



# Riesgos psicosociales y teletrabajo

## INFORME FINAL

### Estudio exploratorio de riesgos psicosociales en el teletrabajo

Magdalena Garcés (Universidad Alberto Hurtado / Universidad Diego Portales, Chile)

Rodrigo Finkelstein (Simon Fraser University / Centre for Research on Work Disability Policy, Canadá)

**uah** / Facultad de Psicología  
Universidad Alberto Hurtado

**SFU** SCHOOL OF  
COMMUNICATION

 Centre for  
Research on  
Work Disability Policy



## INTRODUCCION

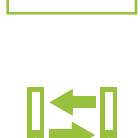
Desde hace unos meses, que millones de personas a lo largo del mundo, han visto afectada sus condiciones de empleo, relaciones sociales y calidad de vida en general, a propósito de la actual situación de pandemia que ha provocado el Covid-19. Uno de los aspectos en que más impacto ha tenido esta situación, es el trabajo, un ámbito central en la vida humana, donde su efecto ha sido devastador. De acuerdo con la OIT (2020), las cifras son alarmantes: hasta el segundo trimestre de este año, ya se habían perdido alrededor de 135 millones de empleos y el escenario de aquellos que trabajan de manera informal es más complejo aún, evidenciando las extremas vulnerabilidades y precarización en este ámbito.

Para la gran mayoría de quienes siguen teniendo empleo y han debido continuar trabajando, su situación laboral ha cambiado drásticamente. Junto con los trabajadores esenciales, millones de personas han debido continuar con sus labores desde sus propios hogares, debido a las estrictas medidas de confinamiento que han afectado a más del 94% de las y los trabajadores a nivel mundial de diversas formas. En este escenario, el teletrabajo, emergió como una alternativa, especialmente en el rubro financiero, educación, comercio y servicios, que, por sus características, han podido realizar ajustes para dar continuidad a sus tareas.

Si bien desde hace varias décadas, el teletrabajo, venía ocupando un lugar importante, tanto en la agenda política, social y económica, su exponencial aumento en el contexto de esta pandemia, lo ha puesto en un lugar importante en la investigación en el campo de los estudios psicosociales del trabajo. Esto dado, que, si bien no existe claridad respecto de la cantidad de personas que están trabajando hoy bajo esta modalidad, muchas empresas, se encuentran evaluando esta nueva forma de organizar el trabajo como una alternativa para enfrentar la actual crisis económica e incertidumbre respecto de posibles rebrotes, abriendo la posibilidad de que en muchas organizaciones el teletrabajo haya llegado para quedarse (Toledo, 2020).

Estudios realizados por la OIT, develan que la incidencia del teletrabajo variaba entre un 2% y un 40%, dependiendo del país, sector y frecuencia con que las y los empleados trabajan bajo esta modalidad. Sin embargo, en América Latina estas cifras son menores respecto de la realidad europea y Estados Unidos. En Chile, hasta hace poco esta cifra era muy baja y correspondía principalmente con modalidades flexibles y de preferencia cargos profesionales, siendo un fenómeno sobre el cuál se cuenta con poca información, dada su escasa utilización previo a la pandemia (Morales & Romanik, 2011; Sánchez, 2012).

Dentro de este nuevo contexto social y laboral, donde el teletrabajo ha irrumpido de forma violenta de la mano de un estado de emergencia sanitaria nacional, el estudio que veremos a continuación presenta un interesante valor. En primer lugar, esta investigación tiene el mérito de ser un primer esfuerzo en explorar el teletrabajo en sus fases iniciales. Al respecto, es importante destacar que la recolección de información se realizó durante el mes de junio, el climax de la pandemia en Chile. En segundo lugar, este estudio se aproxima al problema del teletrabajo desde el marco teórico de los riesgos psicosociales y un paradigma crítico que comprende la realidad como el resultado de factores económicos, culturales, raciales y de género. Esta compeljidad teórica y paradigmática permiten hacer sentido del teletrabajo de forma orgánica, desde una mirada amplia, tomando en cuenta una miríada de factores sociales interdependientes e interactuantes.



## MARCO TEORICO

El marco teórico de los riesgos psicosociales plantea que para abordar la salud y bienestar de quienes trabajan resulta fundamental atender la organización social del trabajo, la cual dice relación con la división del trabajo, los modos de gestión, las relaciones de poder y las responsabilidades que determinan la labor de las y los trabajadores (Dejours, 1992; Gardel, 1971, 1981; Johnson & Johansson, 1991; Neffa, 2015). Desde esta perspectiva, la cantidad de trabajo, la intensidad laboral, la capacidad de controlar las tareas, la estructura de roles, la equidad en la retribución, las redes de apoyo social y los tiempos de descanso, entre otros, son factores determinantes en la salud y seguridad laboral. Este modelo deja en evidencia que la organización de los sistemas de producción resultan en muchos casos incompatibles con la salud y seguridad de las y los trabajadores. Debido a esto, no basta con determinar que la salud laboral depende de la detección de acciones inseguras, condiciones inseguras o de la promoción del “autocuidado” en una organización, como se ha tendido a señalar desde la institucionalidad encargada de abordar y gestionar los riesgos en el trabajo. Para prevenir los accidentes y las enfermedades laborales hay que actuar sobre la organización social del trabajo, la que anclada tradicionalmente en un modelo productivista, no sólo ha tendido a descuidar la integridad física y mental de los trabajadores, sino, a promover la individualización, restringiendo la comunicación y las expresiones de solidaridad y cooperación al interior de las organizaciones (Neffa, 2015).

Las herramientas tradicionales utilizadas para el análisis y evaluación de la salud laboral se han revelado como insuficientes, dado que han tendido a subestimar el costo humano en materia física, psíquica y mental provocados por la organización del trabajo. En base a un sesgo individual y psicologista, la institucionalidad encargada de velar por la salud y seguridad de las y los trabajadores ha tendido a desplazar la responsabilidad al individuo, promoviendo intervenciones inorgánicas como programas de pausas activas, estrategias de afrontamiento del estrés y meditación en el trabajo. Sin embargo, estas intervenciones no corresponden a lo que plantea el modelo psicosocial, que insiste que la falla no se encuentra en las personas sino en el diseño organizacional. Ya en 1987 Bertil Gardell, uno de los fundadores del modelo psicosocial, advirtió sobre el peligro de transformar los riesgos psicosociales en problemas personales.

En Chile, son pocas las investigaciones que han explorado el modelo psicosocial original, no obstante, quienes han abordado esta temática desde esta perspectiva, reconocen la importancia de considerar los planteamientos sociales originales de este modelo (Finkelstein, 2018), al mismo tiempo, que reconocen la importancia de atender a la centralidad del trabajo, en tanto entidad estructurante en términos de nuestra identidad y salud mental, donde las dinámicas colectivas resultan fundamentales para entender el bienestar laboral (Garcés, 2017; 2018).

De carácter exploratorio, este estudio pretende sondear la presencia y grado de riesgos psicosociales asociados al teletrabajo. De forma puntual se exploran cuatro dimensiones psicosociales: (a) demanda laboral, (b) control y autonomía, (c) retribución económica y (d) apoyo social. Considerando la escasez de estudios en esta materia, y específicamente, desde una perspectiva psicosocial que permita dimensionar la presencia de los riesgos psicosociales, este estudio exploratorio aspira a realizar un primer avance en esta materia que permita establecer ciertas directrices y líneas de investigación futuras.



## FICHA TECNICA

**Objetivo:** este estudio tiene como propósito explorar la presencia de riesgos psicosociales que ha traído consigo el teletrabajo.



**Muestra espontánea:** compuesta por 479 participantes con una tasa de completitud de 88% (420 encuestas completadas) basado en técnica de muestreo por alcance. Mayoritariamente constituida por mujeres (62.6%) 263 y en menor medida por hombres (37.4%) 157.



**Fecha:** realizada entre los días 7 de Junio y 20 de junio de 2020.



**Metodología:** cuestionario autoadministrado anónimo a través de plataforma online, estructurado en base a preguntas cerradas bajo escala de Likert y distribuido mediante técnica no probabilística de alcance a través de redes sociales (Linkedin, Facebook), e-mail y Whatsapp.



**Características sociodemográficas de los participantes:** el 48% de la muestra corresponde al grupo etario de 40 a 49 años, seguido por un 19% del grupo de 26 a 35 años, luego por el 13% del grupo de 36 a 39 años, y finalmente con un 9% en el grupo de 50 a 55 años. Los otros grupos etarios se distribuyen de forma homogénea en torno al 3% aproximado.



El 60% de la muestra es empleado dependiente con contrato indefinido, mientras que el 9% tiene contrato a plazo fijo. El 11% de la muestra trabaja a honorarios y el 20% se declara independiente o con su propio negocio.



El 52% de los participantes vive con su pareja e hijos mientras que un 18% vive sólo con su pareja. Un 8% vive solo y otro 8% vive solo con hijos. El resto vive con sus padres, amigos y otros no especificados.



**Consideraciones éticas del estudio:** antes de iniciar la encuesta, las y los participantes accedieron a un consentimiento informado, donde se les comunicó el objetivo de este estudio, sus alcances y las medidas de resguardo y confidencialidad que se aplicaría a los datos recolectados.

## INVESTIGADORES



**Magdalena Garcés.** Candidata a doctora en psicología en Universidad Diego Portales. Académica colaboradora Facultad Psicología Universidad Alberto Hurtado y Facultad Economía Universidad de Chile. Investigadora asociada Universidad Diego Portales. Tesista Fondecyt 1181041y Núcleo milenio autoridad y asimetrías de poder. Posee más de diez años de experiencia en temas organizacionales, salud mental y trabajo.



**Rodrigo Finkelstein.** Candidato a doctor en comunicación de masas e instructor académico en Simon Fraser University, Canadá. Becario del Centre for Research on Work Disability Policy, Canadá. Autor del libro *Riesgos laborales: una visión cultural* (Editorial Universitaria, 2018). Posee más de diez años de experiencia laboral en el sistema mutual chileno.



