



Universidad Pública de Navarra
Nafarroako Unibertsitate Publikoa

Facultad de Ciencias de la Salud
Osasun Zientzien Fakultatea

Trabajo Fin de Grado / Gradu Bukaerako Lana

Grado en Psicología

“Riesgos psicosociales del teletrabajo: una revisión bibliográfica de los estudios empíricos en el periodo 2000-2023”

Clara Gorriz Artoleta

Jorge Santiago López Martínez

Pamplona/Iruñea

Mayo, 2023

Resumen

Introducción/Objetivos: El Teletrabajo es un concepto que ha cobrado gran relevancia recientemente, en especial debido a la pandemia de Covid-19. Se caracteriza por realizar las tareas laborales a distancia, fuera del centro de trabajo tradicional. El objetivo de este estudio es conocer los riesgos psicosociales que implica.

Metodología: Se realiza una revisión sistematizada a partir de una búsqueda bibliográfica en bases de datos de ciencias sociales y de la salud (Dialnet Plus, APA PsycInfo, Scopus, Medline y PubMed). Se seleccionan documentos relativos a los efectos negativos del teletrabajo sobre el bienestar de las personas en el periodo de 2000 a 2023.

Resultados y discusión: Un total de veinte estudios cumplen con los requisitos de inclusión establecidos. Su análisis pone en evidencia que las principales afectaciones en la salud física son trastornos musculoesqueléticos, alteraciones visuales o un estilo de vida sedentario. Además, la salud mental se ve afectada por el estrés, síndrome de Burnout, sobrecarga laboral o aislamiento social. Así, existe falta de consenso en cuanto a la reducción o no del conflicto trabajo-familia. Se encuentran evidencias de que ciertas características de la personalidad podrían actuar como factores mediadores de estos efectos.

Conclusiones: Se concluye que el teletrabajo puede tener un impacto negativo sobre la salud física, mental y la social de manera negativa. Por ello, se cree fundamental conocer y prevenir los riesgos físicos y psicosociales del teletrabajo para que empresas e instituciones públicas aseguren espacios de trabajo beneficiosos para las personas empleadas.

Palabras clave: Teletrabajo, salud física, salud mental, conflicto trabajo-familia, perfil de teletrabajador

Número de palabras: 10075

Abstract

Introduction/Objectives: Due largely to the Covid-19 pandemic, the idea of teleworking, characterized by working remotely and beyond the usual office setting, has suddenly become much more relevant. The purpose of this study is to learn more about the associated psychological hazards.

Methodology: Based on a literature search in the health and social sciences databases (Dialnet Plus, APA PsycInfo, Scopus, Medline y PubMed), a systematic review was conducted. Papers related to the detrimental consequences of remote work on people's well-being from 2000 to 2023 were selected.

Results and discussion: The inclusion criteria were satisfied by a total of 20 research. Their investigation reveals that musculoskeletal disorders, visual impairments, or a sedentary lifestyle can consequence in physical health. Additionally, stress, burnout syndrome, work overload, and social isolation can all impact one's mental health. Therefore, there is a lack of consensus on whether or not there is a decrease in work-family conflict. There is evidence that particular personality characteristics may serve as mediating variables for these effects.

Conclusions: It has been determined that telework may adversely affect physical, mental, and social health. Accordingly companies, and public institutions must guarantee that teleworkers have beneficial workplaces by understanding and preventing the physical and mental risks of remote work.

Keywords: Teleworking, physical health, mental health, work-family conflict, teleworker profile

Number of words: 10075

Índice de contenidos

Introducción/Antecedentes/Justificación	5
Objetivos	14
Objetivo Principal	14
Objetivos Específicos	14
Material y Métodos	15
Búsqueda Bibliográfica: Fuentes de Datos y Estrategias de Búsqueda	15
Criterios de Inclusión y Exclusión	16
Extracción y Síntesis de Datos	16
Resultados	19
Selección de Resultados	19
Caracterización de los Estudios Incluidos.....	19
Discusión.....	39
Conclusiones	49
Referencias Bibliográficas	51
Anexos	58

Índice de Tablas

Tabla 1. Ventajas individuales, organizacionales y sociales de trabajar desde casa.	13
Tabla 2. Criterios de inclusión y exclusión.....	16
Tabla 3. Artículos seleccionados	20
Tabla 4. Población de los artículos seleccionados.	26
Tabla 5. Criterios empleados para la evaluación de la calidad de los estudios cualitativos, a partir de los elementos incluidos en Tong et al., 2007.....	33
Tabla 6. Evaluación de la calidad de los estudios cualitativos.	34
Tabla 7. Criterios utilizados para valorar la calidad de estudios cuantitativos, creada a partir de los elementos incluidos en Olivo et al., 2008.....	34
Tabla 8. Evaluación de calidad de estudios cuantitativos.....	35

Introducción/Antecedentes/Justificación

En las últimas décadas, la sociedad ha cambiado a pasos agigantados, dando lugar a cambios en las diferentes facetas de la vida de las personas. La forma de relacionarse, la comunicación, el trabajo o el ocio ha ido evolucionando a lo largo de los últimos años. De esta reorganización surgen conceptos como el de flexibilidad laboral, la cual ha traído transformaciones a nivel social, económico, familiar e individual, al representar un cambio hacia nuevas modalidades de trabajo. Estos cambios y tendencias tienen gran impacto sobre la psicología, ya que abordan cambios globales que afectan significativamente en el desarrollo integral de las personas.

Una de las modalidades de flexibilización laboral con más reconocimiento es el “teletrabajo”. Son varias las razones por las que se busca la implementación del teletrabajo, entre las que se incluyen, el aumento de la productividad, la reducción de costes, reducir el impacto ambiental de los desplazamientos o un mayor equilibrio entre la vida laboral y personal. Teletrabajar implica que las ciencias humanas y de la salud proporcionen medidas que garanticen el bienestar de las personas.

El teletrabajo surge en Estados Unidos en la década de los 70 a raíz la crisis del petróleo. Concretamente es Jack Nilles quien da nombre al teletrabajo. Propone que esta es la alternativa para ahorrar y reducir la contaminación, apodándolo “telecomming”, mediante el cual “el trabajo va a los trabajadores en lugar de los trabajadores al trabajo” (Nilles, 1976; citado en Pérez & Zerbi, 2020).

Durante esa década la tecnología a disposición es limitada, por ello y además de la crisis, esta modalidad de trabajo solo es adoptada por expertos del mundo académico y únicamente en Estados Unidos. Años más tarde, en los 80, a medida que se difunde el uso de la tecnología, surge la primera legislación para implementar el teletrabajo, con el objetivo de

reducir los gastos de desplazamiento y su impacto en el medioambiente. En los 90 el teletrabajo crece rápidamente gracias a la globalización de la tecnología, el uso de los móviles y el correo electrónico como instrumento principal de trabajo (Bello, 2016; citado en Pérez & Zerbi, 2020). Cabe destacar, que no ha sido hasta marzo de 2020, con la pandemia de Covid-19, cuando mayor importancia ha adquirido el teletrabajo. Esta modalidad ha permitido mantener la productividad de las organizaciones sin poner en peligro la salud de las personas.

El concepto de teletrabajo etimológicamente procede de las palabras tele “lejos” y trabajo; por lo que podríamos definir este como, trabajo a distancia, el cual no se desarrolla en el lugar habitual de la empresa o del centro de trabajo.

Son muchos los autores que han tratado de definir el concepto de “teletrabajo”. Además de este concepto, se utilizan otros como “telecommuting” (Teledesplazamiento), “networking” (Trabajo en Red), “remote working” (Trabajo a Distancia), “flexible working” (Trabajo Flexible) o “homeworking” (Trabajo en Casa).

Según Randstad (2021) “Se considera teletrabajo, el trabajo realizado desde el domicilio del trabajador o desde otro lugar elegido por éste, pero diferente del centro de producción de la empresa para la que trabaja” (p.6). En este sentido, se aclara que no se incluyen en la categoría de teletrabajadores aquellos empleos que se realizan de forma móvil por circunstancias de la producción, como es el caso de camioneros, repartidores, policías etc.

Asimismo, el Real Decreto ley 28/2020 de 22 de septiembre define el teletrabajo como “aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación” (Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia).

Según la Organización Internacional del Trabajo el trabajo a domicilio es entendido como “la modalidad que se produce cuando se realiza la actividad laboral en el domicilio de la persona trabajadora o en otro local que esta escoja, distinto de los locales de trabajo de la empresa, a cambio de una remuneración y con el fin de elaborar o prestar un servicio conforme a las especificaciones de la misma.” (Convenio N°177 y Recomendación N°184 de la OIT, 1996).

En relación con esta modalidad laboral, se pueden identificar distintos conceptos según el modelo organizativo de los teletrabajadores o el tipo de teletrabajador, los cuales se describen a continuación: Teletrabajo desde casa (parcial o completo), Teletrabajo combinado (varía entre la oficina y el hogar), Trabajo Móvil (trabajar en cualquier lugar siempre y cuando se garantice la comunicación) y Centros de Trabajo (oficinas satélites o en el extranjero). En cuanto a los teletrabajadores pueden ser Teleempleado, Teleautoempleado o combinado.

Durante la pandemia de Covid-19, muchos países adoptaron esta modalidad de trabajo. Concretamente, Finlandia alcanzó el 60% de trabajadores a distancia. Asimismo, en países como Francia, Italia o Portugal esta modalidad de trabajo era la preferente. De acuerdo con los datos obtenidos en la encuesta “Living, working and Covid-19” de Eurofound, en Europa un 37% de trabajadores empezaron a ejercer el teletrabajo a raíz de la crisis sanitaria. En España, por su parte, la cifra fue del 30% (Eurofound, 2020). Debido al gran crecimiento de esta forma de empleo, fue necesario regularlo legalmente. Se establecieron las condiciones laborales adecuadas, horarios, derechos, obligaciones y normativa.

En España, la ley que regula el trabajo a distancia es el Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Se publicó en el BOE el 10 de julio de 2021 con objetivo de proporcionar

regulación suficiente, transversal e integrada del trabajo a distancia. En esta, se establecen las siguientes condiciones:

Se limitará el trabajo a distancia en aquellos casos de menores o contratos en prácticas asegurando que al menos el 50% de la jornada se realice de forma presencial. Asimismo, las personas que teletrabajen tendrán los mismos derechos que los trabajadores que desempeñen su trabajo en el centro de la empresa, además no podrán sufrir perjuicio algún, ni modificaciones en las condiciones pactadas, especialmente en la retribución o en tiempo de trabajo. Las empresas están obligadas a evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en los teletrabajadores; además, deberán tener en cuenta las características del trabajo a distancia en el diagnóstico, implementación, aplicación seguimiento y evaluación de las medidas y planes de igualdad (Boletín Oficial del Estado, 164).

Por otro lado, la Ley establece que el trabajo a distancia será voluntario para el empleado y para el empleador, además de reversible (Boletín Oficial del Estado, 164).

En cuanto a los derechos laborales de esta modalidad se establecen:

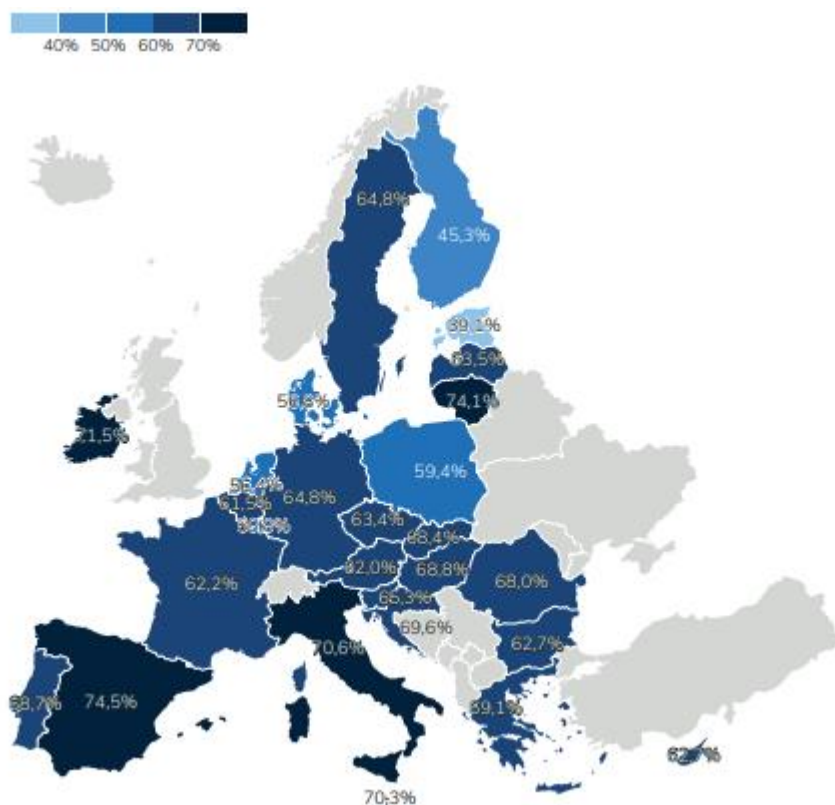
- Artículo 9. Derecho a la formación.
- Artículo 10. Derecho a la promoción profesional.
- Artículo 11. Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas.
- Artículo 12. El derecho al abono y compensación de gastos.
- Artículo 13. Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo.
- Artículo 14. Derecho al registro de horario adecuado.
- Artículo 15. Aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia.
- Artículo 16. Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.
- Artículo 17. Derecho a la intimidad y a la protección de datos.

