

Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores

Agustín María Sánchez-Toledo Ledesma⁽¹⁾; O

1PhD. Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales, Cum Laudem. Director del Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral de España. Madrid, España

Correspondencia:

Agustín María Sánchez-Toledo Ledesma

Dirección: Calle 17#13-29 Duitama-Boyacá, Colombia

Correo electrónico: agustinsancheztoledo@gmail.com

La cita de este artículo es: Agustín María Sánchez-Toledo Ledesma. Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores. Rev Asoc Esp Espec Med Trab 2021; 30(2): 244-264

RESUMEN.

Objetivo: Identificar los efectos del teletrabajo sobre la salud laboral y la seguridad ocupacional de los trabajadores.

Fuente de datos: Pubmed, DOAJ, Jstor, Thieme, Science Direct, Scielo y Redalyc.

Criterios de elegibilidad: Estudios empíricos de salud ocupacional que analicen las dinámicas de teletrabajo de empleos no manuales, cuyo fin sea generar evidencia sobre los efectos del teletrabajo en la salud de los teletrabajadores.

Evaluación de los estudios: Lista de Downs y Black, para verificar el rigor metodológico.

Métodos de síntesis: A partir del análisis de las posturas de los investigadores sobre los efectos del teletrabajo en el bienestar laboral de los teletrabajadores, los estudios recabados fueron organizados en

EFFECTS OF HOME-OFFICE ON WORKERS' WELL-BEING

ABSTRACT

Research objective: to identify the effects of home office on workplace health and safety.

Data source: Pubmed, DOAJ, Jstor, Thieme, Science Direct, Scielo and Redalyc.

Eligibility criteria: any published empirical paper on workplace health that contributes to analyze the dynamics of home office in non-manual jobs in order to generate evidence on the effects of remote working on the workers' health.

Papers' evaluation: the Downs and Black List was used to verify methodological rigor.

Synthesis methods: papers collected were organized into four categories: "pessimistic", "optimistic", "skeptical" and "ambivalent",

las categorías “pesimista”, “optimista”, “escéptico” y “ambivalente”.

Resultados: Le localizó un total de 14 artículos de investigación empírica que estudian la salud de los teletrabajadores desde el punto de vista de la salud ocupacional entre 2000 y 2020. De acuerdo con sus conclusiones sobre el impacto del teletrabajo en el bienestar laboral, fueron clasificados en cuatro grupos: optimistas (5), pesimistas (5), ambivalentes (1) y escépticos (3).

Limitaciones: No se consideraron aquellos estudios que abordan el tema planteado desde el enfoque empresarial o productivo, y tampoco se incluyó información en idiomas diferentes al inglés o español, o aquellos estudios publicados en formato impreso.

Conclusiones: Los principales temas de interés sobre el teletrabajo son el manejo del estrés, los problemas ergonómicos y psicosociales, y la capacitación.

Palabras clave: Salud laboral; Revisión; Estrés Laboral.

based on their positions on the effects of home office on workers' well-being.

Results: 14 empirical research articles that study the health of home office workers were located. They were published between 2000 and 2020. All of them adopt an occupational health point of view. According to their conclusions on the impact of home office on occupational well-being, they were classified into four groups: optimistic (5), pessimistic (5), ambivalent (1) and skeptical (3).

Limitations: articles that address the topic from a business perspective were not considered. Information in languages different than English or Spanish was not included. Papers published in printed format only were not included.

Conclusions: the main topics of interest about home office are stress management, ergonomic and psychosocial problems, and training.

Keywords: Occupational Health; Systematic Review; Occupational Stress.

Fecha de recepción: 3 de marzo de 2021

Fecha de aceptación: 27 de junio de 2021

Introducción

Desde una perspectiva epistemológica, la definición de teletrabajo supone un reto debido a la diversidad de actividades que busca abarcar. Para simplificar el escenario, se ha alcanzado un consenso para entender como teletrabajo a aquellas actividades laborales que requieren la utilización de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) fuera de la dependencia del empleador y que se llevan a cabo desde casa⁽¹⁾.

Dicha definición posee la ventaja de que no hace distinción entre las diferentes modalidades o jornadas de trabajo que puedan existir dentro del teletrabajo y abarca tanto a quienes se emplean de manera parcial u ocasional como a aquellos que lo hacen de forma permanente. Además,

permite distinguir el teletrabajo de otras formas de ocupación realizadas desde casa, como los múltiples empleos manuales⁽²⁾.

La pandemia ocasionada por la enfermedad COVID-19 ha modificado por completo la vida de millones de personas alrededor de todo el mundo. En poco tiempo, todas las esferas del mundo social se han transformado de forma radical, entre ellas la laboral. Muchos trabajadores que ocupaban un espacio en diferentes centros de trabajo han sido trasladados a sus casas, desde donde laboran actualmente. En este contexto, el teletrabajo se ha posicionado como una modalidad que ha permitido conservar una gran cantidad de empleos, auxiliando en el mantenimiento de la productividad de las empresas al mismo tiempo que protege la salud de sus empleados⁽²⁾.

Justificación

Aunque algunos de los millones de empleados que ahora realizan sus actividades laborales bajo la modalidad de teletrabajo volverán a la modalidad presencial cuando las empresas y gobiernos tomen la decisión de reanudar actividades y levanten las medidas de confinamiento, es probable que un porcentaje importante de trabajadores deba adoptar el teletrabajo de manera definitiva.

Con excepción de aquellos centros de trabajo que de manera previa ya lo incorporaban en el marco de sus políticas internas, hasta el momento el teletrabajo se ha implementado mayoritariamente de forma defensiva e improvisada; es decir, como una opción emergente ante un evento que nadie podía prever. Sin embargo, se estima que el teletrabajo se convierta en una opción cada vez más recurrente para las empresas en un futuro no muy distante, gracias a que la experiencia de la pandemia ha demostrado como muchas labores pueden ser llevadas sin mayor problema a casa.

Otro cambio que ha tenido lugar durante los últimos años en el mundo del trabajo ha sido la creciente preocupación por el bienestar laboral de los trabajadores. Durante mucho tiempo, la salud ocupacional se encargó de investigar exclusivamente cuestiones relacionadas con la salud y seguridad física de los trabajadores. Sólo de forma reciente la investigación ha comenzado a adoptar un enfoque holístico, en el cual también son sometidas a consideración cuestiones emocionales y de índole psicológica que afectan a los trabajadores; este cambio de enfoque se agrupa bajo el concepto de bienestar laboral, término que amalgama aspectos de la seguridad y salud de los teletrabajadores abordándolos tanto del punto de vista físico como del psicológico y el social⁽³⁾.

Desde la perspectiva del bienestar laboral surgen una serie de cuestionamientos acerca de la viabilidad del teletrabajo. En primera instancia, no puede soslayarse que los centros de trabajo cuentan con determinadas características particulares y están acondicionados para que dentro de ellos se realicen actividades específicas. Debido a la forma apresurada en que

muchos han migrado al teletrabajo, no ha sido posible garantizar que estas cualidades se repliquen en cada uno de los hogares de los trabajadores, donde un buen número de nuevos teletrabajadores ha tenido que improvisar espacios de trabajo acondicionando algún rincón de su hogar que difícilmente contará con todas las cuestiones necesarias en materia de ergonomía para la realización de sus labores.

Esta situación suscita serias dudas acerca de las consecuencias del teletrabajo sobre la salud de los trabajadores. La improvisación de espacios de trabajo no garantiza las condiciones idóneas para su realización. Todo ello puede dar lugar a que surjan problemas musculoesqueléticos a causa de malas posturas, así como dificultades visuales y/o auditivas por la existencia de espacios incorrectamente iluminados o con mucho ruido. Además, se acentúan riesgos laborales de índole psicosocial como el estrés asociado a las dificultades de comunicación, la acumulación excesiva de trabajo, la inadecuada distribución de tiempos y cargas de trabajo, y la coexistencia en el mismo espacio de las actividades propias del mundo laboral con las de la vida familiar. De tal modo, el teletrabajo es una modalidad laboral que se enfrenta hoy a múltiples desafíos en términos de la salud y la seguridad de los trabajadores. Mientras que en el horizonte se divisa su auge creciente, los resultados de investigaciones al respecto adquieren mayor relevancia, pues se vuelve cada vez más necesario conocer las repercusiones de esta forma de trabajo sobre el bienestar de los teletrabajadores. Es por ello que el Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral (ISBL) de España llevó a cabo el proyecto de Observatorio Tecnoestrés, con el objetivo de conocer la forma en que se manifiesta el tecnoestrés en trabajadores de distintas áreas y ocupaciones, derivado del uso de las TIC en sus actividades cotidianas.