**Contactos:** [magdalena.garces@mail.udp.cl](mailto:magdalena.garces@mail.udp.cl) / [rfindels@sfu.ca](mailto:rfindels@sfu.ca)

# Resultados \*



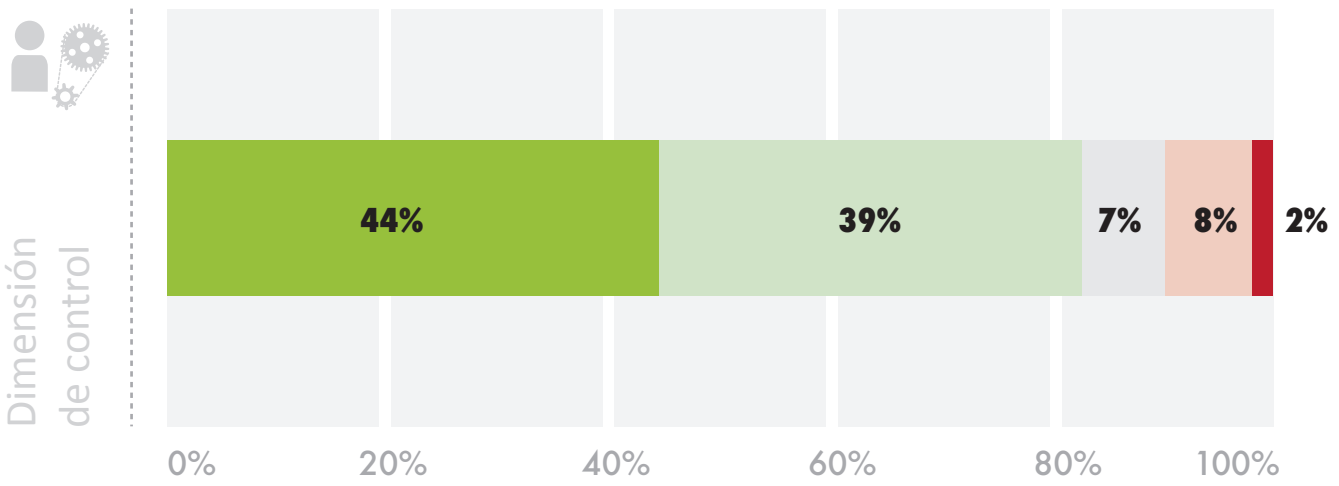
\*Para facilitar la lectura y comprensión de los resultados se colorearon de rojo aquellos resultados cuya valoración positiva o negativa aumentan el riesgo psicosocial y de color verde aquellos resultados cuya valoración positiva o negativa disminuyen el riesgo psicosocial.

# RESULTADOS

## / Pregunta 1

Cuento con todos los recursos y condiciones físicas de trabajo necesarios para realizar mis funciones desde mi hogar (Espacio de trabajo, escritorio, conexión internet, equipos u otros que sean necesarios para llevar a cabo su tarea).

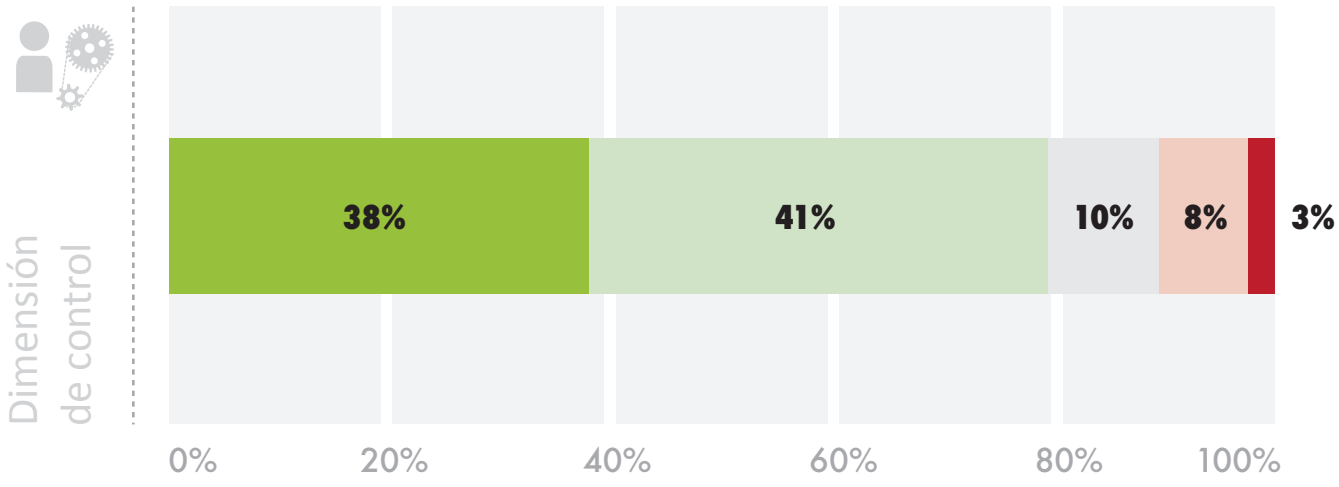
- totalmente de acuerdo
- de acuerdo
- neutral
- en desacuerdo
- totalmente en desacuerdo



## / Pregunta 2

Dispongo de la autonomía y la independencia necesaria para ejecutar exitosamente las tareas que me demanda el teletrabajo

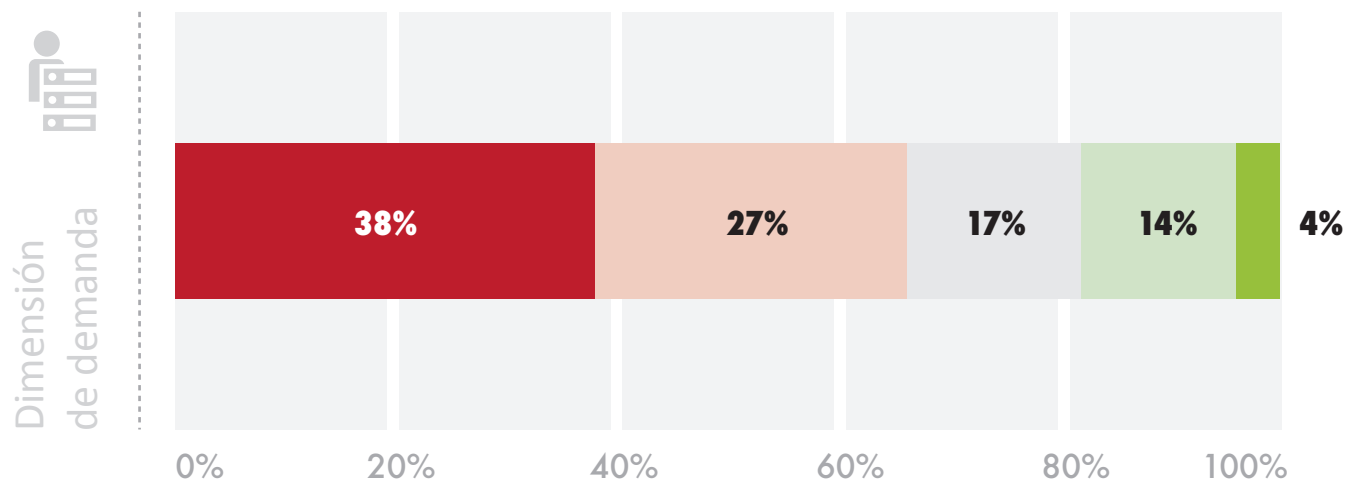
- totalmente de acuerdo
- de acuerdo
- neutral
- en desacuerdo
- totalmente en desacuerdo



# / Pregunta 3

Trabajo con mayor intensidad o una mayor cantidad de horas de las que trabajaba antes de comenzar el teletrabajo

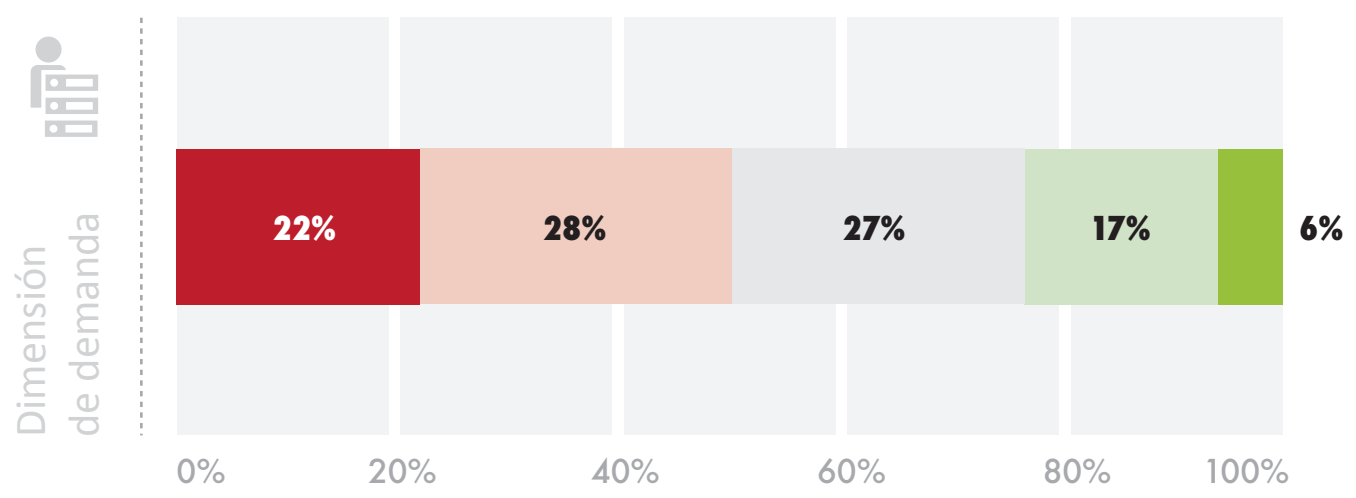
- totalmente de acuerdo
- de acuerdo
- neutral
- en desacuerdo
- totalmente en desacuerdo



