

# Efectos positivos y negativos del teletrabajo sobre la salud

En los últimos años ha habido un creciente interés en ir homogeneizando el concepto de teletrabajo y de estudiar sus efectos en los trabajadores. Sin embargo, la carencia de una definición universal de lo que se entiende por teletrabajo, así como la falta de datos en la materia, se han constituido en los principales desafíos con los que se encuentran los investigadores a la hora de establecer los beneficios o perjuicios del teletrabajo.

A pesar de las limitaciones encontradas, en los estudios realizados, estos proporcionan evidencia que permite entregar una visión general de los efectos del teletrabajo, los cuales fueron agrupados en las siguientes cinco categorías:

**1) Horas de trabajo y organización del tiempo de trabajo.** Según las investigaciones realizadas, las personas que tienen Teletrabajo (en adelante TT) suelen tener jornadas de trabajo más largas, pero también gozan de mayor autonomía.

**2) Desempeño individual y organizacional.** Pareciera ser que la flexibilidad laboral, tiene generalmente efectos positivos en el desempeño de aquellos trabajos que tienen relación con las TICs. Sin embargo hay que considerar que las TICs en sí mismas representan un cambio tecnológico que ayuda a mejorar el desempeño, tanto individual como organizacional.

**3) Conciliación familia y trabajo.** El TT puede tener un efecto positivo en el balance familia-trabajo, (debido a la reducción en el tiempo de viaje y la autonomía para organizar el trabajo). Sin embargo, al mismo tiempo, existe cierto riesgo de superposición de los límites entre el trabajo y la vida personal.

**4) Inserción laboral.** Además de la población con discapacidad, el TT también se ha entendido como una forma de potenciar la igualdad de oportunidades para otras poblaciones, como mujeres, jóvenes y adultos mayores en el mercado laboral. No obstante, el factor aislamiento afectaría más a las poblaciones que buscan insertarse a través del trabajo en la sociedad.

**5) Salud ocupacional y bienestar.** Refiere a cómo los factores tales como la ergonomía, los tiempos de viaje, el aislamiento y el sedentarismo, pueden afectar la salud del trabajador y cómo disminuir su impacto.

Finalmente, vale destacar que el TT puede tener tanto beneficios como perjuicios para el trabajador, dependiendo de factores tanto individuales como organizacionales. Entre estos: la edad, el género, la relación con las jefaturas, el tipo de contrato, el grado de autonomía, la ergonomía, y la calidad de las TICs.

Está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley, contribuyendo a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.

## Contacto

E-mail: [atencionparlamentarios@bcn.cl](mailto:atencionparlamentarios@bcn.cl)  
Tel.: (56)32-226 3168 (Valpo.)

El presente documento responde a una solicitud parlamentaria del Congreso Nacional, conforme a sus orientaciones y particulares requerimientos. Por consiguiente, tanto la temática abordada como sus contenidos están determinados por los parámetros de análisis acordados y por el plazo de entrega convenido. Su objeto fundamental no es el debate académico, si bien su elaboración observó los criterios de validez, confiabilidad, neutralidad y oportunidad en la entrega.

## María Pilar Lampert Grassi

Psicóloga de la Universidad de Valparaíso, y Master in Arts in Women's Studies, Lancaster University, Reino Unido,  
E-mail: [mlampert@bcn.cl](mailto:mlampert@bcn.cl)

## Mario Poblete

Sociólogo, Magíster en Sociología y Doctor en Ciencias Políticas.  
E-mail: [mpoblete@bcn.cl](mailto:mpoblete@bcn.cl)

## Tabla de contenido

I. Introducción: antecedentes en torno al Teletrabajo.....	2
II. Efectos del teletrabajo.....	3
Conclusión .....	9
Referencias .....	9

### I. Introducción: antecedentes en torno al Teletrabajo

El trabajo a domicilio es una realidad antigua, anterior incluso a la emergencia de la organización fabril dentro del capitalismo (Leguita, 2010). Sin embargo, el desarrollo acelerado de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) ha abierto las posibilidades para que los trabajadores, haciendo uso de dichas herramientas, puedan realizar gran parte de su labor sin necesidad de movilizarse hasta las instalaciones de las organizaciones, lo que se conoce como otra modalidad de trabajo denominada teletrabajo (en adelante TT) (Azate y García, 2016).

