

TRABAJO FINAL DE GRADO MONOGRAFÍA

Teletrabajar en pandemia: impactos y efectos en la salud de los teletrabajadores

Estudiante: Camila Sellanes

5.004.255-5

Tutor: Prof. Agr. Mag. Tommy Wittke

Revisor: Asist. Mag. Daniel Fagundez

Índice de contenido

1. Resumen	2
2. Introducción.....	3
3. Antecedentes.....	4
3.1 Antecedentes del teletrabajo en el mundo.....	4
3.2 Teletrabajo en pandemia.....	5
4. Delimitación del problema	6
4.1 Trabajo	6
4.2 TIC en el trabajo	8
4.3 Un acercamiento al concepto de Teletrabajo	9
4.4 Salud en relación al teletrabajo.....	11
5. Desarrollo	12
5.1 Teletrabajar en pandemia: impacto en la salud y bienestar de los trabajadores.....	12
5.2 Factores psicosociales de riesgo en el teletrabajo	17
5.3 Un acercamiento a posibles trastornos en relación al Teletrabajo.....	21
6. Reflexiones finales	24
7. Referencias bibliográficas.....	27

1. Resumen

La presente monografía se encuentra enmarcada dentro del Trabajo Final de Grado correspondiente a la Licenciatura en Psicología de la Universidad de la República.

El teletrabajo compulsivo (Sandall y Mourao, 2020), es decir, el teletrabajo obligatorio que se implementó producto de la pandemia por COVID-19, surge como una modalidad laboral en este último tiempo, que ha traído grandes cambios a nivel económico, social y laboral. El objetivo del presente trabajo es reflexionar acerca de los factores psicosociales de riesgo a los que está expuesto el trabajador de estas características, así como también visualizar los impactos y efectos de este teletrabajo compulsivo en la salud de los mismos. Se realiza un recorrido del estado del arte en relación al teletrabajo, de igual forma que se intenta dar cuenta de las características que tuvo aquel acercamiento al teletrabajo obligatorio en marzo de 2020 alrededor del mundo.

Con el objetivo de conceptualizar el teletrabajo, se analizan conceptos básicos como lo es el de trabajo y las TIC, cuya utilización es esencial en el ejercicio de esta actividad laboral, así como también al concepto de salud en relación con el trabajo.

Palabras Clave: Teletrabajo, Pandemia COVID-19, Factores de riesgo psicosocial, Salud en el trabajo.

2.Introducción

El objetivo del presente trabajo es reflexionar acerca de los impactos y efectos que sufrió a nivel integral la salud de los trabajadores producto del teletrabajo obligatorio. Tal como se ha visto en este último tiempo, el teletrabajo ha cobrado especial importancia producto del confinamiento. En esta línea se intentará visualizar cómo ha repercutido esta nueva modalidad laboral en la salud y vida cotidiana de los trabajadores. Se intentará exponer el estado del arte del teletrabajo, según estudios e investigaciones realizadas en algunos países del mundo.

El teletrabajo contiene varias ventajas para el trabajador, como el ahorro de tiempo y dinero por el hecho de no tener que desplazarse al lugar de trabajo, fomenta el autocontrol y autogestión por parte del trabajador, posibilita al individuo a que éste disponga de más tiempo libre. No obstante, el teletrabajo no solo genera efectos positivos, teniendo en cuenta que las personas son seres sociales, hay ciertos aspectos que podrían tornarse factores de riesgo si no se abordan de la forma más adecuada.

El teletrabajo en pandemia trajo nuevos desafíos al trabajador, dado que a esta nueva actividad laboral se le suma el estrés que generó el Covid-19 (Arguello, 2020). Es por esto que los trabajadores comienzan a presentar altos niveles de estrés, preocupación, incertidumbre, ansiedad, debido a los efectos sociales, económicos y sanitarios de esta pandemia, sumados al no contacto directo con el equipo de trabajo y las largas jornadas de soledad trabajando en casa (Ventura, 2019).

Los trabajadores transitan gran parte de sus vidas en organizaciones laborales, debido a esto es que, fundamentalmente en el último tiempo, se ha vuelto imprescindible poner atención en cuidar la salud de los trabajadores para que estos se sientan a gusto en la implementación de esta actividad laboral. De esta forma el trabajador puede alcanzar cierta comodidad en su lugar de trabajo, así como también mantener un buen relacionamiento con sus compañeros, desarrollar satisfactoriamente sus tareas laborales y de esta forma convertirse en un sujeto productivo para la organización.

3. Antecedentes

3.1 Antecedentes del teletrabajo en el mundo

El origen del concepto de teletrabajo surge en los años 70 impulsado por Jack Nilles en Estados Unidos, producto de una crisis petrolera que se estaba desarrollando en este país. Este autor define al teletrabajo como aquella actividad que se realiza a distancia, llamada “telecommuting”, este concepto en español se traduce a “teledesplazamiento”, esto quiere decir que no es el trabajador quien se desplaza hacia el trabajo, sino que ahora el trabajo es desplazado hacia el trabajador. Es en este contexto que surge este nuevo modelo laboral, el cual resultó beneficioso para la economía puesto que se eludían gastos correspondientes a los traslados, productividad y energía. A su vez los trabajadores contaban con la libertad de organizar su tiempo de trabajo, desarrollando las tareas demandadas por sus empleadores, pudiendo volver rápidamente a dedicar tiempo a las tareas del hogar (Ventura, 2019).

Producto del aumento de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) se incrementan las propuestas para implementar el teletrabajo en organizaciones en todo el mundo. Por este motivo es que se hace necesario una regulación de este nuevo modelo de trabajo. En el año 2002 la Confederación Europea de Sindicatos, Confederación de Empresas Europeas y el Centro Europeo de Estrategia Política tratan el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo, insumo fundamental que se ha utilizado a nivel internacional en experiencias similares. El objetivo de este acuerdo es promover igual nivel de cuidado para los trabajadores que se encuentran en las oficinas, así como también a los teletrabajadores (UNED, 2002), para lograr un equilibrio entre la flexibilidad que esta modalidad de trabajo presenta y la seguridad. Este acuerdo regula su definición y ámbito de aplicación, el carácter voluntario, las condiciones de empleo, protección de datos, el respeto a la vida privada del trabajador, cuestiones relativas al equipamiento de trabajo, salud y seguridad, organización del trabajo, formación de los teletrabajadores y los derechos colectivos.

Acercándonos a América Latina, se puede ver que en datos expuestos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en América Latina y el Caribe, que en el año 2019 la influencia del teletrabajo era del 5% a 8% en el total de los trabajadores. Este porcentaje bajaba al 3% en los trabajadores asalariados. Este panorama es semejante en otras partes del mundo (Maurizio, 2021). En muchos países, los trabajadores que vienen utilizando este medio para realizar sus tareas laborales desde sus hogares, son los trabajadores independientes. Conforme a la OIT, hasta el 2019 el 8% de la población trabajadora realizaba sus actividades

laborales desde el hogar, de los cuales el 80% eran trabajadores independientes (Maurizio, 2021).

Según datos expuestos por Chirinos y Panta (2014) en el caso de Argentina, es en el año 2002 que el teletrabajo presenta un apresurado aumento, como forma de enfrentar el incremento de desempleo existente. Para el año 2012 Argentina contaba con 1.800.000 teletrabajadores, en ese momento se presentan una serie de objetivos como garantizar la salud y seguridad laboral, cobertura integral y brindar información adecuada con la finalidad de eludir enfermedades o accidentes ocasionados por el teletrabajo (Montes, 2011). Es a partir de los proyectos de ley 3499 de 2010 "promoción y difusión del teletrabajo" y el proyecto de ley 3498 de 2010 "régimen jurídico del teletrabajo en relación de dependencia", que este país logra regular este nuevo modelo laboral.

La autora Herrera (2013) ha estudiado el trabajo en la región latinoamericana. En este sentido afirma que (tomando en cuenta México, Brasil y Argentina) el promedio de personas que trabajan desde sus hogares por lo menos una vez a la semana es mayor que en países europeos e incluso, a los Estados Unidos (Herrera, 2013).