# / Pregunta 4

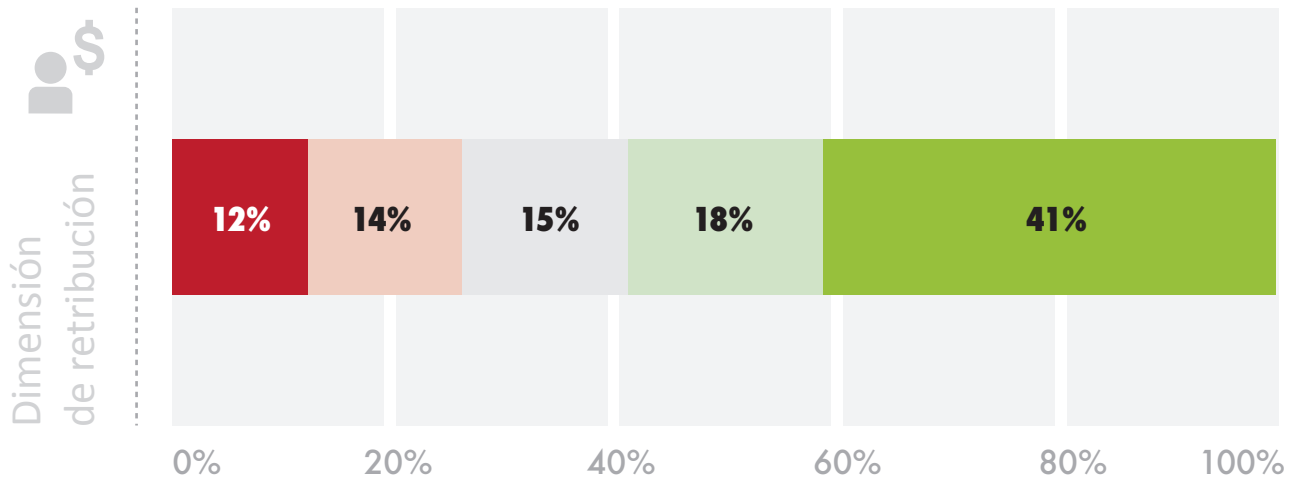
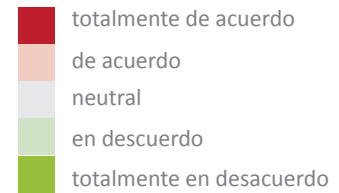
Mis responsabilidades laborales han aumentado con el teletrabajo

- totalmente de acuerdo
- de acuerdo
- neutral
- en desacuerdo
- totalmente en desacuerdo



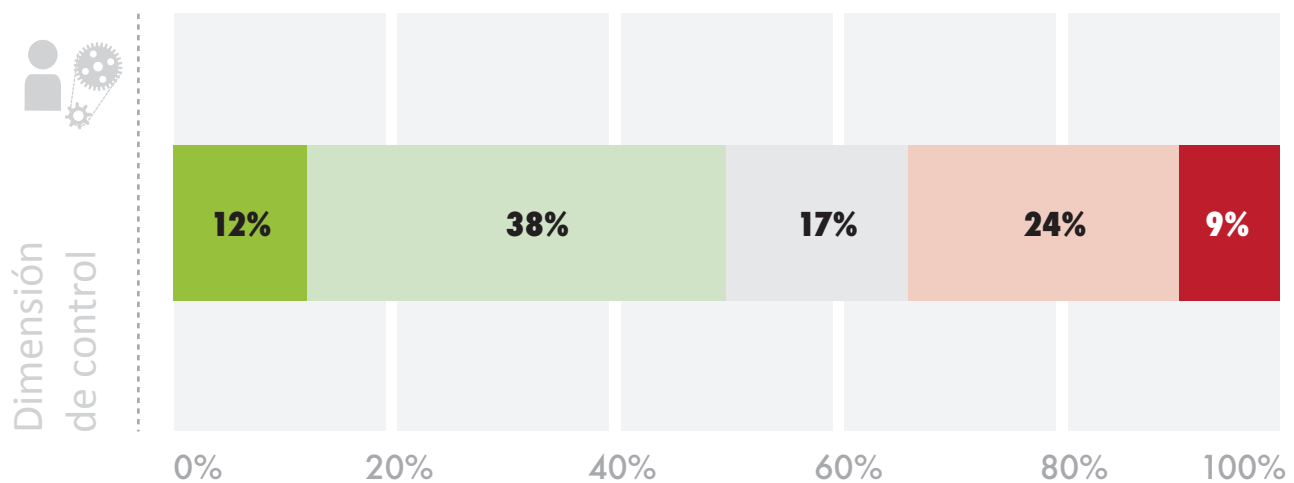
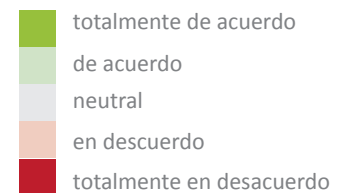
## / Pregunta 5

Mi remuneración cambió desfavorablemente con el teletrabajo



## / Pregunta 6

He logrado compatibilizar el teletrabajo con actividades placenteras y/o de ocio que me permiten descansar y distraerme.

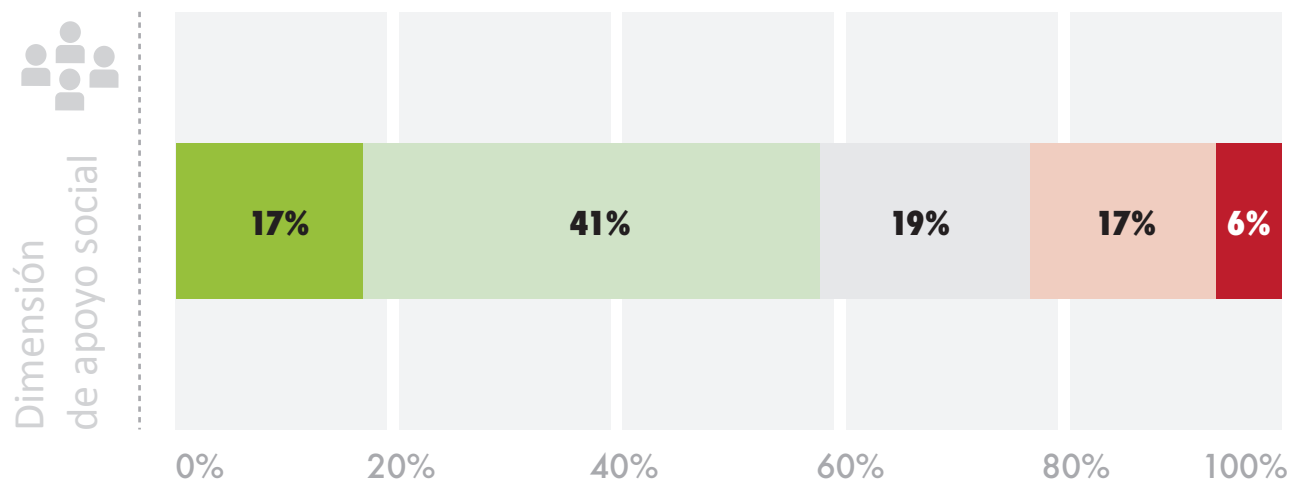




# / Pregunta 7

Dispongo de espacios de retroalimentación o feedback que orienten mis esfuerzos en el trabajo, ya sea de parte de mis jefaturas, colegas o clientes

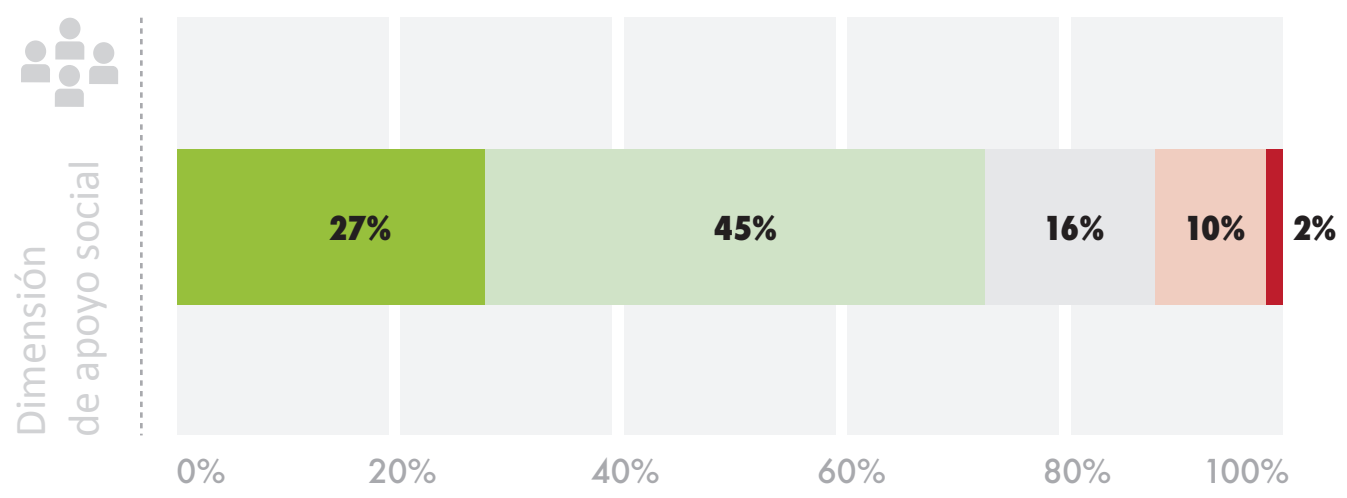
- totalmente de acuerdo
- de acuerdo
- neutral
- en desacuerdo
- totalmente en desacuerdo



# / Pregunta 8

Tengo la posibilidad de conversar con mis pares o colegas sobre las dificultades que he debido enfrentar a propósito del teletrabajo.

