



Facultad de Derecho
Universidad Zaragoza

COMO AFECTA EL TELETRABAJO A LA SALUD MENTAL, UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA

TRABAJO FIN DE MÁSTER

MASTER UNIVERSITARIO
EN PREVENCIÓN DE
RIESGOS LABORALES

Autora: MARINA BONET CUNILLERA
Tutora: EVA MARÍA LIRA RODRÍGUEZ

Zaragoza, octubre 2023

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Marina Bonet Cunillera con DNI 78.086.912A, y estudiante del Master Universitario de Prevención de Riesgos Laborales de la Facultad de Derecho de la Universidad de Zaragoza, en relación con la redacción del Trabajo Fin de Máster con el título "Como afecta el teletrabajo a la salud mental – Una revisión sistemática", asumo que las publicaciones en las que se basa la información contenida en el trabajo, o que han tenido una influencia relevante en el mismo, han sido citados en el texto y en la lista de referencias bibliográficas.

Firma



17 octubre 2023

ÍNDICE

Resumen.....	5
Abstract	6
Introducción	7
Objetivo	8
Marco teórico.....	9
Definición de teletrabajo.....	9
Evolución del teletrabajo.....	11
Ventajas y desventajas.....	12
Riesgos psicosociales.....	16
Marco Legal.....	18
Metodología.....	21
Resultados.....	28
Discusión de los resultados	46
Conclusiones.....	49
Referencias	51
Bibliografía.....	60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 . Criterios de inclusión para selección de artículos para la base de datos	21
Tabla 2 . Motores de búsqueda empleados para la revisión	23
Tabla 3. Primer cribaje de investigaciones	24
Tabla 4. Investigaciones tomadas en cuenta para el estudio	25
Tabla 5. Países de las publicaciones	25
Tabla 6 . Variables estudiadas en los artículos seleccionados.....	45

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Diagrama de flujo según Prisma 2020	21
Gráfico 2. Gráfico Países de las publicaciones	26
Gráfico 3. Año de publicación de los documentos seleccionados	27

RESUMEN

La combinación de salud mental y teletrabajo ha generado un impacto importante en la vida de los trabajadores. Los factores psicosociales son un fenómeno común en el entorno laboral, y en los últimos tiempos ha empeorado por el uso masivo del teletrabajo. Esta nueva forma de trabajo, aunque ofrece beneficios como flexibilidad y comodidad para el trabajador, también afecta al bienestar y la salud, tanto mental como física.

El teletrabajo ha supuesto un cambio en la manera concebir el trabajo, ha aumentado la demanda de la disponibilidad y se han difuminado los límites entre la vida laboral y la privada. Los trabajadores se enfrentan a la presión de estar de manera continua conectados, responder de manera instantánea a los correos electrónicos y de cumplir con las tareas, pudiendo producir un aumento del estrés. Además, el hecho de que las relaciones sociales sean menores, con el aumento del aislamiento, pueden contribuir en un impacto negativo en la salud mental de los trabajadores. Pero no todo es negativo, también podemos destacar la facilidad para la conciliación laboral, la disminución de los costes empresariales y el aumento de la productividad.

Por medio de esta revisión sistemática de la literatura publicada se analizará los temas relacionados sobre salud mental y teletrabajo. Mediante las bases de datos Google Academy, Dialnet Plus, PubMed y ResearchGate. La búsqueda se ha centrado entre los años 2013-2023.

En total se revisaron 23 publicaciones que posibilitaron obtener información actualizada sobre los posibles riesgos relacionados con esta nueva forma de desempeñar las tareas laborales.

Palabras clave: teletrabajo, salud mental, riesgos psicosociales.

ABSTRACT

The combination of mental health and teleworking has generated a significant impact on the lives of workers. Psychosocial factors are a common phenomenon in the work environment, and in recent times it has worsened due to the massive use of teleworking. This new way of working, although it offers benefits such as flexibility and comfort for the worker, also affects well-being and health, both mental and physical.

Teleworking has meant a change in the way work is conceived, the demand for availability has increased and the boundaries between work and private life have been blurred. Workers face the pressure to be constantly connected, respond instantly to emails and complete tasks, which can lead to increased stress. Furthermore, the fact that social relationships are fewer, with increased isolation, can contribute to a negative impact on the mental health of workers. But not everything is negative, we can also highlight the ease of work-life balance, the reduction in business costs and the increase in productivity.

Through this systematic review of the published literature, related topics on mental health and teleworking will be analyzed. Through the Google Academy, Dialnet Plus, PubMed and ResearchGate databases. The search has focused between the years 2013-2023.

In total, 23 publications were reviewed, which made it possible to obtain updated information on the possible risks related to this new way of performing work tasks.

Keywords: teleworking, mental health, psychosocial risks.

INTRODUCCIÓN

Este trabajo se ha planteado para determinar cuáles son los riesgos psicosociales que pueden generar el teletrabajo, además de establecer los aspectos positivos, es decir, los procesos saludables asociados al teletrabajo. Un ejemplo, es como el teletrabajo facilita la inclusión del empleo a personas con discapacidad física al eliminar las barreras arquitectónicas.

El teletrabajo es un fenómeno que va en aumento debido a la transformación tecnológica que va experimentando la sociedad y en la que se posiciona como una alternativa laboral a la actual, por lo que en consecuencia se hace necesario abordar esta nueva manera de trabajar para detectar los posibles riesgos psicosociales.

La palabra teletrabajo está compuesta por: Tele, distancia lejana y trabajo, tiene su origen en la palabra del latín *trepaliare*, una expresión popular que hace referencia a la acción de torturar con un *tripalium*, asociado a la realización de una actividad física o intelectual continuada (Segura, 2013). Por lo cual llegamos a la conclusión que teletrabajo se refiere a la realización de una actividad a lo lejos.

Dado el creciente interés por el uso de esta modalidad, resulta necesario llevar a cabo una revisión sistemática de la literatura. Esto permitirá proporcionar información actualizada sobre los avances en este campo, así como sobre los aspectos favorables y desfavorables que surgen a medida que esta modalidad experimenta un aumento significativo en su desarrollo.

OBJETIVO

El objetivo de este trabajo tiene como finalidad la realización de un estudio sobre los riesgos psicosociales que afectan los teletrabajadores.

En los últimos años el crecimiento del uso del teletrabajo ha ido creciendo de manera exponencial, ya sea por el avance de las tecnologías y la generalización de las TIC o por la crisis de salud pública provocada por la Covid-19 que en ciertos trabajos fue una solución para continuar con la actividad laboral (Peiró y Martínez, 2022).

En esta revisión se ha centrado en evaluar los aspectos psicosociales propios del teletrabajo, sin tener en cuenta la literatura surgida a partir de los estudios en época de Covid-19, debido a la gran repercusión que tuvo en todos los aspectos desde laborales, psicosociales, familiares y económicos, pudiendo desvirtuar las conclusiones propias de los riesgos psicosociales del teletrabajo.

Los objetivos específicos de esta revisión literaria pretenden dar respuesta a los siguientes interrogantes:

¿Los teletrabajadores están expuestos a riesgos psicosociales?

¿Cuáles son estos riesgos psicosociales a los que están expuestos?

¿Qué estrategias se deben de seguir para minimizar los factores de riesgos derivados del teletrabajo?

A partir de las anteriores preguntas intentaremos dar respuesta al objetivo de esta revisión literaria.

MARCO TEÓRICO

En la actualidad el teletrabajo está planamente reconocido como una medida flexible para gestionar y organizar del trabajo. El teletrabajo se caracteriza, primero, por realizar una actividad laboral fuera de la empresa y segundo, la comunicación entre las dos partes se realiza con tecnología para garantizar la comunicación, mediante ordenador, teléfono, internet, etc. (Sánchez et al., 2006).

Desde hace años el teletrabajo ha surgido como una nueva modalidad de desarrollar la actividad laboral. Según el informe publicado *"Datos de Teletrabajo. 2022. Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad. Red.es. Secretaría de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital"* la población que realiza desde sus hogares trabajo por cuenta ajena va creciendo año tras año, siendo en el 2022 alrededor del 12%. Si tenemos en cuenta los trabajadores de la Unión Europea el porcentaje de ocupados que de manera regular realizan trabajos desde casa, la media se sitúa en un 24%. Si distinguimos por sexos apenas hay diferencia entre mujeres y hombres donde la tasa se sitúa en 12,6% y 12,5% respectivamente. Antes de la pandemia el teletrabajo en España suponía alrededor del 5%, lo cual ha experimentado un crecimiento sustancial.

Definición de teletrabajo

En la normativa española tenemos la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, donde en el artículo 2. Definiciones, se indica:

A los efectos de lo establecido en esta Ley, se entenderá por:

a) «Trabajo a distancia»: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

b) «Teletrabajo»: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

c) «Trabajo presencial»: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

No hay una única definición de teletrabajo, cada organización, cada autor tiene la suya propia, podemos destacar la de la Real Academia Española (RAE), que define el teletrabajo como: el trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas asignadas. También podemos destacar la realizada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que establece como: la forma de trabajo que se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y de los jefes directos y/o subordinados. Además, el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo del 2002, define el teletrabajo como: una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular.

De estas definiciones podemos concluir en la existencia de dos conceptos bien identificables que son indispensables tener claros:

1. La no presencia en el lugar de trabajo ya que el trabajador permanece separado, ya sea de manera temporal o permanente, del lugar de trabajo.
2. Es necesario utilizar las telecomunicaciones, debido a la necesidad de trasmisión de datos y de información para la realización del trabajo. Se necesitan dispositivos como puede ser el teléfono móvil, ordenador, tabletas y sistema de comunicación on-line.

A la vez también podemos concluir que no todos los trabajos son potenciales de emplear el teletrabajo, ya que solo podrán teletrabajar los usuarios que empleen las tecnologías de la información, descartando cualquier trabajo de carácter manual.

Según Ortega (2017), esta modalidad es implementada para desempeñar labores desde un lugar diferente al centro convencional de trabajo al que se encuentra habituado el personal, tomando en cuenta el uso como herramienta principal las tecnologías de la información y comunicación (TIC). En este sentido, Field y Chan (2018) afirman que la sociedad se encuentra inmersa en un proceso de innovación tecnológica y organizacional,

en el cual las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), influyen en el contexto general del trabajo.

Evolución del teletrabajo

El teletrabajo ha sufrido una evolución desde sus inicios debido a los avances tecnológicos, los cambios en la economía y las transformaciones sociales. Fue a partir de la década de 1970 debido a la crisis petrolera y a la necesidad de disminuir el consumo de combustibles fósiles que se inició el teletrabajo, término que acuñó Jack Nilles en el año 1973. De acuerdo a Sánchez (2010) en sus investigaciones, durante los años 70 el término no era usado directamente, sin embargo, se perfilaba esta nueva modalidad como un nuevo recurso en el uso de nuevas políticas laborales. Continuando con la investigación de Sánchez (2010) la European Community Telematics/Telework Forum (ECTF), indicaba que éste sería el inicio del teletrabajo que se extendió hasta mediados de los años ochenta, y en la que el discurso, se centraban en temas energéticos y medioambientales, es decir, el teletrabajo era una alternativa a la utilización generalizada del coche para ir al trabajo. No obstante, el auge surge en la década de 1990, el teletrabajo se popularizó en sectores como la tecnología de la información y el desarrollo de las redes virtuales privadas generalizando el uso del correo electrónico, donde las grandes empresas comenzaron a implementar programas de teletrabajo como una forma de aumentar la productividad y reducir los costos de espacio de oficina, originando lo que se terminaría llamando: OUTSOURCING (Sánchez, 2010). En una fase posterior, en la década de los 2000, otro aspecto que favoreció la difusión del teletrabajo fue la globalización, que fue consecuencia del desarrollo de la tecnología, a la vez que aumentaba la competitividad en las infraestructuras de las telecomunicaciones abaratando los costos proporcionando tarifas más económicas, Pérez y Zerbi (2020). Ya en 2010 Sánchez apuntaba que el teletrabajo pasaría a ser la forma habitual en la que los trabajadores realizan de manera habitual su trabajo todos los días, por lo menos de manera parcial, opinión respaldada por Barrera que pronosticaba que el teletrabajo pasaría de ser una modalidad innovadora a estar totalmente normalizada. A partir del 2010 se pone en auge las plataformas en línea y el trabajo independiente, lo cual hizo que el teletrabajo fuera aún más común. Las personas podían trabajar como autónomos desde cualquier lugar del mundo, siempre que tuvieran acceso a Internet (Pérez y Zerbi, 2020).

