

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK

Facultad de Ciencias del Trabajo y del Comportamiento Humano

Trabajo de fin de Especialización titulado:

Teletrabajo: riesgos, beneficios y estrategias de intervención de sus riesgos psicosociales

Autor:

Verónica Dayanara Andino Morillo

Tutora:

Mg. Pamela Merino Salazar

Previo la obtención del título de:

Especialista en Psicosociología Laboral

“Llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo”

“Si uno de cada siete trabajadores no tuviera
que desplazarse a su sitio de trabajo, EEUU no
tendría la necesidad de importar petróleo”

Telecommunications-Transportation Tradeoff (1976), Nilles



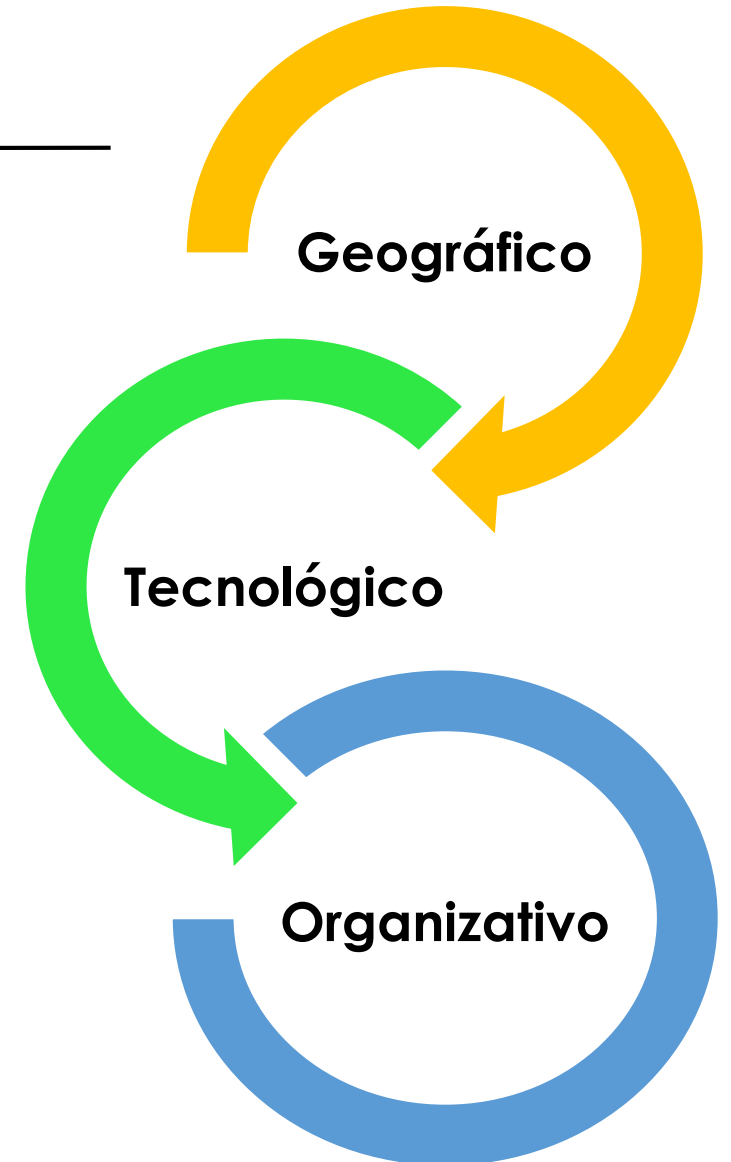
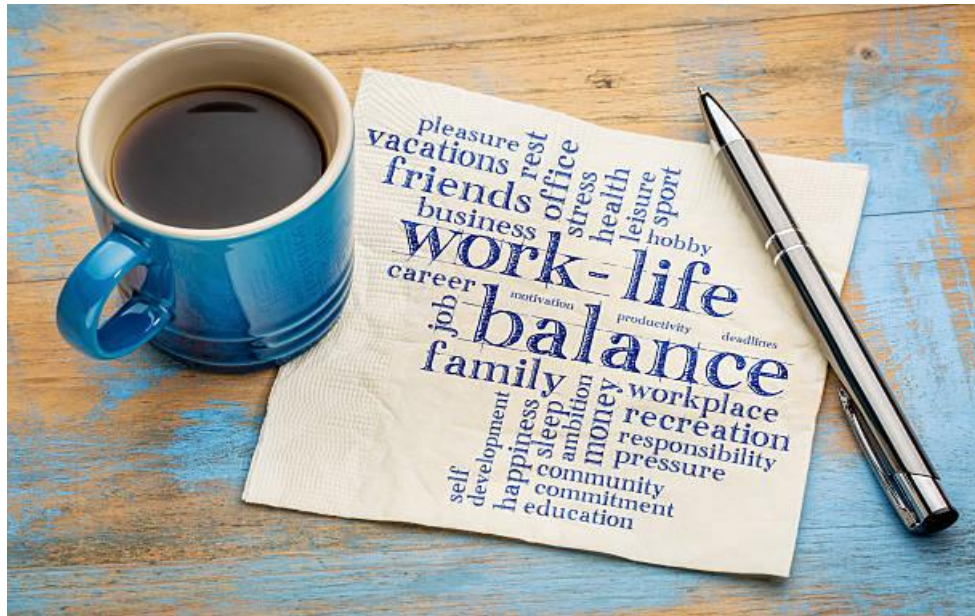
Jack Nilles