En los últimos años, ha habido un creciente interés en ir homogenizando el concepto de TT, aunque todavía no existe un concepto universalmente aceptado de este. Si bien la OIT ha definido el teletrabajo, como la “(...) forma de trabajo efectuada en un lugar alejado de la oficina central o del centro de producción y que implica una nueva tecnología que permite la separación y facilita la comunicación” (OIT, 2017). Esta es una definición bastante general de la temática.

### 1. Teletrabajo: condiciones que se exigen en Europa

A nivel internacional, uno de los marcos que mejor ha trabajado el teletrabajo es el *The European Framework Agreement on Telework* (2006), que lo define de la siguiente forma:

Como una forma de organizar y / o realizar un trabajo, utilizando tecnología de la información, donde el trabajo, que también podría realizarse en los locales de los empleadores, se lleva a cabo fuera de esos locales regularmente. El acuerdo se refiere a los teletrabajadores con un contrato de trabajo y no trata con teletrabajo autónomo<sup>1</sup>.

Según este marco, el TT tendría que cumplir con una serie de condiciones, a considerar<sup>2</sup>:

- **Naturaleza voluntaria del TT.** Debe ser voluntario tanto para el trabajador como para el empleador en cuestión.
- **Condiciones de empleo.** Los teletrabajadores deben tener los mismos derechos que los trabajadores que realizan iguales funciones en las instalaciones del empleador.
- **Protección de datos.** El empleador es responsable de tomar las medidas adecuadas para garantizar la protección de los datos utilizados y

<sup>1</sup> La existencia de contrato hace una diferencia fundamental en relación al Trabajo a domicilio definido en el Convenio 177 de la OIT del año 1996, el que está definido como “el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza:

- (i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;
- (ii) a cambio de una remuneración; y
- (iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello.

En este marco no se considera ni los asalariados, aunque ocasionalmente realice su trabajo en su domicilio, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual, así como tampoco la persona que tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales;

<sup>2</sup> The European Framework Agreement on Telework (2006), Teleworking. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>

procesados por el teletrabajador con fines profesionales.

- **Privacidad.** El empleador respeta la privacidad del teletrabajador.
- **Equipo.** Como regla general, el empleador es responsable de proporcionar, instalar y mantener el equipo necesario para el teletrabajo regular, a menos que el teletrabajador utilice su propio equipo.
- **Salud y seguridad.** El empleador es responsable de la protección de la salud y seguridad en el trabajo del teletrabajador<sup>3</sup>.
- **Organización del trabajo.** En el marco de la legislación aplicable, los convenios colectivos y las normas de la empresa, el teletrabajador gestiona la organización de su tiempo de trabajo.
- **Capacitación y evaluación.** Los teletrabajadores deben tener el mismo acceso a la capacitación y el desarrollo profesional que los trabajadores comparables en las instalaciones del empleador y están sujetos a las mismas políticas de evaluación que estos.
- **Los derechos colectivos.** Los teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos que los trabajadores en las instalaciones del empleador. No se deben poner obstáculos a la comunicación con los representantes de los trabajadores.

## 2. Limitaciones para estudiar el Teletrabajo

Sin embargo, el marco descrito en el punto anterior solo es útil dentro de la Unión Europea y, por tanto, la carencia de una definición universal de lo que entenderemos por TT es uno de los desafíos con los que se encuentran los investigadores a la hora de establecer los beneficios o perjuicios que el TT pudiera generar en los trabajadores. Mientras algunos estudios consideran las definiciones, dependiendo del lugar de trabajo, otros lo hacen por la intensidad del uso de las TICs y

la distribución del tiempo entre la oficina, el hogar y otros lugares.