Así, la declaración de pandemia del Covid-19 en el 2020, sometió al mundo a tomar medidas estrictas para evitar más su propagación, entre las que sometieron a aislamientos obligatorios a los ciudadanos, ceses de actividades recreativas, clases, cierres de empresas e industrias no esenciales, Mackay-Castro et al. (2020). Desde la Organización Mundial de la Salud y con la declaración de emergencia sanitaria y social, se sugirió que el teletrabajo sería una medida preventiva que minimizase la movilización de las personas y así evitar la propagación del virus COVID-19, (Ulate et al., 2020). A consecuencia de la emergencia que afectó las dinámicas laborales cotidianas y las transformó de manera profunda, muchas empresas tuvieron que incursionar en el mundo del teletrabajo como única forma de mantenerse en funcionamiento bajo las medidas tomadas por la pandemia, además, aunque sin preparación previa los trabajadores tuvieron como nueva forma de empleo el teletrabajo, como sede principal de ejecución su casa y como herramientas principales de trabajo las tecnología de información y comunicaciones, (Caicedo, 2021). La pandemia ha contribuido muy positivamente al aumento de porcentaje de población que teletrabaja, se ha producido un cambio brusco y el teletrabajo ha llegado para quedarse en ciertos sectores cogiendo así fuerza esta modalidad de trabajo (Rodríguez, 2022).

Ventajas y desventajas del teletrabajo

El teletrabajo puede plantear una serie de desafíos y problemas, aunque también tiene numerosos beneficios. Hay que tener en cuenta que los afectados por el teletrabajo son el propio individuo, la empresa empleadora y la sociedad en general.

Hay varios motivos que hacen que el teletrabajo se pueda considerar un problema:

- La no interacción sociolaboral directa con compañeros o superiores puede generar sentimientos de soledad, aislamiento y mala salud mental como ansiedad, depresión, estrés, etc., (Mann y Holdsworth, 2003).
- La combinación del ámbito familiar y el laboral da lugar a la invasión o “contaminación” del trabajo remunerado de los espacios y tiempos normalmente reservados para la vida personal y/o familiar generando múltiples tensiones (Franco et al., 2020).

- Las cargas de trabajo excesivas, la falta de autonomía de decisión, la falta de apoyo de compañeros o superiores, los conflictos relacionales en el lugar de trabajo, la baja consideración del propio rol dentro de la empresa y falta de implicación en los cambios de organización empresarial, pueden contribuir a la sensación de estrés (De Sio et al., 2018).
- Los hombres usuarios de iniciativas trabajo-familia no obtienen la misma cantidad de beneficios de salud mental debido a su nivel de referencia más bajo de conflicto trabajo-familia (Minnotte et al., 2016).
- Tanto los problemas financieros como físicos pueden afectar de manera indirecta al deterioro de la salud mental (Phugat et al., 2021).
- La incapacidad de los empleados en aportar tiempo de calidad con su familia y amigos (Mann et al., 2021).
- El uso excesivo de teléfonos inteligentes y portátiles ha provocado un aumento constante en los problemas relacionados con la salud como el insomnio, el dolor de espalda, el dolor de cuello, la obesidad, la fatiga, los problemas relacionados con los ojos, etc. (Tellis, 2020).
- La disminución del sentido de bienestar físico y mental en su relación con factores tales como el aislamiento social, los tiempos de trabajo prolongados, con el consiguiente aumento de la carga cognitiva, o la falta de actividad física, entre otros aspectos (Galanti et al., 2021).
- Los factores de riesgo ergonómicos en general están asociados al diseño del lugar de trabajo, a las características físicas derivadas de la iluminación, de la ventilación, del nivel sonoro, del equipamiento informático y del mobiliario (Tomasina y Pisani, 2022).
- La intensificación de la actividad que supone el uso de las TICs ha determinado una forma de estrés denominada tecnoestrés, definido como las reacciones psicosociales cognitivas, afectivas y

conductuales negativas como consecuencia del uso de las TICs (Oakman et al., 2020).

- Las situaciones de violencia familiar hacia la mujer, para las que el aislamiento social es un factor de riesgo. La teletrabajadora se encuentra más vulnerable en la medida que está aislada sin los posibles apoyos sociales, por ejemplo, de los compañeros de trabajo (López-Bermúdez, 2021).
- La desigualdad al acceso y manejo de las TIC, con la consecuente pérdida de productividad, el cual las organizaciones deben de tener en cuenta los posibles efectos negativos en la implementación del teletrabajo (Rico, 2021).
- Pueden surgir problemas relacionados con los nuevos tipos de interacciones laborales empleados-empleados y empleados-superiores, desajuste entre las características idóneas para el desempeño de su trabajo y las características de las que él disponga (Alonso y Cifre, 2002).

Estos problemas no son propios del teletrabajo en sí, sino que dependen de la propia persona y de la organización, la gravedad de cada uno de estos problemas se puede minimizar con una buena planificación, con la aplicación de una política de recursos humanos y el acceso a la tecnología adecuada.

Pero no solo tiene aspectos negativos el teletrabajo, como puntos beneficiosos podemos destacar:

- La interacción entre el trabajo y la familia, así como el equilibrio entre la vida laboral y personal, es decir, el equilibrio entre el tiempo asignado al trabajo y otros aspectos de la vida, como los intereses personales, el autocuidado, la familia y las actividades sociales o de ocio, pueden contribuir a influir la salud mental (Gálvez et al., 2011).
- El ahorro en desplazamientos, una mayor oportunidad para que los trabajadores se concentren en sus tareas laborales lejos de las distracciones de la oficina, un horario más flexible para los trabajadores y la libertad de trabajar desde una ubicación alternativa, lejos de las instalaciones del empleador. Además, el

teletrabajo ocasional y a tiempo parcial puede reducir las formas de violencia y acoso que requieren contacto cara a cara (OIT, 2020).

- Una mayor flexibilidad y un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal (Mann et al., 2000).
- La disminución de los gastos económicos en transporte (Da, Fladmark et al., 2022).
- Reducción de los costes en dietas y desplazamiento (Rubio, 2010).
- Las mujeres usuarias de iniciativas trabajo-familia experimentarían una mejora significativa en su salud mental debido a que son persistentemente gravadas por el conflicto trabajo-familia (Minnotte, et al., 2016).
- El trabajo desde casa será efectivo y menos impactante en la salud mental si tanto los empleadores como los empleados entienden el método de trabajo (Nathan et al., 2021).
- La disminución de los desplazamientos al lugar del trabajo y las emisiones contaminantes por menos uso del vehículo, el ahorro de energía en las empresas y descentralización de las ciudades principales con el fin de reducir la congestión (Kim, 2016).
- Para muchos trabajadores les permite trabajar desde otros lugares como segundas residencias o incluso desde otro país.
- También se puede considerar la mayor autonomía, mayor productividad y reducción del estrés (Messenger et al., 2019) .
- La disminución de la accidentalidad vial al disminuir la movilidad, (Villalonga, 2021).
- En aquellos países en que se contempla el accidente in itinere o del trayecto, el teletrabajo resulta también en una baja de la siniestralidad laboral por esta causa (Villalonga, 2021).
- El acceso al trabajo de personas con algún tipo de discapacidad (Messenger et al., 2019).

- La posibilidad de inclusión personas mayores y mujeres con carga familiar (López et al., 2014).

El teletrabajo puede ser efectivo para un número elevado de personas, por lo cual la solución a adoptar se tendría que tomar de manera conjunta entre empresa y empleado para que sea beneficioso para ambas partes.

Riesgos psicosociales

Según la OIT, los factores de riesgo psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos. Para entender un poco más esta palabra podemos descomponerla en:

- PSICO: conjunto de actos y funciones de la mente que nos afectan a través de la psique
- SOCIAL: el origen es social determinado por la organización del trabajo

Los riesgos psicosociales se centran tal y como se ha comentado anteriormente, en los ámbitos psicológicos y sociales, y están asociados con los aspectos de organización, contenido, carga y ritmo de trabajo, participación y control, relaciones interpersonales, clima laboral, apoyo social, entre otros, pero también tenemos que tener en cuenta las características personales de cada uno, como la aptitud, la actitud, la personalidad, las competencias profesionales, etc., las cuales pueden afectar a la salud y afectar de manera negativa en el desarrollo del trabajo.

Los principales riesgos psicosociales derivados del teletrabajo son:

- Estrés
- Fatiga mental e informática.
- Riesgo de aislamiento social
- Imposibilidad de desconectar del trabajo
- Problemas para la conciliación laboral y familiar
- Tecnoestrés

Se puede decir que el teletrabajo no es beneficioso ni perjudicial para la salud, pero es una modalidad que debe ser abordada de una manera multidisciplinar para poder evitar la aparición de riesgos psicosociales. En

caso de que estos riesgos no sean tratados a tiempo, pueden afectar gravemente al bienestar de los trabajadores. Se estima que las personas que llevan a cabo este tipo de modalidad tienen mayores tasas de estrés, ansiedad y fatiga en comparación con los trabajadores que realizan el trabajo de manera presencial, por lo cual es importante la autonomía y el control del contenido de trabajo y los ritmos de este.

MARCO LEGAL EN PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Los riesgos psicosociales son en la actualidad uno de los principales problemas en materia de seguridad y salud laboral, tanto a nivel nacional como internacional. De manera general los países no han regulado de manera específica los riesgos psicosociales, sino que se han incluido de manera indirecta dentro de los riesgos profesionales. Alguno de los países que ha reglado de manera específica es Bélgica, Suecia y México entre otros.

En el ordenamiento jurídico Español, existe mucha normativa que regula la prevención de los riesgos laborales de los trabajadores, pero esta no tiene un tratamiento específico para la mejora de la salud de los trabajadores respecto a los riesgos psicosociales, que se ven afectados por la prestación de servicios en las empresas.

En la UE se han adoptado acuerdos sobre el estrés ocupacional y otro en violencia y acoso en el trabajo, pero sin hasta la fecha, una Directiva de aplicación para el territorio de la UE.

El Parlamento Europeo ha solicitado a la Comisión y a los Estados Miembros que desarrollos y apliquen un programa de control para determinar las situaciones de riesgo psicosocial a los que están afectados trabajadores a fin de luchar contra estos riesgos.

En ámbito mundial podemos destacar el convenio núm. 190 de la OIT, este es el primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en el artículo 4.2 a. contempla la violencia y el acoso dentro de la gestión de los riesgos psicosociales. También es de aplicación el Convenio 155 de la OIT, sobre seguridad y salud de los trabajadores.

En España la transposición de la Directiva del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, dio lugar a la aprobación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales que de manera general hace referencia a la protección de la seguridad y salud de cualquier riesgo laboral incluso los psicosociales, esto se plasma en el artículo 4.2º donde se define riesgo laboral como: la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo además en el artículo 4.7º define como «condición de trabajo» cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia

significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador

El cumplimiento de estas obligaciones se podrá exigir a través de la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de una serie de normas que desarrollan la ley anterior como son:

- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Real Decreto 486/1997, de 14 de Abril, por el que se establecen disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en los Lugares de Trabajo.
- 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.
- RESOLUCIÓN de 7 marzo de 2005 de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2005.
- 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.
- LEY ORGÁNICA 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
- Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.
- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.
- La NTP 926 Factores psicosociales: metodología de evaluación. Aunque las NTP no son de obligado cumplimiento, son un documento de referencia, en este caso para la evaluación de este tipo de riesgos.

No es hasta 2020, forzado por la pandemia que se aprueba en España la primera ley específica que regula el teletrabajo con el Real Decreto-Ley 28/2020 de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, esta ley es la primera norma con rango de Ley en el ordenamiento jurídico que hace referencia a los riesgos psicosociales en el propio Preámbulo. Es en el artículo 16: *Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva*, donde de manera genérica trata la salud de los trabajadores pero sin diferenciar los riesgos psicosociales.

Actualmente la anterior norma está derogada por la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia

Si tomamos los resultados de la ESENER-2002, Encuesta Europea de Empresas sobre Riesgos Nuevos y Emergentes, en España el principal riesgo es el relativo a sustancias químicas o biológicas peligrosas (92%), al igual que en Europa (89,6%), seguidamente aparecen las posturas de trabajo, exigencia física del trabajo y movimientos repetitivos (92%), continuando con la seguridad de máquinas, equipos e instalaciones (87%) y, en último lugar, a gran distancia nos encontramos con los factores de riesgo psicosocial (entorno al 57%).

