

# SALUD MENTAL Y TELETRABAJO EN TIEMPOS DE PANDEMIA<sup>1</sup>

JOSE LUIS RICO PRIETO<sup>2</sup>

Fecha de recepción: junio de 2021

Fecha de aceptación y versión definitiva: octubre de 2021

*RESUMEN: En tiempos de pandemia por COVID-19, el distanciamiento social ha sido y es una respuesta a la amenaza sanitaria recomendada por la Organización Mundial de la Salud. Como consecuencia, se ha incrementado de forma inesperada el teletrabajo siendo, para muchas personas, una experiencia nueva. Si bien puede tener numerosos beneficios, también muestra una serie de desventajas que pueden comprometer la salud física y mental de las personas teletrabajadoras. En la presente comunicación, se revisan diferentes estudios internacionales en torno a las implicaciones que el teletrabajo ha tenido en las personas, así como una serie de recomendaciones generales para promocionar la salud mental durante estas circunstancias.*

*PALABRAS CLAVE: teletrabajo; salud mental; pandemia; COVID-19.*

## *Mental health and telework in times of pandemic*

*ABSTRACT: In times of the COVID-19 pandemic, social distancing is and has been a response recommended by the World Health Organization. In consequence, telework has increased unexpectedly resulting in a new experience for many people. While telework can have numerous benefits, it also has a number of disadvantages that can compromise the physical and mental health of teleworkers. In this paper, different international studies on the implications of telework for people are reviewed, as well as a series of general recommendations are made to promote mental health during these circumstances.*

*PALABRAS CLAVE: telework; mental health; pandemic; COVID-19.*

---

<sup>1</sup> Comunicación del Congreso Multidisciplinar «Cambio, Resiliencia y Adaptación en Tiempos de Pandemia» – Línea Temática Psicología, celebrado el 03.06.2021 y organizado en el marco del Programa de Doctorado «Individuo, Familia y Sociedad: una visión multidisciplinar» de la Universidad Comillas.

<sup>2</sup> Estudiante del Programa de Doctorado «Individuo, Familia y Sociedad: una visión multidisciplinar» de la Universidad Comillas. Correo electrónico: jricoprieto@gmail.com.

## 1. INTRODUCCIÓN

Según el reciente Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, podemos definir el teletrabajo como una forma de organización o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora, con carácter regular, mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

Las primeras aproximaciones teóricas al estudio del teletrabajo y su relación con el bienestar emocional comienzan en la década de 1970. Desde entonces las opiniones sobre la idoneidad del teletrabajo han sido divergentes, influyendo numerosas variables y mostrando, según la situación de cada persona trabajadora, aspectos tanto positivos como negativos.

En los últimos años, el uso habitual de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (en adelante TIC's) ha avanzado enormemente, utilizándose también, cada vez más, como herramienta frecuente en el entorno laboral (Eurostat, 2018). Esto ha facilitado un incremento constante en la opción del teletrabajo, ofreciendo soluciones y comunicación en tiempo real para las personas que no pudieran desplazarse a su lugar de trabajo.

El teletrabajo tiene un impacto positivo tanto en la productividad como en la reducción de costes operativos (Tejada, 2020). Además, permite una mayor flexibilidad que, potencialmente, puede llevar a una mejor calidad de vida, reducir desplazamientos y, en tiempos de pandemia, minimizar el contacto social.

Sin embargo, estos beneficios pueden ocultar posibles riesgos y consecuencias para la salud física y mental de las personas trabajadoras, que aparecen cuando el teletrabajo no se realiza en las condiciones óptimas.

Así, es importante comenzar aclarando que los riesgos y desventajas que podemos señalar en estas reflexiones emergen por la conjunción del teletrabajo con la situación actual de pandemia y post-pandemia y deben comprenderse dentro de este escenario.

## 2. RIESGOS Y OPORTUNIDADES DEL TELETRABAJO

Según las recomendaciones europeas recogidas en «The European Framework Agreement on Telework (2006)» el teletrabajo debe cumplir una serie de requisitos, entre los que se incluyen, por ejemplo, su naturaleza voluntaria o adecuadas condiciones laborales.

