



**TÍTULO**

**FACTORES DE RIESGO Y FACTORES PROTECTORES ASOCIADOS AL  
TELETRABAJO, UNA REVISIÓN DE ALCANCE DE LA LITERATURA 2005-2021**

**Investigadores principales**

*Mayra A Herrera, Daiana F Solano, Katherine L Barón.*

**Trabajo presentado como requisito para optar por el  
título de Especialista en Salud Ocupacional  
Universidad del Rosario**

**Bogotá, 2021**

**TÍTULO**

**FACTORES DE RIESGO Y FACTORES PROTECTORES ASOCIADOS AL  
TELETRABAJO, UNA REVISIÓN DE ALCANCE DE LA LITERATURA 2005-2021**

Estudiantes:

***Mayra A Herrera, Daiana F Solano, Katherine L Barón.***

Asesor temático:

***Marcela Varona Uribe, MD, PhD***

Asesor metodológico:

***Marcela Varona Uribe, MD, PhD***

**Escuela de Medicina y Ciencias de la Salud**

**Especialización en Salud Ocupacional**

**Universidad del Rosario**

**Bogotá D.C., 2021**

# FACTORES DE RIESGO Y FACTORES PROTECTORES ASOCIADOS AL TELETRABAJO, UNA REVISIÓN DE ALCANCE DE LA LITERATURA 2005-2021

*Mayra A Herrera, Daiana F Solano, Katherine L Barón.  
Universidad Del Rosario, Especialización en Salud ocupacional.  
Bogotá, Colombia 2021.*

## **RESUMEN**

**INTRODUCCIÓN:** En los últimos años los riesgos laborales psicosociales han captado más importancia dado la búsqueda insistente de mantener a la población trabajadora en óptimo estado de salud mental y física, dado el auge del teletrabajo especialmente en tiempos de pandemia por COVID 19, por lo que es fundamental establecer las principales fuentes de riesgo psicosocial e identificar los factores protectores a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores en esta modalidad de trabajo, especialmente relacionado con el desarrollo de estrés ocupacional y depresión; con el fin de establecer en futuros estudios y elementos que permitan consolidar sistemas de vigilancia en salud ocupacional en este ámbito.

**OBJETIVO:** Establecer los factores de riesgo y los factores protectores asociados con el desarrollo de estrés laboral y depresión durante la modalidad del teletrabajo en el marco de la pandemia del Covid-19.

**MÉTODOS:** Se llevó a cabo una revisión de alcance de la literatura donde se recopiló información de artículos científicos en idiomas inglés y español con las palabras clave “home working, covid 19, mental, occupational stress and depression” entre los años 2005 a 2021 en bases de datos como pubmed, ScienceDirect, Academic search complete y Scopus review. Para la búsqueda se definieron variables dependientes como estrés ocupacional y depresión e independientes como edad, sexo, factores protectores, factores de riesgo y tiempo de exposición.

## **RESULTADOS:**

El teletrabajo representa en su mayoría una medida de trabajo con múltiples ventajas que superan las desventajas en los estudios realizados previo a la pandemia del covid 19, algunos de ellos están relacionados con el desplazamiento espacio temporal al lugar físico de trabajo, mayor autonomía, satisfacción y sensación de bienestar de los empleados, lo cual se traduce en una disminución en la incidencia de estrés laboral y trastornos psicológicos. Se encontró en los estudios realizados durante la pandemia del covid 19 una gran variedad de efectos negativos que superan las ventajas durante la realización del trabajo en casa, algunas de ellas dadas por el aumento de demanda laboral, horas de trabajo, conflicto entre las demandas de la familia y el trabajo especialmente en mujeres, disminución en la comunicación con compañeros y superiores lo cual lleva a un aislamiento y menor posibilidad de solucionar fácilmente las dificultades en el trabajo e incluso las posibilidades de ascender en su vida profesional. Todo esto lleva a los empleados a desarrollar estrés laboral en mayor medida e incluso presentar síntomas ansiosos y depresivos lo cual implica un riesgo psicosocial alto en dicho ambiente de trabajo.