Por ejemplo, mientras que algunos estudios se centran estrictamente en el hogar como obra, es decir, en 'teletrabajadores a domicilio', otros tienen un enfoque más amplio e incluyen todos los lugares de trabajo fuera del lugar establecido por el empleador. Por su parte, algunos autores consideran sólo aquellos que realizan teletrabajo regularmente mientras que otros incluyen a los que hacen teletrabajo ocasionalmente. Todas estas distinciones dificultan el análisis y pueden conducir a diferentes conclusiones y resultados. (ILO-Eurofound, 2017).

Otra de las limitaciones para estudiar esta temática, es la falta de datos en la materia. A pesar del profundo interés de los investigadores en el tema, no hay datos precisos de la incidencia e intensidad del teletrabajo en cada país, por lo que no siempre se refleja a la población que lo realiza y las condiciones en cual realiza sus funciones (ILO-Eurofound, 2017).

## II. Efectos del teletrabajo

A pesar de las limitaciones encontradas en los estudios realizados en teletrabajo, estos proporcionan evidencia que permite entregar una visión de los efectos del TT.

A continuación, se presenta una consolidación de consecuencias, positivas y negativas, asociadas al teletrabajo entregados en tres metaestudios:

- *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work* (ILO-Eurofound, 2017) donde se sintetizan estudios sobre el teletrabajo en: Argentina, Brasil, India, Japón, Estados Unidos, Bélgica, Finlandia, Francia, Alemania, Hungría, Italia, Países Bajos, España, Suecia y Reino Unido;

<sup>3</sup> Conformidad con la Directiva 89/391. Disponible en: [https://eur-](https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1989L0391:20081211:ES:PDF)

[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1989L0391:20081211:ES:PDF](https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1989L0391:20081211:ES:PDF) (Octubre, 2018)

- “Teletrabajo, un enfoque desde la perspectiva de la salud laboral” (Revista Medicina y Seguridad del Trabajo, de la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo del Instituto de Salud Carlos III de España, 2014) donde se resumen investigaciones realizadas en Chile, Brasil, Estados Unidos, España, México y Japón;
- “Teletrabajo y Salud: un nuevo reto para la psicología” (revista Papeles del Psicólogo, perteneciente al Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos de Madrid, 2002).

### 1. Horas de trabajo y organización del tiempo de trabajo

Según las investigaciones realizadas, las personas que tienen TT (ya sea en casa o en diversos sitios) suelen tener jornadas de trabajo más largas, que aquellos empleados que trabajan en las instalaciones del empleador. Siendo más propensos a trabajar por las tardes (después del horario típico de trabajo) y los fines de semana, mucho más que sus compañeros que trabajan en la oficina.

El estudio realizado por la Universidad de Bradford, Reino Unido (2002), un 69% de los teletrabajadores dice que las horas de trabajo han aumentado, mientras que alrededor del 45% señala que se ha incrementado en 9 horas a la semana y otros mencionan que trabajan más de 15 horas extras semanalmente.

En este marco, la evidencia disponible sugiere que trabajar fuera de las instalaciones del empleador utilizando las TICs parece suplementar el tiempo de trabajo normal hasta cierto punto, pudiendo esto haber sido o no requerido por el empleador. Este suplemento en horas laborales no aparece como horas pagadas, al menos en países con datos disponibles.

Por otra parte, una proporción sustancialmente mayor de los trabajadores que ejercen el teletrabajo dan cuenta de que disfrutan de un importante grado de autonomía en el trabajo, mayor del que tienen sus homólogos de oficina, que el TT entrega una mejor calidad de vida, incrementa la satisfacción laboral y se sienten comprometidos con el TT.

El TT pareciera representar una paradoja, entre la autonomía, la satisfacción laboral, el compromiso, y el trabajar más horas. En este marco, la experiencia cualitativa de los trabajadores de sus tiempos de trabajo y las implicaciones de estos nuevos patrones para la regulación del tiempo de trabajo, deben ser explorados.

### 2. Desempeño individual y organizacional

Pareciera ser que la flexibilidad tanto en el espacio laboral como el del tiempo que entrega el teletrabajo, tiene generalmente efectos positivos en el desempeño de aquellos trabajo que tienen relación con TICs.