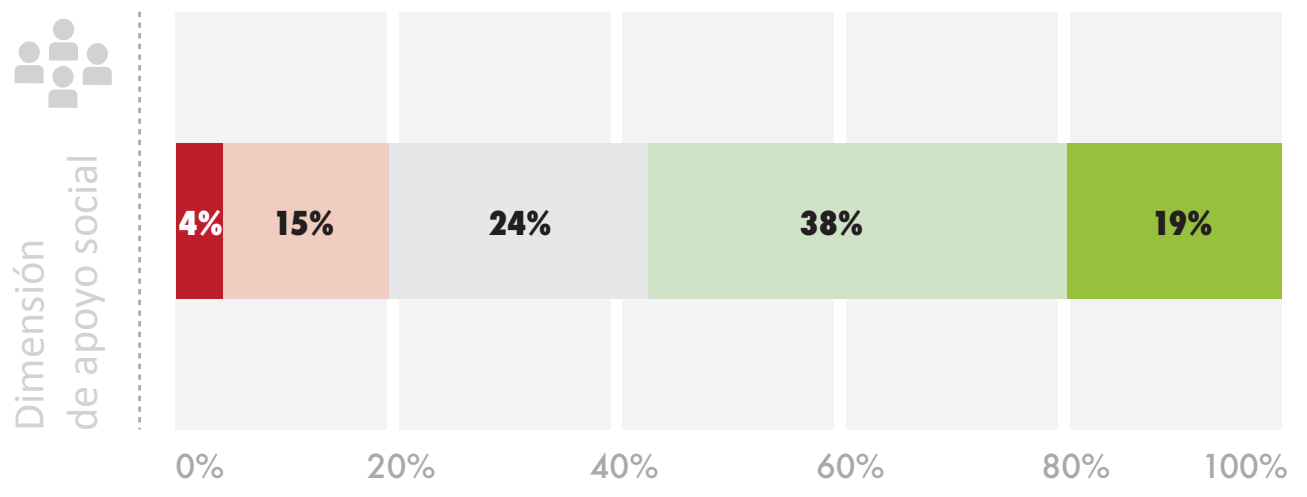
- totalmente de acuerdo
- de acuerdo
- neutral
- en desacuerdo
- totalmente en desacuerdo



# / Pregunta 9

El teletrabajo ha aumentado los conflictos a nivel personal y/o al interior de mi equipo de trabajo.

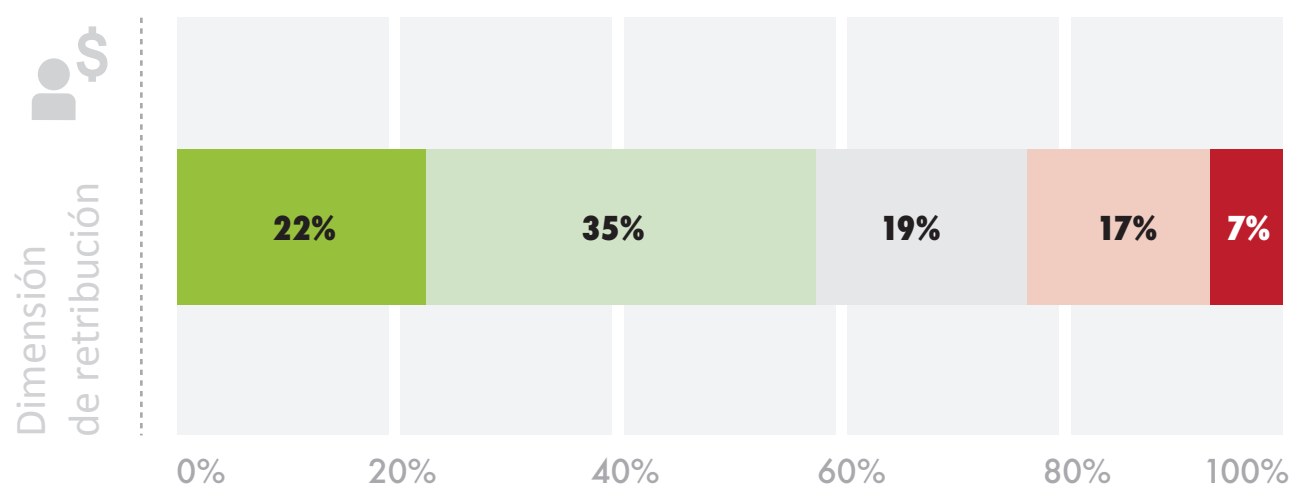
- totalmente de acuerdo
- de acuerdo
- neutral
- en desacuerdo
- totalmente en desacuerdo



# / Pregunta 10

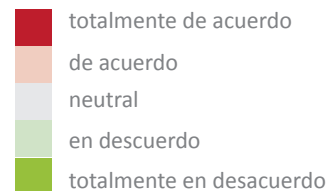
Me siento económicamente bien retribuido por realizar teletrabajo desde mi hogar.

- totalmente de acuerdo
- de acuerdo
- neutral
- en desacuerdo
- totalmente en desacuerdo

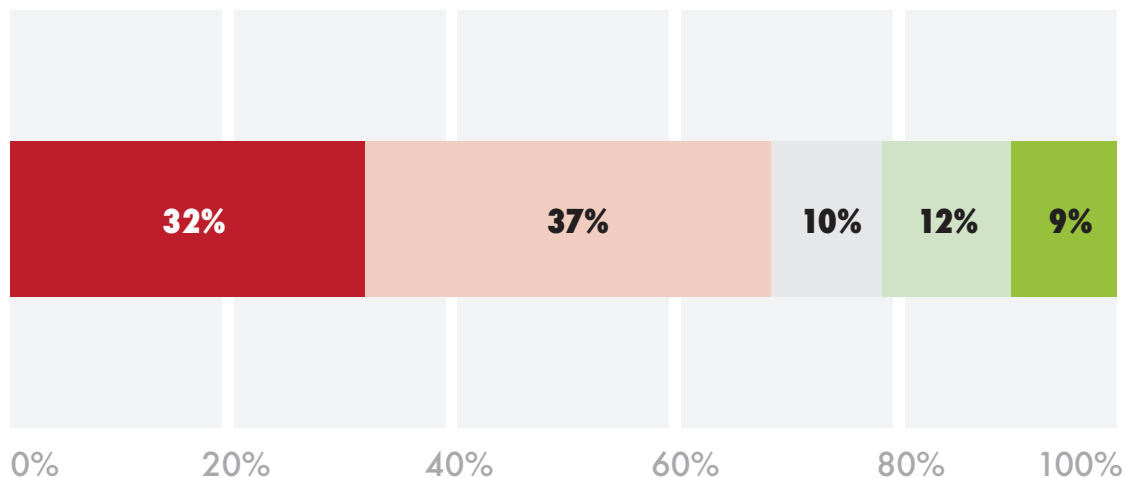


## / Pregunta 11

He sentido dolores musculares u otras molestias físicas asociadas al teletrabajo (Dolor espalda, cervical, tendinitis, molestias a nivel visual u otros).

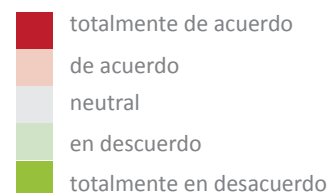


Síntomas

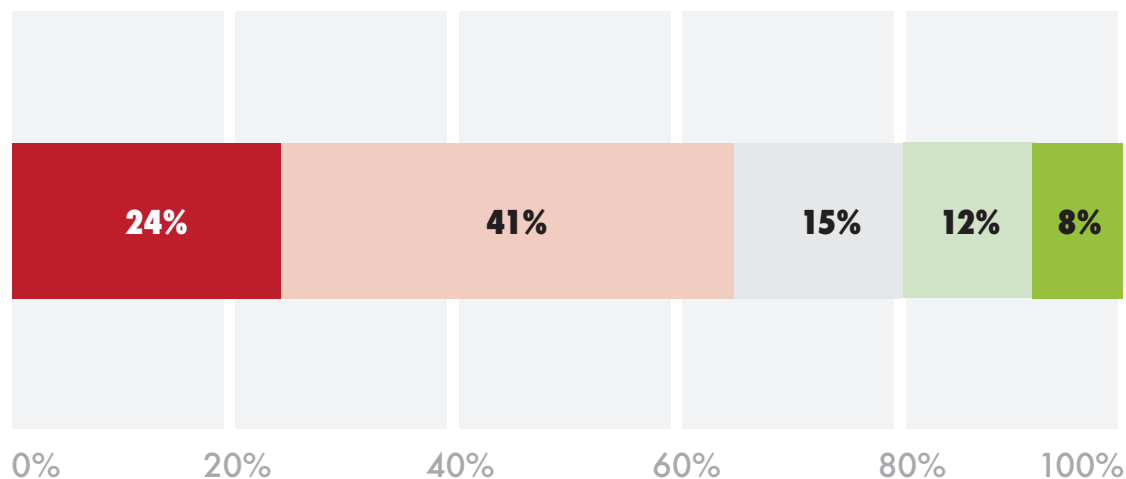


## / Pregunta 12

He desarrollado algún síntoma psicológico de malestar (estrés, depresión, ansiedad, irritabilidad, dificultades de concentración, insomnio) a causa o con ocasión del teletrabajo.