## **CONCLUSIÓN**

Se pudo identificar durante la pandemia por COVID 19 una gran cantidad de desventajas y factores de riesgo de predominio a nivel del riesgo psicosocial, dado que la incidencia de estrés laboral, poca satisfacción con el trabajo, conflictos entre el rol familiar y laboral,

aumento del tiempo dedicado para el trabajo, la sensación de ansiedad, tristeza, aislamiento social y angustia en general se asocian con alto riesgo de desarrollar estrés, trastornos psicológicos y enfermedades mentales tales como la Depresión y Ansiedad los cuales aumentaron su incidencia no solo por la modalidad de trabajo sino por la alerta sanitaria en salud. Es necesario tener en cuenta la importancia de realizar futuros estudios en donde se mejoren las condiciones del ambiente laboral desde casa, incluyendo horarios definidos, instalaciones adaptadas para la comodidad del trabajador, herramientas tecnológicas adecuadas, comunicación asertiva con los supervisores y superiores que permitan detectar si dichos hallazgos negativos se asocian con el hecho de trabajar desde casa o es un efecto inherente a la situación de salud pública, económica y social a nivel mundial.[18,19,21,28,31]

**PALABRAS CLAVE:** Teletrabajo (trabajo en casa), factores de riesgo, factores protectores, estrés laboral, depresión, COVID 19.

**KEYWORDS:** Teleworking, risk factors, protective factors, occupational stress, depression, COVID 19.

## **INTRODUCCIÓN:**

La enfermedad COVID 19 originada en Wuhan China y descrita por primera vez en diciembre del año 2019 causada por la infección del nuevo coronavirus SARS COV 2, desencadenante de un cuadro de síndrome de dificultad respiratoria grave asociado a neumonía se declaró pandemia por la OMS el 11 de marzo 2020 [1]

Esta situación de salud a nivel mundial llevó a las grandes empresas a utilizar la modalidad de teletrabajo o trabajo en casa como herramienta de protección durante el aislamiento preventivo y como medida para dar continuidad a las actividades económicas en muchos sectores, principalmente aquellos que podían desempeñarse plenamente con el uso de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones [1]. De esta manera se creó un ambiente laboral completamente diferente e incluso nuevo para muchos, lo cual sugiere que esto impactará en la salud de los teletrabajadores, especialmente desde el punto de vista del riesgo psicosocial y la salud mental, ya que hasta el momento lo que se conocía del teletrabajo y las investigaciones sobre el mismo se realizaron en ambientes controlados y no siempre exclusivos [2].

El Teletrabajo es aquel trabajo que se realiza fuera de las instalaciones oficiales del trabajo, ya sea en terceros lugares, el hogar, durante viajes, entre otras y por lo tanto, se puede considerar como una modalidad de trabajo a distancia; actualmente no se dispone de una definición internacional específica para el teletrabajo pero sí es claro que se requiere del uso de dispositivos electrónicos personales tales como ordenadores, tabletas o teléfonos móviles soportados por el uso de las TIC (TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS TELECOMUNICACIONES) [3]. Este documento hace referencia al teletrabajo específicamente desde casa con las características comunes nombradas anteriormente descritas para el trabajo a distancia y fundamentalmente para aquellos que laboran de manera dependiente o con una relación de tipo contractual laboral con una empresa o un empleador específicamente.

Es claro que la medida de trabajo a domicilio o en casa tiene una gran trayectoria y se usa hace más de 20 años, inicialmente en países del continente europeo y norte americano; razón por la cual representa una medida con grandes ventajas que incluso se utilizan para dar beneficios a los empleados respecto a la forma y libertad de realizar su trabajo,

disminuyendo la presión de este sobre el individuo y aportándole una mejoría respecto a los roles relacionados con la familia y el trabajo [4].

Durante este proceso también se han podido identificar desventajas como lo son el no poder distribuir de forma adecuada el tiempo dedicado a la familia y a la actividad laboral, no es aplicable para todas las profesiones, la supervisión del trabajador se dificulta y el aislamiento social lo cual podría estar relacionado con un riesgo psicosocial alto que predispone la aparición de estrés ocupacional [5].

El estrés laboral según la Organización Mundial de la Salud es la reacción del individuo frente a una exigencia laboral que no se ajusta a sus capacidades y conocimiento sobre su labor, el cual se ve exacerbado cuando no se cuenta con el apoyo suficiente de los superiores y colegas. Sus posibles causas son una mala estructuración de las actividades y espacio laboral, exigencia superior al trabajador que no se ajusta a sus capacidades y conocimientos (horarios, carga laboral importante, actividades de alta responsabilidad); es por esto que, entre más se ajusten las tareas laborales asignadas al conocimiento del trabajador y sus habilidades y tenga una adecuada comunicación y apoyo de la organización, menor es el riesgo de presentar estrés laboral.

