



MARHTO

MÁSTER EN RECURSOS HUMANOS, TRABAJO Y ORGANIZACIONES

Máster Universitario en Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones

Trabajo de Fin de Máster

Curso 2011/2022 Convocatoria Junio

**Título: El teletrabajo y sus factores de riesgo para la salud en
la pandemia.**

Estudiante: Antonio Daniel García Ruiz

Tutor: Eva María León Zarceño

Índice

1. Resumen.....	2
2. Introducción.....	3-4
3. Objetivos.....	4-5
4. Método.....	5-6
4.1 Estrategia de búsqueda.....	5
4.2 Criterios de inclusión y exclusión.....	5-6
4.3 Proceso de selección de estudios.....	6
5. Análisis de resultados.....	7-12
6. Conclusiones y propuestas de mejora.....	13-14
7. Bibliografía.....	15-16

1. RESUMEN:

Esta revisión tuvo como objetivo analizar cuáles eran los factores de riesgo principales para la salud en el teletrabajo desde que empezó la pandemia, para ello se ha usado el método PRISMA. Las búsquedas se realizaron en las bases de datos ScienceDirect, PsycInfo, Redalyc y Pubmed, se incluyeron los artículos comprendidos entre marzo de 2020 hasta la actualidad. Se analizaron un total de 6 artículos tras la aplicación de los criterios de inclusión y exclusión marcados en el método. Se concluye que los factores de riesgo más relevante para el teletrabajo en la pandemia han sido la conciliación entre la vida profesional y social, el aislamiento producido por la pandemia, la cantidad de trabajo que se tenía, pudiendo ocasionar fatiga laboral.

ABSTRACT:

This review aimed to analyze what were the main risk factors for health in teleworking since the pandemic began, for which the PRISMA method has been used. The searches were carried out in the ScienceDirect, PsycInfo, Redalyc and Pubmed databases, including articles from March 2020 to the present. A total of 6 articles were analyzed after applying the inclusion and exclusion criteria marked in the method. It is concluded that the most relevant risk factors for teleworking in the pandemic have been the conciliation between professional and social life, the isolation produced by the pandemic, the amount of work that had been done, which could cause work fatigue.

2. INTRODUCCIÓN:

La pandemia del coronavirus apareció a principios del 2020 y cambió nuestras vidas de manera drástica sin ningún tipo de opción. Cambió todo tipo de actividades, la sociedad se tuvo que reinventar, ya que al no poder salir de casa había que buscar alternativas en los trabajos que no era necesario la presencialidad. Gracias al avance de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), se ha dado lugar a la modificación del contexto laboral, forma de supervisar el trabajo y la conciliación familiar y profesional (Velázquez y Vera, 2018). En esta nueva era del teletrabajo, los empleados suelen tener varias opciones en cuanto a la modalidad de trabajo, desde 100% en remoto, el presencial al completo o una modalidad híbrida.

En el pasado ya existía la modalidad de teletrabajo, pero fue a raíz de esta pandemia cuando cobró fuerza y se tuvo que implementar para que muchas empresas pudiesen vender, producir, servir o seguir su actividad primaria para poder ingresar capital y mantener a la gran mayoría de sus trabajadores fuera de los famosos ERTE. Este cambio tan brusco sufrido por muchos y muchas trabajadoras, se vió reflejado en distintos problemas de salud, tanto mental como física. Por ejemplo, en estudios de Rimabu, Dalmau y Llacuna (2015) se menciona que la cantidad ideal de teletrabajo debería de encontrarse entre el 20 y el 50%, pero en esta situación para la gran mayoría de los trabajadores se pasó de una presencialidad al 100% a puro teletrabajo. Como consecuencia al no tener tiempo para prepararse psicológicamente o acondicionar las distintas áreas de sus casas en nuevas “oficinas”, ha podido ocasionar distintos daños en todas las personas que tuvieron que pasar por una situación como esta.