Planteamiento del problema y objetivo

La presente revisión es una derivación del estudio "Observatorio Tecnoestrés" y se enfoca exclusivamente en lo relativo al teletrabajo como factor de estrés en la persona guardando sus

implicaciones con la tecnología. Por tanto, la pregunta que guía dicha investigación es: ¿cuál es la postura de los investigadores sobre los efectos de las dinámicas del teletrabajo en el bienestar laboral de los trabajadores? Así, el objetivo general será identificar y catalogar la postura que los estudios recabados mantienen sobre los efectos del teletrabajo en el bienestar laboral de los trabajadores; esto mediante la puesta en marcha de una revisión sistemática de literatura.

Materiales y métodos

Tipo de investigación

La revisión sistemática propuesta es de tipo cualitativo, ya que no se realiza un metaanálisis de los estudios seleccionados, sino que la extracción y análisis de datos consiste en describir, organizar y categorizar la postura que los estudios seleccionados mantienen sobre los efectos del teletrabajo en el bienestar laboral del trabajador. De tal modo, los estudios localizados y seleccionados se han basado en la inclusión de sólo publicaciones dictaminadas accesibles en bases de datos y repositorios digitales; así, se espera garantizar la calidad de las fuentes incluidas, mediante el respaldo de los criterios de cientificidad que aplican las revistas especializadas, a los cuales fueron sometidos todos los artículos previamente a su publicación. Después, se ha evaluado la validez y calidad metodológica de los estudios seleccionados mediante la Lista de Downs y Black, (Figura 1) la cual permite valorar la validez interna y externa de estudios clínicos. Una vez realizado este paso, la extracción de datos se da en concordancia con los parámetros de la metodología PRISMA para revisiones sistemáticas de intervenciones; se analizan y se presentan los datos y, finalmente, se interpretan los resultados obtenidos.

Criterios de selección del corpus literario

Se consultaron las bases de datos *Pubmed*, *DOAJ*, *Jstor*, *Thieme*, *Science Direct*, *Scielo* y *Redalyc*. En todas ellas se introdujeron los siguientes términos de búsqueda: “Teletrabajo” AND Salud ocupacional”, en español y “*Telework AND occupational health*”

FIGURA 1. LISTA DE DOWNS Y BLACK

REPORTING	Yes/No/Partially	Score
1. Is the objective of the study clear?	Yes = 1, No = 0	
2. Are the main outcomes clearly described in the Introduction or Methods?	Yes = 1, No = 0	
3. Are characteristics of the patients included in the study clearly described?	Yes = 1, No = 0	
4. Are the interventions clearly described?	Yes = 1, No = 0	
5. Are the distributions of principal confounders in each group of subjects clearly described?	Yes = 2, Partially = 1, No = 0	
6. Are the main findings of the study clearly described?	Yes = 1, No = 0	
7. Does the study estimate random variability in data for main outcomes?	Yes = 1, No = 0	
8. Have all the important adverse events consequential to the intervention been reported?	Yes = 1, No = 0	
9. Have characteristics of patients lost to follow-up been described?	Yes = 1, No = 0	
10. Have actual probability values been reported for the main outcomes except probability < 0.001?	Yes = 1, No = 0	
11. Is the source of funding clearly stated? ²	Yes = 1, No = 0	
EXTERNAL VALIDITY	Yes/No/Unclear	Score
12. Were subjects who were asked to participate in the study representative of the entire population recruited?	Yes = 1, No = 0, Unclear = 0	
13. Were those subjects who were prepared to participate representative of the recruited population?	Yes = 1, No = 0, Unclear = 0	
14. Were staff, places, and facilities where patients were treated representative of treatment most received?	Yes = 1, No = 0, Unclear = 0	
INTERNAL VALIDITY	Yes/No/Unclear	Score
15. Was an attempt made to blind study subjects to the intervention?	Yes = 1, No = 0, Unclear = 0	
16. Was an attempt made to blind those measuring the main outcomes?	Yes = 1, No = 0, Unclear = 0	
17. If any of the results of the study were based on data dredging was this made clear?	Yes = 1, No = 0, Unclear = 0	
18. Was the time period between intervention and outcome the same for intervention and control groups or adjusted for?	Yes = 1, No = 0, Unclear = 0	
19. Were the statistical tests used to assess main outcomes appropriate?	Yes = 1, No = 0, Unclear = 0	
20. Was compliance with the interventions reliable?	Yes = 1, No = 0, Unclear = 0	
INTERNAL VALIDITY (continued)	Yes/No/Unclear	Score
21. Were main outcome measures used accurate? (valid and reliable)	Yes = 1, No = 0, Unclear = 0	
INTERNAL VALIDITY-CONFOUNDING (SELECTION BIAS)	Yes/No/Unclear	Score
22. Were patients in different intervention groups recruited from the same population?	Yes = 1, No = 0, Unclear = 0	
23. Were study subjects in different intervention groups recruited over the same period of time?	Yes = 1, No = 0, Unclear = 0	
24. Were study subjects randomized to intervention groups?	Yes = 1, No = 0, Unclear = 0	
25. Was the randomized intervention assignment concealed from patients and staff until recruitment was complete?	Yes = 1, No = 0, Unclear = 0	
26. Was there adequate adjustment for confounding in the analyses from which main findings were drawn?	Yes = 1, No = 0, Unclear = 0	
27. Were losses of patients to follow-up taken into account?	Yes = 1, No = 0, Unclear = 0	
POWER	Size of Smallest Intervention Group Score of 0 to 5	Score
28. Was the study sufficiently powered to detect clinically important effects where probability value for a difference due to chance is < 5%?		

²Criteria was added for the current systematic review.

y “*Telecommuting AND Occupational health*”, en inglés, los cuales fueron elegidos por encontrarse contemplados en el catálogo de Descriptores en Ciencias de la Salud, desarrollado por la Organización Panamericana de la Salud, organismo regional de la Organización Mundial de la Salud. Asimismo, se estableció un periodo de resultados entre 2000 a 2020.

TABLA 1. CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN

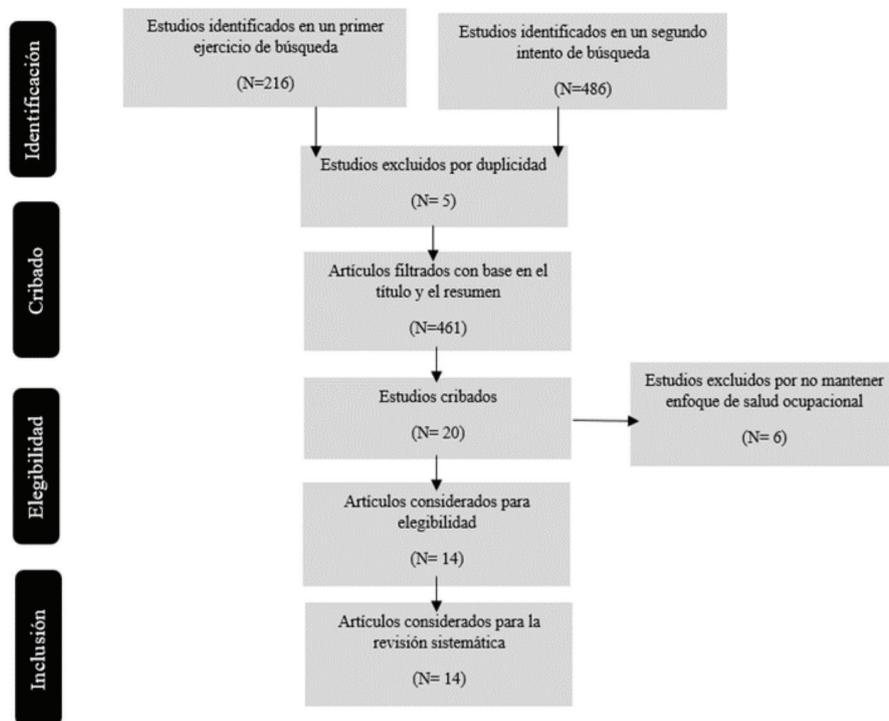
Características	Criterio	Inclusión	Exclusión
Tipo de publicación	Estudios conceptuales		X
	Revisiones sistemáticas		X
	Revisiones históricas		X
	Artículos críticos o de opinión		X
	Estudios exploratorios	X	
	Estudios de cohorte	X	
	Estudios cualitativos	X	
	Estudios correlacionales	X	
	Estudio de caso	X	
	Estudios observacionales	X	
Idioma	Inglés	X	
	Español	X	
	Otro		X
Tipo de investigación	Teórica		X
	Empírica	X	
Periodo de tiempo de las publicaciones	Antes del 2000		X
	Después del 2000	X	
País de publicación	Cualquier país	X	
Palabras clave	"Teletrabajo" AND Salud ocupacional", en español y "Telework AND occupational health" y "Telecommuting AND Occupational health", en inglés.	X	
Método de localización de la variable	Título	X	
	Resumen (Abstract)	X	

Fuente: elaboración propia.