En situaciones idóneas, el teletrabajo puede proporcionar ventajas para las personas teletrabajadoras, como mayor libertad para organizar tareas o administrar los tiempos para el trabajo de manera autónoma, así como el ahorro de tiempo en los desplazamientos o, en tiempos de pandemia, facilitar el distanciamiento social (Venegas et al., 2020).

Sin embargo, también tiene asociados una serie de riesgos ya que el ambiente de la persona puede no ser el más apto para la realización de sus actividades. También existe la posibilidad de que se dé un exceso de sedentarismo, puede aumentar conflictos dentro del sistema familiar, llevar a horarios ilimitados, que invadan toda la semana o que las personas puedan sentirse aisladas debido al escaso contacto social (Organización Internacional del Trabajo, 2020). Todo ello puede favorecer que aparezcan sensaciones de soledad, estrés y ansiedad.

En estudios sobre el teletrabajo durante la última década ya se identificaban aspectos potencialmente peligrosos como el aislamiento de la persona teletrabajadora (Pires, 2014). La nula participación en la vida laboral colectiva puede suponer un mayor riesgo de adicción al trabajo y desarreglos en la cuantificación del tiempo que se dedica al trabajo, así como pérdida de sensación de pertenencia a un equipo y de oportunidades profesionales debido a ausencia física o, como ya comentamos, conflictos y problemas en la conciliación familiar. Todo ello eleva el riesgo de desarrollar problemas de salud mental. Estos riesgos psicosociales, inherentes al teletrabajo, se suman al distanciamiento social por la pandemia, un hecho de una relevancia extraordinaria que, por sí solo favorece también el estrés.

Si bien las TIC's suponen una gran oportunidad para adaptarnos a estas nuevas circunstancias, debemos señalar también el potencial problema que supone el desigual acceso y manejo de dichas tecnologías, con la consecuente pérdida de productividad. Mientras duren las restricciones a la movilidad y el distanciamiento social y se focalice más en esta modalidad laboral, las relaciones interpersonales laborales tenderán a ser más superficiales y será realmente importante para las personas teletrabajadoras cuidar su red social y mantenerse cerca de sus amistades y familia (Santillán, 2020).

Por todo ello, es fundamental que las organizaciones tengan en cuenta los posibles efectos negativos en la implementación del teletrabajo y que tomen las medidas de control necesarias en cuanto al cumplimiento de seguridad y salud ocupacional en el teletrabajo y que se facilite que las personas teletrabajadoras incluyan estrategias de afrontamiento eficaces frente a los factores de riesgo psicosocial derivados (Molina, 2021).

### 3. IMPLICACIONES DE LA PANDEMIA EN LA SALUD MENTAL

La investigación científica sobre el impacto en la salud mental que una pandemia con un aislamiento social intensivo y generalizado en sociedades tecnológicamente desarrolladas y con confluencias poblacionales masivas es muy escasa (Buitrago Ramírez et al., 2020).

Aunque en los próximos años iremos completando el conocimiento sobre las consecuencias de la pandemia, hoy ya podemos observar cómo los problemas de salud física, el aislamiento, la falta de contacto social, la dificultad en la conciliación con la vida personal, los cambios de hábitos o los problemas laborales pasan factura a la salud mental de la población.

A esta situación crítica de aumento de la demanda de cuidados en salud mental, se suma que, según la OMS, el 93% de los países ha visto como la pandemia afectaba o, directamente, paralizaba sus servicios de salud mental, ya de por sí lastrados por un déficit crónico de financiación (Confederación Salud Mental España, 2020).

Según el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), durante el primer año de pandemia, hasta un 6,4% de la población española ha acudido a un profesional de la salud mental por algún tipo de síntoma, fundamentalmente ansiedad (43,7%) y depresión (35,5%).

Este mismo estudio refleja también que las personas de clase baja que se han sentido decaídas, deprimidas o sin esperanza durante la pandemia, son casi el doble que aquellas que se identifican de clase alta. Diferencia que también se aprecia también en el incremento del consumo de ansiolíticos, así como en los nuevos diagnósticos de depresión. La pandemia ha tenido importantísimas consecuencias en los ámbitos social y económico, especialmente en los colectivos más vulnerables.