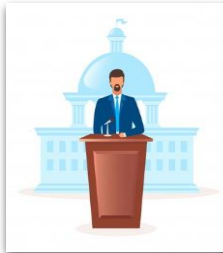
Esta crisis demostró claramente que el número de personas que pueden teletrabajar es mucho mayor de lo que se suponía.

Fana, M., Milasi, S., Napierała, J., Fernandez-Macías, E., González, & European), I. (. (2020). Telework, work organisation and job quality during the COVID-19 crisis. A qualitative study. JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology.

Elementos del teletrabajo



Teletrabajo



Empleabilidad, Inclusión

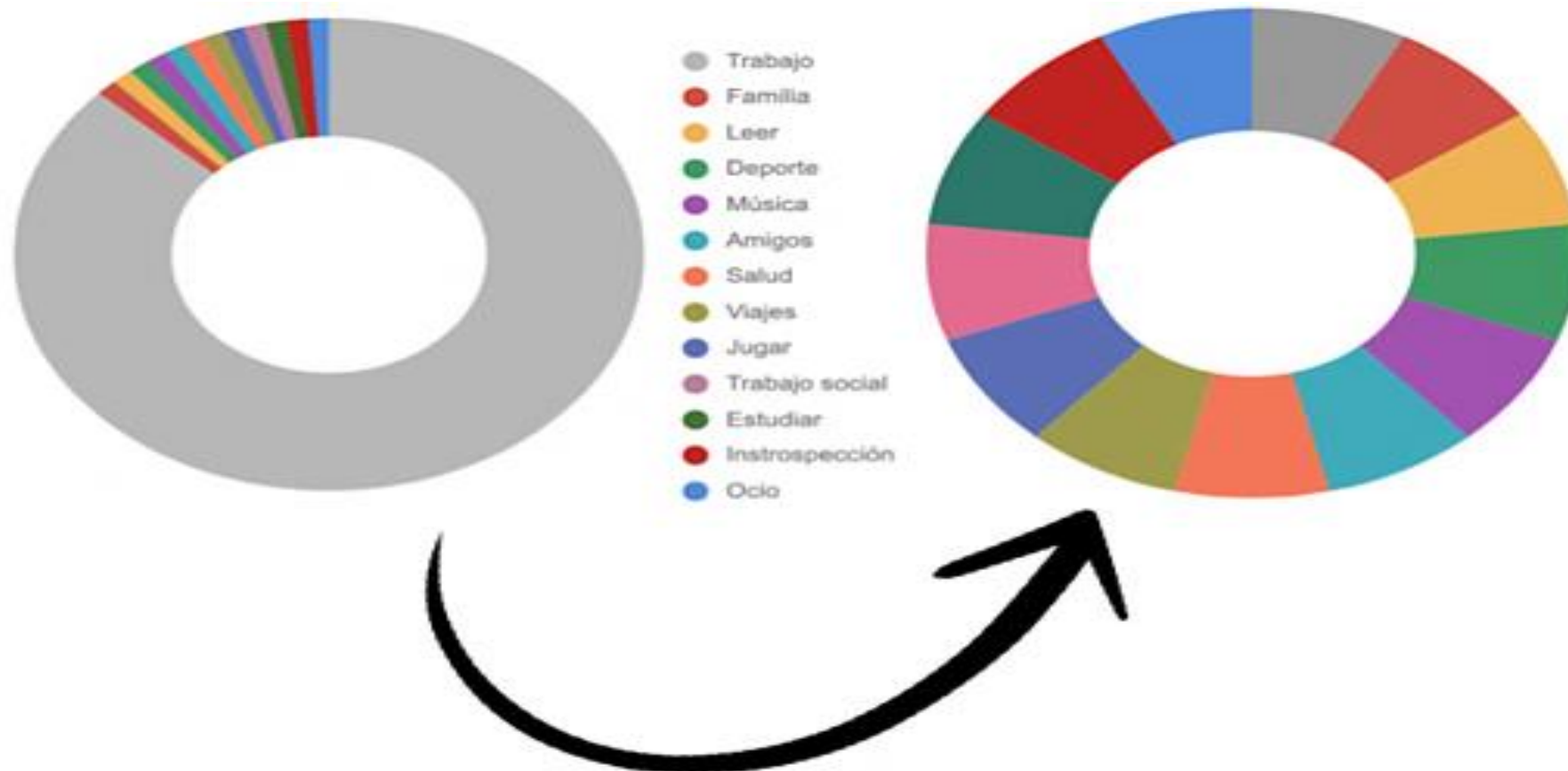
Flexibilización, Ahorro



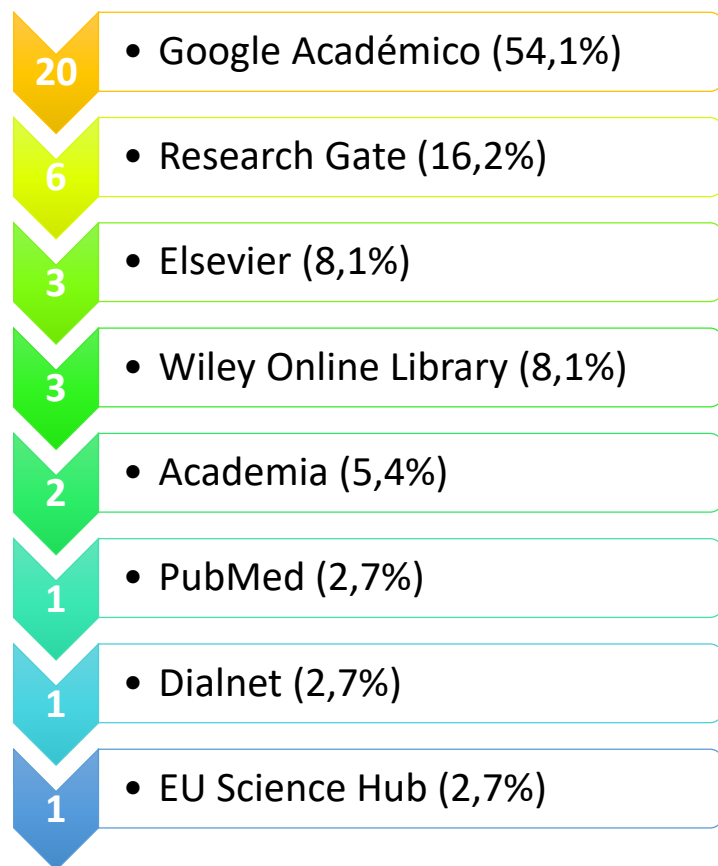
Libertad, Autonomía

Objetivo

Explorar bibliografía sobre los riesgos y beneficios del teletrabajo, para la promoción de la gestión de riesgos psicosociales dentro de las organizaciones.



