



Universidad
Zaragoza

TRABAJO DE FIN DE GRADO

Título del trabajo: El teletrabajo tras la pandemia del
COVID- 19 y afección psicosocial

Teleworking after the COVID-19 pandemic and
psychosocial effects

Autor/es

Elena Borja Castiella

Director/es

Alfredo Pérez Rueda

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo/ Relaciones
Laborales y Recursos Humanos 2021/2022

ÍNDICE

RESUMEN	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CONCEPTO DEL TELETRABAJO	4
EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL TELETRABAJO	5
TIPOS DE TELETRABAJO	9
EVOLUCIÓN DE LA LEGISLACIÓN DEL TELETRABAJO EN ESPAÑA.....	12
VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL TELETRABAJO	15
RIESGOS PSICOSOCIALES DEL TELETRABAJO	18
TRABAJO DE CAMPO.....	22
CONCLUSIONES	35
BIBLIOGRAFÍA	36

RESUMEN

El avance de las nuevas tecnologías y de la información ha permitido que el teletrabajo sea cada vez un método más factible y utilizado en las empresas. Implica comodidad y versatilidad al evitar el desplazamiento a un entorno común de trabajo y desempeñar las mismas funciones que pueden realizarse desde casa o desde un tercer espacio, es decir, utilizar un espacio efectivo para ello.

Este proyecto analiza la nueva normativa y regularización que se adopta tras la pandemia del COVID-19, los cambios que se han producido y comprenderemos por qué ha aumentado significativamente el porcentaje de empresas que han decidido seguir con este sistema de trabajo.

Además, se profundiza en los riesgos psicosociales que pueden desarrollarse a causa del teletrabajo y analizaremos cuáles son los que más comunes. Todo ello lo realizaremos por medio de una encuesta que será contestada por personas de diferente edad, sexo, estado civil, situación familiar y laboral, para poder contrastar información y llegar a una conclusión.

Palabras clave: teletrabajo, COVID-19, regularización, tecnologías, riesgos psicosociales.

ABSTRACT

The advance of new information and communication technologies (ICT) has made teleworking an increasingly feasible and used method in companies. It implies convenience and versatility by avoiding the need to travel to a common work environment and performing the same functions that can be done from home or from a third space, for example, using an effective space for this purpose.

This project analyzes the new regulations and regularization adopted after the COVID-19 pandemic, the changes that have taken place and we will understand why the percentage of companies that have decided to continue with this system of work has increased significantly.

It also explains the psychosocial risks that can develop because of teleworking and analyze which are the most common. All this will be done by means of a survey that will be answered by people of different age, sex, marital status, family, and work situation, to contrast information and reach a conclusion.

Keywords: telework, COVID-19, regularization, technologies, psychosocial risks.

INTRODUCCIÓN

El teletrabajo existe desde los años 70 (Nilles, 1976), comenzó a desarrollarse en EE. UU. y los avances tecnológicos y nuevas herramientas nos permiten hoy en día poder disponer de una gran cantidad de facilidades y ventajas que nos evitan tener que acudir diariamente al centro presencial de trabajo. Algunos historiadores y sociólogos (Makimoto & Manners, 1997) confirman que nos encontramos en la “cuarta revolución industrial”, en la que los nuevos avances han cambiado completamente el proceso productivo y el desarrollo de productos y servicios.

Como veremos posteriormente en la sección de la evolución de la historia del teletrabajo, hasta 2019, el porcentaje de teletrabajadores respecto a la población ocupada en España no contaba con cifras significativas. El porcentaje de España siempre había sido muy bajo, era de un 4,5% mientras que la media europea era aproximadamente de un 15% (INE, 2019).

En cambio, la pandemia mundial del Covid-19 ha provocado que las empresas españolas hayan tenido que adaptar sus puestos al teletrabajo para no perder el ritmo de su productividad ante el confinamiento obligatorio. El teletrabajo aumentó en las empresas durante esos meses de marzo y abril de 2020 un 80% y actualmente muchos de los puestos que se tuvieron que reestructurar se han mantenido con el mismo método.

La legislación ha ido actualizándose para limitar el teletrabajo y poder adaptarse lo mejor posible a diferentes tipos de perfiles, tratando de equilibrar los derechos, deberes y obligaciones tanto del trabajador como del empresario. Durante la pandemia se aprobó el Real Decreto-ley 28/2020 (BOE, 2020) ya que la Ley anterior 3/2012 (BOE,2012), contenía unas medidas insuficientes. Posteriormente, la ley de trabajo a distancia más cercana aprobada es la actual Ley de trabajo a distancia 10/2021 (BOE, 2021).

Por ello, este proyecto examina cuáles son las ventajas y desventajas reales que supone el teletrabajo en la población. Podremos ver que actualmente existen diferentes tipos de teletrabajo, no solo se lleva a cabo aquel que se realiza desde el propio domicilio de la persona contratada, sino que hay muchas otras opciones que también resultan beneficiosas para el trabajador y la empresa, en las que se ahorran costes y tiempo en los desplazamientos, por ejemplo, los centros compartidos de teletrabajo.

Además, este proyecto examina, los riesgos psicosociales derivados del teletrabajo. En este sentido, varios autores afirman que los riesgos psicosociales juegan un papel fundamental en relación con los problemas laborales de salud (Charalompous et al., 2019; Oakman et al., 2020). Resalta los más comunes ya que ninguno es más o menos importante. Todos suponen un posible problema para la salud de los trabajadores si no se implantan medidas que los detecten y los minimicen.

Para finalizar, el proyecto incluye una encuesta a la que han respondido 134 personas que actualmente teletrabajen o lo hayan hecho alguna vez. Las respuestas obtenidas provienen de personas de diferentes, edades, género, nivel laboral, sector y estado civil. La encuesta estará dividida en dos partes fundamentales, en la primera encontraremos respuestas de opinión y en la segunda los entrevistados contestan a un cuestionario adaptado al teletrabajo. El cuestionario de demanda-control Karasek (Karasek 1979; Karasek y Theorell, 1990).

CONCEPTO DEL TELETRABAJO

El término “teletrabajo” proviene del prefijo griego “tele” que significa “distancia o lejanía”, referente a las telecomunicaciones. No es lo mismo trabajar desde casa que hacer teletrabajo. El trabajo desempeñado desde casa siempre ha existido, el teletrabajo, en cambio, surgió posteriormente ya que es necesaria la involucración de las tecnologías de la información y comunicación (TIC).

Según la Ley de trabajo a distancia 10/2021 (BOE, 2021) en el artículo 2, encontramos las tres diferentes definiciones que ayudan a comprender la diferencia entre: trabajo a distancia, teletrabajo y trabajo presencial.

- a) «Trabajo a distancia»: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.
- b) «Teletrabajo»: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.
- c) «Trabajo presencial»: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

La Organización Internacional del Trabajo¹ (OIT, 2020) aportó una definición en la que el teletrabajo se define como: “una forma de organizar y realizar el trabajo a distancia mediante el uso de las TIC en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al trabajador.”

Según el Acuerdo Marco Europeo (2002), el teletrabajo se define como: “Una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las TIC en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de los mismos de forma regular.”

La Real Academia Española (RAE) define el teletrabajo como: “el trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de la telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas.”

El autor y profesor (R.Blainpain, 2007) definió el teletrabajo como: “Cualquier forma de trabajo desarrollada por cuenta de un empresario o un cliente, por un trabajador dependiente, un trabajador autónomo o un trabajador a domicilio, y efectuada regularmente y durante una parte importante del tiempo de trabajo desde uno o más lugares distintos del puesto de trabajo tradicional utilizando tecnologías informáticas y/o de telecomunicaciones”.

Jack Nilles (Nilles, 1973), científico de la NASA, es considerado el “padre” del teletrabajo. Aportó la primera definición en 1973: “cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnología de la información” “enviar el trabajo al trabajador en lugar del trabajador al trabajo”.

¹ Organismo de las Naciones Unidas que trata asuntos relacionados con el trabajo y las relaciones laborales. Fundada en 1919. La forma un conjunto de representantes de gobiernos, sindicatos y empleadores.

EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL TELETRABAJO

El teletrabajo nació aproximadamente hace 50 años y hoy en día es imprescindible para las organizaciones. Históricamente, las empresas decidieron implantarlo básicamente por la mejoría funcional que suponía evitar el desplazamiento al puesto de trabajo.

Actualmente, las nuevas tecnologías de la información y comunicación han permitido que no solo los beneficios se limiten al ahorro de costes y tiempo de desplazamiento, sino a generar impactos positivos en la emisión de dióxido de carbono en las ciudades, mayores facilidades de conciliación familiar y laboral y muchos otros que analizaremos posteriormente con mayor detenimiento.

Para llegar a disfrutar de estos beneficios, el teletrabajo se desarrolla en pasado, presente y futuro y para comprender el porqué del auge que tiene en 2022 tras la pandemia del Covid-19, debemos entender los hechos históricos que se han producido durante estas últimas décadas.

Para comprender bien la historia del teletrabajo hablaremos de las tres claras etapas que explican la evolución y desarrollo: Oficina en casa, Oficina móvil y Oficina virtual con cuatro elementos clave: tecnología, comunicación, ubicación y organización.

Tabla 1. Marco conceptual de la evolución del teletrabajo.

	Organización	Tecnología	Comunicación	Ubicación
PRIMERA GENERACIÓN (Oficina en casa)	Total	Ordenador	Teléfono fijo	Casa
	▼	▼	▼	▼
SEGUNDA GENERACIÓN (Oficina Móvil)	Parcial	Ordenador portatil	Teléfono movil	Terceros Espacios
	▼	▼	▼	▼
TECERA GENERACIÓN (Oficina Virtual)	Ocasional	Tablet o Portatil	Teléfono inteligente	Espacios intermedios

Tabla 2. Marco conceptual de la evolución del teletrabajo. Elaboración propia a partir del documento: "Three generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office."

OFICINA EN CASA (Home Office): Teletrabajo de Primera generación (1970-1980).

En las décadas de los 70 y 80 el teletrabajo se centró en el “Home Office” del sector público en el oeste de EE. UU. Los espacios dentro de casa o centros cercanos a los empleados son económicos y ecológicos, pero también estacionarios. Las TIC de primera generación aún no eran capaces del todo de movilizar a los empleados y algunas empresas que comenzaron a funcionar con este método tuvieron que realizar cambios debido a los problemas organizacionales y productivos que surgían (Nilles, 1973).

Un ejemplo de una de las empresas que comenzó con el método y posteriormente tuvo complicaciones es: “Yahoo”, en la década de 1980, fue de las primeras empresas que comenzó a funcionar con teletrabajo, aunque años más tarde decidiese abandonar este método. En las oficinas, los empleados comentaban que; el hecho de que el personal estuviese distribuido presencial y remotamente provocaba que los compañeros tuviesen que detener su trabajo hasta que alguien se pudiese coordinar con otro compañero que estuviese teletrabajando. Llegaron a la conclusión de que, generalmente, querían que todo el equipo estuviese presente, al menos en el horario comercial. Por lo tanto, podemos decir que el teletrabajo existía, aunque con complicaciones por la falta de regulación y conocimiento.

Simultáneamente a finales de la década de los 80 y principios de los 90 cobró importancia el beneficio de la reducción de costes para las organizaciones. Los medios tradicionales fueron desplazados con el funcionamiento de las teleconferencias, el correo electrónico y la rápida dispersión de Internet y la World Wide Web.

Al contrario, en España en los años 70, el desarrollo tecnológico no estaba tan evolucionado como en EE.UU. La falta de avances implicó que no se pudiera instaurar el teletrabajo como método. Era difícil que las empresas pudieran hacer uso de herramientas para hacer teleconferencias y un rápido funcionamiento de Internet. Años más tarde, con la bajada de costes de elementos informáticos, Telefonía IP y el acceso a Internet para la mayor parte de la población supuso el paso definitivo para poder instaurar el teletrabajo en España. (EPDATA, s.f.).