Hay que tener en cuenta que el teletrabajo aporta cosas buenas y malas a las vidas de las personas que tienen esta modalidad de oficio. Por un lado, los beneficios pueden ser el aumento de la productividad o la disminución de absentismo. Además, visto desde otra mirada, la del trabajador, esta modalidad facilita la conciliación, la flexibilidad temporal, y juntar las condiciones laborales a las familiares o sociales, llegando a tener un mejor bienestar y una pérdida de ansiedad respecto al trabajo presencial (Crawford, Maccalman y Jackson, 2011). También habría que mencionar que existen distintos riesgos y sus factores, en estudios del pasado (Marshall, Michaels y Mulki, 2007) se observó que el aislamiento producido puede desencadenar en desmotivación y estancamiento profesional.

Otro factor a tener en cuenta es que los trabajadores que se acogen a esta modalidad argumentan que tienen dificultades para separar los espacios de trabajo y socialización. Además, también se encuentra la poca privacidad o las jornadas interminables, que se relaciona

con la adicción al trabajo (Alonso y Cifre, 2002). También habría que tener en cuenta toda la carga mental por la que pasan los trabajadores (Dellieauxz et al., 2019), alterando la función cardiovascular, aumentando el riesgo cardiovascular. Sin embargo, no está considerado como una causa absoluta, pero sí que incrementa el riesgo de padecer una enfermedad de hipertensión o coronaria. Hay que añadir que la carga de trabajo mental tiene una correlación con la fatiga en el trabajo, lo cual puede desencadenar en estrés laboral o la violencia (Boada-Grau J, Ficapal-Cusí, 2012).

Otro de los problemas que se ha llegado a observar en la población que trabaja desde su hogar ha sido el aumento de los TCA (Fodgers et al., 2020), debido a que la ansiedad vivida en toda la época de aislamiento, el temor por el contagio e impactos de la vida cotidiana provocó que una parte de la gente buscase dietas restrictivas. Además, altas tasas de estrés, un afecto negativo debido a la pandemia y la reducción de socialización pudo también ayudar a aumentar el riesgo.

A partir de esta situación se ha llegado a invertir tanto esfuerzos económicos como intelectuales, por parte de las empresas como de sus componentes en hacer que el trabajo desde casa fuese eficiente a la vez que cómodo y ergonómico para los empleados. La emergencia inminente de las organizaciones por seguir compitiendo en el mercado financiero creó una revolución tecnológica con el único objetivo de crear herramientas informáticas para que todos sus miembros pudiesen trabajar desde sus casas. Pero todo esto sólo se contempló para el beneficio organizacional, no se tuvo en cuenta el aspecto del trabajador y por ende, los principales factores de riesgo mencionados anteriormente. En esta búsqueda se ha priorizado los distintos factores de riesgo que puede causar el teletrabajo

3. OBJETIVOS

Los objetivos de esta revisión bibliográfica ha sido los siguientes:

General:

- Detectar los principales factores de riesgo del teletrabajo desde la pandemia provocada por la Covid-19.

Específicos:

- Diferenciar los factores de riesgo más comunes en personas que trabajan desde casa.
- Extraer las conclusiones de la distinta bibliografía escogida que permitan realizar una propuesta de mejora.

4. MÉTODO

4.1 ESTRATEGIA DE BÚSQUEDA

En este trabajo se incluyó la búsqueda de los artículos en las bases de datos de Pubmed, Science Direct, PsycInfo y Redalyc.

La búsqueda sistemática de esta investigación se ha realizado mediante la combinación de los siguientes descriptores “work from home” y “risk factors”. Ambos términos se utilizaron mediante el operador booleano “AND”. Los artículos seleccionados fueron publicados desde el año 2020 hasta la actualidad, ya que se ha intentado averiguar estos datos desde el inicio de la Covid-19.

Se han respetado las directrices de la declaración PRISMA para realizar la búsqueda de estudios de esta revisión. Como resultado, se ha obtenido una descripción detallada de las diferentes etapas que se han seguido para llevar a cabo el proceso de búsqueda y selección de los distintos artículos científicos.

4.2 CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN

La selección de los artículos científicos escogidos de las distintas bases de datos para esta revisión sistemática ha seguido criterios de inclusión y exclusión. Los criterios de inclusión fueron los siguientes:

- Que las investigaciones estuviesen publicadas desde el año 2020 hasta la actualidad, para así poder contrastar entre sí los trabajos más recientes en este campo.
- Por otro lado, se han seleccionado sólo los artículos que estuviesen redactados en castellano o en inglés, estando en este último idioma 4 los artículos escogidos y 2 en castellano.
- También se han seleccionado los trabajos que fuesen estudios de correlación, analíticos de cohortes, revisiones sistemáticas o bibliográficas.

