



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Máster

El teletrabajo: los riesgos ergonómicos y psicosociales
en una consultora informática

Autor/es

Dina Soler Artola

Director/es

María Blanca Bell Martínez

Facultad de Derecho
2022 – 2023

ÍNDICE:

RESUMEN:	3
ABSTRACT:	3
CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN	4
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO	5
2.1. Teletrabajo:	5
2.1.1 Marco normativo del teletrabajo:	8
2.2 Riesgos laborales	9
2.2.1 Riesgos ergonómicos	9
2.2.2 Riesgos psicosociales	13
CAPITULO 3. ANÁLISIS DE UN CASO	17
3.1 Puesto consultoría informática.	17
3.2 Metodología:	17
3.3 Evaluación del teletrabajo en la empresa. Resultados.	18
3.4 Medidas preventivas para evitar el riesgo del teletrabajo	27
CAPÍTULO 4. DISCUSIÓN:	33
CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES	34
BIBLIOGRAFÍA:	35

ÍNDICE DE TABLAS:

Tabla 1. Ventajas e inconvenientes del teletrabajo	7
Tabla 2. Diseño de perfiles entrevistados.	19
Tabla 3. Resumen de los resultados obtenidos.	26
Tabla 4. Medidas preventivas.	27
Tabla 5. Planificación de la actividad preventiva.	29

RESUMEN:

El presente proyecto de fin de Máster pretende analizar los riesgos psicosociales y ergonómicos del teletrabajo para el puesto de Front-end en una consultoría informática. Se han llevado entrevistas cualitativas para detectar los riesgos a los que están expuestos estos teletrabajadores. Por otro lado, en este proyecto se proponen las medidas preventivas que puedan ayudar a reducir o eliminar los riesgos detectados. El teletrabajo es una modalidad que ha supuesto un gran avance en la sociedad, pero que a la vez tiene sus consecuencias negativas, entre las cuales la prevención de riesgos laborales debe hacerse cargo.

Palabras clave: prevención de riesgos laborales, teletrabajo, ergonomía, psicosociales, programador front-end, medidas preventivas.

ABSTRACT:

This final Master project pretend to analyze the psychosocial and ergonomic risks of teleworking for the Front-end position in a computer consultancy. Qualitative interviews have been carried out to detect the risks to these teleworkers are exposed. On the other hand, this project proposes preventive measures that can help reduce or eliminate the risks detected. Teleworking is a modality that has meant a great advance in society, but at the same time has negative consequences, which the prevention of occupational risks must taken care of.

Keywords: occupational risk prevention, teleworking, ergonomics, psychosocial, front-end programmer, preventive measures.

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, y especialmente a raíz de la crisis del Coronavirus y el posterior confinamiento, la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo ha aumentado significativamente. Este modelo surgió como una solución para la economía de los países ante el confinamiento, dado que antes de la pandemia prevalecía el trabajo presencial y esta modalidad únicamente se consideraba en casos puntuales, siendo durante la crisis de 2020 una respuesta clave para el mantenimiento del empleo y la economía tanto en nuestro país como a nivel mundial.

Asimismo, el teletrabajo no ha sido únicamente beneficioso tanto para empresas, empleados y sociedad, sino que su llegada tan abrupta hizo que emanaran diversos problemas en el mundo laboral. Es por ello por lo que surgió la necesidad de una nueva regulación de esta modalidad. Es destacable que hasta que no hemos vivido una situación tan extrema, como ha sido el COVID-19, no se ha elaborado una regulación específica sobre el teletrabajo. Si bien es cierto que en el año 2002 el Parlamento Europeo elaboró un Acuerdo Marco sobre regulación del teletrabajo para que cada Estado lo desarrollara y aplicara internamente, pero no ha sido hasta el año 2020 cuando esta normativa ha sido finalmente desarrollada. Por tanto, podemos decir que la regulación del teletrabajo ha sido forzosa.

Debido a la debilidad de la normativa del teletrabajo, es importante destacar la ausencia de regulación en cuanto a prevención de riesgos laborales en este ámbito. La llegada de esta modalidad dificultó que se realizarán evaluaciones de riesgos previas o políticas preventivas adecuadas en el ámbito empresarial que garantizaran la seguridad y salud de los trabajadores que teletrabajan desde sus hogares durante el confinamiento y después del mismo.

Algunos de los riesgos más notorios que han surgido son la dificultad para conciliar la vida familiar y personal con la laboral, y la vulneración del derecho a la desconexión digital. No obstante, no todos los puestos de trabajo tienen la facilidad de optar por la modalidad del teletrabajo. El puesto de informático es el perfecto ejemplo de aplicación del teletrabajo en la actualidad, por eso mismo, es el que ha sido elegido para este estudio.

Por último, mediante el presente trabajo se pretende analizar cuáles son los riesgos laborales, concretamente ergonómicos y psicosociales a los que pueden estar expuestos los trabajadores que ocupan el puesto de *Front-end* en modalidad de 100% teletrabajo; concretamente a través del estudio del caso de una empresa consultora, para analizar cómo ha afectado esta modalidad entre sus trabajadores y cuáles son las medidas preventivas más adecuadas para evitarlos o disminuirlos.

El trabajo se estructura de la siguiente manera: en primer lugar, se desarrolla el marco teórico, donde se analiza el concepto de teletrabajo, desarrollando sus ventajas e inconvenientes tanto para trabajador como para empresa, y su marco normativo actual. Asimismo, se recoge el concepto de riesgos laborales, concretando en riesgos ergonómicos y psicosociales. A continuación, se elabora un análisis de caso para el puesto de *Front-end* en una consultora tecnológica, en el cual se llevan a cabo entrevistas cualitativas para detectar los riesgos a los que están expuestos, para posteriormente establecer las medidas preventivas más adecuadas. Por último, se plasman unas conclusiones finales que cierran este estudio.

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO

2.1. Teletrabajo:

En primer lugar, vamos a delimitar el concepto de teletrabajo a través de las definiciones que han ofrecido las instituciones legales.

La ley que regula el teletrabajo en España es la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia que define el teletrabajo como una “forma de organización o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo que también habría podido realizarse en los locales de la empresa, se ejecuta habitualmente fuera de estos” (Ley 10/2021, 2021).

Por otra parte, nos encontramos que la Organización Internacional del Trabajo define el teletrabajo como “el trabajo a distancia efectuado con medios informáticos, separando al trabajador del contacto personal con compañeros y líderes que estén en esa oficina, planta o área comercial” (OIT, 2021).

Asimismo, es importante destacar que el teletrabajo en España ha supuesto un antes y un después a raíz de la pandemia, ya que esta modalidad, aunque existía antes de la llegada del COVID-19, su práctica hasta entonces era prácticamente residual. La crisis sanitaria hizo que el teletrabajo se convirtiera en un mecanismo eficaz para asegurar el mantenimiento de la actividad laboral y economía de los países durante la pandemia y garantizar la prevención frente al contagio. Después de la pandemia sufrida por el COVID-19 aumentó en gran proporción la voluntariedad del teletrabajo tanto por parte de empresa como de trabajador.

Datos que se recogieron en la encuesta que realizó *Eurofound* (Ahrendt, et al, 2020) «*Living, working and COVID-19*», casi cuatro de cada diez personas trabajadoras (un treinta y siete por ciento) empezaron a teletrabajar a causa de la pandemia (un treinta por ciento en España).

Esta nueva modalidad de trabajo da lugar tanto a unas ventajas como a unos inconvenientes, ya sea para la persona trabajadora como para la empresa. A continuación, vamos a analizarlas.

En primer lugar, los trabajadores encuentran una serie de ventajas a la hora de teletrabajar, como es la libertad para planificar, organizar tareas, administrar los tiempos para el trabajo autónomo y así poder conciliar el trabajo y la familia o vida personal y se obtiene una mayor productividad. Además, el teletrabajo permite combinar el espacio familiar con el espacio laboral, favoreciendo la organización familia y trabajo.

En segundo lugar, el teletrabajo permite ahorrar el tiempo de desplazamiento hacia el lugar de trabajo, lo que ahorra costes y molestias tanto al trabajador como a la empresa, y reduciendo los accidentes de tráfico in itinere. De igual manera el teletrabajo puede mejorar el nivel de vida del empleado, pues éste puede estar trabajando desde cualquier lugar, pudiendo viajar si así lo desea.

Por otro lado, la empresa también puede tener unos grandes beneficios al optar por esta modalidad de trabajo. El teletrabajo permite una reducción de los gastos fijos, como los de arrendamiento o mobiliario y una disminución de los gastos variables como los costes de suministro y logística.

Al implementar el teletrabajo, la empresa consigue reducir su tasa de absentismo y reduce los conflictos laborales entre los empleados. Además, en los procesos de selección, optar por esta modalidad ofrece la posibilidad de una captación del talento sin estar limitada por una localización fija, pudiendo reclutar a los mejores candidatos para ese puesto y facilita la integración del personal

con capacidades especiales. También está la ventaja de una mayor productividad y rentabilidad del negocio, al seguir un sistema de trabajo relacionado con el cumplimiento de objetivos y resultados, sobre un sistema tradicional basado en tiempos de trabajo. Igualmente, se ve aumentada la digitalización e innovación de las empresas, lo que revierte en una diferenciación entre la competencia. Asimismo, la empresa evita tener que llevar un control del horario del trabajador (fichajes).

Por último, la sociedad también se ve beneficiada en cuanto a la modalidad del teletrabajo, dado que se ven reducidos los niveles de contaminación ambiental, la tasa de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes laborales. Al darse una mejor planificación del tiempo disponible, se ven incrementados otros sistemas de vida (académica, de ocio, deportiva, de investigación, etc.). Además, las responsabilidades del hogar se ven repartidas de manera más equitativa con la llegada del teletrabajo, al darse una mejor conciliación de la vida familiar y laboral.

Pasamos a analizar ahora las desventajas más importantes del teletrabajo.