El trabajo conceptual y visionario de Nilles que hemos asignado la primera generación del teletrabajo, inspiró a muchos otros autores, científicos y políticos a apreciar las nuevas posibilidades.

Toffler² observó que el potencial del teletrabajo no sólo se centraba en el ahorro de costes y tiempo de desplazamiento, sino también en el aporte de mayor estabilidad para la comunidad, reducción de contaminación ambiental, nuevas industrias y estructuras familiares.

“el nuevo sistema de producción podría desplazar literalmente millones de puestos de trabajo de las fábricas y oficinas a [...] de donde procedían originalmente: el hogar. (Toffler, 1980, pág. 210)”

A partir de 1990 el Estado implementó una política de potenciación del Teletrabajo, su objetivo era fomentar y promover el uso de la adopción del teletrabajo para oficinas en casa y telecentros”. Actualmente existen estatutos y directivas similares en varios otros estados de EE. UU.

² Toffler: fue un escritor, sociólogo y futurólogo estadounidense cuyas discusiones trataban de la revolución digital, revolución de las comunicaciones y singularidad tecnológica.

OFICINA MÓVIL (Mobile Office):

Teletrabajo de Segunda Generación (década de 1990).

La etapa de oficina en casa y la de oficina móvil veremos que son bastante similares. Lo que las diferencia realmente son los avances reales en cuanto a la dispersión entre empresas y países. En esta etapa las herramientas electrónicas evolucionaron rápidamente. Ahora eran más pequeñas e inalámbricas y más accesibles. Ya no era necesario trabajar desde casa, era posible añadir un tercer espacio, es decir, teletrabajar desde cualquier lugar en el que sea posible obtener silencio, concentración, efectividad y la misma productividad.

Esta segunda generación del teletrabajo no conlleva una investigación tan profunda como la primera, sino una actitud diferente, nueva y positiva hacia este nuevo método.

Una segunda explicación de esta segunda etapa que la diferencia de la primera es que, tradicionalmente, la Oficina Móvil se ubica en un contexto sectorial y organizacional diferente al del Home Office. Desde sus comienzos en las décadas de 1970 y 1980, el Home Office se promovió para los trabajadores administrativos de todas las industrias, mientras que la Oficina Móvil de la década de 1990 tendió a ser adoptada principalmente por gerentes y profesionales de marketing y finanzas.

En España, en la década de 1990 comenzó la venta y utilización masiva de ordenadores personales. Internet se expandió considerablemente y el teletrabajo comenzó a utilizarse en algunos puestos en los que consideraban que era "factible". Igualmente, no tuvo mucho éxito hasta los años 2000 a pesar de la facilidad de acceso a las herramientas informáticas.

El trabajo se separó cada vez más de lugares fijos específicos: "podía realizarse aquí, allá, en cualquier lugar y en cualquier momento" (Kurland y Bailey, 1999). Las regulaciones gubernamentales reflejan este desarrollo, respondiendo a entornos y condiciones de trabajo cambiantes.

En la década de 1990 en el libro "*Digital Nomad*" (Makimoto y Manners, 1990) hicieron una predicción que se cumpliría pocos años más tarde. Los nuevos teléfonos inteligentes y productos similares que se han fabricado nos permiten definir la nueva y tercera generación del teletrabajo como un nuevo tipo de TIC. La información se sube a la nube y cualquiera puede acceder a ella, correos electrónicos, mensajes, noticias...es posible acceder a todo ello en segundos.

OFICINA VIRTUAL (Virtual Office): Teletrabajo de Tercera Generación (2000-2022).

Tras la predicción del teletrabajo en los años 90 se ha cumplido el disparo de la producción y venta de dispositivos más pequeños y baratos, cada vez con mayor facilidad de interconexión como teléfonos móviles, portátiles y tabletas con acceso a Internet (Makimoto y Manners, 1990). Esto permite que sea posible que nos mantengamos conectados desde cualquier parte del mundo y momento.

El teletrabajo ha ido evolucionando notablemente en los últimos cuarenta años desde el inicio de reducir los costes de desplazamiento hasta la movilización del trabajo de oficina y, finalmente, la virtualización de un modo de trabajo completamente nuevo. Hoy en día ha crecido para involucrar cualquier aspecto posible de la vida: la 'conectividad omnipresente' a través de las Nuevas TIC.

En España, el teletrabajo se instauró posteriormente al resto de Europa, en 2019 sólo el 4,8% de los empleados podían disfrutarlo, mientras que en otros países como Finlandia o Países Bajos el porcentaje de la población que ocupada que teletrabajaba (también ocasionalmente, no la jornada completa), rondaba el 13,5%. (INE, 2022).

Durante la pandemia del Covid-19, en España el trabajo se ralentizó por unos meses, desde el mes de marzo hasta mediados de junio. Se instauró un confinamiento obligatorio y únicamente podían acceder a sus puestos presencialmente las personas cuyos empleos fueran de primera necesidad, especialmente en el sector salud. Algunas empresas como sector servicios, educación o administración pública, se vieron obligadas a establecer el teletrabajo para poder evitar el estancamiento de sus negocios y la continuidad de la productividad para evitar pérdidas económicas. Aunque anteriormente fuera algo impensable, el teletrabajo en 2020 ya es una realidad para muchas empresas. Debido a la crisis, el 80% de las empresas ha aumentado el teletrabajo y actualmente estas cifras se mantienen. (INE, 2 de 10 de 2022).

Existen diversos motivos por los cuales ha sido complicado el desarrollo del teletrabajo en España, principalmente por la falta de regulación, inversión en equipo informático y tecnológico, la poca formación informática por parte de los empleados y en ocasiones, la falta de flexibilidad horaria.

EVOLUCIÓN DE LOS OCUPADOS QUE TELETRABAJAN EN ESPAÑA



Figura 1. Evolución de los ocupados que teletrabajan en España. Fuente: INE.

TIPOS DE TELETRABAJO

Dentro del teletrabajo podemos encontrar diferentes maneras de llevarlo a cabo según el espacio y tiempo del que disponga el empleado. Hablaremos de 8 tipos diferentes, unos más y otros menos conocidos. Todos ellos se llevan a cabo actualmente.

1) El trabajo en el domicilio:

Puede realizarse de dos maneras. En la primera variante, el trabajador desarrolla sus funciones en su propio domicilio, la otra opción es que realice su trabajo en otro espacio, pero la característica principal es que no está sometido constantemente a la vigilancia de la empresa. El trabajador es contratado para llevar a cabo unos servicios en concreto, pero toda su jornada laboral debe darse en un espacio externo a la empresa.

Algunos de los trabajos que suelen ser “a domicilio” son: diseñador gráfico, *community manager*, asistente social, redactor, *copy writer* y asistente virtual. El trabajador tiene mayor autonomía, menor estrés y mayor flexibilidad horaria y la empresa evita gastos de alquiler de oficinas y mayor disponibilidad para contratar personal independientemente del lugar donde resida.

2) Telecommuting o teletrabajo combinado:

Es prácticamente igual que el trabajo en el domicilio, solo que el trabajador puede elegir si realizar sus funciones desde casa o desde la oficina. Puede darse a tiempo completo en el que el trabajador se encuentra las 8 horas de jornada teletrabajando, o a tiempo parcial en el que combina ambas opciones.

Dentro del *telecommuting* hay una modalidad que se denomina “hosting”, incluye a varios compañeros de equipo. Todos pueden teletrabajar, aunque si deciden ir presencialmente deben “reservar el espacio” para asistir. Esto permite a la empresa ahorrar costes ya que puede tener un centro de trabajo con unas dimensiones menores y mejorar a su vez el clima laboral del equipo. Aunque no suela ser el caso, si todos los trabajadores prefiriesen ir presencialmente, la empresa debería valorar aumentar el local o pensar en otra alternativa.

3) Teletrabajo móvil:

En esta modalidad se encuentran los trabajadores que necesitan desplazarse y viajar continuamente para prestar servicio a sus clientes. Un ejemplo son los profesionales que se dedican al mantenimiento de equipos informáticos y es necesario disponer de una “oficina móvil”: un smartphone, fax, portátil y buena conexión.

4) Hotdesking:

Modalidad de teletrabajo en la que se comparte un espacio de trabajo entre varias personas para poder ahorrar costes, los profesionales que más lo utilizan son los autónomos. Suelen alquilar un local con varios escritorios en el que normalmente, cada uno se lleva su documentación y pertenencias en una mochila de ruedas para poder transportarlas. El trabajador acude a una mesa que esté libre, saca sus cosas, trabaja y se marcha. Con esto consiguen ahorrar costes, espacio y mejorar la comunicación, aunque por otro podría haber mayor desmotivación y el clima laboral es algo más frío y distante, por ejemplo, no puedes decorar tu espacio ni habituarte a él.

5) “Oficinas satélite” o “call centers”:

Modalidad de teletrabajo en la que se crean oficinas independientes lejos de la sucursal, estas oficinas están conectadas a ella y las funciones son las mismas. Una de sus principales ventajas es que estas oficinas ayudan a descomprimir la cantidad de personal que trabaja en la sucursal y les ayuda a tener mayor espacio, a su vez, el tiempo que emplean los trabajadores en desplazarse a su oficina es menor. Gracias a esta modalidad es posible mantener el ambiente de oficina con los compañeros con mayores facilidades.

6) “Telecottage”:

Modalidad de centros de teletrabajo en los medios rurales. Son oficinas que se encuentran en pequeñas poblaciones, equipadas para poder desarrollar la actividad a distancia de la sucursal que situada en la ciudad o lejana para el alcance del empleado. La principal ventaja de esta modalidad es que no se produzca el éxodo rural y abandono de pueblos, a la vez que reducir gastos de desplazamiento. Es común que, en Europa, en estos centros, se ofrezcan cursos de capacitación para que todos los trabajadores que necesiten aprender y manejar el funcionamiento de las tecnologías informáticas puedan hacerlo más fácilmente.

7) Telecentros o centros de recursos compartidos:

Un telecentro es un establecimiento u oficina en la que los empleados disponen de todos los elementos informáticos necesarios para llevar a cabo sus funciones. Suele ser más asequible para los trabajadores que el trabajo a domicilio ya que, en algunos casos, no siempre disponen del material informático necesario en casa. Los teletrabajadores que acuden al telecentro son completamente independientes entre sí y no tienen por qué formar un grupo de trabajo. Suelen ser autónomos que desarrollan diferentes actividades concretas pequeñas empresas.

Las ventajas son similares a las del trabajo a domicilio: reducen el tiempo de desplazamiento, suponen un aprovechamiento del espacio porque pueden ser utilizados durante 24 horas al día, divididos en tres turnos para empleados y facilitan el acceso al trabajo. Se les ofrece esta posibilidad a aquellos trabajadores cuyo desplazamiento diario a su puesto sea mayor a una hora.

8) Oficinas virtuales:

Son espacios de servicios virtuales que ayudan a realizar actividades similares a las que se realizan en una oficina presencial tradicional, evitando gastos de transporte y los que conlleva mantener una oficina física como el alquiler. Cada vez más empresas se unen a este método ya que las ventajas son notables. Una de ellas es la mejora de la imagen de la empresa. Este tipo de servicios otorgan confianza y prestigio para los clientes que lo requieren. También es más fácil para las empresas expandirse a otros mercados ya que no tienen por qué contar con un espacio físico. Evita costes de posibles reformas del local y alquileres, reduce la necesidad de personal disminuyendo a la vez más gastos y se puede tener una disposición completa. La persona que teletrabaja elige cuando conectarse y desconectarse. Podría verse también como una desventaja, al no tener un horario fijo, ante una masificación de clientes podría aparecer estrés laboral.

La Tabla 2 muestra un resumen de las ventajas y desventajas de cada uno de los tipos de teletrabajo. En ella, se puede observar que las ventajas más repetidas son la conciliación de vida laboral y familiar y el ahorro de costes por parte de la empresa, aunque por otro lado también veremos que en ocasiones supone una desventaja o reto para el empleado.

