



Universidad
Zaragoza

TRABAJO FIN DE GRADO

Teletrabajo y bienestar laboral

Telecommuting and well-being at work

Autora

Elena Munteanu

Directora

Elena Fernández del Río

Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

2022-2023

Agradecimientos

A los 15 años inicié un camino desconocido, construir amistades, aprender un idioma, la cultura, las costumbres, sin tener expectativa de lo que me iba a esperar en adelante... A día de hoy podría decir que sin el apoyo de mi familia me hubiera sido imposible llegar hasta aquí, por motivarme a seguir y a esforzarme por mi futuro. Aunque tengo que mencionar unas personas en concreto como: mi madre que ha luchado contraviento y molinos para que acabe, esforzándose por aprender y ser el mejor ejemplo que pudiera tener, mi yaya que es como una madre para mí, me sostuvo emocionalmente cuando ya no sabía cómo luchar y me impulsó a ser la mejor persona posible, A. porque eres mi apoyo diario, me motivas e inspiras a seguir Les agradezco a todos por haber estado en mi camino y por enseñarme a lo largo de los cuatro años, mis compañeros, mis profesores y no voy a finalizar sin mencionar a mi directora Elena Fernández del Río, que tuvo paciencia y me guió en este Trabajo de Fin de Grado ...

RESUMEN

Pasamos un tercio de nuestra vida trabajando, lo cual significa que la modalidad contractual que elegimos tiene un impacto significativo en nuestras condiciones laborales, así como en las obligaciones y limitaciones que debemos cumplir. Es por esta razón que el bienestar laboral se convierte en un factor primordial para el desarrollo del capital humano. En este estudio, nos enfocaremos en analizar detalladamente la relación existente entre el teletrabajo y el bienestar laboral. Al explorar esta conexión, podremos comprender mejor cómo la opción de trabajar desde casa puede influir positivamente en nuestro bienestar general y cómo podemos aprovechar al máximo esta modalidad para mejorar nuestra calidad de vida laboral. Además, examinaremos los posibles desafíos y obstáculos asociados con el teletrabajo y cómo podemos superarlos para garantizar una experiencia laboral satisfactoria y saludable. A través de este análisis exhaustivo, esperamos obtener una visión más completa de cómo el teletrabajo puede contribuir a nuestro bienestar laboral y proporcionar información valiosa para aquellos interesados en adoptar esta modalidad o mejorar su implementación actual.

Palabras clave: riesgos psicosociales, productividad, estrés, compromiso organizativo, motivación, burnout

ABSTRACT

The choice of our work arrangement significantly impacts our working conditions, obligations, and limitations as we spend a third of our lives working. Consequently, labor welfare plays a crucial role in developing human capital. This study aims to analyze in detail the relationship between telework and work wellbeing. By exploring this connection, we will be able to better understand how the option of working from home can positively influence our overall well-being and how we can make the most of this modality to improve our quality of work life. In addition, we will examine the potential challenges and obstacles associated with telecommuting and how we can overcome them to ensure a satisfying and healthy work experience. Through this comprehensive analysis, we aim to provide valuable insights into how telework can contribute to work well-being and offer practical information for those interested in adopting or improving this work modality.

Keywords: psychosocial risk, productivity , stress, commitment, motivation, burnout

CONTENIDO

A. INTRODUCCIÓN	6
B. DESARROLLO.....	7
1. Teletrabajo.....	7
1.1. Contextualización y la evolución del teletrabajo.....	7
1.2. Relaciones entre factores.....	10
1.2.1. Lugar	10
1.2.2. Tiempo	10
1.2.3. Uso de dispositivos tecnológicos	11
1.3. Marco normativo.....	11
1.3.2 Estatuto de los Trabajadores	12
1.3.3. Ley de trabajo a distancia	13
1.3.4. Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.....	14
1.3.5. Prevención de Riesgos Laborales	15
2. El Bienestar	18
2.1. Factores que influyen en el bienestar laboral	20
2.1.1. Condiciones objetivas	20
2.1.2. Las condiciones subjetivas	23
2.2. Psicología positiva	24
2.2.1. Compromiso organizativo	25
2.2.2. Motivación	25
2.2.3. Felicidad	26
2.2.4. Inteligencia emocional	27
2.3. Evaluación del bienestar laboral	27
3. Relación entre el teletrabajo y el bienestar laboral.....	28
3.2. Efectos negativos del teletrabajo	30
3.2.1. Factores físicos	30
3.2.2. Factores mentales	30
3.2.3. Factores sociales	31
3.3. Efectos positivos del teletrabajo	31
3.3.1. Productividad	31
3.3.2. Satisfacción	32
3.4. Ventajas y desventajas	33
3.3.1. Socioeconómicos	33
3.3.2. Empresariales	33
3.3.3. Trabajadores	34
C. CONCLUSION	35
D. REFERENCIAS.....	36

Índice de Tablas

Tabla 1. Definiciones del teletrabajo.....	9
Tabla 2. Modalidades del teletrabajo	10
Tabla 3. Distribución porcentual de la jornada laboral del teletrabajo.	11
Tabla 4. Riesgos y Medidas de las NTP 1123	16
Tabla 5. Definiciones del bienestar laboral	19
Tabla 6. Cuestionarios para evaluar el bienestar laboral	27
Tabla 7. Los efectos positivos y negativos del teletrabajo	29

Índice de Figuras

<i>Figura 1. Condiciones objetivas del bienestar laboral</i>	<i>21</i>
<i>Figura 2. Condiciones subjetivas del bienestar laboral.....</i>	<i>23</i>
<i>Figura 3.. Piramide de Maslow.....</i>	<i>26</i>
<i>Figura 4. Las fases del modelo de productividad de David Sumanth</i>	<i>32</i>

A. INTRODUCCIÓN

La evolución del teletrabajo ha sido fundamental durante el COVID-19, ya que antes de la pandemia los casos de empleados que trabajaban a distancia eran muy puntuales y su visibilidad era escasa. Gracias al factor tecnológico, el teletrabajo se ha impulsado aún más, permitiendo gestionar trabajos sin necesidad de desplazamientos que antes no eran posibles. En este Trabajo Fin de Grado (en adelante TFG) vamos a profundizar en el tema del teletrabajo, comenzando con la normativa general del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET). Esta normativa no incluye condiciones específicas para esta modalidad contractual, lo cual conlleva obligaciones y condiciones impuestas por las organizaciones a los trabajadores. Sin embargo, nos hemos encontrado con características que han llevado a las empresas a aumentar su control y seguimiento sobre los trabajadores, violando así sus derechos fundamentales. Esto se ha abordado mediante la Ley de Protección de Datos y Desconexión Digital, pero remitiéndonos a la legislación del trabajo a distancia. Actualmente, el teletrabajo se encuentra en las mismas condiciones que el trabajo a distancia debido a la falta de una normativa adaptada a estas circunstancias. Es importante tener en cuenta los riesgos y características propias del puesto de trabajo, así como garantizar la ampliación de derechos y la prevención de riesgos para los empleados.

La prevención de riesgos es un aspecto fundamental que abarca una amplia gama de áreas, incluidos los riesgos físicos, mentales y sociales. Es importante tener en cuenta que el bienestar laboral juega un papel crucial en la promoción de valores que no solo mejoran, sino también benefician el desarrollo personal del trabajador.

Es evidente que la inversión en formación y capital humano tiene un impacto significativo en el desempeño de la actividad laboral. Esto se debe a que, al brindar a los empleados las herramientas necesarias para crecer y desarrollarse, se crea un ambiente más propicio para su satisfacción, motivación y productividad. En otras palabras, cuando se invierte en el crecimiento personal y profesional de los trabajadores, se consigue un mayor compromiso por parte de ellos hacia sus tareas.

Asimismo, es importante destacar que el bienestar laboral no solo se limita a factores internos dentro del lugar de trabajo. También incluye la implementación de políticas y prácticas sociales que fomentan un entorno laboral saludable y equitativo. Esto implica desde garantizar condiciones seguras dentro del lugar de trabajo hasta promover la conciliación entre vida laboral y personal.

Este TFG relaciona los dos factores mencionados anteriormente: el teletrabajo y el bienestar. Los efectos que tiene dependen de la persona, la duración de la jornada y su impacto en la vida personal, aunque hay estudios que mencionan que el nivel de estrés se presenta más a menudo en este tipo de trabajo debido a la carga que implica.

B. DESARROLLO

1. Teletrabajo

Antes de la expansión de la era digital, el trabajo a distancia sustituía esta actividad con profesionales especializados en sectores como la construcción, la carpintería, la fontanería, etc., pasando de una visión clásica con la incorporación de la tecnología que no solo disminuyó las barreras geográficas, satisfaciendo necesidades del mercado, buscando mayor conectividad, sino que se descubrió una nueva cultura organizacional que poco a poco fue aumentando su utilización dando paso a nuevas formas de regular, definir y determinar las obligaciones contractuales entre las partes.

El modelo innovador choca con los métodos tradicionales que estructuraban una organización presencial, en busca de nuevos retos para cambiar la perspectiva social, las habilidades personales y la calidad de vida de los trabajadores. Este desafío lo afronta la sociedad rompiendo barreras sociales, las organizaciones en búsqueda de un modelo flexible y ágil, y los trabajadores por la adaptación, el crecimiento y la información que deben desarrollar al utilizar los medios específicos/ adecuados.

Las características singulares del lugar, tiempo y el uso de nuevas tecnologías de este modelo afecta a la disponibilidad y a la flexibilidad de las condiciones de trabajo, desarrollando las habilidades e invirtiendo en el capital humano y disminuye su interacción social, entre otras consecuencias que vamos a desarrollar en este trabajo.

1.1. Contextualización y la evolución del teletrabajo

En los años 70 se menciona por primera vez el teletrabajo. Viene de la mano del físico Jack Nilles, en búsqueda de la reducción del consumo de combustible utilizado en los desplazamientos hasta el trabajo, no solo por la limitación de los recursos y la contaminación, sino que se remonta a “llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo”. Este principio inicia la cultura sobre mentalizarse del trabajo en casa. Sus inicios no tenían como fundamento lo que entendemos hoy en día por teletrabajo, sino que buscaban una solución económica que apoyase la sostenibilidad del consumo y su regularización (ReasonWhy., s.f.).

Una década más tarde, el teletrabajo ha experimentado un crecimiento notable por el desarrollo tecnológico y la velocidad de la difusión de la información y la comunicación por las redes, reduciendo así los costes de las organizaciones, aunque estos efectos se centraron en la visibilidad y no tanto en la utilización de este modelo.

Según el informe *Status Report on European Telework. New Methods of Work 1999*, los datos recopilados muestran que 162.000 personas teletrabajaban en 1999 en su domicilio, siendo el 1,28% de la fuerza de trabajo. Las personas que utilizaban el móvil como método de trabajo eran 65.000, y los que complementaban con su trabajo eran 97.000. En ambos casos, el porcentaje de fuerza de trabajo no llegaba al 1% (Status Report on European Telework , 1999).

Eurostar, en 2005, ofreció indicadores de ciencia y tecnología reflejando un ritmo desigual de la accesibilidad e inserción de la tecnología en el sector laboral en los distintos países, mostrando un impacto social de desigualdad (Eraso, 2008). Cinco años más tarde, en 2010, el 12,9% de las personas prestaban servicios desde casa.

La recopilación de información del Instituto Nacional de Estadística, antes del COVID-19, sobre el trabajo en casa destaca la elevada prevalencia en varios países como Finlandia (46,4%), Países Bajos, Austria,

mientras que en España apenas llegaba al 15%. No obstante, la experiencia del teletrabajo aumenta tras la pandemia, reestructurando los modelos de trabajo debido a las nuevas necesidades e intereses de garantizar la continuidad de las actividades de las organizaciones y dándole visibilidad (Instituto Nacional de Estadística , 2020).

Entre abril y junio de 2020, había un 47% de ciudadanos europeos que utilizaba este método en el estado de alarma, pues subsistir fue una de las prioridades económicas mediante el desempeño de las actividades a distancia, cumpliendo con la normativa específica de ese momento.

La optimización de los recursos de esta técnica modificó las expectativas económicas, aunque los datos de adaptación del teletrabajo en 2021 disminuyeron al 12,5%. Estos resultados son asombrosos ya que los trabajadores por cuenta propia ascendieron al 26,4%, aunque la relación de esta evaluación del uso no diferencia la relación a distancia del teletrabajo, difuminando esas características (Ginés , Luque y Peña, 2021; Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad, 2022).

Al repasar su breve evolución, hemos observado que el trabajo a distancia y el teletrabajo no se definen con claridad, dando lugar a cierta confusión. A continuación, vamos a diferenciar sus características individuales en base a la normativa o los organismos que los delimitan.