La gran cantidad de normativa referente a la prevención de riesgos laborales hace necesario una normativa específica en prevención de riesgos psicosociales, fomentando, de esta manera, un cambio en la cultura preventiva a todos los niveles, desde los propios usuarios, en las organizaciones, en ámbito político y jurídico. Esta generalización implica que los trabajadores puedan no sentirse protegidos en el caso de que presenten algunas estas dolencias, creándose un clima de inseguridad jurídica.

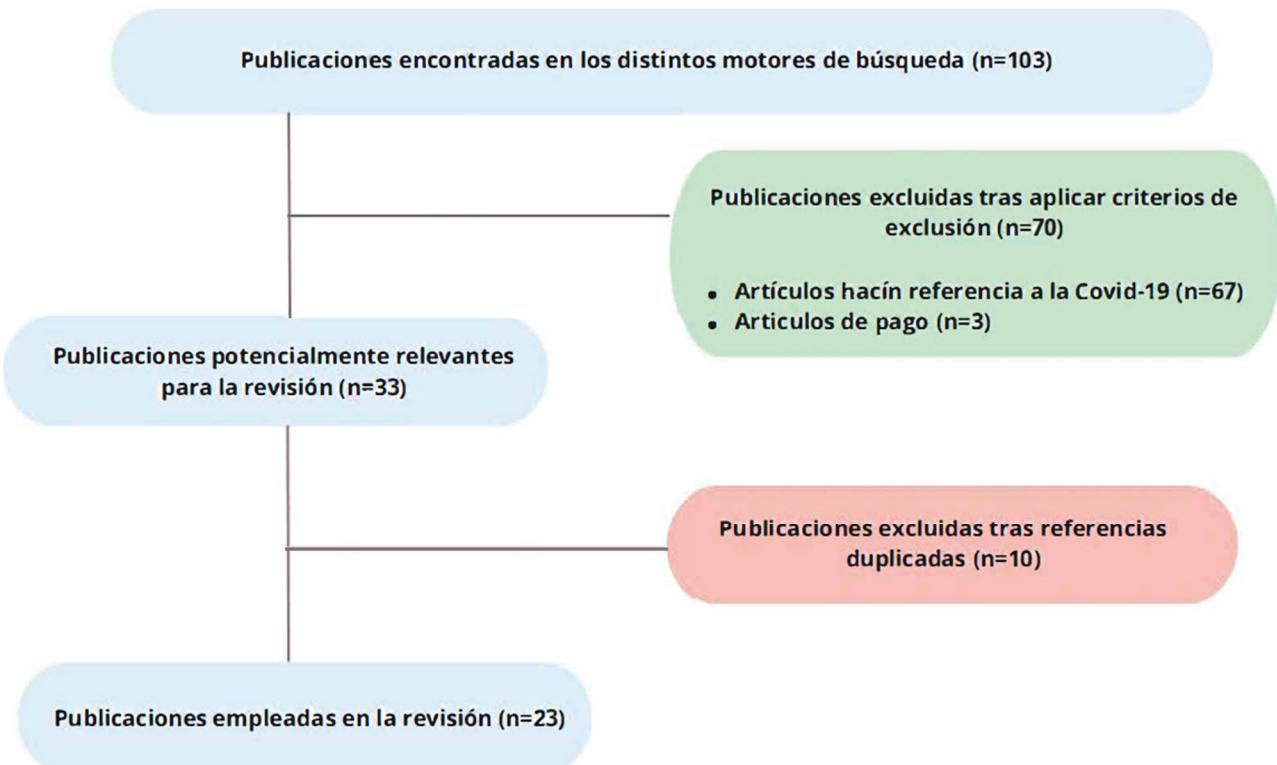
METODOLOGÍA

Tras haber analizado el concepto de teletrabajo junto con los riesgos psicosociales a los que están expuestos los usuarios, pasaremos a detallar la metodología empleada en esta revisión sistemática.

Estrategia de selección

La selección de artículos se realizó durante los meses de mayo y junio de 2023. Para la selección de los artículos que forman parte de la revisión sistemática se ha seguido la declaración PRISMA 2020 (Preferred Reporting Items for Systematic reviews and MetaAnalyses). Para la búsqueda de los artículos se emplearon varias bases de datos electrónicas como son Google Academy, Dialnet Plus, PubMed y ResearchGate. En el diagrama siguiente se muestra el diagrama de flujo saliente del proceso de selección.

Gráfico 1. Diagrama de flujo según Prisma 2020



La única limitación a la hora de seleccionar los artículos fue, que los estudios no se hiciesen referencia a la Covid-19, es decir, que estudiase los riesgos psicosociales propios de efectuar teletrabajo. Como en cierta manera el teletrabajo es una modalidad de trabajo reciente, aunque apareció en la década de los 70, el intervalo de los años publicación de los artículos se centra entre 2013 y 2023.

El planteamiento de búsqueda fue independiente en cada buscador, las palabras clave que se emplearon fueron “teletrabajo”, “salud mental” y “riesgos psicosociales.”

Criterios de inclusión

Los criterios de inclusión fueron que los estudios tuvieran factores negativos y positivos en la realización de teletrabajo. Además, se han tenido en cuenta todas las publicaciones de cualquier país, podemos resumir los criterios de inclusión con la siguiente tabla 1

Tabla 1 . Criterios de inclusión para selección de artículos para la base de datos

Criterios de inclusión	Descripción
Localización	No hay criterios de exclusión
Idioma	Cualquier idioma
Acceso	Abierto
Año publicación	Entre 2013 y 2023
Orden	Por relevancia

Criterios de exclusión

Los criterios de exclusión son los expuestos con anterioridad, que el artículo tuviese en cuenta que el teletrabajo se realizase por motivos de la pandemia.

Para el desarrollo de esta investigación se han plantado las siguientes preguntas

¿Los teletrabajadores están expuestos a riesgos psicosociales?

¿Cuáles son estos riesgos psicosociales a los que están expuestos?

¿Qué estrategias se deben de seguir para minimizar los factores de riesgos derivados del teletrabajo?

La metodología empleada será de tipo cualitativa retrospectiva, este tipo de investigación implica la recopilación y análisis de datos no numéricos para comprender los hechos ocurridos con anterioridad.

Descripción del método

A continuación, se detalla el método empleado para la elección de artículos seleccionados para llevar a cabo esta investigación. El procedimiento se ha realizado en varias fases:

Búsqueda de información

Para la búsqueda de los distintos documentos que pudieran ser incluidos para la revisión, como artículos en revistas, estudios, libros, entre otros se emplearon varios motores de búsqueda, en la tabla 2 se describen los usados:

Tabla 2 . Motores de búsqueda empleados para la revisión

Motor de búsqueda	Descripción
Google Academy	Google Académico es un motor de búsqueda de Google enfocado y especializado en la búsqueda de contenido y bibliografía científico-académica.
Dialnet Plus	Dialnet es uno de los mayores portales bibliográficos del mundo, cuyo principal cometido es dar mayor visibilidad a la literatura científica en español, agrupando gran variedad de documentos como libros, tesis doctorales, artículos de revistas, memorias de congresos
PubMed	PubMed es una base de datos en línea que contiene referencias bibliográficas y resúmenes de artículos científicos en el campo de la biomedicina y ciencias de la vida. Es una de las fuentes más importantes y

	reconocidas a nivel mundial para acceder a la literatura científica en estas áreas.
ResearchGate	ResearchGate es una plataforma en línea que permite a los investigadores y académicos compartir y descubrir trabajos de investigación, colaborar con otros profesionales y establecer contactos en sus respectivas áreas de estudio.

En el proceso de selección de los distintos documentos a través de los distintos buscadores se seleccionaron en total 103 documentos, en la tabla 3 se indican el número de documentos seleccionados por motor de búsqueda.

Tabla 3. Primer cribaje de investigaciones

Bases de datos	Artículos o investigaciones
Google Academy	60
Dialnet	13
PubMed	20
ResearchGate	10
TOTAL	103

Una vez realizada la revisión teórica de cada una de las investigaciones encontradas, a partir de estas, se tuvieron en cuenta un total de 23 documentos que cumplían con las categorías de búsqueda para el proceso de elaborar esta revisión sistemática, ya que, de todos los artículos de la búsqueda, 67 se realizaron en época de pandemia y hacían referencia a la Covid-19, diez artículos estaban duplicados en las distintas búsquedas y en 3 no se podía acceder a la publicación ya que eran privados. Para esta revisión sistemática he obviado aquellos que se realizaron en la época de confinamiento ya que creo que esa situación requiere un estudio específico debido a la gran repercusión que causó a nivel mundial, pudiendo llegar a desvirtuar el sentido de este trabajo.

En la tabla 4 se indican como se distribuyeron los documentos seleccionados por motor de búsqueda.

Tabla 4. Investigaciones tomadas en cuenta para el estudio

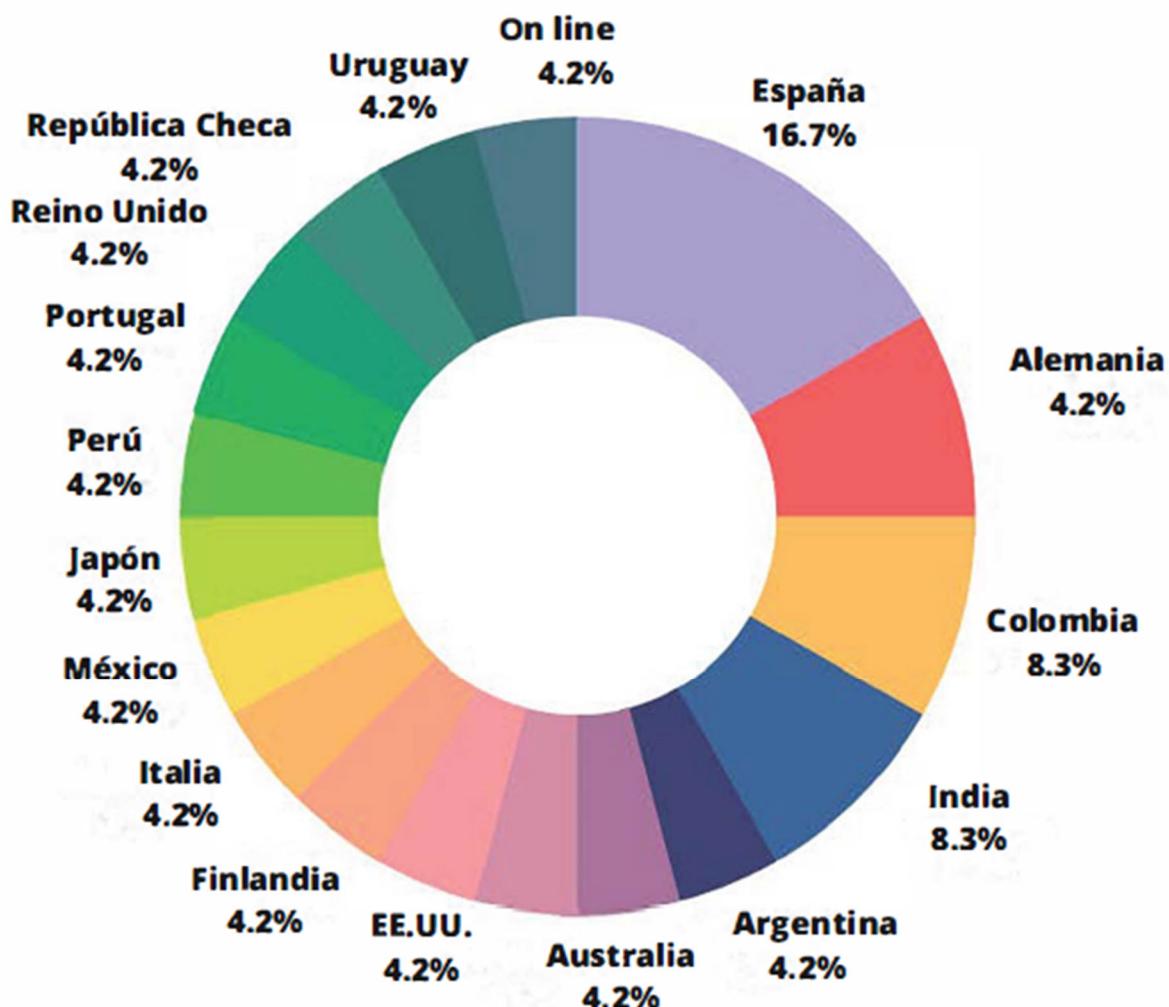
Bases de datos	Artículos o investigaciones
Google Academy	8
Dialnet	10
PubMed	3
ResearchGate	2
TOTAL	23

Para la selección de los distintos documentos no hubo ningún tipo de exclusión geográfica a la hora de tenerlos en cuenta. En la tabla 5 se indica los distintos países de origen de los artículos.