Una encuesta realizada en el Estado de Georgia, Estados Unidos, reveló que después de seis meses de programas de TT pilotos en 13 firmas y organizaciones sin fines de lucro en Atlanta, sus empleados reportaron beneficios significativos, entre ellos el aumento de la productividad, la moral y ahorro de costos. Cerca del 90% de quienes practican el TT revelaron que su moral mejoró y un 80% de los gerentes palparon un aumento efectivo en la moral de su equipo de trabajo. Los teletrabajadores ahorraron un promedio de 107,3 minutos por día, canalizándose el tiempo extra en trabajo (70%) y tiempo entregado a sus familias (47%). Más del 85% de los gerentes señalaron que la productividad mejoró o se mantuvo igual, y aquéllos que identificaron una mejora estimaron un aumento promedio de 20%.

En este marco el teletrabajo puede resultar positivo en la medida que se implementan técnicas de reforzamiento, tales como autoplanificación y automotivación, entre otras. Ello podría tener impactos positivos en la relación con el entorno, es decir, mientras más eficaz es la persona teletrabajadora, gestionará mejor la interferencia familiar, y por tanto, podrá tener mayor productividad en sus funciones laborales (Tapasco y Giraldo, 2016).

Sin embargo, hay que considerar que las TICs en sí mismas representan un cambio tecnológico que ayuda a mejorar el desempeño tanto individual y organizacional, más allá de la autonomía y el desempeño de los trabajadores. En este marco se pueden

diferenciar aquellos factores relacionados con la reducción de costos de las empresas, así como también situaciones individuales del trabajador (como una situación de crisis) que se constituyen en terreno apropiado para implementar el TT, pudiendo constituirse en un apoyo extra para evitar la disminución del rendimiento.

Sin embargo, hay algunas temáticas que deben evaluarse y gestionarse, para sacar el máximo provecho de trabajar fuera de las instalaciones del empleador, utilizando las TICs. Estos incluyen el desarrollo de habilidades de TICs, el desarrollo de la conectividad, la gestión de comportamiento (la falta de descanso pueden poner en peligro el rendimiento potencial) y seguimiento del desempeño de las políticas y prácticas.

### 3. Conciliación familia y trabajo

El TT puede tener un efecto positivo en el balance general, entre la familia y el trabajo, principalmente debido a la reducción en el tiempo de viaje y la autonomía para organizar el trabajo y el tiempo acorde a las necesidades individuales de los trabajadores y sus preferencias.

Sin embargo, al mismo tiempo, existe cierto riesgo de superposición entre el trabajo y la vida personal y familiar. Debido a las largas horas de trabajo y la mezcla de tareas al mismo tiempo, se pueden ir desdibujando los límites entre la vida familiar y el trabajo, generando conflicto en ambos ámbitos.

En cómo se organizan ambos tiempos, existen factores culturales afectantes. Por ejemplo, el fenómeno de la pérdida de los límites se reporta más en Finlandia, Francia, Alemania, Hungría, India, los Países Bajos, Suecia, el Reino Unido y los Estados Unidos, mientras que, en general, en países como Argentina, Bélgica, Italia y España, se reportan mayormente aspectos positivos en la conciliación.

Del mismo modo, el apoyo de la familia y del supervisor también se constituyen en factores afectantes en potenciar el beneficio de la conciliación familia y trabajo que se puede dar en el TT (Lapierre y Allen, 2006).

También hay diferencias importantes por grupos de trabajadores según el género. Las

mujeres trabajadoras tienden a utilizar el teletrabajo desde el hogar más que los hombres para equilibrar familia y trabajo. En el caso de los hombres, con la investigación disponible, no es posible establecer una relación causal entre el trabajo flexible (incluido el teletrabajo) y una mayor participación en el cuidado infantil.