En 1996, la Conferencia General de la Organización Internacional de Trabajo (en adelante OIT) escribió la normativa que regulase a todas las personas que realizaban trabajo a distancia. En ella aclara el concepto del trabajo a domicilio en base a la localización y el tiempo en el que se efectúa la actividad, la autonomía y la independencia necesaria para poder realizar sus funciones, sin una diferenciación clara (OIT, 1996). En 2017, se presenta un estudio que señala el trabajo a distancia, el trabajo a domicilio y el teletrabajo como sinónimos en determinados contextos, aunque todas estas modalidades tienen un factor que destaca y que hace que se diferencien: la ubicación en la que se desarrolla su actividad y los medios que se utilizan para desarrollarla (Ushakova, 2017).

La normativa vigente delimita el trabajo a distancia como el que se realiza fuera del centro de trabajo habitual, entendiendo que el trabajador no tiene obligación de desempeñar toda su jornada en una ubicación; sin embargo, se tendrá a considerar la ubicación que figure en el contrato (Disposición adicional tercera. Ley 10/2021). Tiene que tener un inventario de medios y de los gastos que pueda percibir el trabajador, teniendo en cuenta una dotación suficiente y de mantenimiento, además de tener derecho a la adaptación y distribución de la jornada por conciliación (BOE, 2015; art 34.8 Estatuto de los Trabajadores;).

En 2021, se deja paso a la libertad de instalarse en cualquier ubicación, de acuerdo a la proporción del 30% de la jornada y las condiciones del trabajo a distancia, proporcionando mayor calidad de vida y flexibilidad y facilitando la conciliación de la vida laboral, personal y su organización, adaptándose a las nuevas tecnologías, evolucionando con la digitalización de las plataformas, las aplicaciones de seguimiento y el control remoto de los directivos (BOE, Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia , 2021).

La evolución de la digitalización dio paso al teletrabajo y al inicio de su delimitación como concepto, analizando sus características esenciales. A continuación, en la Tabla 1, se recogen varias definiciones describiendo en qué consiste esta nueva filosofía de trabajo.

Tabla 1

Definiciones de teletrabajo

<i>Autor</i>	<i>Definición</i>
Acuerdo Marco	“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 laboral, en la que un trabajo, que también habría podido realizarse en los locales del empresario, se ejecuta habitualmente fuera de esos locales. Habida cuenta de que el teletrabajo cubre una amplia gama de situaciones, los interlocutores sociales han elegido esa definición, que permite abarcar distintas formas de trabajo regular.” (CES, UNICE, CEEP, 2002)
OIT	"Una forma de trabajo en la cual: a) el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación, lo cual implica concebir el teletrabajo como una manera de organizar y realizar el trabajo a distancia con la asistencia de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador.” (Ramírez, 2014)
STSJ de Madrid nº 628/2020	“El concepto de teletrabajo puede comprender supuestos muy diferentes unos de otros, puesto que incluye tanto los casos de trabajo en el propio domicilio del trabajador, como los casos de trabajo en lugares preestablecidos por la empresa y dotados de infraestructura para ello, siempre que no sean fijos y el trabajador pueda elegir entre ellos, como los casos en que el trabajador puede elegir libremente el lugar desde donde presta los servicios, usando para ello medios electrónicos portátiles para su conexión y/o prestación. “
NTP 412	“El teletrabajo consiste en el desarrollo de una actividad laboral remunerada, para la que se utiliza, como herramienta básica de trabajo, las tecnologías de la información y telecomunicación y en el que no existe una presencia permanente ni en el lugar físico de trabajo de la empresa que ofrece los bienes o servicios ni en la empresa que demanda tales bienes o servicios” (Pérez , Sancho, & Nogareda, NTP 412, 1996)

Como podemos observar, las definiciones recogidas en la Tabla 1 nos concretan las características de este modelo contractual como son la flexibilidad del lugar, el tiempo proporcional que regula sus efectos y el uso de los medios tecnológicos que es el factor esencial que lo diferencia de los otros modelos.

1.2. Relaciones entre factores

Las características singulares de esta filosofía, como las habilidades personales al adaptarse al uso de tecnologías condicionando el entorno laboral y el tiempo de su actividad, tienen una relación causal, diferenciándose como una nueva cultura organizativa. A continuación, vamos a explorar esta relación en detalle.

Estos factores se extraen de las definiciones anteriores, aunque no se especifica qué métodos están regulados, ni la flexibilidad de las modalidades del “centro del trabajo” de la que se dispone, además de que los medios que utilizan son singulares y reflejan unas habilidades específicas del trabajador.

1.2.1. Lugar

Tras haber definido en qué consiste el teletrabajo, la posibilidad de tener varias ubicaciones para desempeñar la actividad es fundamental. En la Tabla 2 se diferencian las formas de teletrabajo ya que la actividad laboral puede desarrollarse en distintos factores ambientales y con múltiples características que pueden afectar la salud y seguridad del trabajador.

Tabla 2

Modalidades del Teletrabajo

<i>Tipos</i>	<i>Características</i>
Telecentros comunitarios	Centros que potencian el desarrollo de la tecnología, buscando minimizar la brecha digital y así poder tener expansión en el mercado mundial garantizando el acceso a las personas involucradas.
Oficinas Satélites	Descomprimen la densidad de las oficinas, con acceso a conexión, reduciendo los gastos empresariales.
Casa	No varía su lugar de trabajo, dando paso a la flexibilidad apoyándose en la conciliación de la vida laboral y personal.
Flexible de oficina	Presta sus servicios alternando su lugar, el de su domicilio habitual con el centro de trabajo que proporciona la empresa.

Fuente: Elaboración propia a partir de Havriluk (2010).

Este método lo pueden emplear los empresarios, los trabajadores por cuenta propia y los *freelancer*. Es una manera contractual por objetivos o proyectos que proporciona autonomía, independencia y responsabilidad para finalizar sus tareas sin vigilancia o control.

Los autónomos han sido pioneros en esta modalidad contractual por la reducción de infraestructura que permitió desarrollar su actividad con mayor facilidad, proporcionando mayor libertad, movilidad y acceso al trabajo desde cualquier ubicación.

1.2.2. Tiempo

Como se puede ver en la Tabla 3, la normativa vigente regula la jornada laboral del teletrabajo en un periodo de tres meses al 30% de la jornada laboral o el porcentaje equivalente en función de la duración contractual, no incluyendo el porcentaje por debajo de 30%.

Tabla 3

Distribución porcentual de la jornada laboral del teletrabajo.

<i>Denominación</i>	<i>% de la jornada laboral</i>
No regulado	Menor de 30% de la jornada
Regulado	Mas de 30 % de la jornada

Fuente: Elaboración propia a partir de Parra, M. L., Moncho, J. P., & Fabrellas, A. G. (2021).

A partir del 70% de la jornada laboral, según Parra, M. L., Moncho, J. P., & Fabrellas, A. G. (2021). se trataría de trabajo intenso, ya que la intensidad de la actividad necesita una protección específica de los riesgos laborales.

1.2.3. Uso de dispositivos tecnológicos

El factor que destaca en el teletrabajo es el uso de dispositivos tecnológicos, luego la disponibilidad de recursos TIC puede ser fundamental, aunque se le puede poner a disposición por parte de la empresa. Las competencias personales en relación a su uso son esenciales, teniendo que disponer de agilidad, adaptabilidad y flexibilidad, invirtiendo en actualizaciones de las nuevas técnicas, prácticas, en su calidad de vida, accesibilidad y condicionantes.

La conectividad puede tener consecuencias si se prestan servicios con mucha exposición a estos medios, debido a los imprevistos, la acumulación de tareas, la iluminación, etc., siendo un riesgo característico. Sin embargo, la comunicación a través de los medios tecnológicos entre los trabajadores y la organización tiene el mismo efecto que el envío convencional de tareas, de manera automática, sin una comunicación interna que conecte a estos agentes. La consecuencia que podrían encontrar es el aislamiento social y la falta de identificación con la empresa y sus objetivos.

1.3. Marco normativo

La expansión de esta cultura organizativa es relativamente novedosa, por la implementación de este modelo en las organizaciones y las circunstancias particulares del COVID-19 que impulsó su crecimiento, aunque su inesperada visibilidad no va a la par con el desarrollo normativo y de los derechos singulares. Por ello, vamos a describir la trayectoria legislativa que determina los límites empresariales, comenzando por los derechos y obligaciones fundamentales y remitiéndonos a normativas más específicas, en búsqueda de prevención de los riesgos derivados y su implicación en la Seguridad Social.

1.3.1. Requisitos formales y voluntariedad

En la Ley 10/2021, el artículo 5, como en el Acuerdo Marco Europeo, se centra en el carácter voluntario de la relación contractual de las partes, teniendo la posibilidad de cambiar posteriormente al modelo presencial sin ninguna consecuencia. Las modificaciones sustanciales se realizarán en base a una negociación para obtener opciones que les puedan beneficiar.

El contrato tiene que estar por escrito, antes de formalizar el inicio de la actividad, aunque si hay un contrato anterior se puede actualizar. A parte se debe entregar una copia, en el plazo de 10 días a la representación legal de las personas trabajadoras con esta modalidad. El contenido del acuerdo tiene unos

criterios obligatorios para realizarlo, incorporando un inventario de los medios, de los gastos al prestar servicios a distancia, el horario de trabajo, así como el porcentaje y distribución entre trabajo presencial/teletrabajo. También hay que nombrar el centro de trabajo adscrito, el lugar de trabajo y la duración de los plazos para situaciones de reversibilidad, los medios de control del empresario, los procedimientos a seguir por dificultades técnicas, las instrucciones en materia de prevención de datos y sobre la seguridad de la información.

La modificación del acuerdo debe incluir el porcentaje de presencialidad, buscando una solución entre las necesidades empresariales y del trabajador, y las personas que desde el inicio de la relación laboral teletrabajan tendrán prioridad para ocupar puestos presenciales.

El requisito esencial en la formalización del contrato es el carácter voluntario para iniciar esta actividad: si no está de acuerdo, la persona recuperará el puesto presencial y no será una causa justificada para extinguir la relación laboral ni para modificar sustancialmente las condiciones de trabajo.

1.3.2 Estatuto de los Trabajadores

Las obligaciones contractuales empiezan con los derechos básicos de los trabajadores. Esta legislación es fundamental para el cumplimiento retributivo, de jornadas laborales, las características del contrato, las modalidades del contrato y los derechos derivados. Más concretamente, los artículos que tienen que ver con el teletrabajo son los artículos 17, 19, 20 bis, 23 y 34.8 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

Entre las diferentes modalidades contractuales recogidas en el ET está el trabajo a distancia; sin embargo, el artículo 13 se modifica por la entrada en vigor de la Ley 10/ 2021, en la que se define y regula el trabajo a distancia por la disposición final tercera. Su auge, tras el COVID-19, impuso una mayor regulación y protección de los trabajadores por los diferentes casos de abuso de la conciliación personal y laboral. Este artículo no establece los parámetros básicos en los que se centra “de manera preponderante en el domicilio del trabajo”, concretando jurídicamente la regularización de la jornada de trabajo y “de modo alternativo a su desarrollo presencial” creando confusión en las modalidades organizativas para prestar servicios. Por eso, nos remite a una normativa específica que se centra en los derechos y limitaciones que deben cumplir para poder optar a esta modalidad contractual, modernizando las culturas organizativas, la autonomía y la calidad de vida de los trabajadores, aunque su escasez es asombrosa a pesar de la importancia de este método.

El derecho a la no discriminación en las relaciones laborales (artículo 17 del ET) por las condiciones de trabajo, que diferencia el teletrabajo del modelo presencial, podría crear tensiones en el clima laboral por la flexibilidad horario y sus condiciones.

Otra consecuencia negativa es en la seguridad y salud en el trabajo por los riesgos ilimitados que puede ocasionar el teletrabajo, no solo por su ubicación, sino por las consecuencias del uso de la tecnología (e.g., lesiones musculares, problemas visuales, problemas por el sedentarismo, etc).

La vigilancia y el control de la dirección (artículo 20 del ET) es uno de los derechos más comprometidos de esta modalidad, ya que se intenta verificar el cumplimiento del trabajador. El acuerdo entre las partes es fundamental ya que la dignidad y la intimidad tiene que ser una garantía en el entorno digital; por eso, la vigilancia de la organización debe establecer unos límites que proporcione esa seguridad a los trabajadores (art 20 bis. del ET).

La adaptación de la jornada laboral para una conciliación familiar efectiva compromete a la parte empresarial con las necesidades del empleado, aunque no define claramente las limitaciones y los porcentajes.

El ET extiende sus obligaciones de manera universal, ya que la remisión a otra legislación o convenios específicos de los sectores de actividad es habitual, concretando las limitaciones y los derechos que persigue.

1.3.3. Ley de trabajo a distancia

El ET remite a esta ley cuando se trata de la modalidad contractual del trabajo a distancia y del teletrabajo, siendo la legislación fundamental por sus peculiaridades, resolviendo las dudas de su definición, de las principales características, las limitaciones de los empresarios en el contrato y el grado de conciliación legal para este tipo de trabajo.