- Artículo 18. Derecho a la desconexión digital.
- Artículo 19. Derechos colectivos de las personas a trabajar a distancia.

Por tanto, con objetivo de no paralizar la economía global, las empresas, administraciones e instituciones públicas apostaron por implementar el teletrabajo.

En España, según las encuestas de Eurofound, 3 de 4 personas no habían trabajado anteriormente desde casa. Este porcentaje (74.5%) era el más elevado de la Unión Europea. En contraste, el país con menor proporción de gente que nunca había teletrabajado fue Estonia (39.1%) (Eurofound, 2020).

Gráfico 1. Porcentaje de personas adultas que nunca habían teletrabajado antes de la pandemia.



Fuente: *Living, working and COVID-19*. Eurofound. Primera ronda (primavera 2020).

Recuperado de El teletrabajo en España. Antes, durante y después de la pandemia (2022).

En cuanto al porcentaje de personas que había teletrabajado antes de la pandemia de Covid-19 destacan Estonia y Finlandia, datos que se deben a las políticas de digitalización de estos países. En España, solo el 7.3% teletrabajaba a diario, el 5.3% varias veces a la semana y 4.6% varias veces al mes.

Estos datos nos acercan a lo que pudo suponer para las empresas, instituciones y administraciones el reto de hacer frente a la pandemia, desde una perspectiva de proporcionar los recursos necesarios (ordenadores, pantallas, conexiones a internet) y mantener la productividad.

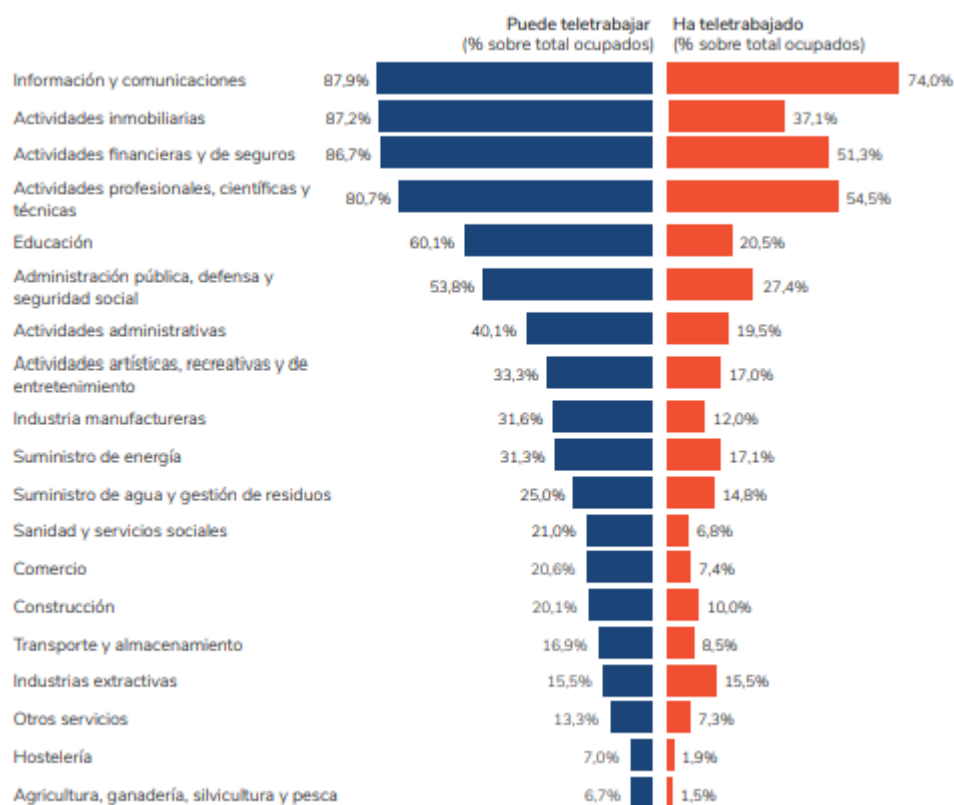
A medida que la pandemia se debilitaba, muchos empleados volvían a trabajar presencialmente. En España, se pasó de trabajar telemáticamente 16,7 horas de media semanales a 15. Países como Bélgica, Luxemburgo, Suecia o Alemania también disminuían sus horas de teletrabajo.

No obstante, la mayoría de los empleados mantienen el interés por teletrabajar. Según Randstad (2019), el 68.6% de los trabajadores de España querrían teletrabajar, pero su empresa no lo permite. En términos de diferencias de edad, se observa mayor interés por el teletrabajo en el grupo de edad de entre 25 y 45 años (78%). Le siguen aquellos los menores de 25 años, con un porcentaje del 64%, mientras que los que menor interés demuestran por el trabajo a domicilio son los mayores de 45 años (58%).

Es importante exponer qué sectores pueden teletrabajar, cuáles lo llevan a cabo potencialmente y cuáles no pueden implementarlo (por las condiciones y características del trabajo). Según la Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de información y comunicación en los hogares 2021 del INE, el 65% de la población ocupada, dispone de un empleo que no le permite trabajar. Esto se puede deber a que se trata de un empleo basado en la producción de bienes materiales (agricultura, manufacturera, construcción) o

dado que es un empleo que requiere de atención física al público (sanidad, hostelería, comercio). El teletrabajo va ligado a tareas laborales dependientes de ordenador e internet, lo que a su vez permite realizar el trabajo desde ubicaciones físicas fuera del lugar tradicional (el hogar, una cafetería, de viaje etc.). Así lo indican los datos recogidos en la encuesta realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Los sectores que más propician el teletrabajo son el tecnológico, actividades científicas, financieras y de seguros e inmobiliarias. Cabe destacar que, en educación, el 60.1% de los profesionales tienen opción de hacerlo y solo el 20.5% lo lleva a cabo (INE, 2021; citado en Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad [ONTSI], 2022).

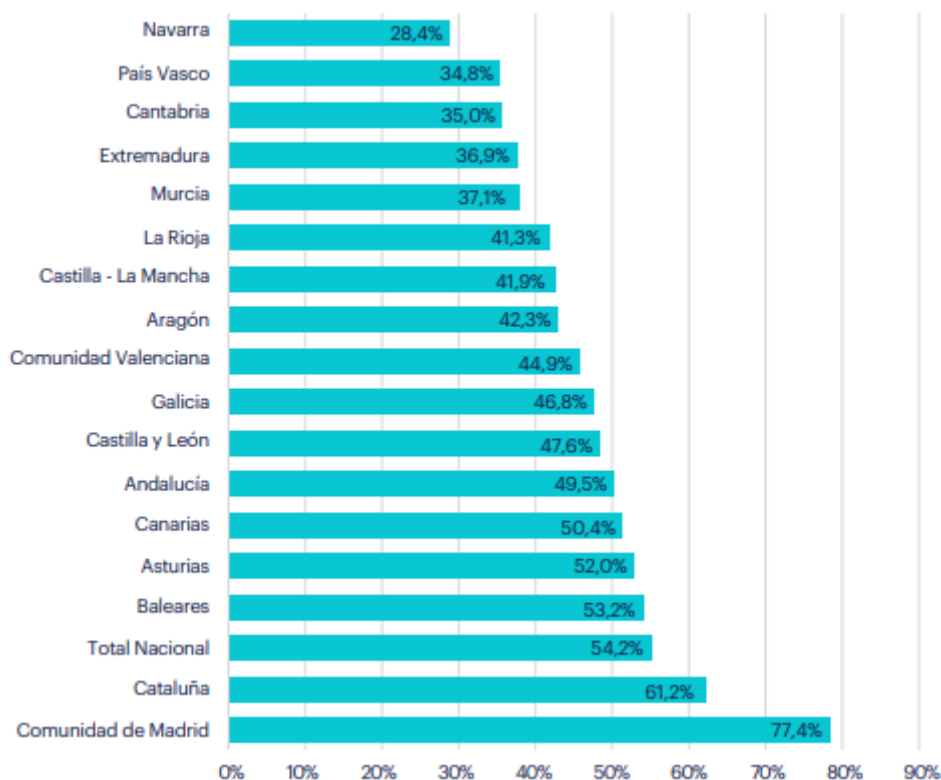
Gráfico 2. Opciones de teletrabajo por sectores. Pregunta: Ocupados que pueden teletrabajar y que han teletrabajado en la última semana por actividad económica.



Fuente: Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de información y comunicación en los hogares 2021, INE. Recuperado de El teletrabajo en España. Antes, durante y después de la pandemia (2022).

De igual manera, existe heterogeneidad entre las provincias de España. Según el Instituto Nacional de Estadística, en 2021, destacaba el trabajo a domicilio en la Comunidad de Madrid, Cataluña, Baleares y Asturias. Sin embargo, en Navarra, País Vasco, Cantabria y Extremadura destacarían por ser comunidades con menor incidencia de teletrabajo.

Gráfico 3. Ratio entre el porcentaje de trabajadores que teletrabajaban en el primer trimestre de 2021 (ocasionalmente o más de la mitad de los días) y el porcentaje de trabajadores que podrían teletrabajar.



Fuente: Banco de España (2020) para los datos del porcentaje de empleos teletrabajables y Encuesta de Población Activa (INE) para los datos del porcentaje de ocupados que trabajó desde su domicilio ocasionalmente o más de la mitad de los días. Recuperado de: Randstad (2021). Informe de teletrabajo en España.

Se han realizado numerosos estudios sobre los beneficios que aporta esta modalidad de trabajo, tanto individualmente como para la organización y para la sociedad.

El trabajo de Agudo 2014, destaca los siguientes beneficios: a nivel individual, el teletrabajo ofrece mayor flexibilidad laboral, ahorro de tiempo de dinero y tiempo en desplazamientos, reducción de estrés, motivación o productividad. Además, es importante destacar que los teletrabajadores perciben un nivel pobre de acoso laboral, algo muy positivo para los empleados, ya que indica un índice muy bajo o casi nulo de situaciones de acoso laboral (Lobo et al., 2022).

Por otro lado, la empresa puede reducir costes asociados a los espacios físicos de oficina o viajes. Además, pueden beneficiarse de un mejor rendimiento de las personas trabajadoras, menor absentismo laboral o equipos de trabajo distribuidos geográficamente. A nivel social, el teletrabajo puede favorecer el desarrollo rural y el ahorro de costes energéticos (Steimberg, 2008; Pérez, 2011; Barba 2001; Mañas et al., 2012 y Fundación Másfamilia, 2012; citado en Agudo, 2014).

Tabla 1. Ventajas individuales, organizacionales y sociales de trabajar desde casa.

Teletrabajo	Ventajas
Organizacionales	Mayor productividad Menor absentismo Mejor moral Mayor apertura Menos interrupciones en la oficina Reducción de los gastos generales Mayor reserva de talento Menor rotación Cumplimiento de la normativa
Individuales	Menos tiempo de desplazamiento Ahorro de costes Menos estrés Sin necesidad de traslado

	Más autonomía
	Flexibilidad de horarios
	Menos distracciones
	Ausencia de políticas de oficina
	Equilibrio trabajo-familia
	Equidad en el trabajo
	Mayor satisfacción laboral
	Menos distracciones
Sociales	Menos congestión del tráfico
	Menos contaminación
	Menos delincuencia en los barrios
	Mayor participación de la comunidad

Fuente: Kurland & Bailey (1999). The advantages and challenges of Working Here, There, Anywhere, and Anytime.