Tabla 5. Países de las publicaciones

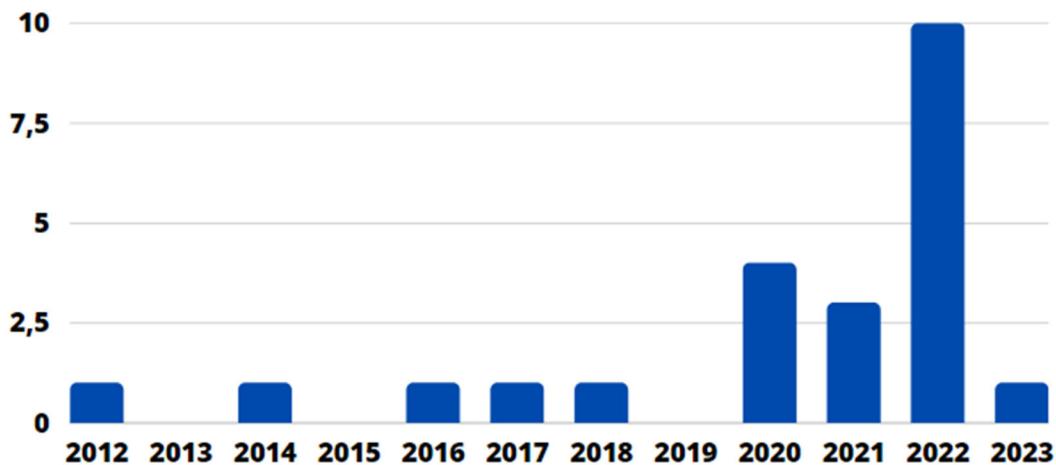
País de publicación	N.º de publicaciones
España	4
Alemania	2
Colombia	2
India	2
Argentina	1
Australia	1
EE.UU.	1
Finlandia	1
Italia	1
México	1
Japón	1
Perú	1
Portugal	1
Reino Unido	1
República Checa	1
Uruguay	1

Gráfico 2. Gráfico Países de las publicaciones



En la siguiente gráfica se establecen los documentos encontrados por año de publicación. Los documentos se seleccionaron entre los años 2013 hasta junio del 2023.

Gráfico 3. Año de publicación de los documentos seleccionados



En los primeros años de selección, del 2012 hasta el 2019, solo se ha encontrado un único artículo por año que cumpla con las características establecidas, habiendo años como el 2013, 2015 y 2019 donde no se han encontrado ninguna publicación que cumpla con los requisitos descritos anteriormente necesarios para incluirlos en el estudio. Es a partir del 2020 donde los artículos encontrados que cumplen con las características van en aumento, en el año 2020 se identifican 4 artículos, en 2021 3 artículos, y en el año 2023 hasta junio se encuentra 1 publicación y cabe destacar las 10 publicaciones del 2022.

RESULTADOS

A continuación, se presenta un registro de los estudios seleccionados mostrando los dispositivos de medición utilizados en los distintos estudios, su título y año, publicación, autores y variantes tomadas para la realización del análisis.

	Autores, año de publicación, país	Título	Variables del programa			
			Participantes	Diseño del estudio (método)	Objetivo	Resultado
1	Fang, D. D., Kang, S. K., & Kaplan, S., 2022, on line	Necesitamos asegurarnos de que el teletrabajo no exacerbe la disparidad de género	No se indica	Revisión literaria	Analizar las desigualdades de género por el mero hecho de teletrabajar	Se evidencia que las mujeres tienen mayor aumento del trabajo doméstico y cuidado de niños, con una disminución de productividad y salud mental, como depresión, soledad, ansiedad y estrés. La brecha de género podría aumentar las desigualdades salariales y promociones de las mujeres.
2	Magnavita, N., Tripepi, G., & Chiorri, C., 2021, Italia	Teletrabajo, trabajo fuera de horario y liderazgo intrusivo en el bienestar de los trabajadores.	905 trabajadores (hombres y mujeres) de 17 empresas del sector comercial y de servicios de empresas que hacían un	Mediante encuesta, se evaluaron con diferentes métodos según el parámetro a evaluar.	Evaluar el liderazgo intrusivo de los gerentes (IL), la solicitud de trabajo fuera del horario tradicional (OFFTAJD), la adicción al trabajo (BWAS), desequilibrio esfuerzo/recompensa (ERI), felicidad y problemas mentales	El teletrabajo combinado con el trabajo en oficina mejora la producción, integra a los trabajadores con discapacidad, reduce la contaminación y la propagación de infecciones. Pero hay que tener en cuenta los factores negativos y las consecuencias que puedes ser:

		uso limitado del teletrabajo (< 10 h por semana)		comunes (CMI), ansiedad y depresión.	El liderazgo intrusivo y el trabajo fuera del horario laboral se asociaron significativamente con el estrés laboral. La adicción al trabajo es un moderador relevante de esta interacción: el liderazgo intrusivo aumentó significativamente el estrés de los trabajadores adictos al trabajo. El liderazgo intrusivo y el trabajo de horas extra se asociaron con una reducción de la felicidad, la ansiedad y la depresión. Estos resultados indican la necesidad de garantizar el derecho a la desconexión
4	Hager, F. W., 2018, Republica Checa	Vínculos entre el teletrabajo, el apoyo social y el bienestar mental entre los teletrabajadores.	Se identificaron 157 artículos científicos y se seleccionaron 108 como relevantes	Revisión de literatura científica y publicaciones científicas	El objetivo de este estudio es identificar y sintetizar lo que se sabe sobre el teletrabajo, el apoyo social y el bienestar mental de los empleados, y cómo se

			para la investigación		vinculan constructos estos	
18	C, Jose, 2022, India	Teletrabajo; Investigación sobre el nivel de estrés de teletrabajador (revisión sistemática)	La revisión se realizó mediante 22 artículos. Para el cuestionario se distribuyeron unas 500 unidades de los cuales se recibieron 252 formularios debidamente diligenciados. Después de un análisis se emplearon 146	Los datos se obtuvieron una parte mediante revisión literaria y otro método mediante un cuestionario diseñado en Google Forms	Analizar el impacto del teletrabajo en la salud mental de los teletrabajadores mediante la medición de los niveles de estrés de los empleados durante el período de trabajo remoto y categorizar ese estrés de acuerdo con los puntajes de estrés.	Los hallazgos del estudio muestran que trabajar de forma remota ha aumentado los niveles de estrés de los empleados y, al mismo tiempo, ha causado niveles bajos de estrés en aquellos trabajadores que de otro modo no se habrían estresado.

20	Omega, S. P., & Gita, P. C., 2022, India	Efecto del teletrabajo en la salud mental de los empleados	Mediante cuestionario a 150 personas, de los cuales se recopilaron 104.	Mediante cuestionario de conveniencia bajo Probabilidad	El estudio se llevó a cabo para comprender los diversos factores que afectan la salud mental de los empleados. Además, también intentó estudiar el efecto del teletrabajo y el entorno laboral en la salud mental de los empleados	El entorno laboral tiene un efecto sobre la salud mental de los empleados. Por lo tanto, se debe fomentar y practicar un entorno ocupacional adecuado en todas las organizaciones para atraer y retener a los empleados
29	Barros, A. S. S., 2017, Colombia	Bienestar Subjetivo (Sb) y Síndrome de Burnout (BnS): Análisis Correlacional Sector Educación Teletrabajadores	Población de 156 tutores virtuales	Las técnicas empleadas fueron: Encuesta, pruebas estandarizadas, grupo focal y entrevista	Este trabajo se deriva de una investigación con enfoque cuantitativo, diseño correlacional, con docentes bajo el sistema de teletrabajo, en una institución estatal de educación para el trabajo y el desarrollo humano, con el fin de documentar indicadores de salud mental desde el Bienestar subjetivo (satisfacción con la vida) (SI) y el síndrome de	Los resultados de esta investigación muestran la correlación inversa y negativa significativa entre el agotamiento emocional y la despersonalización (SBN) positivos y significativos y, entre la satisfacción con la vida y la realización personal (SBN). En la población de teletrabajadores no se encontraron signos de síndrome de burnout en ninguno de los participantes del estudio.

					burnout (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal). (BnS)	
30	Oakman, J., Kinsman, N., Stuckey, R., Graham, M. J., & Weale, V., 2020, Australia	Una revisión rápida de los efectos del trabajo en casa en la salud física y mental: ¿cómo optimizamos la salud?	La búsqueda en la base de datos identificó 1557 artículos de los cuales 23 cumplieron con los criterios de inclusión.	La búsqueda se realizó mediante 3 bases de datos, PsychInfo, ProQuest y Web of Science, desde 2007 hasta mayo de 2020	El objetivo de esta revisión rápida fue revisar el impacto la afección de la salud mental y física a los trabajadores desde casa (WAH) y determinar cualquier diferencia de género, para desarrollar recomendaciones para empleadores y empleados para optimizar la salud de los trabajadores.	Esta revisión identificó varios resultados de salud afectados por el teletrabajo. La comunicación regular entre gerente y equipo y entre compañeros es importante y ayuda a reducir los impactos negativos asociados a sentirse aislado. Las compensaciones económicas por parte de la organización para sufragar los costos del hogar pueden compensarse con la reducción de costos por los no desplazamientos, por lo cual las organizaciones deberán implementar políticas de teletrabajo formalizadas que consideren el apoyo a la gestión de límites entre el trabajo y el hogar, la claridad de funciones, la carga de trabajo, los indicadores

						de desempeño, el soporte técnico, la facilitación de la creación de redes de compañeros de trabajo y la capacitación para gerentes.
34	Shiri, R., Turunen, J., Kausto, J., Leino-Arjas, P., Varje, P., Väänänen, A., & Ervasti, J., 2022, Finlandia	El efecto del trabajo flexible orientado al empleado sobre la salud mental: una revisión sistemática.	En la primera búsqueda identificó 12793 artículos de los cuales 16 cumplieron con los criterios de inclusión	Se realizaron búsquedas bibliográficas en las bases de datos PubMed, Scopus, Web of Sciences, Cochrane Library, PsycINFO, ProQuest y EconPapers desde su inicio hasta octubre-noviembre de 2020	Evaluar los efectos del trabajo flexible orientado a los empleados sobre los problemas de salud mental y la discapacidad asociada.	La flexibilidad del tiempo de trabajo, trabajar desde casa y otros arreglos de trabajo flexibles pueden mejorar modestamente la salud mental autoevaluada; sin embargo, la evidencia es limitada y se basa en estudios observacionales con diversos resultados de salud mental. Se necesitan estudios de intervención, en particular ensayos controlados aleatorios y no aleatorios, para estudiar el efecto del trabajo flexible, en particular el trabajo desde el hogar, sobre la salud mental.
48	Roberge, M. É., Abbasy, M. R. U. H., Huang, W. R.,	Salud Mental en las Organizaciones	No se indican	Mediante revisión sistemática	El objetivo es crear conciencia sobre los problemas de salud mental y proponer	Identifica varias estrategias de recursos humanos que pueden ayudar a los gerentes a abordar los problemas de salud mental de

	& Lavoie, S., 2020, EE.UU.				<p>soluciones para brindar el apoyo adecuado a los empleados que se enfrentan a problemas de salud mental</p>	<p>manera efectiva en sus organizaciones. La implementación de esas estrategias puede contribuir a mejorar la equidad y la inclusión en las organizaciones y, por lo tanto, la probabilidad de gestionar la diversidad con éxito.</p>
56	Furuya, Y., Nakazawa, S., Fukai, K., & Tatemichi, M., 2022, Japón	Impactos en la salud del teletrabajo en los trabajadores: una revisión de alcance antes de la pandemia de COVID-19	Se identificaron 983 artículos de los cuales se extrajeron 29 estudios cuantitativos, se incluyeron artículos escritos en inglés y japonés y publicados desde enero de 2009 hasta diciembre de 2020	Se buscó en cinco bases de datos: PubMed, Scopus, Cumulative Index to Nursing and Allied Health Literature (CINAHL), Cochrane Library e Ichushi Web. Incluimos artículos escritos en inglés y japonés y	<p>Investigar una descripción general integral de los impactos tanto negativos como positivos del teletrabajo, con base en estudios realizados antes de la pandemia de COVID-19.</p>	<p>El teletrabajo está potencialmente asociado con un cambio hacia estilos de vida más saludables, pero también con el potencial de correlación inversa para extender el tiempo sedentario. Los indicadores de estrés mental dependen de las situaciones sociales e individuales.</p>

				publicados desde enero de 2009 hasta diciembre de 2020.		
58	Tresierra, C. E. V., & Pozo, A. C. L., 2020, España	Fatiga y carga mental de trabajo en trabajadores: sobre el distanciamiento social.	Se seleccionaron 43 referencias.	Revisión bibliográfica mediante el análisis de la literatura internacional principalmente de los últimos años, obtenida de motores de búsqueda de las publicaciones científicas Ebsco, PubMed, Google Scholar, en inglés y español.	Describir la fatiga y sobrecarga mental en teletrabajadores a través de una revisión bibliográfica, de interés para la salud ocupacional, salud pública, investigación clínica, psicología y otras áreas del conocimiento, además de informar a la comunidad sobre estos temas para promover el teletrabajo seguro y garantizar una calidad de vida equilibrada.	Existen riesgos psicosociales en el teletrabajo. El estrés relacionado con el trabajo puede estar relacionado con la fatiga, que también debe abordarse como un riesgo psicosocial. La fatiga, aunque multicausal, puede ser de origen ocupacional y puede estar condicionada por diversos aspectos del trabajo, como la carga mental de trabajo, que es perniciosa en sus extremos.