Para el trabajador, el llevar a cabo sus tareas profesionales en casa puede provocar una mayor distracción que el trabajar en oficina. Por otro lado, las condiciones de trabajo que permite el hogar al trabajador pueden no ser las adecuadas en términos de iluminación, ergonomía, espacios, etc. El trabajador puede verse aislado y con carencia de las relaciones interpersonales que sí se dan en la oficina, al disminuirse la comunicación entre los trabajadores y puede dificultar el trabajo en equipo, ya que es un método muy independiente.

Al verse integrado el espacio laboral y familiar, puede ocasionar al trabajador conflictos familiares o mayor estrés al verse aislado y en un único espacio de trabajo, lo cual puede acrecentar los gastos del hogar. Esto puede ocasionar una difícil diferenciación entre la vida laboral y personal, lo cual también puede llevarle a una vida sedentaria y verse disminuido su bienestar físico y mental. Por otra parte, se ve perjudicado el aprendizaje entre compañeros y la vinculación del trabajador con la empresa, lo cual afecta a la identificación con la misma. Asimismo, se ve dificultada la promoción profesional. De igual manera, puede haber personas con limitaciones a la hora de saber utilizar las nuevas tecnologías.

Para la empresa ocasiona una falta de control físico y temporal sobre los trabajadores, impidiendo una supervisión del trabajo efectivo y dificulta el seguimiento de las tareas y objetivos. El aprendizaje entre equipos de trabajo y falta de vinculación afecta a la involucración y rendimiento del trabajador. La implementación del teletrabajo provoca una desaparición de los liderazgos y de las jerarquías estructuradas. A su vez, la empresa se encuentra con una falta de compromiso en cuanto a la confidencialidad y se ve mayor expuesta a los ciberataques. La falta de un espacio de trabajo óptimo puede ocasionar un aumento de las bajas laborales por problemas ergonómicos y psicosociales.

Como hemos visto, son numerosas las ventajas y desventajas que se dan en esta nueva modalidad de trabajo, por lo que tanto empresa como trabajador deberá valorar si están dispuestos a optar por esta nueva realidad.

En la siguiente tabla quedan resumidas todas las ventajas y desventajas que se han comentado.

Tabla 1. Ventajas e inconvenientes del teletrabajo:

	<u>Ventajas:</u>	<u>Inconvenientes:</u>
<u>Trabajadores</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidad en la organización de tiempos y cargas de trabajo • Facilita la conciliación vida familiar/personal y laboral • Reducción de costes en el transporte • Mayor productividad • Disminución del estrés • Mejor integración para personas con capacidades especiales • Aprovechamiento del espacio personal y laboral • Elección del lugar del trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento de las distracciones • Condiciones del espacio de trabajo poco óptimas. • Disminución de las relaciones interpersonales y aumento de la introversión • Disminución del trabajo en equipo • Aumento de los conflictos familiares • Dificultad de desconexión entre el espacio personal y laboral • Aumento de los costes del hogar • Disminución del bienestar físico y mental • Dificultad en cuanto a la promoción profesional • Limitación en cuanto a los conocimientos IT
<u>Empresa:</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción del absentismo • Mejores candidatos para el puesto a desarrollar • Reducción de costes en las instalaciones • Mejora por objetivos en el desarrollo de las tareas • Disminución de los conflictos laborales • Reducción del control sobre el fichaje • Captación y adaptación para la integración de personas con capacidades especiales • Mejora de la innovación y digitalización 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de control físico sobre los trabajadores • Dificultad en el seguimiento de las tareas • Dificultad en el control de las jornadas y del trabajo efectivo • Aumento de los costes de equipos • Reducción del aprendizaje y menor involucración • Disminución de la jerarquía • Falta de compromiso en cuanto a la confidencialidad • Aumento de bajas médicas por problemas ergonómicos y psicosociales

Fuente: elaboración propia

2.1.1 Marco normativo del teletrabajo:

El teletrabajo es una subespecie del trabajo a distancia, y ha sido objeto de regulación tanto en el ámbito interno como en el ámbito comunitario e internacional. Antes del impacto del COVID-19, el teletrabajo contaba con un marco legal insuficiente.

A continuación, se procede a detallar la regulación de esta modalidad de trabajo según las diferentes instituciones legales.

En el año 2002 se aprobó el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo que tenía como objetivo establecer un marco general, para que posteriormente cada Estado miembro de la Unión Europea desarrollará un marco normativo interno en base al contenido esencial del Acuerdo Marco (Acuerdo Marco Europeo 2002, 2002).

En España, se desarrolló en 2020 y como consecuencia de la llegada de la pandemia, por lo que se llevó a cabo la transposición de esta materia a una norma legal a través del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (RD 28/2020, 2020).

Actualmente, es la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (Ley 10/2021, 2021) la que regula el teletrabajo en España. En cuanto a los temas relacionados con la Prevención de Riesgos Laborales, en esta normativa hay artículos que regulan esta materia. Por un lado, el artículo 15 especifica que las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección conforme a lo establecido en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, 1995). El artículo 16 establece que la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva tendrán que tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo y poner especial atención a los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. El artículo 18 regula el derecho a la desconexión digital y establece que la empresa elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras en la que se definirán, entre otras cosas, las acciones de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. Además, tenemos que mencionar el derecho de los teletrabajadores a participar en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales. El artículo 34 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, 1995) reconoce este derecho: bien a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención, o bien a delegar su participación a los delegados de prevención y al comité de seguridad y salud.

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo, establece en su Convenio nº177 sobre el trabajo a domicilio (OIT 1996) y en la Recomendación nº 184 sobre el trabajo a domicilio (OIT, 1996), que la realización del teletrabajo se lleva a cabo cuando el trabajador realiza la actividad laboral en un lugar distinto a los espacios de trabajo de la empresa, a cambio de una remuneración por el servicio prestado.

Asimismo, encontramos que, en el ámbito de la normativa interna española, la Ley 3/2012 de 6 junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, dio acogida al trabajo a distancia basándose en el uso excesivo e intensivo de las nuevas tecnologías informáticas y de la comunicación (Ley 3/2012, 2012).

Por otro lado, cabe destacar que el artículo 13 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, es bastante pobre en cuanto a la regulación sobre la aplicación del teletrabajo, el cual dice que: “las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia” (RD 2/2015, 2015). Podemos ver en este artículo que no se está haciendo referencia al teletrabajo como tal, que es el que requiere no solamente de una prestación laboral fuera

del centro de la empresa, sino que también hace uso de las nuevas tecnologías informáticas y de la comunicación.

Por otra parte, en el Anexo al Real Decreto 488/1997, de 14 de abril sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, establece las disposiciones mínimas que han de cumplir los puestos equipados con pantallas de visualización a fin de prevenir los riesgos. Estos requerimientos comprenden el equipo informático, el mobiliario, el medio ambiente físico y los programas informáticos (RD 488/1997, 1997).

Una vez referenciada la normativa podemos observar que ha habido una mejora en cuanto a legislación, principalmente promovida por la pandemia del COVID-19, la cual aumentó exponencialmente los niveles de teletrabajo a nivel mundial.

2.2 Riesgos laborales

Se entiende como «riesgo laboral» la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo (Ley 31/1995, 1995).

El teletrabajo también conlleva una serie de riesgos laborales que deben de tenerse en cuenta por parte del empresario para prevenirlos. Es necesario destacar que los riesgos del teletrabajo en cuanto a salud y seguridad laboral no son los mismos que los que se pueden presentar en la modalidad presencial, pero no exime al empresario de proporcionar la protección adecuada a aquellos empleados que opten por el teletrabajo y ajustarse de manera responsable a toda la normativa vigente, incluyendo la que hace referencia a la prevención de riesgos laborales.

Cuando hablábamos de las ventajas del teletrabajo enumeramos que los accidentes laborales se veían reducidos incluyendo sobre todo los que se producían por accidente de tráfico, aun así, esta modalidad de trabajo implica otros riesgos que a continuación veremos.

Los riesgos que aparecen en la modalidad del teletrabajo los podemos citar en riesgos ergonómicos y psicosociales.

2.2.1 Riesgos ergonómicos

En primer lugar, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo define la ergonomía como una disciplina que tiene en consideración factores físicos, cognitivos, sociales, organizacionales y ambientales, pero, con un enfoque “holístico”, en el que cada uno de estos factores no son analizados aisladamente, sino en su interacción con los demás. (INSST, s.f.)

A continuación, se explican los diferentes riesgos ergonómicos que pueden aparecer en el teletrabajo:

- Fatiga visual:

La modalidad de teletrabajo implica llevar a cabo las tareas y funciones del puesto a través de la utilización de pantallas de visualización de datos.

El uso excesivo y prolongado de pantallas y dispositivos electrónicos unido a las malas condiciones ambientales que se pudiesen presentar como son iluminación, reflejos o una posición incorrecta del equipo informático pueden producir fatiga visual. Este riesgo se presenta en forma de lagrimeo, sequedad ocular, escozor, irritación, visión borrosa, pesadez en los párpados e incluso puede provocar dolores de cabeza.

En cuanto a normativa, El Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, establece en su artículo 3.1: “El empresario adoptará las medidas necesarias para que la utilización por los trabajadores de equipos con pantallas de visualización no suponga riesgos para su seguridad o salud o, si ello no fuera posible, para que tales riesgos se reduzcan al mínimo” (RD 488/1997, 1997). En su tercer apartado nos encontramos con que se debe reducir el tiempo máximo continuado que realiza en una pantalla, organizando la actividad diaria de manera que las tareas queden combinadas con otras o se efectúen las pausas necesarias cuando la alternancia de dichas tareas no sea posible o no sea suficiente para reducir el riesgo lo máximo posible (RD 488/1997, 1997).

- Trastornos musculoesqueléticos:

Los trastornos musculoesqueléticos son lesiones que afectan al aparato locomotor y que a su vez pueden producir alteraciones físicas y funcionales de las articulaciones, músculos, tendones, ligamentos, nervios y demás estructuras. Estos trastornos pueden ser de tipo agudo o crónico, local o difuso.