En conclusión, el teletrabajo, a raíz de la pandemia de 2020, ha sido una de las modalidades laborales que con mayor velocidad ha sido implementada y llevada a cabo. En consecuencia, es poco lo que se conoce sobre el impacto que este puede tener sobre la salud física y mental de los empleados. El trabajo siempre ha sido un medio importante de las personas para satisfacer sus necesidades, ya sean económicas, sociales, de autorrealización o de desarrollo. El trabajo es un aspecto central en la vida de todas las personas, por ello, es necesario conocer cómo afecta el trabajo, y concretamente, el teletrabajo, en el bienestar psíquico y social de las personas.

Objetivos

Objetivo Principal

- Realizar una revisión sistemática que analice la evidencia existente en la literatura científica sobre los riesgos psicosociales vinculados al teletrabajo.

Objetivos Específicos

- Identificar los estudios empíricos del periodo 2000 a 2023, que analicen la relación entre el teletrabajo y sus riesgos.

- Evaluar el contenido de los trabajos identificados en relación con sus bases teóricas, objetivos, diseño metodológico e instrumentos.
- Analizar y sintetizar los resultados proporcionados por los estudios revisados, detallando las relaciones contrastables encontradas entre teletrabajo y riesgos psicosociales.
- Evaluar los sesgos o limitaciones que puedan tener los estudios existentes sobre los riesgos en el teletrabajo.
- Proponer futuras líneas de investigación en el campo de la psicología social/laboral en relación con el trabajo a distancia.

Material y Métodos

Este trabajo de Fin de Grado ofrece una revisión centrada en los riesgos psicosociales que conlleva el teletrabajo. Para lograr ese objetivo, se siguen las directrices propuestas por Siddaway et al. (2019), quienes presentan pautas y orientaciones para realizar una revisión que asegure la calidad y transparencia de los estudios presentados.

Esta revisión sistemática es de tipo cualitativo, la cual tiene el principal objetivo de describir, integrar y sintetizar la información acerca de los efectos psicosociales del teletrabajo sobre las personas. De esta manera, localizar conceptos y teorías claves que proporcionasen explicaciones novedosas o más poderosas sobre ello (Thorne et al., 2004; como se citó en Siddaway et al., 2019).

Búsqueda Bibliográfica: Fuentes de Datos y Estrategias de Búsqueda

Esta revisión sistemática se realiza durante febrero de 2023 a través de plataformas y buscadores de prestigio como Sirius o Google Académico y se seleccionaron bases de datos como: Dialnet Plus, APA PsycInfo, Scopus, Medline y PubMed. Para la búsqueda se utiliza la opción de búsqueda avanzada de Sirius. Se introducen palabras clave “telework” OR

“telecommuting” OR “work from home” OR “home office” OR “remote work” AND “work risks” OR “mental health” OR “psychosocial risks” OR “occupational risks”. Además, se realiza la misma búsqueda con los términos en español: “Teletrabajo” O “Trabajo remoto” O “Teletrabajadores” Y “Riesgos laborales” O “Salud Mental” O “Riesgos psicosociales”. La búsqueda se ha llevado a cabo en el resumen.

Criterios de Inclusión y Exclusión

Los artículos incluidos en la revisión cumplen los siguientes criterios:

- Artículos científicos que estudian los riesgos psicosociales del teletrabajo.
- Incluir riesgos físicos y psíquicos del teletrabajo.
- Estar escritos en español o inglés.
- Estar publicados entre el 2000 y el 2023.
- Ser accesibles a través de la UPNA o ser artículos de Open Access.

Se excluyen aquellos artículos con las siguientes características:

- Artículos que no concuerdan con el tema principal de trabajo.
- Artículos sin base empírica.
- Documentos no publicados entre el 2000 y el 2023.

Extracción y Síntesis de Datos

Tras la búsqueda se sintetizan los resultados extrayendo la siguiente información: título, autores, año de publicación, país, tipo de estudio, tamaño de la muestra, instrumentos, y resultados.

Teniendo en cuenta lo anterior se identifican 20 documentos que cumplen con los criterios definidos.

Tabla 2. Criterios de inclusión y exclusión.

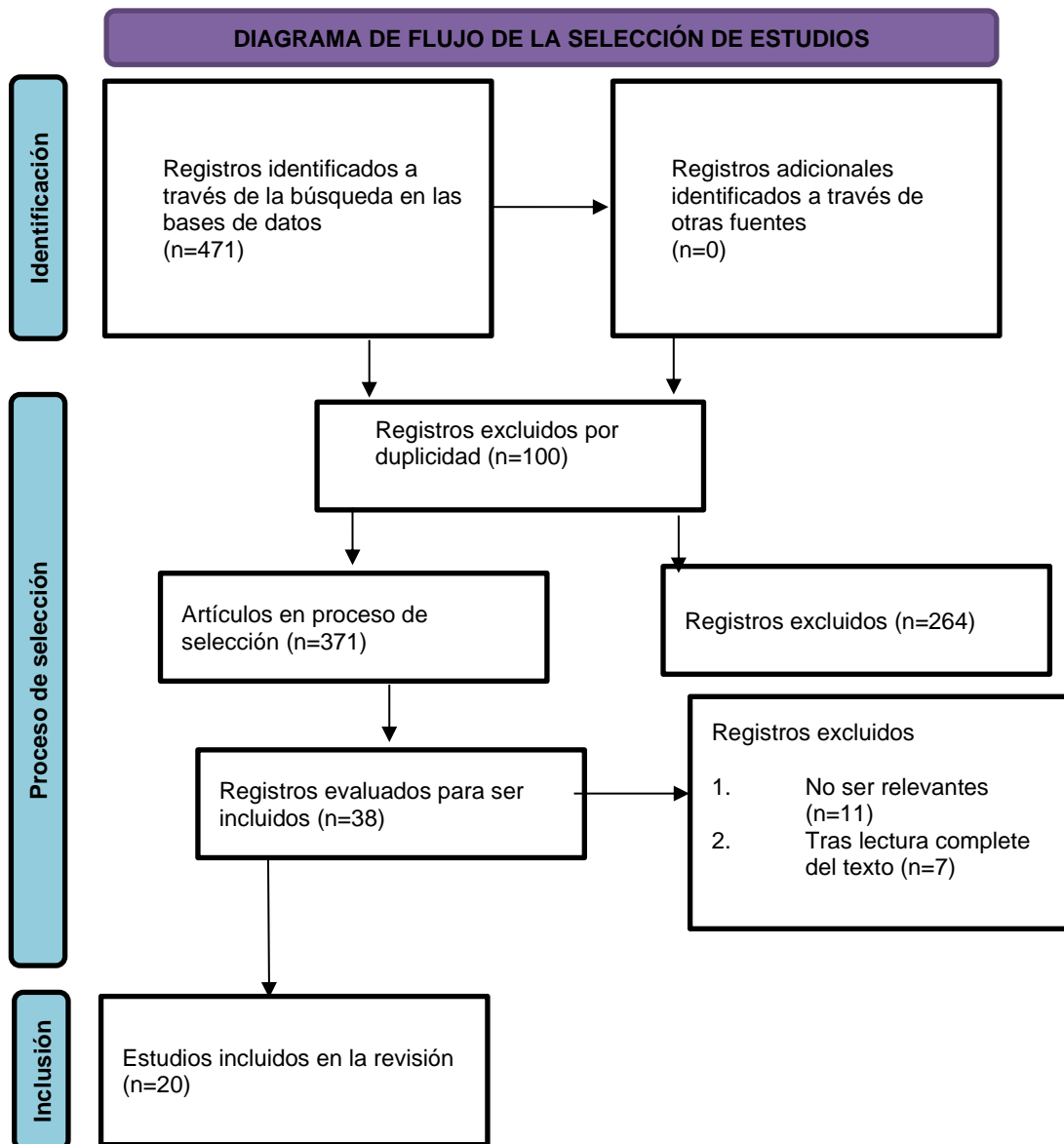
CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN

Característica	Criterio	Inclusión	Exclusión
Tipo de publicación	Revisiones sistemáticas		X
	Revisiones históricas		X
	Estudios exploratorios	X	
	Estudios de cohorte	X	
	Estudios cualitativos	X	
	Estudios correlacionales	X	
	Estudios de caso	X	
	Estudios observacionales	X	
	Artículos de opinión		X
Idioma	Español	X	
	Inglés	X	
	Otro		X
Periodo de tiempo de publicaciones	Antes del 2000		X
	Después del 2000	X	
Método de búsqueda	Título	X	
	Resumen	X	

Fuente: elaboración propia.

La elección de las bases de datos y las palabras claves ha permitido lograr un equilibrio entre las perspectivas médicas y sociales. Se han incorporado estudios con puntos de vista diferentes, de tal manera que se obtiene una visión más global sobre el tema.

Figura 1. Diagrama de flujo de la selección de estudios.



Estructura recuperada de: Page MJ, McKenzie JE, Bossuyt PM, Boutron I, Hoffmann TC, Mulrow CD, et al. The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ* 2021;372:n71. doi: 10.1136/bmj.n71

Resultados

Selección de Resultados

En una primera búsqueda con la finalidad de aumentar la probabilidad de encontrar material más adecuado, se utiliza el operador booleano “AND” para unir las palabras “Teleworking”, “Telecommuting” “Work from Home” con “Mental Health”, “Psychosocial risks”. De esta manera se obtienen un total de 471 registros, de los cuales, 100 se excluyen por duplicidad y 264 tras la revisión del título y el resumen, ya que no son acordes con el tema planteado. A continuación, el proceso de cribado se realiza sobre 38 estudios. De estos, 11 se excluyeron por no ser relevantes y 7 tras la lectura completa del texto.

Caracterización de los Estudios Incluidos

Para responder al objetivo se procede a organizar los artículos en diferentes tablas, sintetizando los siguientes datos: autores y año de publicación, país, base teórica, objetivo del estudio, metodología, muestra de participantes, técnica e instrumentos utilizados y resultados (véase Tabla 3). En otra tabla se sintetiza la información sobre la población escogida en las muestras (véase Tabla 4).

Tabla 3. Artículos seleccionados

	AUTOR Y AÑO	PAÍS	BASE TEÓRICA	OBJETIVO	METODOLOGÍA	MUESTRA	TÉCNICA (INSTRUMENTOS)	RESULTADOS
E1	Barros, A. (2017)	Colombia	No se define	Probar los indicadores de bienestar subjetivo y síndrome de burnout en teletrabajadores	Estudio ex post facto	156	Encuesta Sociodemográfica, Escala de Satisfacción con la Vida (SWSL) y Maslach Burnout Inventory (MBI).	Puntuaciones altas en satisfacción con la vida, aunque correlación negativa inversa y significativa entre el agotamiento emocional positivo y significativo y la despersonalización y entre la satisfacción con la vida y la realización personal
E2	Camacho, S. y Barrios, A. (2022)	Colombia	Modelo teórico adaptado por los autores	Analizar la evolución del tecnoestrés de los teletrabajadores y sus efectos sobre el bienestar laboral de estos individuos a lo largo del tiempo	Estudio longitudinal	96	Encuestas a partir de las adaptaciones: Ayyagari et al. (2011); Suh and Lee (2017); Bal and De Lange (2015)	Los resultados indican que dos tecno-estresores (conflicto trabajo casa y sobrecarga de trabajo) generaron tensión en los teletrabajadores, lo que a su vez disminuyó su satisfacción con el teletrabajo y el rendimiento laboral percibido.
E3	Figueiredo, S., João, R., Alho, L. y Hipólito, J. (2022)	Portugal	No se define	Analizar los efectos de la exposición prolongada de los adultos a las	Estudio ex post facto	127	Cuestionario sociodemográfico; exposición a pantallas; Pittsburgh Sleep Quality Index	Las mujeres y hombres se diferencian en el uso de las pantallas; los adultos jóvenes