Los criterios de exclusión fueron los siguientes:

- Artículos donde hubiera muestras de trabajadores o trabajadoras que estuvieran previamente en una modalidad de teletrabajo, fuesen amos o amas de casa y autónomos que tuviesen una modalidad híbrida antes del comienzo de la pandemia.

Todas las investigaciones que no han cumplido con estos criterios, no se han seleccionado para el presente trabajo de revisión bibliográfica

4.3 PROCESO DE SELECCIÓN DE ESTUDIOS

La selección de los artículos científicos ha pasado por distintas etapas. En primer lugar, se ha buscado en las distintas bases de datos escogidas con los operadores booleanos y descriptores anteriormente mencionados. Además, en este paso también se ha filtrado por el año de la publicación y el idioma en el que estaban redactados.

La siguiente etapa tuvo como fin la lectura del título y el abstract de cada uno de los artículos encontrados, siendo un total de 1104. El último paso fue elegir los 6 artículos científicos que cumplían con los criterios de selección para poder llevar a cabo la presente revisión, descartando los posibles trabajos que estuviesen duplicados o incompletos.

La figura 1 incluye el diagrama de flujo del proceso de selección de estudios de la revisión sistemática.

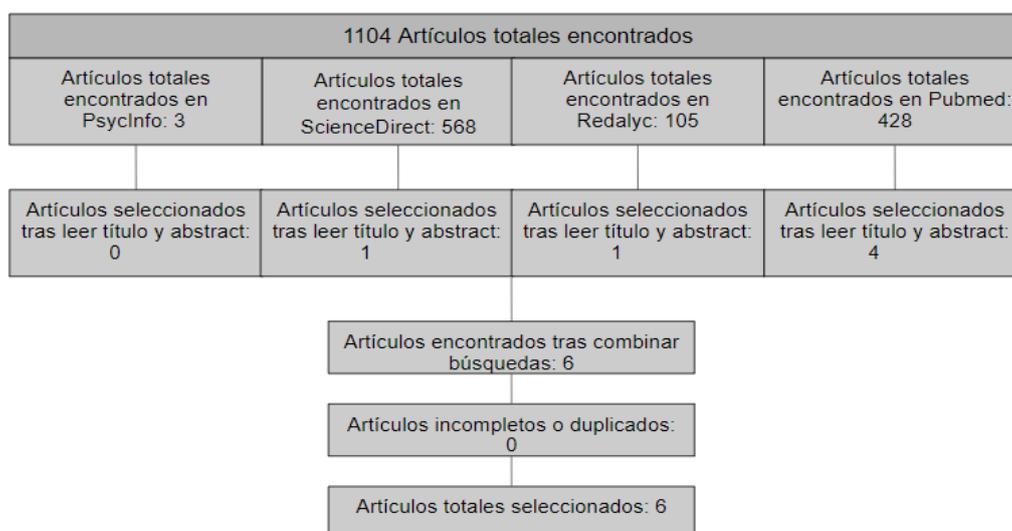


Figura 1

5. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Una vez leídos y analizados todos los artículos que se han obtenido tras la búsqueda bibliográfica, se han hallado distintos resultados en todos ellos. El primero de los puntos en el que todos los autores están de acuerdo es en la falta de consenso para definir el concepto de teletrabajo, ya que hay numerosas definiciones o modalidades y la gran mayoría de ellas son válidas. Se puede confirmar como dice Venegas y Leyva (2020), que una importante proporción de la población española tuvo la necesidad de teletrabajar desde casa por el riesgo sanitario de la pandemia de Covid-19, como pasó en un gran número de países de todo el globo. Por un lado, Santillán (2020) comenta las ventajas que puede tener el teletrabajo, tanto para el empleado como para la compañía. Sin embargo, es algo relativo, debido a que, al no representarse con las condiciones adecuadas para desarrollar el trabajo, puede tener un efecto contrario (Lampert et al., 2018). A pesar de los beneficios que pueda mostrar, la persona se expone a distintos factores de riesgo para su salud, como pueden ser el aislamiento, pudiendo desencadenar alguna enfermedad psiquiátrica, poca o nula participación en la vida laboral colectiva, riesgo de adicción al trabajo, etc. Todos estos aspectos se suman al daño psicosocial que produce el distanciamiento ocasionado por la pandemia.