66	Li, L. T., & Wang, S., 2022, Reino Unido	¿Las iniciativas de trabajo y familia mejoran la salud mental de los empleados? Evidencia longitudinal de una cohorte representativa a nivel nacional	Se encuestaron a 34484 trabajadores británicos	Mediante encuesta de panel de cinco ciclos de 2010 a 2020	El artículo examinó si las iniciativas de trabajo y familia mejoraron la salud mental de los empleados	La disponibilidad percibida de horas reducidas, horarios flexibles e iniciativas de teletrabajo beneficiaron la salud mental de los trabajadores, especialmente para las mujeres empleadas, al aumentar su satisfacción laboral.
68	Afonso, P., 2021, Portugal	Teletrabajo: ¿Cuáles son las consecuencias para la salud mental?	No se indica	No se indica	Investigar sobre las posibles consecuencias para la salud mental, debido a dos factores asociados al teletrabajo que pueden aumentar el riesgo de enfermedades psiquiátricas: los cambios en el ritmo circadiano del sueño y el aislamiento social.	Hay datos que revelan un impacto emocional negativo del teletrabajo, expresado a través de la soledad, la irritación, la preocupación y la culpa con niveles aparentemente más altos en comparación con los trabajadores presenciales. A pesar de esto, hay pocos datos sobre el impacto del teletrabajo en la salud mental, en particular su relación con la depresión y el estrés.

70	Kröner, F., & Müller, A., 2023, Alemania	Desarrollo del bienestar después de pasar al teletrabajo: un análisis longitudinal de clases latentes	Se recopiló información de 642 participantes en Alemania	Mediante encuestas de seguimiento semanales.	8	Este estudio pretendía investigar cómo el inicio del teletrabajo afectó las trayectorias de bienestar mental de las personas que trabajan y qué recursos fueron particularmente útiles para hacer frente a las nuevas demandas de teletrabajo.	El estudio ha demostrado que el teletrabajo puede tener un impacto positivo en el bienestar al amortiguar los efectos negativos de la intensificación del trabajo. Los resultados indican que el acceso al teletrabajo, cuando sea posible, puede conducir a mejores resultados en términos de bienestar y puede ayudar a los empleados a hacer frente a situaciones especiales.
73	Cifre, E., & Salanova, M. 2012, España	El poder de la autoeficacia en la mejora de la salud psicosocial de la persona teletrabajadora	Un total de 100 teletrabajadores, con un rango de edad entre 22 y 62 años	Mediante cuestionario online	El objetivo de este estudio ha sido poner a prueba empíricamente una adaptación de un modelo teórico comprehensivo de salud psicosocial en el trabajo, el modelo RED (recursos-emociones/experiencias-demandas) al teletrabajo, teniendo en cuenta únicamente la vía positiva de dicho modelo.	El presente trabajo pone de relieve la importancia de fomentar, desde el punto de vista de la psicología ocupacional positiva, estrategias en las organizaciones que potencien la salud psicosocial en el trabajo, y no solo que disminuyan el malestar o el estrés psicosocial. Además, desde la psicología de la salud ocupacional, hemos visto la fuerza que determinados recursos organizacionales e individuales pueden tener sobre la percepción	

						de las experiencias y emociones (salud psicosocial) en el teletrabajo.
74	Chávez, V. H. P., & Sánchez, R., 2016, México	Ausentismo Laboral y Salud: Estudio de su importancia en el teletrabajo.	El estudio se realizó a 200 empleados de una fábrica de alimentos con 1100 trabajadores en una fábrica de alimentos de la Ciudad de México durante el 2015	Mediante aplicación del cuestionario SF-36™	El objetivo de esta investigación consistió en cuestionar el paradigma existente de que un trabajador se ausenta por enfermedad debido a una pérdida de salud (física) y evaluar la asociación que las ausencias por causa distinta a enfermedad (ej. ausencias injustificadas) guardan con el nivel de salud	Los resultados mostraron que la salud mental se asoció al ausentismo laboral. Adicionalmente se analizó la forma en que el fenómeno puede estarse manifestando en el teletrabajo, donde es probable que la salud mental juegue un rol central en la productividad.
75	López, N. D. R., Pérez-Simon, M., Nagham-Ngwessitcheu, E. G., & Vázquez-Ubago, M., 2014, España	Teletrabajo, un enfoque desde la perspectiva de la salud laboral.	Entre los años 2006-2013. De la búsqueda se obtuvieron 104 artículos y se seleccionaron 15 para el estudio	Se realizó la búsqueda bibliográfica en las siguientes bases de datos: MEDLINE (vía PubMed), WOK, OSH UPDATE, CISDOC, LILACS, COCHRANE	Esta revisión bibliográfica pretende mostrar factores de riesgo, repercusión, beneficios y perjuicios, detallar las condiciones y medidas de seguridad laboral que deberían acompañar el proceso del teletrabajo.	Entre los factores positivos se mencionan la autonomía, la relación familia-trabajo, satisfacción laboral y relación trabajador-supervisor, además de la disminución de intención de abandono o renuncia al puesto de trabajo y el estrés de origen laboral. La posibilidad de inclusión de discapacitados, personas mayores y

				LIBRARY, IBECS, SCOPUS y en repositorios como: Scielo y IOS press. Además se completó la búsqueda en GOOGLE.		mujeres con carga familiar también se destacó como otro aspecto positivo inherente al TT. Entre los efectos más negativos podemos destacar el aislamiento y la desmotivación
76	Areiza, A., Londoño, C. C. O., & Mesa, A. G., 2020, Colombia	El teletrabajo desde la perspectiva de la salud laboral.	Educadores del Politécnico Grancolombiano que realicen teletrabajo	No se indica	Identificar si las prácticas ergonómicas para el ejercicio del teletrabajo inciden en su salud por medio de molestias físicas, enfermedades o accidentes	Generar y adoptar las medidas ergonómicas que permitan llegar al diagnóstico y surgimiento de la enfermedad asociada al teletrabajo; realizar guías de buenas prácticas que permitirán conocer las pautas para el teletrabajo y convertir el hogar, en escenarios de trabajo saludables, proporcionando consejos sobre cómo optimizar nuestros objetos caseros para mejorar ese ambiente de trabajo en casa.
77	Neffa, J. C. , 2021b, Argentina	Naturaleza, significado e	A teletrabajadores y de los	No se indica	Presentar una discusión conceptual del teletrabajo, poniendo en	La garantía para que se identifiquen los problemas que genera el teletrabajo, es que se asegure al

		implicaciones del teletrabajo	empresarios que los emplean,		evidencia la lógica de producción y de acumulación del modo de producción dominante. Además de analizar las principales características de la Legislación argentina indagando sobre los riesgos para la salud física, psíquica y mental que genera.	colectivo de trabajo la libertad de expresión de la subjetividad y se escuche a los trabajadores que los padecen, a fin de que con esa información los responsables empresariales de la gestión de la fuerza de trabajo y los representantes de los trabajadores tengan la posibilidad de analizar, evaluar y participar para adoptar medidas colectivas de prevención por medio de Comités Mixtos de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo a nivel de las empresas y organizaciones.
78	Oto, P. C. , 2022, España	Condiciones de trabajo y empleo. Una mirada a las administraciones públicas.	Dirigido a empleados del sector público	No se indica	Hacer balance de los riesgos psicosociales entre los años 2005-2021 en España.	La exposición a riesgos psicosociales se ha incrementado de forma abrupta, siendo los trabajos demandantes emocionalmente y los aspectos vinculados al conflicto entre el trabajo remunerado y el doméstico-familiar, elementos clave para explicar tal aumento. Un balance que sugiere la necesidad de seguir

						monitorizando la salud mental y la exposición a riesgos psicosociales, también en la post-pandemia, al tiempo que invita a una reflexión a fondo sobre la relación entre condiciones de trabajo y salud, división sexual del trabajo e impacto de género.
79	Tomasina, F., & Pisani, A., 2022, Uruguay	Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: una revisión narrativa exploratoria.	En una primera búsqueda se seleccionaron 31 artículos, a partir de los criterios de exclusión se realizó el estudio con 10 artículos	La revisión utilizó los buscadores Google y Google Académico indagando también en diferentes bases de datos bibliográficos (Scielo, Medline, Pubmed) en la búsqueda de artículos publicados	Realizar una revisión narrativa exploratoria y reflexiva sobre el teletrabajo en los aspectos positivos (pros) y negativos (contras) en relación con la salud física y mental de la persona teletrabajadora.	De la literatura consultada se identifican factores de riesgo para la salud de los teletrabajadores, mayoritariamente corresponden a daños derivados de la exposición a riesgos psicosociales y ergonómicos. Destacan como daños a la salud mental las alteraciones del sueño, la ansiedad y la angustia y la depresión. Con respecto a los daños a la salud física se identifican trastornos músculo-esqueléticos, alteraciones derivadas de la disminución de la actividad física por el sedentarismo y el estrés, en particular enfermedades

				referidos a la salud del teletrabajador en los últimos diez años		no transmisibles, y alteraciones de la visión.
80	Solana, A. M., 2022, España	La desconexión digital en el teletrabajo como medida de prevención de los riesgos psicosociales.	No existen	Ánalisis legislativo	Analizar la desconexión digital con un enfoque de seguridad y salud en el trabajo,	La desconexión digital se trata de una medida de prevención de riesgos laborales
81	Andrade, H. A., Mencías, V. S., Beltrán, Á., & Rivadeneira, E. F. A., 2022, Ecuador	Teletrabajo y sus repercusiones en la salud mental	Se efectuaron búsquedas aleatorias transversalmente durante enero de 2022 mediante el uso de la internet y diversas plataformas de búsqueda:	El diseño bibliográfico del presente estudio, se desarrolla en el marco de una metodología de revisión	El objetivo de esta revisión está orientado a la construcción de un material documental vigente con el cual se puedan exponer las repercusiones mentales que surgen a raíz de teletrabajar.	Los principales efectos positivos del teletrabajo sobre el bienestar laboral de los trabajadores son la mayor productividad, ante la ausencia de interrupciones; el aumento de la percepción de un mayor control sobre la gestión del tiempo y las actividades laborales cotidianas, etc. Los efectos negativos tienen que ver con problemas asociados a la falta de infraestructura tecnológica adecuada para realizar las labores

		Dialnet, Redib, Redalic, PUB- Med, Google académico; así como sitios web, como: la Organización Mundial de la Salud (OMS), Organización Internacional del Trabajo (OIT) entre otras.		cotidianas; extensión de la jornada laboral; sensación de falta de apoyo organizacional, a la hora de realizar labores complejas o nuevas, y la sensación de soledad del teletrabajador ante la falta de interacción con sus compañeros de trabajo. Destacan como daños a la salud mental las alteraciones del sueño, la ansiedad y la angustia y la depresión.
--	--	---	--	---

Tabla 6 . Variables estudiadas en los artículos seleccionados

	Desigualdad de genero	Ansiedad	Depresión	Apoyo social	Estrés	Salud mental	Salud física	Fatiga y sobrecarga mental	Estudio ergonómico	Desconexión digital	Aspectos generales
1 Fang et al. (2022)	✓										
2 Magnavita et al. (2021)		✓	✓			✓					
4 Hager (2018)				✓		✓					
18 Jose (2022)					✓	✓					
20 Omega y Gita (2022)						✓					
29 Barros (2017)						✓					
30 Oakman et al. (2020)						✓	✓				
34 Shiri et al. (2022)						✓					
48 Roberge et al. (2020)						✓					
56 Furuya et al. (2022)					✓	✓	✓				
58 Tresierra y Pozo (2020)								✓			
66 Li y Wang (2022)						✓					
68 Afonso (2021)						✓					
70 Kröner y Müller (2023)						✓					
73 Cifre y Salanova (2012)						✓					
74 Chávez y Sánchez (2016)						✓					
75 López et al. (2014)											✓
76 Areiza et al. (2020)									✓		
77 Neffa (2021)						✓	✓				
78 Oto (2022)						✓					
79 Tomasina y Pisani (2022)						✓	✓				
80 Solana (2022)										✓	
81 Andrade et al. (2022)						✓					

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

A partir de la revisión de la literatura seleccionada y analizada, procederemos a responder a las preguntas planteadas en el inicio del trabajo para la obtención de nuestros objetivos.