AUTOR Y AÑO	PAÍS	BASE TEÓRICA	OBJETIVO	METODOLOGÍA	MUESTRA	TÉCNICA (INSTRUMENTOS)	RESULTADOS	
			pantallas sobre la calidad del sueño, el tipo de dispositivos utilizados según edad y sexo, y el impacto en el rendimiento				utilizan menos las pantallas y tienen mejor rendimiento; adultos jóvenes y mujeres mayores problemas de sueño	
E4	Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S. y Toscano, F. (2021)	Italia	Modelo JD-R (demandas y recursos laborales)	Análisis de la calidad de vida de los teletrabajadores durante la pandemia de Covid-19	Estudio transversal	209	Autoinformes a partir de: Revised Self-Leadership Questionnaire; three items developed by Lee and Brand; three items Morgeson and Humphrey	Relación negativa de teletrabajo con el conflicto trabajo-familia y aislamiento social. Relación positiva entre teletrabajo y autonomía, productividad y compromiso
E5	García González, M., Torrano, F. y GarcíaGonzález, G. (2020)	España	No se define	Analizar los principales factores de riesgo psicosocial de profesoras que trabajan en universidades online	Estudio exploratorio	10	20 entrevistas siguiendo el modelo de Seidman (elaboración propia de los autores)	Existencia de factores de riesgos: sobrecarga mental cuantitativa, subcarga mental cualitativa, aislamiento, conflicto de rol y sobrecarga emocional
E6	Golden, T. (2006)	Estados Unidos	No se define	Examinar el papel de las relaciones entre el vínculo de teletrabajo y satisfacción laboral	Estudio ex post facto	294	Cuestionarios: Michigan Organizational Assessment Questionnaire; LMX7; 10-item measure developed by Seers; 6-item measure of work-	Relación de U invertida medida por la calidad de relación entre jefe-empleado, entre empleados y conflicto trabajo-familia

AUTOR Y AÑO	PAÍS	BASE TEÓRICA	OBJETIVO	METODOLOGÍA	MUESTRA	TÉCNICA (INSTRUMENTOS)	RESULTADOS	
						family conflict developed by Carl-son		
E7	Grant, C. A., Wallace, L. M., y Spurgeon, P. C. (2013)	Reino Unido	No se define	Explorar los factores psicológicos que afectan a los trabajadores a distancia	Estudio exploratorio	11	Entrevistas (elaboración propia de los autores)	Relación positiva de trabajar a distancia con flexibilidad laboral, competencias individuales. Relación negativa sobre el bienestar, por exceso de trabajo y poco descanso. La confianza y el estilo de liderazgo influyen
E8	Kaduk, A., Genadek, K., Kelly, E. y Moen, P. (2019)	Estados Unidos	No se define	Evaluar qué implicaciones tiene la flexibilidad laboral en las empresas y empleados	Estudio exploratorio	758	Encuesta (elaboración propia de los autores)	Importancia de la voluntariedad del teletrabajo. El involuntario asociado a conflicto familiar, estrés, agotamiento, menor satisfacción. El voluntario asociado con menor estrés y mayor satisfacción laboral
E9	Konradt, U., Schmook, R., Wilm, A. y Hertel, G. (2000)	Alemania	No se define	Medir la efectividad de los círculos de salud en teletrabajadores	Estudio longitudinal	17	Grupos de discusión	Aquellos que participaron en los CS mostraron mejor manejo de estrés que un grupo de teletrabajadores que no participó

	AUTOR Y AÑO	PAÍS	BASE TEÓRICA	OBJETIVO	METODOLOGÍA	MUESTRA	TÉCNICA (INSTRUMENTOS)	RESULTADOS
E10	Lacolino, C., Cervellione, B., Isgrò, R., Lombardo, EMC, Ferracane, G., Barattucci, M. y Ramaci, T. (2023)	Italia	Modelo teórico hecho por los autores	Comprobar si los resultados disfuncionales derivados de la adaptación a las nuevas formas de enseñanza mediante herramientas tecnológicas pueden mitigarse mediante los factores protectores de la inteligencia emocional y la metacognición	Estudio ex post facto	604	Cuestionario de 4 escalas: (1) the Schutte Self-Report Emotional Intelligence Test (SREIT); (2) the Metacognitive Functions Screening Scale (MFSS-30); (3) the Link Burnout Questionnaire (LBQ); and (4) the Secondary Traumatic Stress Scale STSS-I	La inteligencia emocional media la relación entre teletrabajo, estrés y burnout. La metacognición modera los factores de riesgo y la inteligencia emocional
E11	Lescarret, C., Lemercier, C. y Le Floch, V. (2020)	Francia	Modelo teórico hecho por los autores	Identificar los determinantes que llevan a un teletrabajador a preferir los espacios de Co-working	Estudio exploratorio	268	Cuestionario online (elaboración propia de los autores)	El aislamiento social percibido y la falta de comodidad en casa influyen en la elección de los espacios de coworking. El presupuesto, el acuerdo con la dirección y la compatibilidad laboral fueron factores que mitigaban las intenciones

	AUTOR Y AÑO	PAÍS	BASE TEÓRICA	OBJETIVO	METODOLOGÍA	MUESTRA	TÉCNICA (INSTRUMENTOS)	RESULTADOS
E12	Lobo, M., Becerra, O. y Sanchez, A. (2022)	Colombia	No se define	Reconocer la influencia del teletrabajo sobre los hábitos de vida de los empleados	Enfoque metodológico cuantitativo con alcance descriptivo-correlacional y diseño no experimental transversal	318	Cuestionario SF-36 de salud	El teletrabajo influye sobre el dolor corporal, la salud general, la salud física, la función social, el rol emocional y la salud mental
E13	Lott, Y., y Abendroth, A. (2022)	Alemania	Teoría del intercambio social; teoría de señales y teoría de la frontera	Estudia el impacto del trabajo a domicilio en el compromiso afectivo	Estudio ex post facto	2460	Análisis de datos del cuestionario LPP realizado en 2014/2015	La percepción de los teletrabajadores de confianza y justicia se basa en las relaciones de intercambio con sus supervisores
E14	Pérez Sánchez C. y Gálvez Mozo, A. M. (2009)	España	No se define	Analizar la valoración de un grupo de madres sobre la modalidad de teletrabajo	Estudio de caso	24	Entrevistas y grupos de discusión	Las opiniones fueron heterogéneas y diversas sobre el teletrabajo como medio para conciliar vida laboral y familiar
E15	Ramos, V., Galarza, C. y Tejera, E. (2020)	Ecuador	Modelo de Neufeld y Fang (2005)	Análisis del impacto de las características del teletrabajo en la percepción de productividad y bienestar	Estudio ex post facto	459	Cuestionario en línea (elaboración propia de los autores)	La productividad del teletrabajo se ve positivamente afectada por la automotivación, autodisciplina, habilidades de la organización y la salud mental
E16	Schmitt, J. B., Breuer, J. y Wulf, T.	Alemania	Modelo teórico hecho por los autores	Analizar las relaciones entre el uso de herramientas de	Estudio ex post facto	403	Cuestionario en línea (elaboración propia de los autores)	Para los teletrabajadores el número de medidas de desintoxicación

AUTOR Y AÑO	PAÍS	BASE TEÓRICA	OBJETIVO	METODOLOGÍA	MUESTRA	TÉCNICA (INSTRUMENTOS)	RESULTADOS	
			trabajo digitales, la sensación de sobrecarga cognitiva, las medidas de desintoxicación digital, el rendimiento laboral percibido y el bienestar				digital modera la relación entre la sobrecarga cognitiva y la percepción de las exigencias laborales	
E17	Vander Elst T, Verhoogen R, Sercu M, Van den Broeck A, Baillien E y Godderis L. (2017)	Bélgica	Modelo teórico hecho por los autores	Investigar la relación curvilínea entre el grado de teletrabajo y el bienestar laboral (agotamiento, compromiso laboral) y ver si las características del trabajo median esa relación	Estudio ex post facto	878	Encuesta (elaboración propia de los autores)	Relación directa entre relación trabajo-familia, autonomía, toma de decisiones con bienestar laboral. Relación indirecta de grado de teletrabajo con bienestar laboral
E18	Wang, B., Liu, Y., Qian., y Parker, S. (2020)	China	Modelo teórico hecho por los autores	Explorar los retos individuales y características de trabajo que afectan a los teletrabajadores	Estudio mixto; el 1º cualitativo exploratorio y el 2º un análisis de datos	1:39 2:522	Entrevistas y encuestas (escalas adaptadas) Morgeson and Humphrey (2006); m Lindner et al. (2015); Carlson et al. (2000); Tuckman (1991); Lowry et al. (2009); m Maslach and Jackson (1981)	Relación positiva entre apoyo social y menores retos. Relación negativa entre autonomía laboral y soledad. La carga de trabajo. y supervisión se relacionaron con mayor interferencia entre trabajo-hogar y menor

AUTOR Y AÑO	PAÍS	BASE TEÓRICA	OBJETIVO	METODOLOGÍA	MUESTRA	TÉCNICA (INSTRUMENTOS)	RESULTADOS	
							procrastinación. La autodisciplina resultó ser un moderador	
E19	Xiao, Y., Becerik Gerber, B., Lucas, G. y Roll, S. C. (2021)	Estados Unidos	No se define	Comprender el impacto de los factores sociales, conductuales y físicos en el bienestar de los teletrabajadores durante el Covid-19	Estudio ex post facto	988	Cuestionario online (elaboración propia de los autores)	Disminución del bienestar físico y mental asociado al ejercicio físico, alimentación, comunicación entre compañeros, ajuste a las horas de trabajo, configuración del puesto, satisfacción con factores ambientales y distractores
E20	Zambrano, G., Y Intriago, J. (2020)	Ecuador	No se define	Determinar la influencia del teletrabajo en el bienestar emocional de los docentes	Estudio ex post facto	20	Cuestionario Maslach Burnout Inventory y Encuesta (elaboración propia de los autores)	60% mostraban cansancio emocional; 14% despersonalización y 14% baja realización personal= burnout

Tabla 4. Población de los artículos seleccionados.

	EDAD MEDIA	GÉNERO		SECTORES	FAMILIARES	EXPERIENCIA EN TELETRABAJO	OTROS
		MUJER	HOMBRE NO-BINARIO				
E1				Docentes			
E2	71.9% 30-49	60.4%		Diversos		57.3% primera vez	76% empresas privadas
E3	37.99	58.3%	41.7%			(60,6%) a tiempo completo; 39,4% tiempo parcial	
E4		71,30%	28.7%		70% un hijo o más a su cargo	91,9% primera vez teletrabajando	
E5	34-59	100%		Docentes	60% carga familiar		
E6	43		53%			Media de horas semanales teletrabajando: 15	
E7		63.63%		3 sectores diferentes		36,36% jornada completa de teletrabajo	

	EDAD MEDIA		GÉNERO		SECTORES	FAMILIARES	EXPERIENCIA EN TELETRABAJO	OTROS
E8					Una sola empresa			
E9	82.35%				Diversos	82,35% un hijo o más a cargo		
E10	47.38	75.8%			Docentes			
E11	36	58.2%	41%	0,80%			42,9% más de la mitad de las horas laborales teletrabajando	La mayoría cargos altos en la empresa
E12					Diversos			
E13					Diversos			
E14	100%				70% sector privado		23,3% jornada completa de teletrabajo	
E15	50%	50%			70% docencia	8% vivían solos		25% espacio privado para trabajar en casa
E16	38.93	64.26%	34.98%	0.74%				

	EDAD MEDIA	GÉNERO		SECTORES	FAMILIARES	EXPERIENCIA EN TELETRABAJO	OTROS
E17	45.14	83%					19,5% cargo de supervisión
E18	1: 32.63 2: 31.97	1: 58,9% 2: 51,91%	2:	Diversos		La mayoría teletrabajando por primera vez.	1: 32.63 2: 31.97
E19	40.9	56,50%	32,10%	11,4%	Diversos	82.8% teletrabajando a tiempo completo.	
E20					Docentes		

Año de Publicación

Con relación al año de publicación de los estudios incluidos en la revisión, solo el 15% de los artículos incluidos han sido publicados entre el 2000 y el 2009. Por su parte, el 20% de los artículos han sido publicado entre el 2010 y el 2019. Los 15 estudios restantes han sido publicados entre el 2020 y 2023, destacando el 2020 como el año de mayor producción, seguido de 2022 y 2021. Cabe destacar que de la literatura incluida solo un artículo es del año 2023.