Este riesgo laboral es el más común, tanto en trabajadores de oficina como teletrabajadores. Cabe destacar que se da principalmente por la falta de un diseño ergonómico adecuado al puesto de trabajo, puesto que en la mayoría de las zonas de trabajo no hay una especial atención a la superficie de trabajo, pantalla, silla, teclado, ni a otros aspectos que tienden a realizar posturas forzadas, movimientos repetitivos o estáticos. Los síntomas pueden ser desde dolores leves como inflamación, disminución o pérdida de fuerza muscular hasta limitación del segmento afectado. Estos trastornos son causados por factores de riesgo de tipo individual, físicos y biomecánicos como posturas prolongadas o movimientos repetitivos, y, las altas exigencias laborales y baja autonomía incrementan el riesgo de sufrir algún trastorno musculoesquelético (García y Sánchez, 2020). Las alteraciones osteomusculares relacionadas con los miembros superiores y con la espalda baja representan la causa más común de absentismo laboral por enfermedad (Tolosa-Guzmán, 2015).

Los podemos clasificar en trastornos musculoesqueléticos de la columna vertebral, del miembro superior y en miembros inferiores.

o Dolor de espalda:

El dolor de espalda baja es el trastorno musculoesquelético más común de la columna vertebral y a menudo conduce a la incapacidad laboral temporal o permanente (Moscoso, 2017). Entre el dolor de espalda, nos encontramos con los trastornos de cervicalgia, dorsalgia y lumbalgia.

La cervicalgia es la presencia de dolor en la parte posterior del cuello. Normalmente son afecciones de origen óseo o articular que afectan la musculatura cervical. Puede reflejarse en síntomas como dolor aislado o irradiado a los brazos y/o cabeza, acompañado o no de vértigos. Los orígenes de esta afección pueden ser varios, destacando los infecciosos, inflamatorios y tumorales; en ocasiones la causa puede ser el exceso de trabajo, estrés, traumatismos o malas posturas prolongadas en el trabajo (Mar, 2011).

La dorsalgia es un dolor que aparece la zona dorsal. Puede manifestarse en forma de episodios dolorosos agudos que impiden cualquier actividad de la persona que la padece, pudiendo condicionar gravemente calidad de vida del afectado. Una de las principales causas de origen benigno, es la provocada por aquellos de trabajos de duración prolongada en una postura de hombros “enrollados” (Mar, 2011).

La lumbalgia se presenta en la zona comprendida entre la parrilla costal y la zona glútea inferior, cuyos síntomas aparecen mediante la presencia de espasmos musculares, debido a motivos lumbares o irradiación del dolor hasta la pierna. La causa es principalmente muscular y puede prevenirse. Estas causas están motivadas por posiciones inadecuadas, manejo de cargas de forma inadecuada y equipos de protección adecuados (Mar, 2011).

- Miembro superior:

El síndrome del túnel carpiano se presenta por una inflamación del nervio de la muñeca debido a repeticiones de muñeca, provocando una pérdida de sensibilidad en los dedos. Los factores causales son el uso de fuerza en manos, repetitividad y vibración (Gonzales, 2017). El reposo conduce a la curación. El dolor aumenta con el frío y disminuye con el calor (por la noche se nota más, lo que conduce a acudir al hospital y ser recogido como enfermedad común, perdiendo el control de las patologías profesionales). Si el trabajador no reposa, la lesión continúa y puede agravarse.

La Epicondilitis Lateral es una lesión tendino-perióstica de la inserción del tendón común de los músculos extensor radial corto del carpo y del extensor común de los dedos; consecuencia de lesiones por repetición o trauma directo de los músculos extensores del antebrazo (Gonzales, 2017).

El hombro se presenta en formas como alteraciones de músculos, tendones, vainas tendinosas, síndromes de atrapamientos nerviosos, alteraciones articulares y neurovasculares (Gonzales, 2017).

La tenosinovitis de Quervain (pulgares) es una tendinitis que afecta los tendones que ocupan el primer compartimento extensor de la mano, abductor largo y extensor corto del pulgar, que provoca un dolor al mover el pulgar. Las causas son los movimientos repetitivos de flexo extensión del artejo, flexión sostenida o repetitiva de la muñeca, movimientos precisos de dedos o movimientos de agarre grueso (Salud, 2020). Se da en actividades con rotación de tubos, darle la vuelta a algo, a veces en el tecleo. Para conseguir postura neutral de la mano: ligera extensión y desviación del cúbito.

La bursitis olecraniana, también conocida como enfermedad de estudiantes, se da en trabajadores que apoyan los codos sobre la mesa, inflamándose la bolsa de detrás del codo y pudiendo perder sensibilidad de la mano.

El Ganglion es un bulto en el dorso de la mano que se da en la hernia de líquido sinovial en la articulación de la mano, provocado por la flexión o extensión forzada y dando lugar a una inflamación.

- Miembros inferiores:

Algunos autores relacionan ciertos factores de riesgo en el trabajo con lesiones de trauma acumulativo en los miembros inferiores y los clasifican según segmentos corporales (Pérez, 2011).

En primer lugar, la osteoartrosis de cadera es un trastorno frecuente en esta articulación, afectando tanto al cartílago como al hueso, provocando una pérdida en la flexibilidad y padeciendo una rigidez en las estructuras cartilaginosas, lo que puede provocar un daño o lesión cuando la zona está expuesta a cargas en el trabajo.

La bursitis trocantérica es un trastorno musculoesquelético frecuente en mujeres (la cadera está formada por bursas), consiste en la inflamación de la bursa trocantérica que se sitúa entre el tendón del glúteo mayor y la prominencia posterolateral del trocánter mayor; laboralmente se encuentra asociado con un apoyo incorrecto de las piernas, o una postura mantenida bien sea sedente o bípeda (Pérez, 2011).

El síndrome del piriforme es un trastorno en el que el músculo piriforme irrita el nervio ciático, con dolor en la región glútea e irradiándose a lo largo del trayecto del nervio ciático. La principal causa es un acortamiento o una contractura del músculo piramidal o piriforme, provocado por sobrecarga, posturas incorrectas o sedentarismo (Pérez, 2011).

La sacroileitis es la inflamación de la articulación sacroilíaca, manifestándose mediante dolor y disminución en los arcos de movimientos de la cadera. La causa que lo produce son los malos movimientos al levantar cargas pesadas, al hacer giros de la pelvis inadecuados, establecer posiciones sentadas durante un tiempo prolongado asientos duros (Pérez, 2011). Se da principalmente en aquellos trabajos con tendencia al sedentarismo.

La bursitis isquiática o isquioglútea se caracteriza por dolor intenso al sentarse o acostarse, provocando dolor en la cara posterior del muslo. Las causas pueden ser por antecedentes traumáticos o el permanecer sentado durante periodos largos de tiempos en sillas poco ergonómicas (Pérez, 2011).

- Sedentarismo:

El teletrabajo ha provocado que se reduzca notablemente la actividad física al no darse ningún tipo de desplazamiento hasta el lugar de trabajo.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el sedentarismo, propiciado por el teletrabajo y otras restricciones, es uno de los mayores riesgos de mortalidad (OMS, s.f.).

A continuación, se enumeran algunos de los efectos negativos que tiene sobre la salud el sedentarismo provocado por el teletrabajo:

- Aumento de hábitos alimenticios poco saludables
- Enfermedades crónicas como la obesidad o diabetes tipo 2
- Incremento de las malas posturas
- Aumento del estrés
- Ansiedad
- Depresión
- Lumbago
- Artritis
- Dolor de espalda, cuello o articulaciones
- Problemas cardiovasculares

Además, cabe destacar que aparte de todos los efectos negativos nombrados, el sedentarismo provoca en grandes niveles el consumo de nutrientes, que, en su mayoría, tienen un alto nivel calórico. Al tener un acceso constante y rápido a la ingesta de comida a deshoras, puede provocar problemas gastrointestinales que desequilibran el balance gasto-consumo.

Por otra parte, es importante también destacar que el sedentarismo aumenta el consumo de tabaco o alcohol al encontrarte en tu hogar y no en las oficinas de la empresa donde puede existir una supervisión directa.

- Carga mental:

La carga de trabajo es el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se somete al trabajador durante el tiempo que dure su jornada laboral, viniendo determinada por la interacción o

relación entre las exigencias del trabajo y las características del individuo, si las exigencias son mayores que las características del individuo, estamos ante una carga de trabajo inadecuada.

La fatiga mental es la disminución de la capacidad física y mental de un individuo, después de haber realizado un trabajo durante un periodo de tiempo. La fatiga crónica puede provocar inestabilidad emocional, alteraciones del sueño, astenia o alteraciones psicosomáticas (García y Hoyo Delgado, 2002).

Lo que debemos realizar para una prevención de la fatiga mental es:

- Proceso de percepción e interpretación de la información
- Formación y entrenamiento para realizar la tarea
- Organizar el trabajo: introduciendo pausas
- Aumentar el contenido
- Rotación de puestos: para hacerlo más atractivo para los operarios.
- Facilitar el proceso de percepción e interpretación de la información
- Facilitar la respuesta

2.2.2 Riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales son aquellos hechos, acontecimientos, situaciones o estados consecuencia del trabajo que pueden afectar negativamente a la salud del trabajador (Jiménez y León, 2010), como el estrés, el burnout o el acoso laboral.

Estos riesgos son consecuencia de aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores (Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, s.f.). Los riesgos psicosociales, a diferencia de los factores psicosociales, no son condiciones organizacionales sino hechos, situaciones o estados del organismo que pueden dañar la salud de los trabajadores.

Los factores psicosociales son aquellas condiciones de trabajo o características del mismo relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea (Ley 31/1995, 1995), y que tienen la capacidad de afectar tanto al bienestar o a la salud, física, psíquica o social del trabajador como al desarrollo del trabajo específicamente en aquellas situaciones donde se da un diseño inadecuado o una configuración deficiente impactando negativamente a la salud y el bienestar del trabajador (Daza y Bilbao, 1999).

A continuación, se enumeran algunos de los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar negativamente al trabajador (Bilbao y Daza, 2012):

- Tiempo y ritmo de trabajo: Orientado a la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana, evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los periodos de descanso que permite la actividad, de su cantidad y calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social.
- Organización del trabajo: Ausencia de una comunicación interna adecuada, bajos niveles de apoyo, falta de una definición clara de las propias tareas a desarrollar o de un acuerdo en los objetivos organizacionales (Jiménez y León, 2010).
- Carga de trabajo: el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo cognitiva o emocional (Bilbao y Daza, 2012).