En el caso de Colombia, la investigación realizada por Beltrán y Sánchez en referencia al teletrabajo en su documento "Las relaciones laborales virtuales: Teletrabajo", afirman que el surgimiento de este nuevo modelo de trabajo proporciona grandes beneficios a las organizaciones, como por ejemplo descenso del ausentismo, reducción de costos fijos, incremento de productividad y flexibilidad en cuanto a la jornada laboral. (Beltrán & Sánchez, 2002).

En el caso de Colombia sucede algo similar a lo que se ha visto en Argentina, la inestabilidad laboral se presenta como la principal razón del deterioro del desarrollo social y personal. En este contexto y atendiendo la particularidad de esta situación, es que el teletrabajo se presenta como una alternativa para eliminar la pobreza, la inseguridad laboral, el desempleo, promoviendo la inclusión social para aquellos sectores más vulnerables.

3.2 Teletrabajo en pandemia

En marzo de 2020 el teletrabajo aparece como medida alternativa para mitigar los efectos de esta pandemia por Covid-19, así también como forma de asegurar la continuidad de las diferentes actividades laborales en todo el mundo. En este momento se tomaron ciertas medidas en el plano laboral con el objetivo de disminuir el movimiento y contacto de las personas.

La implementación del teletrabajo obligatorio se produjo de forma inmediata, lo que generó que esta actividad laboral se desarrollara de manera desigual en la población teletrabajadora, por ejemplo, en referencia al equipamiento, así como también las capacidades humanas para implementarlo. Gran parte de estos trabajadores son enviados a sus hogares a trabajar sin previa formación en relación a esta actividad laboral a la que se enfrentan, formación tanto profesional como a nivel integral y familiar del individuo.

Esta implementación forzosa del teletrabajo pudo traer dificultades económicas para los trabajadores, en relación a generar gastos extras como iluminación, internet, papelería, equipamiento tales como silla, escritorio, computadora, etc. También se pudo reflejar en problemas para la salud de los trabajadores, puesto que las condiciones en que se desarrollan las tareas laborales dentro del hogar de los mismos no siempre podrían ser las óptimas. Así como también trajo dificultades en la conciliación de la vida familiar con la actividad laboral, al desarrollar estos aspectos en un mismo espacio físico, el individuo pudo encontrar dificultades para separar los momentos en los que se encuentra teletrabajando de los momentos familiares (Ansoleaga, Santander, Vargas y Silva, 2021).

En este sentido a nivel individual del trabajador, el teletrabajo compulsivo pudo suponer una sensación de desconcierto, incertidumbre y desorientación, que llevó a diferentes dilemas en referencia a la organización del trabajo, así como también a la organización de la vida cotidiana del sujeto (De León, 2021). Es de esta manera que se comienzan a visualizar más específicamente los riesgos que trae el desarrollo de esta modalidad de trabajo y los efectos a nivel integral del individuo que puede ocasionar estas condiciones de trabajo.

4. Delimitación del problema

4.1 Trabajo

Para acercarse al concepto mismo de teletrabajo, es necesario realizar un recorrido previo por nociones fundamentales, como lo es el de trabajo. Alrededor de la noción de trabajo se despliegan varias definiciones, una de ellas es el concepto expuesto por Neffa (2003), quien expresa que el trabajo es una actividad mediante la cual el hombre transforma la realidad en la que vive para satisfacer sus necesidades físicas y espirituales, así como también establece una exigencia para salir de sí mismo, empleando herramientas con el objetivo de dominar la naturaleza y obtener los recursos necesarios para subsistir.

El trabajo no sólo le aporta al hombre herramientas para satisfacer sus necesidades biológicas, sino que también fomenta el desarrollo de su personalidad, al igual que obtiene identidad social, conforma una comunidad, entabla relaciones solidarias y de reciprocidad con el resto de las personas. Éste fue uno de los aspectos del teletrabajo que generó mayor preocupación al momento que se envía repentinamente a los trabajadores a realizar sus actividades laborales desde casa, puesto que se entendía que estas personas se encuentran en soledad trabajando en sus hogares, suponiendo una pérdida de interacción cotidiana con sus compañeros de trabajo, los intercambios y charlas que se generan allí y que enriquecen las relaciones sociales dentro de estos entornos (OIT, 2020). Es así que el teletrabajo puede suponer mayor aislamiento social para los trabajadores, sin embargo, esta modalidad laboral abre las puertas a otras formas de comunicación y contacto entre trabajadores y las organizaciones, como lo son las reuniones virtuales, los mails, crear grupos en redes sociales.

En este sentido, se puede pensar que esta dimensión podría ser un elemento negativo en el desarrollo de esta actividad, debido a que el trabajo es una actividad social que se realiza constantemente en relación con otras personas, donde se necesita el apoyo de otros, la comunicación y organización, poniendo en marcha dimensiones psicológicas de los individuos. En definitiva, el trabajo socializa a los individuos a la vez que se constituye como fuente de inclusión social. Esta actividad necesita y a la vez da lugar a relaciones interpersonales.

El trabajo es una actividad social, en la cual participan valores culturales, la confianza, ética, las representaciones mediante las cuales se hace posible la comunicación. Es una actividad mediante la cual el ser humano puede obtener diversos beneficios como satisfacer sus necesidades a la vez que expande sus conocimientos, experiencias, y satisface su deseo de autorrealización y autonomía.

El trabajo es una actividad que puede implicar un potencial de salud, pero, por otro lado, también puede constituir una limitación del desarrollo individual con consecuencias patológicas que perjudiquen la salud del trabajador (Neffa, 2003). Es en este sentido y haciendo referencia al teletrabajo fundamentalmente, se pueden visualizar los posibles efectos negativos que puede traer la implementación compulsiva del teletrabajo en personas que no cuentan con las condiciones óptimas para desplegar sus tareas laborales. Esta actividad puede volverse un factor estresante para los trabajadores, pudiendo causar complicaciones en la salud de los mismos.

4.2 TIC en el trabajo

Desde sus inicios, la humanidad ha transformado y empleado nuevas herramientas que la han favorecido en sus actividades laborales. En este sentido, se han desarrollado nuevas formas de producir, así como también nuevas formas en que el trabajador se relaciona con sus compañeros de trabajo, y la manera en que estos se comportan.

Se puede conceptualizar las nuevas Tecnologías de la información y comunicaciones y decir que

Se definen como sistemas tecnológicos mediante los que se recibe, manipula y procesa información, y que facilitan la comunicación entre dos o más interlocutores. Por lo tanto, las TIC son algo más que informática y computadoras, puesto que no funcionan como sistemas aislados, sino en conexión con otras mediante una red. También son algo más que tecnologías de emisión y difusión (como televisión y radio), puesto que no sólo dan cuenta de la divulgación de la información, sino que además permiten una comunicación interactiva. (CEPAL, 2003, pp. 12)

En el último siglo las TIC han presentado un gran desarrollo y una importante acogida a lo largo de todo el mundo, pasando por la economía, el área laboral, educación y vida cotidiana de los individuos. Se presentan a diario mediante la computadora, el celular y los medios de comunicación. Se puede decir que la tecnología está en todo, y a su vez, todo está en la tecnología.

Es en los años 90 cuando comienzan a emerger de manera masivas las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), brindando nuevas formas de comunicación a toda la población. El término TIC es utilizado para referirse a la informática conectada a internet, más específicamente al aspecto social que tienen estos.

Las TIC son un agente activo que produce beneficios en el sistema económico. Uno de los objetivos de las TIC es facilitar y solucionar las complejidades de los procesos de producción. Es por este motivo que existe una correlación entre el desarrollo de las TIC y el incremento económico,

en este sentido, la investigación ha comenzado a probar con certeza que las TIC ejercen un impacto positivo en la economía en la medida en que aumentan la productividad de los trabajadores de la información en el desempeño de sus tareas. (Katz, 2009, pp.8)

En la actualidad se ha vuelto fundamental la presencia de las TIC en las organizaciones del trabajo, con el objetivo de mejorar la calidad de funcionamiento, propiciar la adaptación de los trabajadores a actividades que refieren a lo laboral, para fomentar el trabajo en equipo y sostener una buena calidad de interconexión. Las herramientas que proporcionan las TIC participan como un elemento fundamental en el desarrollo de esta nueva modalidad laboral que es el teletrabajo. El trabajador toma su computadora como medio fundamental para la realización de sus tareas, para luego enviar esta información a través de la red.