Por su parte, el estrés laboral puede desencadenar afecciones a nivel físico y mental tales como la incapacidad para relajarse o concentrarse, dificultad para la toma de decisiones, dificultad para conciliar el sueño, cardiopatías, cefalea, trastornos musculoesqueléticos, alteraciones en el sistema inmune, trastornos psicológicos y psiquiátricos. [6]

Según la OMS la depresión se define como “un trastorno mental frecuente, que se caracteriza por la presencia de tristeza, pérdida de interés o placer, sentimientos de culpa o falta de autoestima, trastornos del sueño o del apetito, sensación de cansancio y falta de concentración. La depresión puede llegar a hacerse crónica o recurrente y dificultar sensiblemente el desempeño en el trabajo y la capacidad para afrontar la vida diaria. En su forma más grave, puede conducir al suicidio”.

Según un estudio realizado en China por Shi L. y col en 2020 mediante una encuesta en línea que incluyó población mayor de 18 años en 34 provincias (n=56 679) donde se evaluó la prevalencia de síntomas de depresión, ansiedad, insomnio y estrés agudo durante la pandemia del COVID 19, se encontró que las tasas de síntomas de salud mental entre los encuestados fueron 27,9% (IC del 95%: 27,5% - 28,2%) para la depresión, 31,6% (IC del 95%: 31,2% - 32,0%) para la ansiedad, 29,2% (IC del 95%: 28,8% - 29,6%) para el insomnio y 24,4% (IC del 95%: 24,0% - 24,7%) para el estrés agudo [7].

En la contingencia por la pandemia del COVID 19 el teletrabajo generó gran impacto a nivel mundial como medida de protección de la población, dado que esta patología se transmite por medio de la exhalación de gotas y cuenta con diferentes presentaciones clínicas con pocos síntomas o asintomáticas (80%), hasta personas con cuadros clínicos moderados o graves que pueden llevar a la muerte.

Hasta el momento existe dicotomía sobre los aspectos positivos y negativos del teletrabajo, esto se ha visto reflejado en estudios realizados en países como Estados Unidos y Europa quienes son los que más están acoplados a esta modalidad de trabajo.

Algunos ejemplos en estudios realizados en Estados Unidos, Finlandia y Hong Kong entre los años 2010 y 2014 y dentro de los que se tuvieron en cuenta múltiples factores como el ambiente de trabajo, contaminación, tiempo dedicado al hogar, satisfacción laboral, desempeño, niveles de estrés se obtuvieron opiniones positivas basadas de los teletrabajadores, principalmente en el fortalecimiento y mejoría de la relación en el núcleo

familiar y la disminución de los niveles de estrés inducidos principalmente por los tiempos de desplazamiento al hogar y al trabajo entre otros [8].

En EEUU se identificó que el 86.2% considera que se puede tener mayor trabajo terminado, el 82% que tienen mayor flexibilidad de tiempo y el 81.8% que tienen menos estrés por los trayectos del hogar – trabajo – hogar como resultados principales.

Los principales resultados obtenidos en estudios realizados en Finlandia mostraron que después de un periodo de teletrabajo la presión por trabajo fue significativamente menor comparado con la situación inicial ( $F(1.548) = 58.934$ ,  $p < 0.001$ ), la experiencia de sentimientos negativos durante el trabajo fueron significativamente bajos en comparación a la situación inicial ( $F(2)=46.275$ ,  $p < 0.001$ ), igualmente el agotamiento mental y estrés fueron bajos ( $F(1.400)=23.134$ ,  $p < 0.001$ ) y ( $F(2)=3.852$ ,  $p < 0.05$ ). [7] En Hong Kong, los resultados mostraron que la tecnología y las características de trabajo inducen al tecno estrés en los teletrabajadores, lo que podría reducir la satisfacción laboral dependiendo de la intensidad del teletrabajo. De forma interesante se encontró que las personas que tienen una menor intensidad de teletrabajo son más vulnerables a desarrollar tecno estrés en comparación con los que tienen mayor intensidad de teletrabajo ( $\beta = -0.44$ ,  $t = -14.67$ ). [9] En otros estudios realizados en Estados Unidos y reportados por Jia Gao en 2019 se tuvieron en cuenta factores tales como la felicidad, el dolor, la tristeza, el estrés, el cansancio, la significación y el rol familia-labor. Se pudo identificar que disminuyen los niveles de cansancio, pero aumentaban los niveles de estrés puesto que debían dedicar tiempo de su fin de semana y días festivos a tareas pendientes. El trabajo desde casa disminuye el cansancio dado por el tiempo dedicado para los desplazamientos, pero aumentaba los niveles de estrés ya que debían atender las labores frente al núcleo familiar de predominio en las mujeres ya que por lo general son quienes se dedican a las tareas del hogar y el cuidado de los hijos [10].