- Demandas psicológicas: el grado de movilización y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus tareas. Se producen exigencias emocionales en aquellas situaciones en las que el desempeño de la tarea conlleva un esfuerzo que afecta a las emociones que el trabajador puede sentir (Bilbao y Daza, 2012).
- Variedad y contenido de las tareas: Este factor comprende la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general, siendo, además, reconocido y apreciado y ofertando al trabajador un sentido más allá de las contraprestaciones económicas (FPSICO, s.f).
- Participación/Supervisión: el control que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo, y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus tareas, los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración que el trabajador mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la organización (FPSICO, s.f).
- Interés por el trabajador y compensación: personal y a largo plazo por el trabajador: el grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter, manifestado en la preocupación de la organización por la promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores, por mantener informados a los trabajadores sobre tales cuestiones, así como por la percepción tanto de seguridad en el empleo como de la existencia de un equilibrio entre lo que el trabajador aporta y la compensación que por ello obtiene (FPSICO, s.f).
- Falta de autonomía sobre el trabajo: referido a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo (Bilbao y Daza, 2012).
- Desempeño de rol: Conflicto o ambigüedad de rol, ausencia de una responsabilidad clara sobre personas.
- Relaciones y apoyo social: Aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en el entorno de trabajo. Aislamiento físico o social, conflictos interpersonales, falta de apoyo social o de comunicación con los superiores (FPSICO, s.f).
- Conciliación de la vida personal, laboral y familiar: sentimientos de frustración al intentar cubrir ambas parcelas de la vida, sin poder atenderlas debidamente.
- Equipos de trabajo y ambiente: Condiciones malas de trabajo, escasez en iluminación, espacios de trabajo inadecuados, exceso de ruido, uso de equipos inadecuados, ausencia de mantenimiento de los equipos (Jiménez y León, 2010).

Estos factores pueden dar lugar a riesgos como:

- Estrés y tecnoestrés: El estrés es en su mayoría el riesgo psicosocial que más prevalece en los trabajadores porque actúa como respuesta general ante los factores psicosociales de riesgo. Concretamente se genera debido a una situación laboral en la que se dan unas condiciones psicosociales adversas o desfavorables. El estrés laboral es la respuesta, física y emocional, a un desequilibrio entre las exigencias percibidas y las capacidades de un individuo para hacer frente a esas exigencias” (INSST, s.f.)

Por otro lado, nos encontramos el tecnoestrés, el cual es un estado psicológico relacionado con el uso de TIC o amenaza de su uso consecuencia de la percepción de desajuste entre las demandas y los recursos disponibles relacionados con el uso de la tecnología (Llorens, Cifre y Nogareda, 2017).

- Burnout: La Nota Técnica de Prevención 704 define el Burnout o síndrome de estar quemado por el trabajo como “una patología derivada de la interacción del individuo con unas determinadas condiciones psicosociales nocivas de trabajo” (Vega, 2005). Esta patología presenta unos síntomas físicos como por ejemplo son dolor de cabeza, trastornos del sueño o cansancio. Por otra parte, encontramos síntomas emocionales como pueden ser sensación de irritabilidad o desmotivación.
- Acoso: *mobbing*, acoso sexual, acoso por razón de sexo. El acoso laboral o *mobbing* es toda acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta” (OIT, 2000).

El acoso sexual es aquel comportamiento, verbal o físico, de naturaleza expresamente sexual que afecta a la integridad de una persona, originado en un entorno degradante, ofensivo o intimidatorio. Lo podemos dividir en *quid pro quo* o chantaje sexual y el producido por un ambiente hostil (Ley 3/2007, 2007).

Por otra parte, el acoso por razón de sexo engloba cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Ley 3/2007, 2007).

El término “ciberacoso” se ha utilizado para describir conductas agresivas e inadecuadas llevadas a cabo a través de las tecnologías de la información y de la comunicación, y puede incluir imágenes/ videoclips, correos electrónicos o redes sociales, entre otros (DeStefano et al, 2020).

- Adicción al trabajo y tecnoadicción: es una necesidad excesiva e incontrolable de trabajar incesantemente que afecta a la salud, a la felicidad y a las relaciones personales del adicto. La tecnoadicción es la compulsión incontrolable de uso de las TIC en todo momento y lugar, cuando se produce la invasión de la tecnología en la esfera personal, laboral y social. La dependencia de la tecnología puede favorecer el desarrollo de la adicción al trabajo o “*workalcoholism*” debido a la continua conectividad que permite con la plantilla, los responsables, la clientela, etc. (INSST, 2022).
- Depresión: el teletrabajo puede generar aislamiento social e incluso sentimientos de soledad en el personal teletrabajador. Estudios epidemiológicos han vinculado la soledad y aislamiento social con la aparición de problemas de depresión y otro tipo de trastornos (INSST, 2022).
- Inseguridad contractual: se origina por la constante preocupación de no tener una estabilidad en el trabajo; o también por las cambiantes condiciones del entorno laboral o por las oportunidades de carrera. También dependerá de la percepción de la estabilidad de la propia empresa (Jiménez y León, 2010).
- Conflicto familia-trabajo: en el teletrabajo los conflictos familiares pueden venir por el reparto del tiempo dedicado a cada rol (familiar, social y profesional), que puede ser percibido como injusto o no equitativo, además de por la falta de separación de espacios físicos para el desempeño de cada uno de ellos (INSST, 2022).

- **Ansiedad:** la falta de apoyo social y técnico puede generar sentimientos de frustración en el personal al no poder resolver los problemas a los que se enfrenta. Esta sensación de frustración se puede convertir en ansiedad o angustia según su intensidad y frecuencia de aparición (Jiménez y León, 2010).
- **Malos hábitos saludables:** al pasar más tiempo en el hogar puede producirse un aumento del consumo de alimentos, al haber mayor accesibilidad a la comida. También puede darse un abandono de ciertos hábitos como los relativos a la higiene personal y a la ropa utilizada, lo que puede dar lugar a una apatía o desgana que afecte al trabajo y su percepción de autoeficacia e imagen personal. Por otro lado, la descoordinación de los horarios y la luz azul de las pantallas digitales puede dar lugar a que se produzcan alteraciones del sueño, es decir, se altere la generación de melatonina y de los biorritmos y se produzcan insomnio y otros trastornos derivados de este (Jiménez y León, 2010).

CAPITULO 3. ANÁLISIS DE UN CASO

3.1 Puesto consultoría informática.

El puesto que se va a evaluar es el de desarrollador en una consultora tecnológica, específicamente nos centraremos en aquellos individuos que trabajan como desarrollador *Front-end*. El desarrollador *Front-end* en la actualidad se ha convertido en un perfil muy importante dentro del sector tecnológico. Se encarga tanto de la programación como de la adaptación del diseño de una web, es decir, de su atractivo y de su funcionamiento. Se trata de un perfil muy demandado a día de hoy y con grandes perspectivas de futuro, siendo una de las profesiones con menos paro del mercado tecnológico.

Como elemento fundamental de la empresa, persigue el teletrabajo como un método favorecedor para la conciliación laboral y familiar-personal, ya sea continuado o en un modelo híbrido. En este caso, los individuos trabajan 100% desde sus hogares, por elección propia. La empresa ha transformado estos puestos para fomentar una flexibilidad en la organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin tener la necesidad de presencia física del trabajador en la empresa durante su jornada laboral.

La empresa trabaja mediante proyectos que pertenecen al *product owner* (dueño del producto). Cada proyecto cuenta con un equipo liderado por un *manager*, el cual proporciona un *roadmap* (mapa de objetivos), los cuales se asignan a los diferentes desarrolladores y cada objetivo se divide en diferentes tareas, que deberían estar estimadas en tiempo por el manager. Conforme el desarrollador va avanzando con las tareas, estas van pasando por diferentes estados: *in progress*, *test UX/UI*, *done* (en proceso, en prueba, terminada). Una consultora tecnológica trabaja con varios clientes o con su propio producto de la consultora. Estos desarrolladores trabajan con el propio producto de la empresa.

En este caso, la empresa pone a disposición del trabajador las herramientas básicas para que el individuo pueda desarrollar su trabajo en el domicilio.

Este perfil exige una constante actualización en cuanto a las herramientas y técnicas para llevar a cabo la realización de los proyectos.

El desarrollador, como hemos visto, no trabaja por su cuenta, sino en equipo. Debe comunicarse con el *manager*, un *QA* (personas que realizan las pruebas antes de subirlas a producción), desarrollador *back-end*, el equipo *UX/UI*, el equipo de *Front-end*. Este trabajo en equipo se lleva a cabo con reuniones online (*meet*, *zoom*, *teams*, *slack*).

3.2 Metodología:

Elección del método:

La recogida de datos se ha llevado a cabo a través de la entrevista cualitativa semiestructurada en la cual se ha establecido un guion específico de preguntas para los desarrolladores *Front-end* que han participado voluntariamente en la investigación.

El objetivo de la entrevista es detectar los riesgos laborales de un desarrollador *Front-end*.

Antes de comenzar con las entrevistas, se les informa, en primer lugar, en qué consiste la evaluación que se va a llevar a cabo, resolviéndoles todas las inquietudes que pudieran tener. En segundo lugar se les explica que las respuestas serán anónimas, garantizando la confidencialidad de los resultados. Este anonimato favorece la sinceridad de las respuestas, que es lo que se busca en una

evaluación de riesgos laborales, debido a la controversia que genera el teletrabajo. Para preservar esta confidencialidad se han anonimizado las respuestas de cada entrevistado mediante las siglas E (entrevista) + n° (E1, E2, E3, ...).

Se ha elegido este método para poder conocer profundamente las impresiones de los trabajadores, obteniendo información completa y veraz del entrevistado y permitiendo expresar sus opiniones libremente y al mismo tiempo proporcionan al investigador una flexibilidad en cuanto a aquellos temas que considere más relevantes para el objeto de estudio.

