trabajos en lugares inesperados como cafeterías, restaurantes, aeropuertos, y otros lugares escogidos por el trabajador. Dada la modalidad de trabajo, también podría destacarse los riesgos ergonómicos de sobrecarga postural, al desempeñar sus actividades mediante computadores portátiles, con una altura de pantalla inadecuada y que ocasiona malas posturas en la zona cervical. También asocia el riesgo locativo con un factor de riesgo público, relacionado con aspectos de orden público como “asonadas, robos, y ciber-robos, entre otros” (Guarín-Arciniegas 2021, p. 99).

Contradicciones aparentes sobre el análisis de riesgos en el teletrabajo

En el desarrollo de esta investigación se hallaron datos aparentemente contradictorios relacionados con los riesgos laborales. Por un lado, algunos autores y encuestas revelan una mejora en la calidad de vida relacionada con la adopción del teletrabajo, mientras que otros apuntan a un aumento de los riesgos psicosociales, aislamiento y un alarmante problema de desconexión digital.

Ahora bien, al analizar los datos a la mano puede notarse que una cosa es la satisfacción de los trabajadores y la mejora aparente de la calidad de vida y otra muy distinta son las condiciones en relación con la seguridad y salud laboral. Puede que algunos de ellos no estén del todo conscientes de los riesgos, mientras que otros los asumen como parte del precio a pagar por más tiempo y más libertad.

Sin embargo, hay consideraciones que son obvias y que resultan claras después de analizar la literatura. Lo primero es que la mayoría de los riesgos ergonómicos y musculoesqueléticos a los que se expone un teletrabajador son los mismos a los que está expuesto en una oficina si su trabajo también es en ordenador o implica el mismo uso de tecnologías que en casa.

Lo segundo es que el reto del aislamiento y la falta de roce social es prácticamente imposible de eliminar en la modalidad de trabajo en casa, pero sí puede minimizarse con encuentros concretos o algún modelo de trabajo híbrido.

En tercer lugar, no todos los puestos de trabajo son susceptibles de realizarse de manera remota o mediante el empleo de tecnologías de la información.

Ahora bien, cuando se trata de los riesgos que son únicamente relacionados con el teletrabajo, se deben considerar los riesgos físicos, higiénicos, ergonómicos y psicosociales que se suman a la actividad del trabajador y que no existieran si este realizara su trabajo de manera presencial en la empresa.

Es evidente también que todos los riesgos relacionados con el traslado al lugar de trabajo se eliminan o se minimizan en esta modalidad, incluidos los riesgos de estrés y cansancio por las horas de desplazamientos diarios que muchos trabajadores deben soportar en modalidad presencial. Por eso, en armonía con algunos autores, es correcto considerar que el teletrabajo aporta mucha flexibilidad y que constituye un nuevo modelo social, económico y cultural (Granobles *et al.*, 2019). Y por supuesto, debe constituir así mismo un modelo nuevo y coherente de prevención de riesgos laborales.

Resultados finales

Algunas encuestas y estadísticas dejan en evidencia que los trabajadores más jóvenes prefieren trabajar en modalidad presencial, lo que pudiera deberse al roce social, a la facilidad de acceder a la ayuda de expertos en el trabajo y a la inexperiencia. Mientras que los trabajadores con más competencias, más edad, y en general, los que ocupan puestos senior son más proclives a trabajar de una manera más flexible.

Llama la atención la alta cantidad de riesgos psicosociales que diversos autores señalan en relación con el uso de las tecnologías y que se relacionan en su mayoría con la falta de desconexión digital, la ansiedad por recibir constantemente interrupciones y notificaciones, la sobrecarga laboral, los problemas derivados del uso de la tecnología o de la conexión a internet, y la sensación de soledad debida a la falta de roce social a diario.

Los riesgos más claros para el teletrabajo y que han sido reportados antes y después de la pandemia son los riesgos musculoesqueléticos. Aquellos que se relacionan con malas posturas y también con el diseño del lugar de trabajo.