Dentro de los factores de riesgo en el teletrabajo, en estudios previos a la pandemia COVID 19 algunos de ellos en Chile realizados por Ceballos - Velasquez y col. en 2015 y 2016 [11]; Omanza-Murillo M y col en Ecuador 2019 [12] entre otros, se encontró que los principales riesgos a nivel del teletrabajo están a nivel psicosocial, ergonómico y problemas familiares. Algunos de estos son sobrecarga de roles laborales y familiares [13,14], poco control respecto a la cantidad de horas de trabajo diarias, fatiga y carga mental de trabajo aguda o crónica, aislamiento del teletrabajador, nula participación en la vida laboral puede conducir a trabajar en exceso [13], falta de oportunidades profesionales de crecimiento relacionadas con el ausentismo físico y relacionamiento directo con superiores [15], falta de capacitación para manejar el teletrabajo en su parte tecnológica, como la organización requerida para ejecutarlo, espacio de trabajo insuficiente o inadecuado relacionado con iluminación, sillas, mesas para mantener posturas adecuadas, niveles de ruido ambiental [16], esfuerzo muscular estático y tiempos de descanso insuficiente.

Dentro de los factores protectores reportados en la literatura por Velásquez Camacho y col. en una revisión teórica sobre las ventajas y desventajas del Teletrabajo, se encuentran los siguientes aspectos: horario flexible, no tener restricción de movilidad de equipos de trabajo, evaluación de desempeño por medición de resultados presentados, y reuniones virtuales, reducción de problemas sociales y ambientales, optimización de recursos naturales, humanos y tecnológicos. reducción de gastos de transporte, ahorro en gastos de almuerzo y vestuario, beneficios para aquellos padres o madres cabeza de familia. [15]

Por lo anterior, la presente revisión de alcance busca establecer los factores de riesgo y los factores protectores asociados con el desarrollo de estrés laboral y depresión durante la modalidad del teletrabajo en el marco de la pandemia del Covid-19.

## MATERIALES Y MÉTODOS

Para el cumplimiento de los objetivos se realizó una revisión de alcance de la literatura sobre los factores de riesgo y protectores asociados al teletrabajo en relación con el desarrollo de estrés ocupacional y depresión a nivel general y durante la pandemia COVID 19. Se realizó una búsqueda de artículos publicados entre los años 2005 y el 2021 en 4 bases de datos como PUBMED, SCIENCE DIRECT, ACADEMIC SEARCH COMPLETE y SCOPUS REVIEW utilizando las palabras clave teletrabajo (trabajo en casa), factores de riesgo, factores protectores, estrés laboral, depresión, COVID 19.

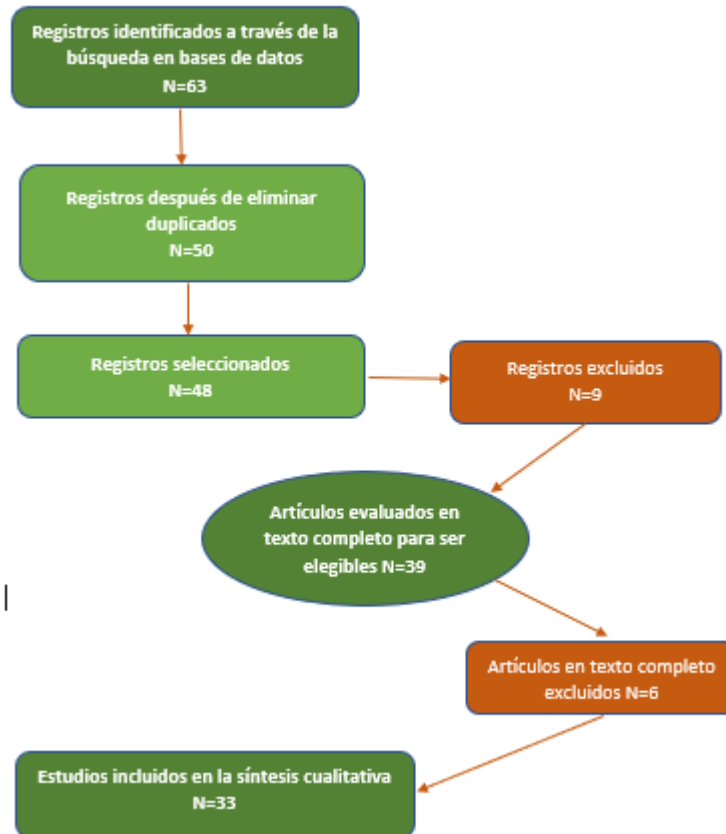
Los criterios de selección de los artículos incluyeron documentos disponibles en texto completo que se encontraran en los idiomas inglés y español, que estuvieran dentro del rango de años de publicación de 2005 a 2021, aquellos relacionados con estrés ocupacional y depresión que tuvieran información sobre factores de riesgo y protectores asociados a la modalidad de teletrabajo a nivel general y durante la pandemia COVID 19.