También hay que tener presente que no todas las personas están actualizadas o bien formadas en las TIC, lo que puede ocasionar otro riesgo psicosocial y producir una afectación psicológica en el empleado (Gil-Monte, 2012). Además, muchos y muchas de las trabajadoras fueron forzadas a teletrabajar, llegando a mostrar uno de cada cinco problemas con su pareja por culpa del trabajo (Baert et al., 2020). Se puede concluir que el teletrabajo sin preparación, con dedicación extendida o con problemas dentro del núcleo familiar, puede ocasionar estrés laboral y como posibles consecuencias dolores físicos, cambios psicológicos o problemas sociales.

Otro de los puntos o factores para tener en cuenta, según Boada-Grau et al., (2012), sería el de la fatiga laboral, pudiendo afectar a distintas capacidades humanas, como podrían ser el análisis de datos, la toma de decisiones o la concentración. Además, puede considerarse como un antecesor de los accidentes laborales. Todo esto puede acarrear graves problemas en la calidad de vida de los trabajadores, lo que se puede trasladar a un descenso en la productividad de la entidad financiera.

La carga mental sería otro factor para tener en cuenta, debido a que habría que observar el nivel de responsabilidad, tiempo que dedica a sus actividades, rol que desempeña o número de tareas y actividades que tiene el trabajador o trabajadora. Uno de los puntos para tener en cuenta respecto a este factor sería el distanciamiento social impuesto, siendo un tema preocupante para él o la empleada. Como explica Huarcaya-Victoria (2020), la pandemia y el riesgo de contagio o muerte, produce emociones y pensamientos negativos, lo que repercute en la salud mental. La carga de trabajo mental está correlacionada con las emociones, lo que implica que, a mayor carga, las tareas se volverán más complicadas y habrá más errores en ellas, lo que se traslada en más frustración y menos autoeficacia (García-Mas et al., 2016). En el artículo de García-González, Torrano y García-González (2020), nos muestra que la carga mental se suele deber a un desajuste entre el volumen del trabajo y el tiempo requerido para poder llegar a los objetivos establecidos, provocando una sobrecarga del trabajo siendo inadecuada y llegando a responder de maneras poco adaptativas, como pueden ser trabajar a deshoras o generando picos de estrés.

El último factor de riesgo encontrado sería el del aislamiento (Marshall et al., 2007), ya que muchas de las personas que estaban teletrabajando se encontraron con la imposibilidad de tener una cercanía social, debido a que vivían solas, siendo carente en gran medida la dimensión social, como la interacción con los compañeros, la falta de charlas cercanas o el apoyo emocional que puede haber en un ambiente de trabajo. La privación de canales de comunicación más informales como el boca a boca, compartir las dudas personalmente o trabajar juntamente con los compañeros o compañeras de trabajo muestra una mayor percepción de aislamiento, aumentando la probabilidad de sufrir algunos de los problemas psicosociales que se ha comentado anteriormente.

Figura 2 (Resultados artículos seleccionados)

Autor	Título	Año	Revista	País	Base de Datos	N	Muestra (Edad)	Muestra (Sexo)	Tipo Investigación	Diseño Investigación	Instrumentos	Variables	Conclusiones
Y. Xiao et al.	Impacts of working from home during Covid-19 Pandemic on physical and mental well-being of office workstation users	2020	JOEM	EEUU	Pubmed	1409	18-65	No específica	Estudio Observacional Transversal	Cuestionarios	Lifestyle and Home Environment, Occupational Environment and Home Office Environment (Y. Xiao et al., 2020)	Ambiente laboral, Ambiente en casa y Ambiente de trabajo en casa	Este estudio destaca los factores que afectan al bienestar de la salud física y mental de los trabajadores mientras trabajan desde casa y ayudar a mejorar la experiencia del teletrabajo.
C. Venegas, A. Leyva	La fatiga y la carga mental en los teletrabajadores a propósito del distanciamiento social	2020	MSCBS	Perú	Science Direct	No específica	No específica	No específica	Revisión	Recogida Bibliográfica de PubMed y Ebsco, investigaciones con objetivo de teletrabajo, riesgos y factores.	No específica	Teletrabajo y Distanciamiento social	Tras la nueva implementación forzada de teletrabajo en los que hay muchos beneficios, también se encuentran desventajas para la salud mental, como pueden ser la fatiga o la carga laborales, lo que repercute directamente