### 4. IMPLICACIONES DE LA PANDEMIA EN EL TELETRABAJO

Para controlar el contagio, ha sido necesario incorporar medidas de prevención y distanciamiento social. Llevando, en España, a un confinamiento estricto y a numerosas limitaciones a la movilidad.

El impacto económico que la pandemia ha tenido en el ámbito laboral ha acelerado internacionalmente la adopción de las modalidades de teletrabajo. Su implantación ha servido una doble finalidad: como medida de protección para la salud y como adaptación metodológica del tejido productivo.

No obstante, esta adaptación se ha realizado, en muchas ocasiones, de una manera improvisada, lo que ha producido la ruptura de uno de sus principios básicos: el carácter voluntario, pues se llevó a cabo en el contexto de la emergencia, volviéndose compulsivo y forzoso (San Juan, 2020).

Según el informe de OIT y CEPAL (2020), la gran mayoría de empresas adoptaron la modalidad de teletrabajo para mantener la producción, sin considerar la repercusión psicosocial de las personas trabajadoras.

Este cambio súbito ha producido que se dejasen en un segundo plano las adaptaciones del espacio doméstico, así como los aspectos organizativos del tiempo y de la jornada laboral.

Por otro lado, el entorno laboral es también un espacio natural de socialización que, al verse limitado, ha incrementado las sensaciones de soledad y aislamiento. El distanciamiento social, aunque útil para controlar el contagio, es también un factor de riesgo para la aparición de problemas de salud mental.

Así, a los factores y riesgos propios del teletrabajo comentados previamente, hay que incorporar los derivados de la pandemia: incertidumbre con respecto al futuro, situaciones económicas comprometidas, distanciamiento social, miedo al contagio, fatiga, desesperanza o pérdida, entre muchas otras.

## 5. RECOMENDACIONES PRÁCTICAS

Si bien muchas personas teletrabajadoras han valorado de forma positiva el poder trabajar desde casa y compatibilizarlo con las restricciones sanitarias y sus vidas personales, también hemos visto cómo existen numerosas implicaciones en la salud física y mental derivadas del teletrabajo y de la propia situación de pandemia y post-pandemia. Frente a estas dificultades, conviene poner en práctica una serie de recomendaciones.

En primer lugar, identificar y acondicionar un lugar donde trabajar de manera estable, manteniendo los espacios ordenados y limpios, así como cuidar la salud postural.

También es fundamental cuidar los aspectos organizativos del teletrabajo, planificar la jornada laboral y, al finalizar, desconectar del trabajo, centrarse en actividades del ámbito personal o familiar.

A ese respecto, cada persona tiene una situación familiar distinta, lo que implica diferentes retos de afrontamiento en cada caso. Para aquellas personas que tienen que conciliar el teletrabajo con el cuidado de sus hijos e hijas, los aspectos organizativos, la estructuración del tiempo y de los espacios es,

si cabe, todavía más importante. Este desafío se intensifica en las temporadas en que los hijos no acuden a clase.

Así, uno de los beneficios de conciliación y libertad temporal que podría suponer el teletrabajo; en estas circunstancias se convierte en fuente de interrupciones y frustración, especialmente en el caso de las mujeres que, con los hijos presentes en casa durante la jornada laboral, tienden también a asumir mayores cargas en la crianza (Hilbrecht et al., 2008).

Para quienes viven solos, relacionarse y mantenerse en contacto con familiares, amigos y personas allegadas resulta fundamental para evitar que se incremente la sensación de soledad.

Finalmente, en toda situación, permitir y aceptar las emociones propias y las de quienes nos rodean, expresarlas de una manera asertiva, verbalizando nuestras inquietudes y, en situaciones especialmente difíciles, saber dónde, cuándo y con quién buscar apoyo o ayuda profesional.