Algunas de las desventajas pueden ser: la falta de comunicación entre compañeros, mayor necesidad de disponibilidad, posibles fallos informáticos, desmotivación o un clima frío y distante. Todo ello contribuye a una mayor predisposición de sufrir algún tipo de riesgo psicosocial por parte del empleado, como puede ser desarrollar estrés o ansiedad, posteriormente los analizaremos con mayor detenimiento.

Tabla 2. Tipos de teletrabajo, ubicación, ventajas e inconvenientes.

TIPOS DE TELETRABAJO	UBICACIÓN	VENTAJAS	INCONVENIENTES
Trabajo en el domicilio	Domicilio o tercer espacio.	Autonomía, menor estrés, la empresa evita gastos.	La empresa no realiza ningún tipo de vigilancia y puede derivar en problemas de falta de comunicación.
Telecommuting y/o "hosting"	Domicilio o tercer espacio y oficina.	Posibilidad de reservar el espacio presencial, ahorro de costes para la empresa	Necesidad de reservar el espacio presencial con antelación.
Teletrabajo móvil	Domicilio o tercer espacio.	Autonomía, ahorro de costes para la empresa.	Disponibilidad para viajar cuando sea necesario y/o posibles fallos del equipo móvil.
"Hotdesking"	Local compartido entre compañeros.	Ahorro de costes, mejora de comunicación	Mayor desmotivación, clima frío y distante.
Oficinas satélites	Oficinas independientes lejanas a la sucursal	Descomprimir la cantidad de personal que trabaja en la sucursal, mayor espacio	Falta de comunicación con la sucursal, dispersión del personal
"Telecottage"	Oficinas en medios rurales	Evitar desplazamiento a la ciudad, ahorro de costes, evitamiento del éxodo rural	Falta de comunicación con los compañeros que se encuentran en la sucursal.
Telecentros	Oficina de recursos compartidos entre personas independientes.	Ahorro del tiempo de desplazamiento, aprovechamiento del espacio, ahorro de costes.	Mayor desmotivación, clima frío y distante.
Oficinas virtuales	Espacios virtuales	Ahorro de costes, mejora de la imagen de la empresa y facilidad de expansión a otros mercados.	Falta de horario fijo, en caso de masificación es probable que se produzcan situaciones de estrés laboral.

Elaboración propia a partir del documento: "Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar."

EVOLUCIÓN DE LA LEGISLACIÓN DEL TELETRABAJO EN ESPAÑA

Con anterioridad a la pandemia del Covid-19, el teletrabajo no era muy común entre las modalidades de trabajo de los españoles. Gracias a la evolución de la legislación, los derechos y deberes de los trabajadores y empleadores se han ido concretando para poder lograr una modalidad equilibrada y evitar desajustes por falta de normas y concreción.

Algunos de los derechos considerados imprescindibles como el derecho a formación, dotación de equipos, horario flexible y desconexión digital, han sido establecidos desde la primera Ley que contextualiza el teletrabajo, en este caso, el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores hasta la última y más reciente que es la Ley de trabajo a distancia 10/2021.

En cambio, actualmente, con el aumento de porcentaje de población teletrabajadora, se producen irregularidades y falta de cumplimiento de esos derechos que consideramos básicos.

Por ejemplo, en el caso de la obligación de la empresa de abordar los gastos que conlleva el uso de herramientas y el espacio del empleado en el domicilio, no se ha concretado todavía una cantidad que englobe los gastos de luz, agua y/o internet que son asumidos por el empleado. En estos momentos, la posición económica del país es complicada debido a la inflación de los precios del gasto de la luz, productos de alimentación, combustible y otros, y afrontar estos gastos puede conllevar un esfuerzo económico extra.

A su vez, la legislación necesita evolucionar en cuanto a los problemas ergonómicos o el enfrentamiento a situaciones laborales que pueden producirles problemas mentales de salud como pueden ser estrés, ansiedad, depresión. Estos riesgos se encuentran dentro de los riesgos psicosociales que más adelante explicaremos con mayor detenimiento. La ley evoluciona y estos riesgos cada vez es más común verlos entre personas conocidas que se adaptan a este método.

A continuación, observamos la Tabla 3, la evolución, con años exactos de las Leyes más relevantes acerca del teletrabajo desde su creación hasta el día de hoy. Se tratan aspectos imprescindibles para el correcto funcionamiento del teletrabajo, pero igualmente queda mucho por concretar, contrastar y desarrollar.

Tabla 3. Evolución de la legislación

EVOLUCIÓN DE LA LEGISLACIÓN
1980: Estatuto de los Trabajadores.
1996: Convenio nº177 de la OIT junto con Recomendación N°184.
2001: Acuerdo Europeo sobre Directrices para el Teletrabajo en el sector comercio.
2002: Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo.
2003: Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva.
2012: Ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
2020: Real Decreto-Ley 28/2020 de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.
2021: Ley de trabajo a distancia 10/2021, de trabajo a distancia.

Fuente: Elaboración propia.

El primer concepto y regulación de teletrabajo reflejado en la legislación española lo encontramos en el Artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores de 1980. En él se describía el teletrabajo como una relación laboral común. Disponía lo siguiente: “Tendrá la consideración de contrato de trabajo a domicilio aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario”.

Posteriormente, se aprobó el Convenio nº177 de la OIT en 1996, en él continua el término “trabajo a domicilio” y especifica que cada Estado puede aplicar y revisar periódicamente normativas para mejorar la situación de las personas que realicen el trabajo a domicilio, cuya facilidad principal sea poder obtener información e igualdad de trato. La OIT añade junto con el convenio la recomendación nº184, concreta una edad mínima para ejercer, derechos de afiliación al sindicato, seguridad y salud en el trabajo, maternidad y protección en casos de que finiquite la relación laboral.

Estas especificaciones fueron consideradas extremadamente básicas, por lo que no hay constancia de que España y muchos otros países lo ratificara, es decir, que lo aplicara en el país. Aquellos países que no lo aplicaron fue debido a que consideraban que no significaba un avance sustancial en la legislación estatal aplicada en el momento.

El primer texto europeo en el que se ya se designa al “teletrabajo” como tal, es el Acuerdo Europeo sobre Directrices para Teletrabajo en el Sector de Comercio, acordado en 2001 por la UNI Europa y Eurocommerce, en el que por primera vez se especifican artículos sobre el sector del comercio.

El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (AMET) en 2002 se aprueba un año más tarde y consigue otorgar mayor seguridad a los teletrabajadores de la Unión Europea. Fue el primer acuerdo internacional realizado por interlocutores europeos. Sin duda este ha sido uno de los acuerdos que ha supuesto un mayor avance en el que se han establecido las condiciones laborales y se ha conseguido compaginar las necesidades de flexibilidad y seguridad comunes entre trabajadores y empresarios.

En el AMET se desarrollan una serie de principios que no habían sido descritos anteriormente, por ejemplo, la temporalidad, voluntariedad, reversibilidad, igualdad de trabajadores tanto de los que van de forma presencial como remota, protección de datos, prevención de riesgos laborales, organización de trabajo, instalaciones, ofrecimiento por parte de la empresa al trabajador de equipos informáticos y formación.

A diferencia del convenio de la OIT de 1996, este sí fue aplicado en España tras el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2003. El objetivo era aplicar las medidas del AMET a través de la negociación colectiva.

Tras casi una década, en el mercado laboral se produjeron cambios y necesitó una reforma de medidas urgentes ya que la regulación del teletrabajo dependía totalmente de la negociación colectiva. Se elaboró la Ley 3/2012, de 6 de julio y se reformó el artículo 13 del E.T. de 1980. Gracias a esta ley se otorga mayor libertad al teletrabajador, el objetivo de favorecer la flexibilidad de las empresas sobre la organización de trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y conseguir un punto óptimo de conciliación laboral y personal es posible. Aporta una nueva definición del teletrabajo que desarrolla lo siguiente: “la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realiza de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo”.

La pandemia del Covid-19 forzó a los operadores económicos, políticos y sociales a adaptarse a esta nueva situación de teletrabajo, además, aunque no se hubiera dado el caso, los nuevos avances tecnológicos

producen nuevos surgimientos de modalidades más flexibles de trabajo, lo que conlleva a una nueva adaptación de la legislación estatal.

Por ello se aprobó el urgente Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, siguiendo la misma línea del AMET y el convenio 177 de la OIT. Lo que diferencia a este nuevo decreto de las leyes anteriores es el principio de la seguridad jurídica, en este se evita que se pueda ceder totalmente la determinación de las condiciones de trabajo a la autonomía de las partes ya que esto podría desembocar en algo perjudicial para los derechos de los empleados.

Finalmente, la última Ley aprobada hasta el momento y a la que daremos mayor importancia, es la Ley de trabajo a distancia 10/2021. Lo único diferente que tiene respecto al Real Decreto-Ley de 2020, son algunas novedades, las dos más importantes son:

- Mayor protección a trabajadores con discapacidad adaptando los medios para evitar la discriminación.
- Mayor importancia a la prevención de riesgos laborales en la que se eviten posibles riesgos psicosociales, ergonómicos u organizativos.

Las características principales que contiene la Ley son:

- Se aplica a cualquier tipo de relación laboral descrita en el artículo 1.1 del E.T.
- El teletrabajo es voluntario, si el trabajador firma un contrato inicial en el que el teletrabajo no está incluido y no quiere trabajar en esta modalidad, no está obligado a hacerlo.
- El teletrabajador tiene los mismos derechos que un trabajador presencial, además de tener a su vez derecho a formación y promoción personal.
- Se fija la obligatoriedad de llevar un registro de las horas teletrabajadas para evitar un sobre exceso.
- El teletrabajador tiene derecho a una desconexión para poder conciliar su vida laboral y familiar o simplemente disfrutar de su tiempo libre.
- Los elementos informáticos que necesite el teletrabajador deben de ser aportados por la empresa, o en caso contrario, el coste debe ser abonado por la empresa. (cada convenio colectivo que corresponda a la empresa determina la cantidad en cuestión).
- El teletrabajador puede ser controlado y vigilado por la empresa para la comprobación del correcto cumplimiento de obligaciones y funciones a realizar, aunque siempre teniendo en cuenta que nunca se puede vulnerar el derecho de la intimidad y protección de datos.
- En esta ley también se desarrollan las posibles sanciones con las que puede responder el empleado en caso de que se produzca algún incumplimiento.

VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL TELETRABAJO

Gracias a la evolución de la legislación del trabajo a distancia por los avances de la sociedad, las nuevas tecnologías y la pandemia del Covid-19, se han añadido y actualizado nuevas políticas flexibles y adaptativas para mejorar el desarrollo y rendimiento. Estas leyes han permitido que hoy en día este modelo otorgue a los empleados numerosas ventajas o beneficios, todo ello dependiendo de las condiciones personales de cada individuo. Concretamos y llegamos a la conclusión de que las ventajas más relevantes son la mayor conciliación y flexibilidad.

El trabajador cuenta con el tiempo que involucra el desplazamiento al lugar de trabajo para poder realizar otras tareas. El ahorro de dinero y tiempo que supone evitar desplazarte cada día te permite poder ir al gimnasio, aprovechar tiempo para uno mismo o simplemente, disfrutar de la familia.

Otra ventaja esencial es la reducción de contaminación y contribución al medio ambiente, es un beneficio que afecta tanto a la sociedad como al trabajador en cuestión. No solo consiste en la reducción de las emisiones de CO², sino también en la reducción y ahorro de uso de energía en la oficina, menor uso de plásticos (alimentos envasados para comer desechables) y menor uso y desperdicio de papel utilizado en impresos de informes, notas en reuniones o entregas.

Por último, el teletrabajo ha sido determinante para evitar el absentismo laboral y retrasos que pueden darse por atascos o retrasos de transporte público, además de contribuir de manera directa a la reducción de estrés. Permite reducir el agobio de los trabajadores que supone el ir “corriendo” al trabajo, buscar a los niños al colegio, reuniones o gimnasio.