Síntomas



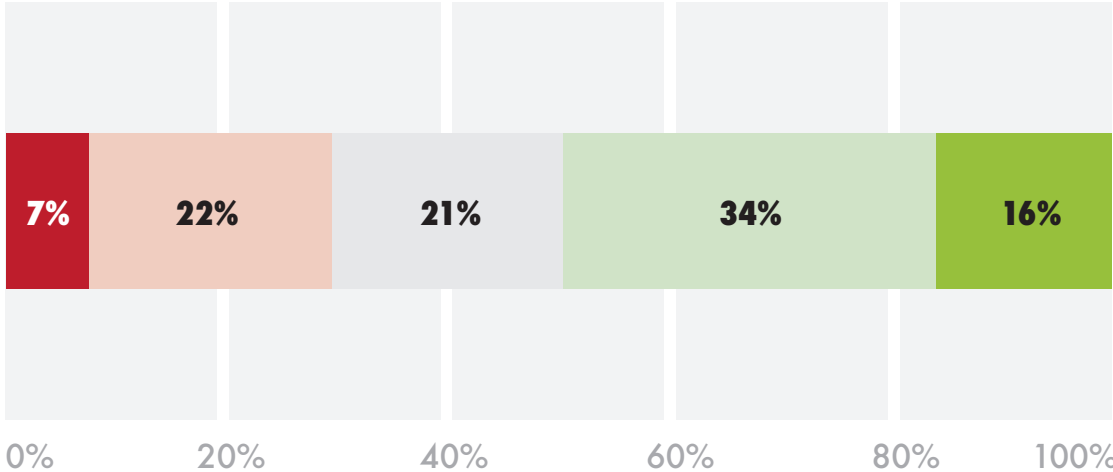
# / Pregunta 13

He desarrollado algún síntoma de malestar social (soledad, aislamiento, falta de apoyo) a causa de no contar con la presencia de colegas y/o el soporte de jefaturas para realizar el teletrabajo.

- totalmente de acuerdo
- de acuerdo
- neutral
- en desacuerdo
- totalmente en desacuerdo



Síntomas





# Riesgos Psicosociales

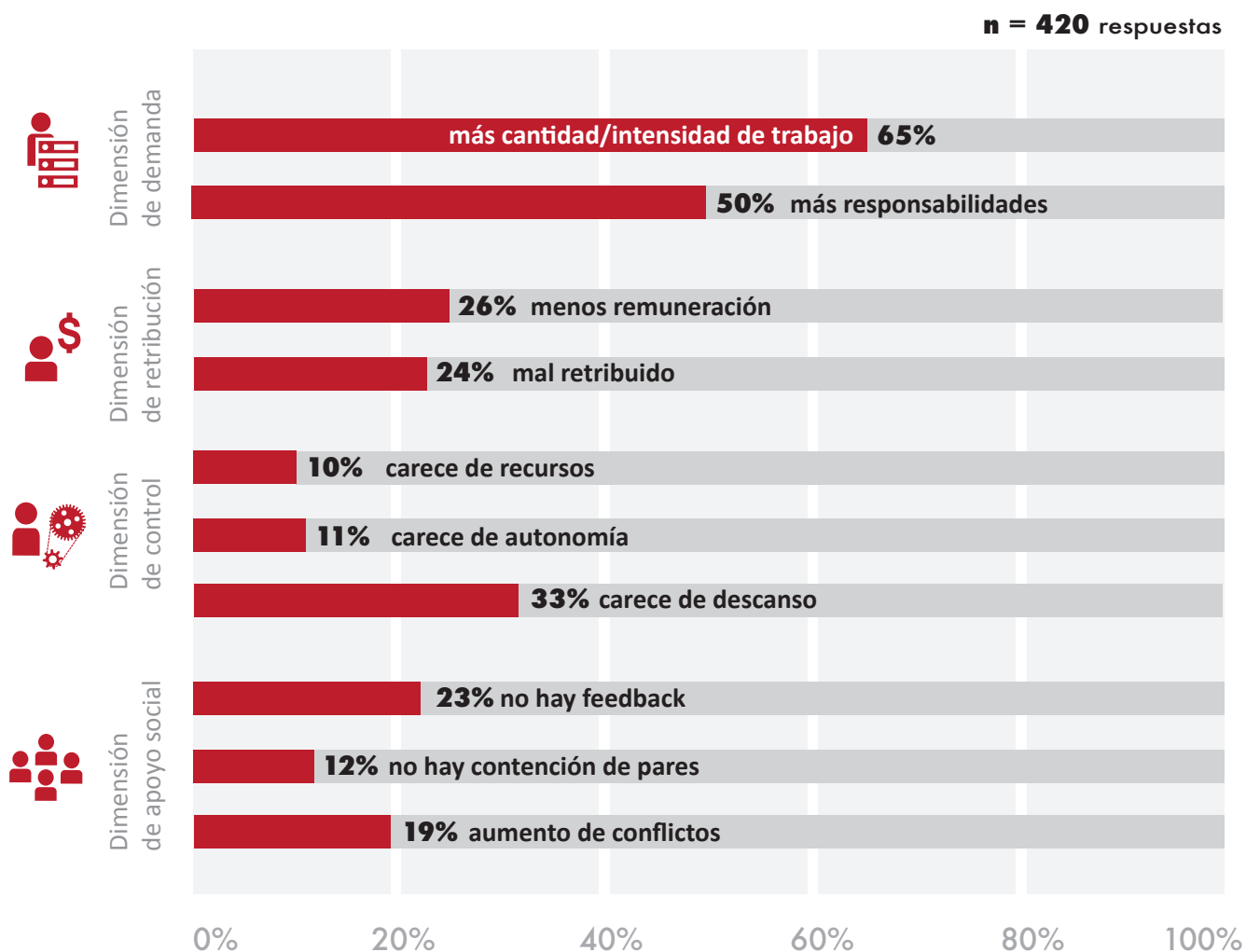
## DISTRIBUCION DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Según los resultados y tal como se aprecia en el presente gráfico, la mayor exposición a riesgos psicosociales se encuentra en la dimensión de demanda. Un **65%** de la muestra ha experimentado un aumento en la cantidad o intensidad del trabajo y un **50%** ha visto aumentado el nivel de responsabilidades (véase preguntas 3 y 4).

En la dimensión de retribución, un **26%** de los participantes ha experimentado un cambio desfavorable en el ingreso y un **24%** no se sienten económicamente bien retribuidos por realizar teletrabajo (véase preguntas 5 y 10).

En la dimensión de control y autonomía los resultados son menos homogéneos. Mientras un **10%** y un **11%** de la muestra no disponen de los recursos necesarios para ejecutar su trabajo o carecen de autonomía para tomar decisiones, respectivamente, el **33%** no dispone de espacios de descanso necesarios (véase preguntas 1, 2 y 6).

Finalmente, la dimensión de apoyo social se presenta de forma mixta. Un **19%** de los participantes han visto aumentados los conflictos con el equipo de trabajo, mientras un **12%** no disponen de espacios para conversar con pares sobre las dificultades y un **23%** carece de instancias de retroalimentación para orientar el trabajo (véase preguntas 7, 8 y 9).



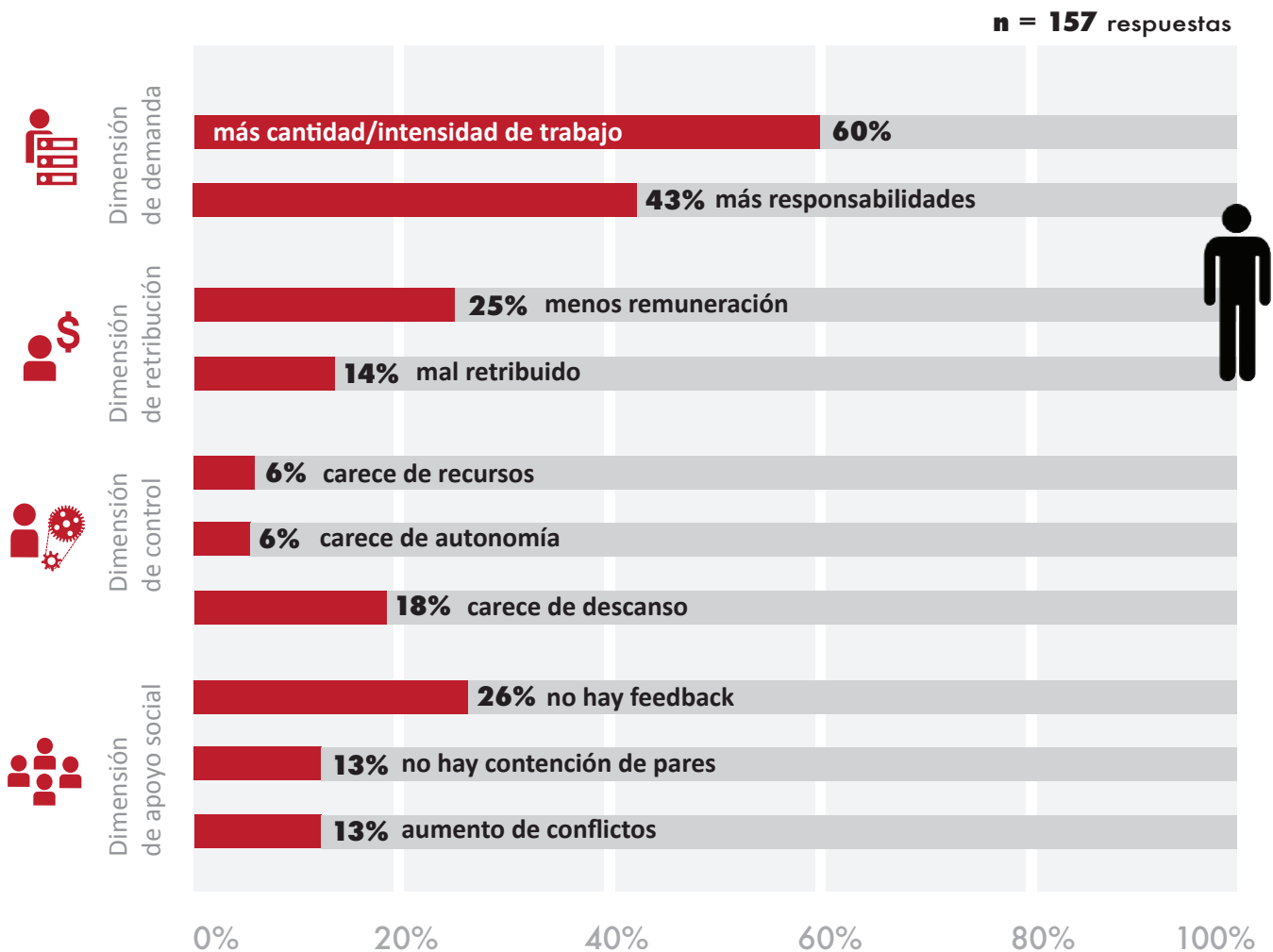
## DISTRIBUCION DE RIESGOS PSICOSOCIALES POR GENERO

De acuerdo a los resultados, la distribución de los riesgos no es homogénea en materia de género. Los hombres perciben una menor exposición a riesgos psicosociales que las mujeres en las cuatro dimensiones. Un **60%** de los hombres ha experimentado un aumento en la cantidad o intensidad del trabajo y un **43%** ha visto aumentado el nivel de responsabilidades.