Es debido a esto que se vuelve fundamental contar con esta importante herramienta como es la internet dentro de las organizaciones “por su fuerte repercusión en la circulación de la información interna de las organizaciones, es una herramienta fundamental, no sólo para la circulación de la información, sino para la organización del trabajo y la cultura organizacional de la empresa.” (Jasa, 2009, pp.165).

4.3 Un acercamiento al concepto de Teletrabajo

El aumento de las TIC promueve el interés por parte de las empresas en incorporar novedosas herramientas para que los trabajadores tengan un mejor desarrollo de sus actividades. Es en este contexto que el teletrabajo se vuelve popular dentro de las empresas, principalmente aquellas que utilizan las TIC como herramienta fundamental. Esta nueva modalidad de trabajo combina la actividad laboral, las TIC y el trabajo humano, con el objetivo de desarrollar el mayor potencial a nivel organizacional y personal.

En la definición etimológica de la palabra teletrabajo, se encuentra que “tele”, como prefijo quiere decir “distancia” o “lejos” y trabajo refiere a la actividad que efectúa un individuo a cambio de un salario. En este sentido los autores Gray, Hodson y Gordon (s/f) se refieren al teletrabajo como una

forma flexible de organización del trabajo, que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa

durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa. (Gray, Hodson y Gordon s/f, citados en Tellez, 2007)

El teletrabajo no sólo se caracteriza por ser una actividad que se realiza lejos de la organización, puesto que existen varios tipos de trabajo a distancia que no se ajustan a lo que se denomina como teletrabajo. Esta modalidad laboral también puede ser denominada una actividad profesional que utiliza las TIC para llevarla a cabo, herramienta fundamental en el desarrollo del teletrabajo.

El trabajo a distancia o teletrabajo es entendido como un modo de trabajar en el que el trabajador o trabajadora está localizado remotamente de una oficina central o de un centro de producción, con o sin contacto cara a cara con cotrabajadores, pero que permite la comunicación vía el uso de las tecnologías de sistemas de comunicación. Esta actividad profesional supone una forma de organización laboral que permite al trabajador o trabajadora auto-organizarse, vale decir, autogestionar las variables de tiempo, espacio y las mismas actividades laborales. (Franco, Wittke, Migliaro & Funcasta, 2020)

Tal como expone el autor Saco (2006), hay varias formas de llevar a cabo el teletrabajo. Esto depende del tipo de actividad laboral que se desarrolle, su duración, la forma en la que se gestiona, el número de trabajadores dentro en la organización, las dimensiones de la empresa y su disponibilidad en relación a equipamiento necesarios para su desarrollo.

Cuando la conexión es entre el empleador y el trabajador, este autor se refiere a las siguientes modalidades de teletrabajo:

- Teletrabajo online o two way line o en tiempo real o interactivo: este tipo de teletrabajo es el más popular. Se caracteriza por presentar una conexión entre la computadora del trabajador y la organización. Existe un diálogo continuo entre empleado-empleador gracias a una red informática.

- El Teletrabajo one way line: en este caso el nexo entre el trabajador y el empleador es unidireccional, es decir, de la computadora del trabajador a la empresa o viceversa.
- Teletrabajo off line o desconectado: en este tipo de teletrabajo no existe interacción entre el trabajador y la empresa. En este caso, se le proporciona instrucciones al trabajador, para que luego este último desarrolle su actividad laboral por sus propios medios. (Saco, 2006)

4.4 Salud en relación al teletrabajo

Para empezar a abordar este punto es fundamental contextualizar el hecho de que en marzo de 2020 se dio un cambio transversal en lo que refiere a la modalidad laboral en todo el mundo (OIT, 2020), aquellas organizaciones que desarrollaban actividades laborales en la organización se vieron forzadas a modificar su modalidad de trabajo, pasando de forma drástica al teletrabajo. A su vez, el teletrabajo se entiende que tiene puntos favorables y otros más negativos, pero en este caso, no hubo tiempo para una preparación previa que permitiera ordenarse para desarrollar esta actividad, lo que también hizo que este cambio generara un gran desequilibrio momentáneo. El teletrabajo pudo generar dificultades e inconvenientes particulares en la medida que resulta una modalidad de trabajo novedosa, que atrae características específicas y que difieren de las conocidas por el trabajo tradicional.

La salud del trabajador es un aspecto de fundamental relevancia para establecer vínculos laborales estables, ambientes de trabajo saludables, donde el trabajador se encuentre en condiciones que potencien sus capacidades, habilidades y conocimiento. En este sentido, la OIT en su Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, establece que la salud en referencia al trabajo “abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo” (OIT, 1981).

La salud en el trabajo se encuentra condicionada por factores psicosociales y ergonómicos. Los factores ergonómicos son aquellos relacionados a la iluminación (natural o artificial), ventilación, humedad, disposición de silla y escritorio (postura adecuada para trabajar) y equipamiento adecuado. El teletrabajo puede suponer un desafío para el teletrabajador en relación a los factores ergonómicos, puesto que el trabajador puede no diferenciar su espacio laboral del resto de la casa. Pueden presentarse posibles distracciones (familiares, visitas inesperadas), dificultades con los horarios de sueño e ingesta; es decir, pueden encontrarse

influenciados por la disposición del lugar de trabajo (que en estos casos no es nada más ni nada menos que el hogar del trabajador) y también por las herramientas con las que dispone.

Por otro lado, están los factores psicosociales. Se puede decir que estos están vinculados a las características de la organización del trabajo, como lo es el ritmo de las tareas, la autonomía con la que cuenta el trabajador, las relaciones entre compañeros y jefes; demandas propias del desempeño de su tarea y emociones del trabajador con respecto a su actividad laboral.

La presente monografía intentará exponer principalmente los aspectos relacionados a los factores de riesgo psicosociales, por considerarlos un aspecto fundamental en el estudio del teletrabajo en pandemia.

5. Desarrollo

5.1 Teletrabajar en pandemia: impacto en la salud y bienestar de los trabajadores

A lo largo de la historia, el desarrollo de las TIC ha propiciado nuevas modalidades de trabajo. En consecuencia a esto, el trabajador ha tenido que adaptarse al cambio y a las exigencias que éste impone. Es así como los sujetos despliegan sus habilidades, capacidades y herramientas en el desarrollo de sus actividades laborales, con el objetivo de realizarlas de manera positiva y beneficiosa tanto a nivel personal como organizacional.

La salud y el bienestar laboral se encuentran fuertemente influenciados por la organización del trabajo, las tecnologías, así como también por las relaciones interpersonales dentro del mismo. Se entiende el bienestar laboral como el “estado de satisfacción que logra el/la empleado/a en el ejercicio de sus funciones. Es producto de un ambiente laboral agradable y del reconocimiento de su trabajo, que repercute en un bienestar familiar y social” (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social de España, s/f). Estos aspectos pudieron verse fuertemente afectados en los trabajadores que se vieron obligados a implementar el teletrabajo como medida que se propuso para mitigar los efectos de la pandemia por COVID-19.

En este sentido, se puede visualizar que los trabajadores que fueron enviados de manera obligatoria a trabajar desde sus hogares partieron de dos situaciones bien diferentes, las cuales los ubicó en diferentes posiciones con respecto a la preparación previa con la que los trabajadores contaban. Por un lado, están los trabajadores pertenecientes a aquellas empresas donde la influencia y manejo de las TIC predominaba en el desarrollo de las tareas, donde los trabajadores practicaron esta modalidad de trabajo en alguna instancia previa al 2020, llevando a cabo su jornada laboral desde casa. Es decir, estos trabajadores conocían el teletrabajo y sus características, por lo tanto, se encontraban en ventaja al momento de la implementación del teletrabajo compulsivo. Por otro lado, están aquellos trabajadores que, si bien utilizaban las TIC en el desarrollo de su jornada laboral en la oficina, nunca habían tenido la oportunidad de experimentar esta modalidad laboral que es el teletrabajo. Esta población de trabajadores representó la gran mayoría de individuos que no se encontraban preparados para afrontar las características que el teletrabajo dispone. Estos trabajadores se encuentran faltos de cursos que los informen y preparen para el desarrollo de esta actividad laboral, así como también a nivel psicológico y social, para que pudieran transitar este proceso de la forma más saludable posible.