Mediante preguntas abiertas, se les introduce el tema y ellos lo van concretando según sus experiencias e impresiones. En total, se han entrevistado a 9 desarrolladores *Front-end*.

Diseño de entrevista:

Para poder detectar los riesgos se ha establecido un guion semiestructurado de entrevista, con preguntas referidas a los factores de riesgo.

- Breve presentación: condiciones familiares en el hogar, edad, experiencia, formación y responsabilidades.
- ¿Te ha resultado complicado encontrar un espacio en tu hogar donde teletrabajar?
- ¿Cada cuánto tiempo haces descansos y de qué duración? ¿Cómo te organizas los descansos?
- ¿Cuánto tiempo de trabajo efectivo dedicas realmente a cumplir con tus tareas?
- En tu sector se trabaja con tiempos predefinidos, ¿crees que esto te puede provocar estrés? ¿Qué ocurre cuando no puedes cumplir estos tiempos?
- ¿Eres tú quien se autogestiona y organiza la carga de trabajo?
- ¿Cómo percibes el trabajo en equipo?
- ¿Sientes molestias o dolores musculares durante o después de haber teletrabajado? ¿Haces algún tipo de estiramiento después de haber estado en una misma postura?
- ¿Sientes fatiga visual después de haber teletrabajado? ¿Haces alguna regulación en cuanto a iluminación o ajuste de la pantalla?
- ¿En ocasiones te resulta complicado mantener la concentración debido a factores externos a tu trabajo (ruido, convivencia, etc.)
- ¿Con qué tipo de contrato comenzaste y cuál tienes en la actualidad?
- ¿Por qué piensas que hay menos presencia femenina en este sector? ¿Crees que existe desigualdad entre hombres y mujeres?
- ¿Conoces el protocolo de acoso de la empresa?
- ¿Recibes en ocasiones exigencias contradictorias? ¿Percibes falta de claridad en tus funciones o tareas?
- ¿Puedes participar en la toma de decisiones que te afectan?
- ¿Consideras que existe una buena comunicación entre empresa y trabajador?

3.3 Evaluación del teletrabajo en la empresa. Resultados.

A continuación, se muestran los perfiles de los entrevistados:

Tabla 2. Diseño de perfiles entrevistados.

N.º Entrevistado	Cargas familiares	Estudios	Edad	Experiencia en años	Salario bruto anual	Sexo
E1	Sí	Ingeniería Informática	32	7 años	36.000€	H
E2	No	Grado Superior de Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma	30	5 años	40.000€	H
E3	Sí	Grado Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web	38	10 años	50.000€	H
E4	Sí	Ingeniería Informática	50	27 años	55.000€	H
E5	No	Grado Superior de Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma	29	5 años	38.000€	H
E6	No	Grado Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web	35	10 años	45.000€	H
E7	Sí	Grado Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web	38	10 años	42.000€	M
E8	No	Ingeniería Informática	41	9 años	32.000€	H
E9	No	Grado Superior de Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma	22	< 1 año	18.000€	H

Fuente: elaboración propia.

Las respuestas de los entrevistados podemos resumirlas de la siguiente manera:

- Espacio de trabajo:

Los entrevistados han adaptado su espacio disponible con el que cuenta en su vivienda para poder llevar a cabo su trabajo de la manera más cómoda posible, quedando reflejado que esta realidad no se asemeja al trabajo en oficina.

“En una casa pequeña y con los niños de por medio, me ha resultado muy difícil encontrar un espacio de trabajo cómodo en el que trabajar, no tiene nada que ver con la oficina”. (E7)

“Voy cambiando el lugar de trabajo, puedo estar un rato en el escritorio, otro en el sofá, o en la terraza tomando el aire, al trabajar con portátil puedo ir cambiando el espacio”. (E8)

“El teletrabajar me permite compaginarlo con poder viajar y no tengo un espacio de trabajo definido, hoy puedo trabajar desde mi casa en Zaragoza y mañana desde un hotel en República Checa, lo veo como una gran ventaja”. (E5)

“No es muy cómodo, trabajo en la mesa de la cocina, no tengo un estudio como tal, vivo con mis padres”. (E9)

“Vivo con mi pareja en un piso de dos habitaciones, una de ellas es el estudio, ahí es donde trabajo”. (E2)

“Tengo un estudio con todo lo necesario para poder concentrarme e intentar tener una comodidad óptima”. (E4)

- Descansos:

En cuanto al tema de los descansos, la mayoría de los entrevistados coinciden en que resulta difícil contabilizar con exactitud el tiempo que se toman para descansar.

“Hay días que se me van las horas y no me doy cuenta de que no he parado ni cinco minutos”. (E6)

“Pues depende de la tarea y la presión que se tenga de terminarla. Hay días que trabajo poco y otros en los que no paro”. (E2)

“Utilizó la técnica Pomodoro a la hora de trabajar, empecé hace unos meses y me ha resultado muy útil; si bien es cierto que estos tiempos pueden no ser tan exactos, ya que una vez estás dentro del trabajo es fácil abstraerse”. (E5)

“No me da tiempo a descansar, a veces preparo la comida y mientras estoy comiendo sigo trabajando, muy sano no es”. (E9)

“La verdad es que trabajo hasta que me canso y cuando ya no doy más de mí, me tomé un descanso: el café y el cigarro”. (E4)

- Trabajo efectivo:

En este apartado ocurre algo parecido, los entrevistados encuentran difícil concretar su tiempo de trabajo efectivo, y este varía en función de la progresión de sus tiempos de entrega del proyecto:

“No sabría decirte cuantas horas estoy trabajando, pero más de 8 horas seguro, hay días que sí las tareas lo requieren no me levanto de la silla hasta casi a la hora de cenar”. (E6)

“Es imposible decirte cuánto tiempo de trabajo puedo llegar a dedicar un día, lo que sí puedo decir es que hay días en que me he quedado hasta bien entrada la noche para acabar un proyecto; si no se llega, es lo que toca”. (E7)

“Estoy 100% seguro de que las 8 horas de jornada laboral no se cumplen para ninguno de nosotros, se trabaja más de lo que se tiene en cuenta”. (E3)

- **Cumplimentación de objetivos en tiempos:**

Los proyectos en los que se organizan los desarrolladores tienen unos tiempos en los que deben llevarse a cabo, lo que suele generarles presión y estrés a la hora de cumplirlos.

“Depende de lo que nos pidan tenemos mucha presión, hay días a los que no llegas y tienes que meterle más horas”. (E1)

“Se que hay plazos de entrega y eso me genera mucho estrés”. (E7)

“Los tiempos van en función de la complejidad del proyecto, a veces me siento un poco estresado, pero sé controlar la situación”. (E5)

“Estoy adaptándome al nivel de exigencias en cuanto a tiempo, me causa ansiedad tener un contrato temporal y saber que si no cumplo me pueden despedir”. (E9)

- **Organización de la carga de trabajo:**

Los desarrolladores son los que organizan las tareas en las que se divide su objetivo correspondiente.

“Somos nosotros los que mejor sabemos lo que nos va a costar hacer cada tarea por lo que tiene sentido que seamos nosotros quienes nos organizamos la carga que tenemos”. (E4).

“Puedo estar trabajando en un desarrollo con una fecha de entrega y mi manager me pasa un imprevisto con mayor prioridad y tengo que reorganizarme, lo cual puede provocar que al final no llegue a los tiempos”. (E7)

“Si no te organizas bien, después no llegas a los objetivos y te encuentras con más carga de la que puedes asumir”. (E6)

- **Trabajo en equipo:**

Tras la obtención de datos la mayoría de los entrevistados prefieren hacer un trabajo en solitario, aunque es necesario el constante trabajo en equipo.

“Soy capaz de trabajar en solitario como en equipo, prefiero trabajar en equipo, pero con las tareas claramente asignadas. No obstante, puede haber ocasiones en las que el manager asignado no gestione bien al equipo”. (E2)

“Depende de los integrantes del equipo, hay mejor o peor relación, pero normalmente te coordinas bien para sacar las tareas”. (E7)

“Esto es como todo, puede tocarte gente que te caiga bien y otros con los que no congenies, pero es lo que toca”. (E5)

“La clave para el éxito del proyecto es contar con un equipo de trabajo con el que puedas organizarte y comunicarte con ellos para cumplir eficazmente los objetivos”. (E4)

“En ocasiones hay demasiada gente con la que tienes que tratar. Considero innecesaria esa parte del trabajo en equipo. Muchas de las reuniones nos las podríamos ahorrar”. (E3)

- Molestias musculares:

A través de las respuestas obtenemos que no han sido informados de los riesgos que puede provocar estar en una misma postura durante un tiempo prolongado y que muchos de ellos sienten molestias después de teletrabajar, sobre todo en la espalda.

“Todos los días hago unos estiramientos antes de empezar a teletrabajar, es lo mejor para mi salud muscular”. (E6)

“Tengo la espalda fastidiada y no me han dado ninguna solución por parte de la empresa. He tenido que pagarme yo el fisio”. (E3)

“No nos dicen nada excepto que cumplimentemos el curso de prevención obligatorio. Yo para la espalda hago ejercicio, voy al gimnasio, intento levantarme cada cierto tiempo para estirar las piernas”. (E2)

“No me han dicho nunca nada en ninguna empresa, creo que no les importa nada tu salud y las horas que estés en una misma postura, solo quieren que saques el trabajo adelante.” (E5)

“A mi me duele la espalda siempre, tengo dos hijos y eso ha afectado, pero en cuanto a la empresa nunca me han dicho los pasos a seguir para evitarlos, te mandan al reconocimiento médico al empezar y ya han cumplido”. (E7)

- Fatiga visual:

Las respuestas nos han mostrado que en este factor la empresa tampoco se ha esforzado por prevenir los riesgos visuales que puede provocar el teletrabajo, siendo los propios trabajadores los que deciden si prevenir esta desmejora en su salud.