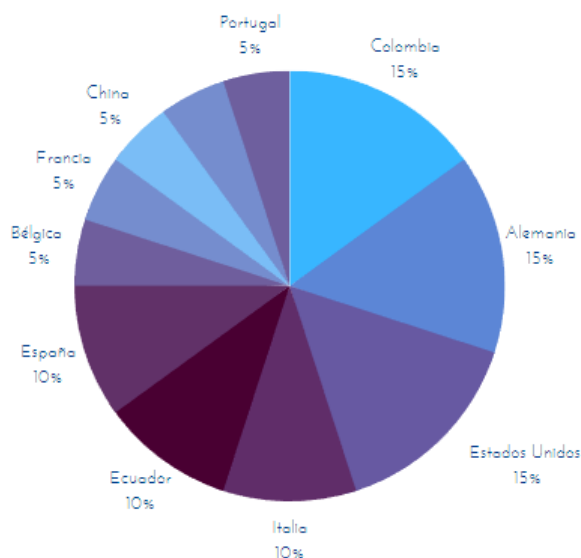
Gráfico 4. Numero de artículos seleccionados por año de publicación.



País

Los artículos seleccionados están distribuidos en 11 países diferentes. El 55% de los artículos escogidos son publicados en diferentes países de Europa, le siguen América (40%) y Asia (5%).

Gráfico 5. Porcentaje de artículos seleccionados por país.



Base Teórica de los Estudios

La mitad de los artículos revisados no dan una definición clara sobre la base teórica sobre la que trabajan (55%). Otro porcentaje significativo de esta revisión se apoyan en modelos teóricos creados por los propios autores (30%). No obstante, se encuentran algunas excepciones: Lott y Abendroth (2022) se basan en la teoría del intercambio social, teoría de señales y teoría de la frontera; Ramos et al. (2020) sigue la teoría de Neufeld y Fang (2005) y por último Galanti et al. (2021) utiliza el modelo demandas y recursos laborales (JD-R Model).

Objetivos

Por otro lado, se distinguen los objetivos de cada estudio. La mayoría de ellos marcan el objetivo de analizar los efectos del teletrabajo sobre el bienestar de las personas. Otra gran parte de los estudios trata de identificar cuáles son los factores o riesgos psicosociales del teletrabajo. En menor medida, tres artículos tratan de comprobar si los efectos negativos del teletrabajo pueden ser disminuidos por diferentes actividades o factores como Círculos de Salud, espacios de “*Co-working*” o Inteligencia Emocional. Solo un estudio seleccionado trata de analizar los problemas de sueño asociados al teletrabajo según edad y género.

Metodología del Estudio

El tipo de estudio que se encuentra entre los artículos seleccionados puede ser de tipo ex post facto (55%), descriptivo (30%), experimental (10%) o mixto (5%). Las investigaciones descriptivas se dividen en estudios de tipo exploratorio (20%), estudios de caso (5%) o un estudio transversal (5%). En cuanto a los experimentales son dos estudios longitudinales (10%). Por último, se incluye un estudio de tipo cualitativo-cuantitativo mixto.

Muestra de Participantes

Las muestras para los estudios que se han seleccionado son muy variadas en tamaño. El rango de participantes oscila entre 10 y 2460 personas. El 40% de los estudios cuentan con una muestra de entre 1 y 199 personas. Así pues, 5 de los 20 artículos disponen de una muestra de entre 200 y 499 empleados (25%). Otro 20% de los estudios cuentan con una participación de entre 500 y 800 personas. Por último, destacan 2 estudios por tener una muestra de más de 900 teletrabajadores (10%).

Población

Se diferencia la población de los diferentes estudios según la edad media de los participantes, el género, sectores organizacionales a los que pertenecen, familiares a cargo o con los que conviven, experiencias de teletrabajo previas y otros aspectos que resulta interesante mencionar. La media de edad de los participantes de todos los estudios oscila entre 30 y 50 años. Por otro lado, la mayoría de los artículos cuentan con muestras variadas de género. Sin embargo, dos estudios han sido únicamente realizados con una muestra de mujeres. Los sectores organizacionales sobre los que se han hecho las investigaciones son diversos (construcciones, servicios de salud, educación, informática etc.). Sin embargo, el 20% de los estudios se ha realizado con docentes. Finalmente, se identifican algunos

artículos seleccionados que incluyen teletrabajadores a tiempo parcial, es decir, empleados que solo trabajan desde casa algunas horas o días a la semana.

Técnicas e Instrumentos

En cuanto a las técnicas utilizadas en los estudios, la mayoría se han realizado con cuestionarios o encuestas online (80%). Además de ello, esta revisión cuenta con estudios realizados a través de entrevistas o grupos de discusión (20%). El 30% de las investigaciones que se han hecho con cuestionarios y escalas diseñadas por los autores, específicamente para su propia investigación. Por otro lado, el 50% restante han utilizado escalas y cuestionarios ya existentes o adaptaciones de ellos.

Resultados

Se realiza un análisis de la calidad de los estudios incluidos con el objetivo de evaluar la validez y confiabilidad de la evidencia generada por las investigaciones. Se elaboran las tablas de evaluación considerando estudios cualitativos (véase Tabla 6) o cuantitativos (véase Tabla 8).

Tabla 5. Criterios empleados para la evaluación de la calidad de los estudios cualitativos, a partir de los elementos incluidos en Tong et al., 2007.

Criterio	Estudios cualitativos		
	-	+	++
Base teórica	Sin definir	Se define un modelo de partida, pero no se precisa en todos sus aspectos o no se refleja claramente en los datos recogidos	Se define un modelo claramente y se refleja en la estructura de datos recogidos
Muestra	Criterios para la selección de la muestra no definidos	Criterios para la selección de la muestra definidos, pero no coherentes con el método de análisis y la población estudiada	Criterios para la selección de la muestra definidos y coherentes con el método de análisis y la población estudiada

Técnicas/instrumentos	Técnicas indirectas, con escasa justificación de su elaboración	Técnicas indirectas con justificación de su elaboración	Técnicas directas con justificación de su elaboración
Análisis	Sistema de análisis no definido o no sometido a estrategias de control de calidad	Sistema de análisis definido, pero sin evidencias claras de sistemas de control de calidad	Sistema de análisis definido y con evidencias claras de sistemas de control de calidad
Resultados	Resultados escasamente detallados sin ilustración de declaraciones o ejemplos	Resultados detallados en sus aspectos fundamentales	Resultados exhaustivamente detallados e ilustrados con ejemplos y declaraciones.

Tabla 6. Evaluación de la calidad de los estudios cualitativos.

	Base teórica	Muestra	Técnica e instrumentos	Análisis	Resultados
E4	++	++	+	++	++
E5	-	++	++	+	++
E7	-	++	++	++	++
E9	-	++	++	+	++
E14	-	++	++	-	+
E18	++	++	++	++	++

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7. Criterios utilizados para valorar la calidad de estudios cuantitativos, creada a partir de los elementos incluidos en Olivo et al., 2008.

Criterio	Estudios cuantitativos		
	-	+	++
Base teórica	Sin definir	Se define un modelo de partida, pero no se precisa en todos sus aspectos o no se refleja claramente en los datos recogidos	Se define un modelo claramente y se refleja en la estructura de datos recogidos

Muestra	Muestra no aleatoria/no bien definida en sus criterios Muestra pequeña *	Muestra no aleatoria/no bien definida en sus criterios, pero de tamaño adecuado* Muestra aleatoria pero pequeña*	Muestra aleatoria, bien definida en sus criterios y de tamaño adecuado*
Diseño	Ex post facto (correlacional transversal)	Cuasi-experimental Longitudinal prospectivo/retrospectivo	Experimental con grupos aleatorizados
Técnicas/instrumentos	Técnicas con escasos indicadores de validez y fiabilidad, técnicas indirectas	Técnicas indirectas (autoinformes) con adecuados indicadores de validez y fiabilidad	Técnicas objetivas (registros, observación) adecuados indicadores de validez y fiabilidad
Análisis	Análisis meramente descriptivo, sin estadísticos de contraste	Análisis inferencial de contraste de hipótesis bivariado, sin control de terceras variables	Análisis multivariante, con control de terceras variables
Resultados	Resultados escasamente detallados	Resultados detallados en sus aspectos fundamentales	Resultados exhaustivamente detallados.

De forma general, para tamaños del efecto esperado pequeños ($d=.20$) y potencia estadística estimada ($1-\beta$) de 0.80, serían insuficientes muestras de menos de 200 sujetos y adecuadas las muestras de más de 200 sujetos (Faul et al., 2009).

Tabla 8. Evaluación de calidad de estudios cuantitativos

	Base teórica	Muestra	Diseño	Técnicas/instrumentos	Análisis	Resultados
E1	-	-	-	++	++	+
E2	++	+	+	+	++	++
E3	-	+	-	+	++	++
E6	-	++	-	+	++	++
E8	-	+	-	+	++	++
E10	++	++	-	+	++	++
E11	++	++	-	+	+	++
E12	-	++	-	+	+	++
E13	++	++	-	+	++	++
E15	+	++	-	+	+	++
E16	++	+	-	+	++	++
E17	++	+	-	+	++	++
E18	++	++	-	+	++	++
E19	-	++	-	+	++	++
E20	-	-	-	+	-	+

Fuente: Elaboración propia.

Tras la realización de la evaluación los artículos seleccionados, cabe destacar que todos ellos exhiben una calidad adecuada. En cuanto a los estudios cuantitativos, es notable que la mayoría de ellos presentan un diseño ex post facto, por ello, la validez puede ser menor. No obstante, tanto los cualitativos como cuantitativos, al analizar los criterios de manera conjunta muestran una calidad aceptable.

Finalmente, se ordenan los artículos según los resultados obtenidos. Estos se clasifican según si los riesgos del teletrabajo afectan la salud física de las personas, la salud mental o la conciliación entre la vida familiar y laboral. Además, se han encontrado otros factores individuales que pueden ser protectores o potenciadores de los riesgos del teletrabajo.

Efectos Negativos Sobre la Salud Física de los Teletrabajadores. El 15% de los artículos seleccionados (Lobo et al. 2022; Xiao et al. 2021; Figueiredo et al. 2022) ponen de manifiesto las diferentes implicaciones que puede tener el teletrabajo sobre el bienestar físico de los empleados. Estos efectos negativos se pueden clasificar según la higiene del puesto (luz y temperatura), los espacios físicos o el uso excesivo de las TIC. Estos artículos concuerdan en que las mayores consecuencias se manifiestan por trastornos musculoesqueléticos (dolores de espalda, hombros, muñecas o manos), alteraciones visuales (fatiga visual, irritación, sensación de ardor, enrojecimiento y visión borrosa o doble) o problemas de sueño. Además, los estudios muestran una disminución del bienestar físico de las personas causado por cambios en el estilo de vida, la alimentación o la actividad física. Del mismo modo, se asocia el sedentarismo y la disminución de ejercicio físico con el riesgo de padecer enfermedades diversas, al deterioro del funcionamiento cotidiano o con algunos trastornos psicológicos (Xiao et al., 2021).

Efectos Negativos Sobre la Salud Mental de las Personas. Según la literatura revisada son diferentes las razones por las que la salud mental de las personas se puede ver afectada en la modalidad de teletrabajo. Entre estas distinguimos, tecnoestrés por el uso de las TIC, ansiedad o estrés por la extensión de la jornada laboral o aislamiento social.

Tecnoestrés. El 20% de los artículos señalan la relación negativa entre el tecnoestrés y la sobrecarga cognitiva que conlleva y la percepción personal de bienestar y rendimiento laboral (Grant et al. 2013; Schmitt et al. 2021; Camacho y Barrios, 2022; García et al. 2020). Estos artículos encuentran que el uso excesivo de las TIC produce una sobrecarga cognitiva que lleva a los teletrabajadores a experimentar tensión. Además, esta relación se ve potenciada por el poco tiempo de recuperación. Asimismo, Figueiredo et al. (2022) evidencia problemas de sueño asociados al uso excesivo de pantallas y afectación en el rendimiento laboral.

Problemas de salud mental. Cuatro estudios coinciden en que el teletrabajo se acompaña de niveles altos de ansiedad, nerviosismo, cansancio emocional, preocupación, irritabilidad o estrés. Afirman que estas emociones tienen relación directa con la sobrecarga de trabajo y afectan el bienestar de las personas trabajadoras (Xiao et al. 2021; Zambrano e Intriago, 2020; Ramos et al. 2020; Lobo et al. 2022).