Situación similar sufrieron los teletrabajadores en cuanto a equipamiento. No en todos los casos las empresas proporcionaron las herramientas básicas para que los trabajadores pudieran realizar sus tareas de forma óptima. En muchos casos los empleados fueron quienes cubrieron gastos y se proveyeron de las herramientas necesarias. Para poder trabajar desde sus hogares los trabajadores pudieron verse forzados a desplegar habilidades al mismo tiempo que desarrollaban esta modalidad laboral con los recursos que contaban.

Este escenario impactó directamente en la salud y el bienestar de estos trabajadores, en su rutina, en su familia y en sus hogares (OIT, 2020). El teletrabajador tuvo que reorganizar su espacio-hogar para volverlo además espacio-laboral. Esto pudo haber causado altos niveles de ansiedad, depresión producto del aislamiento, estrés e inseguridad en los trabajadores, a causa de las interrogantes que planteó la incorporación de esta modalidad laboral, la cual puede suponer fronteras difusas entre la vida laboral y familiar, el mundo del trabajo y el mundo del hogar.

El teletrabajo afectó la continuidad del espacio, transformó los modos de trabajo sin solución de continuidad, ni tiempo para la reacomodación, en una única escena geográfica habitable. De este modo, lo que antes era un proceso y una experiencia discontinua, con marcadas distinciones entre el ámbito privado y el

público, se modificó trastocando las percepciones del espacio y también del tiempo. (Altamirano, Barrera, Demaría, Ferrero, 2021, pp. 315).

Uno de los desafíos más importantes al que puede enfrentarse el trabajador en la implementación de este teletrabajo obligatorio, es el conflicto entre la vida personal y la vida laboral. La disposición del tiempo y el espacio antes del aislamiento social y preventivo para aquellos trabajadores que se trasladaban hacia su lugar de trabajo, se volvía claramente diferenciado o interrumpido puesto que existía una gran distancia en lo que respecta al espacio laboral y espacio familiar. La llegada de la pandemia producto del COVID-19 y el posterior aislamiento social modificó la modalidad de trabajo, sin tiempo para la organización previa, sin solución para la continuidad del espacio-tiempo que sufre el trabajador, donde la vida laboral y vida familiar pasan a transcurrir en el mismo espacio físico. (Altamirano et al., 2021).

El trabajo es trasladado al hogar de los individuos, donde no siempre las condiciones de infraestructura y equipamiento son las adecuadas para el desarrollo óptimo de esta actividad. No solo el espacio del hogar pudo suponer una dificultad para la implementación de las tareas laborales, sino también los tiempos de ocio. Estos tiempos de descanso fuera de la jornada laboral podrían ahora difuminarse convirtiéndose en momentos en los que los trabajadores terminen aquella tarea que quedó pendiente o adelantar otras tareas. A raíz de los difusos límites entre vida laboral y vida familiar, el teletrabajador tiende a extender su jornada laboral cuando éste se encuentra realizando su actividad de trabajo a distancia de la oficina.

Los trabajadores sufrieron un fuerte impacto debido a la unión de rutinas, actividades y tareas que anteriormente se encontraban separadas. Se vuelve continuo el espacio y tiempo productivo, es decir el espacio dedicado a la actividad laboral, y el reproductivo, en referencia al lugar donde se construye la familia, transcurre la vida y es escenario de conformación individual (Altamirano et al., 2021).

La dilatación desmedida de la jornada laboral puede traerle al trabajador dificultades en referencia a la organización de los tiempos laborales, los momentos de ocio, de descanso, es decir, dificultades para diferenciar los tiempos de producción y reproducción. Como consecuencia el trabajador puede sufrir una intensificación del tiempo de trabajo, para aprovechar los momentos no productivos. Se vuelve difícil diferenciar claramente los límites entre los procesos productivos y reproductivos, los tiempos de ocio y de trabajo, donde todas estas actividades y tareas son desarrolladas en el mismo tiempo y espacio, lo que puede generar tensiones, conflictos e interrupciones causando efectos que repercuten directamente

a nivel familiar y en la microeconomía. (Wittke, Fagundez, Ottado, Silberstein & González, 2021).

En esta línea y según datos expuestos por Eurofound y OIT (2019) el teletrabajo incrementa la intensidad y tiempo de trabajo, al igual que genera conflicto en la conciliación de la vida personal con el trabajo, lo que ocasiona dificultades en el bienestar y niveles de estrés en los trabajadores.

Uno de los aspectos de la implementación del teletrabajo compulsivo que pudo suponer un fuerte impacto para los trabajadores fue en referencia a la organización y disposición de esta modalidad laboral desde el hogar de los mismos. Pueden visualizarse ciertas ventajas en relación con la implementación del teletrabajo, como lo es la sensación de autonomía y autogestión en la realización de las tareas laborales y disposición de estas jornadas de trabajo. El teletrabajo permite que el trabajador organice su tiempo y tareas laborales a su propia voluntad, en todos los casos cumpliendo con las tareas que exige la organización. Esta modalidad laboral supone un ahorro de tiempo y dinero al no tener que desplazarse al lugar de trabajo, lo que puede suponer que el trabajador evada el estrés que podría implicar el tráfico, el retraso en el transporte, entre otros aspectos. Este ahorro de tiempo sumado a la libertad para organizar su actividad laboral podría pensarse en mayor tiempo libre para que el trabajador dedique a su vida personal, fomentando una mayor conciliación vida familiar-vida laboral.

Se puede pensar como una modalidad laboral donde los trabajadores cuentan con la autonomía de desplegar al máximo su potencial cognitivo, sus habilidades en relación con el despliegue de herramientas digitales a la vez que cuentan con cierta flexibilidad en su jornada laboral. No obstante, el teletrabajo compulsivo puede generar características individuales que resultan problemáticas para los trabajadores. Esta actividad laboral que se desarrolla en situación de pandemia puede traer algunas desventajas para aquellos trabajadores que se vieron obligados a trabajar desde el interior mismo de sus hogares, sin preparación previa y expuestos a enfrentarse a una modalidad laboral sin regulación precedente. Esto puede suponer un

“desbalance en la negociación empleador/empleado en favor del primero- que puede oficiar como factor que pone en riesgo derechos y favorezca la precarización de las condiciones de trabajo en términos de intensificación de ritmos y cargas, así como de ambiente físico y acceso a tecnologías e instrumentos de trabajo”. (Wittke et al., 2021, pp. 343).

El trabajo es productor de identidad social y es en referencia a este aspecto que el teletrabajo puede impactar negativamente en la salud y bienestar de los individuos. El aislamiento social, puede producir en el individuo incertidumbre de encontrarse a sí mismo realizando una tarea en un contexto desconocido, al tiempo que no puede compartir inquietudes de forma directa con sus pares. El teletrabajo obligatorio “supone la fragmentación de los equipos de trabajo que dificulta la interacción, el diálogo, el intercambio, debido, por ejemplo, a los ruidos en sus hogares, lo que repercute negativamente en los niveles de productividad” (Wittke et al, 2021, pp. 345).

El teletrabajo compulsivo implica varios desafíos, en muchas oportunidades obliga al individuo a largas jornadas laborales en soledad en la intimidad del hogar. La pandemia por Covid-19 expone un aislamiento absoluto, donde el sujeto no cuenta con una vida social activa en sus tiempos libres, producto del confinamiento.

El teletrabajo, como se ha mencionado anteriormente, se lleva adelante mediante el uso de las TIC. Este es uno de los aspectos fundamentales al momento de implementar esta actividad laboral, en el sentido de que el trabajador debe tener un buen manejo de las herramientas tecnológicas para poder llevar a cabo el teletrabajo. Cuando el trabajador no posee estas capacidades, “emerge una nueva forma de exclusión social que se materializa en la denominada brecha digital” (CEPAL, 2010, pp.12). En este sentido se crea una difusa distinción entre aquellas personas que han ido incorporando los avances tecnológicos a lo largo de toda su vida y actualmente logran desplegar estos conocimientos de forma satisfactoria en su trabajo, y aquellos trabajadores que, por diferentes motivos no han acompañado los avances tecnológicos, no se encuentran directamente ligados a las herramientas tecnológicas y por consecuencia les ha resultado más engorroso este proceso.