La existencia de esta modalidad fue la salvación y la continuidad de las empresas durante el COVID-19 ya que su impacto económico dio paso a unas medidas urgentes con el Real Decreto- Ley 8/2020, de 17 de marzo explicando los efectos de la crisis sanitaria en la productividad, buscando medidas para acelerar el proceso de la digitalización. El artículo 5 de la misma establece el teletrabajo como método preferente de contratación, adoptando las medidas oportunas para proporcionarle al trabajador los medios técnicos para adaptarse a esta cultura.

Tras este acontecimiento imprevisible se buscó una normativa que integrase todas las respuestas, las medidas que se debían tomar para estos tipos de contratos, sus derechos individuales, las ventajas que tienen, la protección que tiene el trabajador, la necesidad de formación y el descanso.

Los derechos básicos más destacables de este acuerdo europeo son:

- El carácter regulador, que proporciona un tiempo de referencia de tres meses, un mínimo de 30% de la jornada en proporción de la duración del contrato y excluye los contratos por debajo de este porcentaje, dando libertad a las empresas a buscar modelos híbridos o adaptarlo al sector que se encuentra, aunque sino llega al mínimo la aplicación de esta legislación no sería obligatoria (artículo 1).
- Las limitaciones en los contratos en prácticas y para la formación, garantizando un mínimo del 50% de las prestaciones presenciales (artículo 3), dando la oportunidad de autonomía y progreso independiente. Así, la toma de decisiones y la responsabilidad aumentan.
- Las *soft skills* (i.e., habilidades personales y sociales como la adaptabilidad, la creatividad, la resolución de conflictos, etc.) son fundamentales para este tipo de métodos ya que el trabajador utiliza diferentes dispositivos; por eso, es clave la formación e implantar medidas que garanticen la actualización y participación activa de los trabajadores para asegurar el desarrollo teórico-práctico (artículo 9).
- Compensación de gastos, mantenimiento y dotación de medios: las personas que están vinculadas a esta actividad deben desarrollarla con los medios adecuados y las herramientas necesarias (artículo 11). Por eso, la empresa debe descontar los gastos técnicos, relacionados con los equipos, a sus trabajadores.
- El horario es fundamental ya que la flexibilidad de los medios muestra más disponibilidad y adaptabilidad y va ligado a la conciliación siendo una de las peticiones más frecuentes.

“Artículo 34. Jornada (...)

“(..)8. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.”

La adaptación de los horarios para facilitar y conciliar la vida personal con las actividades laborales ha implicado muchos conflictos organizativos, en los que la negociación y la búsqueda de soluciones han resultado nulos en algunos casos, pero hay principios que respalda esta flexibilidad por las cargas familiares y las condiciones personales. Algunas sentencias que muestran los factores fundamentales y las diferentes circunstancias son: Sentencia del Tribunal de Justicia Social de Madrid de 20 de diciembre 2021; Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Oviedo del 28 de febrero 2023; Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Coruña, del 9 de diciembre 2022.

En cuanto a los derechos relacionados con el uso de medios digitales, al ser un elemento esencial, la Ley recoge que garantizarles una protección efectiva a los trabajadores es fundamental, incluyendo el derecho al honor, intimidad y su vulneración si se incumple. La Ley 10/2021 tiene una sección para estos derechos, estableciendo como obligación garantizar los derechos a la desconexión y a la intimidad, la protección de datos, y fijando unos criterios mínimos, aunque nos remite a una legislación propia.

1.3.4. Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales

El artículo 79 de la misma comienza la regulación de la era digital, indicando que los derechos de la Constitución, de los Tratados y Convenios Internacionales son aplicables al digitalizar la actividad laboral y servicios sin discriminaciones por motivos técnicos o económicos centrándose en la brecha digital.

Los derechos digitales contemplados en el ámbito laboral se detallan en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre sobre la protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, al garantizar la protección a la intimidad y al acceso al contenido derivados del uso y del cumplimiento (BOE, Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre sobre la protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, 2018)

Deben establecer unos criterios para la utilización de dispositivos respetando la protección de datos y la intimidad del trabajador, determinando si está autorizado para fines privados y uso temporal. Estos criterios deben ser informados a los trabajadores.

○ Derecho a la desconexión digital

En la crisis sanitaria, uno de los problemas más recurrentes fue garantizar el tiempo de la jornada laboral y respetar el tiempo de descanso de los trabajadores. Por eso se busca una protección efectiva, no solo por la conciliación, sino también por la salud y seguridad pues su incumplimiento puede tener consecuencias graves en la vida personal de asalariado.

El artículo 18 de la Ley 10/2021 nos remite, exponiendo este derecho como limitación, al deber empresarial y precaución en materia de prevención laboral de la salud de las personas que optan por esta modalidad.

Por eso es fundamental mencionar la facultad de control y vigilancia empresarial, ya que se puede optar por las medidas oportunas sin limitar el acceso a la información personal perjudicando su intimidad, como en el

Caso Barbulescu, en el cual se demuestra que, con las prevenciones necesarias, se pudo haber evitado la violación de los derechos de privacidad de un trabajador (Caso Barbulescu, 2017; Andrés, M.B. 2021).

1.3.5. Prevención de Riesgos Laborales

A la hora de digitalizar el ámbito laboral, cuidar la salud y seguridad de los trabajadores es primordial, porque están expuestos a unos riesgos específicos que necesitan nuevas medidas de actuación. Al ser algo novedoso no incluye una legislación que proteja esta modalidad de manera específica, aunque la protección eficaz, disminuyendo los riesgos mediante la promoción de la información adecuada, consulta y participación tiene que ser garantizada por la organización, desarrollando el seguimiento de la seguridad con medidas preventivas, evaluaciones y control de los riesgos (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales).

El Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo destaca los aspectos positivos que influyen en la disminución de los accidentes en trabajo, por el ahorro del desplazamiento y la autonomía de los trabajadores para organizarse el tiempo de trabajo. En el caso del desplazamiento, el análisis estadístico proporcionado por Comisiones Obreras (2022), que busca comprender las dinámicas de las relaciones laborales y sus efectos en las condiciones, muestra una notable disminución a partir del 2019, teniendo un punto de inflexión en 2020. A parte, la actividad en el ámbito administrativo y de servicios auxiliares disminuyó notablemente ya que se pueden sustituir por el teletrabajo.

La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad (artículos 15 y 16 de la Ley 10/2021) deberán tener en cuenta los riesgos característicos de dicha actividad, en especial los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos, exigiendo la visita de un profesional en materia preventiva al lugar en el que desarrolla la actividad para permitir el cumplimiento de unas condiciones mínimas. No obstante, sorprende que no se mencione la carga de trabajo, la exposición a las pantallas de visualización o el aislamiento, por la importancia y la exposición de estos riesgos.

En cambio, el Acuerdo Marco Europeo y las Notas Técnicas Preventivas se centran en cada condición que podría perjudicar al trabajador, aportando un listado de medidas que podrían ayudar a mejorar sus condiciones y calidad de vida en el ámbito laboral.

1.3.5.1. Notas Técnicas Preventivas (NTP)

Son recomendaciones y técnicas de consulta para la buena práctica, no son indicadores con aplicación obligatoria abordando distintos temas, aunque en este trabajo nos vamos a centrar en las TIC, teniendo varias actualizaciones a través de los años.

La NTP 412 muestra las causas de la conflictividad del teletrabajo que podrían actuar como factor discriminante por las condiciones de accesibilidad, las horas de trabajo, las vacaciones, descanso etc. En el año 2018 se escribe la NTP 1122, en la que se resumen los aspectos positivos, aspectos negativos y aspectos potencialmente negativos por el ritmo de trabajo, la coordinación con la empresa, la dependencia de la tecnología y la reducción de contacto (INSSBT, NTP 1122, 2018; y Pérez, Sancho y Nogareda, NPT 412, 199).

En el mismo año, se hace un listado en la NTP 1123, con los riesgos característicos del teletrabajo, y las medidas preventivas (ver Tabla 4): (Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo Manzano Santamaria 2018)

Tabla 4**Riesgos y Medidas de la NTP 1123**

<i>Factores</i>	<i>Riesgos</i>	<i>Medidas</i>
Tiempo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ○ La conectividad y el uso inadecuado de las TIC prologando su jornada laboral, por tareas imprevistas. ○ Dificultad de conciliación la vida laboral con la personal y familiar. ○ No poder interactuar con otros trabajadores por la franja horaria. ○ Realizar tareas en “periodo de espera” que antes eran “inactivos”. ○ Cultura empresarial sin una política clara sobre promoción. ○ Inestabilidad laboral por la ausencia de una clara estructura empresarial. 	<p>Planificar el trabajo a realizar, con políticas de desconexión digital, proporcionando flexibilidad y programando adecuadamente el tiempo de trabajo.</p> <p>Establecer prioridades para evitar prolongar el tiempo de trabajo.</p> <p>Diseñar un procedimiento a seguir para llevar a cabo interacciones.</p>
Autonomía	<ul style="list-style-type: none"> ○ Dificultad para planificar el trabajo y priorizar las tareas 	<p>Planificar y priorizar las tareas para alcanzar objetivos estableciendo un ritmo de trabajo adecuado.</p>
Carga de trabajo	<p>Cuantitativa</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Sobrecarga por las multitareas, inmediatez y urgencia. ○ Aumento de número de tareas imprevistas, interrupciones por las tecnologías. <hr/> <p>Cualitativa</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Ausencia de un espacio físico y de poder interaccionar para compartir conocimiento. ○ Inadecuada gestión de la comunicación 	<p>Establecer políticas y buenas prácticas para la gestión y el uso adecuado, planificando las tareas que debe realizar y el trabajo previsible.</p> <p>Establecer prioridades de actuación y fijación de objetivos.</p> <hr/> <p>Diseñar procedimientos para la gestión de información y comunicación, disposición de canales para interactuar con superiores.</p>
Demandas psicológicas	<ul style="list-style-type: none"> ○ Dificultad para concentrarse. ○ Reflexionar y dar el tiempo necesario a las tareas, ocasionando malentendidos. ○ Exigencia de aprendizaje continuo. ○ Sobrecarga informativa. ○ Disminución de tiempo de descanso. ○ Problemas de comunicación, malos entendidos y choques culturales. 	<p>Programar adecuadamente el tiempo dedicado a cada tarea, priorizando las tareas a realizar y evitando la acumulación de trabajo.</p> <p>Posibilidades de cambiar o instalar nuevos sistemas tecnológicos, con una implantación adecuada.</p> <p>Diseñar acciones formativas y planificación para la desconexión y la interacción.</p>
Contenido	<ul style="list-style-type: none"> ○ Escasa retroalimentación entre superiores, con ausencia de procedimientos de canales de comunicación. 	<p>Fomentar la retroalimentación e inserción de modelos híbridos con visibilidad al trabajador.</p>

<i>Factores</i>	<i>Riesgos</i>	<i>Medidas</i>
	○ Ausencia de visibilidad.	Comunicación de los objetivos alcanzados, no alcanzados, dificultades.
Participación supervisión	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ausencia de canales para poder comunicarse entre los teletrabajadores. ○ Monitorización inadecuada afectando su privacidad. ○ Monitorización impersonal del trabajo, basándose en el recuento numérico sobre el cumplimiento de objetivos. 	<p>Establecer procedimiento para interacción, con canales adecuados para transmisión de información, con reuniones periódicas.</p> <p>Establecer políticas claras sobre la supervisión y control empresarial.</p>
Interés por el trabajador/ compensación	<ul style="list-style-type: none"> ○ Falta de acciones formativas específicas, en base a sus necesidades. ○ Falta de participación de los trabajadores en los planes de formación. ○ Al no tener visibilidad sus resultados tienen más dificultad. ○ Ausencia de políticas sobre ascensos, promociones, desarrollo de carrera. 	Planes de acciones formativas y políticas claras de compensación, promoción, ascensos.
Desempeño de rol	<ul style="list-style-type: none"> ○ Aparición de conflictos trabajo-familia por el rol laboral. ○ Ambigüedad del rol. 	Definir las tareas y planificar adecuadamente la jornada laboral.
Relaciones y apoyo social	<ul style="list-style-type: none"> ○ Escasa posibilidad de interacción con compañeros ○ Aislamiento ○ Malos entendidos 	<p>Modelo híbrido para mayor interacción, Establecer procedimientos para reglar la información y comunicación, con canales.</p> <p>Políticas para fomentar las relaciones sociales y evitar el aislamiento.</p>
Conciliación vida laboral- familiar	<ul style="list-style-type: none"> ○ Inadecuada gestión prolongando la jornada. ○ Manejo inadecuado con los dispositivos, por la dependencia. ○ Ausencia de cultura preventiva y políticas empresariales. 	<p>Elaborar protocolos, instrucciones y circulares de buenas prácticas, potenciando medidas para garantizar el derecho a la desconexión.</p> <p>Incorporar los riesgos psicosociales para interferir a la esfera familiar y personal.</p>
Equipo de trabajo/ Medio ambiente	<ul style="list-style-type: none"> ○ Dependencia tecnológica. ○ Problemas técnicos, infraestructura, conexiones. ○ Búsqueda de un sitio adecuado para trabajar 	<p>Procedimiento para problemas técnicos y como pueden solucionarlo</p> <p>Adecuar el lugar de trabajo con posibilidad de realizarlo en distintos espacios.</p>

Esta Tabla 4 expone los riesgos característicos, aunque las consecuencias psicosociales, como el estrés o el *burnout*, no se nombran. La carga de trabajo se retroalimenta de los distintos factores ya que las tareas imprevistas pueden crearle al trabajador ansiedad y bloqueo ante tanta autonomía e independencia,

además del “tiempo de espera” que, anteriormente, era un tiempo de encontrarse y reflexionar sobre las tareas que debía hacer.