A continuación, presentamos una lista de las principales ventajas que supone el teletrabajo desde tres puntos de vista diferentes, los cuales son: los trabajadores, los empleadores y la sociedad en general.

Tabla 4. Ventajas del teletrabajo

VENTAJAS DEL TELETRABAJO		
TRABAJADORES	EMPLEADORES	SOCIEDAD
<ul style="list-style-type: none"> - Mayor posibilidad de avance y desarrollo virtual. - Satisfacción laboral. - Mayor facilidad de conciliación de vida familiar y laboral. - Horarios flexibles. - Ahorro costes y tiempo desplazamiento. - Mejora de alimentación. - Autonomía. - Aumento de productividad. - Menor estrés. 	<ul style="list-style-type: none"> - Beneficios de aumento de productividad de los empleados. - Menores gastos de las instalaciones. - Facilidad en reclutamiento de personal. - Mayor abertura cultural de empleados. - Procesos descentralizados. - Mayor compromiso con la empresa. - Facilidad de reunión. 	<ul style="list-style-type: none"> - Reducción de la contaminación por transporte. - Mejora del medioambiente urbano, evitando atascos y facilitando la movilidad en las ciudades. - Inclusión social y laboral de personas con discapacidad física que evitan barreras que limiten la accesibilidad. - Mayor alcance multicultural.

Elaboración propia a partir del documento: "Teletrabajo: Una Revisión Teórica sobre sus Ventajas y Desventajas"

Como hemos observado, el teletrabajo ha aportado numerosos beneficios a nivel general, aunque, a su vez, otros trabajadores que anteriormente disfrutaban del trabajo presencial sin necesidad de adaptación a un nuevo modelo, no se sienten cómodos funcionando de esta manera, por lo tanto, el teletrabajo ha supuesto una desventaja para ellos.

Por ejemplo, para algunas personas, normalmente mayores, ha supuesto un reto y dificultad aprender a manejar las herramientas tecnológicas desde el domicilio. Para otros, como docentes, el teletrabajo ha entorpecido la relación con los alumnos y ha conseguido que los conceptos sean más difíciles de explicar, evitando también la atención personalizada que presencialmente se obtiene.

En la sección de evolución de la legislación hemos comentado el problema que supone que el empleado asuma los gastos de la luz, agua e internet. En la legislación indica contextualmente que es obligación de la empresa asumir los gastos de las herramientas informáticas, aunque en ninguna de ellas especifica quién debe acarrear los gastos energéticos. En España la inflación de precios de los gastos de luz provoca que a muchos teletrabajadores ya no les interese este modelo, ya que el gasto de luz que se hacía en la oficina para tener en marcha el ordenador, calefacción o aire acondicionado ya no lo asume la empresa. Los empleados reclaman que el gobierno publique o actualice la última ley en la que se pueda aclarar y especificar quién asumirá estos gastos.

Centrándonos en las desventajas o aspectos negativos, en rasgos generales, muchos de ellos engloban posibles riesgos que pueden afectar a la salud del trabajador. Problemas ergonómicos como: cansancio de la vista, dolores de espalda, dolores de cabeza o mareos. Posteriormente los desarrollaremos con detenimiento. Algunos derivan del aislamiento, tendencia a extender las horas diarias de jornada, espacios no adecuados o posibles conflictos familiares. Otros aspectos negativos por destacar son la dificultad por parte de la empresa de supervisar la realización de funciones del empleado y posible descenso de la productividad y aprendizaje.

A continuación, presentamos una lista de las principales desventajas o retos que supone el teletrabajo desde tres puntos de vista diferentes, los cuales son: los trabajadores, los empleadores y la sociedad en general.

Tabla 5. Desventajas del teletrabajo.

DESVENTAJAS DEL TELETRABAJO		
TRABAJADORES	EMPLEADORES	SOCIEDAD
<ul style="list-style-type: none"> -Aislamiento. - Falta de comunicación. -Tendencia a extender las horas de jornada. - Gastos asumidos por el trabajador, por ejemplo: luz, internet, teléfono - Probabilidad de espacios de trabajo no adecuados que suponen conflicto de vida laboral y vida privada. - Impactos psicológicos negativos (estrés, ansiedad, depresión...). - Problemas ergonómicos. - Conflictos interfamiliares por la utilización de los recursos disponibles (internet, espacio) 	<ul style="list-style-type: none"> - Soporte técnico. - Falta de coordinación. - Dificultad de medición del desempeño laboral. - Falta de explicación de procedimientos claros. - En ocasiones, dificultad de comunicación con los empleados, lo que puede producir retrasos. - Menor seguridad de información. 	<ul style="list-style-type: none"> -Traspaso de consumo a los hogares.

Elaboración propia a partir del documento: "Teletrabajo: Una Revisión Teórica sobre sus Ventajas y Desventajas"

RIESGOS PSICOSOCIALES DEL TELETRABAJO

Gracias a la explicación anterior referente a las ventajas, hemos podido observar que el teletrabajo tiene evidencias de ser un método de trabajo que deriva en unos resultados positivos, aunque, por otro lado, centrándonos en las desventajas o retos, también es más probable que aparezcan riesgos psicosociales y se tambalee el bienestar laboral producido por una mayor cantidad de estrés y agotamiento.

Los empleos que necesitan un nivel de atención personalizada e interacción cara a cara, es más probable que sintieran una frustración y sensación de que no estaban desempeñando su trabajo como lo hacían normalmente o no obtenían la respuesta esperada por las terceras personas implicadas.

Durante la pandemia del Covid-19, se produjo una rápida adaptación de la población al teletrabajo, una adaptación que estaba mal planteada para realizarla online. Algunos puestos como docentes, trabajadores sociales y comerciales, tuvieron dificultades para realizar sus funciones sin ver afectados sus resultados.

Yo misma como estudiante de la Universidad y junto con las opiniones que se han comentado de mis compañeros, puedo añadir que por mucho que el profesor se esforzara en realizar las clases de manera dinámica, fue más complicado entender conceptos difíciles online que presencialmente.

No es comparable el hecho de que un profesor pueda observar desde un aula presencial que sus alumnos no están entendiendo una explicación. El docente capta cuando los alumnos desconectan o no han comprendido correctamente el contenido de la lección. Mientras que, de manera online era más difícil la intervención y el seguimiento. Para los profesores supuso un esfuerzo extra la adaptación a las clases online y en ocasiones insatisfacción laboral por no cumplir los objetivos.

Al contrario, esta experiencia excepcional del Covid-19, también ha sido positiva para otros trabajadores y empleadores que han descubierto que de este modo la productividad ha aumentado, la jornada se ha vuelto más cómoda y amena y han decidido continuar hasta el día de hoy.

La psicología del trabajo es la rama de la psicología que estudia el conjunto de comportamientos que se dan a cabo en la organización del trabajo e individuos que la componen. Analiza las conductas organizativas o "psicosociales". Cuando los empleados se enfrentan a situaciones que pueden ser perjudiciales, ya sea por un diseño equivocado o mal utilizado del entorno o por la interacción negativa de unas expectativas, necesidades o capacidades, se transforma directamente en un riesgo que puede afectar a la salud. Por ello es imprescindible el correcto uso y desarrollo de medidas preventivas para evitar estos riesgos o reducirlos al máximo.

Este proyecto considera que es muy importante e interesante describir, explicar y analizar estos riesgos psicosociales. Actualmente es muy común conocer a alguien que teletrabaje o haya teletrabajado y a medida que las tecnologías y sociedad avanza, es más probable que el porcentaje de personas que funcionan con este modelo aumente.

Se han realizado investigaciones recientes en las que se concreta que los riesgos psicosociales son los más frecuentes en relación con los problemas laborales de salud. (Charalompous et al., 2019; Oakman et al., 2020).

Como se ha expuesto anteriormente, uno de los objetivos de este proyecto es describir qué son y los tipos de riesgos psicosociales más comunes que derivan del teletrabajo, sacaremos conclusiones propias y fundamentadas sobre cómo evitarlos y reducir las posibilidades de sufrirlos.

Para ello necesitamos una definición de los riesgos psicosociales ¿Qué son exactamente?

Los riesgos psicosociales se definen como: (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo, 2022) «aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores». Perjudican a la salud, causan estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, musculoesqueléticas y mentales.

La importancia principal que caracteriza a los riesgos psicosociales es que pueden producir efectos muy graves en la salud considerándose un riesgo para el empleado si se producen de forma continuada o intermitente. Normalmente para que sean significativos, se desarrollan durante períodos largos de tiempo.

Las personas sentimos estrés cuando el nivel de exigencia del trabajo es mayor al que podemos hacer frente, por ello si el trabajador se ha sometido durante un largo período de tiempo a un nivel de estrés alto, puede conllevar en el desarrollo de enfermedades cardiovasculares o problemas musculoesqueléticos. La empresa puede sufrir lo que se denomina “trabajadores presentistas”, consiste en trabajadores enfermos que acuden a trabajar, pero no trabajan con la misma productividad ni eficiencia, es decir, una pérdida de recursos por y para la empresa. En este caso las bajas laborales por enfermedad común suelen ser largas ya que el trabajador necesita su tiempo para recomponerse y en ocasiones, rehabilitarse con ayuda psicológica externa.

Para plasmar y explicar de manera más gráfica los riesgos psicosociales y consecuencias observaremos la tabla que se encuentra a continuación.

Tabla 6. Factores y consecuencias psicosociales.

FACTORES	CONSECUENCIAS
Relaciones laborales precarias: salario muy ajustado, exceso de horas implicadas, entorno no adecuado para desempeñar el teletrabajo.	Sufrimiento psicológico, empeoramiento de calidad de vida, incertidumbre, dificultad de conformar identidad individual y colectiva del trabajo.
Trabajo estresante: exigencias demasiado altas que superan al trabajador. Demasiadas horas de teletrabajo y utilización del tiempo de transporte al puesto como horario laboral.	Afección al sistema nervioso, estrés y ansiedad constantes. Trastornos psicológicos agudos, puede originar accidentes laborales, aumenta la tasa de absentismo laboral, incapacidad laboral por alteración psicológica.
Trabajo con sobreesfuerzo mental: cantidad alta de esfuerzo intelectual en el que se exige un nivel alto constante de recepción y respuesta rápida.	Fatiga nerviosa: dolores de cabeza, sensación de cansancio, menor capacidad de atención, disminución de rendimiento y mayor posibilidad de equivocación.
Trabajo monótono y rutinario: ambiente poco estimulante (tareas de oficina o producción en masa).	Depresión y dolores musculares por posturas estáticas. Pérdida de concentración, aburrimiento.
Acoso laboral "mobbing": maltrato modal o verbal por jefes, compañeros o subordinados a largo plazo.	El maltrato psicológico o físico puede derivar en estrés post traumático, ansiedad y depresión.
Síndrome del burn-out: "quemarse", desgaste psicológico y físico laboral. Largos períodos, trabajo mal remunerado o jornadas de más de 8 horas.	Agotamiento emocional, deshumanización (actitudes negativas, insensibilidad). Baja autoestima y realización personal, cansancio, malestar, depresión.

Elaboración propia a partir del documento: "Teletrabajo y riesgos para la salud en el contexto de la pandemia de COVID-19: evidencia de campo e implicaciones políticas"

Poder evitar la aparición de los riesgos psicosociales descritos anteriormente es posible, o al menos minimizarlos. Para ello, es necesaria la redacción de una legislación que se actualice cada cierto tiempo (posiblemente en períodos cortos debido a la rápida evolución tecnológica y social). Es necesario que se enfoque de la manera correcta e intervengan profesionales especializados.