La elección de las bases de datos y palabras clave mencionadas obedeció a la necesidad de contemplar estudios en los que hubiera un equilibrio entre la perspectiva médica y social que caracteriza a las investigaciones en materia de teletrabajo y salud ocupacional, así como incorporar el punto de vista de la producción internacional y en el ámbito hispanohablante. La exclusión de sistemas abiertos —como *Google Scholar* o *Dialnet*— permitió garantizar que los artículos estuvieran sometidos a un proceso de arbitraje para su publicación y, al mismo

tiempo, marcar una diferencia con respecto de otras revisiones sistemáticas realizadas anteriormente donde la búsqueda se amplió a sistemas abiertos^(4,5). Así, se tomó la decisión de incorporar únicamente estudios empíricos, con independencia de si su metodología era cuantitativa, cualitativa o mixta; esto permitió abarcar estudios de caso, cohorte, exploratorios y correlacionales. Como consecuencia se excluyeron aquellos estudios de índole conceptual, revisiones históricas, otras revisiones sistemáticas y artículos críticos o de opinión. La intención detrás de

FIGURA 2. DIAGRAMA DE FLUJO DE LA SELECCIÓN DE ESTUDIOS



Fuente: elaboración propia.

estos criterios es centrar la atención exclusivamente en la evidencia empírica que existe acerca de los efectos del teletrabajo sobre la salud de los teletrabajadores.

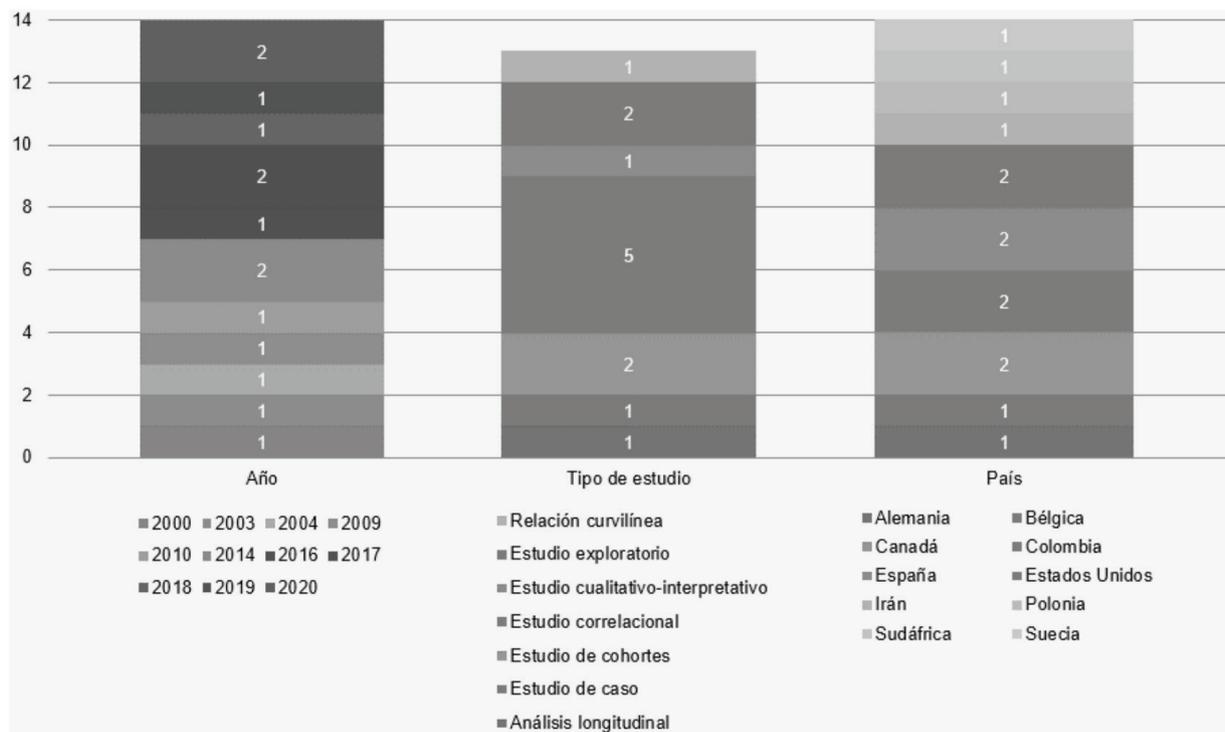
Se consideró como criterio de inclusión que los artículos definieran al teletrabajo como actividad laboral que involucra el uso de tecnologías de la información realizada desde un lugar ajeno al centro de trabajo. Así, quedaron fuera los estudios sobre trabajos manuales o tradicionales realizados desde casa. Otro criterio importante fue que privilegiaran el enfoque de salud ocupacional sobre el de salud general o cualquier otro, razón por la cual se excluyeron investigaciones que antepusieran un abordaje de tema de índole empresarial o productivo.

Estrategia de búsqueda

De acuerdo con el acrónimo PICOS de la metodología PRISMA, se incluirán aquellos estudios empíricos de

salud ocupacional, que analicen las dinámicas de teletrabajo de empleos no manuales, cuyo fin sea generar evidencia sobre los efectos del teletrabajo en la salud de los teletrabajadores. Además, se dará prioridad a estudios correlacionales, de caso, cualitativos, de cohorte y exploratorios, con el fin de obtener evidencia empírica sobre la relación entre el bienestar laboral de los trabajadores y las dinámicas del teletrabajo, y se buscarán fuentes tanto en inglés como en español, para reducir la presencia de sesgos de publicación en la revisión del corpus literario. A partir del análisis de las posturas de los investigadores sobre los efectos del teletrabajo en el bienestar laboral de los teletrabajadores, los estudios recabados serán organizados en las categorías “pesimista”, “optimista”, “escéptico” y “ambivalente”. El criterio de exclusión que guiará dicha búsqueda será el descartar estudios conceptuales, revisiones sistemáticas, revisiones históricas y artículos críticos

FIGURA 3. CARACTERIZACIÓN DEL CORPUS LITERARIO



Fuente: elaboración propia.

o de opinión. Asimismo, se incluirán sólo estudios empíricos de salud ocupacional, que caracterizan el teletrabajo bajo una modalidad remota que emplea el uso de las tecnologías de la información (Tabla 1).

Resultados

Selección de estudios

En un primer ejercicio de búsqueda, se localizaron 216 artículos, al utilizar los términos de búsqueda “Teleworking”, “Telecommuting”, “Occupational health”, “Teletrabajo” y “Salud ocupacional”; estos de forma separada. Sin embargo, con la finalidad de aumentar la probabilidad de encontrar el material más adecuado para la presente investigación se empleó el operado booleano “AND”, para unir los términos “Teleworking”, “Telecommuting”, “Teletrabajo” con “Occupational health” y “Salud ocupacional”. Así, se obtuvo un total de 486 artículos que contenían los descriptores enunciados. De estos

486 artículos, 5 fueron excluidos por duplicidad y 461 fueron excluidos mediante la revisión del título y el resumen, ya que no eran atinentes al tema planteado. Después, el proceso de cribado se aplicó a 20 estudios, de los cuales se excluyeron 6 por no mantener un enfoque de salud organizacional, por lo que se consideraron 14 artículos para su elegibilidad e inclusión. De estos, 13 fueron escritos en inglés y sólo 1 en español (Figura 2).

Caracterización del corpus literario

Entre el período que va del 2000 al 2010 se situaron 6 artículos, y los restantes entre los años 2011 y 2020, siendo el año 2017 el de mayor producción, con tres artículos. A partir de 2014 se puede notar un ligero incremento en el número de publicaciones sobre el tema. En el período que va de ese mismo año al 2020 se concentran ocho de los 14 artículos totales.