Aislamiento social. En la literatura revisada se ha estudiado el aislamiento o las interacciones sociales en relación con el bienestar y la productividad de los teletrabajadores. El aislamiento social se relaciona negativamente con la productividad laboral (Galanti et al., 2021) y positivamente con la intención de trabajar en un espacio de “*Co-working*” (Lescarret et al., 2020). Asimismo, el 10% de los artículos coinciden en que las relaciones sociales en esta modalidad son un aspecto clave que definen el compromiso organizacional y la satisfacción laboral (Lott y Abendroth, 2022; Golden, 2006). Por el contrario, el apoyo social

se relaciona positivamente con la superación de la interferencia trabajo-casa, la comunicación ineficaz, la procrastinación o la soledad (Wang et al., 2020).

Conflicto Trabajo-Familia. En los artículos revisados son diversas las opiniones que se encuentran acerca de la relación entre teletrabajo y conciliación entre vida familiar y laboral. No todos los artículos que hablan sobre el conflicto entre trabajo-familia (25%) coinciden en sus resultados. El estudio realizado por Wang et al. (2020) muestra que al trabajar desde casa las interrupciones afectan la eficacia laboral de las personas, y a su vez, la disponibilidad de trabajar desde cualquier lugar conlleva efectos sobre la vida familiar. Estos resultados se reafirman en el estudio realizado por García et al. (2020) que muestra que la sobrecarga laboral conlleva que los teletrabajadores realicen tareas laborales durante las noches o fines de semana. Sin embargo, otros artículos que estudian este factor, se observa que el teletrabajo trae beneficios para compaginar la vida familiar y laboral al poder realizar tareas domésticas y laborales al mismo tiempo (Sánchez y Mozo, 2009).

Perfil de Teletrabajador. Muchos de los artículos que estudian los efectos negativos del teletrabajo han demostrado que existen ciertas variables de personalidad que disminuyen esos riesgos. Concretamente, el 20% de los artículos encuentra que la autonomía personal, la motivación, la autodisciplina o la organización son variables que median las relaciones entre el teletrabajo y el Burnout o el estrés (Galanti et al. 2021; Ramos et al. 2020; Wang et al. 2021; Barros, 2017). Cabe destacar que ciertos autores muestran la efectividad de los Círculos de Salud (puesta en común de experiencias) o la Inteligencia Emocional como factores de afrontamiento ante el estrés (Konradt et al., 2000; Lacolino et al., 2023). El estudio de Kaduk et al. (2019), además, evidencia la importancia de que el teletrabajo sea voluntario como factor protector ante el estrés y agotamiento emocional.

Discusión

El objetivo principal de esta revisión era conocer los riesgos físicos, psicológicos y sociales del teletrabajo. Esta nueva forma de empleo se encuentra en pleno desarrollo (Tomasini y Pisani, 2022), es por ello por lo que aún se desconoce el impacto verdadero que puede tener sobre la salud y el bienestar de las personas. Además, en las últimas décadas, la ergonomía y la preocupación por el bienestar laboral han ido adoptando un enfoque holístico, dando especial importancia a los aspectos emocionales o psicológicos que puedan afectar.

En primer lugar, esta revisión pone de manifiesto el gran impacto que ha tenido la pandemia de COVID-19 en las nuevas formas de trabajar. Anterior a la pandemia fueron pocos los estudios realizados sobre el impacto del teletrabajo. Sin embargo, las empresas y organizaciones adoptaron el teletrabajo como medida para mantener la productividad y minimizar los contagios por esta enfermedad. Después de esta, muchos sectores han mantenido el trabajo a distancia. Aunque la mayoría de los estudios encontrados e incluidos en esta revisión son posteriores al año 2020, se han incluido algunos anteriores debido a que los riesgos identificados son similares a pesar de haber transcurrido varios años.

En cuanto a los países, se han incluido estudios de diferentes continentes con la intención de demostrar que el teletrabajo es una modalidad reconocida mundialmente. Ya en 2016 la OIT recogía datos de la prevalencia del teletrabajo en Estados Unidos, Europa, Canadá, América Latina, Australia, Japón, Suiza o Reino Unido (OIT, 2016). Estos datos estaban basados en encuestas realizadas en años anteriores, por lo que los resultados obtenidos son anticuados e incompletos (OIT, 2016). Sin embargo, dejan ver la evolución global de su impacto. Pese a que los riesgos encontrados en los diferentes estudios son similares, es importante tener en cuenta las características específicas de cada país. Dado que

el teletrabajo es una modalidad relativamente nueva, las normas y regulaciones adoptadas por cada país pueden variar.

Esta revisión cuenta con estudios tanto cualitativos como cuantitativos. Las ciencias humanas y sociales se ven implicadas en procesos de comprensión e intervención de realidades que afectan a las personas, por lo que es necesario conocer el contexto en el que actúan (Rueda, 1999). En este sentido, las investigaciones deben estar guiadas por la teoría. Las bases teóricas sobre las que se trabajan ayudan a conceptualizar los procesos que se quieren analizar, por ello, es importante definir los problemas para poder entenderlos mejor y poder hacer comunicable la investigación (Rueda, 1999). En relación con el teletrabajo son muy diversas las bases teóricas sobre las que se parte, incluso hay estudios que no la definen exhaustivamente. En este sentido, las investigaciones pueden carecer de validez, ya que pueden reflejar resultados incoherentes o poco fundamentados.

Las muestras utilizadas en los estudios revisados varían significativamente. Algunos estudios incluyen muestras de entre 10 y 30 participantes, lo que puede limitar su representatividad. Sin embargo, coincide que los artículos que cuentan con pocos participantes son estudios que se han llevado a cabo a través de entrevistas, grupos de discusión o estudios de caso. Este tipo de metodologías son más costosas en cuanto a tiempo debido a que la cantidad de información a analizar es mayor. Sin embargo, son muy útiles en la investigación cualitativa para inspirar el desarrollo de encuestas o ítems (Barbour, 2013). En este trabajo, Wang et al., 2020 emplean entrevistas semiestructuradas a 39 participantes para explorar los retos y características recopiladas del teletrabajo. Posteriormente en un segundo estudio, evaluaron los desafíos y características recopiladas a través de cuestionarios. Aun así, la mayoría de los análisis en estos artículos se han realizado con la metodología *ex post facto*. Esto es algo común en la psicología, ya que a menudo se estudian

asociaciones que son difíciles de predecir o existe un largo intervalo temporal entre una supuesta causa y su efecto (Ato et al., 2013).

Por otro lado, al tratarse de un tema que todavía cuenta con poca investigación, los instrumentos utilizados para medirlo son diversos. Aquellas investigaciones que lo realizan con cuestionarios y escalas ya existentes y por tanto probados pueden obtener resultados más concretos y menos sesgados. Una de las principales críticas en el campo de la Ergonomía y Psicología Aplicada es la consecución de datos a través de autoinformes. Su validez se pone en duda al argumentar que pueden verse expuestos a diferentes fuentes de distorsión como sesgos de respuesta o de afectividad negativa (Mariño, 2018). No obstante, los trabajos que se han hecho con escalas desarrolladas por los propios autores en su mayoría han sido contrastadas con expertos, por lo que los ítems y resultados obtenidos pueden ajustarse mejor al objetivo del análisis.

Gran parte de las investigaciones incluidas en este trabajo abarca poblaciones de diversos sectores y organizaciones. Esto hace que los resultados que se obtienen estén directamente relacionados con la modalidad laboral de teletrabajo, independientemente del área o empresa a la que se dediquen. Sin embargo, llama la atención que varios artículos cuentan con participantes únicamente docentes. Durante los años de pandemia, la educación experimentó uno de los cambios más notorios, ya que, en cuestión de semanas se pasó de la modalidad presencial a la on-line. Todos los estudios realizados con este tipo de profesionales ponen de manifiesto la aparición o agravamiento de síntomas de estrés, ansiedad, sobrecarga mental o agotamiento emocional entre otros. Esto podría explicarse por qué, a pesar de que un alto porcentaje de profesionales en educación tiene la opción de teletrabajar, solo el 20.5% lo hace (INE, 2021).

A lo largo de esta revisión se ha observado que los riesgos psicosociales del teletrabajo pueden afectar diferentes aspectos del bienestar de las personas. En este sentido, distinguimos entre efectos negativos sobre la salud física, sobre la salud mental y sobre la conciliación entre vida laboral y familiar.

Al tratarse de una modalidad de trabajo incipiente, los riesgos físicos pueden estar relacionados con las condiciones inadecuadas del puesto de trabajo. Entre estos podemos mencionar los trastornos musculoesqueléticos, debido a la posición incorrecta del ordenador, la postura en una silla sin respaldo, posiciones de peso para los hombros, codos o manos. En el estudio realizado por Lobo et al. (2022) con 318 teletrabajadores se encontró que cerca de 70 personas (22%) manifestaban dolores corporales moderados o intensos posiblemente asociados por estar mucho tiempo frente al ordenador o en posturas corporales inadecuadas. Esto queda reflejado también en la investigación realizada por Muñoz en 2021, en la que el 60.1% de los encuestados sufría tensión de espalda y cuello durante el teletrabajo. Estos resultados evidencian la importancia de cumplir con las condiciones físicas adecuadas para trabajar. Según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), los trastornos musculoesqueléticos suponen el 32% de los accidentes de trabajo, el 83% de las enfermedades profesionales y el 53% de las patologías no traumáticas (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), 2023).

Otro de los riesgos físicos encontrados en la literatura es denominado “*Síndrome de la patata en el escritorio*” (Fabregat y Gallego, 2002). Este síndrome representa la accesibilidad a la comida en cualquier momento del día, lo que conlleva un exceso de nutrientes a deshoras, descontrol en los horarios y sin respetar los descansos entre comidas. Generalmente se suele acudir a alimentos altos en calorías (caramelos, chocolate, galletas...) que junto con el poco movimiento físico puede derivar en una obesidad funcional (Fabregat y Gallego, 2002).

Por último, el bienestar físico de los tele-empleados también puede verse afectado por el uso de las TIC. Una de las patologías más asociada a ello son las alteraciones visuales. Tal y como describen Mendoza & Perez (2020), citado en Tejada, C. M., & Reyes, F. (2021), los trabajadores que pasan más de 6 horas ante pantallas manifiestan sufrir síntomas como fatiga visual, irritación, sensación de ardor, enrojecimiento y visión borrosa o doble. En las personas que trabajan 8 horas diarias delante de un ordenador en puestos de trabajo con 11-15 años de antigüedad, pueden experimentar problemas visuales más graves: cansancio visual, dolores de cabeza, ardor ocular, ojo rojo, ojo seco, visión borrosa, mala focalización o diplopía (Hernández et al., 2015; citado en Tejada & Reyes, 2021). Estos síntomas podrían ser revertidos manteniendo la distancia de visualización adecuada, (más de 50cm), posicionando la pantalla al mismo nivel que los ojos o controlando la postura con la que se trabaja. Sin embargo, es posible que en los hogares no se cumplan con las condiciones de iluminación, ventilación u organización del puesto de trabajo adecuadas, lo que aumentaría estos factores de riesgo en teletrabajadores.

En el mismo orden de ideas se ha observado que la tecnología tiene gran trascendencia en el teletrabajo. En gran parte de los estudios se muestra que muchos teletrabajadores sufren tecnoestrés a causa de la dependencia y necesidad del uso de las TIC. En este aspecto, es importante diferenciar entre las dificultades individuales, las características y las consecuencias de su uso. Entre las individualidades se destaca que quizás los teletrabajadores nunca hayan usado ni recibido formación acerca de algunas aplicaciones o herramientas necesarias. Además, las TIC están en constante desarrollo y eso implica que los usuarios se mantengan actualizados en sus conocimientos y habilidades. Las características de su uso implican el aislamiento social, el conflicto de rol o la interdependencia de tareas. Estas son identificadas como las antecedentes del conflicto trabajo-hogar, la sobrecarga de trabajo, la invasión de la privacidad y la ambigüedad de rol

(López-Araujo & Osca Segovia, 2008; Suh & Lee, 2017; Weinert et al., 2015; citado en Camacho & Barrios, 2022). Entre las consecuencias se mencionan varias afectaciones psicológicas y conductuales como menor satisfacción laboral, menor energía para socializar y trabajar (Molino et al., 2020; citado en Camacho & Barrios., 2022).