En la dimensión de retribución, un **25%** de los hombres ha experimentado un cambio desfavorable en el ingreso y un **14%** no se sienten económicamente bien retribuidos por realizar teletrabajo.

En la dimensión de control y autonomía, tan sólo un **6%** de los hombres no disponen de los recursos necesarios para ejecutar su trabajo o carecen de autonomía para tomar decisiones, y un **18%** no dispone de espacios de descanso necesarios.

En la dimensión de apoyo social, el **13%** de los hombres han visto aumentados los conflictos con el equipo de trabajo, y no disponen de espacios para conversar con pares sobre las dificultades, mientras que un **26%** carece de instancias de retroalimentación para orientar el trabajo.



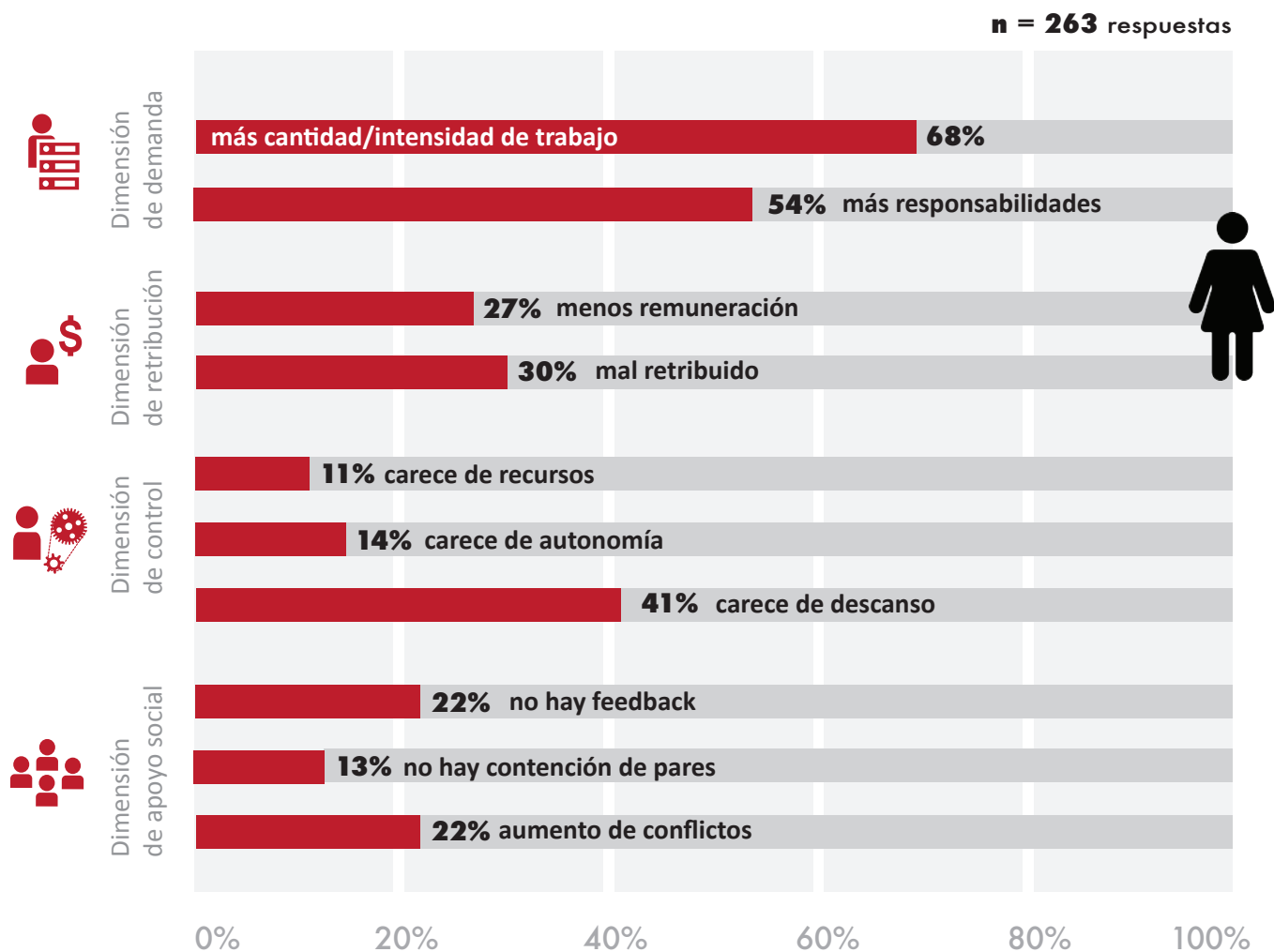
## DISTRIBUCION DE RIESGOS PSICOSOCIALES POR GENERO

Nuestros resultados son inequívocos respecto del modo en que las mujeres se ven expuestas a mayores niveles de riesgo psicosocial. Estas presentan una mayor exposición que el género masculino en todas las cuatro dimensiones en su conjunto y en casi todas las subdimensiones. El **68%** de las mujeres ha experimentado un aumento en la cantidad o intensidad del trabajo y un **54%** ha visto aumentado el nivel de responsabilidades.

En la dimensión de retribución, un **27%** de las mujeres ha experimentado un cambio desfavorable en el ingreso y un **30%** no se sienten económicamente bien retribuidas por realizar teletrabajo.

En la dimensión de control y autonomía, un **11%** de las mujeres no disponen de los recursos necesarios para ejecutar su trabajo, un **14%** carece de autonomía para tomar decisiones, y un **41%** no dispone de espacios necesarios de descanso.

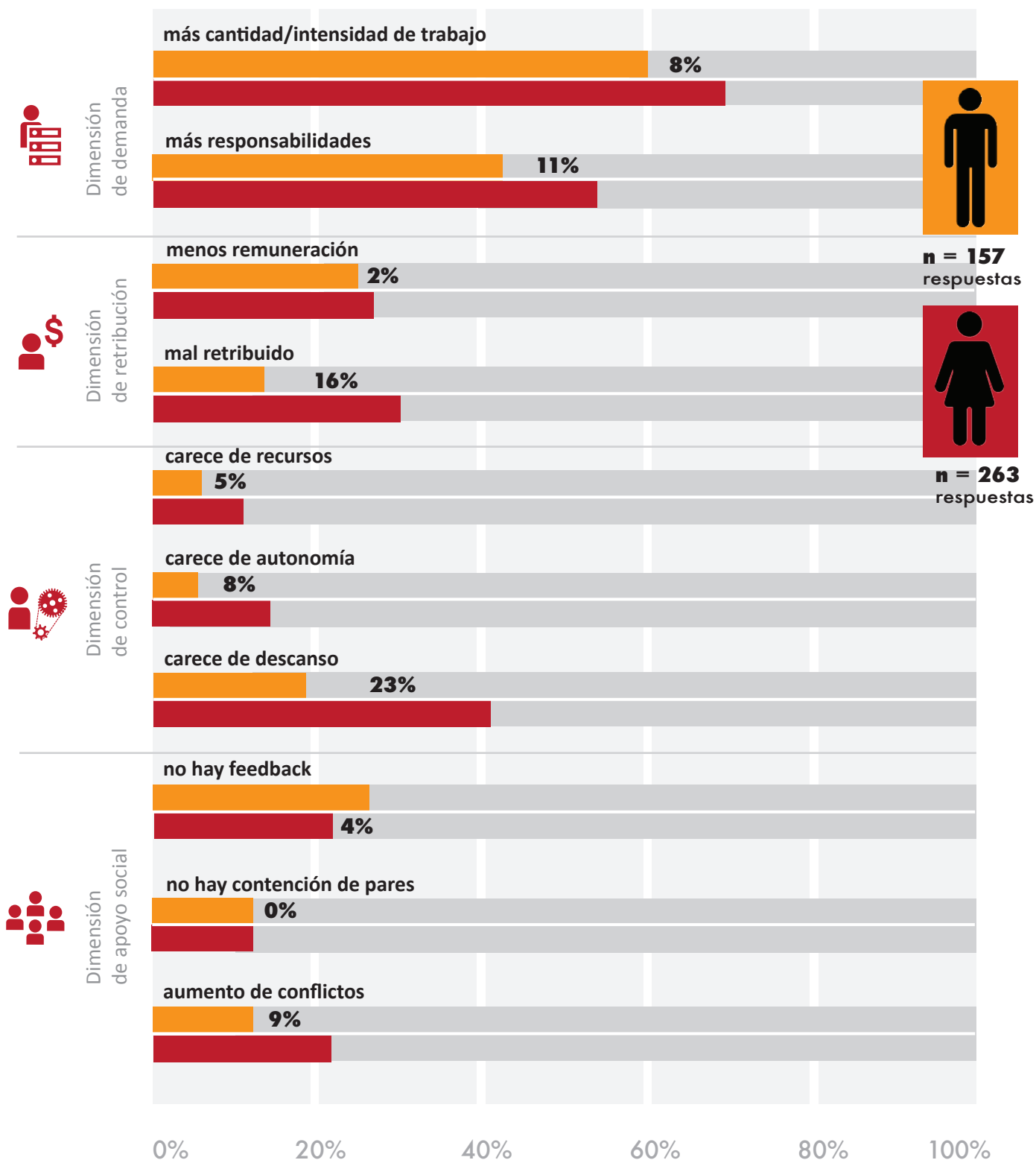
En la dimensión de apoyo social, el **22%** de las mujeres han visto aumentados los conflictos con el equipo de trabajo, mientras que un **13%** no dispone de espacios para conversar con pares sobre dificultades y un **22%** carece de instancias de retroalimentación para orientar el trabajo.