El tipo de estudio encontrado con mayor frecuencia fue el estudio correlacional, que acumula cinco

artículos, seguido por los estudios de cohorte y exploratorios, ambos con dos. Los artículos se encuentran distribuidos en 10 países, entre los cuales destacan Estados Unidos, Canadá, España y Colombia, con dos cada uno (Véase Figura 3).

Evaluación de la validez y calidad de los estudios

Con la finalidad de valorar la validez interna y externa de los estudios recabados, se empleará la Lista de Downs y Black (Tabla 2). Se eligió dicha herramienta, debido a que permite determinar si el diseño experimental de los estudios seleccionados cuenta con el rigor metodológico necesario para generalizar los resultados y si estos son representativos de la población seleccionada. Dicha lista está organizada en 28 ítems y 5 secciones, las cuales abordan los siguientes puntos: 1) la primera permite valorar si la investigación cuenta con los requisitos básicos de investigación, es decir, si se ha definido el problema de investigación, la población a estudiar, la hipótesis y el tipo de estudio; 2) la segunda valora la validez externa de la investigación; 3) la tercera examina la validez interna del estudio; 4) el cuarto punto se enfoca en determinar las condiciones de validez interna; es decir, identifica la presencia de sesgos de selección; 5) el quinto apartado examina si el estudio tiene la potencia suficiente para detectar efectos relevantes de las variables analizadas⁽⁶⁾.

El porcentaje mínimo de cumplimiento respecto a los ítems de la Lista de Downs y Black establecido para considerar cada artículo como "Válido y de calidad" fue de 70%. Los artículos que se encuentran por debajo de este porcentaje no fueron descartados, pues sus objetivos son pertinentes para esta investigación. No obstante, dichos trabajos implican sesgos y consideraciones en la interpretación de resultados y generación de nuevas propuestas. Se encontraron 7 artículos por debajo del mínimo de 70%, mientras que los 7 restantes lograron alcanzar dicho porcentaje. El porcentaje más bajo fue del 30%, mientras que el más alto fue de 90.6%. Es necesario mencionar que existen ítems cuyo cumplimiento se refiere a la estructura del artículo, por lo que su presencia o ausencia no significa que el contenido sea deficiente.

Sesgos encontrados en los artículos revisados

Para afinar la evaluación de los artículos revisados, es necesario hacer mención de la poca claridad de los artículos respecto a la información compartida con la muestra considerada. Es decir, que durante la revisión sistemática no se ha encontrado ningún testimonio a propósito de los conocimientos que tenía la muestra entrevistada por la mayoría de los artículos, de manera que su selección y sus correspondientes respuestas podrían estar accidentalmente distorsionadas. Se presentan ligeros sesgos de pérdida, pues la colaboración de la muestra varía y puede generar pérdidas de participantes. Aunque se han reconocido estas situaciones, no se brindó mayor información sobre el tratamiento que se dio al problema.

El sesgo más relevante que se presenta en los artículos revisados se relaciona con la enunciación de una experiencia subjetiva por parte de los participantes, de forma que puede haber situaciones que, por ejemplo, para algunos individuos pasen desapercibidas, mientras que serán fuertemente mencionadas por otros.

Proceso de extracción de datos

El análisis de los artículos seleccionados se llevó a cabo de la siguiente manera: 1) lectura general con la finalidad de verificar la concordancia de la definición de teletrabajo con la adoptada en la presente investigación, así como cerciorarse de que el enfoque de salud ocupacional fuera el predominante; 2) lectura minuciosa centrada en los aspectos metodológicos, exposición de resultados y conclusiones a las que arribaron los investigadores; 3) creación de categorías interpretativas para agrupar los diferentes resultados de los resultados dentro de un marco común.

A pesar de la diversidad que caracteriza a las investigaciones seleccionadas, fue posible localizar coincidencias significativas entre ellas, así como señalamientos que permiten establecer e identificar resultados destacados en el terreno de la salud ocupacional de los teletrabajadores. De tal modo, el corpus literario analizado puede clasificarse en cuatro grupos de acuerdo con la postura a la cual

TABLA 2. EVALUACIÓN DE ESTUDIOS

Autor	Año	Tipo de estudio	Puntaje del apartado 1
Konradt U.	Alemania (2000)	Estudio de cohortes.	(6/8)
Montreuil S. y Lippel K.	Canadá (2003)	Estudio cualitativo de caso.	(4/8)
Harrington S. S. y Walker B. L.	Estados Unidos (2004)	Estudio de cohortes.	(8/11)
Pérez Sánchez C. y Gálvez Mozo. A. M.	España (2009)	Estudio de caso.	(4/6)
Baard N. y Thomas A.	Sudáfrica (2010)	Estudio exploratorio.	(7/8)
Duxbury L. y Halinski M.	Canadá (2014)	Estudio correlacional.	(7/11)
Azarbouyeh A. y Jalali Naini S. G.	Irán (2014)	Estudio correlacional.	(7/8)
Henke R; Benevent R; Schulte P., Rinehart C.; Crighton K. C. y Corcoran M.	Estados Unidos (2016)	Análisis longitudinal.	(7/8)
Vander Elst T, Verhoogen R, Sercu M, Van den Broeck A, Baillien E y Godderis L.	Bélgica (2017)	Relación curvilínea.	(7/8)
Barros A.	Colombia (2017)	Estudio correlacional.	(4/8)
Gądecki J, Jewdokimow M. y Żadkowska M.	Polonia (2018)	Estudio correlacional.	(3/8)
Thulin E, Vilhelmson B y Johansson M.	Suecia (2019)	Estudio correlacional.	(6/7)
García-González M. A., Torrano F y o García-González G.	España (2020)	Estudio exploratorio.	(6/9)
Valero-Pacheco I. C. y Riaño-Casallas M. I.	Colombia (2020)	Estudio cualitativo-interpretativo.	(5/9)

Nota: en cada apartado se contabilizó el puntaje de cada apartado de la Lista de Downs y Black, con la finalidad de resumir los resultados de la evaluación. Debido a que algunos apartados no eran atingentes al tipo de estudio evaluado, se colocó "N/P" en dichas casillas y se redujo el número de casillas evaluadas.
Fuente: elaboración propia con base en las fuentes citadas.

conducirían sus conclusiones sobre la relación entre teletrabajo y bienestar laboral:

- En un primer grupo, están los investigadores que encuentran una relación directa y positiva entre el teletrabajo y sus efectos sobre la salud ocupacional, así como buena disposición por parte de los trabajadores hacia esta modalidad de trabajo^(7,8,9,10,11). Para nombrarlo, a este grupo podría identificársele como el de los *optimistas del teletrabajo*.
- En un segundo grupo se encuentran aquellos estudios que han encontrado beneficios parciales en el teletrabajo y sólo bajo condiciones

particulares, como capacitar a los teletrabajadores con un entrenamiento previo que ayude a cuidar determinados aspectos de su salud⁽¹²⁾. Aquí se ubican también algunos investigadores que señalan efectos parcialmente negativos o una actitud ambivalente por parte de los trabajadores hacia el teletrabajo^(13,14,15), así como las investigaciones que niegan que existan beneficios para la salud y demuestra que los teletrabajadores de tiempo completo experimentan los mismos problemas de salud que los trabajadores presenciales⁽¹⁶⁾. Para nombrarlo, este grupo correspondería por antonomasia a los *pesimistas del teletrabajo*.