La solución para ello es una buena evaluación de riesgos psicosociales del entorno realizada por un psicólogo cualificado y un profesional en materia de prevención de riesgos laborales. A partir de ahí será posible detectar, prevenir y corregir los desajustes que se encuentren en la realización de tareas, organización del trabajo, entorno, relación entre compañeros, desempeño, cumplimiento real de los horarios establecidos sin excedencias y ajuste de pantallas, sillas y oficina para evitar problemas oculares o musculoesqueléticos.

También se puede considerar crucial una buena comunicación entre trabajadores, empleadores y directivos para poder comentar cualquier tipo de aspecto negativo que pueda condicionar negativamente la salud de los componentes del equipo. Gracias a la comunicación será más fácil poner en marcha un nuevo plan de prevención.

Que desaparezcan estos riesgos o se minimicen no es únicamente positivo para el teletrabajador, sino que lo es a su vez para la empresa. Si la empresa invierte tiempo y dinero para desarrollar políticas internas de prevención y consigue establecer un entorno de bienestar laboral, conseguirán consecuentemente una buena imagen para la empresa, además de ahorrar costes en contratación de varios empleados. Con ello consiguen que se asegure una mayor permanencia de los trabajadores además de un ambiente positivo común.

Como conclusión sobre qué podríamos hacer como teletrabajadores y empresarios en cuanto a enfoque actitudinal, aportaría lo siguiente:

- Como teletrabajador: cumplir y aprovechar los descansos legales establecidos: durante la jornada del teletrabajo la concentración constante y la fijación de la vista en la pantalla puede llegar a ser agotadora. Si el trabajador dispone de 10 minutos a lo largo de la jornada o incluso pausas mayores, la recomendación sería no utilizar esos minutos con el dispositivo móvil. Se debería cerrar los ojos y respirar, beber agua o caminar por el domicilio para estirar las piernas.
- Como teletrabajador: cuando la jornada laboral termine, evitar pensar en el trabajo y disfrutar del tiempo libre, sin extender las horas establecidas.
- Como empresa: fomentar la comunicación interna para que los trabajadores se sientan cómodos a la hora de expresar desagrado ante una situación complicada o desagradable. Por ejemplo, creando una comisión de resolución de conflictos.
- Como empresa: establecer mecanismos de vigilancia que aseguren la mínima posibilidad de que aparezcan factores de riesgo y que se esté cumpliendo la legislación.
- Como empresa: realizar cada cierto tiempo encuestas de satisfacción laboral y analizarlas posteriormente por profesionales en la materia.

TRABAJO DE CAMPO

La pandemia del Covid-19 produjo una transformación en el procedimiento de la realización del trabajo en el que una gran parte de los trabajadores y empresarios sufrieron la obligación de adaptarse rápidamente al nuevo confinamiento (OIT,2020; TGSS,2020). Se impusieron medidas sanitarias urgentes como el distanciamiento físico, higiene, mascarilla obligatoria y otras.

Las consecuencias directas de estas nuevas medidas de adaptación conllevaron un necesario aumento de concentración por parte de todos para conocer y aprender cómo manejar la información desde los domicilios. Además, desembocó en una gran sobrecarga en los puestos ya que en los trabajos con interacción “cara a cara”, los empleados debían asegurarse de que las personas con las que trataban cumplieran las medidas de prevención contra posibles contagios. Por lo tanto, surgió la doble función de cumplir las medidas y la vigilancia, todo ello para que los clientes las cumplieran también. El problema de todo esto es la generación de estrés laboral, ansiedad y en algunos casos insatisfacción laboral.

Debido al aumento considerable de población que se encuentra en estos momentos teletrabajando (11 de 2022), he considerado que puede ayudarnos a comprender si realmente está teniendo éxito o no, la realización de una encuesta que evalúa diferentes perfiles para conocer cuál es la visión de los empleados frente al teletrabajo.

Tras conocer las verdaderas ventajas, desventajas y riesgos psicosociales que pueden derivar de una mala gestión de la organización, empleadores y trabajadores, hemos realizado una encuesta para que únicamente personas teletrabajadoras o que hayan trabajado con este modelo, respondan a unas preguntas que nos ayudarán a confirmar la existencia real de estos riesgos. La Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS,2020), afirma que en el año 2019 la causa principal de las bajas laborales en España las produjo el estrés laboral y según Eurostat (2019), España es el tercer país de la Unión Europea con mayor cantidad de trabajadores estresados, aproximadamente 500.000.

METODOLOGÍA

El objetivo principal de esta encuesta es la realización de preguntas que nos ayuden a comprender si el teletrabajo es un modelo que realmente aporta beneficios a aquellos que lo realizan, además de que las personas que contesten tengan la oportunidad de mostrar qué aspectos le agradan o desagradan del mismo.

La metodología utilizada para la encuesta ha implicado una revisión completa documental de diferentes artículos en los que aparecen herramientas para medir el estrés laboral y los riesgos psicosociales que pueden aparecer. El objetivo no era únicamente obtener unos porcentajes que resumieran exactamente la percepción psicológica del empleador, sino que el objetivo es ver las diferentes opiniones del teletrabajo de personas con diferente edad, género, situación actual laboral, nivel laboral, sector y estado civil.

El resultado fue la creación de una encuesta que utiliza la fusión de unas preguntas seleccionadas del cuestionario Karasek adaptadas al teletrabajo (Karasek 1979; Karasek y Theorell, 1990) y otras que nos ayudaran a situarlo en un contexto determinado e interrelacionarlo sociodemográficamente.

El cuestionario Karasek es un modelo de cuestionario de demanda-control. Respecto a la demanda combina tres dimensiones. En primer lugar, la cantidad de demanda que se le exige al trabajador, control que se le ejerce en sus funciones y el apoyo de los compañeros que determinará si el estrés es menor o mayor. A la hora de interpretarlo, podríamos poner de ejemplo a un trabajador se encuentra en una posición de alta

tensión cuando las demandas son sobre excesivas según su límite, el apoyo de los compañeros y superiores es muy alto y constantemente recibe un nivel de control alto. En ese caso el nivel de tensión es elevado, por lo tanto, hay una predisposición mayor a desarrollar estrés laboral. Si las dimensiones son menores, por ejemplo, el nivel de demanda es alto, el control es normal y la relación con los compañeros es gratificante, el trabajador no estará tan predispuesto a sufrir estrés laboral como en el primer caso.

En cuanto al control, no solo hablamos de que sea mayor o menor según su nivel de formación, habilidades y experiencia, sino que incluye el grado de autonomía ante la toma de decisiones y participación en los procesos. En este caso el control abarca tanto al individual en las propias funciones como al colectivo de los trabajadores que tiene a cargo.

Por otro lado, el cuestionario contiene unas variables esenciales con las que interpretaremos posteriormente los resultados. Cada una de las preguntas de la encuesta dentro del apartado de escoger un número del 1-5 desde totalmente en desacuerdo a totalmente de acuerdo, está relacionada con una variable. Las variables son: demandas psicológicas, control y apoyo social. Constituyen la interpretación de los datos estadísticos y obtención de resultados cuantitativos.

La variable “demandas psicológicas”, es aquella cuyas preguntas obtendrán respuestas relacionadas con las exigencias psicológicas que el trabajo supone para el empleado. Hacen referencia a cantidad de trabajo, presión respecto al tiempo disponible e interrupciones.

La variable “control”, es la dimensión más importante del modelo, el estrés producido por el exceso de control no va unido solo a la cantidad de demandas que se le asignen al empleado, sino a la capacidad de respuesta que puede poseer para resolverlas. Las preguntas serán sobre autonomía y desarrollo de habilidades, son oportunidades que la empresa otorga al trabajador en las que el tendrá que demostrar según la forma de tomar sus decisiones de su nivel de dinamismo, creatividad, iniciativa y aprendizaje.

La última de las tres variables es “apoyo social”. Las preguntas estarán directamente relacionadas con la relación emocional y profesional con los supervisores y compañeros, si las respuestas son positivas, descenderá la posibilidad de sufrir estrés laboral. Gracias a medidas preventivas que regulen la organización del trabajo, estas relaciones interpersonales pueden mejorar.

En resumen, el cuestionario Karasek trata de distinguir entre las exigencias de un empleado y los recursos y facultades que tiene como individuo para poder solventarlas de manera adecuada. Si las exigencias superan a los recursos se produce el estrés y gracias a las respuestas del cuestionario Karasek podemos ver cómo se produce.

Dentro de esta evaluación se incluye: la monotonía en el puesto, nivel de concentración necesario a largo-plazo, rapidez en el ritmo, grado de responsabilidad, comunicación, relación con los compañeros y superiores, interés del superior de evitar comportamientos inadecuados o desigualdades, falta de autonomía y el reconocimiento al trabajador por la calidad de realización de tareas.

La versión original de este cuestionario consta de 35 preguntas y se responde con una escala de Likert con 4 opciones, desde totalmente en desacuerdo a completamente de acuerdo. Es un cuestionario completamente anónimo y voluntario cuyas respuestas únicamente van a ser utilizadas para el estudio del caso. En nuestra encuesta el modelo es similar, las respuestas son completamente anónimas y utilizadas para este proyecto, aunque hemos simplificado el número de preguntas, dentro de las 27 preguntas que componen la encuesta en total, 14 son del cuestionario Karasek adaptadas al teletrabajo.

La encuesta fue enviada el día 16/10/2022 por vía Whatsapp a personas que teletrabajen o hayan teletrabajado alguna vez y la fecha límite para poder contestar era el 25/10/2022. Por lo tanto, la encuesta fue reenviada y consiguió un alcance de 134 respuestas.

RESULTADOS

¿Cómo es la estructura de la encuesta y que es lo más significativo que se ha obtenido de cada apartado?

Para analizar los resultados de la encuesta la dividiremos en cuatro partes diferentes:

1. Presentación y explicación de objetivos, preguntas de experiencia personal según productividad, tiempo empleado y accesibilidad. (Pregunta 1- 6).
2. Preguntas de expresión desde totalmente en desacuerdo o completamente de acuerdo según las afirmaciones aportadas. (Karasek abreviado y adaptado al teletrabajo) (Pregunta 7- 20).
3. Preguntas sociodemográficas: edad, género, situación laboral actual, nivel laboral, sector laboral y estado civil. (Pregunta 21-26).
4. Pregunta abierta sobre reflexiones finales tras finalizar la encuesta. (Pregunta 27).

La forma de analizar los resultados tras valorar varias opciones ha sido la comparación de los resultados de las respuestas según las preguntas sociodemográficas. En este caso hemos elegido interpretarla a partir de género y edad.

La última pregunta (27) será utilizada como conclusión de la entrevista y puntos de vista a destacar de los diferentes entrevistados tras cumplimentar la encuesta. A continuación, explicamos los datos más relevantes obtenidos:

La primera pregunta da sentido a toda la explicación anterior sobre la subida del porcentaje de trabajadores que han adoptado el teletrabajo como modelo habitual. Un 92% de la muestra lleva teletrabajando menos de un año o de 1 a 3 años. Únicamente el 6%, es decir, 9 de 134 personas, ha teletrabajado más de 3 años. Teniendo en cuenta que la media de edad de población que ha respondido se encuentra entre 45 a 54 años, asociamos el poco tiempo de teletrabajo a la rápida adaptación que supuso la pandemia del Covid-19. No ha habido diferencias significativas entre edades, pero sí podemos destacar algunas respecto al género.

Si nos fijamos en el porcentaje de las respuestas, los hombres han tenido mayor opción antes de la pandemia de optar por un sistema de teletrabajo, aunque un 52% de las mujeres frente a un 33% de hombres ha teletrabajado menos de un año, deriva del éxito del teletrabajo en la pandemia y del salto de la mujer al teletrabajo.

Muchas mujeres han continuado con este método, aunque sea algunas horas a la semana para poder conciliar la vida familiar y la laboral.