En el Reino Unido, una investigación llevada a cabo el año 2012, da cuenta de que las mujeres que hacen TT desde el hogar tienden a llevar a cabo mucho trabajo de la casa y dedicar menos horas al trabajo pagado, mientras que los hombres que hacen TT, tienden en contraste a tener un patrón de trabajo más parecido al trabajo full time de la oficina y contribuir muy poco al trabajo de la casa. En Japón, también hay variaciones por género, por ejemplo una investigación entre teletrabajadores en Japón, muestra que el 42% de las mujeres, pero solo el 16,5% de los hombres respondieron seleccionando que la conciliación familia trabajo era una ventaja del TT (Wheatley, 2012b).

También la posición en la organización es un factor a observar. Los directivos, suelen elegir el teletrabajo por razones distintas del equilibrio vida-trabajo y presentan mayores dificultades en mantener los límites entre el trabajo y la vida personal, por lo tanto, se les dificulta mantener un buen equilibrio.

Hay también evidencia de que factores tales como la carga de trabajo, la relación entre empleado-empleador y la frecuencia con que se realiza el teletrabajo, están relacionados con un mejor o peor equilibrio entre el trabajo y familia.

Todos estos hallazgos sugieren que los efectos del teletrabajo en el equilibrio trabajo-familia son muy ambiguos y, tal vez, incluso contradictorios. Un mismo trabajador puede reportar haber reducido tiempo de viaje y, por tanto, tener más tiempo para su familia; mientras que, por otro lado, también pueden reportar un incremento de las horas de trabajo, y por tanto una pérdida de los límites entre el trabajo remunerado y la vida personal.

### 4. Inserción laboral

Dadas las características del teletrabajo, se ha pensado en que este sería una buena opción

para las personas con discapacidad ya que las TICs ofrecen un amplio abanico de posibilidades para eliminar barreras relacionadas con la movilidad y la distancia. Además, al trabajar desde el hogar permitiría a estos trabajadores contar con los cuidados necesarios de una asistencia personal médica disponible en cualquier momento del día.

Por otra parte, se puede constituir en una alternativa de mitigar la discriminación laboral que perciben las personas con discapacidad, ya que el TT abre las puertas de la inserción laboral a estas personas, además, les permite realizar un trabajo como cualquier otro individuo en esta sociedad, ya que se adapta a sus necesidades y limitaciones (Salazar, 2007).

En el caso de Chile, si bien esta posibilidad existe, los estudios de Salazar, dan cuenta que las empresas aún no ven las reales potencialidades que el TT les puede reportar, de modo que se recomienda establecer planes pilotos sobre TT y que estos incluyan a personas con discapacidad (Salazar, 2007).

Por su parte, estudios en Estados Unidos (Kaplan et al, 2006) nos advierten de un riesgo a considerar, dando cuenta que el aislamiento social es un tema importante en el TT y en particular para las personas con discapacidad, quienes ven en la opción del TT una herramienta para la integración. En este estudio, se considera que la mitad de la muestra logró adaptarse bien al sistema, mientras la otra mitad, se vio afectada por el aislamiento y fracasó.

Además, de la población con discapacidad, el teletrabajo también se ha entendido como una forma de potenciar la igualdad de oportunidades para otras poblaciones, como mujeres, jóvenes y adultos mayores en el mercado laboral (Gareca et al, 2007).

En Estados Unidos se analizó la empleabilidad de los trabajadores de mayor edad en ejercicio, llegando a la conclusión que el TT se

constituye en una opción, ya que esta población tiene la capacidad de trabajar de manera independiente, tiene capacidad de gestionar su tiempo, tiene madurez y experiencia en el trabajo. Sin embargo, habría que considerar el manejo de las TICs por esta población y su posibilidad de conexión, donde el trabajo con los jóvenes juega un rol preponderante, aportando en habilidades tecnológicas y capacidades para hacer ajustes (Sharit et al, 2009).

En Japón también se ha evaluado la posibilidad del TT como una forma de integración, sin embargo, hay falta de promoción del teletrabajo (Nishina, 2010).

## **5. Salud ocupacional y bienestar**

### **a) Ergonomía<sup>4</sup> y seguridad**

Hay pocas publicaciones y artículos sobre las implicaciones ergonómicas de los dispositivos TICs portátiles y seguridad para el trabajo.