Las TIC pueden propiciar la prolongación del tiempo de trabajo producto de la conectividad continua (Bilbao, Figueroa y Cuizart, s/f) lo que puede suponer altas demandas psicológicas para el trabajador, como por ejemplo la reducción de los momentos de descanso tanto físico como mental. A esto se suma las posibles complejidades que puede traer la utilización de herramientas digitales, como por ejemplo la lentitud o daño de los dispositivos digitales, pérdida de datos, dificultades en la conexión, lo que ocasiona estrés y sensación de fracaso en los trabajadores.

Se ha podido visualizar que en los casos en que los teletrabajadores son guiados y apoyados positivamente por parte de las organizaciones, estos logran generar un equilibrio entre su vida

familiar y su vida laboral, a la vez que resultan trabajadores productivos para las organizaciones (OIT, 2020). Las organizaciones tienen un papel muy importante en la promoción de ambientes saludables. En consecuencia, la OIT (2020) expone que esto se logra en tanto se transmita los objetivos de manera clara y precisa, en tanto se expongan plazos reales, en los cuales están contenidos las particularidades que presenta la actual implementación del teletrabajo.

Sin embargo, particularmente en el contexto que expone la pandemia por Covid-19, en muchos casos, el teletrabajo no se desarrolla de la mejor manera posible, puesto que esta actividad laboral fue llevada de manera obligatoria a los hogares de los trabajadores sin previa preparación tanto de equipamiento, infraestructura, como a nivel personal del individuo. Es así, que retomando el pensamiento de Neffa (2003), quien sostiene que el trabajo es generador de salud, no obstante, cuando las condiciones laborales no son óptimas, el transcurso de esta actividad puede tornarse en consecuencias patológicas que afecten la salud y bienestar del trabajador.

5.2 Factores psicosociales de riesgo en el teletrabajo

La presencia de salud y bienestar en los trabajadores en el ámbito del trabajo es menester para potenciar al máximo las capacidades del trabajador, aumentar la productividad en las organizaciones y mejorar la calidad de vida de los trabajadores. El teletrabajo puede ofrecer ciertos beneficios al trabajador, como lo son la autonomía, autogestión, flexibilidad en la organización del trabajo, mayor conciliación en el equilibrio de vida familiar y vida laboral. No obstante, estos beneficios pueden ocultar posibles riesgos y desventajas para la salud de los trabajadores, si se tiene en cuenta el uso excesivo de las TIC, el conflicto respecto a la conciliación vida familiar- vida laboral, la inapropiada organización del trabajo. Los factores que condicionan la salud de los trabajadores son de índole psicosocial y ergonómico. Esta monografía se enfocará en los factores de riesgo psicosocial.

Cuando se habla de riesgos psicosociales en el ámbito de trabajo, se hace referencia a “los riesgos para la salud mental, física y social, ocasionados por las condiciones de empleo y los factores organizacionales y relacionales susceptibles de interactuar con el funcionamiento mental” (Rubini, 2012, pp.1).

Actualmente, los riesgos psicosociales afectan cada vez más a los trabajadores debido a que el mundo del trabajo ha mutado en muchos aspectos en el último tiempo. Entre estos

cambios se destacan: la inclusión de las TIC, los cambios en los modelos de organización del trabajo, las condiciones laborales que originan nuevos riesgos psicosociales, dificultades en la salud y malestares en el individuo.

Teletrabajar en pandemia puede suponer varios desafíos a nivel personal para el trabajador. En la mayoría de la población trabajadora se comienza a desempeñar una novedosa actividad laboral, a la vez que se presentan situaciones externas complejas, como lo es la exposición al nuevo virus que trajo el Covid-19. A raíz de esto es que, según estudios realizados por la revista médica *The Lancet* (Brooks et al., 2020) a personas que se encontraban en confinamiento durante la pandemia, se descubrió que éstas padecieron de estrés, mal humor, agotamiento emocional, depresión por aislamiento, insomnio, ira, irritabilidad y síntomas del trastorno por estrés postraumático como consecuencia de los efectos sociales, sanitarios y económicos que trajo esta crisis.

En los lugares de trabajo los trabajadores se encuentran propensos a condiciones que pueden intervenir en su estado de bienestar, de forma positiva o negativa. Las TIC, las relaciones laborales, la forma en que se organiza el trabajo y la producción, determinan las condiciones de trabajo. En relación a estos aspectos se puede reflexionar sobre el impacto del teletrabajo en los individuos. Si bien las TIC juegan un papel fundamental en la implementación del teletrabajo, donde éstas pueden suponer una ventaja mediante la cual el individuo puede introducirse rápidamente al mundo del teletrabajo, muchas veces pueden tornarse en riesgos y/o dificultades para la salud del trabajador. En muchas ocasiones el trabajador no logra separar su horario de trabajo de su tiempo libre, originando cierta adicción a la tecnología, la necesidad de estar siempre disponible. El tiempo de ocio es fundamental para que el trabajador se sienta cómodo en el desarrollo de su actividad laboral, tenga ganas de realizar sus tareas y por lo tanto se vuelva productivo. No obstante, la utilización de las TIC puede fomentar un incremento de la intensidad de trabajo. El teletrabajar exige competencias y exigencias particulares y diferentes con respecto al trabajo tradicional, el individuo debe ir actualizando su conocimiento y aplicación adecuada del uso de las herramientas tecnológicas (Rubinni, 2012).

Dependerá de las particularidades de cada trabajador y su disposición el adaptarse a las demandas incesantes que supone el teletrabajo. Estas demandas representan un desafío individual en referencia al autocontrol, formación permanente y capacitación, en relación con el buen uso de las herramientas digitales, pudiendo significar esto una sobrecarga de trabajo, fomentando de esta manera la aparición del tecnoestrés. Tecnoestrés denominado como el estrés ocasionado por la introducción de nuevas tecnologías en el trabajo (Rubinni, 2012). El

estrés puede impactar negativamente en la integridad física y psíquica del individuo, generando un deterioro en la productividad del trabajador que es afectado por la dificultad en la concentración, las migrañas, visión borrosa y/o doble, dificultad atencional, vivenciando sensación de cansancio y agotamiento producto de largas jornadas frente a las herramientas digitales (Abdelrahman, 2021).

El particular contexto de pandemia ha ocasionado que el teletrabajo transcurra con características particulares, siendo una de estas el aislamiento social. El trabajador pierde los momentos de intercambio con sus compañeros en los pasillos del lugar de trabajo, desaparece la posibilidad de poder plantear dudas/consultas a su jefe y/o compañeros de trabajo en tiempo real. Esta situación puede ser reproducida a nivel virtual, es decir, el trabajador puede no siempre mantener un contacto fluido con compañeros de trabajo y/o jefes más allá de la posibilidad de poder comunicarse a través de reuniones virtuales o mails. Estos aspectos se consideran fundamentales para problematizar las condiciones de trabajo y para que surjan nuevos factores que actúen positivamente tanto a nivel individual como organizacional. Esto sumado al poco relacionamiento social que mantiene este teletrabajador en pandemia, puede promover en el sujeto sentimientos de soledad, angustia, desánimo, exclusión, desorientación. En un estudio realizado por la web especialista de empleo de España, JOBATUS, a 480 trabajadores que fueron reubicados a este modo laboral, el 83% de los entrevistados expresa haber sufrido una pérdida notoria en el relacionamiento personal con compañeros de trabajo (Martin, 2020).

Este aspecto repercute directamente en la salud de cada individuo, así como también en las organizaciones, “la colaboración de los equipos se erosiona lentamente porque al comunicarse por medios electrónicos, los trabajadores tienden a compartir menos información con sus colegas y en algunos casos tienen dificultades para interpretar y comprender la información que reciben” (OIT, 2020, pp.10). El aislamiento social de los trabajadores pudo haber afectado directamente en la salud de los mismos, teniendo en cuenta que la implementación de este teletrabajo fue obligatorio, suponiendo una desorganización del grupo laboral en cuanto a tareas laborales y comunicación. Esto pudo suponer dificultades en el intercambio, diálogo y relacionamiento con el equipo de trabajo, lo que puede causar una fragmentación del mismo. A su vez, esto puede traer aparejados efectos negativos en la productividad de las organizaciones.