El aislamiento y la escasa comunicación con los superiores y compañeros afectan a las personas socialmente activas en mayor o menor grado. La interacción implica adquirir conocimientos, escuchar diferentes opiniones y eso hace que se sientan parte de la organización, participando y aportando sus ideas. La integración de los riesgos característicos se contempla en la NTP 1165, que se centra en la planificación y la toma de decisiones de una modalidad preventiva que se ajuste a la estructura y la actividad de la organización, insistiendo en una actualización de los planes de prevención y en las evaluaciones, siendo fundamental la formación de los trabajadores.

Por eso, la salud del trabajador es un tema fundamental, buscando así los riesgos específicos y tomando las riendas para prevenir y disminuir la gravedad de los riesgos que éstos puedan tener en la vida personal y laboral del trabajador.

La nueva cultura organizativa trae una nueva realidad, unas nuevas costumbres y nuevas políticas que buscan mejorar la calidad de vida del trabajador a través de diferentes factores internos y externos. En el siguiente apartado, nos vamos a centrar en el bienestar y en describir en qué consiste.

2.El Bienestar

El trabajador promedio dedica un tercio de su día a su vida laboral, resultando en cansancio, agotamiento por las condiciones, el esfuerzo físico, mental y los problemas que podrían haber ocasionado la jornada de trabajo. Si, por un casual, se repite esa sensación, debido a esa suma de problemas, se deben evaluar los riesgos que sufren los trabajadores y buscar la manera de mejorar el bienestar y la calidad de vida (Herrera, 2019; Sara, F.M., 2022).

La preocupación de las empresas por el bienestar de sus trabajadores se ha ido incrementando a lo largo del tiempo ya que, en un principio, éstos eran comparados con máquinas de productividad, por las reducciones de tiempo y unidades de producción. Con el paso del tiempo, el capital humano dio más valor a la inteligencia emocional, lo que llevó a las empresas a invertir en la formación de los trabajadores y a buscar mejores condiciones de trabajo.

Como podemos observar tras la implementación en España de la Ley Benot en 1873, que prohibía el trabajo de los menores de 10 años, actualmente los problemas de bienestar a los que nos enfrentamos son una nueva clase de problemas. Hemos visto un gran cambio al respecto desde 1980, con diferentes reivindicaciones relativas a las condiciones laborales y las jornadas de trabajo (Graván, 2019).

La salud laboral integró la parte mental con las premisas de atender a la sensación de cansancio, el estrés y el agotamiento psicológico que se repetiría tras la jornada laboral. En consecuencia, esta nueva problemática de la salud y bienestar provocó el inicio de las investigaciones y se centró en las diferentes especialidades como la seguridad, la ergonomía, la psicología e higiene industrial por los factores del centro de trabajo (Castañeda et al., 2017).

Las razones fundamentales que hicieron que se implementara exponencialmente la preocupación por los entornos laborales fueron la importancia de los códigos morales y culturales, la acción inteligente por la parte organizativa ya que mejora su conducta y disminuyen las enfermedades. La normativa dio una visión global a los directivos para preocuparse por las responsabilidades del personal, por la visualización de unos objetivos globales que intenta seguir para mejorar las condiciones de todos los trabajadores, dando directrices de carácter obligatorio. (Sara , F.M., 2022; World Health Organization, 2010)

El bienestar humano se centra en la capacidad y la posibilidad de introducir unos valores para mejorar las condiciones, que procuren la diversidad de libertades implementando la seguridad personal, ambiental y las buenas relaciones en el trabajo.

A continuación, en la Tabla 5, se recogen varias definiciones que van a describir las diferentes perspectivas del bienestar laboral.

Tabla 5

Definiciones del bienestar laboral

<i>Autor</i>	<i>Definición</i>
Organización Mundial de la Salud	Un entorno de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo ajustándose a “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no la simple ausencia de la enfermedad” para alcanzar unos objetivos comunes con unas condiciones físicas, psicológicas, sociales y organizativas dignas, permitiendo mayor salud con más energía y positividad.
Amartya Sen (1982)	“El estado en que los individuos tienen la capacidad y la posibilidad de llevar una vida que tienen motivos para valorar la capacidad de las personas para procurarse una vida que valoren está determinada por una diversidad de libertades instrumentales. El bienestar humano implica tener seguridad personal, ambiental, acceso a bienes materiales para llevar una vida digna, buena salud y buenas relaciones sociales, todo lo cual guarda una estrecha relación y subyace a la libertad para tomar decisiones y actuar.”
Organización Internacional del Trabajo	“La promoción de la salud en el lugar de trabajo complementa las medidas de seguridad y salud en el trabajo como parte de los esfuerzos combinados de los empleadores, los trabajadores y las autoridades nacionales para mejorar la salud y el bienestar de las mujeres y los hombres en el trabajo. Los programas de promoción de la salud y el bienestar en el trabajo se centran en la promoción de la salud entre todos los trabajadores y sus familias a través de programas de prevención y asistencia en los ámbitos del estrés en el trabajo, la violencia en el trabajo, el consumo excesivo de alcohol y drogas, y la promoción de los lugares de trabajo libres de tabaco.” (Organización Internacional del Trabajo)
European Agency for Safety and Health at Work	“Wellbeing at work is a complicated concept, which depends on physical, emotional and social factors, both inside and outside the workplace. It involves many different roles (e.g. occupational health, occupational safety, human resources (HR) services, senior management, line management, health services, trade unions and labour inspectors), each having a different

<i>Autor</i>	<i>Definición</i>
	motivation for improving and promoting WAW. Different occupations and workplaces will have their own particular WAW requirements and priorities; the needs of a lorry driver may be very different from those of a shop worker. Furthermore, the outcomes of WAW initiatives, i.e. employee wellbeing, are very subjective and an initiative that works well for one lorry driver may be of little or no benefit to another lorry driver. These complexities make WAW very hard to define and measure, but research has been carried out to develop a better understanding of the concept and to gain a consensus on the subject [6] 14–17].”(Well-being at work 2013)

Los objetivos que persiguen estas definiciones se centran en reflejar la realidad del trabajador, en cuanto a los componentes estructurales y la adaptación del puesto a la persona que influyen en el bienestar laboral, así como las repercusiones que podría tener dicho ajuste explicando los riesgos emergentes y específicos de la gestión de la salud de los trabajadores.

Como podemos observar, los factores que predominan son el bienestar mental, físico e integral, dando paso a una mayor protección y prevención en el puesto de trabajo; por eso, se busca una implicación activa de los trabajadores, las organizaciones y las autoridades ya que las limitaciones de tiempo de descanso, privacidad y cumplimiento de los derechos podrían ser un criterio de ayuda para mejorar las condiciones laborales (Acuña, 2019).

El bienestar tiene diferentes modelos como el de Isaac Prilleltensky que tienen en cuenta las necesidades personales, las necesidades del colectivo y las necesidades relacionales con el cuidado.

2.1. Factores que influyen en el bienestar laboral

2.1.1. Condiciones objetivas

Las condiciones objetivas son aspectos tangibles que afectan directamente al bienestar que pueda tener un trabajador. En la Figura 1, se describen en detalle dichas condiciones para ver los efectos en la calidad de vida.

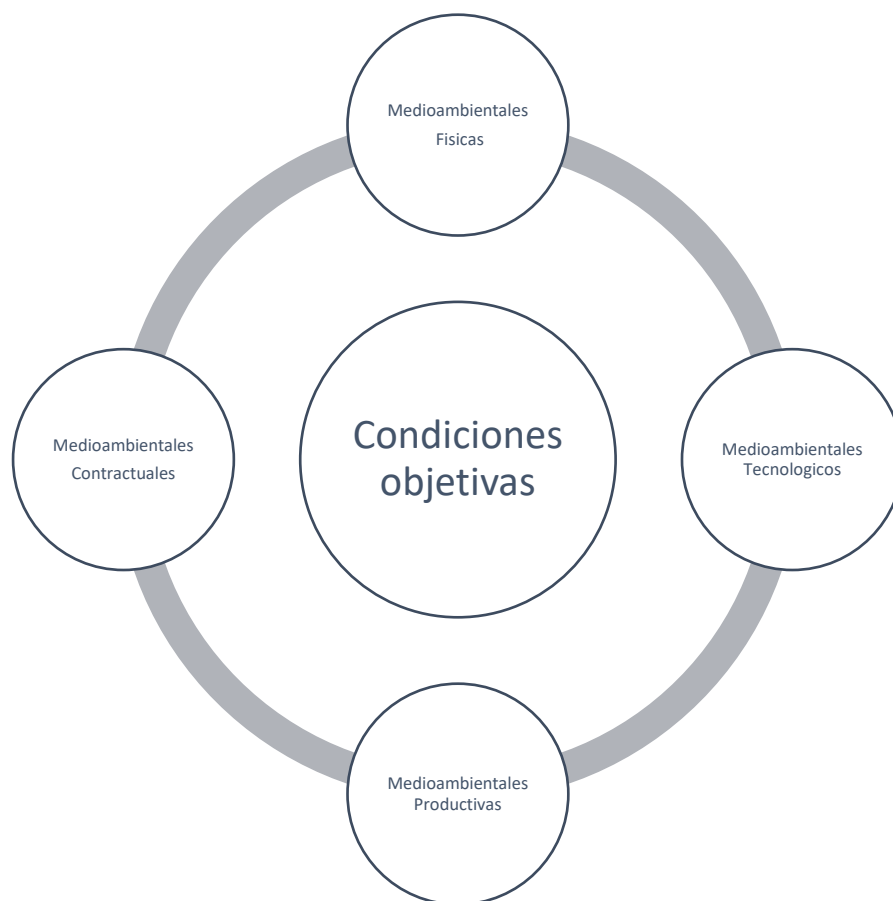


Figura 1. Condiciones objetivas del bienestar laboral.
Fuente: Elaboración propia a partir de Granados, 2011

- **Condiciones medioambientales físicas:** son aspectos relacionados con el entorno físico del puesto y donde lleva a cabo su actividad laboral el trabajador, incluyendo los tipos de riesgos laborales a los que se enfrenta cada día (físicos, químicos, biológicos, etc.)

Las organizaciones deben evaluar el entorno y tener una protección eficaz de estos riesgos, aunque muchas veces acostumbrarse a unos hábitos de trabajo puede perjudicar a los individuos, produciendo fatiga física, accidentes laborales, etc.

Estos factores tienen un impacto a corto-largo plazo en el bienestar y en la salud del trabajador, por la temperatura, la iluminación, el ruido, la ergonomía, siendo esencial que se busque un entorno adecuado para promover así la seguridad y la salud del trabajador. La falta de ellas puede causar accidentes laborales y enfermedades.

Houssay (1971) define la fatiga laboral como la pérdida transitoria de la capacidad para ejecutar un trabajo, repercutiendo en la productividad efectiva del trabajador. Los diferentes factores que influyen en la aparición de la fatiga se centran en las características personales de cada trabajador y en las condiciones de vida. Al finalizar esa actividad podría recuperarse si se trata de una fatiga normal, con un descanso adecuado; en cambio, si se trata de una fatiga psíquica o física que presenta síntomas de enfermedad, deben cambiar la actividad. (Ergonomía ambiental s.f.)

- **Condiciones medioambientales tecnológicas:** la disposición de un entorno tecnológico, y su adecuación, en el ámbito organizativo es fundamental ya que el equipamiento, las herramientas o tener una conexión estable, deben facilitar las condiciones de trabajo.

Tener el equipamiento y las herramientas adecuadas hace referencia a que los responsables deben de proporcionarle al trabajador las actualizaciones oportunas para tener una mayor eficiencia y funcionalidad, aunque hay que pensar en los factores de la ergonomía para evitar lesiones y problemas de salud por el uso prolongado de la tecnología.

La conexión estable es un pilar fundamental para acceder a la información o a los recursos proporcionados por la empresa, evitando interrupciones y el retraso de las tareas que podría causar desorganización y agobio en los asalariados.