Por otro lado, en varios estudios se menciona el término “FoMo”. Sin embargo, ha sido poco estudiado en el ámbito de teletrabajo. Es un concepto relacionado con el uso de las TIC, conocido por sus siglas en inglés como “temor a perderse algo”. Un efecto negativo de trabajar conectado gran parte del día es el riesgo de desarrollar adicción a ello. Ante este riesgo, Schmitt et al., 2021 estudian la desconexión digital como moderador de la sobrecarga cognitiva, mejorando la sensación de bienestar

Asimismo, a lo largo de esta revisión se ha observado que el teletrabajo tiene un impacto significativo sobre la salud mental de las personas. Las investigaciones realizadas hasta el momento se han enfocado en el manejo del estrés, problemas de salud físicos o psicológicos y la conciliación entre la vida familiar y laboral. En gran medida los autores coinciden en que los problemas que afectan la salud mental de los teletrabajadores se deben a jornadas laborales ilimitadas, sensación de inseguridad en el puesto o comunicación ineficaz con supervisores y compañeros.

El estudio de Grant et al. (2013) ya evidenciaba signos de trabajo excesivo en esta modalidad. Los participantes afirmaban “estar disponibles 24 horas, 7 días a la semana”. Asimismo, el estudio de Lobo et al. (2022) demuestra una tendencia hacia el agotamiento, desánimo y nerviosismo asociado a un aumento de la carga laboral. En otro estudio realizado en 2020 se observa que los elementos menos asociados con la satisfacción laboral son “Trabajar largas jornadas para conseguir lo que se quiere hacer” y “Poder desconectarse del trabajo una vez terminada la jornada laboral”. En este mismo estudio, destaca la afectación

en la salud mental por “la sensación de que las cosas toman más tiempo para su resolución” (Ramos et al., 2020). En el mismo año, una investigación realizada por Rodríguez et al. (2020) presenta que el 63.4% de una muestra de 227 participantes tuvo problemas por no ser capaces de desconectarse de las responsabilidades laborales (Rodríguez et al., 2020; citado en Lobo et al., 2022).

En definitiva, la revisión de estudios ha resaltado la preocupación por la sobrecarga laboral en el teletrabajo. Se ha observado que muchos teletrabajadores encuentran dificultades para mantener el equilibrio entre la carga de trabajo y establecer límites claros en términos de horario como mentalmente.

Además, muchos teletrabajadores pueden no contar con un espacio exclusivo en sus hogares para trabajar, lo que implica que deben utilizarse espacios comunes. Esta situación conlleva el riesgo de tener a la vista el ordenador y otros elementos de trabajo, lo que puede convertirse en un constante recordatorio de tareas pendientes.

Por otra parte, el Covid-19 ha impactado en otro aspecto estrechamente relacionado con el teletrabajo, el cual es el aislamiento social. Diversos estudios demuestran que el aislamiento social también se relaciona con una disminución del bienestar psicológico de las personas. Este se ve asociado con mayores niveles de estrés, menor productividad y menor compromiso laboral (Galanti et al., 2021). Estos hallazgos se ratifican en la investigación de Vander, T. (2017) donde se muestra una correlación negativa entre el apoyo social y el agotamiento emocional, el cinismo y las quejas de estrés cognitivo. En el estudio de Konradt et al. (2000) los teletrabajadores afirmaban que al trabajar desde casa no tenían las mismas oportunidades para acceder a las formaciones o a los eventos organizados por la empresa. De igual manera, las personas tele-empleadas de un estudio realizado en China expresaban que al no tener momentos para hablar cara a cara con sus compañeros las comunicaciones se

limitaban a temas de trabajo, lo que aumentaba sus sensaciones de soledad (Wang et al., 2020). En relación con ello, el artículo de Golden (2006) exponía la importancia de las relaciones presenciales entre trabajadores. Según este, las relaciones se basan en un intercambio de recursos materiales y afectivos. Al relacionarse únicamente vía telemática los recursos afectivos se pierden (lenguaje corporal, simpatía, confianza, respeto). En este aspecto, los Círculos de Salud propuestos por Konradt et al. (2000) resultaban ser mecanismos de afrontamiento ante el estrés generado por teletrabajar, mediante intercambio de experiencias e información de expertos.

Aunque se han examinado de manera independiente, existe evidencia de que las relaciones sociales pueden modular el impacto de las afectaciones físicas. En relación con estos dos aspectos centrales del teletrabajo como son los dolores físicos y las relaciones sociales, cabe destacar el estudio de Robertson et al. (2016). En dicho estudio se observó que las relaciones con los supervisores moderaba parcialmente la satisfacción con el espacio de trabajo y los dolores musculoesqueléticos (Robertson et al., 2016; citado en Oliver et al., 2021). Este hallazgo puede jugar un papel central en el trabajo desde casa, dejando ver que tanto los riesgos físicos como psicosociales del trabajo afectan en gran medida el bienestar total de las personas.

Por lo que se refiere a la conciliación entre la vida familiar y laboral, el teletrabajo siempre ha sido visto como la solución. Después de haber revisado literatura acerca de ello, las opiniones y los resultados no concuerdan. Tal y como se mencionaba antes, el teletrabajo generalmente va asociado a largas jornadas y una disponibilidad laboral casi total. Este hecho implica que los límites entre la vida familiar y laboral estén difusos y por tanto el conflicto entre la vida familiar y laboral pueda ser mayor. Si que es cierto que, al disponer de flexibilidad en el horario, las tareas de casa o el cuidado de familiares pueden realizarse simultáneamente. Aunque, compaginar tareas de ambos entornos puede convertirse en un

factor estresante. Ya que puede ser “una secuencia sin pausas de tareas y deberes que conquista todo el tiempo y espacio” (Sánchez y Mozo, 2009).

Además de todos los riesgos evidentes del teletrabajo, la literatura también ha aclarado que hay ciertos rasgos de personalidad que reducen el impacto psicológico que puede tener este. Se constata que aquellas personas con rasgos de autonomía e independencia experimentan menos sentimientos de soledad o aislamiento social. Otro de los rasgos importantes para trabajar desde casa es la autodisciplina y la organización. Esto puede afectar de diferentes maneras. En principio, la autodisciplina es importante ante la procrastinación y las distracciones (Wang et al., 2022). De igual manera, ante estos dos factores, la Guía de buenas prácticas para teletrabajar del Plan General de Actividades Preventivas de la Seguridad Social (2020), pone de manifiesto que trabajar el autoconocimiento es una herramienta beneficiosa (Unión de Mutuas, 2020). No obstante, trabajar la autodisciplina puede ser ventajosa para establecer límites entre la vida laboral y familiar, así como para poder desconectar una vez terminado el trabajo.

De forma más conjunta y en resumen queda evidente que existen riesgos psicosociales que pueden afectar la salud física y psicosocial de las personas. Estos aspectos no se reflejaban en las perspectivas más intuitivas o menos sistematizadas de trabajos como el de Kurland y Bailey 2009 o Agudo, 2014. En dichos trabajos se mencionaban ventajas individuales, organizacionales y sociales que no se han visto respaldadas por los resultados de los estudios incluidos en esta revisión.

Todos estos riesgos de trabajar desde casa podrían verse minimizados a través de diferentes opciones. En primer lugar, se cree crucial la importancia de disponer de normas y leyes que regulen las condiciones físicas del puesto, incluyendo asegurar a los tele-empleados buenos accesos a la tecnología, buenos índices de luz, iluminación y temperatura o un espacio

cómodo para trabajar. Por otro lado, la regulación legal es necesaria asegurando a los teletrabajadores las mismas oportunidades laborales que a sus compañeros (derecho a participar en formaciones o eventos de la empresa, derecho al ascenso en igualdad de condiciones o ayuda y soporte técnico siempre que sea necesario, entre otros).

Los resultados de las investigaciones propuestas ponen en alerta a los empleados, organizaciones e instituciones públicas sobre los riesgos que conlleva el teletrabajo. Sin embargo, hay que tener en cuenta que esta revisión cuenta con algunas limitaciones que resulta necesario comentar.

En primer lugar, no se han encontrado datos actualizados a nivel mundial sobre el teletrabajo. Esta falta de información es significativa ya que, se desconoce el impacto global que está teniendo sobre la salud de las personas que lo emplean. Sin embargo, se ha intentado abordar esta cuestión incluyendo estudios de diversos países con el objetivo de aproximarse a dicho impacto.

Por otra parte, solo se han considerado estudios en inglés o español, lo que implica la posibilidad de excluir estudios relevantes escritos en otra lengua. Además, esta revisión cuenta con estudios realizados a lo largo de 23 años en los que el teletrabajo ha sufrido grandes transformaciones. Dado que es un tema que se encuentra en constante evolución, la literatura científica puede avanzar rápidamente y es posible que nuevos estudios sean publicados después de este trabajo.

Por último, en los estudios seleccionados no se hace un seguimiento sobre las afectaciones en la salud, por tanto, pueden perderse efectos que aparezcan a largo plazo. Debido a las limitaciones de esta revisión bibliográfica, podría ponerse en duda la generalización de los resultados.

Por todo lo mencionado anteriormente y tras el impacto de la pandemia en las formas de trabajar se han desarrollado diferentes guías muy interesantes sobre buenas prácticas para teletrabajar. El Gobierno de España propone diferentes recomendaciones para el lugar de trabajo, el puesto de trabajo, seguridad en este, salud mental, actividad física y alimentación saludable (Unión de Mutuas, 2020).

Conclusiones

En conclusión, las investigaciones realizadas hasta la fecha señalan la importancia de conocer y prevenir los riesgos psicosociales del teletrabajo, ya que es una modalidad novedosa y global que puede generar afectaciones físicas, psíquicas y sociales.

- Una de las consecuencias fundamentales del teletrabajo son las afectaciones físicas que aparecen vinculadas a las características del puesto de trabajo y al uso de las TIC.
- Las principales afectaciones físicas asociadas al teletrabajo que se evidencian son trastornos musculoesqueléticos, alteraciones visuales y afectación en el bienestar por sedentarismo y cambios en la alimentación.
- Existen evidencias de que el teletrabajo se asocia con riesgos psicosociales entre los que destacan el estrés laboral, el síndrome de burnout, tecnoestrés y aislamiento social.
- En la literatura existente hay una falta de consenso en cuanto a si el teletrabajo reduce o no el conflicto trabajo-familia.
- Se han encontrado evidencias de que existen variables de la personalidad que pueden reducir los efectos negativos de esta modalidad laboral, como son: la autonomía, la independencia, el autocontrol, la organización y la autodisciplina.

Para finalizar, resultaría de interés seguir investigando sobre los riesgos del teletrabajo para obtener más información y mejorar nuestro conocimiento sobre la importancia de prevenir efectos negativos sobre el bienestar integral de las personas empleadas. Concretamente se proponen las siguientes líneas de avance en las investigaciones:

- Explorar los efectos negativos del trabajo a distancia en sus diferentes modalidades como, trabajo desde casa, trabajo remoto, espacios de trabajo compartidos etc.
- Estudiar aspectos relacionados con la intimidad y privacidad de los empleados, ya que, se suele trabajar con frecuentes videoconferencias desde conexiones y ordenadores personales.
- Estudiar la incidencia y tipo de accidentes laborales de esta modalidad.