La rápida e inesperada transición del trabajo en la oficina al teletrabajo pudo suponer que gran parte de los trabajadores y organizaciones se adaptaran a esta circunstancia automáticamente, sin detenerse en aspectos primordiales que deben ser planteados

previamente. Es en este contexto de teletrabajo compulsivo que el tiempo y la organización del trabajo pueden sufrir un cambio repentino. Uno de los aspectos que se expone como beneficiosos para el teletrabajador es el hecho de que el teletrabajo puede potenciar al individuo a convertirse en un trabajador autónomo y autogestionado, es decir, supone una mayor independencia por parte del individuo en la organización de su tiempo y espacio en la jornada laboral, mayor flexibilidad horaria para realizar estas tareas, ahorro de tiempo y dinero, lo que puede traducirse en un aumento de productividad. No obstante, el trabajador no siempre logra conciliar estos aspectos con la vida familiar, y es en este momento donde el trabajador puede sufrir efectos negativos en su salud.

Si bien el trabajador puede contar con mayor libertad para organizar sus horarios de trabajo, estos pueden desdibujarse generando situaciones negativas para el individuo. Una de estas situaciones se puede originar cuando el trabajador aumenta su propia exigencia para cumplir con determinadas metas dispuestas por el empleador, lo que genera en muchas ocasiones, trabajar más de lo que su jornada laboral dispone, generando una carga de trabajo. En un estudio realizado específicamente a las horas de trabajo de los individuos que trabajan desde sus casas producto de la pandemia por COVID-19, se demuestra que estas personas están realizando horas extras, el 38% de las personas entrevistadas expresa que es probable que trabajen más horas (McCulley, 2020).

Sin embargo, las altas demandas que implica el desarrollo de esta actividad llevan al trabajador a que no siempre logre fortalecer la autonomía y autogestión. “Las condiciones laborales pueden exigir altos niveles de atención y concentración, elevada responsabilidad, sobrecarga de trabajo, largos o desordenados horarios y turnos” (Sánchez, 2006, citado por Jiménez & Moreno, 2013, pp.57). Esto puede causar malos hábitos en la vida del individuo, como por ejemplo comer en el escritorio, alimentarse en horarios inadecuados debido a que la jornada laboral puede extenderse con el objetivo de cumplir con lo dispuesto por el empleador, lo que puede traer descuido de la imagen personal, trastornos alimenticios, sedentarismo.

Según datos expuestos por la Eurofound (2020) uno de cada cuatro de las personas que trabajan desde sus hogares producto de la pandemia, expresa que realiza actividades laborales en su tiempo libre para satisfacer las demandas del trabajo (Eurofound, 2020). Esto sumado a la poca o nula supervisión por parte de las organizaciones, puede fomentar una sobrecarga en el trabajo, lo que puede traer aparejadas consecuencias negativas a nivel de salud de los trabajadores.

5.3 Un acercamiento a posibles trastornos en relación al Teletrabajo

El teletrabajo puede considerarse una buena alternativa para los trabajadores puesto que puede suponer un ahorro económico y tiempo de desplazamiento, puede promover un trabajador con mayor autonomía y autogestión, y promover una mejor conciliación vida familiar-vida laboral. No obstante, es necesario que la organización del trabajo cuente con las características adecuadas para que estas puedan fomentar la prevención de enfermedades y accidentes laborales, para de esta forma evitar posibles trastornos o padecimientos relacionados al teletrabajo.

Los trastornos que pueden relacionarse al teletrabajo, así como también al trabajo en general, son el resultado más general de las condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT) y los factores de riesgo psicosociales en el trabajo a los que pueden estar sometidos los trabajadores, mediados por las capacidades de adaptación de éstos. Surgen producto de la inestabilidad laboral, la evolución tecnológica que obliga a los individuos a ajustarse a estas nuevas características de las TIC y las continuas adaptaciones que sufren los trabajadores con el objetivo de amoldarse a los nuevos ritmos de trabajo.

A lo largo de este trabajo se han planteado expresiones como 'depresión por aislamiento', 'ansiedad' y 'estrés', estos trastornos pueden surgir cuando las condiciones laborales no son las óptimas para el buen desarrollo de la actividad laboral. No obstante, si bien se pueden pensar estos trastornos en relación al teletrabajo, pueden también estar presentes en distintas prácticas laborales, por lo cual no deben pensarse como trastornos exclusivos del teletrabajo.

Los factores psicosociales de riesgo pueden ocasionar afectaciones en el desempeño del trabajo y dificultades en la salud de los trabajadores, ocasionando deterioro físico, psicológico y social, presentándose de esta manera como uno de los principales daños en la salud en referencia al trabajo.

Acorde a lo expuesto por la Organización Mundial de la Salud (OMS) "el estrés laboral se puede definir como la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación" (Lacosta, 2019, pág. 35).

En este sentido, cuando el trabajador no logra controlar adecuadamente su ambiente de trabajo o su carga laboral, esto impacta directamente en su salud mental. Al visualizarse un

desequilibrio en estos aspectos, es decir, entre las demandas laborales y las herramientas con las que el individuo cuenta, puede desatarse una serie de reacciones en el trabajador, como pueden ser respuestas fisiológicas (hiperventilación, aumento del ritmo cardiaco o presión arterial), respuestas emocionales (sentirse nervioso o irritado) o respuestas cognitivas (disminución de la memoria, atención y percepción) (Arguello, 2020).

Se puede pensar que el estrés laboral es una de los padecimientos más recurrentes en la implementación de este teletrabajo compulsivo. Producto del aislamiento social y la poca o nula cooperación con el equipo de trabajo se puede incrementar el riesgo de estrés (OMS, 2020). El aislamiento social al que se afrontan los trabajadores debido a la pandemia por COVID-19, puede llegar a tener resultados negativos en la salud de los mismos, producto de la exposición a los riesgos laborales, como por ejemplo los psicosociales, pudiendo ocasionar accidente laboral o dificultades a nivel de salud. “El estrés es pues una respuesta del organismo que puede afectar gravemente a la salud, el bienestar y la calidad de vida del que lo padece y de los que le rodean” (Alonso y Cifre, 2002, pp.58).

La implementación obligatoria de esta modalidad laboral pudo estar acompañada de una sensación de inseguridad e incertidumbre en los trabajadores, quienes un día se vieron forzados a desarrollar su jornada laboral desde sus hogares, compartiendo tiempo y espacio con otras actividades familiares. Para los autores Stavroula, Griffiths y Cox:

el estrés pone a prueba la capacidad del individuo para afrontar su actividad, y no solo incluye situaciones en las que la presión laboral excede la capacidad del trabajador para hacer frente a la misma, sino también los casos en que no se utilizan suficientemente sus conocimientos y capacidades, y esto supone un problema para el trabajador” (1999, pp.4).

En este sentido, además de tener que compartir lo que anteriormente era su espacio privado, donde desarrollaba actividades de índole doméstico, el trabajador se enfrentó en la mayoría de los casos, a una nueva modalidad laboral, donde las condiciones y herramientas de trabajo pueden no ser las mejores en todos los casos.

Otra de los trastornos que puede pensarse en relación al teletrabajo es la depresión producto del aislamiento. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), la depresión es un trastorno mental frecuente, que se identifica con la presencia de sentimientos de culpa o falta de autoestima, falta de concentración, tristeza, pérdida de interés o placer, dificultades para conciliar el sueño, falta de apetito y sensación de cansancio. (OMS, 2020). Los cambios que acontecieron en el espacio laboral, en la organización y las condiciones de trabajo, como

consecuencia del aislamiento social, pueden suponer un sufrimiento para el individuo y generar un contexto propicio para la aparición de la depresión en relación con el teletrabajo. El teletrabajador puede haberse enfrentado a largas jornadas laborales en soledad, con una fuerte disminución del intercambio con sus compañeros y jefes. Este teletrabajador que es enviado obligatoriamente a trabajar desde casa pierde las charlas que se generan en los pasillos de las organizaciones, donde los trabajadores intercambian ideas y aspectos relacionados con sus actividades laborales, así como también cuestiones personales de cada uno de ellos. El trabajo socializa a las personas, es por este motivo que este teletrabajo obligatorio pudo implicar un aspecto negativo para la salud de los trabajadores, pudiendo aumentar los sentimientos de soledad, angustia y ansiedad.