MEDIANTE LA LISTA DE DOWNS Y BLACK

Puntaje del apartado 2	Puntaje del apartado 3	Puntaje del apartado 4	Puntaje del apartado 5	Puntaje total
(2/3)	(3/6)	(2/5)	(3/5)	(16/27)
(3/3)	(3/5)	(3/6)	(5/5)	(18/27)
(3/3)	(5/7)	(4/6)	(5/5)	(25/32)
(2/3)	(2/2)	(1/2)	(3/5)	(12/18)
(3/3)	(3/5)	(0/2)	(5/5)	(18/23)
(3/3)	(4/6)	(4/6)	(5/5)	(23/32)
(3/3)	(4/6)	(2/5)	(4/5)	(20/27)
(3/3)	(5/7)	(3/6)	(5/5)	(29/32)
(2/3)	(3/4)	(0/1)	(3/5)	(15/21)
(1/3)	(2/5)	(1/1)	(1/5)	(9/21)
(2/3)	(0/4)	(1/1)	(1/5)	(7/21)
(3/3)	(2/5)	(0/0)	(3/5)	(14/20)
(3/3)	(2/4)	(1/2)	(4/5)	(16/23)
(3/3)	(3/5)	(1/1)	(4/5)	16/23

- En un tercer grupo, figura un solo artículo que encuentran elementos tanto positivos como negativos del teletrabajo sobre la salud y el bienestar de los trabajadores, casi en proporciones iguales. Por lo tanto, encuentra difícil decantarse por una conclusión u otra, sino que resalta el carácter ambivalente de esta forma de trabajar⁽¹⁷⁾. Es por ello que a su postura se le puede identificar como aquella de la *ambivalencia del teletrabajo*.
- En un cuarto grupo, un número reducido de artículos no califican de forma positiva ni negativa al teletrabajo, sino que mencionan que, para que esta modalidad de trabajo se traduzca

en beneficios en términos de salud, es necesario que las empresas capaciten correctamente a sus empleados y que se legisle de tal manera que sea posible garantizar condiciones justas y saludables en esta modalidad de trabajo^(18,19,20). Este grupo podría recibir el apelativo de *escépticos del teletrabajo*.

El desglose del análisis sistemático que condujo a la clasificación de estos artículos se encuentra en la Tabla 3. Por otro lado, también se consideró relevante resumir los principales efectos de las dinámicas del teletrabajo sobre el bienestar laboral de los trabajadores, por lo que en la Tabla 3 se resumen los hallazgos

TABLA 3. ANÁLISIS SISTEMÁTICO DEL CORPUS LITERARIO EXISTENTE

Autor	País (año)	Tipo de estudio	Objetivo
Konradt U.	Alemania (2000)	Estudio de cohortes.	Medir la efectividad de los círculos de salud para el manejo de estrés en teletrabajadores.
Montreuil S. y Lippel K.	Canadá (2003)	Estudio cualitativo de caso.	Examinar seis casos de estudio de organizaciones dentro de Quebec, Canadá que emplean la modalidad de teletrabajo.
Harrington S. S. y Walker B. L.	Estados Unidos (2004)	Estudio de cohortes.	Discutir la necesidad de un entrenamiento ergonómico para los teletrabajadores.
Pérez Sánchez C. y Gálvez Mozo. A. M.	España (2009)	Estudio de caso.	Analizar la valoración que las madres teletrabajadores hacen de esta modalidad de trabajo.
Baard N. y Thomas A.	Sudáfrica (2010)	Estudio exploratorio.	Identificar la percepción de los teletrabajadores sobre los beneficios y retos del teletrabajo
Duxbury L. y Halinski M.	Canadá (2014)	Estudio correlacional.	Estudiar la relación entre demanda (horas laborales, horas de cuidados paterno-maternos) y la tensión (sobrecarga de trabajo y sobrecarga del papel familiar) y cómo el teletrabajo ayuda a un mejor manejo de la tensión.
Azarbouyeh A. y Jalali Naini S. G.	Irán (2014)	Estudio correlacional.	Estudiar los efectos del teletrabajo sobre la calidad de vida de los teletrabajadores.
Henke R; Benevent R; Schulte P, Rinehart C.; Crighton K. C. y Corcoran M.	Estados Unidos (2016)	Análisis longitudinal.	Medir el impacto del teletrabajo intensivo sobre la salud de los trabajadores.
Vander Elst T, Verhoogen R, Sercu M, Van den Broeck A, Baillien E y Godderis L.	Bélgica (2017)	Relación curvilínea.	Investigar la relación curvilínea entre el alcance del teletrabajo y el bienestar laboral (agotamiento laboral, estrés, etc.)
Barros A.	Colombia (2017)	Estudio correlacional.	Investigar la relación entre teletrabajo en el sector educativo y desarrollo humano.
Gądecki J, Jewdokimow M. y Żadkowska M.	Polonia (2018)	Estudio correlacional.	Describir la tensión causada por teletrabajo en la vida diaria de los teletrabajadores y en la relación con su familia.

EN TORNO A LA RELACIÓN ENTRE TELETRABAJO Y BIENESTAR LABORAL

Metodología	Resultados y/o conclusiones	Postura u orientación
Se seleccionó a 17 teletrabajadores para discutir la efectividad de los círculos de salud (health circles) en la disminución del estrés.	Los teletrabajadores que participaron en los "círculos de salud" mostraron resultados más positivos en el manejo del estrés en comparación con un grupo de teletrabajadores que no participó en estos círculos.	Pesimista
Se aplicaron cuestionarios y entrevistas a 103 individuos pertenecientes a seis organizaciones diferentes para conocer problemas de salud relacionados con la modalidad de teletrabajo.	Se encontró amplia aceptación y entusiasmo hacia la modalidad de teletrabajo gracias a la eliminación de factores de estrés como transportación — casa a trabajo— y una mayor facilidad para conciliar vida laboral y familiar.	Pesimista
Se seleccionaron 50 participantes y se crearon dos grupos, uno recibió entrenamiento ergonómico y otro no.	El estudio demostró la necesidad de un entrenamiento ergonómico para la reducción de dolor físico en el teletrabajo.	Optimista
Se realizaron 24 entrevistas a profundidad y 10 grupos de discusión con mujeres que tenían a cargo a sus hijos e hijas.	Se encontró una valoración ambivalente del teletrabajo como medio para conciliar la vida laboral y familiar.	Optimista
Se aplicaron cuestionarios a 94 empleados de tres organizaciones de Sudáfrica.	Como beneficios, los trabajadores percibieron un aumento en la productividad, menos estrés, mayor balance entre vida y trabajo. Entre los retos se identificaba dificultad para limitar el horario de trabajo.	Ambivalente
Se estudió a 1,806 trabajadores que emplean por lo menos una hora de teletrabajo a la semana.	Contrario a la hipótesis de los autores, las horas de teletrabajo sólo mediaban parcialmente entre la demanda y la tensión.	Pesimista
Se estudió a 100 teletrabajadores bajo la metodología de Walton para mediar la calidad de vida.	El teletrabajo tiene un impacto positivo en la calidad de vida de los teletrabajadores, independientemente de cuestiones como el sexo, edad o puesto de trabajo.	Optimista
Se realizó un análisis longitudinal de los datos demográficos y médicos de trabajadores de los empleados de Prudential Financial.	Los riesgos para la salud varían según el grado de intensidad del teletrabajo.	Escéptica
Se aplicó un cuestionario sobre riesgos psicosociales a 878 teletrabajadores.	El alcance de teletrabajo se relacionó sólo indirectamente con el bienestar social.	Pesimista
Se aplicó una encuesta sociodemográfica, una escala de satisfacción con la vida y un test de agotamiento (burnout) a 156 educadores virtuales.	Los teletrabajadores experimentaron niveles similares de agotamiento que profesores en contextos presenciales.	Escéptica
Se realizó un estudio cualitativo en 36 hogares de Polonia con al menos un teletrabajador.	Los teletrabajadores reportaron que el teletrabajo borraba las fronteras entre la vida laboral y privada y dificultaba lograr un balance entre la vida laboral y familiar.	Escéptica

TABLA 3. ANÁLISIS SISTEMÁTICO DEL CORPUS LITERARIO EXISTENTE

Autor	País (año)	Tipo de estudio	Objetivo
Thulin E, Vilhelmson B y Johansson M.	Suecia (2019)	Estudio correlacional.	Estudiar cómo afecta el teletrabajo a la calidad de vida de los teletrabajadores en aspectos como presión y administración del tiempo.
García-González M. A., Torrano F y o García-González G.	España (2020)	Estudio exploratorio.	Analizar los principales factores de estrés en los profesores universitarios en línea.
Valero-Pacheco I. C. y Riaño-Casallas M. I.	Colombia (2020)	Estudio cualitativo-interpretativo.	Presentar las prácticas adoptadas por las empresas colombianas en materia de salud laboral en contextos de teletrabajo.

Fuente: elaboración propia con base en las fuentes citadas.

más importantes en esta materia. De tal modo, los efectos positivos que fueron identificados con mayor frecuencia fueron: 1) mayor productividad, ante la ausencia de interrupciones^(10,11,12,13,16,17); 2) aumento de la satisfacción laboral del trabajador y reducción de estrés^(10,11,17); 3) mayor flexibilidad en los horarios, que deriva en una mayor cantidad de tiempo para dedicar a actividades de la vida personal^(7,8,20); y 4) aumento de la percepción de un mayor control sobre la gestión del tiempo y las actividades laborales cotidianas^(8,13).