“Yo lo tengo todo preparado, uso mis equipos, aunque la empresa te da los suyos, pero estoy acostumbrado a mis periféricos y eso evita un poco que se me cansen tanto los ojos porque son de mejor calidad”. (E2)

“No tengo dinero para comprarme actualmente mejores equipos, así que me apaño con lo que me den, y al final sí que notas la vista cansada”. (E9)

“Yo me he comprado mis propios equipos, los que te da la empresa son básicos y a la larga merece la pena esta inversión por tu cuenta, más vale comodidad y buena salud”. (E4)

“Utilizo gafas para trabajar, creo que esto ha sido provocado por tantos años frente a la pantalla porque año con año tengo aumento de dioptrías.” (E7)

- Concentración y distracciones:

Hay diversidad de opiniones, es cierto que muchos de ellos no ven la diferencia entre teletrabajar o estar en la oficina, pero también hay algunos que se distraen más en casa, especialmente si cuentan con factores externos como los familiares.

“Los niños son los que me provocan muchas distracciones. A pesar de estar en mi habitación teletrabajando, estoy pendiente de ellos”. (E7)

“Me suelo distraer bastante con el móvil, es la consecuencia de no tener un jefe supervisando tu trabajo”. (E8)

“Depende del día de la semana, los lunes estoy poco concentrado, vienes de un fin de semana y en mi caso al teletrabajar me cuesta un poco pillar el ritmo. No obstante, me encierro en mi estudio y es como estar en la oficina”. (E5)

“Depende, intento no distraerme, pero a veces me entran muchos whatsapps y me pongo algún video de twitch de fondo para amenizar la mañana”. (E9)

“En mi caso no tengo problema, sé diferenciar mi trabajo de lo externo”. (E2)

- Seguridad contractual:

En estos puestos, lo normal es que las empresas ofrezcan un contrato indefinido con un periodo de prueba. Solo 1 de ellos tiene un contrato temporal de 6 meses prorrogables.

“En mi caso, he empezado con un contrato temporal de 6 meses porque cuando empiezas este mundo siendo tu primer trabajo siempre te pagan menos y te ofrecen este contrato, lo habitual con los años y la experiencia es que te conviertas en indefinido”. (E9)

- Presencia femenina:

A través de la información obtenida durante las entrevistas, hemos podido saber que, en relación con el factor igualdad entre hombres y mujeres, el sector IT es uno de los más masculinizados.

Con la respuesta de los entrevistados se puede comprobar que esto todavía sigue ocurriendo:

“La mayoría de las mujeres sufrimos desigualdad constantemente tanto en el hogar como en lo laboral. Creo que la desigualdad es porque desde pequeños nos inculcan a cada género una serie de conductas, actitudes y normas estereotipadas. Además, en mi caso, el estereotipo de programador o desarrollador informático se percibe generalmente como masculino”. (E7)

“Sí que existe demasiada desigualdad, aunque creo que se da más en los hogares que en el entorno laboral. Principalmente el problema es la educación y sobre todo en la sociedad donde vivimos hoy por hoy. Yo pienso que una mujer puede tener las mismas competencias para desarrollar que un hombre.” (E1)

Por otra parte, muchos de los entrevistados no perciben esta masculinización como una desigualdad, sino que la mayoría de ellos justificaron la mayor presencia de hombres en estos puestos debido a que hay menos mujeres que eligen estudiar informática.

“Si hay menos mujeres que eligen estudiar informática, no es raro que luego sean los hombres los que en su mayoría ocupen estos puestos.” (E4)

“Estos puestos son más para tíos porque desde pequeños nos gustan más los videojuegos y todo lo relacionado al mundo digital, aunque a la hora de trabajar no programamos videojuegos”. (E9)

“A las mujeres la programación no les gusta, desde mi punto vista y desde el respeto creo que siempre han optado por carreras de letras”. (E8)

Además de esta segregación de género, mediante las respuestas encontramos otra problemática para las mujeres, que es la conciliación laboral y familiar. Por un lado, el teletrabajo permite facilitar esta conciliación, dado que pueden organizarse el trabajo de una manera más cómoda. Sin embargo, son las mujeres las que generalmente deben hacerse cargo de la mayor parte de las tareas del hogar y cuidados familiares, lo que a veces les lleva a un doble trabajo. Ellas siguen siendo las que dejan de trabajar para hacer frente al cuidado de hijos o de personas dependientes. Hoy en día, muchas son las mujeres que se encuentran en la tesitura de tener que elegir entre ser madres o no, debido a que la opción que elijan afectará a su vida profesional.

- Protocolo de acoso:

Todas las empresas deben contar con su protocolo de acoso laboral, se trata de una obligación para toda empresa o autónomo que tenga empleados a su cargo, independientemente del número de personas a su cargo o su volumen de facturación. Perseverando el anonimato, se ha recopilado información sobre la empresa a través de su página web, a su plan de igualdad, a su plan de conciliación laboral y familiar, y también se ha tenido acceso a su plan contra el acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

Entre los entrevistados, nos hemos encontrado con que únicamente 2 de los 9 desarrolladores conocen el protocolo de acoso con el que cuenta la empresa, 5 de ellos saben de su existencia, pero no lo han consultado y 2 no conocen absolutamente nada sobre este protocolo.

“No tengo idea de lo que me preguntas”. (E9)

“Sí lo conozco, sé lo que recoge y los principales puntos importantes”. (E7)

“Sí, lo leí al empezar en la empresa. Pienso que deberíamos de saberlo todos”. (E6)

“Sé que existe, pero sinceramente nunca le he echado un vistazo”. (E1)

“Nunca he recibido ninguna comunicación por parte de la empresa sobre este tema”. (E3)

“Estos protocolos a la hora de la verdad no sirven para nada. Es todo palabrería”. (E8)

- Claridad en las funciones y tareas:

Entre las respuestas de los entrevistados se aprecia que en muchas ocasiones no hay una claridad entre las funciones y tareas ordenadas, habiendo muchas exigencias contradictorias. Para los trabajadores supone una problemática a la hora de cumplir con los objetivos en tiempo.

“Son muchas las ocasiones en las que uno de los manager me pide una cosa y el otro algo completamente diferente”. (E2)

“Si tuviera que hacer caso a cada una de las exigencias de cada colaborador, me volvería loco. Al final cada uno debe sacar adelante su trabajo cómo mejor considere”. (E4).

“A mí lo que me digan, si llego bien, sino que amplíen, no es mi problema que el manager no se aclare, soy un mandado”. (E1)

“Si tengo dudas sobre alguna exigencia, lo pregunto a quien corresponda. No veo el problema”. (E6)

- Participación en la toma de decisiones:

En la recogida de datos vemos que predomina la toma de decisiones mayormente como un aspecto positivo.

“Existe flexibilidad, en el caso de mi equipo nos tienen en cuenta”. (E1)

“Participó en todas y cada una de las decisiones que me afectan. Es fundamental para poder llevar a cabo nuestro trabajo de la mejor manera posible. Si bien es cierto, que puede haber ocasiones en las que nos toca un manager que no deje mucha brecha para decidir por nosotros mismos”. (E5)

“Si logras meter cabeza y la experiencia me avala, vas consiguiendo que te tengan en cuenta cada vez más a la hora de decidir”. (E4)

“Yo participo porque quiero, pero también hay gente que prefiere que se lo den todo hecho, y concluyen en muchas ocasiones diciendo que para eso ya está el manager”. (E2)

“Hay aspectos en los que podemos decidir y otros en los que son los de arriba los que toman las decisiones, esto funciona así”. (E7)

- Comunicación:

Los entrevistados reflejan en sus respuestas que existe una buena comunicación entre los colaboradores de los proyectos, la cual se lleva a cabo mediante videollamadas.

“Tenemos una reunión a las 9:00 AM todos los días para informar y recibir instrucciones a través de Teams” (E1)

“Es buena, están las reuniones de Teams para facilitar la comunicación”. (E9)

“Tenemos reunión con el equipo y el resto de equipos por las mañanas donde se tratan los temas. Hoy en día, existen las herramientas para poder comunicarse fluidamente a través del ordenador”. (E7)

“Ya están las reuniones para interactuar y facilitar la comunicación” (E8)

“Las videollamadas me tienen harto. Digan lo que digan no es lo mismo estar en la oficina y hablar cara a cara con alguien, que hablar con una pantalla”. (E3)

RESULTADOS:

Tras la entrevista se han obtenido los siguientes resultados los cuales detallaremos a continuación.

Tabla 3. Resumen de los resultados obtenidos.

FACTORES:	RESULTADOS:
ESPACIO DE TRABAJO	Problemas a la hora de asignar un espacio de la vivienda a teletrabajar, falta de comodidad del espacio de trabajo, ausencia de un espacio fijo y concreto para trabajar, interferencias familiares.
DESCANSOS	Problemas a la hora de controlar los tiempos de trabajo y descanso, falta de separación entre el tiempo de trabajo y de descanso, jornadas largas e intensivas que no son siempre fijas.
TRABAJO EFECTIVO	Problemas a la hora de separar los tiempos de trabajo y descanso, exceso de horas, falta de control de tiempos efectivos.
CUMPLIMENTACIÓN DE OBJETIVOS EN TIEMPO	Aumento de estrés por no llegar a los objetivos, presión laboral por cumplir plazos asignados, aumento de la ansiedad por falta de seguridad contractual.
ORGANIZACIÓN DE LA CARGA DE TRABAJO	Autonomía en la organización, falta de claridad en las tareas a desarrollar, estrés por no llegar a los objetivos, desajuste entre carga de trabajo y tiempo disponible.
TRABAJO EN EQUIPO	Favorecimiento del aislamiento, ausencia de vínculos interpersonales.
MOLESTIAS MUSCULARES	Dolores de espalda y de cuello. Fatiga postural por una misma posición en un tiempo prolongado.
FATIGA VISUAL	Dolores de cabeza y cansancio visual en párpados y ojos tras largas exposiciones a la pantalla, sensación de visión borrosa e irritabilidad o sequedad en los ojos.
CONCENTRACIÓN Y DISTRACCIONES	Aumento de las distracciones por factores externos al trabajo, exceso de ruido e interferencias del hogar.
SEGURIDAD CONTRACTUAL	Salvo al comenzar en el sector, la seguridad contractual está garantizada para estos puestos.
PRESENCIA FEMENINA	Poca presencia femenina en el sector TIC.
PROTOCOLO DE ACOSO	Desconocimiento de este protocolo, falta de divulgación por parte de la empresa.
CLARIDAD EN LAS FUNCIONES Y TAREAS	Insuficiencia en la asignación y concreción de tareas. Existencia de contradicciones en las exigencias.
PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES	Predomina la participación como aspecto positivo para los trabajadores.
COMUNICACIÓN	Buena comunicación entre los equipos de trabajo, si bien es cierto que la comunicación se da de manera virtual y no física, favoreciendo el aislamiento.