En Estados Unidos, un estudio sobre seguridad ocupacional en los teletrabajadores, muestra que hay una falta de formación en seguridad, ergonomía, seguridad contra incendios, seguridad eléctrica, calidad del aire, accidentes por seguridad y planificación frente a desastres (Harrington, 2007). El lado positivo es que al entregarles información de dichos temas hacen cambios positivos en los lugares de trabajo y hábitos de trabajo, mejorando la seguridad y comodidad.

En Finlandia, la primera investigación sobre aspectos ergonómicos del TT (por ejemplo, aspectos relacionados con la postura) fue realizada en 2014, con una muestra de 1.508 casos. Los resultados muestran que más de la mitad de los encuestados declararon que no habían prestado ninguna atención a la ergonomía mientras trabajaban en casa, y el 94% de ellos informó que ninguno de sus empleadores había mostrado algún interés por la ergonomía relacionada con el TT.

<sup>4</sup> La ergonomía, por su parte, consiste la adaptación de las condiciones físicas del entorno al organismo trabajador.

Casi la mitad de los encuestados no tenía una silla de oficina o una mesa de trabajo en casa, y el 53% dijo que sufría de dolores en los hombros. Además, el 46% de los encuestados informó de dolores de cuello y un tercio habían experimentado dolor de espalda. En general, casi la mitad de los encuestados dijeron que experimentaron dolores relacionados con el trabajo.

En España, la Unión Interprofesional de la Comunidad de Madrid, UICM, una asociación sin ánimo de lucro que reúne a profesionales de diferentes áreas, tales como las ciencias, economía, derecho, salud y tecnología, organizó una conferencia de un día sobre "Prevención de patologías vinculadas a las TIC", en abril de 2015. Los resultados mostraron que las principales preocupaciones de salud derivadas del uso de tecnologías móviles son: dolor de cuello y tendones en muñecas y dedos; problemas oftalmológicos y trastornos del sueño.

Se ha verificado que las personas que se exponen por períodos prolongados a las pantallas de computadores, sin tomar las medidas paliativas necesarias, presentan cansancio visual y dolor de cabeza. Aunque esto no es exclusivo del TT, en efecto, puede sin duda estar también presente en los espacios laborales de la oficina.

En este sentido, resultaría "ideal mantener en su domicilio las mismas condiciones de su puesto de trabajo de las que dispondría en la oficina" (López et al. 2014).

En general, parece que se necesita más investigación en relación a los riesgos físicos del uso de las TICs fuera de las oficinas del empleador.

#### b) Autonomía y monitoreo

Literatura sobre el uso de las TIC en general, dan cuenta que estas permiten mayor grado de autonomía, valor sumamente positivo, ya que "la flexibilidad y la libertad en el horario de trabajo conducen a la realización del trabajo en los momentos más creativos y productivos, lo que para algunos trabajadores no corresponde a las horas de trabajo regular" (Tapasco y Giraldo, 2016).

En ciertos casos, la autonomía se puede relacionar con mayor satisfacción laboral. Factores generacionales son afectantes en esta relación, de hecho, "existen diferencias en la percepción hacia el teletrabajo entre personas de la generación de 'los millennials', con personas de otras generaciones, encontrando que las personas de dicha generación dan una importancia superior a la autonomía, al balance trabajo-vida y evidencian mejores habilidades computacionales, matizado por la escolaridad de la persona y sus competencias computacionales" (Tapasco y Giraldo, 2016).

Sin embargo, el TT está moderado por la posibilidad de ser monitoreados de cerca (de cómo y cuándo trabajan), la posibilidad de trabajar por períodos más largos y con interrupciones, la expectativa de tener que estar siempre conectado al trabajo y la posibilidad de interferencia entre estar trabajando y no estar trabajando, lo que indica que algunos trabajadores con TT, el trabajar fuera del lugar de trabajo, puede hacerles experimentar altos niveles de demanda e intensidad de trabajo.