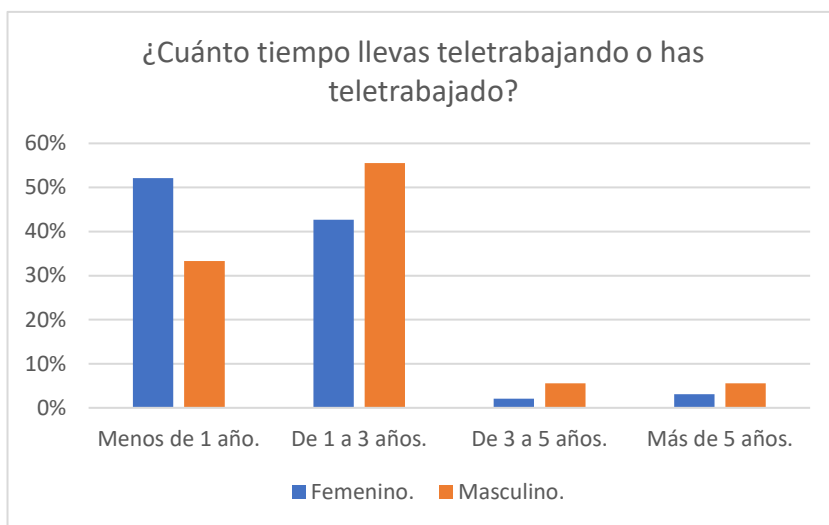


Gráfico 1. Tiempo teletrabajado según género. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en la encuesta.

Respecto a la diferencia entre edad y género del porcentaje de empleados que dedican más o menos horas semanales teletrabajando, la diferencia ha sido mínima como para establecer comparaciones. En cambio, en rasgos generales, sí que es conveniente añadir que apenas un 10% trabaja online la jornada completa. Al contrario, casi un 40% del total de entrevistados teletrabaja de 5-10 horas, lo que corresponde aproximadamente a las horas de un día semanal.

2. ¿Cuántas horas de la semana sueles utilizar para teletrabajar?

134 respuestas

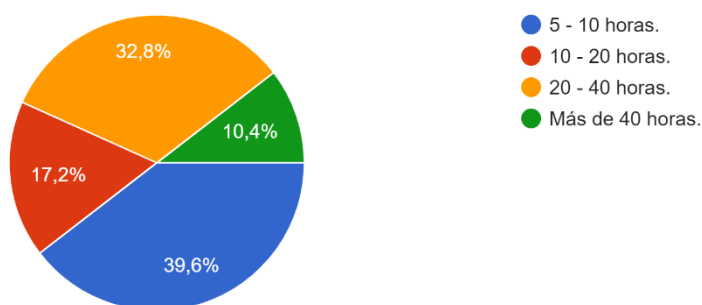


Gráfico 2. Horas semanales utilizadas en teletrabajo de los encuestados. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en la encuesta.

La siguiente pregunta por analizar es muy relevante a la hora de poder teletrabajar sin desarrollar estrés e insatisfacción laboral por las dificultades que una persona tiene en su propio entorno. Al principio, puede parecer que prácticamente toda la población dispone de herramientas informáticas y un espacio tranquilo donde poder llevar a cabo sus funciones, aunque, no tiene por qué ser de esta forma. Respecto al género, no suele haber diferencias significativas, aunque si nos fijamos en las diferencias de edad sí que podemos ver cómo cambia.

Aumenta el porcentaje de dificultad de conseguir un entorno tranquilo y a su vez tener todas las herramientas informáticas cuánto mayor es tu edad. Podemos explicar el porqué del asunto, los jóvenes entre 18-25 años están acostumbrados a usar continuamente las tecnologías y están más preparados para afrontar supuestos cambios que puedan producirse. Las personas de edad más avanzada, en la mayoría de los casos, manejan las herramientas del trabajo en el puesto y no es tan común que las utilicen con la misma frecuencia que las personas tan jóvenes. También influye el factor del “espacio tranquilo” una persona de 34-45 años es más probable que conviva con niños pequeños en casa que una persona de 18-24 años. Por lo tanto, podríamos confirmar que para ese rango de edad el teletrabajo en el domicilio no es tan cómodo y tranquilo.

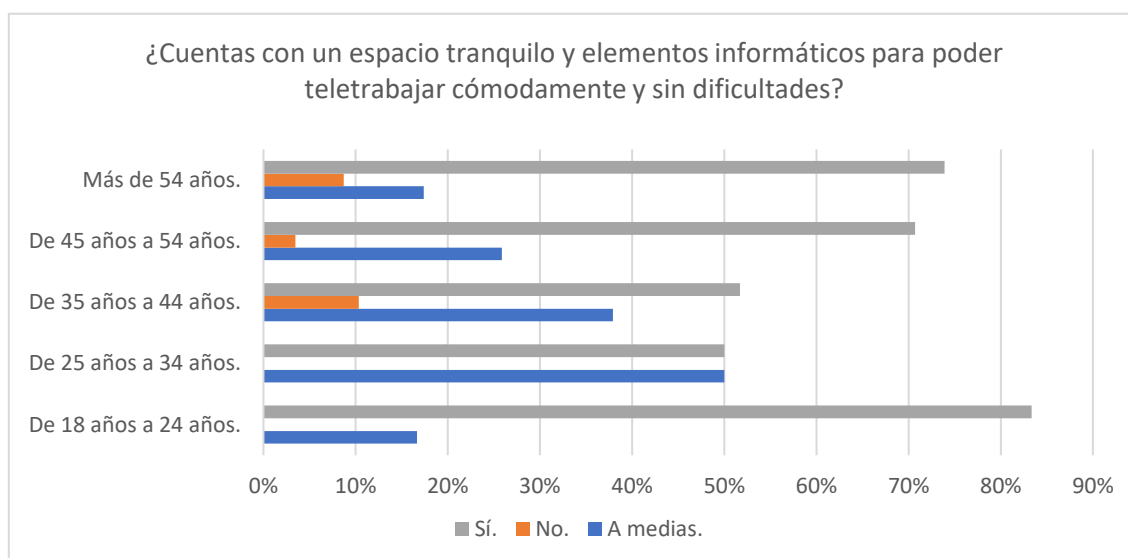


Gráfico 3. Disponibilidad de espacio tranquilo y elementos informáticos para poder teletrabajar. Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta.

La siguiente pregunta determina la verdadera funcionalidad del trabajo, es decir, los entrevistados responden si realmente son igual de productivos teletrabajando en casa como en la oficina o entorno común de trabajo. La respuesta común ha sido que un 72% considera que es igual de productivo teletrabajando y un 27% considera que no es igual de productivo online que presencialmente.

En este caso, respecto al género no había diferencias notables, en cambio, personalmente me ha sorprendido que el rango de edad de 18-25 años ha sido el único que ha respondido que no es tan productivo teletrabajando como en la oficina. Podríamos interpretarlo de la siguiente manera. Las personas de un rango de edad de 18-25 años necesitan formación y aprendizaje continuo, presencialmente el trato es más personal

y si tienen algún tipo de duda o cuestión les será más fácil resolverla en un entorno de equipo con los compañeros cerca que si están cada uno en sus domicilios.



Gráfico 4. Productividad en el teletrabajo respecto a la productividad presencial. Elaboración propia a partir de las respuestas de la encuesta.

La última pregunta podemos considerarla la más importante de todas. Podría actuar como un resumen completo respecto a la opinión final de los entrevistados. En ella responden si prefieren teletrabajar o ir presencialmente. Personalmente es la pregunta en la que más me han sorprendido las respuestas. En términos generales, de las 134 respuestas, un 62% prefiere teletrabajar, aunque sean unas horas a la semana y un 38% prefiere hacerlo de manera online.

Las personas que han elegido la opción de ir presencialmente es muy probable que tenga relación con la dificultad de teletrabajar en un entorno cómodo, por ejemplo, por la cantidad de personas que pueda haber simultáneamente en el domicilio. También podrían haber elegido la opción presencial por tener rentas más bajas. Como hemos explicado en las desventajas del teletrabajo en secciones anteriores, actualmente los precios de la luz han aumentado considerablemente debido a la inflación económica. A los trabajadores puede no salirle rentable el ahorro de tiempo y espacio que se consigue con el teletrabajo respecto a los gastos que se invierten en el domicilio durante la jornada laboral.

5. ¿Prefieres ir a trabajar presencialmente o teletrabajar? (Pueden ser algunas horas, no necesariamente a tiempo completo.)

134 respuestas

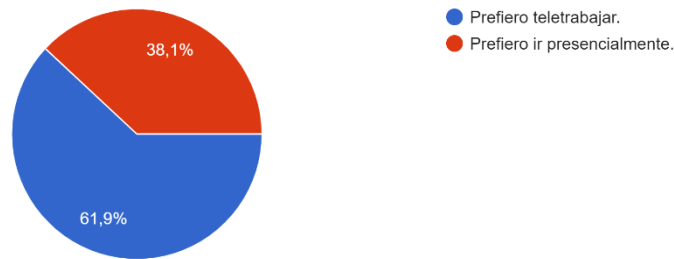


Gráfico 5. Preferencia sobre teletrabajar o acudir presencialmente. Elaboración propia a partir de las respuestas de la encuesta.

En cuanto al género también observamos diferencias. El porcentaje de mujeres que ha preferido teletrabajar es menor al de los hombres. Podemos concluir lo siguiente; en esta respuesta contribuyen también los resultados de las respuestas sobre los puestos en los que trabajan los entrevistados. En este caso más mujeres que hombres trabajan en puestos que implican un mayor trato personal “cara a cara” y tras la experiencia de la adaptación al teletrabajo por el confinamiento de la pandemia del COVID, el teletrabajo no ha supuesto mayor satisfacción laboral, al contrario.

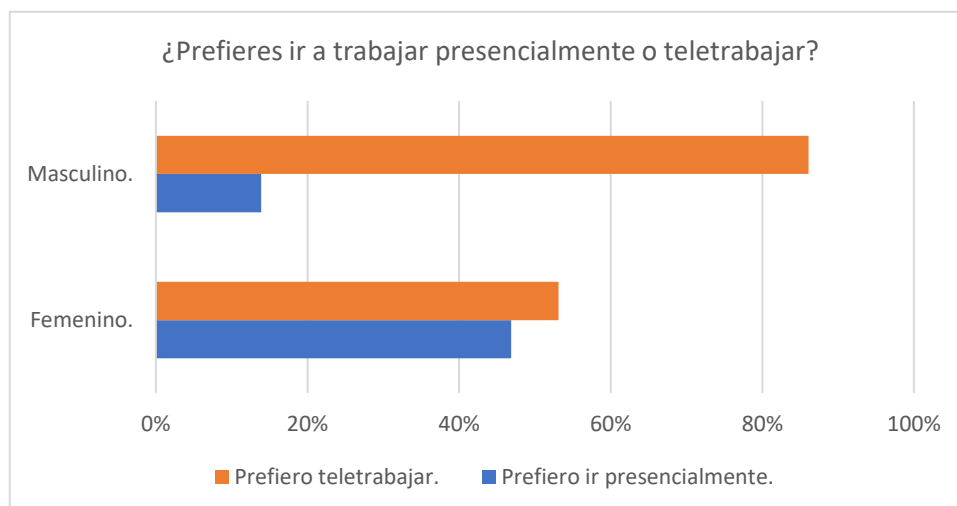


Gráfico 6. Preferencia sobre teletrabajar o acudir presencialmente. Elaboración propia a partir de las respuestas de la encuesta.

Tras el análisis de la primera parte de la entrevista, comenzamos con la adaptación del cuestionario Karasek al teletrabajo. La interpretación de los resultados se realiza a través de las tres diferentes variables de las que consta el cuestionario.

Demanda control, preguntas 7,8,9,10,11 de la encuesta.

Variable demandas psicológicas, preguntas 12,13,14,15,16 de la encuesta.

Apoyo social, preguntas 17,18,19,20 de la encuesta.