Fuente: elaboración propia.

3.4 Medidas preventivas para evitar el riesgo del teletrabajo

Tras haber llevado a cabo esta evaluación de riesgos del teletrabajo, el siguiente paso es dar con unas medidas preventivas que los reduzcan o eliminen. "La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo" (CITAR NTP 1165).

Tras los resultados obtenidos a continuación se desarrollan las medidas preventivas para evitar los riesgos ergonómicos y psicosociales del teletrabajo.

Tabla 4. Medidas preventivas.

FACTOR:	MEDIDAS PREVENTIVAS:
ESPACIO DE TRABAJO	Evitar ubicar el espacio de trabajo en entornos poco favorables (áreas comunes, ruidosas, exteriores) para el desarrollo de la actividad, mantener el orden y limpieza del espacio de trabajo, proporcionar al inicio de la relación laboral los equipos necesarios así como las instrucciones de uso y mantenimiento del mismo. Diseño ergonómico del puesto de trabajo.
DESCANSOS	Fijar hora de inicio y fin de jornada, con flexibilidad horaria. Garantizar la desconexión digital: limitación de acceso a los servidores fuera del horario laboral. Programar un espacio de tiempo para reuniones virtuales donde se fomenten las relaciones interpersonales con un mediador (Scrum Master).
TRABAJO EFECTIVO	Respetar los descansos entre jornadas, elaborar un plan donde se fijen los objetivos diarios a cumplir, implementar una política de supervisión. Proporcionar flexibilidad horaria para un mayor rendimiento, prefijar reuniones entre responsable y trabajador.
CUMPLIMENTACIÓN DE OBJETIVOS EN TIEMPO	Comunicación de resultados obtenidos en cada proyecto, informar sobre la calidad de los trabajos realizados, tener previsto un espacio de tiempo para demandas urgentes o no planificadas, incluir variedad de tareas para evitar la monotonía, programar reuniones periódicas donde comentar el estado de cada tarea.
ORGANIZACIÓN DE LA CARGA DE TRABAJO	Planificar adecuadamente la carga de trabajo, limitar acceso a servidores fuera del horario de trabajo, claridad en las tareas a realizar, elaborar un protocolo de actuación en casos de problemas técnicos con los equipos de trabajo, asignar prioridades. Flexibilidad horaria.
TRABAJO EN EQUIPO	Fomentar la comunicación entre compañeros (reuniones periódicas en videollamadas, chat instantáneo, correos), formar e informar sobre las medidas a aplicar en caso de conflicto, formación e información sobre técnicas de comunicación interpersonal.

MOLESTIAS MUSCULARES	Vigilancia de la salud, campañas de ejercicios musculares (trípticos, videos, formaciones, tablón virtual de anuncios, etc.), proporcionar equipos de protección que eviten lesiones de muñeca, espalda, etc. mediante herramientas tipo reposamuñecas, reposapiés, reposacabezas ajustables, etc. Diseño ergonómico del puesto de trabajo.
FATIGA VISUAL	Informar y formar acerca de la iluminación óptima para trabajar con pantallas de visualización de datos, proporcionar o facilitar unos periféricos de calidad que eviten el cansancio en la zona ocular, recomendaciones sobre ajustes en distancia, brillo, etc., recomendar al trabajador la ubicación más adecuada para teletrabajar, vigilancia de la salud periódica específica, incidir en los descansos periódicos de la pantalla para salvaguardar la vista.
CONCENTRACIÓN Y DISTRACCIONES	Evitar la multitarea, fijar metas y objetivos diarios, mantener un espacio de trabajo adecuado para el desarrollo de la actividad, evitar el uso de equipos electrónicos para uso personal, fomentar la atención en las tareas diarias a desarrollar.
SEGURIDAD CONTRACTUAL	Evitar las incertidumbres sobre la situación contractual de los trabajadores, realizar planes de desarrollo de carrera profesional y fomentar el desarrollo profesional, implementar planes formativos que favorezcan el crecimiento profesional de los trabajadores, proporcionar <i>feedback</i> acerca de los logros y mejoras del trabajador.
PRESENCIA FEMENINA	Promover la igualdad de género, elaborar un plan de igualdad de la empresa, facilitar la conciliación familiar-laboral, fomentar la cultura organizativa inclusiva, impulsar los equipos de trabajo mixtos, diseñar programa retributivo equilibrado, implementar sistemas positivos contra el acoso sexual y por razón de sexo, garantizar el respeto y el trato justo mediante comunicados por correo electrónico, supervisión impersonal del trabajo realizado, .
PROTOCOLO DE ACOSO	Informar y formar en la cultura preventiva y los protocolos existentes. Fomentar el apoyo social. Afianzar el trato justo y respeto entre compañeros mediante normativa interna de la empresa: campañas publicitarias, folletos, tablón virtual de anuncios, etc.
CLARIDAD EN LAS FUNCIONES Y TAREAS	Fomentar la responsabilidad en la ejecución de tareas, clasificar tareas según prioridades, facilitar la comprensión a través reuniones virtuales donde quede claro el objetivo, establecer roles definidos en cada equipo de trabajo.
PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES	Crear sistemas positivos que aumenten la participación y comunicación en la toma de decisiones, reuniones periódicas individuales y colectivas, incentivar la participación mediante folletos, campañas, correos, formaciones, etc.

COMUNICACIÓN	Formación e información sobre técnicas de comunicación, apoyo emocional por parte de la organización, transparencia sobre los aspectos importantes a tratar mediante reuniones virtuales, chat instantáneo, proporcionar a cada trabajador los correos que vaya a poder necesitar (en el proceso de <i>onboarding</i>).
--------------	--

Fuente: elaboración propia

A continuación, se propone un ejemplo de herramienta de planificación de la actividad preventiva:

Tabla 5. Planificación de la actividad preventiva.

Grupo de análisis:							
Fecha de planificación:		Seguimiento de planificación previsto:					
Acciones	Plazos implementación	Agentes implicados		Recursos			Observaciones
		Responsables	Otros participantes	Materiales	Temporales	Económicos	
1. Formación e información sobre los espacios de teletrabajo	NOVIEMBRE 2023						
2. Desconexión digital	NOVIEMBRE 2023						
3. Jornadas adecuadas	NOVIEMBRE 2023						
4. Comunicaciones y feedbacks	OCTUBRE 2023						

5.	Reuniones de organización de cargas de trabajo	NOVIEMBRE 2023						
6.	Favorecer trabajo en equipo	NOVIEMBRE 2023						
7.	Campañas de ejercicios musculares	DICIEMBRE 2023						
8.	VIGILANCIA DE LA SALUD	ENERO 2024						
9.	DISEÑO ERGONÓMICO DEL PUESTO DE TRABAJO	DICIEMBRE 2023						
10.	ILUMINACIÓN EN PUESTO DE TRABAJO	NOVIEMBRE 2023						

11. EQUIPOS DE TRABAJO ADECUADOS	AL INICIO Y PERIÓDICAMENTE						
12. REUNIONES INDIVIDUALES SOBRE SITUACIÓN CONTRACTUAL	SEMESTRAL PARA LOS INICIALES Y ANUALMENTE DESPUÉS						
13. PLANES DE CARRERA	ENERO 2024						
14. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LA EMPRESA	DICIEMBRE 2023						
15. PROTOCOLO DE ACOSO Y SU DIVULGACIÓN	PERIÓDICO						

16. SISTEMAS DE PARTICIPACIÓN	MENSUALMENTE						
17. TÉCNICAS DE COMUNICACIÓN	INICIAL						

Fuente: elaboración propia

No debemos de olvidar que hay que llevar a cabo un seguimiento periódico del estado de estas medidas recogidas en la planificación, así como de su eficacia. Por ejemplo, cada seis meses se puede realizar en la organización una reunión donde se revise el estado de las medidas propuestas para su mantenimiento o mejora. Según el tipo medida propuesta y los recursos con los que cuente la organización se necesitará una determinada periodicidad. De igual manera, los trabajadores deben ser informados del estado y periodicidad de estas medidas.

En suma, el cumplimiento de las medidas preventivas en tiempo es un factor clave para reducir los riesgos del teletrabajo.

CAPÍTULO 4. DISCUSIÓN:

La modalidad del teletrabajo ha facilitado la conciliación familiar y laboral, la flexibilidad en las jornadas o la autonomía en el puesto trabajo, pero también ha tenido unas consecuencias negativas que han favorecido la aparición de patologías psicosociales o ergonómicas diferentes a las tradicionales, pero no por ello menos importantes. Por tanto, a la hora de optar por esta forma de trabajo, se deben analizar y valorar ventajas y desventajas para poder decidir si implementar o no, en la empresa el teletrabajo. De igual manera, el trabajador también debe valorar si está dispuesto o no a trabajar con esta modalidad, ya que no todas a todas las personas les afecta de igual manera el aislamiento que puede suponer; lo que para una persona puede suponer una ventaja para otra no. Podemos decir entonces, que el teletrabajo no es bueno ni malo, sino que es una forma más de trabajar y lo más adecuado será utilizarlo cuando las ventajas sean mayores y por tanto compense a todas las partes implicadas.

Un dato que destacar, desde mi punto de vista personal es que el teletrabajo consume mayor energía mental que el trabajo tradicional, puesto que se reducen los descansos, no hay una clara diferenciación entre trabajo y descanso y puede favorecer los conflictos familiares en el hogar. Esto provoca, que para personas que habían optado por el teletrabajo y conviven con familiares pueda suponer una frustración por no saber gestionar o compaginar esta situación. No es raro que personas que habían elegido teletrabajar por las ventajas, decidan abandonarlo y optar por la modalidad tradicional debido a los conflictos intrafamiliares que se pueden originar en el hogar.