La primera cuestión que se plantea es: ¿Los teletrabajadores están expuestos a riesgos psicosociales?

De manera rotunda y contundente se puede llegar a la conclusión que sí, que los teletrabajadores están expuestos a riesgos psicosociales. El estudio de Oto (2022), hace un balance de los riesgos psicosociales entre los años 2005-2021 en España, el estudio de Shiri et al. (2022), Evalúa los efectos del trabajo flexible orientado a los empleados sobre los problemas de salud mental.

Son muchos los estudios que evidencian que el teletrabajo aporta tanto beneficios como perjuicios en la salud mental de los empleados a distancia, Tomasina y Pisani (2022), en su revisión narrativa, explora y reflexiona sobre el teletrabajo en los aspectos positivos (pros) y negativos (contras) en relación con la salud física y mental de la persona teletrabajadora. Barros (2017), en su estudio documentó indicadores de salud mental, desde el bienestar subjetivo (satisfacción con la vida) (SI) y el síndrome de burnout (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal). (BnS)

La segunda de las preguntas del estudio a responder es: ¿Cuáles son estos riesgos psicosociales a los que están expuestos?

De manera general, la mayoría de los estudios que detectaban riesgos psicosociales se describían como depresión, soledad, ansiedad y estrés laboral. Magnavita et al. (2021) los define como: el liderazgo intrusivo y el trabajo fuera del horario laboral se asociaron significativamente con el estrés laboral. En su estudio Tomasina y Pisani (2022), identifican factores de riesgo para la salud de los teletrabajadores, mayoritariamente corresponden a daños derivados de la exposición a riesgos psicosociales como las alteraciones del sueño, la ansiedad y la angustia y la depresión.

Otro factor a considerar según Chávez y Sánchez (2016), es la falta de salud mental se asocia al ausentismo laboral.

El liderazgo intrusivo y el trabajo de horas extra se asociaron con una reducción de la felicidad, la ansiedad y la depresión según Magnavita et al. (2021)

La tercera y última cuestión que se plantea es: ¿Qué estrategias se deben de seguir para minimizar los factores de riesgos derivados del teletrabajo?

Según la revisión, el análisis y los resultados obtenidos a partir de los artículos seleccionados se destacan varias estrategias necesarias para la eliminación o reducción en su caso de los riesgos psicosociales, según Hager (2018), el apoyo laboral proactivo, las buenas relaciones en el lugar de trabajo, entre empleados y empleadores. En la misma línea también lo indica Omega y Gita (2022) cuando escriben, el entorno laboral tiene un efecto sobre la salud mental de los empleados. Por lo tanto, se debe fomentar y practicar un entorno ocupacional adecuado en todas las organizaciones para atraer y retener a los empleados. De esta se promueve una comunicación real efectiva a la vez que se eliminan posibles malos entendidos.

De manera general, para garantizar la disminución de los riesgos derivados del teletrabajo, varios de los autores llegaban a la conclusión de que es necesario la desconexión digital además de establecer límites claros entre el trabajo y la vida laboral, tanto en horarios como en espacio físico (Magnavita et al., 2021; Solana, 2022).

Li y Wang (2022), llegan a la conclusión, que la reducción del estrés se percibe con, los horarios flexibles e iniciativas de teletrabajo ya que beneficiaron la salud mental de los trabajadores, especialmente para las mujeres empleadas, al aumentar su satisfacción laboral. Otro estudio que destaca los efectos positivos en su análisis es López et al. (2014), donde mencionan la autonomía, la relación familia-trabajo, la relación trabajador-supervisor, como aspectos positivos del teletrabajo, donde además también ve correlación con la disminución de intención de abandono o renuncia al puesto de trabajo y el estrés de origen laboral, también destaca la posibilidad

de inclusión de discapacitados, personas mayores y mujeres con carga familiar.

Es por ello, ya sean los estados en primer lugar y después cada una de las organizaciones que tengan personal trabajando a distancia, que adopten políticas que permitan detectar y evaluar los riesgos psicosociales específicos del teletrabajo, además de ofrecer al trabajador herramientas que puedan detectar y autogestionar los riesgos psicosociales a los que pueda estar sometido.

CONCLUSIONES

Esta revisión sistemática ha tenido como objeto determinar si el trabajar en remoto ocasiona al trabajador algún tipo de riesgo psicosocial. En toda la literatura analizada se han obtenido varias líneas de investigación, una es que si, en efecto, el teletrabajo tiene efectos negativos en los usuarios, pero también efectos positivos (Andrade et al., 2022). Es por ello necesario tener claro que cada empresa y cada trabajador son diferentes, por lo que es importante adaptar el puesto al empleado y a su vez tomar las medidas necesarias para que también se adapte cada empleado a las necesidades específicas de la organización. Tener presente los posibles riesgos psicosociales del teletrabajo puede contribuir significativamente a un ambiente de trabajo más saludable y productivo.

En conclusión, es esencial que las empresas reconozcan y aborden los riesgos psicosociales asociados al teletrabajo para garantizar la salud mental y el bienestar de sus empleados, así como la eficiencia y la productividad en el trabajo remoto. Esto puede lograrse mediante la implementación de medidas adecuadas de gestión del trabajo a distancia y el apoyo a la salud mental de los trabajadores. El implementar el teletrabajo sin haber analizado y tomado las garantías laborales para el trabajador es probable que aparezcan los efectos negativos y no propicien el bienestar laboral, familiar y personal. Es necesario un acompañamiento en la introducción del teletrabajo con la formación e información de las herramientas necesarias en tecnología y comunicación, además de la implementación de los equipos y tecnologías necesarias para la comunicación a cargo de la empresa.

No debemos de obviar que esta nueva práctica de trabajo aumenta la productividad y la autonomía (Messenger et al., 2019) y la disminución de costos para la empresa, además de la reducción de la contaminación por la reducción de los desplazamientos a la vez que se reducen los atascos en las grandes ciudades (Kim, 2016).

El teletrabajo ha llegado para quedarse, acelerado en los últimos años por la pandemia de la Covid-19, ya forma parte en la mentalidad de las nuevas generaciones que se incorporan en el mundo laboral el trabajar en remoto y el ser conscientes de querer gestionar su propio tiempo y desde cualquier sitio. La actual era laboral ofrece múltiples maneras de teletrabajar, de manera que se va transformando y desarrollando a velocidad de vértigo, lo

cual es una llamada para que las organizaciones y los estados se deben de poner al día en materia de derecho laboral, protección de datos, formación académica y en prevención de riesgos laborales. Es por ello necesario diseñar e implementar nuevos métodos de vigilancia y control que puedan detectar los posibles riesgos psicosociales, adecuándose a cada empresa y trabajador.

REFERENCIAS

LAS REFERENCIAS MARCAS CON UN () SON LOS ARTICULOS QUE CUMPLEN CON LOS REQUISITOS DE SELECCIÓN Y SE HAN TOMADO PARA EL ESTUDIO

- *Afonso, P. (2021). Teletrabalho: Quais São as Consequências para a Saúde Mental? *Acta Médica Portuguesa*, 34(3), 241. <https://doi.org/10.20344/amp.15735>
- *Andrade, H. A., Mencías, V. S., Beltrán, Á., & Rivadeneira, E. F. A. (2022). Teletrabajo y sus repercusiones en la salud mental. *RECIMUNDO*, 6(1), 135-144. [https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(1\).ene.2022.135-144](https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(1).ene.2022.135-144)
- Aperribai, L., Cortabarria, L., Aguirre, T., Verche, E., & Borges, Á. (2020b). Teacher's Physical Activity and Mental Health During Lockdown Due to the COVID-2019 Pandemic. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.577886>
- *Areiza, A., Londoño, C. C. O., & Mesa, A. G. (2020). El teletrabajo desde la perspectiva de la salud laboral. *Poliantea*, 15(26). <https://doi.org/10.15765/poliantea.v15i26.1508>
- Awada, M., Lucas, G. M., Becerik-Gerber, B., & Roll, S. C. (2021). Working from home during the COVID-19 pandemic: Impact on office worker productivity and work experience. *Work-a Journal of Prevention Assessment & Rehabilitation*, 69(4), 1171-1189. <https://doi.org/10.3233/WOR-210301>
- Baba, H., Ikegami, K., Ando, H., Eguchi, H., Tsuji, M., Tateishi, S., Nagata, M., Matsuda, S., & Fujino, Y. (2022b). Telecommuting Frequency and Preference among Japanese Workers According to Regional Cumulative COVID-19 Incidence: A Cross-Sectional Study. *SAGE Open*, 12(1), 215824402210821. <https://doi.org/10.1177/21582440221082134>
- Bahn, K., Cohen, J., & Van Der Meulen Rodgers, Y. (2020). A feminist perspective on COVID-19 and the value of care work globally. *Gender, Work and Organization*, 27(5), 695-699. <https://doi.org/10.1111/gwao.12459>
- Barcelo, R. L., & Jacildo, K. A. (2021). Work from home sweet home: An examination of the law gaps in the creation and implementation of the

Telecommuting Act in the Philippines. Retrieved from
https://animorepository.dlsu.edu.ph/etdb_comlaw/5

*Barros, A. S. S. (2017). Subjective Well-being (Sb) and Burnout Syndrome (BnS): Correlational Analysis Teleworkers Education Sector. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 237, 1012-1018.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2017.02.144>

Bazan, M. J. L., & Sánchez, M. L. Z. (2020). Actividad física en ambientes laborales virtuales para la salud física y psicológica del trabajador. *Revista de investigación académica sin frontera*, 33, 1-28.
<https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi33.339>

Bezovski, Z. (2021b). Telecommuting Best Practices Prior and During the COVID-19 Pandemic. *Journal of Economics*, 6, 85-100.
<https://doi.org/10.46763/joe2160085b>

Cerino, S. (2021). Therapeutic relationship and virtual setting during the COVID 19 emergency. *European Psychiatry*, 64(S1), S345-S346.
<https://doi.org/10.1192/j.eurpsy.2021.926>

*Chávez, V. H. P., & Sánchez, R. (2016). Ausentismo Laboral y Salud: Estudio de su importancia en el teletrabajo. *Retos: Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 6(11), 13.
<https://doi.org/10.17163/ret.n11.2016.01>

Chirico, F., Zaffina, S., Di Prinzipio, R. R., Giorgi, G., Ferrari, G., Capitanelli, I., & Ilesanmi, O. (2021). Working from home in the context of COVID-19: A systematic review of physical and mental health effects on teleworkers. *Journal of Health and Social Sciences*, 6(3), 319-332.

*Cifre, E., & Salanova, M. (2012). El poder de la autoeficacia en la mejora de la salud psicosocial de la persona teletrabajadora. *Persona*, 0(015), 71.
<https://doi.org/10.26439/persona2012.n015.127>

De Sio, S., Cedrone, F., Nieto, H. A., Lapteva, E., Perri, R., Greco, E., Mucci, N., Pacella, E., & Buomprisco, G. (2021). Telework and its effects on mental health during the COVID-19 lockdown. *European Review for Medical and Pharmacological Sciences*, 25(10), 3914-3922.
https://doi.org/10.26355/eurrev_202105_25961

Devagappanavar, G. A Cross-Sectional Study on Software Employees to Explore Telecommuting and It's Effect on Their Health in South India. *Medp Public Health Epidemiol.* 2023; 2 (1): mpphe-202301002. MedPress Public Health and Epidemiology Gulappa Devagappanavar, School of Environmental Science. *Public Health and Sanitation Management, Karnataka State Rural Development and Panchayat Raj*

University, Gadag, Karnataka, India. Email: gulappa. md07dmr@gmail.com.