Disponer de un soporte técnico que pueda resolver los problemas tecnológicos es fundamental para los trabajadores. Este apoyo organizativo proporciona tranquilidad a los trabajadores en caso de problemas técnicos, de conexión, etc.

También es importante garantizar la seguridad de la información y de los datos, incrementando las medidas de seguridad cibernéticas con sistemas de codificación para salvaguardar la privacidad y confidencialidad de los datos personales y laborales contra ataques informáticos.

- **Condiciones medioambientales contractuales:** los términos y condiciones de un contacto laboral influyen en la estabilidad y en la satisfacción, por eso, el tipo de contrato, el salario, la política de trabajo, etc. afectan al bienestar laboral.

La incertidumbre sobre el tipo y la duración del contrato causan estrés. Así, tener un contrato fijo discontinuo, que implica depender de la disponibilidad y la actividad de la organización, no implica estabilidad laboral y no permitirá tener un equilibrio adecuado entre vida laboral y personal.

El salario y los complementos retributivos son un concepto amplio ya que pueden incluir beneficios de salud, vacaciones, descansos retribuidos, etc. Una retribución adecuada que no diferencie por género y que tenga en cuenta la equidad interna y externa del mercado, ayuda a tener un mayor compromiso y sentirse satisfecho en el puesto de trabajo.

La inversión en el desarrollo profesional y la formación de los trabajadores incluye la oportunidad de mejorar sus habilidades, muestra un crecimiento personal y profesional, por eso las políticas de trabajo son fundamentales para el crecimiento de las organizaciones y los trabajadores con valores que incluyan el respeto, la integración, la inclusión y la diversificación laboral.

La adaptación y flexibilidad horaria pueden tener un impacto en el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, mostrando así un compromiso hacia el trabajador de ayudarle y entender sus condiciones personales.

Todas estas condiciones deben estar de acuerdo con la legislación vigente y con los estándares éticos proporcionando así condiciones equitativas y justas, promoviendo la satisfacción y fortaleciendo la relación entre la organización y el empleado. (Granados, I.2011)

- **Condiciones medioambientales productivos:** son los aspectos del trabajo que influyen en la productividad y la eficiencia de los trabajadores, por eso el diseño de la gestión, el ambiente organizativo y el acceso a recursos son fundamentales en este apartado.

El acceso a recursos y la disposición del espacio de trabajo se refiere a que los trabajadores deben disponer de un espacio bien diseñado y unos recursos adecuados que puedan contribuir a la productividad,

optimizando la distribución de elementos para realizar las tareas y disminuyendo los riesgos de accidentes de trabajo.

Establecer procesos adecuados para mejorar la productividad laboral implica identificar los objetivos, priorizarlos y buscar simplificar estos procesos para un mejor uso de gestión de proyectos. Por eso, la directiva debe introducir una cultura enfocada en la productividad que establezca metas claras y recompensar el rendimiento de los empleados. (Granados, 2011)

2.1.2. Las condiciones subjetivas

Las condiciones subjetivas se refieren a lo intrínseco del individuo (Figura 2). Por influencia de los sentimientos, gustos personales, experiencia previa, opiniones, etc., cada individuo tiene una situación distinta en su vida personal, organizativa, etc., por eso las perspectivas de estas condiciones dependerán del poder y la gestión de las emociones.

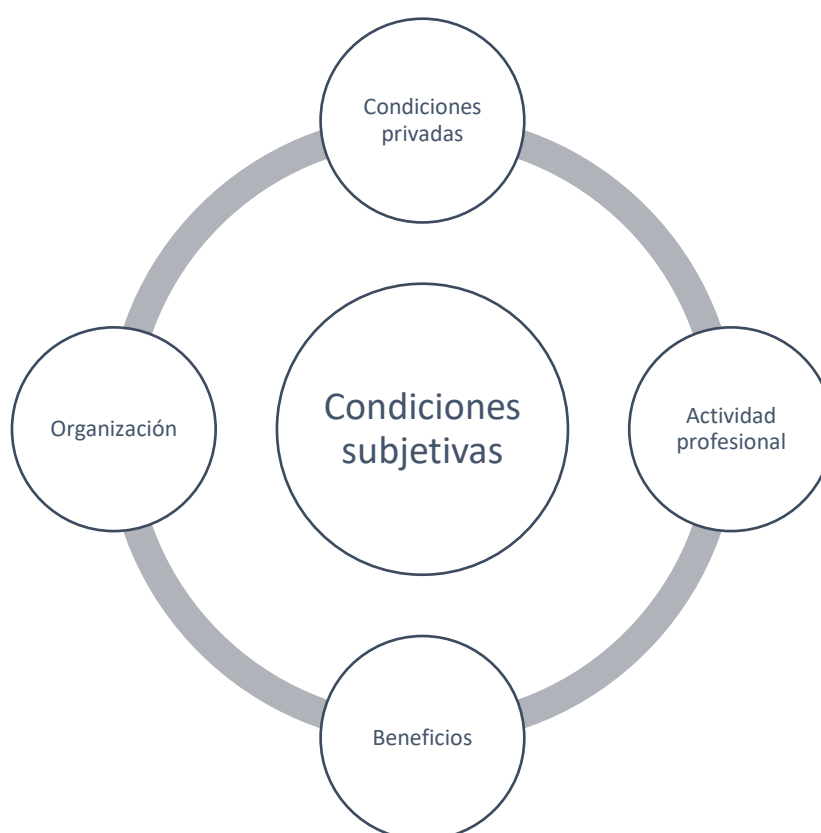


Figura 2. Condiciones subjetivas del bienestar laboral.

- **Condiciones privadas:** Están directamente relacionadas con las percepciones emocionales y actitudes que cada persona experimenta en su entorno laboral. Sabemos que las responsabilidades familiares o la carga de los hijos influye en el estrés, el agotamiento y el cansancio. Así, el techo de cristal es un fenómeno que predomina en el género femenino, haciendo referencia a una barrera transparente “que impiden a muchas mujeres con capacidad personal y profesional alcanzar posiciones en los entornos directivos” (Perspectiva de genero, 2019). Una de las causas que podría provocar la aparición de esta barrera es la crianza, la maternidad, o una mayor presencia en las tareas domésticas.

Habría que hacer un replanteamiento por la falta de satisfacción, la poca motivación, la ausencia de percepción de equilibrio entre el trabajo y la vida personal, la autoeficiencia, el sentimiento de pertenencia, la disminución de nivel de estrés, etc. (Sarrió, 2014).

- **Actividad profesional:** se refiere a los intereses, emociones y actitudes personales que influyen en el desempeño de la actividad.

El interés juega un papel importante ya que, si los objetivos organizativos y personales se alinean, los empleados sentirán mayor compromiso y van a disfrutar más de la actividad laboral. Siguiendo con el sentimiento de pertenencia, tener una implicación directa, con escucha de sus propuestas por parte de la dirección, les mostrará a los trabajadores que su actividad contribuye al logro de los objetivos organizacionales.

La autonomía determina el grado de libertad y de toma de decisiones en la organización, lo que muestra confianza por parte de la organización, aunque debe tener un equilibrio con la colaboración en el entorno laboral. (Granados, 2011)

- **Organización:** se centra en los valores, normas y políticas de la empresa y los efectos que tienen en el asalariado, por eso la comunicación entre los departamentos debe ser clara y abierta, teniendo en cuenta las ideas de los demás.

El liderazgo es una pieza clave, no solo de la gestión sino también de la colaboración entre los trabajadores, por eso Mayo y Lank, 2003 (citados en Bahillo et al., 2001) definen a un buen líder como:

“Un modelo de desarrollo de profesional, asociado a un tipo de líder visionario, conectado con la estrategia organizacional que hiciera una cotidiana apuesta arriesgada por un continuo proceso de comunicación sincero y abierto en el que él fuera el primero al que no le importara considerarse un aprendiz sabiendo que, por encima otras consideraciones. La clave para hacer bien su trabajo es potenciar a las personas de su equipo asumiendo que para eso tiene que desempeñar un nuevo rol, el de entrenador, sabiendo, que sólo podrá ejercer este papel convenientemente si se enmarca en un continuo proceso de colaboración y cooperación dentro de esa compleja red de recursos que se teje dentro y fuera de la organización.”

- **Beneficios:** se pueden distinguir entre los medibles, como el salario, el seguro médico, etc., o los subjetivos que se basan en los beneficios organizativos por la inversión del desarrollo personal, la cultura organizativa, etc.

Un sistema abierto de participación muestra colaboración, determinando un ambiente laboral positivo y centrado en una meta común que es beneficiar la organización, reduce el absentismo y fortalece la reputación.

La habilidad de atraer y retener se refiere a que se debe fomentar la inversión en el desarrollo profesional y en un plan de carrera personalizado, mostrando así interés en continuar con la organización y sentir un compromiso con la misma, creando un sentimiento de confianza y lealtad.

El ahorro por los nuevos modelos de trabajos y la implementación de acceso de trabajadores a la dirección ayuda a la flexibilidad laboral y a disminuir los costes de infraestructura. (Granados, 2011)

2.2. Psicología positiva

Tras un largo tiempo en el que las investigaciones se habían centrado en los aspectos negativos que experimentan los trabajadores, como el estrés, el *burnout*, la depresión, etc., cobró protagonismo la

potenciación de la salud laboral, de ahí que se iniciase el interés por estudiar las emociones positivas y cómo mejorar la calidad de vida por las características propias o particulares (Escobar, A., Londoño, C. y Rojas, 2021).

La psicología positiva se focaliza en las fortalezas psicológicas con experiencias positivas, pero no solo de una manera satisfactoria o placentera sino considerando dos componentes: uno tradicional, centrándose en la serenidad, alegría y tranquilidad, y otro más innovador que busca el progreso y la mejora continua. Tras analizar los conceptos positivos y negativos se descubrió que no son lo opuesto, sino que tienen una conexión en base a que lo positivo se centra en una vida auténtica y plena, y la parte negativa se centra en la aceptación del proceso, teniendo una implicación activa de madurar y fortalecer tras esa etapa (Mora L.G.U., 1992)

Los trabajadores experimentan, en su ambiente laboral, emociones positivas que influyen en muchos factores como la productividad. Se profundiza en ellos en los siguientes subapartados.

2.2.1. Compromiso organizativo

El compromiso organizativo fue definido por Becker (1960) como el vínculo que establece el individuo con su organización y que es resultado de las pequeñas inversiones (Calderon Mafud, 2016).

A consecuencia de esta definición, el trabajador sigue en la organización por las inversiones que ha realizado, por el tiempo dedicado y la implicación interpersonal que crean un fuerte lazo de lealtad e identificación con la empresa. Al analizar este compromiso debemos evaluar sus antecedentes en base a tres categorías según Mathieu y Zajac (1990): el compromiso con las características del trabajo y el estatus de rol, con las relaciones dentro de los grupos y con las características estructurales de la organización.

Los individuos comprometidos tienden a identificarse con la organización, sus valores y los objetivos que ésta persigue, participando activamente y colaborando con la empresa en una mejora constante. El compromiso, según el enfoque tridimensional de Meyer y Allen 1997, consta de los siguientes componentes:

- **Compromiso afectivo** hacia la organización, participando y compartiendo sus ideas logrando así los objetivos propuestos: se centra en el apego emocional y la identificación con la empresa. Al poseer un alto nivel de compromiso afectivo se entiende que el trabajador tiene mayor capacidad de adaptabilidad, y éste percibe mayor autonomía y responsabilidad.
- **Compromiso de continuidad:** tiene que ver con el reconocimiento de costes del abandono de la organización, centrándose en la inversión de tiempo, el esfuerzo que ha hecho el trabajador en la organización, percibiendo oportunidades mínimas de empleo. Los costes suelen ser económicos o psicológicos como la pérdida de estatus.
- **Compromiso normativo** u obligación moral de permanecer con la organización: se centra en la formación de valor personal y la sensación de deber y se relaciona con el cumplimiento de expectativas y las normas establecidas (Acuña, 2019; Rodríguez, 2020).

2.2.2. Motivación

Para Robbins (2004), la motivación hace referencia a los “procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección, perspicacia de un individuo por conseguir una meta”. Atkinson (1964) pensaba que “el estudio de la motivación se debe centrar en el análisis de los diversos factores que activan y dirigen las acciones de un individuo”. (Gallardo, E.G., 2007)

Pero no debemos confundir motivar con satisfacer. La organización, la mayoría del tiempo, ve imposible satisfacer completamente a los trabajadores, si bien los responsables de Recursos Humanos han de encargarse de implantar planes de motivación e incentivos adecuados. Mientras que satisfacer es cumplir las exigencias de los trabajadores, la motivación se centra en la acción de cubrir esas exigencias, por eso se

necesita conocer sus necesidades, para contribuir a un proceso por objetivos que satisfaga y motive a los trabajadores (Pardo, 2014).