Es por ello por lo que la empresa que opta por esta modalidad debe hacer una labor de seguimiento, para poder detectar los riesgos que puede estar presentando el teletrabajo en los hogares y en las personas que teletrabajan. En mi opinión, es un gran reto, dado que para la empresa es difícil saber lo que está ocurriendo en cada hogar de cada trabajador, pero mediante una concienciación y una buena comunicación en cuanto a prevención de riesgos, es posible detectarlos y de esa manera reducirlos o evitarlos. Es un gran error para la empresa desentenderse de sus teletrabajadores, por pensar que desde casa no pueden surgir riesgos, o estos no sean problema de la empresa.

Para finalizar, desde mi punto de vista no debemos dejar de lado a los teletrabajadores en la prevención de riesgos laborales, ni presuponer que están expuestos a menos riesgos que los trabajadores presenciales, ya que la prevención debe encargarse de todos aquellos trabajadores que están a cargo del empresario.

CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES

La llegada del teletrabajo a la sociedad de nuestros días ha supuesto un impacto en la modalidad del trabajo tradicional que por un lado nos arroja unas ventajas como son la flexibilidad, conciliación o disminución de costes, así como unas desventajas como son el incremento del sedentarismo, aumento del estrés o aislamiento social. Analizando estas desventajas desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales hemos detectado una serie de riesgos laborales que podemos clasificar en ergonómicos y psicosociales.

Como riesgos ergonómicos nos encontramos con fatiga visual, trastornos musculoesqueléticos o sedentarismo. Como riesgos psicosociales tenemos patologías como estrés, acoso, adicción al trabajo o burnout.

De acuerdo con la legislación vigente se establecen unas pautas o medidas que se tienen que llevar a cabo para disminuir o eliminar estos riesgos mediante una serie de medidas preventivas de seguridad y salud en el puesto de trabajo, que sean acordes al puesto de trabajo.

En este trabajo, se ha llevado a cabo un estudio del impacto del teletrabajo en la seguridad y salud de los trabajadores para el puesto de Front-end en una consultoría informática. Los resultados reflejan que se necesita la aplicación de unas medidas que combatan los riesgos que se han detectado durante la entrevista. Entre los factores de riesgos más importantes nos hemos encontrado con: dificultad para separar tiempo de trabajo y de descanso, problemas a la hora de organizar la carga de trabajo, aumento de las molestias musculares y visuales, y espacios de trabajo inadecuados.

Como medidas preventivas destacamos la necesidad de una formación e información que recoja todas aquellas pautas que el trabajador debe de llevar a cabo en su hogar para reducir estos riesgos, se debe de garantizar el riesgo a la desconexión digital con medidas como la limitación de acceso a los servidores fuera del horario laboral, y realizar unas reuniones periódicas para fomentar la participación, planificar cargas, favorecer las relaciones interpersonales, efectuar *feedbacks* o implementar tableros de anuncios con propaganda preventiva. Estas medidas preventivas deben ir acompañadas siempre de un seguimiento y control de las mismas por parte de la organización de la empresa y del técnico de prevención, si se cuenta con él.

Cabe destacar que es importante establecer una prevención de los riesgos psicosociales dado que en muchas ocasiones este tipo de riesgo queda en segundo plano y no se le da importancia que conlleva puesto que muchas de las bajas médicas actuales se deben a este riesgo, aunque hoy en día poco a poco se están estableciendo medidas más concretas para tratar la salud mental entre los trabajadores.

Por otro lado, no debemos dejarnos engañar en el sentido en que el teletrabajo ocasiona menor accidentabilidad laboral, puesto que los riesgos psicosociales y ergonómicos, aunque no tengan una consecuencia inmediata a corto plazo como ocurre con los riesgos de seguridad en el puesto de trabajo tradicional presencial, a largo plazo el impacto de ellos puede tener el mismo o mayor agravante.

BIBLIOGRAFÍA:

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (s.f.). *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*. Recuperado de 30 de agosto de 2023. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

Ahrendt, D., Cabrita, J., Clerici, E., Hurley, J., Leončikas, T., Mascherini, M., ... & Sándor, E. (2020). Living, working and COVID-19.

Álvarez Bayona, T., & González Méndez, S. (2020). Riesgos ergonómicos en el uso de las nuevas tecnologías con pantallas de visualización. *Instituto Nacional de Seguridad y Salud En El Trabajo (INSST)*, 1-5.

Carvajal-Villamizar, H. P. (2021). Riesgos ergonómicos aplicados al teletrabajo. *Catálogo editorial*, 170-201.

Chappell, D., & Di Martino, V. (2000). *La violence au travail*. International Labour Organization.

Cuixart, S. N., & Belloví, M. B. (2011). El descanso en el trabajo (I): pausas.

Daza, F. M., & Bilbao, J. P. (1999). NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación. *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España-Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo*, 1-5.

De Stefano, V., Durri, I., Stylogiannis, C., & Wouters, M. (2020). " *Actualización de las necesidades del sistema*": Mejora de la protección frente al ciberacoso ya la violencia y el acoso en el mundo del trabajo posibilitados por las TIC (No. 1). ILO Working Paper.

Edix (8 de noviembre de 2022). *Front-end developer: un perfil de presente y futuro*. Recuperado el 4 de septiembre de 2023 de Edix: <https://www.edix.com/es/instituto/front-end-developer/>

García, B. (2012). El teletrabajo. *Bogotá: Civitas*.

García E, Sánchez R. (2020). Prevalencia de los trastornos musculoesquelético en docentes universitarios que realizan teletrabajo en tiempos de covid-19. Universidad Nacional Tecnológica de Lima sur. Revista Scielo Recuperado mayo 2021 Disponible en <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/1014>

García, O. S., & del Hoyo Delgado, M. Á. (2002). *La carga mental de trabajo*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Gonzales, C. & et al. (2017). Factores de riesgo ergonómicos y sintomatología musculoesquelética asociada en trabajadores de un cultivo de flores de la sabana de Bogotá: una mirada desde enfermería. universidad de ciencias aplicadas y ambientales Recuperado mayo 2021 Disponible en [https://repository.udca.edu.co/bitstream/handle/11158/770/ Documento-Investigaci%F3n-Riesgo-Ergon%F3mico.pdf;jsessionid=-9C95E800B25D2FDD089857CC72FE6D60?sequence=1](https://repository.udca.edu.co/bitstream/handle/11158/770/Documento-Investigaci%F3n-Riesgo-Ergon%F3mico.pdf;jsessionid=-9C95E800B25D2FDD089857CC72FE6D60?sequence=1)

Iberley. (9 de junio de 2023). *Prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia (Teletrabajo)*. Recuperado el 20 de agosto de 2023 de Iberley: <https://www.iberley.es/temas/prevencion-riesgos-laborales-trabajo-distancia-teletrabajo-15541>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P (2022). Orientaciones para la gestión de los aspectos ergonómicos y psicosociales en situación de teletrabajo. Recuperado el 1 de julio de 2023. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/2927460/FINAL%20-%20En%20linea%20-%20Orientaciones%20teletrabajo%20-%202013-10-2022.pdf>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). *El estrés laboral*. Obtenido de: <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/estres-laboral>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). *Riesgos Ergonómicos*. Obtenido de: <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-ergonomicos>

Jiménez, B. M., & León, C. B. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Llorens, S., Cifre, E., & Nogareda, C. (2017). NTP 730: Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial.

Mar, G., & et al. (2011). Principales patologías osteomusculares relacionadas con el riesgo ergonómico derivado de las actividades laborales administrativas. *Revista CES Salud Pública*. Recuperado mayo 2021 Disponible en <https://doi.org/10.21615/1999>

Moscoso, C., & et al. (2017). “Incidencia de lesiones músculo esqueléticas en columna vertebral en militares en servicio activo que pertenecen a la ESFORSE - Ambato”. Recuperado mayo 2021. Disponible en <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/26634>

Organización Mundial de la Salud (2 de febrero de 2022). *Urge proteger la salud de quienes trabajan a distancia*. Recuperado el 29 de julio de 2023 de OMS: <https://www.who.int/es/news/item/02-02-2022-crucial-changes-needed-to-protect-workers-health-while-teleworking>

Orofino Vega, P., & Notario González, I. NTP 1165: Teletrabajo, criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Madrid; 2021.

Pérez Bilbao, J., & Martín Daza, F. Factores psicosociales: metodología de evaluación. NTP 926. INSHT.

Perez, V. & et al. (2011). Desordenes musculoesqueléticos en miembros inferiores relacionados con el trabajo. *ces*, Recuperado mayo 2021 Disponible en https://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/1606/2/Desordenes_Muscoesqueleticos.pdf

Salud, i. d. (2020). Recomendaciones, guía de atención integral de seguridad y salud en el trabajo para desordenes musculoesqueléticos de miembros superiores. ministerio de trabajo. Recuperado junio 2021 Disponible en https://medicosgeneralescolombianos.com/images/Guias_Medicina_Laboral/guia_DMEMS.pdf

Santillan, W. (2020). El teletrabajo en el COVID-19. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(2), 65-76.

Secretaría de Salud Laboral y Secretaría de las Mujeres de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO (2017). El teletrabajo desde la perspectiva de género y salud laboral.

Tolosa-Guzmán, I. (2015). Riesgos biomecánicos asociados al desorden músculo esquelético en pacientes del régimen contributivo que consultan a un centro ambulatorio en Madrid, Cundinamarca, Colombia. *Revista ciencias de la salud*, 13(1), 25-38.

Vega, M. F. (2005). NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout"(I): definición y proceso de generación. *Recuperado de: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_704.pdf*.

Villasmil, H., Bueno, C., & Montt, G. (2022). Lineamientos para la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo. *Reflexiones sobre el trabajo*, 41.

Legislación:

Acuerdo Marco Europeo 2002 de Teletrabajo (2002).

Convenio nº 177 (Convenio nº177 sobre el trabajo a domicilio, 1996)

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto 488/1997, de 14 de abril sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (2020).

Recomendación nº 184 sobre el trabajo a domicilio (OIT, 1996).