La adaptación del cuestionario control-demanda Karasek al teletrabajo, puede ser analizado de formas diferentes, escogiendo todas las preguntas o, por el contrario, algunas en concreto según interés o especificidad de búsqueda de respuestas de la persona que utilice la encuesta para su investigación. En esta encuesta nos centraremos en la variable "Apoyo social", concretamente en las respuestas de las preguntas 17,18,19 y 20 de la encuesta.

La razón por la cual he decidido centrarme en ellas es por la relación tan directa que tiene el poder de un supervisor respecto a su actitud y esfuerzo para lograr el bienestar del personal, consiguiendo así la minimización del desarrollo del estrés laboral en los empleados. A su vez, considero igual de importante la actitud que tienen los compañeros de trabajo unos con los otros, la comunicación interpersonal en el entorno laboral es esencial.

La interpretación de estas respuestas es todavía más exacta y mucho más contrastada cuando responde a la encuesta un grupo de teletrabajadores que pertenezcan a la misma empresa. En este caso la encuesta ha sido enviada a diferentes grupos de edad y género, por lo tanto, es más complicado el contraste de respuestas entre la muestra escogida.

En la primera pregunta, la respuesta general de los teletrabajadores que han respondido a la encuesta es mayoritariamente "De acuerdo", aunque como podemos observar más de un 20% suma respuestas que oscilan entre "totalmente en desacuerdo" y "en desacuerdo". En este caso 63/134 personas, casi un 50% de los entrevistados opina que el jefe "apoyo profesional", no se preocupa como debería del bienestar general de los subordinados.

17. Mi jefe/a se preocupa del bienestar de los trabajadores que están bajo su supervisión.

134 respuestas

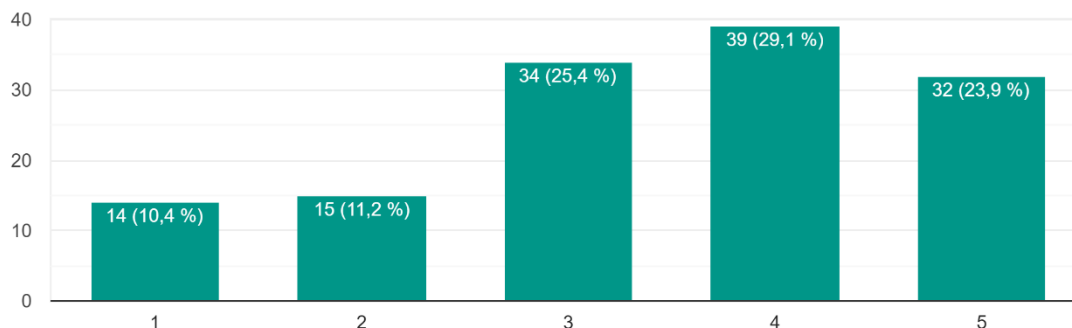


Gráfico 7. Preocupación del bienestar de los trabajadores por parte del jefe. Elaboración propia a partir de las respuestas de la encuesta.

La pregunta 18 es similar a la anterior, continúa con una pregunta relacionada con el “apoyo profesional”, en esta ocasión las respuestas sí se acercan más al “De acuerdo” o se encuentran en un punto medio.

18. Mi jefe/a facilita la realización de trabajo y consigue mantener al equipo más unido.

134 respuestas

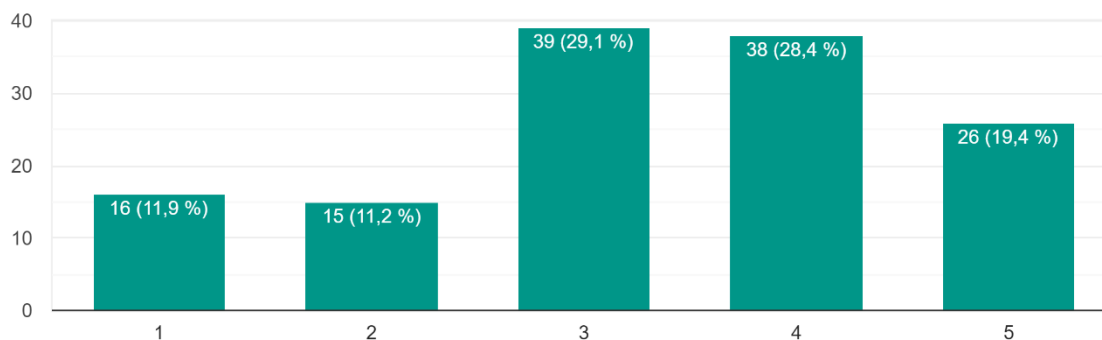


Gráfico 8. Facilidad de realización de trabajo y mantenimiento del equipo unido por parte del jefe. Elaboración propia a partir de las respuestas de la encuesta.

La siguiente pregunta hace referencia al “apoyo emocional”, relacionado con el que aportan los compañeros de trabajo. En este caso las personas entrevistadas, en general, consideran que sus compañeros son amigables. Esto reducirá en parte las posibilidades de sufrir estrés laboral, al menos será la conclusión que podamos sacar de la variable de apoyo emocional.

19. Las personas con las que trabajo se interesan por mí y son amigables.

134 respuestas

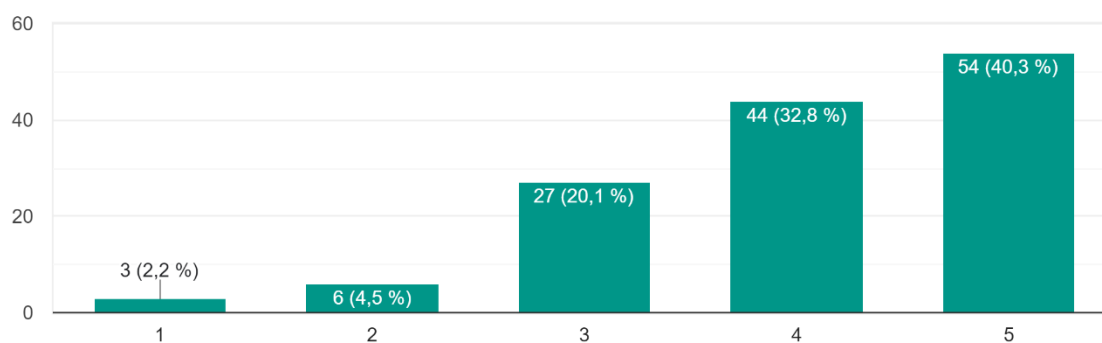
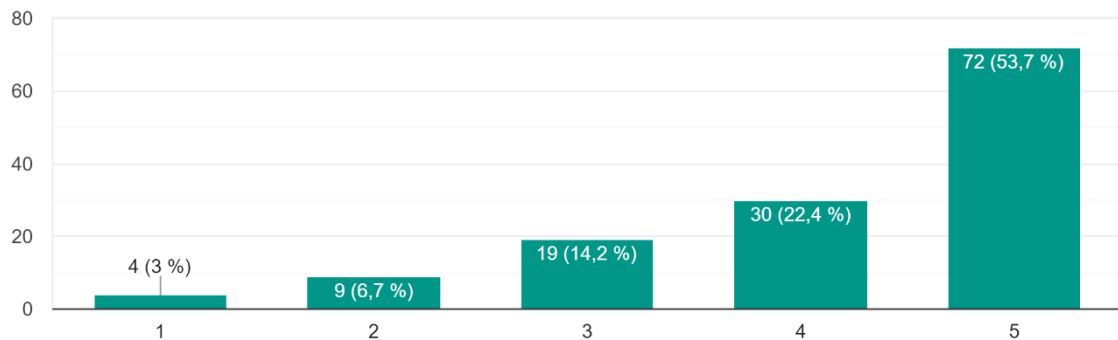


Gráfico 9. Interés de los compañeros y amigabilidad. Elaboración propia a partir de las respuestas de la encuesta.

En esta pregunta hemos querido añadir el concepto del trabajo presencial como acercamiento a los compañeros, las respuestas recibidas y analizadas anteriormente pueden relacionarse con estas directamente. En estas respuestas podemos ver claramente como la muestra que ha respondido a la encuesta asegura que mejora la relación con los compañeros cuando hay conversaciones y acercamientos reales. En este caso, podríamos concluir que teletrabajar aumenta las posibilidades de sufrir estrés laboral frente a trabajar presencialmente.

20. Trabajar presencialmente me hace sentir más cercano a mis compañeros.

134 respuestas



*Gráfico 10. Trabajar presencialmente me ayuda a sentirme más cercano a mis compañeros.
Elaboración propia a partir de las respuestas de la encuesta.*

Además de este análisis descriptivo, este proyecto ha comparado las respuestas obtenidas entre los participantes de género femenino y masculino. De entre todas las preguntas sólo cinco han obtenidos valores de significatividad aceptables.

Tabla 7: Influencia de las plataformas en las diferentes variables.

		Femenino	Masculino	t	Significatividad p-valor
Pregunta5: ¿Prefieres ir a trabajar presencialmente o teletrabajar?	Media	1,47	1,16	3,46	0,001***
	Desviación	0,502	0,370		
		Femenino	Masculino	F	Significatividad
Pregunta11: Mi trabajo me permite tomar decisiones de forma autónoma.	Media	3,75	4,08	2,93	0,089*
	Desviación	1,06	0,85		
Pregunta18: Mi jefe facilita la realización del trabajo y consigue mantener al equipo más unido	Media	3,21	3,61	2,790	0,097*
	Desviación	1,32	1,00		
Pregunta20: Trabajar presencialmente me hace sentir más unido a mis compañeros.	Media	4,29	3,87	4,175	0,043**
	Desviación	1,03	1,21		

Fuente: Elaboración propia. *** Coeficiente de significatividad $<0,01$; ** Coeficiente de significatividad $<0,05$; *Coeficiente de significatividad $<0,1$.

A continuación, se analizan en profundidad cada una de ellas.

- Pregunta 5: ¿Prefieres ir a trabajar presencialmente o teletrabajar?

Cuando se habla de preferencias, se encuentran diferencias de significatividad entre hombres y mujeres. Un 61,4% del total de mujeres ha respondido que prefiere teletrabajar frente a un 38,6% que prefiere trabajar presencialmente. En el caso de los hombres, un 88,2% ha respondido que prefiere teletrabajar y un 11,8% ha respondido lo contrario. La mayor respuesta elegida por toda la muestra ha sido ir presencialmente, aunque la media de mujeres que prefieren teletrabajar es menor a la de los hombres. Como se ha comentado anteriormente, los trabajos “cara a cara” no tienen han tenido mucho éxito utilizando el método del teletrabajo y las mujeres son las que más suelen desempeñarlos.

- Pregunta 11: Mi trabajo me permite tomar decisiones de forma autónoma.

En esta afirmación también han aparecido diferencias de significatividad entre las respuestas que han dado hombres y mujeres. En esta pregunta han tenido que escoger una cifra del 1-5. Recordamos que el 1 indica totalmente en desacuerdo y la 5 totalmente de acuerdo. La media de las mujeres se encuentra en un 3,75 mientras que la del hombre es del 4,05. La explicación que se puede dar a esta diferencia de media en la que los hombres consideran que toman decisiones de manera autónoma, podría ser el nivel de los puestos en los que es más probable encontrar a los hombres en un nivel más alto que a la mujer. Hoy en día siguen surgiendo diferencias respecto a diferencia de hombres que ocupan puestos más altos que los que ocupan las mujeres. Las mujeres tendrán mayor posibilidad que los hombres a sufrir estrés laboral, insatisfacción laboral o el posible desarrollo de cualquier tipo de riesgo psicosocial.

- Pregunta 18: Mi jefe facilita la realización del trabajo y consigue mantener al equipo más unido.

En esta pregunta sobre el apoyo profesional que reciben los empleados, también hay diferencias de significatividad entre las respuestas otorgadas por hombres y mujeres. Al igual que la anterior, los entrevistados elegían un número del 1-5 según si están totalmente en desacuerdo y totalmente de acuerdo.