En el desarrollo de este trabajo se pudo notar que la exposición a riesgos psicosociales y la capacidad de organización y autorregulación dependerán mucho de las capacidades personales de cada trabajador, de sus habilidades, del puesto y de la relación entre la tecnología y la ejecución de su trabajo. Así, será mucho más fácil gestionar correctamente la jornada para un informático acostumbrado a trabajar en un ordenador, que para un puesto cuyo entorno digital es nuevo y difícil.

La crisis sanitaria reciente y el elevado número de trabajadores que asumieron, obligados o no, la modalidad del teletrabajo, han dejado al descubierto el vacío legal y científico que existe en relación con los riesgos laborales asociados al teletrabajo y que deben ser estudiados amplia y exhaustivamente si se quiere proteger a los trabajadores que hacen vida en esta modalidad.

Se espera que el lugar ideal para teletrabajar cuente con una habitación aislada, aunque sea en el mismo hogar, no solo en espacio, sino también en el aspecto visual y acústico, que cuente con implementos ergonómicos, suficiente luz, y una correcta ventilación. E incluso ofrecer medidas de apoyo para el uso de herramientas digitales en forma de tutoriales online si fuera necesario (Cockburn y Hurtado, 2021).

El INSST, así como algunas organizaciones internacionales, han demostrado estar conscientes de la necesidad de proteger a los trabajadores que realizan trabajos en modalidad remota o híbrida, pero todavía hay muchos vacíos legales al respecto.

Una investigación realizada en Colombia reflexionó sobre la importancia de aplicar métodos específicos de gestión de riesgos en el teletrabajo móvil (Guarin-Arciniegas y otros, 2021).

6. Conclusiones

Aunque el teletrabajo implique riesgos y pérdida de control, es una tendencia creciente en el mundo que, al menos en esta época, vale la pena seguir estudiando a fin de conocer a profundidad los riesgos que implica y minimizarlos al máximo posible. Eso es más sabio y seguro que resistirse a un cambio que ya sucedió y cuyas implicaciones son de origen multifactorial, diverso y complejo.

Dado que los riesgos osteomusculares son los más reportados antes y después de la pandemia a nivel preventivo se deberían desarrollar programas de información y formación que incidieron sobre los elementos adecuados del puesto de trabajo en Teletrabajo, sus riesgos osteomusculares y escuela de espalda.

Aunque es evidente que los riesgos musculoesqueléticos, posturas forzadas y visualización de pantallas son importantes y prácticamente indispensables en una evaluación de riesgos en la modalidad de teletrabajo, otros factores como los riesgos psicosociales pudieran ser menospreciados y requieren mucha atención por los retos que enfrenta un trabajador que antes tenía un esquema de trabajo presencial “claro y ordenado” y que ahora debe asumir dicha organización por su cuenta.

Los resultados dejan en evidencia que los teletrabajadores también necesitan roce social y las empresas que sepan comprender esto crearán programas adecuados para llenar esta necesidad, ya sea mediante encuentros virtuales o en vivo, pero que impliquen trabajo en equipo o esparcimiento.

Tanto las empresas como los trabajadores deben asumir las diferencias que surgen en los puestos de trabajo y fomentar la salud y seguridad al máximo posible, mientras los institutos especializados desarrollan nuevos y mejores métodos de evaluación para los riesgos derivados de estas nuevas condiciones.

Se hace evidente que las empresas que apuesten por modelos de trabajo híbridos o 100% telemáticos deberán proveer a sus trabajadores las herramientas necesarias a nivel tecnológico y garantizar entornos digitales amenos, respetuosos y donde esté a disposición todo lo necesario para llevar a cabo sus funciones con éxito.

Las encuestas de satisfacción de los trabajadores hacia esta nueva modalidad deberían repetirse conforme pasa el tiempo para conocer si esta cambia o se mantiene después de pasada la novedad y la ansiedad relacionada con el miedo al contagio.

Los datos hallados en este trabajo dejan ver la urgente necesidad de un nuevo contrato social en el que el entorno de trabajo híbrido o remoto sea eficiente, respetuoso de los límites y que cuente con herramientas de colaboración adecuadas para satisfacer las desafiantes y variadas demandas del trabajo actual (Koptiug, 2022). Todavía más si se entiende que la crisis de la COVID-19 forzó a muchas empresas a pasar a modelos de trabajo remoto o híbridos con muy poco margen de tiempo y de una manera casi improvisada. Pero las empresas que desean mantenerlo de manera permanente deberán aceptar que la seguridad y salud de los trabajadores sigue siendo una responsabilidad ética, moral y jurídica.