Para las organizaciones e instituciones públicas es importante conocer en profundidad este tema, dado que tienen la responsabilidad de adaptar sus políticas a las necesidades de las personas empleadas, impulsando entornos psicosociales beneficiosos para ellas.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Agudo Moreno, M.J. (2014). El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas. *Cuadernos de Gestión de Información 4*, ISSN 2253-8429, 172-187.
- Ato, M., López-García, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 29(3), 1038-1059.
- Barbour, R. (2013). *Los grupos de discusión en investigación cualitativa* (Vol. 4). Ediciones Morata.
- Barros, A. S. S. (2017). Subjective well-being (Sb) and burnout syndrome (BnS): Correlational analysis teleworkers education sector. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 237, 1012-1018.
- Camacho, S., & Barrios, A. (2022). Teleworking and technostress: early consequences of a COVID-19 lockdown. *Cognition, Technology & Work*, 24(3), 441-457.
- Ahrendt, D., Cabrita, J., Clerici, E., Hurley, J., Leončikas, T., Mascherini, M., Riso, S., & Sándor, E. (2020). Living, working and COVID-19. Eurofound.
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>
- Fabregat, M. B. A., & Gallego, E. C. (2002). Teletrabajo y salud: un nuevo reto para la Psicología. *Papeles del psicólogo*, (83), 55-61.
- Figueiredo, S., João, R., Alho, L., & Hipólito, J. (2022). Psychological Research on Sleep Problems and Adjustment of Working Hours during Teleworking in the COVID-19

- Pandemic: An Exploratory Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(21), 14305.
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work From Home During the COVID-19 Outbreak: The Impact on Employees' Remote Work Productivity, Engagement, and Stress. *Journal of occupational and environmental medicine*, 63(7), e426–e432. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236>
- García-González, M., Torrano, F., & García-González, G., (2020). Estudio de los factores de riesgo psicosocial en profesoras de universidades online: Una mirada desde adentro. *Interdisciplinaria*, 37(1), 35-36. <https://dx.doi.org/10.16888/interd.2020.37.1.18>
- Golden, T. D. (2006). The role of relationships in understanding telecommuter satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 319-340.
- Grant, C. A., Wallace, L. M., & Spurgeon, P. C. (2013). An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. *Employee Relations*. 35(5), 527–46.
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2021). *Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de información y comunicación en los hogares 2021*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., & M.P. (2023). *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2023-2027*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Kaduk, A., Genadek, K., Kelly, E. L., & Moen, P. (2019). Involuntary vs. voluntary flexible work: Insights for scholars and stakeholders. *Community, Work & Family*, 22(4), 412-442.
- Konradt, U., Schmook, R., Wilm, A., & Hertel, G. (2000). Health circles for teleworkers: selective results on stress, strain and coping styles. *Health education research*, 15(3), 327-338.
- Lacolino, C., Cervellione, B., Isgrò, R., Lombardo, E. M. C., Ferracane, G., Barattucci, M., & Ramaci, T. (2023). The Role of Emotional Intelligence and Metacognition in Teachers' Stress during Pandemic Remote Working: A Moderated Mediation Model. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 13(1), 81-95.
- Lescarret, C., Lemerrier, C., & Le Floch, V. (2022). Coworking spaces vs. home: Does employees' experience of the negative aspects of working from home predict their intention to telework in a coworking space? *Frontiers in Psychology*, 13.
- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Boletín oficial del estado, 164, 82540 a 82583. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>
- Lobo, M. M., Becerra, O. L. G., & Villarreal, Á. M. S. (2022). Calidad de vida relacionada con la salud y el trabajo en casa durante la pandemia ocasionada por el COVID-19. *RHS: Revista Humanismo y Sociedad*, 10(2), 2.
- Lott, Y., & Abendroth, A. K. (2023). Affective commitment, home-based working and the blurring of work-home boundaries: evidence from Germany. *New Technology, Work and Employment*, 38(1), 82-102.

Mariño, R. L. (2018). Evaluación de riesgos psicosociales con medidas de autoinforme.

Doctoral dissertation, Universidad de Santiago de Compostela.

Muñoz, M. (2021). Efectos psicoemocionales del teletrabajo durante la pandemia COVID 19.

Trabajo de Grado. Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano.

Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad (ONTSI). (2022). El Teletrabajo en España.

Antes, durante y después de la pandemia. Recuperado de:

<https://www.ontsi.es/sites/ontsi/files/2022-06/teletrabajoenespana.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (2016). Las dificultades y oportunidades del

teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de

tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros. Documento

Temático para el Foro de diálogo mundial sobre las dificultades y oportunidades del

teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de TIC y

financieros.

Organización internacional del Trabajo. (1996). Convenio sobre el trabajo a domicilio

(N°177). Recuperado de:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322

Organización Internacional del Trabajo. (1996). Recomendación sobre el trabajo a domicilio

(N°184). Recuperado de:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL_O_CODE:R184

Pérez, J. B., & Zerbi, A. (2020). El teletrabajo: avances y retos dentro de la sociedad

actual. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del*

Empleo, 8(3), 183-207

- Ramos, V., Ramos-Galarza, C., & Tejera, E. (2020). Teletrabajo en tiempos de COVID-19. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 54(3), e1450-e1450.
- Randstad. (15 de enero de 2019). El 69% de los empleados quiere teletrabajar, pero su empresa no se lo permite. *Randstad*: <https://www.randstad.es/nosotros/sala-prensa/el-69-de-los-empleados-quiere-teletrabajar-pero-su-empresa-no-se-lo-permite/>
- Randstad. (2021). *Informe de teletrabajo en España*. Recuperado de: <https://www-randstadresearch-es.s3.amazonaws.com/wp-content/uploads/2021/07/RANDSTAD-Informe-Research-Teletrabajo.pdf>
- Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, convalidado por Acuerdo del Congreso de los Diputados (Resolución de 15 de octubre de 2020, del Congreso de los Diputados)
- Rubbini, N. I. (2012). Los riesgos psicosociales en el teletrabajo. In *VII Jornadas de Sociología de la UNLP*. Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.
- Rueda, L. Í. (1999). Investigación y evaluación cualitativa: bases teóricas y conceptuales. *Aten Primaria*, 23(8), 496-502.
- Sánchez, C. P., & Mozo, A. M. G. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Athenea Digital. Revista de pensamiento e investigación social*, (15), 57-79.
- Schmitt, J. B., Breuer, J., & Wulf, T. (2021). From cognitive overload to digital detox: Psychological implications of telework during the COVID-19 pandemic. *Computers in Human Behavior*, 124, 106899.

- Siddaway, A. P., Wood, A. M., & Hedges, L. V. (2019). How to do a systematic review: A best practice guide for conducting and reporting narrative reviews, meta-analyses, and meta-syntheses. *Annual review of psychology, 70*, 747-770.
- Soria-Oliver, M., Lopez, JS., Torrano, F., García-Gonzalez, G., (2021) Do psychosocial factors mediate the appearance of musculoskeletal symptoms? Evidence of an empirical study about the role of mental workload in computer workers. *PLoS ONE 16(6)*: e0252179. [https://doi.org/ 10.1371/journal.pone.0252179](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0252179)
- Tejada, C. M., & Reyes, F. (2021). Teletrabajo, impactos en la salud del talento humano en época de pandemia. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional, 11(2)*, 38-45.
- Tomasini, F., & Pisani, A. (2022). Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: una revisión narrativa exploratoria. *Archivos de prevención de riesgos laborales, 25(2)*, 147-161.
- Tong, A., Sainsbury, P., & Craig, J. (2007). Consolidated criteria for reporting qualitative research (COREQ): a 32-item checklist for interviews and focus groups. *International journal for quality in health care, 19(6)*, 349-357.
- Unión de Mutuas. (2020). *Guía De Buenas Prácticas Para El Trabajo Telemático Durante El Confinamiento Por Covid-19*. Recuperado de: <https://www.uniondemutuas.es/wp-content/uploads/2020/04/Guia-buenas-practicas-teletrabajo-2.pdf>
- Vander Elst, T., Verhoogen, R., Sercu, M., Van den Broeck, A., Baillien, E., & Godderis, L. (2017). Not extent of telecommuting, but job characteristics as proximal predictors of work-related well-being. *Journal of occupational and environmental medicine, 59(10)*, e180-e186.

Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. *Applied*

psychology, 70(1), 16–59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>

Xiao, Y., Becerik-Gerber, B., Lucas, G., & Roll, S. C. (2021). Impacts of Working From Home During COVID-19 Pandemic on Physical and Mental Well-Being of Office Workstation Users. *Journal of occupational and environmental medicine*, 63(3), 181–

190. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002097>

Yepes-Nuñez, J. J., Urrútia, G., Romero-García, M., & Alonso-Fernández, S. (2021).

Declaración PRISMA 2020: una guía actualizada para la publicación de revisiones sistemáticas. *Revista Española De Cardiología*, 74(9), 790-799.

<https://doi.org/10.1016/j.recesp.2021.06.016>

Zambrano, G. L. Q., & Intriago, J. O. V. (2020). El teletrabajo y su influencia en el bienestar emocional de los docentes en el periodo de confinamiento por el covid-19. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 5(12), 361-373.

Anexos

Anexo 1. Referencias bibliográficas de los artículos escogidos.

ESTUDIO	REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA
E1	Barros, A. S. S. (2017). Subjective well-being (Sb) and burnout syndrome (BnS): Correlational analysis teleworkers education sector. <i>Procedia-Social and Behavioral Sciences</i> , 237, 1012-1018.
E2	Camacho, S., & Barrios, A. (2022). Teleworking and technostress: early consequences of a COVID-19 lockdown. <i>Cognition, Technology & Work</i> , 24(3), 441-457.
E3	Figueiredo, S., João, R., Alho, L., & Hipólito, J. (2022). Psychological Research on Sleep Problems and Adjustment of Working Hours during Teleworking in the COVID-19 Pandemic: An Exploratory Study. <i>International Journal of Environmental Research and Public Health</i> , 19(21), 14305.
E4	Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work From Home During the COVID-19 Outbreak: The Impact on Employees' Remote Work Productivity, Engagement, and Stress. <i>Journal of occupational and environmental medicine</i> , 63(7), e426–e432. https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236
E5	García-González, M., Torrano, F., & García-González, G., (2020). Estudio de los factores de riesgo psicosocial en profesoras de universidades online: Una mirada desde adentro. <i>Interdisciplinaria</i> , 37(1), 35-36. https://dx.doi.org/10.16888/interd.2020.37.1.18
E6	Golden, T. D. (2006). The role of relationships in understanding telecommuter satisfaction. <i>Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior</i> , 27(3), 319-340.
E7	Grant, C. A., Wallace, L. M., & Spurgeon, P. C. (2013). An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. <i>Employee Relations</i> . 35(5), 527–546

ESTUDIO	REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA
E8	Kaduk, A., Genadek, K., Kelly, E. L., & Moen, P. (2019). Involuntary vs. voluntary flexible work: Insights for scholars and stakeholders. <i>Community, Work & Family</i> , 22(4), 412-442.
E9	Konradt, U., Schmook, R., Wilm, A., & Hertel, G. (2000). Health circles for teleworkers: selective results on stress, strain and coping styles. <i>Health education research</i> , 15(3), 327-338.
E10	Lacolino, C., Cervellione, B., Isgrò, R., Lombardo, E. M. C., Ferracane, G., Barattucci, M., & Ramaci, T. (2023). The Role of Emotional Intelligence and Metacognition in Teachers' Stress during Pandemic Remote Working: A Moderated Mediation Model. <i>European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education</i> , 13(1), 81-95.
E11	Lescarret, C., Lemercier, C., & Le Floch, V. (2022). Coworking spaces vs. home: Does employees' experience of the negative aspects of working from home predict their intention to telework in a coworking space?. <i>Frontiers in Psychology</i> , 13.
E12	Lobo, M. M., Becerra, O. L. G., & Villarreal, Á. M. S. (2022). Calidad de vida relacionada con la salud y el trabajo en casa durante la pandemia ocasionada por el COVID-19. <i>RHS: Revista Humanismo y Sociedad</i> , 10(2), 2.
E13	Lott, Y., & Abendroth, A. K. (2023). Affective commitment, home-based working and the blurring of work-home boundaries: evidence from Germany. <i>New Technology, Work and Employment</i> , 38(1), 82-102.
E14	Pérez, J. B., & Zerbi, A. (2020). El teletrabajo: avances y retos dentro de la sociedad actual. <i>Relaciones Laborales y Derecho del Empleo</i> .
E15	Ramos, V., Ramos-Galarza, C., & Tejera, E. (2020). Teletrabajo en tiempos de COVID-19. <i>Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology</i> , 54(3), e1450-e1450.
E16	Schmitt, J. B., Breuer, J., & Wulf, T. (2021). From cognitive overload to digital detox: Psychological implications of telework during the COVID-19 pandemic. <i>Computers in Human Behavior</i> , 124, 106899

ESTUDIO REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- E17** Vander Elst, T., Verhoogen, R., Sercu, M., Van den Broeck, A., Baillien, E., & Godderis, L. (2017). Not extent of telecommuting, but job characteristics as proximal predictors of work-related well-being. *Journal of occupational and environmental medicine*, *59*(10), e180-e186.
-
- E18** Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. *Applied psychology*, *70*(1), 16–59.
<https://doi.org/10.1111/apps.12290>
-
- E19** Xiao, Y., Becerik-Gerber, B., Lucas, G., & Roll, S. C. (2021). Impacts of Working From Home During COVID-19 Pandemic on Physical and Mental Well-Being of Office Workstation Users. *Journal of occupational and environmental medicine*, *63*(3), 181–190.
<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002097>
-
- E20** Zambrano, G. L. Q., & Intriago, J. O. V. (2020). El teletrabajo y su influencia en el bienestar emocional de los docentes en el periodo de confinamiento por el covid-19. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, *5*(12), 361-373.
-