## GRAFICO COMPARATIVO DE RIESGOS POR GENERO

Como se presenta en el gráfico, las diferencias entre ámbos géneros se encuentran distribuidas de forma heterogénea a lo largo de las dimensiones. Por ejemplo, la dimensión de demanda presenta diferencias de **8%** y **11%**, mientras que la dimensión de control, de **5%**, **8%**, y **23%**. No obstante, destacan de forma particular la subdimensión de carencia de descanso con un **23%** y la de mala retribución con un **16%**.

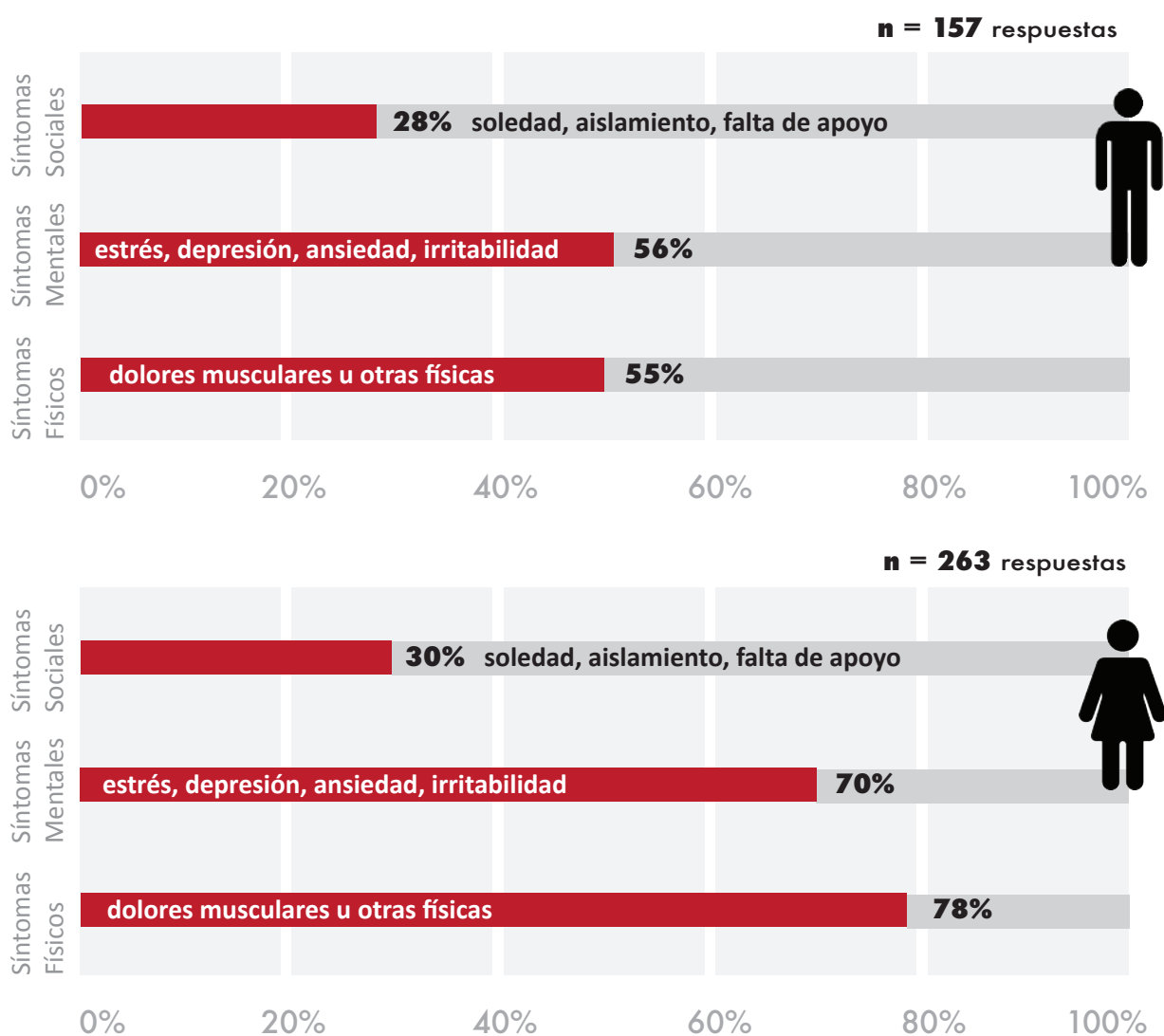




# Síntomas

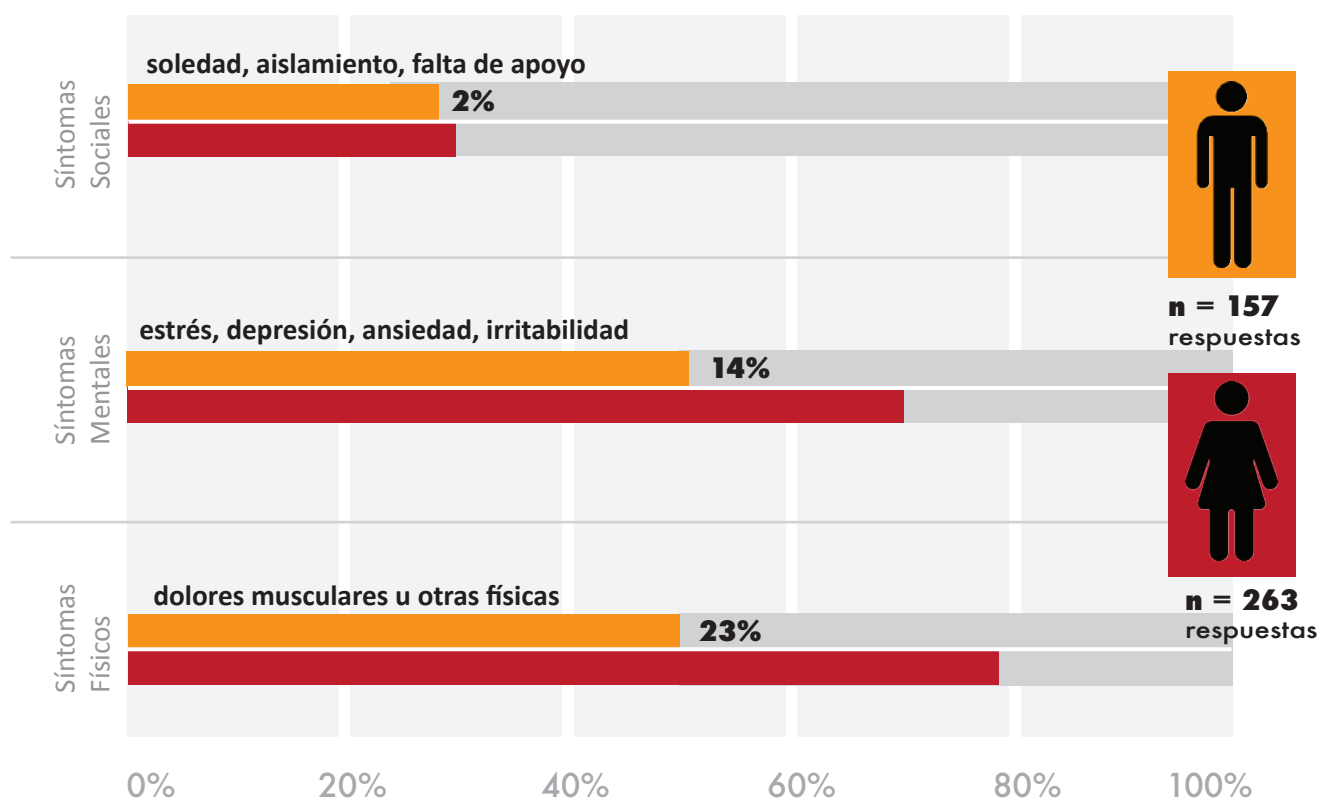
## DISTRIBUCION DE SINTOMAS POR GENERO

Según los resultados obtenidos, las mujeres presentan mayor cantidad de síntomas y alteraciones físicas, psicológicas y socioemocionales que el género masculino. Mientras que un poco más de la mitad de los hombres, reportan la presencia de síntomas físicos (**55%**), en el género femenino este malestar asciende aproximadamente a tres cuartos de la muestra de mujeres (**78%**). En cuanto a los síntomas psicológicos que evidencian trastornos en el ánimo y ansiedad, el **56%** de los hombres reporta problemas de esta índole versus el **70%** de las mujeres. Finalmente, el **28%** de los hombres reporta malestar a nivel social versus el **30%** de las mujeres, quienes refieren mayor soledad, aislamiento o falta de apoyo.



## GRAFICO COMPARATIVO DE SINTOMAS POR GENERO

Como se aprecia en el gráfico, la mayor diferencia entre ámbos géneros en relación a sus muestras respectivas, se encuentra en los síntomas físicos con una diferencia de **23%**. Le siguen los síntomas mentales con una diferencia de **14%**. Finalmente, los síntomas sociales presentan una diferencia marginal de tan sólo **2%**.