Por su parte, los efectos negativos más frecuentes del teletrabajo (Tabla 4) que identificaron los autores revisados fueron los siguientes: 1) problemas asociados a la falta de infraestructura tecnológica adecuada para realizar las labores cotidianas, lo cual genera estrés en el trabajador al consumir tiempo de la jornada de trabajo^(12,16,17); 2) extensión de la jornada laboral y empalme de las labores cotidianas con los deberes del trabajo^(7,8,10,13,14,17,19,20); 3) sensación de falta de apoyo organizacional, a la hora de realizar labores complejas o nuevas⁽¹⁷⁾; 4) sensación de soledad y falta de cohesión del teletrabajador^(10,12,15,16); 5) retroalimentación irregular por parte de los supervisores^(12,14,16,17).

Discusión

A partir de la lectura y clasificación del corpus literario, se advierte que las posiciones de los

investigadores están ampliamente divididas. En algunos casos, sus hipótesis y presupuestos apuntan hacia el teletrabajo como una vía para disminuir los niveles de estrés entre los trabajadores y conciliar la vida laboral y social; no obstante, los resultados no son concluyentes al respecto^(13,15). Esto parece ser cierto sólo en determinados contextos de trabajo; por ejemplo, cuando se introduce la modalidad de teletrabajo de forma parcial en algunos sectores como el de servicios, en contraste los teletrabajadores de tiempo completo parecen estar expuestos a los mismos niveles de estrés que quienes laboran de forma presencial a tiempo completo⁽¹⁸⁾.

En cuanto a la conciliación entre la vida laboral y la familiar, se pudo observar que los primeros estudios que se hicieron al respecto registraron un entusiasmo por parte de los trabajadores. También reportaban altos niveles de satisfacción por la reducción de tiempo en transportación hacia los centros de trabajo y una disminución de sus gastos mensuales en materia de transporte^(16,17). No obstante, estudios más recientes indican que existe un menor entusiasmo hacia esta modalidad de trabajo y resultados positivos no concluyentes o escasos en cuanto a la conciliación esperada entre trabajo y vida social⁽²¹⁾. Éste parece ser el caso especial de las teletrabajadoras: para muchas mujeres, el ideal de conciliación entre la vida laboral y la familiar que se suele atribuir al teletrabajo resulta difícil de alcanzar

EN TORNO A LA RELACIÓN ENTRE TELETRABAJO Y BIENESTAR LABORAL

Metodología	Resultados y/o conclusiones	Postura u orientación
Se aplicó un cuestionario a 456 teletrabajadores empleados de agencias gubernamentales en Suecia	La presión por el tiempo que experimentan los teletrabajadores tiene relación con factores como la familia y contar con niños dentro del hogar.	Optimista
Se aplicó el método Delphi con un total de 15 expertos en el tema de enseñanza en línea en contextos universitarios.	Se encontró la presencia de distintos factores de riesgo psicosocial entre los profesores virtuales: estrés, dificultad para conciliar vida laboral y el trabajo, etc.	Pesimista
Análisis discursivo de empresas ubicadas en Bogotá con respecto de las prácticas y estrategias de salud y seguridad laboral en casos de teletrabajo.	Las empresas emplean estrategias habituales sin diferencias la naturaleza del teletrabajo.	Optimista

debido a que los trabajos de cuidado del hogar y la familia suelen recaer sobre ellas; por lo tanto, el teletrabajo ocasiona que, en un mismo espacio —el hogar—, se concentren dos actividades que demandan su atención y esfuerzo, entremezclando las esferas laboral y familiar y dificultando su separación^(7,20).

En contraparte, en las investigaciones analizadas también fue posible identificar excepciones a la tendencia, como el estudio de Azarbouyeh y Jalali Naini, aplicado entre 100 teletrabajadores iraníes. Esta investigación demostró un impacto positivo del teletrabajo sobre la calidad de vida de los empleados y no encontró diferencias estadísticamente significativas de estos beneficios entre géneros, grupos de edad o puestos de trabajo⁽¹¹⁾.

Así, es destacable que, en gran parte de los estudios, la percepción del teletrabajo por parte de los trabajadores está marcada por la ambivalencia: por un lado, perciben reducido su contacto con otras personas, llegan a considerar al teletrabajo como un problema que ocasiona falta de vida social, aislamiento y dificultades para administrar su tiempo; por otro lado perciben el potencial o la posibilidad para lograr un equilibrio entre diferentes aspectos de sus vidas⁽⁸⁾.

De hecho, la preocupación por la sensación de aislamiento y soledad entre los teletrabajadores es una constante dentro de las investigaciones. Se

trata de un sentimiento recurrente que se identifica en quienes laboran de tiempo completo bajo esta modalidad. Reclaman que los empleadores, en la mayor parte de los casos, no brindan la capacitación necesaria para enseñar a lidiar con esta situación y que tampoco se fomentan redes de apoyo entre teletrabajadores, a pesar de que esto último ha demostrado dar resultados positivos^(9,12).

Son pocos los estudios que se han encargado de investigar los efectos de estrategias concretas para el manejo de estrés o de problemas de salud ocupacional en el bienestar y rendimiento del teletrabajador^(12,14). Esto, a pesar de que dichas recomendaciones han probado su efectividad y de que los investigadores sugieren a los empleadores capacitar a sus empleados con técnicas para reducir riesgos ergonómicos, manejo de ansiedad y estrés, y otros problemas que suelen presentar cuando se labora a distancia.

Esta investigación ha podido constatar que, desde inicios del siglo XXI, los artículos en torno del impacto del teletrabajo sobre el bienestar de los teletrabajadores giran alrededor de unos pocos temas como el manejo de estrés, problemas psicológicos y ergonómicos derivados del teletrabajo, y la conciliación entre vida laboral y la sociofamiliar. Sólo de manera reciente se empieza a apreciar un desplazamiento hacia otros temas como la presencia de problemas psicosociales o la preocupación por

TABLA 4 ANÁLISIS SISTEMÁTICO DE LOS EFECTOS

Autor	País (año)	Efectos positivos
Konradt U.	Alemania (2000)	1) Flexibilidad y autogestión del tiempo, derivadas de la ausencia de interrupciones por parte de supervisores. 2) Mayor empatía y comprensión hacia eventos adversos de la vida privada de los teletrabajadores, por parte de los supervisores.
Montreuil S. y Lippel K.	Canadá (2003)	Horario y ausencias 1) Mayor productividad, asociada a la falta de interrupción y a la autogestión del tiempo. Disposición del lugar de trabajo y equipamiento 1) Apreciación positiva del hecho de mantener un lugar de trabajo propio y silencioso. Riesgos de salud mental y bienestar psicológico 1) El evitar factores de estrés social en la oficina, aumenta la sensación de bienestar mental de los trabajadores. 2) Reducción del estrés, debido a la falta de traslados del hogar al centro de trabajo.
Harrington S. S. y Walker B. L.	Estados Unidos (2004)	1) El teletrabajo puede incrementar la salud física y mental de los teletrabajadores, si se combina con capacitaciones de ergonomía e infraestructura ergonómica.
Pérez Sánchez C. y Gálvez Mozo. A. M.	España (2009)	1) Mayor capacidad de conciliación de la vida personal y laboral, para las mujeres trabajadoras, debido a la flexibilidad en los horarios. 2) Mayor tiempo para el autocuidado y el ocio, ante la falta de desplazamientos para llegar al centro de trabajo.
Baard N. y Thomas A.	Sudáfrica (2010)	1) Menores distractores, permiten aumentar la productividad del trabajador. 2) Aumento de la satisfacción laboral y reducción del estrés. 3) Mayor balance entre la vida personal y laboral. 4) Reducción de los gastos del trabajador en transporte y alimentación. 5) Aumento de la lealtad organizacional del trabajador.
Duxbury L. y Halinski M.	Canadá (2014)	1) El teletrabajo brinda mayor control a los trabajadores, sobre las demandas laborales cotidianas. 2) El teletrabajo aumenta la productividad de los trabajadores, al reducir su exposición a distracciones.