Las variables incluidas en la revisión fueron sociodemográficas y laborales (edad, sexo, tiempo de exposición factores protectores y de riesgo) como variables independientes. Dentro de las dependientes se incluyeron estrés laboral y depresión.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos a partir de la búsqueda, se realizó la tabla de clasificación en el programa de Office Excel® considerando las variables bibliométricas: país de origen, términos de búsqueda, número de artículos encontrados, número de artículos seleccionados y razones por las cuales fueron excluidos los artículos. A partir de esto se llevó a cabo una primera depuración de aquellos artículos que no cumplan con los criterios establecidos anteriormente, leyendo el título y el resumen de estos documentos para realizar un primer filtro y poder continuar con la consolidación de la información, empleando la metodología PRISMA.

Posterior a esto, se realizó una segunda tabla que contempló los artículos a revisar para de esta forma sustentar la temática planteada a partir de las variables de análisis. El proceso de selección de artículos se muestra en la siguiente figura:

Figura 1. Diagrama de flujo del proceso de selección de artículos



## CONSIDERACIONES ÉTICAS

Los proyectos de investigación en el campo de la salud humana deberán ajustarse a las “Normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud”, establecidas en la resolución No. 008430 de 1993 del Ministerio de Salud, considerando de manera especial la categoría de riesgo para los humanos que pueda generar la propuesta. Igualmente, es necesario mencionar la Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial, en donde se explican los principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos.

Esta investigación se clasifica en la categoría Investigación sin Riesgo, ya que se trata de una revisión del alcance de la literatura.

## RESULTADOS

### 1. Características Demográficas

En esta revisión de la literatura se encontró que el teletrabajo se realiza más en sectores económicos que favorecen la posibilidad de trabajar con el uso de las herramientas de las TIC, algunos de ellos empresas de telecomunicaciones, seguros entre otros, pero especialmente en personas con cargos de coordinación o gerencia, es decir que el nivel

académico tiene un papel fundamental [10], también se encontró que el trabajo desde casa tiene un efecto negativo sobre el bienestar y felicidad percibidos, con aumento del estrés en mujeres comparado con hombres, probablemente relacionado con que las mujeres tienen mayor ocupación en casa con cuidados de los niños y otras tareas inherentes al hogar [17]. Younghwan S y col en un estudio transversal realizado en el 2018 encontró que en hombres el teletrabajo en horarios convencionales no impacta significativamente sobre la sensación de bienestar ( $P=0,23$ ), pero si se asocia a disminución en los niveles de cansancio ( $p=-0,183$ ). [10,17] Por otro lado se evidenció en varios estudios a nivel de Latinoamérica en países como Perú, Ecuador y Costa Rica (N=5) realizados por Venegas C y col (2020), Ramos V y col (2020), Carranco S y col (2021), Quiroz G y col (2020) y Benavidez y col (2021) respectivamente, quienes refieren que, aquellos que realizan su trabajo desde casa tienen una serie de hallazgos positivos como sensación de bienestar emocional dado que no es necesario trasladarse ( $p=0,92$ ), mejoría en productividad y satisfacción con la vida laboral debido a la autonomía para realizar el trabajo ( $p=0,70$ ); los hallazgos negativos se relacionaron con sensación cansancio emocional (60% N=20), baja realización personal (14% N= 20) y aumento en los niveles de malestar psicológico especialmente en mujeres cabeza de familia con más de 2 hijos ( 42% N=60). [14,19,20,21,22]