#### c) Tiempos de viaje

La investigación parece confirmar que los trabajadores reportan tiempos de viaje más largos cuando están trabajando en las oficinas de su empleador.

Sin embargo, hay diferencias entre los tipos de trabajadores que realizan teletrabajo, mientras los que trabajan desde su casa podrían haber elegido esta forma de trabajo para evitarse los viajes, aquellos que trabajan fuera de las oficinas, pero con lugares móviles, tengan que enfrentar muchos viajes.

#### d) Aislamiento

El aislamiento debido al TT puede tener un potencial efecto negativo sobre la salud ocupacional y el bienestar, aunque existen variables culturales que considerar. Así, en un estudio de teletrabajadores en Buenos Aires (2012), dentro de las principales desventajas del TT se mencionaron: "menos interacción con los amigos" (62%), "trabajar mientras se está enfermo" (50%), y "estar más aislado" (36%).

A resultados similares llegaron en un estudio realizado en Brasil (2015), donde la mayoría de los trabajadores de la empresa identificaron el estar aislado de sus colegas como mayor desventaja del teletrabajo (63%); mientras la mitad de ellos dijeron que trabajar desde la casa, hacía que temas personales lo distrajeran de su trabajo.

En UK, en un estudio llevado a cabo el año 2013 encontró que el aislamiento social es asociado con el teletrabajo a domicilio, donde los empleados dan cuenta de pérdida de contacto informal, pero por sobre todo evidencian la carencia de apoyo emocional de compañeros de trabajo.

Por otro lado, en un Estudio Nacional llevado a cabo en Japón, en comparación con otras desventajas, el sentimiento de soledad o alienación fue seleccionado por solo el 5,4% de los encuestados; aumento de los problemas de salud fue seleccionado por solo el 5,3%; y la interrupción causada por el ruido fue reportado como una desventaja para solo 5,7%.

Otro factor a considerar en el tema del aislamiento, es la “atomización” del trabajador. En este sentido, “el teletrabajo afecta las relaciones laborales tradicionales con sus esquemas de protección y garantías normativas.

(...) la atomización (...) es una forma de sojuzgamiento laboral que profundiza la asimetría en la relación de trabajo. Aislar el desarrollo profesional es una forma de atomizar al colectivo de trabajo, en tanto imposibilita el ejercicio colectivo de sus sistemas de garantías, y, por supuesto, la puesta a disposición del conjunto laboral de sus medios sindicales para protegerse de los abusos patronales (Lenguita 2010).

#### e) Estrés

Altos niveles de intensidad laboral y los conflictos que se pudieran generar entre el tiempo dedicado al trabajo y a la vida familiar están asociados con estrés en el trabajo y con efectos negativos en la salud y el bienestar de los trabajadores.

Considerando que los teletrabajadores dan cuenta de altos niveles de intensidad laboral y pérdida de los límites entre los tiempos

dedicados a los deberes laborales y familiares, se espera que este grupo tenga altos niveles de estrés y menores niveles de bienestar. Esto se confirma en el estudio llevado a cabo por Eurofound, donde el 41% de los empleados que realizan TT reportan altos niveles de estrés, comparado con el 25% de los trabajadores que siempre trabajan en el lugar de trabajo del empleador.

Estudios hechos por la Comisión Europea (2010), muestran que las personas con TT (tanto con base en el hogar como con base en otros espacios que el lugar de trabajo del empleador) tienden a tener mayores problemas con el sueño (42%), comparado con los trabajadores que se encuentran situados en el lugar del empleador (29%).

Tanto los trastornos del sueño como el estrés en el trabajo durante largos períodos de tiempo pueden tener un efecto negativo en la salud de los empleados.

#### f) Sedentarismo y Obesidad

Es un riesgo muy presente, toda vez que la mayor parte de las veces el teletrabajo se trata de actividades esencialmente cognitivas, donde la mayor parte del tiempo se pasa sentado.

En efecto, el comportamiento sedentario en sí mismo es perjudicial para la salud, por ejemplo, “agravando el riesgo de enfermedades diversas y contribuyendo a deteriorar el funcionamiento cotidiano o simplemente impidiendo el mayor disfrute de las experiencias diarias” (Alonso y Cifre, 2002).