Método



AÑO	(n)	%
2001	1	2,7%
2003	1	2,7%
2006	1	2,7%
2007	1	2,7%
2011	1	2,7%
2012	2	5,4%
2013	2	5,4%
2014	3	8,1%
2015	3	8,1%
2016	5	13,5%
2018	2	5,4%
2019	2	5,4%
2020	10	27,0%
2021	5	13,5%

REGIÓN	(n)	%
Unión Europea	15	40,54%
Latinoamérica	12	32,43%
Estados Unidos	3	8,11%
Australia	1	2,70%
Asia	2	5,41%

Tabla 2. Países de donde se obtuvo los documentos: 1 de Francia, 3 de Estados Unidos, 8 de España, 4 de Colombia, 1 de Australia, 1 de China, 1 de Italia, 3 de Perú, 1 de Turquía, 2 de Reino Unido, 2 de Chile, 1 de Suecia, 3 de Argentina, 1 de Suiza, 1 de Costa Rica, 1 de Bélgica, 1 de Ecuador y 1 de origen no señalado.

Revisión documental de alcance, soportada en las orientaciones metodológicas de Arksey y O'Malley y las mejoras Levac.

Método

Criterios de inclusión

Artículos o documentos publicados entre los años 2001 y 2021

Idioma Inglés o español

Artículos científicos publicados, tesis doctorales e informes

PALABRAS CLAVE: teletrabajo, teletrabajador, trabajo remoto, trabajo desde casa, riesgos psicosociales, gestión de los riesgos psicosociales

Criterios de exclusión

Artículos previos al 2001

Artículos de paga

No relacionados al tema

Editoriales y contribuciones personales

Surgen las interrogantes:

El teletrabajo, ¿Es una ventaja o desventaja?

¿Que estrategias usar para gestionar el riesgo psicosocial?



Teletrabajo: Conciliación entre el trabajo y la vida familiar

- Altamente valorada
- Adicción al trabajo, cambios del biorritmo
- Circuito negativo de interacción trabajo-familia
- Constantes interrupciones,
- Covid-19 y madres de niños pequeños
- 25 entrevistas a teletrabajadores:
 - conciliación de tareas laborales-familiares
 - escolares



Teletrabajo: Tiempo de movilización

- CaixaBank Research (España-2020): 5% de teletrabajadores, las emisiones de CO2 bajan de 40 a 12,5% *(Canals, Carreras, Montoriol-Garriga, & Schaefer, 2020)*.
- Bélgica-2014: Teletrabajo disminuye el impacto ambiental y socioeconómico de la movilidad en la sociedad. *(van Lier, de Witte, & Macharis, 2014)*
- Menor movilización del personal, menor emisión de gases de efecto invernadero *(Gutiérrez, 2020)*.
- Quito-2016, encuesta n=184 Quito, n=17 de Rumiñahui y n=68 de Mejía:
 - 90% considera que teletrabajar disminuiría el tráfico (política pública y de movilidad urbana) *(Vela & Tintín, 2016)*.
 - 73% usa transporte público,
 - 36% >90 min,



Teletrabajo: Inclusión



- Solución idónea antes la exclusión laboral, barreras físicas de movilización y espacios inclusivos *(Culqui & González, 2016) (OIT, 2011)*.
- USA-2020: potencial teletrabajo 34% vs 40% persisten brechas salariales. *(Schur, Mason, Kruse, & Douglas, 2020)*.
- Responsabilidad social y la sustentabilidad: cuidadores de familiares enfermos, pacientes crónicos, presos, alejados o con dificultades para desplazarse, talentos extranjeros. *(Gálvez, 2020) (OIT, 2011) (Cifre & Salanova, 2012)*.

Teletrabajo: Brechas de género

- Equilibrio trabajo-vida privada,
- Estereotipos de género, potencial medio de explotación laboral, sobrecarga de tareas domésticas y demandas conyugales (Sullivan & Lewis, 2001).
- Turquía-2021 Entrevistas a mujeres profesionales de clase media y con hijos, regulaciones de teletrabajo-pandemia:
 - Separa a las mujeres del trabajo profesional
 - Precariza condiciones
 - Consolida rol de ama de casa tradicional
- Remuneraciones inferiores, mayores tasas de desempleo, puestos de trabajo inestables, de baja calificación o de medio tiempo en el sector informal.