Si se entiende que la gestión de riesgos laborales implica la administración de los factores y causas de riesgo identificados gracias a su valoración, análisis e intervención, es preocupante que todavía las normativas de riesgos laborales no exponen formas de evaluación específicas ni establecen criterios claros para valorar riesgos exclusivos del trabajo remoto, el trabajo en casa, o el teletrabajo móvil.

7. Bibliografía

- Amaya Simba, J. A., & Maiquiza Velva, E. P. (2021). *El teletrabajo como factor de riesgo asociado al síndrome de burnout en el personal administrativo de la Universidad Técnica de Cotopaxi* (Bachelor's thesis, Ecuador: Latacunga: Universidad Técnica de Cotopaxi: UTC.). <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/8339>
- Bolta Escolano, A., & Sánchez Fajardo, M. J. (2021). Nueva tendencia de trabajo en periodo de pandemia. Riesgos asociados al teletrabajo. <http://dspace.aepro.com/xmlui/handle/123456789/3069>
- Chávez, V. H. G., & Sánchez, R. M. (2016). Absentismo Laboral y Salud: Estudio de su importancia en el teletrabajo. *Retos: Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 6(11), 13-25. <https://www.redalyc.org/journal/5045/504551173001/html/#:~:text=Los%20resultados%20mostraron%20que%20la,Absentismo%20laboral%2C%20salud%2C%20teletrabajo.>
- Cockburn, William, & Hurtado, Miren. (2021). Perspectiva europea sobre los riesgos laborales en el ámbito del teletrabajo. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 24(2), 95-98. Epub 11 de octubre de 2021. <https://dx.doi.org/10.12961/apr.2021.24.02.01>
- Comisión Europea (2014). Comunicación de la Comisión al Parlamento europeo, al Consejo, al Comité económico y social europeo y al Comité de las regiones relativa a un marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020. COM(2014) 332 final. Bruselas. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52014DC0332>
- Daza Fonseca, J. (2020). *Análisis de los efectos en la salud a partir de los riesgos laborales asociados al teletrabajo suplementario de la oficina de asesoría jurídica del departamento nacional de planeación de la Ciudad de Bogotá D.C.* <https://repositorio.iberu.edu.co/bitstream/handle/001/1032/An%20E1lisis%20de%20los>

[%20efectos%20en%20la%20salud%20a%20partir%20de%20los%20riesgos%20laborales%20asociados%20al%20teletrabajo%20suplementario%20de%20la%20oficina%20de%20asesor%EDa%20jur%EDdica%20del%20departamento%20nacional%20de%20planeaci%F3n%20de%20la%20Ciudad%20de%20Bogot%E1%20D.C..pdf;jsessionid=13EBF7708DA9FF31396369ADA5ABC30E?sequence=1](#)

Diana, B., Mónica, H., Catalina, P., & Karina, V. (2019). Identificación de los riesgos psicosociales en los empleados de teletrabajo Sutex Internacional. <https://repositorio.unitec.edu.co/handle/20.500.12962/522>

Fernández Muñiz, B., & Montes Peón, J.M., & Vázquez Ordás, C. J. (2006). DESARROLLO Y VALIDACIÓN DE UNA ESCALA DE MEDICIÓN PARA EL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD LABORAL. Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa, 12(3),77-93. [fecha de Consulta 18 de marzo de 2022]. ISSN: 1135-2523. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=274120074005>

Fiesco Jaimes, C. A., & Moyano Mesa, G. P. (2018). *Efectos en la salud a partir de los riesgos laborales asociados al teletrabajo suplementario* (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios). <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/8067>

García Gómez, M., Gisasola Yeregui, A., Panadès Valls, R., González García, I., Arroyo, F., Rodríguez Camacho, C., ... & Roldán Romero, J. M. (2021). Contribución de la salud laboral al control de la pandemia por covid-19 en España. *Revista Española de Salud Pública*, 95(1), e1-e14. <https://recyt.fecyt.es/index.php/RESP/article/view/92947>

Granobles Garces, Y. L., Londoño Trujillo, Y. T., & Tabares Pupo, M. I. (2019). Análisis comparativo de la normatividad de riesgos laborales en la modalidad de teletrabajo de los países miembros de la Comunidad Andina de Naciones-CAN.