Autores como Valdés y Flores (1990) exponen que “a partir de los años noventa, se propone que la ansiedad es un estado emocional que puede darse sólo o sobreañadido a los estados depresivos y a los síntomas psicosomáticos cuando el sujeto fracasa en su adaptación al medio” (citado por Sierra, Ortega & Zubeidat, 2003, pp. 21). Se puede pensar que el teletrabajar en pandemia pudo generar situaciones de inestabilidad, inseguridad y desequilibrio en los trabajadores, que pudieron no conciliar de la mejor manera posible su vida laboral con su vida privada, dentro del hogar, lo que puede suponer que la salud de los trabajadores se vea afectada.

Es así como se puede pensar que a partir del impacto que ocasionó la implementación obligatoria de esta modalidad laboral, acompañado del aislamiento social al que fue expuesto el individuo producto de la pandemia por COVID-19, pueden surgir sentimientos de ansiedad en el sujeto.

De esta manera se puede reflexionar sobre cómo las condiciones del lugar de trabajo se presentan como condicionantes para el buen desarrollo de la actividad y el buen estado de salud del trabajador, sin embargo, se debe tener en cuenta que “las situaciones externas que puedan afectar al entorno de trabajo deben ser gestionadas de manera adecuada para garantizar la salud emocional- mental y física del trabajador” (Arguello, 2020, pp.17).

De este modo se puede pensar la forma en que el entorno laboral afecta directamente en la salud del trabajador. Con el objetivo de garantizar el buen estado de salud de los trabajadores, se debe asegurar que el entorno laboral cuente con las condiciones óptimas para el buen desarrollo y transcurso de la actividad, evitando de esta forma complicaciones en la salud física, mental y emocional del trabajador.

6. Reflexiones finales

Si bien el teletrabajo no es un fenómeno nuevo, es una modalidad laboral que se ha vuelto más popular con el paso del tiempo. Esta actividad se ve cada vez más presente en las organizaciones, principalmente con la llegada de la pandemia por COVID-19, asociado a las medidas de confinamiento que se implementaron para disminuir los contagios. Esta actividad laboral posibilitó la continuidad de ciertas actividades económicas, lo que resulta relevante si tenemos en cuenta el impacto negativo de la crisis en los mercados de trabajo (OIT, 2020).

El desplazamiento obligatorio del trabajo presencial al trabajo en casa pudo suponer grandes desafíos, tanto a nivel organizacional como personal para los teletrabajadores. Casos como largas jornadas laborales, imposibilidad por parte de los trabajadores de poder conciliar su vida laboral de su vida privada, las dificultades en cuanto a comunicación que puede suponer el no contacto directo con compañeros y jefes, las problemáticas que pueden generarse a partir del uso de las TIC (dificultades de conexión o mal funcionamiento de los dispositivos) y las dificultades con la que puede contar el individuo para poder organizar sus tareas laborales.

Estos desafíos deben ser vislumbrados por las dos partes para lograr un transcurso de la actividad laboral lo más saludable posible y asegurar una contribución beneficiosa para el mundo del trabajo, pues al momento en que ciertos aspectos como el ambiente de trabajo, la salud del trabajador y las relaciones laborales no son visualizadas, discutidas y potenciadas, pueden exponer a los trabajadores a riesgos en su salud. El estrés laboral, la ansiedad y la depresión por aislamiento son trastornos a los que los trabajadores pudieron verse más frecuentemente expuestos producto de esta implementación obligatoria del teletrabajo. El poco tiempo de preparación y organización, sumado al desconocimiento que pudieron vivenciar tanto los empleados como los empleadores para enfrentarse a esta modalidad laboral, pudo traer efectos negativos en la salud de los trabajadores.

Es esencial que el trabajador mantenga un buen estado de salud integral, donde su desarrollo de las tareas laborales transcurra en un lugar seguro para él, donde esta actividad laboral le sea productiva y beneficiosa, donde las CYMAT no generen grandes complicaciones a nivel biopsicosocial del trabajador y de esta manera pueda desplegar sus tareas aplicando su máximo potencial, sintiéndose a gusto en su lugar de trabajo y donde el intercambio con compañeros y jefes sea beneficioso para ambas partes.

Resulta esencial vislumbrar los potenciales factores de riesgos que puede suponer esta modalidad laboral para la salud de los trabajadores, con el objetivo de desplegar medidas que anticipen, prevengan y disminuyan los efectos negativos en la salud de los individuos. En estos dos años de teletrabajo los trabajadores y las organizaciones han podido visualizar los posibles factores de riesgo a los cuales se encuentran expuestos. En este sentido se entiende que, si bien las reglamentaciones vigentes que existen en cada país son fundamentales para la implementación de esta modalidad laboral, es menester el diálogo continuo entre empleador-empleado, donde las partes puedan negociar y acordar contratos de trabajo acordes para cada situación particular. Se entiende esencial encontrar espacios de intercambio donde el trabajador tenga la oportunidad de reconocer posibles puntos negativos en la implementación de esta modalidad laboral, con el objetivo de que el individuo se encuentre en un lugar de trabajo en condiciones óptimas para el desarrollo de sus tareas. Al igual se entiende importante que desde la organización se tenga en cuenta que el desarrollo de esta actividad laboral es particular y diferente en cada uno de los trabajadores, y que atiende a las características personales del hogar de cada individuo.

El gran avance que han experimentado las TIC en los últimos años ha propiciado un profundo cambio en la cotidianidad, en la forma en que las personas se relacionan, se comunican, en cómo se desplazan, y en este sentido el trabajo acompaña este proceso. Resulta contradictorio pensar en permanecer en el mismo modelo laboral tradicional teniendo en cuenta los avances tecnológicos que han acontecido. El teletrabajo y las TIC son herramientas que utilizadas correctamente pueden resultar realmente beneficiosas tanto para el individuo como para la organización.

Como se ha expresado a lo largo de este trabajo, la salud y bienestar de los trabajadores se encuentra directamente influenciados por la organización del trabajo, las tecnologías, así como también por las relaciones interpersonales dentro del mismo. Estos aspectos pudieron verse fuertemente modificados con la implementación obligatoria del teletrabajo en marzo del 2020. Si bien se puede pensar que en muchos casos estos aspectos pudieron implicar un aumento de estrés y carga laboral para los trabajadores, luego de dos años del comienzo de la implementación de este teletrabajo compulsivo, esta modalidad laboral se presenta como un modelo laboral fuerte, el cual puede considerar aspectos beneficiosos para los trabajadores y las organizaciones, logrando visualizar los puntos positivos y los negativos. El teletrabajo supone una mayor independencia, flexibilidad y autonomía con relación a la organización del trabajo. El individuo cuenta con cierta “libertad” para desarrollar y organizar sus tareas laborales como crea conveniente. Es por este motivo que se puede pensar en un trabajador con mayor compromiso y dedicación en la

realización de la tarea, lo que se puede traducir en un aumento de la productividad. De igual forma esta actividad laboral supone un ahorro económico debido al no desplazamiento al lugar de trabajo, así como también un aumento de tiempo libre para el trabajador. El teletrabajo es una actividad que, realizada dentro de condiciones óptimas de trabajo, trae ventajas tanto para el empleado como para el empleador.

Es menester que tanto empleado como empleador presten real atención a los potenciales factores de riesgo, con el objetivo de transitar esta actividad laboral donde se le garantice al trabajador condiciones laborales óptimas que promuevan su estado de salud y bienestar.

En conclusión, se puede visualizar lo importante que resulta acompañar y preparar la implementación y transcurso de estos cambios en la organización laboral, principalmente cuando los cambios de estas modalidades laborales responden a las características del teletrabajo, en donde los factores de riesgo son realmente heterogéneos y responden a las características del hogar de cada trabajador.