## 6. TELETRABAJO EN EL FUTURO

Como sociedad, aún no conocemos el alcance de esta focalización tan importante en el teletrabajo. Las primeras encuestas a este respecto señalan que, si bien se perciben características positivas del teletrabajo, no fueron habituales en aquellas familias con niños en el hogar, que normalmente se mostraban insatisfechas con el teletrabajo y aumentaron los conflictos con su pareja. (Baert et al., 2020).

En esta línea, el estudio a cargo de Fellowes Brands «Una nueva forma de trabajar (2021)», aplicado a 7.000 personas de varios países europeos (entre ellos, España) que han trabajado desde casa durante al menos cuatro meses durante la pandemia refleja que, si bien este formato es mejor para la flexibilidad y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, consideran que es más probable que la oficina les ayude a mejorar la motivación y la productividad.

Mirando hacia el futuro del trabajo en casa, el 88% de las personas encuestadas afirma que le gustaría trabajar desde casa a largo plazo, aunque el 51% de ellas desearían hacerlo solo un par de días a la semana (Informe Fellowes, 2021). Es probable que las tasas de teletrabajo sigan siendo significativamente más altas de lo que eran antes de la aparición de la pandemia (Eurofound, 2020a). Además, las personas teletrabajadoras cada vez se sienten más cómodas con la tecnología. De igual manera, dirigentes que anteriormente se oponían a que sus equipos trabajaran desde casa han

experimentado que esto se puede lograr y apoyan a los y las que teletrabajan con más frecuencia.

Durante el próximo período sumamente incierto, las y los trabajadores, empleadores y Gobiernos tendrán que adaptarse a nuevas formas de vida y trabajo, que requerirán nuevos comportamientos y nuevas normas (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Esta transición al teletrabajo podrá pues convertirse en una característica permanente de la vida laboral para muchas personas. Los retos de futuro, tanto para empresas como para trabajadores y trabajadoras, se centrarán en equilibrar los riesgos derivados del trabajo en casa. Siendo así probable que los aspectos derivados del cuidado y el bienestar de las y los teletrabajadores sean cada vez más importantes a la hora de retener y atraer al talento en los años venideros.

## CONCLUSIONES

En resumen, la dedicación extendida del teletrabajo en tiempos del coronavirus, cuando no siempre pueden mantenerse condiciones de idoneidad para el mismo, apuntan a un incremento del riesgo de padecer problemas tanto físicos como de salud mental.

Para prevenirlo, es muy importante establecer una rutina de trabajo durante el día para ser más eficiente y poder ejecutar todas las actividades planificadas, además de establecer horarios realizando pausas. Siempre que sea posible, establecer conversaciones periódicas con los equipos de trabajo, desconectar al terminar la jornada, integrar la vida social y familiar procurando, eso sí, generar espacios para los auto-cuidados.

Estos primeros apuntes y reflexiones también nos indican que es necesario actualizar la legislación y las directrices en Europa, ya que no reflejan las prácticas laborales modernas. Aunque las personas estén trabajando desde casa, los empleadores también tienen responsabilidades sobre la salud, la seguridad y el bienestar de sus equipos de trabajo.

En todo caso, como en muchos aspectos referentes a la pandemia, nos encontramos en los primeros pasos del análisis de sus consecuencias y, desde el Congreso Multidisciplinar: Cambio, Resiliencia y Adaptación en Tiempos de Pandemia animamos para que, a través de futuras investigaciones, profundicemos en las implicaciones a todos los niveles de un nuevo modelo de trabajo que, a todas luces, ha venido para quedarse.