Dhiman, S., Sahu, P. K., Reed, W. J., Ganesh, G. S., Goyal, R. K., & Jain, S. (2020). Impact of COVID-19 outbreak on mental health and perceived strain among caregivers tending children with special needs. *Research in Developmental Disabilities*, 107, 103790. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2020.103790>

Dongarwar, D., Yusuf, K. K., Maiyegun, S. O., Ibrahimi, S., Ikedionwu, C. A., & Salihu, H. M. (2020b). Covid-19 and Neuro-Behavioral Economics: A Conceptual Framework to Improve Physical and Mental Health among Remote Workers. *International Journal of MCH and AIDS*, 9(3), 360-363. <https://doi.org/10.21106/ijma.399>

Erdoğan, A. İ., & Watson, F. (2022c). Millennials' changing mobility preferences: A telecommuting case in Istanbul. *Journal of Consumer Behaviour*, 22(2), 483-495. <https://doi.org/10.1002/cb.2101>

*Estherita, S. A., & Vasantha, S. (2023b). Assessing Employee's Mental Wellbeing during Telecommuting. *Research Reviews Journal*, 2(1), 1-10. <https://doi.org/10.36548/rrrj.2023.1.01>

*Fang, D. D., Kang, S. K., & Kaplan, S. (2022d). We need to make sure telecommuting does not exacerbate gender disparity. *The Lancet*, 400(10355), 795-797. [https://doi.org/10.1016/s0140-6736\(22\)01211-9](https://doi.org/10.1016/s0140-6736(22)01211-9)

*Furuya, Y., Nakazawa, S., Fukai, K., & Tatemichi, M. (2022). Impactos en la salud del teletrabajo en los trabajadores: una revisión de alcance antes de la pandemia de COVID-19. *Frontiers in Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.981270>

Godeau, D., Petit, A., Richard, I., Roquelaure, Y., & Descatha, A. (2021). Return-to-work, disabilities and occupational health in the age of COVID-19. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 47(5), 408-409. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3960>

Haesebaert, F., Haesebaert, J., Zante, E., & Franck, N. (2020b). Who maintains good mental health in a locked-down country? A French nationwide online survey of 11,391 participants. *Health & Place*, 66, 102440. <https://doi.org/10.1016/j.healthplace.2020.102440>

*Hager, F. W. (2018). *Links between telecommuting, social support and mental well-being among teleworkers*. <https://hdl.handle.net/11159/4336>

Ikegami, K., Baba, H., Ando, H., Hino, A., M, T., Tateishi, S., Nagata, T., Matsuda, S., & Fujino, Y. (2021). Job stress among workers who telecommute during the coronavirus disease (COVID-19) pandemic in Japan: a cross-sectional study. *medRxiv (Cold Spring Harbor Laboratory)*. <https://doi.org/10.1101/2021.03.19.21253958>

Ikenouchi, A., Fujino, Y., Matsugaki, R., Mafune, K., Ando, H., Nagata, T., Tateishi, S., Yoshimura, R., Tsuji, M., Ogami, A., Hino, A., Eguchi, H., Muramatsu, K., Mori, K., Okawara, M., Kuwamura, M., Matsuda, S., Ishimaru, T., & Igarashi, Y. (2023b). The effects of telecommuting and family cohabiting situation on psychological distress in Japanese workers during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study. *Journal of Occupational Health*, 65(1). <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12391>

Jensen, E. L. N., Linnet, J., Holmberg, T., Tarp, K., & Nielsen, J. (2021b). Effectiveness of internet-based cognitive behavioural therapy for binge eating disorder. *European Psychiatry*, 64(S1), S344-S345. <https://doi.org/10.1192/j.eurpsy.2021.923>

*Jose, C., & Padmaavathi, D. (2022). Telecommuting Investigation on the Stress Level of Teleworkers. (IJEMH), 3(6), 97-101.

Kaplan, K. (2014a). Telecommuting: No place like home. *Nature*, 506(7486), 121-123. <https://doi.org/10.1038/nj7486-121a>

*Kröner, F., & Müller, A. (2023). Development of well-being after moving to telework: A longitudinal latent class analysis. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1098336>

Kubo, Y., Ishimaru, T., Hino, A., Nagata, M., Ikegami, K., Tateishi, S., Tsuji, M., Matsuda, S., & Fujino, Y. (2021d). A cross-sectional study of the association between frequency of telecommuting and unhealthy dietary habits among Japanese workers during the COVID-19 pandemic. *Journal of Occupational Health*, 63(1). <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12281>

Lee, H., Kim, J., Moon, J., Jung, S., Jo, Y., Kim, B., Ryu, E., & Bahn, S. (2022). A study on the changes in life habits, mental health, and sleep quality of college students due to COVID-19. *ios press*, 73(3), 777-786. <https://doi.org/10.3233/wor-220112>

Lee, Y., Jeon, Y. W., Kang, S., Shin, J. I., Jung, Y., & Jung, S. J. (2022b). Social media use and mental health during the COVID-19 pandemic in young adults: a meta-analysis of 14 cross-sectional studies. *BMC Public Health*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-022-13409-0>

Leuterio, H. P. (2022). Telecommuting and Job Satisfaction: A Gaze to the Filipino Working Life in Era of Turbulence. *ECS transactions*, 107(1), 10673-10692. <https://doi.org/10.1149/10701.10673ecst>

Li, J., Yuan, B., & Wang, M. (2023a). How Work Pattern Transformation May Affect the Mental Health of Older Workers Faced With Unmet Health Care Needs During the Pandemic? A Comparative Investigation of

- Different Work Models. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 65(5), e298-e305. <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000002813>
- *Li, L. T., & Wang, S. (2022). Do work-family initiatives improve employee mental health? Longitudinal evidence from a nationally representative cohort. *Journal of Affective Disorders*, 297, 407-414. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2021.10.112>
- Liu, W., Xu, Y., & Ma, D. (2021). Work-Related Mental Health Under COVID-19 Restrictions: A Mini Literature Review. *Frontiers in Public Health*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.788370>
- *Lietor, M. M., Cuevas, I., & Prieto, M. B. (2021c). Telecommuting and employees' mental health. *European Psychiatry*, 64(S1), S345. <https://doi.org/10.1192/j.eurpsy.2021.924>
- *López, N. D. R., Pérez-Simon, M., Nagham-Ngessitcheu, E. G., & Vázquez-Ubago, M. (2014). Teletrabajo, un enfoque desde la perspectiva de la salud laboral. *Medicina Y Seguridad Del Trabajo*. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2014000300009>
- Ly, R., & Ly, B. (2022b). Technostress and Telecommuting in the Context of Covid-19: Evidence from Cambodia's Higher Education Institutes. *SEISENSE journal of management*, 5(1), 60-71. <https://doi.org/10.33215/sjom.v5i1.790>
- *Magnavita, N., Tripepi, G., & Chiari, C. (2021). Telecommuting, Off-Time Work, and Intrusive Leadership in Workers' Well-Being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7), 3330. <https://doi.org/10.3390/ijerph18073330>
- Mahmoudi, J., & Zhang, L. (2020c). Health Impacts of Nonmotorized Travel, Telecommuting, and the Built Environment: A County-Level Analysis. En *International Conference on Transportation and Development 2020*. <https://doi.org/10.1061/9780784483152.008>
- Matsugaki, R., Muramatsu, K., Tateishi, S., Nagata, T., Tsuji, M., Hino, A., Ikegami, K., Fujino, Y., & Matsuda, S. (2021c). Association Between Telecommuting Environment and Low Back Pain Among Japanese Telecommuting Workers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(12), e944-e948. <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000002412>
- Matsugaki, R., Ishimaru, T., Hino, A., Muramatsu, K., Nagata, T., Ikegami, K., Tateishi, S., Tsuji, M., Matsuda, S., & Fujino, Y. (2022b). Low back pain and telecommuting in Japan: Influence of work environment quality. *Journal of Occupational Health*, 64(1). <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12329>

Mendonça, I., Coelho, F., Ferrajão, P. C., & Abreu, A. (2022b). Telework and Mental Health during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(5), 2602. <https://doi.org/10.3390/ijerph19052602>

Mojtahedzadeh, N., Rohwer, E., Lengen, J. C., Harth, V., & Mache, S. (2021). Gesundheitsfördernde Arbeitsgestaltung im Homeoffice im Kontext der COVID-19-Pandemie. *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie*, 71(2), 69-74. <https://doi.org/10.1007/s40664-020-00419-1>

Moreland-Russell, S., Jabbari, J., Ferris, D., & Roll, S. (2022). At Home and on the Brink: U.S. Parents' Mental Health during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9), 5586. <https://doi.org/10.3390/ijerph19095586>

Nayak, S., & Pandit, D. (2021b). Potential of telecommuting for different employees in the Indian context beyond COVID-19 lockdown. *Transport Policy*, 111, 98-110. <https://doi.org/10.1016/j.trapol.2021.07.010>

*Neffa, J. C. (2021). Nature, Significance and Implications of Telework. *Praxis psy*, 22(35), 6-26. <https://doi.org/10.32995/praxispsy.v22i35.156>

*Oakman, J., Kinsman, N., Stuckey, R., Graham, M. J., & Weale, V. (2020c). A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health? *BMC Public Health*, 20(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09875-z>

*Omega, S. P., & Gita, P. C. Efecto del teletrabajo en la salud mental de los empleados. A Study on the Impact of Covid 19 on Pharmaceutical Securities Traded on NSE India: An, 139.

*Oto, P. C. (2022). Condiciones de trabajo y empleo. Una mirada a las administraciones públicas. *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, 8, 5-9. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.103>

Otsuka, S., Ishimaru, T., Nagata, M., Tateishi, S., Eguchi, H., Tsuji, M., Ogami, A., Matsuda, S., & Fujino, Y. (2021e). A Cross-Sectional Study of the Mismatch Between Telecommuting Preference and Frequency Associated With Psychological Distress Among Japanese Workers in the COVID-19 Pandemic. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(9), e636-e640. <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000002318>

Palma-Vasquez, C., Carrasco, D. M., & Hernando-Rodriguez, J. C. (2021). Mental Health of Teachers Who Have Teleworked Due to COVID-19. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 11(2), 515-528. <https://doi.org/10.3390/ejihpe11020037>

- Perez, E. J. S. (2023c). *The Relationship of SEDS, Food Intake and Work Engagement among Telecommuting Employees of the Education Sector during the COVID-19 Pandemic: A Mixed Method Study.* <https://doi.org/10.1145/3588243.3588259>
- Peiró, J. M., & Martínez-Tur, V. (2022). 'Digitalized'Competences. A Crucial Challenge beyond Digital Competences. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 38(3), 189-199. <https://doi.org/10.5093/jwop2022a22>
- Pfeifer, M. R. (2021b). Human Resources during COVID-19: A Monthly Survey on Mental Health and Working Attitudes of Czech Employees and Managers during the Year 2020. *Sustainability*, 13(18), 10055. <https://doi.org/10.3390/su131810055>
- Polo, A. Z. (2021). Riesgos laborales en el teletrabajo y medidas preventivas adecuadas: luces y sombras. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 81, 5. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8070357>
- Putro, S. S., & Riyanto, S. (2020). How Asian sandwich generation managing stress in telecommuting during Covid-19 pandemic. *IJSRED*, 3(3), 485-92.
- Rius-Ottenheim, N., Pan, K., Kok, A. A. L., Jörg, F., Eikelenboom, M., Horsfall, M., Luteijn, R. A., Van Oppen, P., Rhebergen, D., Schoevers, R. A., Penninx, B. W., & Giltay, E. J. (2022). Predictors of mental health deterioration from pre- to post-COVID-19 outbreak. *British Journal of Psychiatry Open*, 8(5). <https://doi.org/10.1192/bjo.2022.555>
- *Roberge, M. É., Abbasy, M. R. U. H., Huang, W. R., & Lavoie, S. (2020). Mental Health in Organizations. *American Journal of Management*, 20(4), 10-20.
- Russo, S. (2023). Chapitre 2. Ley de riesgos psicosociales y distanciamiento físico en el trabajo. *Journal international de bioéthique et d'éthique des sciences*, Vol. 33(2), 27-37. <https://doi.org/10.3917/jibes.332.0027>
- Ryoo, S., Min, J., Lee, D., Choi, B., Choi, J., Kim, H., & Min, K. (2023c). Telecommuting-related health outcomes during the COVID-19 pandemic in South Korea: a national population-based cross-sectional study. *BMC Public Health*, 23(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-023-15271-0>
- Sánchez, A. M., Pérez, M. P., de Luis Carnicer, M. P., & Jiménez, M. J. V. (2006). Teletrabajo y flexibilidad: efecto moderador sobre los resultados de la empresa. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, (29), 229-262. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80702909>
- Shankar, N. (2021b). WORK FROM HOME DURING COVID-19- DISEQUILIBRIUM OF MENTAL HEALTH AND WELL-BEING AMONG