7. Referencias bibliográficas

- Abdelrahman, M. (2021). El trabajador infatigable: del piso de la fábrica al avatar de Zoom. *Sociología crítica*, 0896920521990739
- Altamirano, P., Barrera, M., Demaria, M., Ferrero, C., (2021) Teletrabajo en contexto pandemia: análisis de dimensiones en relación al tiempo y espacio. En Pulido, C., Torres, L. *Mundo del trabajo y las organizaciones en transformación: desafíos sociales, políticos y éticos*.(pp. 333-357). Arequipa, Perú: ALETHEYA E.I.R.L.
- Alonso M. B. y E. Cifre (2002). "Teletrabajo y salud: un nuevo reto para la psicología", en Papeles del Psicólogo, núm. 083, España, Consejo General de Colegios de Psicólogos. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=625624>
- Ansoleaga, E., Santander, F., Vargas, M., Silva, G. (2021). Clínica psicosocial del trabajo: una propuesta de intervención en pandemia con trabajadores de la salud. En Pulido, C., Torres, L. *Mundo del trabajo y las organizaciones en transformación: desafíos sociales, políticos y éticos*.(pp. 55-74). Arequipa, Perú: ALETHEYA E.I.R.L.
- Arguello, D. (2020). *Sintomatologías de estrés, ansiedad y depresión en el teletrabajo ante el COVID-19: el caso de una empresa de turismo en la ciudad de Quito- Ecuador*. (Tesis de Grado). Universidad Internacional SEK, Facultad de Ciencias del Trabajo y del Comportamiento Humano, Quito.
- Beltrán Puche, A., & Sánchez Neira, L. (2002). Las relaciones laborales virtuales: Teletrabajo. (P. U. Javeriana, Recopilador) Bogotá. Obtenido de Las relaciones laborales virtuales: Teletrabajo: <http://javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere4/Tesis-31.pdf>
- Bilbao, J. P., Figueroa, T. S., & Cuixart, C. N. (S/F). NTP 412: Teletrabajo: criterios para su implantación. Disponible en [NTP 412: Teletrabajo: criterios para su implantación \(cso.go.cr\)](https://www.cso.go.cr/Documentos/NTP412-Teletrabajo-criterios-para-su-implantacion)
- Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., & Rubin, G. J. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *The lancet*, 395(10227), 912-920.

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2003). Los caminos hacia una sociedad de la información en América Latina y el Caribe. Santiago de Chile: Naciones Unidas
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2010). Avances en el acceso y el uso de las tecnologías de la información y la comunicación en América Latina y el Caribe. Santiago de Chile, Chile.
- Chirinos Aita, E., & Panta Ecurra, A. (2014). Potencial del teletrabajo en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Tesis de Grado para optar al Título de: Licenciado en Administración de Empresas. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.
- De León, G. (2021). Trabajo en contexto de pandemia: la emulación informática y sus efectos en la salud de los trabajadores. En Pulido, C., Torres, L. *Mundo del trabajo y las organizaciones en transformación: desafíos sociales, políticos y éticos.*(pp. 333357). Arequipa, Perú: ALETHEYA E.I.R.L.
- Eurofound y OIT. (2019). Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. Ginebra: OIT. Recuperado de: [wcms_712531.pdf \(ilo.org\)](#)
- Eurofound (2020). Vida, trabajo y COVID-19 Primeras conclusiones. Recuperado de: <https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/report/2020/living-working-andcovid-19-first-findings-april-2020>
- Franco. S, Wittke. T, Migliaro. A, Funcasta L. (2020). Teletrabajo en tiempos del Coronavirus COVID-19. Miradas desde la Psicología. Recuperado en: <https://psico.edu.uy/covid/teletrabajo#.YPstScdBJBc.link>
- Herrera, C.(2013). En América Latina, el promedio de teletrabajo supera a Europa y Estados Unidos. Recuperado de: <https://pulsosocial.com/2013/06/20/wayra-yevernote-un-acuerdo-global-que-le-apuesta-a-los-emprendedores/>
- Jasa Andrade, Y.F. (2009). Interacción de las nuevas TIC's y las relaciones humanas intraorganizacionales. En Wittke, T., Melongo, P., Psicología y Organización del

Trabajo X. Producción de Subjetividad en la Organización del Trabajo, (pp. 163-176) Montevideo: Psicolibros Universitario.

- Jiménez Prada, C. & Moreno De Luca, N. (2013). Riesgos psicosociales en el teletrabajo. Tesis de grado para optar al título de Magíster en Desarrollo Humano Organizacional. Universidad EAFIT, Medellín, Colombia.
- Katz, R, (2009). El papel de las Tics en el desarrollo. Propuesta de América Latina a los retos económicos actuales. Ed, Ariel. Fundación Telefónica. Madrid, España Llaneza, (2009).
- McCulley, L. (2020). Lockdown: Homeworkers putting in extra hours - instant messaging up 1900%. The HR Director. Recuperado de: <https://www.thehrdirector.com/business-news/the-workplace/new-data-over-a-third38-admit-to-working-longer-hours-when-working-from-home/>
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Laboral de España. (s/f) Recuperado de: <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/04/riesgosbloque-3-bienestar-laboral-saludlaboralydiscapacidad.pdf>
- Martín, L. (2020). El 83 por ciento de los trabajadores en remoto se queja del aislamiento laboral. El Cierre Digital. Recuperado de: <https://elcierredigital.com/empresa-y-economia/651162158/teletrabajadores-quejanaislamiento-laboral.html>
- Maurizio, R. (2021). Organización Internacional del Trabajo. Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2021. Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe.
- Montes, M.E. (2011) "Tiempo con la familia: la mayor ventaja del teletrabajo" (en línea). Colombia Digital. Recuperado de: <http://www.colombiadigital.net/opinion/columnistas/conexion/item/773-tiempo-con-la-familia-la-mayor-ventaja-del-teletrabajo.html>
- Neffa, J.C. (2003). El trabajo humano: Contribuciones al estudio de un valor que permanece. Buenos Aires, Argentina. Editorial: Lumen

- Lacosta, V. V. (2019). El estrés laboral. Análisis y prevención. Zaragoza: Presnas de la Universidad de Zaragoza.
- Organización Internacional del Trabajo (1981). C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores (núm.155) .Recuperado de: [Convenio C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 \(núm. 155\) \(ilo.org\)](#)
- Organización Internacional del Trabajo. (2020) El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella- Guía práctica. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra
- Organización Mundial de la Salud. (2020). Protección de la Salud de los trabajadores. Obtenido de Sensibilizando sobre el Estrés laboral en los Países en Desarrollo. Recuperado de: [9789243591650 spa.pdf;jsessi \(who.int\)](#)
- Rubbini, N. I. (2012). Los riesgos psicosociales del teletrabajo. VII Jornadas de Sociología de la UNLP. Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, La Plata.
- Saco Barrios, R. (2006). El teletrabajo. XIV Congreso Mundial de Relaciones de Trabajo, “Nuevas Tecnologías, Organización del Trabajo y Actores Sociales en el Siglo XXI”, Lima.
- Sandall, H. y Mourao, L. (2020). Desempenho no Trabalho: Desafios para Trabalhadores e Gestores em Teletrabalho Compulsório. En O trabalho e as medidas de contenção da COVID-19. Contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho no contexto da pandemia. Volumen 1. Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19. Organizadora Queiroga, F. Porto Alegre, Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho — SBPOT y ARTMED.
- Stavroula I., Griffiths. A, Cox.T (1999). La Organización del Trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. *Serie protección de la salud de los trabajadores Nro. 3.* Recuperado de: [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42756/9243590472.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

- Tellez, J. (2007). Teletrabajo. Recuperado:
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/43.pdf>

- UNED, U. E. (2002). Obtenido de Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo:
<http://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobreteletrabajo.pdf>

- Ventura, D. (2019). Estudio exploratorio del fenómeno del teletrabajo en Uruguay. Tesis Licenciatura en Sociología. Universidad de la República Facultad de Ciencias Sociales, Montevideo, Uruguay.

- Wittke, T., Fagundez, D., Ottado, D., Silberstein R., González F.(2021). Teletrabajo en Uruguay en la pandemia del COVID-19: subjetividad y trabajo inmaterial. En Pulido, C., Torres, L. *Mundo del trabajo y las organizaciones en transformación: desafíos sociales, políticos y éticos*.(pp. 333-357). Arequipa, Perú: ALETHEYA E.I.R.L.