2.2.3. Felicidad

La búsqueda de la felicidad es una aspiración general de todo individuo que implica alcanzar sus metas, perseverar y satisfacer sus necesidades para el bienestar individual. No obstante, estos criterios actúan de manera subjetiva y relativa. La publicación de Warr (2013) revolucionó esta perspectiva al describir los factores laborales que influyen en la felicidad:

- Oportunidad de control, libertad de decisión, autonomía para controlar las decisiones que toma.
- Oportunidad para el uso y la adquisición de habilidades.
- Metas generadas externamente, cumplimiento de logros.
- La variedad que se suscribe a los cambios y que no sean tareas monótonas.
- Claridad del entorno y resultados predecibles, transparencia del *feedback*.
- Relación y contacto social con los otros.
- Disponibilidad del dinero y los ingresos disponibles, nivel salarial.
- Seguridad física, tener las necesidades básicas cubiertas.
- Apoyo del supervisor con relación a la consideración por parte de los directivos.
- Desarrollo de la carrera y la equidad.

Estos factores nos pueden recordar a la pirámide de Maslow, en la que se engloban cinco niveles de necesidades: las necesidades fisiológicas (e.g., tener un buen descanso y una buena alimentación proporcionados por sus ingresos), necesidad de seguridad (no solo como prevención sino como estabilidad de los recursos económicos), necesidad de afiliación con el ambiente laboral y la organización, necesidades de estima y la necesidad de autorrealización (cumpliendo con la motivación de perseguir un crecimiento constante; Devinso, J.S., 2020). En la Figura 3 se representa la pirámide de Maslow en base a las necesidades del teletrabajo.

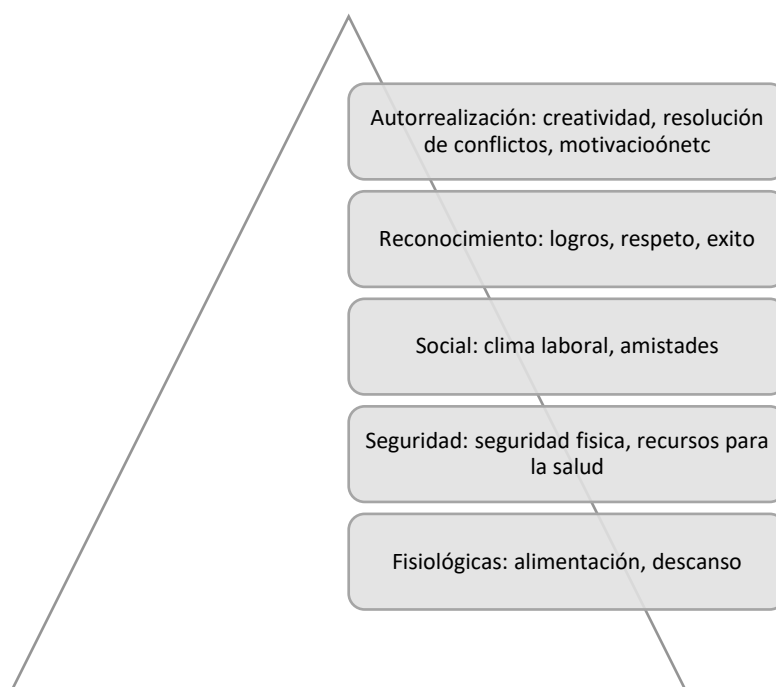


Figura 3. Pirámide de Maslow aplicada al trabajo.

2.2.4. Inteligencia emocional

La gestión emocional es esencial para la percepción, resolución y para la toma de decisiones con claridad, ya que influye constantemente entre las relaciones organizativas y de la percepción individual.

La inteligencia emocional no atañe solo a la persona, sino que procura empatizar con los demás y disminuir cualquier conflicto que se podría producir. Por eso, en el ámbito laboral es una pieza clave que se invierte en esta rama ya que es fundamental para el autoconocimiento, saber la visión a futuro, sus objetivos.

Además, nos puede ayudar a administrar mejor el estrés, el miedo y así poder comunicar y superar los desafíos. Durante muchos años ha sido el indicador más fiable de la eficiencia personal y social.

En el ámbito laboral, se ha investigado el desempeño del puesto de trabajo, por eso han encontrado la dependencia entre los múltiples factores, elementos, y habilidades personales, que pueden analizar y obtener una visión general, por eso la gestión y control de las emociones es fundamental para no actuar impulsivamente y crear un ambiente sereno con una psicología positiva. (De Silanes, 2022; Salovey, P., y Mayer, J. 1990)

2.3. Evaluación del bienestar laboral

Los cuestionarios en los que los empleados califican y describen sus experiencias laborales, el nivel de motivación que tienen y los diferentes factores de desgaste, motivación y satisfacción, son una fuente de información para actuar y evaluar los riesgos, aunque la construcción de un cuestionario de bienestar laboral de calidad requiere tiempo.

Deben ser preguntas específicas, estructuradas y ordenadas de forma coherente. Contamos con diferentes tipos de cuestionarios que se acomodan a teorías específicas sobre los factores que más le importen a la organización (García Córdoba, 2005). En la Tabla 6 se recogen algunos de los cuestionarios que existen para evaluar el bienestar laboral.

Tabla 6

Cuestionarios para evaluar el bienestar laboral.

La Escala de Bienestar Subjetivo	Cuestionario de Salud General de Goldberg	Cuestionario de bienestar laboral general	Escala de Bienestar Personal de Ryff
Evalúa la satisfacción y el afecto positivo en base a la calidad de vida que experimenta el trabajador, sus metas y valores. Permite saber lo satisfecha que está esa persona con su vida y la cantidad de emociones positivas y negativas que experimenta en la vida (Mason, 2020).	Se desarrolla para detectar posibles síntomas de ansiedad, depresión, trastornos emocionales, etc. Consta de una serie de preguntas relacionadas con el estado de ánimo, experiencia y integración interpersonal. A mayor puntuación, hay más posibilidades de presenciar síntomas de riesgos psicosociales.	Mide el bienestar psicosocial con los afectos, competencias y expectativas y los efectos colaterales con la somatización, agotamiento y la alienación.	Mide la autonomía, la auto aceptación, las relaciones positivas, el dominio del entorno, el crecimiento personal y la consistencia interna. El cuestionario se podría centrar en estos factores para poder ver el potencial del trabajador (Ramos-Narváes, y otros, 2020).

Otras propuestas más actuales para medir el bienestar laboral son las siguientes:

– *Ejes para medición del bienestar*

Lo que propone este modelo es un modelo axial que introduce tres conceptos clave de medición del bienestar laboral: entusiasmo, satisfacción y comodidad. Se evalúa el bienestar en base a un cuestionario con formato de respuesta tipo Likert.

Este modelo se centra en la activación mental como acompañante de las emociones, el bienestar y el balance, aunque podría tener varios ejes que engloben las condiciones objetivas y subjetivas que tienen los trabajadores en la organización. En ese caso, sí se mostraría el apoyo organizativo y las condiciones individuales con mayor claridad.(Arocena, F., 2006)

– *Modelo Warr*

Una tesis de la Universidad de País Vasco adapta el modelo Warr a la organización, imponiendo la clasificación anterior con los factores laborales que miden la satisfacción laboral y la no laboral creando un bienestar general del factor emocional y cognitivo.

Según este modelo, se pueden utilizar diferentes escalas y herramientas para determinar los índices que se encuentra el trabajador, por eso muestra una visión más completa de la experiencia de los empleados e identifica las áreas que debe mejorar la organización y diseñar así un plan de promoción en base a sus obstáculos.(Arocena,F.2006)

Otros indicadores que son relevantes en el bienestar laboral son:

- Tasa de rotación
- Absentismo
- Nivel de productividad

3.Relación entre el teletrabajo y el bienestar laboral

La tecnología generó diversos cambios en la sociedad, introduciendo una nueva cultura organizativa que se caracterizó por la versatilidad y la adaptación a nuevas condiciones, para que los trabajadores tengan una experiencia positiva y se sientan realizados tras su jornada laboral a través de evaluaciones de los riesgos específicos. En este apartado vamos a profundizar en las condiciones laborales del teletrabajo y cómo éste afecta directa o indirectamente a su bienestar laboral.

Según Sánchez-Toledo (2021) existen características que coincidían en cuatro perfiles de análisis sobre el bienestar laboral del teletrabajo. El primer perfil tiene una relación positiva con las condiciones y efectos en la salud y seguridad del trabajador; el segundo perfil se encuentra con beneficios parciales; en cambio, los últimos dos perfiles de investigación concluyen con elementos positivos y negativos por partes iguales en las que destacan los riesgos particulares de esta modalidad de trabajo (ver Tabla 7).

Tabla 7

Los efectos positivos y negativos del teletrabajo

Efectos positivos	Efectos negativos
Mayor productividad	Problemas por falta de infraestructura tecnológica
Aumento de satisfacción	Extensiones de jornadas laborales
Mayor flexibilidad	Sensación de falta de apoyo organizacional
Aumento de percepción de un mayor control	Sensación de soledad y aislamiento social
	Falta de <i>feedback</i> de los superiores

Fuente: Elaboración propia a partir de Sánchez-Toledo (2021).

El uso de las TIC no tienen por qué tener una influencia negativa o positiva (Bernardina & Cifre, 2002) sino que hay que tener en cuenta los factores condicionantes como los que mencionamos en la Figura 1 sobre las condiciones objetivas del bienestar social, en la que el medioambiente laboral/contractual influye directamente en la estabilidad, en los daños físicos que podría causarle una mala postura o el aislamiento social que sufren las personas que teletrabajan. A continuación, se explican estos aspectos.

3.1. Ergonomía

Carpenter (1961) afirmó que la ergonomía es “la aplicación conjunta de alguna de las ciencias biológicas y ciencias de la ingeniería para asegurar entre el hombre y el trabajo una óptima adaptación mutua con el fin de incrementar el rendimiento del trabajador y contribuir a su propio bienestar” .(Ramos,M.M., Garcés, M., Pérez, G.E.P.,Bucaram, P.F., y Hernández 2018)

Los trabajadores cuentan con un sistema de trabajo que es el conjunto de elementos que incluye los medios, el espacio de trabajo y el medioambiente proporcionado por la organización, que deben ser evaluados para observar los riesgos existentes y que podría perjudicar a los trabajadores.

La infraestructura de la empresa debe proporcionarle los medios, las herramientas adecuadas para que no se produzcan efectos negativos a largo plazo, como en el caso de la exposición a pantallas de visualización que son inevitables en el teletrabajo. En esos casos, se busca evaluar los riesgos que no se pueden combatir con nuevas medidas, que les puedan proporcionar una disminución del riesgo, como realizar pausas y descansos regulares.

Los riesgos del lugar de trabajo, regidos por el RD 486/97, engloban las condiciones constructivas, la seguridad estructural, las condiciones ambientales, etc. Estos factores relacionados con el teletrabajo tienen un efecto negativo para los trabajadores autónomos, aunque en el caso de los trabajadores parciales no mejora esta perspectiva ya que la ergonomía ambiental es muy difícil de controlar por las características específicas del teletrabajo. El objetivo es prevenir los daños considerando las tres dimensiones: social, física y mental; por eso, se deben evaluar los riesgos del puesto de trabajo para tratar de adecuar y adaptar las medidas preventivas (Maestre, 2007).

3.2. Efectos negativos del teletrabajo

3.2.1. Factores físicos

3.2.1.1. Sistema visual

El sistema visual es el que nos permite percibir la luz y reconocer las formas, el movimiento y los colores. Nuestro campo visual está limitado por el plano vertical de 120 a 130º y horizontal que abarca aproximadamente 180º. La reducción de la capacidad visual principalmente se ve reflejada a lo largo del tiempo, aunque con el ajuste tecnológico hay cada vez más casos de problemas relacionados con la exposición a pantallas de visualización de datos.

El problema más habitual es la fatiga visual estimando entre un 10% y un 40% de las personas según (Geraldo, 2014), creando molestias oculares, picores, tensión ocular, etc.

3.2.1.2. Problemas musculares

Derivados de la postura en tensión que acumula la musculatura durante la jornada laboral. Al ser un trabajo estático, la persona necesita una silla y una mesa de trabajo ergonómicas, adecuada a su altura, para poder visualizar el monitor con facilidad y no realizar sus tareas con tensión. Además, para prevenir estos problemas hay que el ejercicio físico en la rutina diaria.