Teletrabajo: Aislamiento social



- China: 2015 : teletrabajadores producen 13% más, menor rotación y mayor satisfacción (*Bloom, Liang, Roberts, & Ying, 2015*).
- Comunicación y retroalimentación digitales: desafíos del confinamiento
- Encuesta: 60% principal desventaja de teletrabajar (*Mann & Holdsworth, 2003*).
- Dispersión, sin estructura de comunidad, no se identifican como iguales (*Rodríguez, D'errico, & Domínguez, 2015*).
 - Falta de apoyo = sobrecarga laboral; sentimientos de desolación o aislamiento = errores e incertidumbre, alteraciones de la percepción del tiempo, fatiga física e intelectual, desequilibrios socio-afectivo-cognitivo y conductas alteradas (*Rubbini, 2012*).
- Bentley, 2016, 804 teletrabajadores de Nueva Zelanda: percepción de apoyo organizacional, menor tensión psicológica o aislamiento social

Gestión de los riesgos psicosociales del teletrabajo

- Colombia- 2019, las empresas no han modificado las estrategias habituales de gestión de SSO frente al teletrabajo. (*Valero-Pacheco & Riaño-Casallas, 2019*).
- Mayor investigación desde el 2020, Covid-19: Ansiedad, trastornos depresivos
- Poca evaluación de la gestión

Organización, planeación, aplicación y evaluación

- Motivación = Producción, identidad, empatía
 - Horarios flexibles
 - Ahorro económico
 - Tiempo



Estrategias de gestión: Adecuada selección del personal.

- Evaluar y seleccionar de voluntarios responsables, cumplidos con sus tareas, organizados e identificados con la organización (*Oviedo & Vásquez, 2014*).
- OIT :
 - Seguridad, autonomía, autocontrol, proactividad, iniciativa.
 - Capacidad de proceder solo, sin supervisión; capacidad para tomar decisiones.
 - Capacidad de adaptación rápida a situaciones de cambio.
 - Flexibilidad para orientarse en la búsqueda y concreción de resultados. (OIT, 2011)
- Habilidades y aptitudes en planificación, organización del trabajo y manejo de tecnologías de la información y comunicación (*INPI, Gobierno de Chile, 2018*).
- Otros criterios de selección: cuidado de niños pequeños, personas enfermas, tiempos de movilización, presencia de condiciones inapropiadas dentro del hogar como violencia intrafamiliar, condiciones disergonómicas entre otros.

Estrategias de gestión: Aspectos contractuales.

- Documentar responsabilidades del empleador y del teletrabajador, de carácter voluntario y reversible (*OISS, Estándares de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2019*).
- Dispositivos ergonómicos, tecnológicos
- Vigilancia y acompañamiento médico y psicológico
- Pausas (10 a 15 minutos c/ 2 h) (*Llorens, 2021*).
- Desarrollo personal
- Reconocimiento
- Promoción de la interacción social
- Política de derecho a la desconexión, respeto a los horarios
- Distribución de carga laboral; evitar inducir adicción al trabajo, planificar pausas y plazos de entrega bajo cumplimiento de objetivos,



Estrategias de gestión: Interacción Social.