Guarin-Arciniegas, I. Y., Gómez-Romero, S. I., Uribe-Montaña, S. L., & Vergel-Vila, L. C. (2021). Gestión de riesgos laborales en el Teletrabajo Móvil. *Orinoquía*, 25(1), 95-101. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8097197>

Huilcarema Hernández, D. S. (2020). Análisis e identificación de los factores de riesgo ergonómico en el personal administrativo que realiza teletrabajo durante la emergencia

sanitaria en el distrito educativo 15d01": estudio exploratorio.
<https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3969>

INNST, (2018). El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general.

<https://www.insst.es/documents/94886/538970/EI+efecto+sobre+la+salud+de+los+riesgos+psicosociales+en+el+trabajo+una+visi%C3%B3n+general.pdf/7b79def3-88be-4653-8b0e-7518ef66f518>

Jarrín Yerovi, L. G. (2021). Identificación de riesgos ergonómicos en personal administrativo que realiza teletrabajo en la empresa NOVOMETECUADOR.

<https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4149>

Jiménez, B. M., & León, C. B. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. *Universidad Autónoma de Madrid*, 19, 4-50.

<https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas>

Landucci Núñez, L. M. (2020). Doble presencia: un riesgo psicosocial presente en las docentes de primaria de una unidad educativa privada, debido al teletrabajo durante la emergencia sanitaria por la Covid-19, en la ciudad de Guayaquil.

<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15620>

Li, J., Pega, F., Ujita, Y., Brisson, C., Clays, E., Descatha, A., ... & Siegrist, J. (2020). The effect of exposure to long working hours on ischaemic heart disease: A systematic review and meta-analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury. *Environment international*, 142, 105739.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0160412019331642>

López-Medina, R. E., Mosquera-Angulo, H., & Nieto-Gómez, L. E. (2014). Condiciones de inseguridad y salud laboral identificadas en trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo en Popayán, Cauca, Colombia. *Libre Empresa*, 11(2), 21-39.

<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/libreempresa/article/view/3023>

Martín Rodríguez, O. (2021). El tecnoestrés como factor de riesgo para la seguridad y salud del trabajador. *Lan Harremanak*, (44), 164-183.

https://www.researchgate.net/publication/347918042_El_tecnoestres_como_factor_de_riesgo_para_la_seguridad_y_salud_del_trabajador#:~:text=el%20tecnoestr%C3%A9s%20como%20riesgo%20derivado,s%20en%20el%20entorno%20laboral.&text=considerados%20como%20contingencias%20profesionales%20y%20no%20comunes.&text=generar%20una%20mala%20salud%20f%C3%ADsica,trabajador%20provocando%20el%20absentismo%20laboral.

Ministerio de Sanidad. (2022). Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2. España. Disponible en: https://www.sanidad.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/Proteccion_Trabajadores_SARS-CoV-2.pdf [Consultado el 28 de marzo de 2022]

Morán Peñafiel, R. J. (2021). *Análisis de los riesgos ergonómicos durante el teletrabajo de docentes de la Facultad de Ciencias Naturales de la Universidad de Guayaquil. Guayaquil, 2020-2021* (Bachelor's thesis, Facultad de Ciencias Naturales. Universidad de Guayaquil). <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/reduq/53442>

Moreno, D. C. R. (2017). Legislación laboral para el teletrabajo. *Principia Iuris*, 14(27), 166-183. <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/11333?show=full>

Moreno, N., Prieto, J., Robledo, S. & Vargas, K. (2021). Diagnóstico para la identificación de peligros y valoración de riesgos basados en la GTC 045:2015 para la empresa PAR SERVICIOS INTEGRALES S.A. en la modalidad de teletrabajo, dando cumplimiento a los numerales 6.1.2.1 y 6.1.2.2 de la norma ISO 45001:2018. (Trabajo de grado). Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bogotá– Colombia <https://repository.uniminuto.edu/xmlui/handle/10656/13500>

Moyano, G. A. A. (2021). Riesgos Ergonómicos y Psicosociales en el Teletrabajo. *Dominio de las Ciencias*, 7(6), 736-762. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8383719.pdf>

Murcia Fernández, J. M. (2016). El marco jurídico de la regulación de la prevención de riesgos laborales en el sector financiero: la necesaria reformulación de su modelo.

https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/386319/JMMF_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Organización Mundial de la Salud. 2021, 17 de mayo. La OMS y la OIT alertan de que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares.