- EMPLOYEES. *Excli Journal*, 20, 1287-1289.
<https://doi.org/10.17179/excli2021-4029>
- Shimazu, A., Nakata, A., Nagata, T., Arakawa, Y., Kuroda, S., Inamizu, N., & Yamamoto, I. (2020b). Psychosocial impact of COVID-19 for general workers. *Journal of Occupational Health*, 62(1).
<https://doi.org/10.1002/1348-9585.12132>
- Shipman, K. E., Burrell, D. N., & Mac Pherson, A. H. (2021b). An organizational analysis of how managers must understand the mental health impact of teleworking during COVID-19 on employees. *The international journal of organizational analysis*. <https://doi.org/10.1108/ijoa-03-2021-2685>
- *Shiri, R., Turunen, J., Kausto, J., Leino-Arjas, P., Varje, P., Väänänen, A., & Ervasti, J. (2022b). The Effect of Employee-Oriented Flexible Work on Mental Health: A Systematic Review. *Healthcare*, 10(5), 883.
<https://doi.org/10.3390/healthcare10050883>
- Silva, A. M., Almeida, A., & Rebelo, C. (2022). The effect of telework on moderating role of self-leadership. *International Journal of Manpower*. <https://doi.org/10.1108/ijm-08-2022-0352>
- Sischka, P., Schmidt, A., & Steffgen, G. (2022b). COVID-19 countermeasures at the workplace, psychological well-being, and mental health - a nationally representative latent class analysis of Luxembourgish employees. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03377-4>
- *Solana, A. M. (2022). La desconexión digital en el teletrabajo como medida de prevención de los riesgos psicosociales. *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, 8, 111-138. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.109>
- Somasundram, K. G., Hackney, A., Yung, M., Du, B., Oakman, J., Nowrouzi-Kia, B., & Yazdani, A. (2022). Mental and physical health and well-being of Canadian employees who were working from home during the COVID-19 pandemic. *BMC Public Health*, 22(1).
<https://doi.org/10.1186/s12889-022-14349-5>
- *Tomasina, F., & Pisani, A. (2022). Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: una revisión narrativa exploratoria. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 25(2), 147-161. <https://doi.org/10.12961/aprl.2022.25.02.07>
- *Tresierra, C. E. V., & Pozo, A. C. L. (2020). [Fatigue and mental workload among workers: about social distancing.]. *PubMed*, 94.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33034306>
- Trógolo, M., Moretti, L. S., & Medrano, L. A. (2022). A nationwide cross-sectional study of workers' mental health during the COVID-19

pandemic: Impact of changes in working conditions, financial hardships, psychological detachment from work and work-family interface. *BMC Psychology*, 10(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-022-00783-y>

Varotsis, N. (2022c). Impact of Telecommuting on Work-Family Conflict and Attitudes Among Greek Employees in Some Service Industries; Based on Working Restrictions During COVID-19. *Journal of East-west Business*, 28(4), 350-371. <https://doi.org/10.1080/10669868.2022.2101170>

Victoriano, R., & Levinson, D. (2023b). Studying the Interrelationship between Telecommuting during COVID-19, residential local accessibility, and active travel: a panel study in Montréal, Canada. *Transportation*. <https://doi.org/10.1007/s11116-022-10369-7>

Vione, K. C., & Kotera, Y. (2021b). Mindfulness-Based Approaches for COVID-19 Mental Health in Working from Home. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 21(2), 1132-1138. <https://doi.org/10.1007/s11469-021-00647-3>

Wang, W., Wei, T., Yu, S., Chen, J., & Yang, X. (2022). A Telecommuting Experience Service Design Decision Model Based on BP Neural Network. *Psychology Research and Behavior Management, Volume 15*, 3147-3166. <https://doi.org/10.2147/prbm.s386089>

*Wei, T., Wang, W., & Yu, S. (2022c). Analysis of the Cognitive Load of Employees Working from Home and the Construction of the Telecommuting Experience Balance Model. *Sustainability*, 14(18), 11722. <https://doi.org/10.3390/su141811722>

Xiao, Y., Becerik-Gerber, B., Lucas, G. M., & Roll, S. C. (2021). Impacts of Working From 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. <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000002097>

BIBLIOGRAFIA

- Instituto Nacional de Estadística (2022). Encuesta de Población Activa (EPA). Primer trimestre de 2022. . Extraído de https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595 (Agosto, 2022)
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., [versión 23.6 en línea]. <<https://dle.rae.es>> [Septiembre, 2023].
- <https://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf>
- Guía Propuestas normativas en prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL. (2018)
- Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2019): Overview Report
- Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales, 2022. INSST
- La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. OIT
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J., Akl, E. A., Brennan, S., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., . . . Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 Statement: An Updated Guideline for Reporting Systematic Reviews. *BMJ*, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Sánchez, C. P. (2010). El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores? *revista de Internet, derecho y política*, 11, 24-33. <https://doi.org/10.7238/idp.v0i11.1023>

- BAYÓN P. J., ZERBI, A. (2020). El teletrabajo: avances y retos dentro de la sociedad actual. (s. f.). relaciones laborales y derecho del empleo. Volumen 8, núm. 3
- Mackay-Castro, C. R., León-Palacios, B. V., & Zambrano-Noboa, H. A. (2020). Efectos del Covid-19 en el mercado laboral. Dominio de las Ciencias, 6(3), 1368-1381. <https://doi.org/10.23857/dc.v6i3.1378>
- Ulate, B. M., Vásquez, K. L. V., & Murillo, G. A. (2020). Teletrabajo: fortaleciendo el trabajo en tiempos de pandemia por COVID-19. Revista de comunicación y salud, 10(2), 109-125. [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).109-125](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).109-125)
- Caicedo, J. A. (2021). *El teletrabajo y la productividad pos-pandemia*. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/38761>.
- Padilla Ballester, E. (2022). El teletrabajo a distancia ye teletrabajo en España tras el RDL 28/2020: aumento del teletrabajo y sus consecuencias.
- Rodríguez Muñoz, M. I. (2022). Evolución del teletrabajo después de la crisis sanitaria del Covid 19..
- Buomprisco G, Ricci S, Perri R, De Sio S. Health and Telework: New Challenges after COVID-19 Pandemic. Eur J Public Health. 2021;5(2):em0073
- Mann, S. y Holdsworth, L. (2003). El impacto psicológico del teletrabajo: estrés, emociones y salud. Nuevas tecnologías, trabajo y empleo, 18(3), 196-211. <https://doi.org/10.1111/1468-005X.00121>
- De Sio, S., Cedrone, F., Trovato Battagliola, E., Buomprisco, G., Perri, R. y Greco, E. (2018) La percepción de los riesgos psicosociales y el estrés relacionado con el trabajo en relación con la inseguridad laboral y Diferencias de género: un estudio transversal. Investigación BioMed internacional, 2018, 7649085. <https://doi.org/10.1155/2018/7649085>
- Gálvez, A., Martínez-Argüelles, M. y Pérez, C. (2011). Teletrabajo y equilibrio entre la vida personal y laboral: algunas dimensiones para el

cambio organizacional. Revista de derechos laborales, 16(3-4), 273-297. <https://doi.org/10.2190>

- Da, S., Fladmark, SF, Wara, I., Christensen, M. e Innstrand, ST (2022). A ambiar o no cambiar: un estudio del cambio en el lugar de trabajo durante el COVID-19 pandemia. Revista internacional de investigación ambiental y salud pública, 19(4),
- Nathan, Lalitha Periasamy, Siti Sarah Omar y Mohd Asmadi Mohd Angsor. "Trabajar Desafíos desde casa que enfrentan los empleados del sector privado durante la pandemia COVID-19: Un caso de 'A'Property Company en Johor". Investigación en Gestión de Tecnología y Negocios 2.2 (2021): 904-919
- Phugat, Nidhi y Jaya Chitranshi. "El efecto de COVID-19 sobre la salud mental de los empleados salud: una revisión". J. Pharm. Res. Int 33 (2021): 104-110.
- Mann, Sabanpreet y Jaya Chitranshi. "Desafíos que enfrentan los empleados en mantener el equilibrio entre el trabajo y la vida durante el trabajo desde casa en la pandemia de Covid-19 en India". NVEO-NATURAL VOLATILES & ESSENTIAL OILS Journal| NVEO (2021)
- Tellis, S. (2020). <https://economictimes.indiatimes.com/magazines/panache/wfhdiarieshow-google-other-companies-arehelpingemployees-evite-work-from-homeburnout/articleshow/77301349.cms>
- Kim, S. N. (2016). Two traditional questions on the relationships between telecommuting, job and residential location, and household travel: revisited using a path analysis. Suiza. The Annals of Regional Science, 56(2), 537-563.
- K.L. Minnotte, M.C. Minnotte, K. Thompson
The life satisfaction of dual-earner mothers and fathers: does flexible scheduling matter? J. Happiness Stud., 17 (6) (2016), pp. 2365-2388, [10.1007/s10902-015-9698-5](https://doi.org/10.1007/s10902-015-9698-5)
- Messenger J, Vargas-Llave O, Gschwind L, Boehmer S, Vermeylen G, Wilkens M. Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. Luxemburgo: Eurofound; 2019

[citado 1 Nov 2021]. Disponible en: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_712531/lang--es/index.htm

- Villalonga A. Movilidad y teletrabajo: retos y oportunidades. Revista de Salud Laboral. ISTAS-CCOO; 2021 [citado 1 Nov 2021]. Disponible en: <https://porexperiencia.com/dossier/movilidad-y-teletrabajo-retos-y-oportunidades>
- Galanti T, Guidetti G, Mazzei E, Zappalà S, Toscano F. Work From Home During the COVID-19 Outbreak: The Impact on Employees' Remote Work Productivity, Engagement, and Stress. *J Occup Environ Med*. 2021;63(7):e426–e432.
- Franco S, Wittke T, Migliaro A, Funcasta L. Teletrabajo en tiempo de coronavirus. Montevideo: Facultad de Psicología, Udelar; 2020 [citado 1 Nov 2021]. Disponible en: <https://coronavirus.udelar.edu.uy/facultad-de-psicologia-brinda-recomendaciones-sobre-el-teletrabajo/>
- Oakman J, Kinsman N, Stuckey R, Graham M, Weale V. A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health? *BMC Public Health*. 2020;20(1):1825
- López-Bermúdez M. Teletrabajo con perspectiva de género y salud laboral. Revista de Salud Laboral. Madrid: ISTAS-CCOO; 2021 [citado 5 Nov 2021]. Disponible en: <https://porexperiencia.com/dossier/teletrabajo-con-perspectiva-de-genero-y-salud-laboral>
- Rico P, L. J. (2021). Salud mental y teletrabajo en tiempos de pandemia. *Miscelánea Comillas. Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 79(155), 567-575.
- Alonso Fabregat, M. B., & Cifre Gallego, E. (2002). teletrabajo y Salud: un nuevo reto para la Psicología. *Papeles del Psicólogo*, 83, 55-61.
- Rubio R. La transformación de los mercados laborales: el teletrabajo y sus alcances para el caso de Santiago, Chile. *Revista de Geografía Norte Grande*. 2010; (45):119-134.

- Ortega, L. (2017). Teletrabajo: una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de los empleados. [tesis de pregrado de administración de empresas, Universidad Santo Tomás]. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/2880/Ortegaluisa2017.pdf?sequence=1>
- Field, J. C., & Chan, X. W. (2018). Contemporary Knowledge Workers and the Boundaryless Work-Life Interface: Implications for the Human Resource Management of the Knowledge Workforce. *Frontiers in psychology*, 9, 2414.