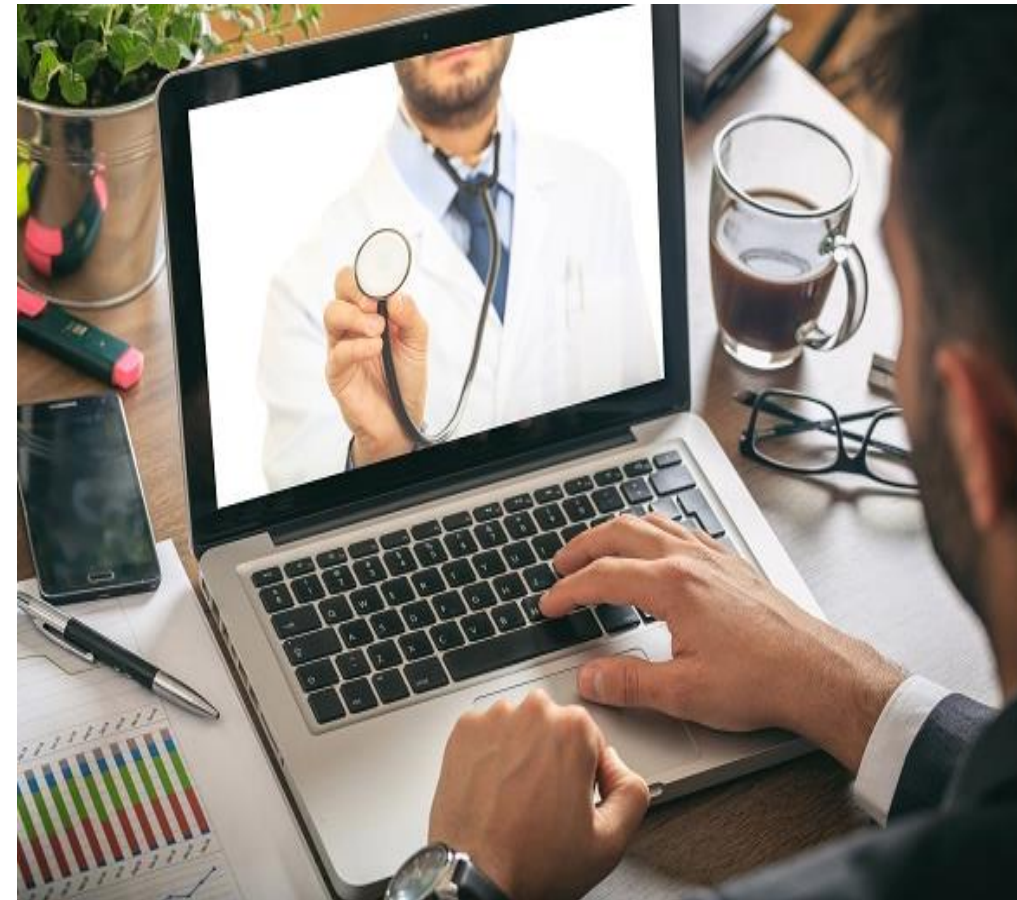
- Even, 2020 revisión del arte, concluye que las interacciones cara a cara, intercambiar información y brindar formación especializada a los líderes, evita el aislamiento organizacional.



- Involucrar a familia: actividades de ocio como escuchar música o caminar en un bosque .
(Hartig, Kylin, & Johansson, 2007).

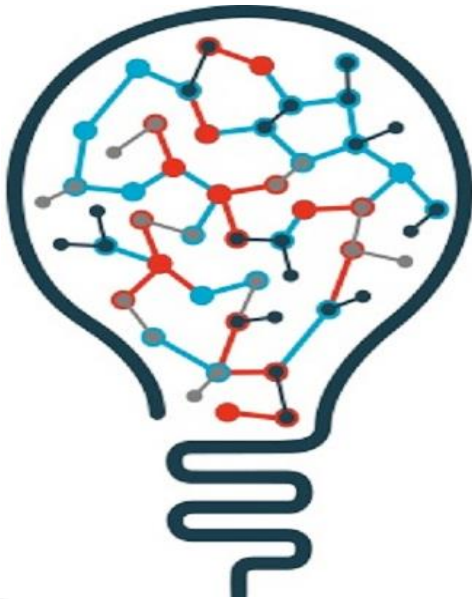
Estrategias de gestión: Cuidado de la salud y seguridad

- Protocolos ergonómicos, y de SSO específicos para teletrabajadores.
- Capacitar a gerentes y teletrabajadores sobre pausas; promover el ejercicio, hábitos alimenticios saludables
- Brindar apoyo psicológico confidencial (*Buomprisco, Giuseppe, Perri, & De Sio, 2021*).



Limitaciones

- Gran cantidad de criterios e información a resumir
- Teletrabajo no se aborda desde la SSO
- No existe evaluaciones de la gestión de riesgo psicosocial luego de la intervención



Conclusiones

- El teletrabajo será fuente de malestar y estrés, si los empleadores :
 - Relegan a los teletrabajadores de la participación en la toma de decisiones
 - No existe compensación económica acorde al mercado
 - Asignan tareas de forma inequitativa o arbitraria
- Se exhorta a las organizaciones y empleados a buscar el camino hacia la motivación que se adecuen al momento y realidad actuales, involucrando a los profesionales en riesgos psicosociales, lograr la fidelización de los talentos, buen entendimiento y mayor productividad.

¿Preguntas?