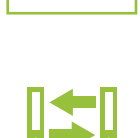
# Discusión Resultados

## DISCUSION DE RESULTADOS

A la luz del marco teórico y el contexto de este estudio, a continuación se presentan algunas conclusiones que se desprenden del análisis de los resultados y que nos permiten establecer ciertas líneas de investigación futuras para precisar y profundizar en la realidad de la experiencia cotidiana de quienes están realizando teletrabajo.

**El teletrabajo presenta una alta exposición al riesgo de demanda laboral.** Los resultados de este estudio exploratorio demuestran que el teletrabajo no constituye una forma de organización laboral exenta de riesgos. Todo lo contrario. Son varios los riesgos psicosociales que pueden observarse derivados de esta nueva organización laboral y el modo en que ha sido implementado. Al respecto, destaca de manera preocupante un aumento en la dimensión de demanda. En línea con el informe Eurofund de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) (2019), que revela una tendencia a trabajar más horas y con mayor intensidad, este estudio corrobora la tendencia a la intensificación del trabajo, donde un **65%** de la muestra ha experimentado un aumento en la cantidad o intensidad del trabajo y un **50%** ha visto aumentado el nivel de responsabilidades. Si bien en la dimensión de autonomía y control los niveles de exposición son menores, donde el **10%** de la muestra no dispone de los recursos necesarios para ejecutar su trabajo, un **11%** que carece de autonomía para tomar decisiones, y un **33%** que no dispone de espacios de descanso necesarios, los hallazgos del informe OIT - Eurofund sugieren que altos niveles de autonomía no logran evitar por sí mismos los efectos negativos de una demanda elevada. Lo mismo sugiere el estudio Eurofund en relación a la dimensión de apoyo social; por sí mismo un alto nivel de apoyo social no logran revertir los efectos nocivos de una elevada demanda. Por lo tanto, el hecho que en nuestro estudio sólo un **19%** de los participantes han visto aumentados los conflictos con el equipo de trabajo, un **12%** no disponen de espacios para conversar con pares sobre las dificultades y un **23%** carece de instancias de retroalimentación para orientar el trabajo, no debieran interpretarse como un hallazgo positivo. Ahora, otro aspecto interesante es que un **33%** de la muestra completa de nuestro investigación, y en el caso de la muestra femenina un **41%**, presentan incapacidad de compatibilizar trabajo y descanso. Este hallazgo está en sintonía con el estudio Eurofund que sostiene la existencia de una superposición o interferencia entre el teletrabajo y la vida personal. Finalmente, si tomamos en consideración que los riesgos psicosociales no se despliegan de forma independiente, sino, interactúan entre sí, el nivel de riesgo de la dimensión de retribución se añade al riesgo de demanda laboral. Al respecto, el hecho que un **26%** de los participantes ha experimentado un cambio desfavorable en el ingreso y un **24%** no se sienten económicamente bien retribuidos por realizar teletrabajo, incrementa el riesgo total de exposición psicosocial.

**El teletrabajo desplaza las carencias y deficiencias de las empresas hacia los individuos.** Lo que el considerable aumento en el nivel de demanda encontrado en este estudio revela es posible entenderlo, como parte de un proceso de desplazamiento de la responsabilidad organizacional sobre las y los individuos. A partir de los resultados obtenidos, es posible interpretar que la población laboral ha visto incrementada sustancialmente su demanda, en cantidad, intensidad y responsabilidades, fruto de la incapacidad de las empresas de gestionar adecuadamente una organización del trabajo de este tipo y los riesgos y costos inherentes a ésta. En este sentido, a pesar del contexto y los cambios que esto ha impli-



## DISCUSION DE RESULTADOS

cado en términos de las condiciones y ambiente, las tareas no han dejado de realizarse. Todo indica, que a pesar de que no se cuentan con los mismos recursos materiales, físicos, espaciales, humanos y sociales, las y los trabajadores han optado por asumir tanto los costos como las responsabilidades que esto ha implicado. Desde una perspectiva psicosocial, una organización laboral orientada a las necesidades de las personas no debiera traer consigo un aumento sustancial en la dimensión de demanda. Esto, en la medida que ésta es capaz de aportar en el equilibrio del control y la demanda de quiénes trabajan, facilitando al mismo tiempo, las redes de apoyo y el reconocimiento necesario para mantener la salud y bienestar de su fuerza de trabajo.

**El teletrabajo y género.** Tal como mencionamos anteriormente, nuestros resultados son inequívocos respecto del modo en que las mujeres se ven expuestas a mayores niveles de riesgos psicosociales, bajo la modalidad del “teletrabajo”. Las mujeres presentaron una mayor exposición que el género masculino en todas las dimensiones y subdimensiones analizadas, resultados que van en línea con los hallazgos del estudio sobre teletrabajo de Eurofund – OIT (2019). Esto puede deberse a distintas variables sociopolíticas, económicas y culturales, que vale la pena atender al momento de pensar en formas de intervención. El **67%** de las encuestadas, trabaja de manera dependiente, ya sea con contrato definido o a plazo fijo, lo que implica que los niveles de demanda se han mantenido a pesar de que muchas de éstas han debido asumir otro tipo de tareas en el hogar, bajo el nuevo contexto social de confinamiento. Al respecto, el **60%** de las encuestadas tiene hijos/as, aspecto que evidencia un posible aumento en el riesgo de la doble presencia, el cuál se encuentra relacionado con la necesidad de llevar a cabo las tareas del hogar y el cuidado de otros, aspecto que incide en la dificultad de conciliar el trabajo con la vida familiar. Al mismo tiempo, tal como los resultados lo indican, esta doble presencia, inhibe las posibilidades de disponer de tiempos de descanso, que en este estudio alcanza a un **41%** de éstas, evidenciando un importante desgaste que se hace presente a través de mayores índices en términos de sintomatología física, psíquica y socioemocional. Un **30%** de las mujeres, trabajan en el ámbito de la educación, donde las remuneraciones son bajas y al mismo tiempo, el nivel de demanda ha aumentado notablemente, en la medida que, en poco tiempo, se ha debido avanzar hacia un sistema de educación a distancia, para el que muchos de quiénes trabajan en este ámbito, hasta ahora no habían sido capacitados, aumentando su vulnerabilidad y exposición a la tensión y estrés.

### EPILOGO

A modo de conclusión y en vista de los resultados obtenidos y las limitaciones que el levantamiento de información de carácter cuantitativo implica para llevar a cabo una comprensión acabada y situada respecto de aquello que está impactando a las y los trabajadores en términos de su salud y bienestar psicosocial, el teletrabajo, constituye una modalidad de trabajo sobre la que debemos seguir estudiando y abordando desde una perspectiva, que permita atender a la complejidad del tema y las distintas variables sociopolíticas, económicas y culturales que determinan los riesgos psicosociales al que las y los trabajadores se ven expuestos.



## Referencias

Dejours, C. (1992). Trabajo y Desgaste mental: una contribución a la psicopatología del trabajo. Buenos Aires: Humanitas



Finkelstein, R. (2018). Riesgos laborales: una visión cultural. Santiago de Chile: Editorial Universitaria



Garcés, M. (2017) El fenómeno de la calidad total: análisis y reflexión sobre las actuales políticas de prevención de riesgos y su relación con la salud mental y el bienestar de los trabajadores. En Foladori & Guerrero (eds). Malestar en el trabajo: desarrollo e intervención. Santiago: Ediciones Lom.



Garcés, M. (2018). Políticas de prevención riesgos y conducta insegura: abordaje psicodinámico del caso de una planta industrial chilena. Rumbos TS., 18(XIII), 156–172.

Gardell, B. (1971). Alienation and mental health in the modern industrial environment. In Society, Stress and Disease, Vol 1, edited by L. Levi, pp. 146-180. Oxford University Press, Oxford.



Gardell, B. (1987). Work organization and human nature. The Swedish Work Environment Fund, Sctokholm.

Johnson, J., & Johansson, G. (1991). The psychosocial work environment: Work organization, democratization and health. New York: Baywood Publishing Company.



Morales, G., & Romanik, K. (2011). Informe de actualidad laboral N°1: Una mirada a la figura del Teletrabajo. Recuperado el 5 de Junio de: <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-article-100016.html>

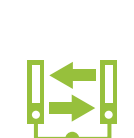


Neffa, J. C. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo. Contribución a su estudio (Issue 292). Ceil Conicet.

OIT - Eurofund (2019) Informe investigación: Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. Ginebra, OIT. Recuperado el 20 de Junio de: [www.ifro.org](http://www.ifro.org)



OIT (2020). Observatorio de la OIT: El COVID 19 y el mundo del trabajo. Cuarta edición. Recuperado el 10 de Julio de : [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_749470.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_749470.pdf)



Sánchez, M. (2012). Un acercamiento a la medición del teletrabajo: Evidencia de algunos países de América Latina. CEPAL - Colección Documentos de Proyectos - Naciones Unidas, 32. [http://intranet.oit.org.pe/WDMS/bib/virtual/leccion\\_tem/teletrab/ecommerce\\_11esp.pdf](http://intranet.oit.org.pe/WDMS/bib/virtual/leccion_tem/teletrab/ecommerce_11esp.pdf) <http://www.cepal.org/Socinfo>



Toledo, M. (2020, May 14). El teletrabajo llegó para quedarse a Nueva York y le pone otra dura prueba a la economía de la ciudad. Diario Financiero. Recuperado el 10 de Julio de 2020: <https://www.df.cl/noticias/internacional/economia/el-teletrabajo-llego-para-quedarse-a-nueva-york-y-le-pone-otra-dura/2020-05-14/122037.html>





# Riesgos psicosociales y teletrabajo



Centre for  
Research on  
Work Disability Policy

**uah** / Facultad de Psicología  
Universidad Alberto Hurtado



SCHOOL OF  
COMMUNICATION