3.2.2. Factores mentales

3.2.2.1. Estrés

McGrath y Altman (1970) afirman que el estrés es un “desequilibrio sustancial entre la demanda y la capacidad de respuesta”, es una respuesta física y emocional por la carga de trabajo, los plazos ajustados, la falta de reconocimiento, etc. que no solo afecta a la salud física, sino al desempeño de la actividad. (Osorio, J.E. y Niño, L.C., 2017)

Es importante que se tomen medidas de prevención para poder gestionar el estrés y evitar esa carga emocional y física. Se debe mostrar apoyo por la parte de la organización, no solo por los canales de comunicación y reconociendo los logros, sino con una evaluación de riesgos para identificar y evaluar la fuente del estrés. En este sentido, la autonomía y el control pueden ser un factor fundamental, aunque en exceso, pueden tener el efecto contrario. (Mafud, Laca, y Pando, 2017; Piedra, G.M.M., Sánchez, J.A.G y Melo, N.A.P., 2022)

El estrés es un riesgo predominante por las multitareas con inmediatez, las tareas imprevistas que se piden con carácter urgente y la planificación en orden de prioridad, concluyendo con que una de las habilidades más destacadas en este modelo, es la responsabilidad.

3.2.2.2. *Burnout*

Se define como “un estado de agotamiento físico, emocional y mental causado por la implicación a lo largo del tiempo en situaciones que son emocionalmente demandantes” (Moreno-Jiménez, Bernardo, Garrosa Hernández, Eva, Rodríguez Carvajal, Raquél, Martínez Gamarra, Mariano, & Ferrer Puig, Ramón. 2009)

Maslach y Jackson (1981) describieron el *burnout* en base a tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y sentimiento de bajo logro personal. Todas ellas llevan parejos una serie de

síntomas que pueden variar en cuanto a su gravedad, teniendo como extremo el aislamiento, la depresión, el riesgo de suicidio. (Guitart, 2007).

3.2.3. Factores sociales

3.2.3.1. Aislamiento

El estudio realizado por (Moiran, Ibarra, Riera, & Baritoli, 2021) indica que el 55,8% de los trabajadores presentaba un desgaste notable (i.e., una media de 7 puntos sobre una escala de 10). La percepción de soledad, al utilizarse las herramientas tecnológicas, lo deriva en un aislamiento social que disminuye la comunicación con la organización y reduce el sentimiento de pertenecer a ésta, influyendo en la motivación y la productividad del trabajador.

El contacto con compañeros, supervisores, jefes de departamento, etc., podría prevenir este efecto, compartiendo la información y ayudándose si hubiese algún imprevisto, como por ejemplo, mencionando las tareas que faltan por hacer.

3.2.3.2. Falta de retroalimentación con superiores y de apoyo organizacional

Las condiciones sociales de una organización se han convertido en un aspecto importante no solo por la influencia en el personal, sino también por los beneficios que perciben las empresas cuando los trabajadores están motivados, felices y sienten que pueden compartir su opinión.

Además del sentimiento de pertenencia que eso causará, comprobar el estado de la actividad laboral, de cómo se desarrolla su proceso y estar pendiente, determina un compromiso con el trabajador y así se incentiva la parte positiva.

3.3. Efectos positivos del teletrabajo

3.3.1. Productividad

La productividad es un concepto amplio, aunque se refiere esencialmente a la capacidad de producir y a su optimización de los recursos. Es un instrumento comparativo para los directivos y la organización. La OIT promueve “el uso eficaz de la innovación y los recursos para mentar el agregado añadido de productos y servicios (Mejore su negocio, 2015)

El modelo de Sumanth (1990) se compone de cuatro fases para proporcionar una evaluación de la gestión de los recursos y su productividad (Figura 4). En la primera fase se miden los recursos partiendo de que hay que iniciar un proceso para la evaluación para proporcionarle la mayor eficiencia posible al proceso, por eso se diseña un plan para mejorar la gestión. (Rojas, Á.H.J., 2001)

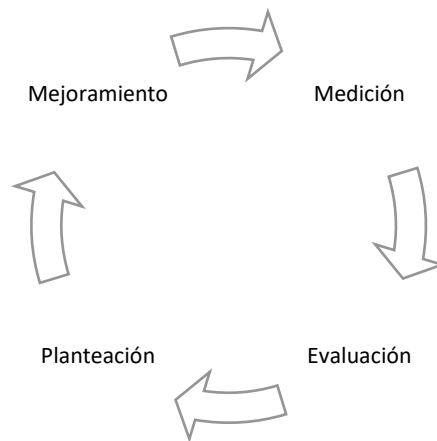


Figura 4. Las fases del modelo de productividad de Sumanth (1990).

Este modelo considera tres tipos de productividades: la parcial, que la introduce como cantidad producida partida por un solo tipo de insumo; la total, que es la producción total partida por todos los factores de insumo; y la producción factor total de producción que es la parte neta, que sería producción partido a los servicios que dispone (Marín, 2018).

Para calcular la productividad los factores humanos son decisivos ya que sus condiciones hacen que proporcione mayor motivación y mayor producción. Por eso, algunos incentivos son:

- Horas de trabajo
- Descansos regulares
- Ambiente de trabajo
- Capacitación y desarrollo
- Salario
- Reconocimiento
- Seguridad

3.3.2. Satisfacción

Tiene un impacto directo con el desempeño laboral; por eso, actualmente el factor humano es una inversión organizativa por la captación, la retención del talento, personalizando el paso de los trabajadores por la empresa.

La motivación, la felicidad que proporciona el desarrollo personal de cada persona, hace que aumente la satisfacción en el puesto y así se incrementa el compromiso con la empresa.

La teoría de las expectativas (E,R, y E,R. 2022), un modelo psicológico que explica la motivación y la satisfacción, fue desarrollada por Vroom. Según esta teoría, la persona actúa de una forma determinada según los resultados que espera conseguir (Peiró, 2022). Los tres conceptos claves en este modelo son:

- Expectativas: condición subjetiva que se impone cada persona a la hora de conseguir una meta.
- Instrumentalizar: probabilidad de conseguir la recompensa.
- Valencia: valoración de la recompensa.

3.4. Ventajas y desventajas

Las perspectivas de los distintos agentes tienen diferentes efectos hacia la sociedad, la cultura organizativa y la calidad de vida. A continuación, vamos a observar los objetivos que persiguen el teletrabajo, las ventajas que se han descubierto a lo largo del tiempo conectándolo con el ámbito social, económico y legal.

Nos vamos a centrar en tres agentes: la parte socioeconómica, que se centra en los beneficios de la inserción de este método en las organizaciones, aunque hay problemas sociales y económicos que pueden disminuir la accesibilidad al uso de tecnologías por la zona geográfica de residencia; la parte empresarial, que aumentó por la disminución de recursos reestructurando así la gestión de los gastos; y, la parte de los trabajadores con mayor flexibilidad y más autonomía para las tareas que tienen.

A continuación, vamos a observar los objetos que persiguen las empresas con el teletrabajo, las ventajas y desventajas que se han descubierto a lo largo del tiempo, conectándolo con el ámbito social, económico y empresarial.

3.3.1. Socioeconómicos

- Prestar atención a la distribución de la población: el teletrabajo puede ayudar a impulsar el emprendimiento en zonas rurales que están en riesgo de despoblación (Recaño, 2017). El teletrabajo ha permitido realizar una distribución de la población eliminando la obligación de tener que desplazarse al lugar del trabajo e impulsando el emprendimiento en zonas rurales que estaban en riesgo de despoblación, ya sea por motivos de emigración, envejecimiento y la cercanía de las ciudades con más población.
- La brecha digital es un condicionante, ya que tiene tres enfoques que afectan a la infraestructura por la dificultad de disponer de ordenadores, la necesidad de capacitación que implica contar con las habilidades adecuadas para utilizar estos dispositivos y el uso de recursos. (La Brecha Digital s.f.). La relación de causalidad que expone este autor se centra en una desigualdad directa de las políticas sociales y la economía que pueda influir en las condiciones de vida, la calidad de vida y el bienestar con nuevas oportunidades. Hay que tener en cuenta que no todo el mundo tiene inclusión a los países privilegiados mostrando la brecha digital.
- Gracias al teletrabajo se ha producido la creación de 100.000 puestos nuevos de trabajo, para los cuales la personas con alguna discapacidad tienen una mayor inserción, por los recursos ya que les facilita la actividad laboral. (Boza.J., 2013)
- Gracias al teletrabajo se ven reducidos los desplazamientos laborales, lo cual repercute en una disminución de la contaminación y la emisión de gases, culminando en una menor huella de carbono.

3.3.2. Empresariales

- El desarrollo del uso tecnológico en la actividad laboral ha mostrado unos objetivos organizativos, minimizando los riesgos de las infraestructuras que son costes necesarios para el modelo tradicional, como son las oficinas prescindiendo de las mismas. Se evitan así los riesgos de inversión, no solo en las grandes empresas, sino también en los emprendedores, impulsándolos a fomentar sus ideas y

crear una actividad productiva con menos recursos. El sector legal, tecnológico, etc. son unos de los sectores que pueden optimizar sus beneficios con el teletrabajo.

- La disminución de riesgos dedica este presupuesto en una redistribución de recursos ya que la vigilancia y el control organizativos de los trabajadores se puede hacer a través de plataformas y registros que permiten determinar su jornada, otro recurso fundamental en el que tendrán que invertir para que así soporte las nuevas tecnologías y la promoción a la información.
- La finalidad de estos factores centra a las organizaciones en nuevos modelos para ser más flexibles, atrayendo así a nuevos talentos, para ser más productivos minimizando el contacto con el ambiente laboral y las distracciones, siendo así más competitivos en el mercado.

3.3.3. Trabajadores

- Clave en este proceso, la adaptación a las nuevas tecnologías y la utilización de nuevas plataformas para distintos procesos tiende a mejorar la calidad de vida, con menos gastos de transporte y menos riesgos de producirse accidentes.
- Aumenta la vida en familia a través de la conciliación, provocando menos presión y estrés por la autonomía e independencia que implica.
- Mayor oportunidad de trabajo ya que no se necesita desplazamiento (Havriluk, 2010)

C. CONCLUSION

Después de realizar esta revisión sobre el teletrabajo y el bienestar y evaluar detenidamente la situación actual, su evolución a lo largo del tiempo y su origen como una modalidad contractual basada principalmente en la tecnología, hemos adquirido un conocimiento profundo acerca de cómo las empresas y la legislatura se han ido adaptando para brindar una mayor protección a los trabajadores. Siempre se ha puesto énfasis en la importancia de mantener el respeto en una sociedad que ha experimentado una invasión digital de los derechos, datos y privacidad.

Además, nos hemos enfocado en analizar la legislación relacionada con el teletrabajo, que establece limitaciones y condiciones específicas. Sin embargo, aún no se ha implementado una legislación específica que regule las condiciones singulares y los riesgos asociados con esta modalidad laboral.

La prevención de riesgos laborales nos indica claramente la necesidad de brindar una protección eficaz contra los riesgos específicos a los que están expuestos los trabajadores que realizan teletrabajo. Algunos ejemplos de estos riesgos son los problemas de salud derivados del uso prolongado de monitores o el estrés laboral. No obstante, es importante destacar que existen efectos positivos del teletrabajo que compensan estos aspectos negativos, como la flexibilidad horaria y la autonomía que brinda a los trabajadores.

De este modo, el bienestar se convierte en un factor primordial que influye directamente en la calidad de vida del trabajador, las condiciones laborales que presenta su puesto y también en cómo las organizaciones invierten en su capital humano. Estas inversiones son especialmente valoradas a la hora del reclutamiento y la retención de talento.

Los riesgos a los que se enfrenta un trabajador en este modelo flexible dependen del grado de cuidado que las empresas pongan en su actividad laboral y también de las características propias del empleo. Además, es importante considerar el período de tiempo durante el cual una persona realiza teletrabajo. A corto plazo, esta modalidad puede ofrecer flexibilidad, adaptabilidad y autonomía, pero a medida que pasa el tiempo pueden surgir implicaciones negativas como lesiones derivadas de malas posturas, estrés debido a una carga excesiva de trabajo, sentimientos de aislamiento por la falta de contacto humano y una posible desconexión con la organización.

Por las razones ya expuestas, el uso de tecnologías en el teletrabajo no tiene, sin embargo, consecuencias negativas ni positivas. Todo depende de las condiciones subjetivas y las implicaciones objetivas que cada organización establezca. Por lo tanto, hasta día de hoy, ningún estudio ha sido capaz de determinar con exactitud una influencia concreta en este sentido.