## REFERENCIAS

- Baert, S., Lippens, L., Moens, E., Sterkens, P. y Weytjens J. (2002). *The COVID-19 Crisis and Telework: A Research Survey on Experiences, Expectations and Hopes* [Internet]. Bonn: IZA – Institute of Labor Economics; 2020 [citado 16 Ago 2020]. (Discussion paper series; No. 13229). Recuperado de: <http://ftp.iza.org/dp13229.pdf>
- Buitrago Ramírez, F., Ciurana Misol, R., Fernández Alonso, M. D. C. y Tizón, J. L. (2021). Pandemia de la COVID-19 y salud mental: reflexiones iniciales desde la atención primaria de salud española. *Atención Primaria*, 53(1), 89–101.
- Centro de Investigaciones Sociológicas (2021). *Encuesta sobre la salud mental de los españoles durante la pandemia de la COVID-19*. Recuperado de: [http://www.cis.es/cis/opencms/ES/NoticiasNovedades/InfoCIS/2021/Documentacion\\_3312.html](http://www.cis.es/cis/opencms/ES/NoticiasNovedades/InfoCIS/2021/Documentacion_3312.html)
- Confederación Salud Mental España. (2021). *Salud mental y COVID-19. Un año de pandemia*. Recuperado de: <https://www.consaludmental.org/publicaciones/Salud-mental-covid-aniversario-pandemia.pdf>
- European Social Partners. (2006). *Implementation of the European framework agreement on telework*. Recuperado de: <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01429-EN.pdf>
- Eurofound. (2020a). *COVID-19 could permanently change teleworking in Europe*. [Internet]. Eurofound. 26 de marzo. Recuperado de: <https://www.eurofound.europa.eu/news/newsarticles/covid-19-could-permanently-change-teleworking-in-europe>
- Eurofound. (2020b). Vida, trabajo y COVID-19 Primeras conclusiones. [Internet]. Eurofound; Abr 2020. Recuperado de: <https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/report/2020/living-working-and-covid-19-first-findings-april-2020>
- Eurostat. (2018). *Working from home in the EU*. Recuperado de: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180620-1>
- Fellowes Brands (2021). *Una Nueva Forma de Trabajar Hallazgos y conclusiones clave*. [Internet]. Fellowes; Ene 2021. Recuperado de: [https://apps.fellowes.com/promos/new-way-of-working/es/downloads/NWOW\\_SurveyReport\\_ES.pdf](https://apps.fellowes.com/promos/new-way-of-working/es/downloads/NWOW_SurveyReport_ES.pdf)
- Hilbrecht, M., Shaw, S. M., Johnson, L. C. y Andrey, J. (2008). 'I'm Home for the Kids': Contradictory Implications for Work–Life Balance of Teleworking Mothers. *Gender Work and Organization*, 15(5), 454-476. Recuperado de: <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00413.x>
- Organización Mundial de la Salud (2020). *Declaración conjunta de la ICC y la OMS: Un llamamiento a la acción sin precedentes dirigido al sector privado para hacer frente a la COVID-19*. [Internet]. OMS; Mar 2020 [citado 29 Jun 2020]. 1p. Recuperado de: <https://www.who.int/es/newsroom/detail/16-03-2020-icc-who-joint-statement-an-unprecedented-private-sector-call-to-action-to-tackle-covid-19>
- Organización Mundial de la Salud (2020). *Los servicios de salud mental se están viendo perturbados por la COVID-19 en la mayoría de los países, según un estudio de la OMS*. [Internet]. OMS; Oct 2020. Recuperado de: <https://www.who.int/es/news/item/05-10-2020-covid-19-disrupting-mental-health-services-in-most-countries-who-survey>

- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf)
- Pires D. (2014) Teletrabajo en Brasil. Reflexiones sobre la protección de la salud del trabajador frente a la isonomía del trabajo presencial. *Revista de Derecho, Comunicaciones y Nuevas Tecnologías*; 12: 1-20.
- San Juan, C. (2020). Estudio comparado de la legislación sobre Teletrabajo en los países de América Latina y el Caribe. *Alaseht*, 13-39.
- Santillán W. (2020) *El teletrabajo en el COVID-19*. *CienciAmérica*, 9(2): 65-76. doi: <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i2.289>
- Tejada Becerra, C. (2020). Teletrabajo, impactos en la salud del talento humano en época de pandemia. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*. Recuperado de: [https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc\\_salud\\_ocupa/article/view/6553/6813](https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/6553/6813)
- Venegas Tresierra, C. E. y Leyva Pozo, A. C. (2020). La fatiga y la carga mental en los teletrabajadores: a propósito del distanciamiento social. *Rev Esp Salud Pública*.; 94(9).