DEL TELETRABAJO SOBRE EL BIENESTAR LABORAL

Efectos negativos	Postura
1) Sensación de estrés, ante la ausencia de canales disponibles para denunciar la falta infraestructura adecuada. 2) Tensión familiar ante la extensión de la jornada laboral. 3) Jornada laboral interrumpida por demandas de la vida privada (llamadas telefónicas, cuidado de los hijos, etc.). 4) Sensación de falta de integración y cohesión entre los recursos humanos. 5) Sensación de falta de capacitación, en comparación con los no teletrabajadores. 6) Malentendidos y falta de comunicación entre supervisores y teletrabajadores.	Pesimista
Horario y ausencias 1) Jornadas extendidas y mayor carga de trabajo. 2) Sensación de ser menos productivo, debido a infraestructura desactualizada. Disposición del lugar de trabajo y equipamiento 1) Falta de equipo ergonómico, que produce daños en la postura de los trabajadores. Problemas musculoesqueléticos asociados al uso de la computadora 1) La falta de interrupciones y el mayor sedentarismo de los trabajadores, propicia el incremento del impacto negativo de malas posturas. Riesgos de salud mental y bienestar psicológico 1) Sensación de soledad y aislamiento. 2) Aumento de la sensación de estrés debido a la percepción de no contar con apoyo	Pesimista
1) Riesgo de padecer afecciones musculoesqueléticas, debido al incremento del sedentarismo.	Optimista
1) Aumento de la carga de cuidados de las mujeres, debido a la flexibilidad de horarios.	Optimista
1) Jornadas laborales extendidas 2) Reducción de la cultura del trabajo en equipo. 3) Sensación de falta de apoyo organizacional, a la hora de realizar labores complejas o nuevas. 4) Apoyo deficiente en la adquisición de equipo de trabajo. 5) Falta de cohesión entre los equipos de trabajo. 6) Pérdida de tiempo al tener que arreglar problemas técnicos, que en el centro de trabajo serían resueltos por el personal de soporte técnico. 7) Problemas de conexión en línea. 8) Aumento de problemas de comunicación entre los compañeros de trabajo. 9) Deficiente inversión en equipo técnico. 10) Aumento de la necesidad de atención a los deberes familiares. 11) Retroalimentación irregular por parte de los supervisores. 12) Sentimiento de soledad y falta de cohesión. 13) Falta de oportunidades de ascenso laboral. 14) Falta de claridad en las expectativas de los supervisores.	Ambivalente
1) El mayor control del trabajador sobre las demandas laborales cotidianas es directamente proporcional al aumento de las horas de trabajo, lo cual indica que los teletrabajadores ven extendida su jornada laboral, de forma cotidiana. 2) La dinámica del teletrabajo no logra equilibrar las horas dedicadas al ámbito laboral y al cuidado de la casa y los hijos, ya que, al aumentar la jornada laboral del trabajador, se reduce el tiempo que se le dedica a la vida familiar.	Pesimista

TABLA 4 ANÁLISIS SISTEMÁTICO DE LOS EFECTOS

Autor	País (año)	Efectos positivos
Azarbouyeh A. y Jalali Naini S. G.	Irán (2014)	1) El teletrabajo aumenta la calidad de vida de los trabajadores, al incrementar su satisfacción laboral y su productividad.
Henke R; Benevent R; Schulte P, Rinehart C.; Crighton K. C. y Corcoran M.	Estados Unidos (2016)	1) Los teletrabajadores que laboran 8 o menos horas, tienen un menor riesgo de padecer depresión, en comparación con los compañeros que laboran en el centro de trabajo.
Vander Elst T, Verhoogen R, Sercu M, Van den Broeck A, Baillien E y Godderis L.	Bélgica (2017)	No identificados
Barros A.	Colombia (2017)	No identificados.
Gądecki J, Jewdokimow M. y Żadkowska M.	Polonia (2018)	1) Las dinámicas de teletrabajo brindan mayor flexibilidad en la administración del tiempo.
Thulin E, Vilhelmson B y Johansson M.	Suecia (2019)	1) El trabajador percibe mayor control sobre la gestión del tiempo y las actividades laborales cotidianas. 2) El trabajador tiene más tiempo para dedicarse a otras labores, debido a que no tiene que desplazarse para llegar al centro de trabajo.
García-González M. A., Torrano F y o García-González G.	España (2020)	No identificados
Valero-Pacheco I. C. y Riaño-Casallas M. I.	Colombia (2020)	1) Aumento de la productividad del trabajador. 2) Reducción de costos relativos al centro de trabajo. 3) Aumento de la satisfacción laboral de los teletrabajadores, 4) Disminución de incapacidades por enfermedad.
Fuente: elaboración propia con base en las fuentes citadas.		

DEL TELETRABAJO SOBRE EL BIENESTAR LABORAL

Efectos negativos	Postura
No identificados	Optimista
<ol style="list-style-type: none"> 1) Los teletrabajadores que laboran en jornadas de trabajo extendidas, presentan mayor riesgo de abusar del alcohol. 2) Los teletrabajadores presentan mayor riesgo de presentar altos niveles de estrés, que sus compañeros que laboran en el centro de trabajo, 3) Los grupos de teletrabajadores de mayor edad, presentan un mayor riesgo de padecer obesidad, inactividad física. 4) Los grupos de teletrabajadores más jóvenes presentan un mayor de riesgo de abusar del alcohol, tabaco y de padecer depresión. 5) No se encontró una relación significativa entre la reducción de ingesta de alcohol, tabaco o padecimiento de depresión y encontrarse laborando desde casa. La reducción del riesgo tiene que ver con la menor cantidad de horas trabajadas. 	Escéptica
<ol style="list-style-type: none"> 1) No se encontró una relación curvilínea directa entre el bienestar laboral de los trabajadores y las dinámicas de teletrabajo. 2) El teletrabajo tiene un impacto negativo en la salud mental del trabajador, debido a la sensación de falta de apoyo y soledad. 3) Las dinámicas de teletrabajo tienden a reducir la capacidad de incidencia del trabajador en la toma de decisiones. 	Pesimista
El estudio validó que la población de teletrabajadores vive el estado de "burnout" de la misma forma que los trabajadores y docentes que acuden al centro de trabajo; es decir, el agotamiento emocional y la despersonalización están presentes en ambas modalidades.	Escéptica
<ol style="list-style-type: none"> 1) Las dinámicas de teletrabajo propician que las mujeres incrementen su carga de trabajo doméstico y de cuidados. 2) El empalme entre la vida laboral y privada tiende a generar mayor estrés en los teletrabajadores. 	Escéptica
<ol style="list-style-type: none"> 1) Los empleados que nunca trabajan de forma remota o, que lo hacen solo durante el horario laboral, experimentan menos presión de tiempo en comparación con los que lo hacen fuera del horario laboral habitual. 2) Ser mujer, tener hijos y trabajar a distancia aumenta el estrés laboral. 	Optimista
<ol style="list-style-type: none"> 1) Las profesoras que trabajan a distancia no pueden desconectarse del trabajo, lo cual reduce su productividad y eficiencia. 2) La dinámica estricta de entregas propicia el aumento del estrés en profesoras que trabajan en línea. 3) Reducción de la interacción con la familia. 4) La falta de interacción con el supervisor propicia incertidumbre sobre las expectativas sobre el propio desempeño, lo cual deviene en mayores grados de ansiedad. 5) Las jornadas extendidas, la falta de compromiso de los alumnos y la incapacidad de controlar las herramientas tecnológicas genera desgaste emocional. 6) Las clases en línea generan una mayor sensación de falta de autonomía y libertad de cátedra. 	Pesimista
<ol style="list-style-type: none"> 1) Extensión de jornadas laborales. 2) Aislamiento 3) Alteración en las interacciones familiares. 	Optimista

aspectos legales y normativos que procuren la salud de los trabajadores a distancia.

Asimismo, los investigadores insisten en la necesidad de que los empleadores presten mayor atención a los problemas de salud ocupacional de sus teletrabajadores y que creen estrategias especializadas para atenderlos. Dado que hasta el momento no se ha dado un tratamiento especial al teletrabajo desde el enfoque de la salud ocupacional y la tendencia que se ha impuesto ha sido trasladar las recomendaciones generales a esta modalidad de trabajo sin reparar en sus características específicas. Hasta el momento, la posiciones acerca de los efectos del teletrabajo sobre la salud de los teletrabajadores continúan muy divididas y no resulta posible establecer conclusiones contundentes al respecto. Aunque sí se identificaron ciertos padecimientos constantes como altos niveles de estrés en jornadas extensas de trabajo y sensación de aislamiento y soledad, así como un deterioro de la vida social. Quizá el tema sobre el cual existe mayor controversia es el de la conciliación entre vida laboral y vida familiar, en este punto los resultados de las investigaciones son sumamente contradictorios.