													en la calidad del trabajo y la salud.
J. Oakman et al.	A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health	2020	BMC Public Health	Australia	Pubmed	No especifica	No especifica	No especifica	Revisión	Recogida Bibliográfica de ProQuest, PsycInfo y Web Science	No especifica	Teletrabajo y Resultados relacionados con la salud	Esta revisión identifica los problemas de salud que causa el teletrabajo. La relación entre salud y trabajo es compleja y hay que abordar muchos factores para ver sus efectos. Se considera que el soporte técnico, el rol asumido, la carga de trabajo... son factores muy presentes en el riesgo de la salud.
M. García-González, F. Torrano, G. García-	Estudio de los factores de riesgo psicosocial en profesoras de universidad	2020	Interdisciplinaria	Argentina	Redalyc	10	34-59	Female	Estudio Cualitativo Fenomenológico	Entrevistas personales	2 entrevistas Guionizadas, 2 bloques: el 1º de 12 preguntas	Teletrabajo y factores de riesgo psicosocial	Las docentes mostraron que las demandas productivas y el aumento de las jornadas

González	s online: Una mirada desde dentro										y el 2º de 40		para cumplir los plazos dificultaban la conciliación familiar y laboral, además de afectar a la salud mental y y aumentar los riesgos psicosociales .
A. Nawaz	A diary Study of psychological effects of misinformation and Covid-19 threat on work engagement of working from home employees	2021	Elsevier	China	Pubmed	92	No específica	Male/Female	Estudio Observacional Transversal	Cuestionarios y distribución por escalas	3 preguntas de la escala Cheng y Luo (2020); 4 items de Tyler y Cook (1984); 5 items de la escala de La Greca y López (1998); 3 items de Bright et al., (2015); 9 items de Schaufeli et al., (2006); 9 items de	Ansiedad, Fatiga social, Adicción al trabajo y Resiliencia	Este estudio coge datos de los días que pasan los trabajadores que ejercen sus funciones desde casa. Se puede observar que aumentan la ansiedad, la fatiga social o la ansiedad de todos estos empleados, además de reducir el compromiso con el trabajo.

											Connor y Davidson (2003)		
D. Silva et al.	Incidence of physical inactivity and excessive screen time during the first wave of the Covid-19 pandemic in Brazil: what are the most affected population groups?	2021	Elservier	Brasil	Pubmed	39693	18-60	Male/female	Estudio Observacional Transversal	Cuestionarios con escala Likert	Escalas divididas en cuestionarios de "Physical inactivity", "TV viewing" y "Computer/tablet use".	Inactividad física, Visualización TV y Uso del ordenador/Tablet	La incidencia de la poca movilidad, muchas horas de pantalla de televisión u ordenador ha aumentado en la pandemia, lo que ha provocado un aumento de los factores de riesgo en todos los teletrabajadores.

6. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

Se ha podido observar en los resultados de toda la revisión que ha habido distintos factores que estaban repetidos a lo largo de la bibliografía escogida. Entre ellos podemos indicar que la flexibilidad a la hora de ejercer el teletrabajo es determinante para poder cumplir con los objetivos o plazos que se imponen además de prevenir posibles problemas relacionados con la ansiedad o la depresión.

Otro de los factores que se repetían era la cantidad de trabajo que se delega en el trabajador, como pueden ser los períodos de intensificación del trabajo o momentos puntuales donde se incrementa la actividad. Todo esto puede afectar a la motivación de los miembros de la compañía, viéndose reflejado en una baja productividad y en dificultades para su buena conciliación familiar.

También se ha visto que la separación de la jornada laboral y de la vida social, para que no llegue a solaparse y el empleado pueda desconectar entre la una y la otra, debido a que nos muestran que es necesaria la diferenciación entre estas, ya que se llega a correr el riesgo de adicción al trabajo.

En alguno de los artículos escogidos se recomienda a las empresas que deben de implementar programas de prevención cuando se va a cambiar a un trabajador con una modalidad presencial o híbrida por el trabajo en remoto al 100%, ya que la organización debería de realizar ajustes realistas teniendo en cuenta la carga laboral, el poco o nulo contacto social, la flexibilidad horaria y los recursos materiales de los que debe disponer para realizar su función lo más eficientemente posible.