La respuesta de las mujeres tiene una media de 3,21, mientras que los hombres 3,61. Vuelve a repetirse el factor de que es menos probable que los hombres sufran estrés laboral, en este caso, al sentirse mayormente apoyado por el superior y que consigue a su vez mantener unido al equipo.

- Pregunta 20: Trabajar presencialmente me hace sentir más unido a mis compañeros.

En esta pregunta sobre apoyo emocional de los empleados, volvemos a encontrar diferencias de significatividad entre hombres y mujeres. Aunque en este caso, es diferente. La media de mujeres que afirman esta pregunta es de 4,29, en cambio la de los hombres es de 3,87. Una de las razones principales, por no decir la más importante, por las que el teletrabajo es rechazado en ocasiones, es por no perder la comunicación y acercamiento presencial con los compañeros. En la pregunta 5, ha quedado claro que las mujeres prefieren ir presencialmente respecto a los hombres.

Para concluir este análisis, utilizaremos la última pregunta del cuestionario. Añadimos las afirmaciones literales que han respondido algunos de los entrevistados en la pregunta 27 tras responder a la encuesta. Gracias a estas respuestas se puede observar y tomar en cuenta un punto de vista diferente al teletrabajo.

Las personas suelen comentar que el teletrabajo no consiste en una simple afirmación de la que hay que posicionarse a favor o en contra, sino que es necesario el aprendizaje y la evolución. A su vez, algún entrevistado aporta que lo que mejor funciona para él es un método mixto en el que se combinen las dos partes. Así sería posible la conciliación familiar y laboral, aunque por otro lado también sería posible no perder la relación personal con los compañeros del oficio.

Añadimos textualmente algunas de las afirmaciones más interesantes:

“Lo ideal sería mixto, tener una bolsa de días presenciales mensuales y que cada uno se los administre a su conveniencia.”

“Quizás no me gustó teletrabajar por mi jefe y la situación de pandemia que hizo mella en la salud.”

“En el punto medio está la virtud”. Lo ideal es un mix entre teletrabajo y trabajo presencial al 50%. Las relaciones personales son muy importantes.

“El teletrabajo reduce la relación entre las personas.”

“El teletrabajo ahora se está normalizando tras el COVID, a algunas personas les puede conllevar una sobrecarga mental que puede ser perjudicial a la larga.”

“Híbrido es lo idóneo. No todos los puestos/sectores lo permiten.”

“Teletrabajo es cómodo para conciliación familiar siempre que haya flexibilidad horaria y trabajo presencial fomenta las relaciones sociales con compañer@s y facilita resolución situaciones laborales que requieran urgencia.”

“He teletrabajado 15 años y ha sido muy positivo. Mi empresa me ha facilitado todos los medios y me ha pagado un extra por los gastos derivados del trabajo en casa.”

“Durante el teletrabajo dediqué mucho tiempo para conseguir muy poca eficiencia en los resultados obtenidos (aprendizaje de mis alumnos).”

“El teletrabajo requiere un cambio generacional en los mandos directivos de las empresas, será una realidad en el futuro”

“Teletrabaje únicamente durante la pandemia, de marzo a junio. Fue duro por la falta de respuesta de las familias (alumnado de e infantil que no era autónomo para realizar las tareas a distancia). Trabajar sin feed-back fue muy duro.”

“Hay que mejorar las condiciones laborales para poder conciliar la vida laboral y familiar.”

“En mi caso trabajo en un centro de salud donde somos 4 en la misma consulta. Esto me dificulta mucho la concentración y el teletrabajo me permite ser más productiva. Es cierto que me gusta ir y compartir con mis compañeras, pero tener algún día de teletrabajo me permite avanzar mucho todo aquello que durante la semana me ha quedado pendiente ya que me concentro mucho mejor.”

“Yo prefiero tener la opción de combinar el teletrabajo con el trabajo presencial. El primero consigue una calidad de trabajo muy buena, dada la concentración absoluta. El segundo es imprescindible para la coordinación con el equipo, el manejo de algunos documentos físicos, y la relación con los compañeros.”

“El teletrabajo ha reportado ventajas en mi vida laboral y personal, pero se echa de menos el contacto con los compañeros.”

CONCLUSIONES

Dentro de cuatro meses cumpliremos tres años desde que comenzó el confinamiento de la pandemia del Covid-19 y la asimilación y adaptación del teletrabajo por gran parte de la población española. Anteriormente contraer la enfermedad suponía un riesgo alto para la salud y las causas por las que era necesario trabajar desde el domicilio evitando el contacto y acercamiento personal, ya no son necesarias gracias a las dosis de vacunación que hemos recibido durante un año y medio. Igualmente, la incertidumbre sobre nuevas olas y el miedo a contagiarse sigue siendo un tema de conversación actual entre nosotros, aunque hayamos conseguido volver a la normalidad.

Pocos años antes de la pandemia, no nos imaginábamos que era posible un método exitoso de teletrabajo al alcance de la mayoría de los empleos, pensábamos que podría ser posible pero muy a largo plazo. Hoy en día el sistema más utilizado es el híbrido, una combinación entre trabajo online y presencial y cada vez se está volviendo a recuperar el trabajo presencial de oficinas. Un ejemplo muy común ahora es una jornada laboral presencial de lunes a jueves y los viernes teletrabajar, una forma de ayudar a la conciliación de vida laboral y familiar.

Tras el análisis de la encuesta me ha sorprendido que un porcentaje muy alto de las respuestas de los encuestados indicaban que preferían el trabajo presencial total antes que teletrabajar, aunque fuese un mínimo de horas a la semana. Consideran que el ambiente laboral con los compañeros es positivo, teletrabajar aumenta los niveles de desconfianza y evita el crecimiento de productividad y creatividad en el equipo. He llegado a la conclusión de que la posición de las personas que tienen esta opinión es porque eligen poder tener conversaciones reales y físicas con compañeros, algo que si se hace de forma online dificulta que ambas personas se sientan cómodas. También evitan el desarrollo de enfermedades musculoesqueléticas y visuales.

Considero que es muy importante recordar que para que el teletrabajo funcione es necesario escuchar al teletrabajador y analizar los riesgos psicosociales que pueden producirse en el entorno de trabajo. Es imprescindible realizar una buena prevención de riesgos a manos de profesionales en la materia y que la empresa adopte las medidas necesarias y eviten principalmente el estrés laboral.

Debemos tener en cuenta a la hora de juzgar el teletrabajo, que la cantidad de población que tuvo que adaptarse rápidamente es muy alta, las empresas y trabajadores han aprendido mucho durante el confinamiento, sobre todo sobre el uso de herramientas tecnológicas y otras formas de desarrollar las funciones básicas desde casa sin que la productividad se viera totalmente afectada. Todo ello servirá a la hora de aprobar nueva futura legislación y se podrá concretar explícitamente qué aspectos necesitan algún tipo de mejora.

Me gustaría concluir el proyecto con dos de las respuestas implícitas que aportaban los entrevistados en la encuesta, al final son las personas cuya palabra y experiencia es la importante para poder realizar ajustes y avances.

“En el punto medio está la virtud.”

“La adaptación, por diferentes motivos o circunstancias, es continua a lo largo de la vida.”

BIBLIOGRAFÍA

- (2 de 10 de 2022). Obtenido de <https://www.apa.org/topics/healthy-workplaces/estres-trabajo?partner=nlm>
- (4 de 11 de 2022). Obtenido de <https://centropsicologos.cl/teletrabajo-y-salud-mental/>
- (2 de 10 de 2022). Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492022000300259
- (12 de 11 de 2022). Obtenido de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/psilat/n35/a08n35.pdf>
- (1 de 10 de 2022). Obtenido de <https://www.epdata.es/datos/teletrabajo-datos-graficos/517>
- (13 de 10 de 2022). Obtenido de <http://www.epdata.es>
- (2002). *Acuerdo Marco Europeo*.
- AESST. (s.f.). Obtenido de <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Afonso, P., Fonseca, M., & Teodoro, T. (s.f.). Evaluation of anxiety, depression and sleep quality in full-time teleworkers.
- Bailey, D. a. (2002). "A Review of Telework Research: Findings, new Directions, and Lessons for the Study of Modern Work.". *Organizational Behavior*, 383–400.
- Blanplain, R. (s.f.). *European Framework Agreements and Telework: Law and Practice*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International.
- BOE. (s.f.). Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.
- Boiarov, S. A., & Poliszuk, N. (s.f.). *¿Qué es el teletrabajo?* Obtenido de http://www.wikilearning.com/una_breve_historia-wk_ccp-2696-2.htm.
- Caprile, M., Arasanz, J., Sanz, P., & Ludiconde, F. (s.f.). Telework and health risks in the context of the COVID-19 pandemic. European Agency for Safety and Health at Work.
- Craipeau, S. (s.f.). *Télétravail : le travail fluide*.
- EC. (s.f.). Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were.
- ET. (s.f.). *Ley 8/1980, de 10 de marzo*.
- Evaluación del cuestionario Karasek*. (s.f.). Obtenido de <https://1library.co/document/zk6km0py-cuestionario-para-evaluar-el-estres-laboral-de-karasek.html>
- Gómez Macfarland, C. A. (2020). "El teletrabajo, un estudio comparado" Cuaderno de investigación No. 70. Ciudad de México: Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República,.
- González, T. (2012). *"El teletrabajo como nueva modalidad laboral"*.
- Haddon, L., & Brynin, M. (s.f.). The character of telework and the characteristics of teleworker.
- INE. (s.f.). Obtenido de https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE
- INSST. (s.f.). Obtenido de <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/que-es-factor-riesgo-psicosocial>

- Kurland, N. B. ((1999)). *Telework: The advantages and challenges of working here, there, anywhere, and anytime.* . Organizational Dynamics.
- (s.f.). *ley 10/2021, de 9 de julio.*
- Luceño Moreno, L., Martín Gracia, J., & Díaz Ramiro, E. (s.f.). Evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral. Facultad de Psicología. Laboratorio de psicología del trabajo y seguridad.
- Makimoto, & Manners. (1997). *Digital Nomad.*
- Medina Macías, A., Martínez Rodríguez, M., Avila Vidal, A., & Hernandez Díaz, M. (2021). CONSTRUCCIÓN Y VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE CUESTIONARIOS DE TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA. *Revista Psicología para America Latina, n. 35, 89-104.*
- Messenger, J. C. (s.f.). *Three generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office.* .
- Messenger, J. C., & Gschwind, L. (s.f.). *Three generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office.*
- Nilles, J. (1973). The Telecommunications-transportation Trade off. En J. Nilles.
- Nilles, J. (1976). *The Telecommunications-Transportation Tradeoff. Options for Tomorrow.* Nueva York.
- Niu, Q., Tomohisa, N., & Fukutani, N. (2021). *Health effects of immediate telework introduction during the COVID-19 era in Japan: A cross-sectional study.*
- OIT. (s.f.). *Teletrabajo.* Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf (
- Ospina, H. (2012). *Riesgos psicosociales y organizaciones saludables.*
- Pérez Sánchez, C., & Gálvez Mozo, A. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana : ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Athenea Digital.
- Pérez Sánchez, C., & Gálvez Mozo, A. M. (s.f.). Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Universitat Oberta de Catalunya., 62.*
- RAE. (s.f.). *Definición de teletrabajo.* Obtenido de <https://dle.rae.es/teletrabajo>
- Sonia A. Boiarov, N. m. (s.f.). *¿Que es el teletrabajo? .* Obtenido de http://www.wikilearning.com/una_breve_historia-wk-ccp-2696-2.htm.
- Toffler, A. (1980). *Third Wave.* New York.
- Tomasina, F. (s.f.). F. Tomasina, Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: una revisión narrativa exploratoria. .
- Velasquez, C. M., & Vera Perea, M. (s.f.). Teletrabajo: Una Revisión Teórica sobre sus Ventajas y Desventajas.
- Work., E. A. (s.f.). *Telework and health risks in the context of the COVID-19 pandemic: evidence from the field and policy implications.*