Una conclusión parcial a la que se puede arribar es que el teletrabajo por sí mismo no puede ser considerada una medida que mejore el bienestar laboral de los trabajadores. Su impacto depende de las condiciones y el contexto bajo las cuales se implemente. Se deben tomar en cuenta la extensión de las jornadas, carga laboral, diferencias de género, etc.

En este sentido es posible proponer muchas líneas de investigación sobre el tema por explorar en un futuro; por ejemplo, sería conveniente indagar en las diferencias y similitudes del impacto del teletrabajo en la salud de acuerdo con el sector de la actividad económica, el sexo, la edad, entre otras covariables o bien explorar las estrategias para regular el teletrabajo y los aspectos relacionados con la salud de los teletrabajadores entre regiones. Resalta así la pluralidad de puntos de vista presentes en la relación del teletrabajo y el bienestar laboral.

Por último, se advierte que existe un consenso sobre la necesidad de integrar equipos multidisciplina-

rios que permitan comprender todas las dimensiones implícitas en la salud ocupacional de los teletrabajadores. La evolución de los estudios del teletrabajo ha permitido advertir que no se trata de un tema exclusivamente perteneciente al ámbito de la salud, sino que involucra una serie de cuestiones psicológicas, médicas, jurídicas, sociológicas y de políticas públicas, entre otras.

Limitaciones

En lo que respecta a las limitaciones de la presente investigación, la exclusión derivada de los criterios establecidos para la selección de estudios sesga el análisis, puesto que no se consideran aquellos que abordan el tema planteado desde el enfoque empresarial o productivo, y tampoco se consideró información en idiomas diferentes al inglés o español o aquellos estudios publicados en formato impreso.

Conclusiones

En lo que respecta al impacto del teletrabajo sobre el bienestar de los teletrabajadores, los resultados y conclusiones de los estudios analizados permiten agruparlos en cuatro: aquellos que señalan que su efecto es positivo (optimistas), los que advierten que es negativo (pesimistas), los que indican que completamente es ambivalente, y los que aseguran que no es positivo ni negativo per se, sino que ello depende en buena medida de la capacitación que los teletrabajadores hayan recibido para ejecutar sus labores desde casa —escépticos—. Tanto optimistas como pesimistas conformaron grupos de igual tamaño dentro del corpus literario. Además, se encontró que los principales efectos positivos del teletrabajo sobre el bienestar laboral de los trabajadores son la mayor productividad, ante la ausencia de interrupciones; el aumento de la percepción de un mayor control sobre la gestión del tiempo y las actividades laborales cotidianas, etc. En contraste, los efectos negativos tienen que ver con problemas asociados a la falta de infraestructura tecnológica adecuada para realizar las labores cotidianas; extensión de la jornada laboral; sensación de falta de apoyo organizacional, a la hora de realizar labores complejas o nuevas, y la

sensación de soledad del teletrabajador ante la falta de interacción con sus compañeros de trabajo.

De tal modo, La presente revisión sistemática sobre la literatura científica acerca de la relación entre teletrabajo y bienestar laboral contribuye a difundir los resultados de diferentes investigaciones realizadas alrededor del mundo y de esta manera ayuda a ampliar el marco de discusión sobre el tema; además de subrayar la necesidad de continuar con la realización de futuros estudios.

Agradecimientos

El presente trabajo se desprende del proyecto de Observa Tecnoestrés del Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral (ISBL) de España, dirigido a diagnosticar y difundir la situación y condiciones del tecnoestrés en los trabajadores del mundo hispano. Los resultados de la fase de campo han sido recientemente puestos a disposición del público en línea a través del Informe ObservaPRL.org sobre Tecnoestrés 2020. Estos concentran los resultados de una encuesta realizada en varios países de habla hispana sobre los efectos del uso de tecnologías en el ámbito laboral sobre la salud, sin tocar lo referente a las investigaciones previas desarrolladas al respecto. Se agradece al ISBL por brindar los recursos económicos y materiales para su desarrollo a través del Observatorio de Prevención de Riesgos Laborales en 2020.

Bibliografía

- Messenger J, Llave Vargas O, Gschwind L, Böhmer S, Vermeylen G, Wilkens M. Working anytime, anywhere: the effects on the world of work. Geneva: International Labour Office; 2017. 72 p. (EF).
- Belzunegui-Eraso A, Erro-Garcés A. Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. Sustainability. 1 de mayo de 2020;12(9):3662.
- Josep M. B, Miguel S, Leonor C, Genís C. Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. Rev Psicol Trab Las Organ. 2010;26(2):157-70.
- Bonilla Prieto LA, Plaza Rocha DC, De Cerquera GS, Riaño-Casallas MI. Teletrabajo y su Relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo. Cienc Trab. abril de 2014;16(49):38-42.
- López NW, Pérez-Simon MC, Nagham-Ngwessitcheu EG, Vázquez-Ubago M. Teletrabajo, un enfoque desde la perspectiva de la salud laboral. Med Segur Trab. septiembre de 2014;60(236):587-99.
- Point-of-Care Testing of International Normalized Ratio for Patients on Oral Anticoagulant Therapy – Project Protocol [Internet]. Ottawa (ON): Canadian Agency for Drugs and Technologies in Health; 2013 [citado 24 de diciembre de 2020]. (CADTH Optimal Use Reports). Disponible en: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK361368/>
- Pérez Sánchez C, Gálvez Mozo AM. Telework and daily life: Its pros and cons for work-life balance. Athenea Digit Rev Pensam E Investig Soc. 2 de mayo de 2009;(15):57.
- Thulin E, Vilhelmson B, Johansson M. New Telework, Time Pressure, and Time Use Control in Everyday Life. Sustainability. 30 de mayo de 2019;11(11):3067.
- Harrington SS, Walker BL. The effects of ergonomics training on the knowledge, attitudes, and practices of teleworkers. J Safety Res. enero de 2004;35(1):13-22.
- Valero-Pacheco IC, Riaño-Casallas MI. Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia. Arch Prev Riesgos Laborales. 15 de enero de 2020;23(1):22-33.
- Azarbouyeh A, Jalali Naini SG. A study on the effect of teleworking on quality of work life. Manag Sci Lett. 2014;4(6):1063-8.
- Konradt U. Health circles for teleworkers: selective results on stress, strain and coping styles. Health Educ Res. 1 de junio de 2000;15(3):327-38.
- Duxbury L, Halinski M. When more is less: An examination of the relationship between hours in telework and role overload. Work. 2014;48(1):91-103.
- García-González MA, Torrano F, García-González G. Analysis of Stress Factors for Female Professors at Online Universities. Int J Environ Res Public Health. 24 de abril de 2020;17(8):2958.
- Vander Elst T, Verhoogen R, Sercu M, Van den Broeck A, Baillien E, Godderis L. Not Extent of Telecommuting, But Job Characteristics as Proximal

Predictors of Work-Related Well-Being: *J Occup Environ Med.* octubre de 2017;59(10):e180-6.

16. Montreuil S, Lippel K. Telework and occupational health: a Quebec empirical study and regulatory implications. *Saf Sci.* junio de 2003;41(4):339-58.

17. Baard N, Thomas A. Teleworking in South Africa: Employee benefits and challenges. *SA J Hum Resour Manag [Internet].* 28 de octubre de 2010 [citado 25 de junio de 2020];8(1). Disponible en: <https://sajhrm.co.za/index.php/sajhrm/article/view/298>

18. Barros ASS. Subjective Well-being (Sb) and Burnout Syndrome (BnS): Correlational Analysis Teleworkers Education Sector. *Procedia - Soc Behav Sci.* febrero de 2017;237:1012-8.

19. Henke RM, Benevent R, Schulte P, Rinehart C, Crighton KA, Corcoran M. The Effects of Telecommuting Intensity on Employee Health. *Am J Health Promot.* noviembre de 2016;30(8):604-12.

20. Gądecki J, Jewdokimow M, Żadkowska M. New technologies and family life in the context of work at home. The strategies of work-life balance. *Stud Humanist AGH.* 2018;17(4):77.

21. Gareca M, Verdugo R, Briones JL, Vera A. Salud Ocupacional y Teletrabajo. *Cienc Trab.* 2007;9(25):85-8.