Finalmente, se puede afirmar que una de las limitaciones de esta revisión ha sido el tamaño de los artículos escogidos, ya que tan sólo se han podido seleccionar 6 investigaciones. La razón principal ha sido porque ha querido contemplar tan sólo la situación vivida en la pandemia provocada por la Covid-19. Esto ha sido así porque se pensó que el número de factores de riesgo para la salud a partir de marzo del año 2020 habría aumentado, lo cual se ha visto respaldado en alguno de los artículos ya mencionados, como podría ser el miedo a la enfermedad, lo cual provocaría más tiempo de estancia dentro del hogar y al ser también el lugar de trabajo, podría evolucionar en distintas adversidades.

Como conclusión final se podría afirmar que la realización de ajustes o flexibilidad completa en el horario laboral, la distribución o reducción de la carga de trabajo, la implementación de un modelo híbrido de trabajo (siendo en la pandemia una opción inviable para compañías y trabajadores) y la facilitación social para poder combinar la vida laboral con la social, serían los condicionantes a tener más en cuenta para la mejora o prevención de los distintos factores de riesgo para la salud de los trabajadores y trabajadoras.

7. BIBLIOGRAFÍA

Baert S, Lippens L, Moens E, Sterkens P, Weytjens J. The COVID-19 Crisis and Telework: A Research Survey on Experiences, Expectations and Hopes [Internet]. Bonn: IZA– Institute of Labor Economics; 2020 [citado 16 Ago 2020]. (Discussion paper series; No. 13229). Disponible en: <http://ftp.iza.org/dp13229.pdf>.

Boada-Grau J, Ficapal-Cusí P. Salud y Trabajo. Los nuevos y emergentes riesgos psicosociales. Barcelona: Editorial UOC; 2012. 202 p.

*García-González, M., Torrano F., García-González, G. (2020). Estudio de los factores de riesgo psicosociales en profesoras de universidades online: Una mirada desde adentro. Interdisciplinaria: Revista de psicología y ciencias afines, 33(1), 1-31. DOI: <https://doi.org/10.16888/interd.2020.37.1.18>

García-Mas A, Ortega E, Ponsetic J, de Teresa C, Cárdenas D. Workload and cortisol levels in helicopter combat pilots during simulated flights. Rev Andal Med Deporte. 2016; 9(1):7-11.

Gil-Monte P. Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. Rev Peru Med Exp Salud Pública. 2012; 29(2):237-41.

Huarcaya-Victoria J. Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19. Rev Peru Med Exp Salud Publica. 2020; 37(2):327-34.

Marshall, G.W., Michaels, C.E. y Mulki, J.P. (2007). Workplace isolation: Exploring the construct and its measurement. Psychology & Marketing, 24(3), 195-223. <https://doi.org/10.1002/mar.20158>

*Nawaz, A. (2021). A diary study of psychological effects of misinformation and COVID-19. Threat on work engagement of working from home employees. *Technological Forecasting and Social Change*, 171, 1-10.

*Oakman, J., Kinsman, N., Stuckey, R., Graham, M., Weale, V. (2020). A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health? *BMC Public Health*, 20(1825), 1-13.

Santillán W. El teletrabajo en el COVID-19. *Ciencia América* 2020; 9(2): 65-76.

*Silva, D.R., Werneck, A.O., Malta, D.C., Souza-Júnior, P.R.B., Azevedo, L.O., Barros, M.B.A., Szwarcwald, C.L. (2021). Incidence of physical inactivity and excessive screen time during the first wave of COVID-19 pandemic in Brazil: what are the most affected population groups? *Annals of Epidemiology*, 62, 30-35.

*Venegas, C.E., Leyva, A.C. (2020). La fatiga y la carga mental en los teletrabajadores: a propósito del distanciamiento social. *Revista Española de Salud Pública*, 94(9), 1-17.

*Xiao, Y., Becerik-Gerber, B., Lucas, G., Roll, S.C. (2021). Impacts of Working Home During COVID-19 Pandemic on Physical and Mental Well-Being of Office Workstation Users. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(3), 181-190.