[Comunicado de prensa].

<https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo> [Consultado el 28 de marzo de 2022]

Organización Mundial de Salud (OMS) y Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo*. Disponible en:

[https://www.who.int/es/news/item/16-09-2021-who-ilo-almost-2-million-people-die-from-work-related-causes-each-year#:~:text=Las%20enfermedades%20y%20los%20traumatismos,Internacional%20del%20Trabajo%20\(OIT\).](https://www.who.int/es/news/item/16-09-2021-who-ilo-almost-2-million-people-die-from-work-related-causes-each-year#:~:text=Las%20enfermedades%20y%20los%20traumatismos,Internacional%20del%20Trabajo%20(OIT).) [Consultado el 28 de marzo de 2022]

Pasquali, 2022. La pandemia trastocó el balance entre el bienestar y el trabajo. Disponible

en: <https://es.statista.com/grafico/27099/cambio-de-prioridades-post-pandemia/>

Consultado el 28 de marzo de 2022

Peña Meneses, G. R., Hernández Muñoz, G., Angulo Herazo, M. A., & Vargas Londoño, G. (2021). *Estudio comparativo del estado actual de los riesgos laborales en el teletrabajo en cinco países de América Latina (Colombia, Argentina, Brasil, México y Chile)*

(Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios).

https://repository.uniminuto.edu/jspui/bitstream/10656/12476/5/TE.RLA_AnguloMariana-HernandezGissela-Pe%C3%B1aGilma-VargasGiovanna_2021.pdf

Ravelo Mora, M. (2021). El impacto de los riesgos psicosociales del teletrabajo.

<https://riull.ull.es/xmlui/handle/915/24828>

Rubbini, N. I. (2012). Los riesgos psicosociales en el teletrabajo. In VII Jornadas de Sociología de la UNLP. Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias

de la
Educación.

https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.2237/ev.2237.pdf

Salanova, M. (2007). Nuevas tecnologías y nuevos riesgos psicosociales en el trabajo.

<http://rabida.uhu.es/dspace/handle/10272/3411>

Sánchez, J., Pinzón, J., Leal, J. & González, M. (2021). Análisis de los posibles riesgos psicosociales y biomecánicos que se presentan en la modalidad del teletrabajo en una Compañía Aseguradora. (Trabajo de grado). Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bogotá – Colombia. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/12499>

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—(Estudios de Caso-Colombia). *El presente del futuro del trabajo II*, 249.

<https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/22865>

Sierra Benítez, E. M. (2011). *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*. Consejo Económico y Social de Andalucía. <https://idus.us.es/handle/11441/53597>

Sierra Benítez, E. M. (2014). Buenas y/o "malas" prácticas jurídico-laborales en el teletrabajo como fórmula de implantación del trabajo remoto en las empresas privadas. *Buenas prácticas jurídico procesales para reducir el gasto social (II)*, p. 25-42.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5126040>

Vecina Ruiz, M. (2021). Riesgos psicosociales asociados al teletrabajo.

http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/194216/TFG_2020_VecinaRuiz_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Veintimilla Ramos, D. A. (2021). Identificación de riesgos y propuesta de mejoras para su prevención en el ámbito del teletrabajo.

<https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/177828/Veintimilla%20->

[%20Identificacion%20de%20riesgos%20y%20propuesta%20de%20mejoras%20para%20su%20prevencion%20en%20el%20ambito%20de ...pdf?sequence=2&isAllowed=y](#)

Ye Gu, Y. (2021). La prevención de riesgos laborales en el teletrabajo. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/51644/TFG-E-1292.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