D. REFERENCIAS

- Alonso, M., & Cifre, E. (2002). Teletrabajo y salud: un nuevo reto para la psicología. *ResearchGate*. https://www.researchgate.net/publication/236270075_Teletrabajo_y_Salud_un_nuevo_reto_para_la_Psicologia
- Andrés, M. B. (2021). Génesis y desarrollo de los derechos digitales. *Revista de las Cortes Generales*, 197-233. <https://doi.org/10.33426/rcg/2021/110/1572>
- Andrés, V. G. J. (2014, 6 octubre). *Motivación organizacional y bienestar laboral*. <http://hdl.handle.net/10654/12781>
- Arocena, F. A. L., Ceballos, J. C. M., & Rezola, J. M. G. (2006). Propuesta de un modelo para evaluar el bienestar laboral como componente de la salud mental. *Psicología y salud*, 16(1), 87-92.
- Biblioteca del ONTSI Koha › Detalles de: Datos de Teletrabajo.* 2022. (s. f.). <https://biblio.ontsi.red.es/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=7357>
- Boza, J. (2013). Un ejemplo de empleo de personas con discapacidad por teletrabajo en España: Proyecto Discatel. *Revista Española de discapacidad*, 01(01), 233-239. <https://doi.org/10.5569/2340-5104.01.01.13>
- Calderón Mafud, J. L., (2016). SOCIALIZACIÓN Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL: UNA REVISIÓN A PARTIR DEL BIENESTAR LABORAL. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 21(3), 239-247.
- Calleja, N. (2020). *Escala de Bienestar subjetivo (EBS-20 y EBS-8): construcción y validación*. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7659213>
- Castañeda Herrera, Y., Betancur, J., Salazar Jiménez, N. L., & Mora Martínez, A. (2017). BIENESTAR LABORAL Y SALUD MENTAL EN LAS ORGANIZACIONES. *Revista Electrónica Psyconex*, 9(14), 1–13. Recuperado a partir de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547>
- Comisiones Obreras. (2022). *Análisis de las estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en España en 2021*. <https://ccoo.es/c3350d37087247715c0685edd807c211000001.pdf>
- Convenio C177 - Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177).* (s. f.). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177

De Olivera Borges, L. (2001). *Socialización organizacional: tácticas y autopercepción*. Redalyc.org. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231324550003>

De Silanes Asensi, M. L. (2022). *Las emociones, factor clave en la toma de decisiones*. educaweb.com. <https://www.educaweb.com/noticia/2022/03/30/emociones-factor-clave-toma-decisiones-20873/>

Devinso, J. S. (2020). *“Felicidad” asociada al bienestar laboral: categorización de variables*. <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/5959>

E, R., & E, R. (2022). *La importancia de la teoría de las expectativas*. Economía3. <https://economia3.com/la-importancia-de-las-expectativas-en-la-motivacion/#:~:text=Una%20de%20las%20teor%C3%ADas%20referentes,de%20conseguir%20un%20determinado%20resultado.>

Echr. (s. f.). HUDOC - European Court of Human Rights Case Barbulescu V Romania 61496/08. <https://hudoc.echr.coe.int/spa#%7B%22languageisocode%22:%5B%22ENG%22%5D,%22appno%22:%5B%2261496%22%5D,%22documentcollectionid%22:%5B%22CHAMBER%22%5D,%22itemid%22:%5B%22001-159906%22%5D%7D>

El cuestionario. (s. f.-a). Google Books. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=-JPW5SWuWOUC&oi=fnd&pg=PA7&dq=cuestionario&ots=fdCFznqg8Y&sig=Uq4lZOG7o8bM3vLDG10lVzBclUc#v=onepage&q=cuestionario&f=false>

El cuestionario. (s. f.-b). Google Books. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=-JPW5SWuWOUC&oi=fnd&pg=PA7&dq=cuestionario&ots=fdCFznqg8Y&sig=Uq4lZOG7o8bM3vLDG10lVzBclUc#v=onepage&q=cuestionario&f=false>

Escobar, A., Londoño, C., & y Rojas, L. (2021). *El capital psicológico y el engagement en el trabajo, revisión teórica*. Carta de Psicología(54). Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/47f18ced-7cc1-4e41-a25d-b475df956333/content#page=15>

Eraso, A. B. (2008). *Teletrabajo en España: acuerdo marco y Administración Pública*. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3342253>

EUR-LEX - C10131 - EN - EUR-LEX. (s. f.). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>

García Córdoba (2005) *El cuestionario: recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionarios*. Editorial Limusa

Gallardo, E. G. (2007). *¿Qué debemos saber sobre la motivación laboral?: Aproximación a un modelo de proceso motivacional en las organizaciones*. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2483106>

Geraldo, A. P. (2014). *Ergonomía ambiental: iluminación y confort térmico en trabajadores de oficinas con pantalla de visualización de datos*. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7894420>

Ginés , A. F., Luque , M. P., & Peña, J. M. (2021). *Teletrabajo. Estudio jurídico desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral*. Pamplona: Aranzadi.

Granados, I. (2011). *Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios*. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8176385>

Graván, A. D. (2020, 7 septiembre). *Primero de mayo de 1886: el día que cambió el futuro de los trabajadores*. BBVA NOTICIAS. <https://www.bbva.com/es/sostenibilidad/primero-de-mayo-de-1886-el-dia-que-cambio-el-futuro-de-los-trabajadores/>

Guitart, A. A. (2007). *El Síndrome del Burnout en las empresas*.

Havriluk, L. O. (2010). *El Teletrabajo: Una opción en la era digital*. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3252786>

Herrera, C. F. (11 de Febrero de 2019). *Bienestar laboral*. Obtenido de Fundación Universidad de América: <http://repository.uamerica.edu.co/handle/20.500.11839/7268>

INE - Instituto Nacional de Estadística. (s. f.-a). *Productos y servicios / Publicaciones / Colección Cifras* INE. https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE

Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT), & Manzano Santamaria, N. (2018). *Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II): factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo*. En

<https://www.insst.es/documents/94886/566858/ntp-1123.pdf> (NTP 1.123). CENTRO NACIONAL DE NUEVAS TECNOLOGÍAS. INSSBT.

Jefatura Del Estado. (2021). *Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia*. En Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado (BOE-A-2021-11472). Jefatura del Estado. Recuperado 1 de julio de 2023, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-11472&p=20210710&tn=6>

La Brecha Digital, Kemly Camacho. (s. f.). Scribd. <https://es.scribd.com/document/52343563/La-Brecha-digital-kemly-camacho>

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. (2018). En Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado (BOE-A-2018-16673). Jefatura del Estado. Recuperado 8 de julio de 2023, de <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3>

Los modelos de la acción Normativa de la OIT para regular el trabajo a distancia. (2017, 23 marzo). https://www.ilo.org/madrid/fow/trabajo-y-la-produccion/WCMS_548606/lang--es/index.htm

Lumieres - Repositorio Institucional Universidad de América: Bienestar laboral. (s. f.). <https://hdl.handle.net/20.500.11839/7268>

Maestre, D. G. (2007). *Ergonomía y psicología social*. FC Editorial.

Mafud, J. L., Laca, F., & Pando, M. (Enero-junio de 2017). La autoeficacia como mediador entre el estrés laboral y el bienestar. *Psicología y Salud*, 27(1).

María, S. L. A. (s. f.). *Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores*. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=s1132-62552021000200234&script=sci_arttext

Marín, A. A. (2018). *Teletrabajo y percepción de la productividad*. Medellín.

Mason, N. C. (22 de Febrero de 2020). Escala de Bienestar Subjetivo(EBS-20 y EBS-8): Construcción y Validación. *revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación*, págs. 189-198.

Matilde, Z. Á. G. (2018). *Teletrabajo y percepción de la productividad: Un análisis de la productividad laboral desde el punto de vista de los diversos actores del teletrabajo en una entidad del sector público En Antioquia - Colombia*. <https://hdl.handle.net/10495/14436>

Mejore su Negocio (MESUN) El Recurso Humano y la Productividad. (2015, 14 diciembre). https://www.ilo.org/empent/areas/start-and-improve-your-business/WCMS_553925/lang-es/index.htm

Moirano, R. (2021). Impacto del teletrabajo y el aislamiento social en el estrés laboral: un diagnóstico preliminar para la Argentina. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8009631>

Mora, L. G. U. (1992, 1 enero). Fatiga laboral. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/16689/>

Moreno-Jiménez, B., Hernández, E. G., Carvajal, R. R., Gamarra, M. M., & Puig, R. F. (2009). El burnout del profesorado universitario y las intenciones de abandono: un estudio Multi-Muestra. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(2), 149-163. <https://doi.org/10.4321/s1576-59622009000200005>

Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad. (2022). Datos de Teletrabajo.

Osorio, J. E., & Niño, L. C. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas*, 13(1), 81. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>

Organización Mundial de la Salud. (2010). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/44466>

Pardo, J. P. (2014). *Motivación Organizacional y Bienestar Laboral*. Granada.

Parra, M. L., Moncho, J. P., & Fabrellas, A. G. (2021). Teletrabajo. Estudio jurídico desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral. ARANZADI / CIVITAS.

Peiró, R. (2022). Teoría de las expectativas de Vroom. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-las-expectativas-de-vroom.html>

Pérez, J. B., Sancho, T. F., & Nogareda, C. C. (199). NPT 412..Obtenido de: <https://www.insst.es/documents/94886/189828/NTP+412++Teletrabajo+criterios+para+su+implantaci%C3%B3n.pdf>

Perspectiva de Género. Quinto bimestre. 2019. (2019b, octubre 17). Issuu. https://issuu.com/disenoinstitucional/docs/perspectiva_de_genero

Piedra, G. M. M., Sánchez, J. A. G., & Melo, N. A. P. (2022). El clima y estrés organizacional en el bienestar laboral. *Vinculategica efan*, 8(4), 26-38. <https://doi.org/10.29105/vtga8.4-203>

Ramírez, S. L. C. (2014). El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo. *Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4804770>

Ramos, M. M., Garcés, M., Pérez, G. E. P., Bucaram, P. F., & Hernández, C. E. N. (2018). Los riesgos ergonómicos en los trabajadores del Hospital Básico Baños. *Ciencia Digital*, 2(1), 122-140. <https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v2i1.9>

Ramos-Narváez, A. D. (2020). Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral. *Redalyc.org*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55969799016>

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. (2015). En <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf> (BOE-A-2015-11430). Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Recuperado 13 de julio de 2023, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&p=20230629&tn=6>

Rojas, Á. H. J. (2001). Modelo de productividad de David Sumanth aplicado a una empresa del sector de maquinaria no eléctrica. *Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4797261>

Salovey, P., & Mayer, J. (1990). Inteligencia emocional. Imaginación, conocimiento y personalidad, 9(3), 185-211.

Sánchez-Toledo, A. M. (2021). Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores. Córdoba.

Sara, F. M. (2022). Gestión de la Salud y Bienestar Laboral. Universidad Rey Juan Carlos. <http://hdl.handle.net/10115/19769>

Sarrió, M. (23 de Enero de 2014). El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres. *Revista de Psicología Social*.

Sentencia del Tribunal de Justicia Social de Madrid de 20 de diciembre 2021 (SJSO 6563/2021)

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Oviedo del 28 de febrero 2023 (STSJ AS 547/2023)

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Coruña, del 9 de diciembre 2022. (STSJ GAL 8745/2022)

Status Report on European Telework . (Agosto de 1999). Obtenido de <http://www.fim.unilinz.ac.at/research/telework/tw99.pdf>

Studocu. (s. f.). Síndrome burnout - Nota: B+ - EL SÍNDROME DEL BURNOUT EN LAS EMPRESAS Mtra. Alejandra Apiquian - Studocu. <https://www.studocu.com/es/document/instituto-superior-de-psicologia-y-educacion/psicologia-social/sindrome-burnout-nota-b/24503761>

Teletrabajo: origen, historia y legislación. (2022, 2 febrero). Reason Why. <https://www.reasonwhy.es/actualidad/teletrabajo-concepto-historia-legislacion-espana>

Vista de ERGONOMÍA AMBIENTAL: Iluminación y confort térmico en trabajadores de oficinas con pantalla de visualización de datos. (s. f.). <http://ojs.urepublicana.edu.co/index.php/ingenieria/article/view/228/207>

Vista de Fatiga laboral. (s. f.). <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/16689/17585>

Vista de La autoeficacia como mediador entre el estrés laboral y el bienestar | Psicología y Salud. (s. f.). <https://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/2438/4291>

Ushakova, T. (2017, 23 marzo). Los modelos de la acción Normativa de la OIT para regular el trabajo a distancia. https://www.ilo.org/madrid/fow/trabajo-y-la-produccion/WCMS_548606/lang-es/index.htm

Warr, Peter. (2013). Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: una perspectiva combinada. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 29(3), 99-106. <https://dx.doi.org/10.5093/tr2013a15>

Well-being at work: Creating a positive work environment | Safety and Health at Work EU-OSHA. (2013, 7 octubre). <https://osha.europa.eu/es/publications/well-being-work-creating-positive-work-environment>

Workplace Health Promotion and Well-being (Safety and Health at Work). (s. f.). <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/lang-en/index.htm>

World Health Organization. (2010). *Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo*. Organización Mundial de la Salud. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/44466>

Yumpu.com. (s. f.). *Manual de Buenas Prácticas en teletrabajo.pdf* - Oit. [yumpu.com. https://www.yumpu.com/es/document/read/48906523/manual-de-buenas-practicas-en-teletrabajopdf-oit](https://www.yumpu.com/es/document/read/48906523/manual-de-buenas-practicas-en-teletrabajopdf-oit)