Por otra parte, se ha asociado el TT con el ‘síndrome de la patata en el escritorio’, haciendo referencia a la fácil accesibilidad de comida en cualquier momento de la jornada, implicaría “un exceso de nutrientes innecesarios desequilibrando el balance gasto/consumo y descontrol en los horarios, ya que no se respetan los descansos entre las comidas” (Alonso y Fabregat, 2002). Junto con ello, a los alimentos que generalmente se tiene acceso es a aquellos altamente calóricos.

En relación directa al sedentarismo y al síndrome de la patata en el escritorio, se encuentra la obesidad. Siendo este uno de los principales problemas de salud de occidente.



La obesidad es una condición multicausal, pero de los factores que más influyen están, precisamente, el exceso de ingesta (Síndrome de la patata en el escritorio) y la falta de ejercicio (sedentarismo).

## Conclusión

Luego de esta breve revisión bibliográfica, se puede concluir que la evidencia respecto de los efectos del teletrabajo sobre diversos ámbitos de la persona humana, y en especial en su salud, es aún escasa y, además, los resultados que se observan no son unívocos. Es decir, en relación a un mismo fenómeno (teletrabajo) se pueden observar efectos

contrapuestos, ya sean negativos o positivos. Por lo que es necesario explorar aún más en la temática.

Finalmente, vale destacar que el TT es una modalidad de trabajo, y que en tanto tal puede tener tanto beneficios como perjuicios para el trabajador, dependiendo de factores tales como: la edad, el género, las características personales, la relación con las jefaturas, el grado de autonomía que pueda tener, la flexibilidad horaria, las características del lugar donde se desarrolla, la calidad de la TICs que se tenga a disposición y el grado de manejo que se tenga de estas, la conectividad a la que se tenga acceso, y el tipo de contrato que se tenga.

## Referencias

Alfonso, M. B. y Eva Cifre (2002). "Teletrabajo y Salud: un nuevo reto para la psicología". *Papeles del Psicólogo*, núm. 83, pp. 55-61. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/778/77808308.pdf>

The European Framework Agreement on Telework (2006) Disponible en: [http://resourcecentre.etuc.org/linked\\_files/documents/Framework%20agreement%20on%20telework%20EN.pdf](http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20agreement%20on%20telework%20EN.pdf)

OIT (1996). Convenio 177 Sobre Trabajo a Domicilio. Disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322)

OIT- EuroFound (2017). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_544138.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf)

Salazar C, Baker P (2007) El Teletrabajo como aporte a la inserción laboral de personas con discapacidad en Chile: Una gran carretera virtual por recorrer. *Ciencia y Trabajo*. 2007; 9(24):89-98. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/325463720\\_El\\_Teletrabajo\\_Como\\_Aporte\\_a\\_la\\_Insercion\\_Laboral\\_de\\_Personas\\_con\\_Discapacidad\\_en\\_Chile\\_Una\\_Gran\\_Carretera\\_Virtual\\_por\\_Recorrer](https://www.researchgate.net/publication/325463720_El_Teletrabajo_Como_Aporte_a_la_Insercion_Laboral_de_Personas_con_Discapacidad_en_Chile_Una_Gran_Carretera_Virtual_por_Recorrer)

Lenguita, P. (2010). "Las relaciones de teletrabajo: entre la protección y la reforma". *Argumentos* 23(64), 245-263. Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0187-57952010000300011](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-57952010000300011)

López, N. W., Pérez-Simon, M. C., Nagham-Ngwessitchou, E. G., & Vázquez-Ubago, M. (2014). "Teletrabajo, un enfoque desde la perspectiva de la salud laboral". *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 60(236), pp. 587-599. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v60n236/revision3.pdf>

Tapasco, O. y Jaime Giraldo (2016). "Factores asociados a la disposición por el teletrabajo entre docentes universitarios". *Ciencia & trabajo*, 18(56), 87-93. Disponible en: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492016000200003](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492016000200003)