## **2. Factores de Riesgo asociados con el estrés laboral y la depresión**

Los resultados respecto a los factores de riesgo durante la realización del teletrabajo son controvertidos, dado que en su mayoría los estudios revisados previos a la pandemia de COVID 19 (N=6) encontraron mayor incidencia de ventajas y factores protectores, que factores de riesgo. Algunos de los factores de riesgo encontrados en estudios de corte transversal en la población teletrabajadora en los años 2012, 2013, 2014, 2016 y 2018 en EE.UU y Canadá realizados por Timothy D. Golden y col, Shruti R. Sardeshmukh y col, y Song Younghwan y col, Linda Duxbury y col, Megan shepherd y col, reportaron que hay una relación positiva entre el aumento de las demandas familiares, horas de cuidado infantil y el incremento del conflicto familia- trabajo ( $P=0,30$ ) y por tanto, se asocia con mayor agotamiento, tensión ( $p=0,36$ ) e incluso con síntomas depresivos especialmente en mujeres madres de familia, incluyendo si la actividad laboral se realiza en horarios no convencionales de trabajo o si este se realiza de manera constante (más de 4 días a la semana) [5,10,18,23]; trabajar desde casa tiene una mayor probabilidad (10%) de tener una experiencia desagradable, un nivel más bajo de felicidad y por tanto un mayor nivel de estrés, especialmente en aquellos con horarios laborales extensos que incluyen fines de semana y feriados. Adicionalmente, durante el teletrabajo se tiene la percepción de que no se cuentan con las herramientas completas para realizarlo teniendo en cuenta que se presentan problemas para el acceso a la información y descoordinación por parte de los supervisores con quienes no se logra una adecuada comunicación. [10]

Una revisión de la literatura realizada por Ramírez y col en el año 2018, encontraron en estudios en EE.UU y Europa que corroboran que la principal desventaja del teletrabajo se relaciona con el inadecuado ensamble entre la vida laboral y la vida familiar, generando así un conflicto que puede afectar las relaciones familiares o el desempeño laboral en cuanto a concentración, aumento del tiempo para realizar tareas asociadas a las demandas familiares de tiempo en tareas del hogar y cuidado de los hijos. [8]

## **3. Factores Protectores**

Los principales factores protectores identificados en una revisión de la literatura publicada previa a la pandemia (N=6) entre los años 2012 y 2018 en países como EE.UU y Canadá, fueron disminución en tiempos desplazamiento a lugares de trabajo durante la semana, que pueden ser utilizados de manera más adecuada en términos de descanso y tiempos para las demandas familiares, aumento en los índices de productividad y mejoras en la vida personal y familiar con los arreglos flexibles respecto a horarios de trabajo y forma en que este se realiza con incremento en la satisfacción laboral cuando se emplean horarios convencionales para trabajar desde casa. [5,8,10,14, 25]

Por otro lado, en un estudio de corte transversal realizado en EE.UU en el 2016 por Shepherd M y col en donde se examinó el impacto del lugar de trabajo sobre los cambios en los síntomas depresivos entre las mujeres trabajadora con niños, se encontró que el cambio de trabajar desde oficina a realizar teletrabajo desde el hogar disminuye los síntomas depresivos especialmente en mujeres quienes habían tenido hijos en los primeros 6 a 24 meses posterior al parto ( $p=0,002$ ), por lo tanto se consideró como una herramienta que mejora la salud en esta etapa de la vida de las mujeres activas laboralmente.[17]

#### **4. Factores de riesgo y protectores durante la pandemia COVID 19.**

Durante los años 2020 y 2021 se han realizado una gran cantidad de estudios con resultados similares y que en comparación a lo encontrado antes de este periodo, muestran diversidad de factores de riesgo, muchos de los cuales no diferencian si se relacionan únicamente con el hecho de teletrabajar o con la crisis en salud por la pandemia del COVID 19, incluso podría pensarse que la combinación de los dos factores es la que lleva a dichos resultados.

S. de Sio y col en un estudio de corte transversal realizado en Italia con una muestra significativa de la población teletrabajadora en la ciudad de Roma (N= 576), evidenció que la prevalencia de estrés psicológico fue del 77% en mujeres, ligeramente mayor que en hombres (71%) esto relacionado con las tareas del hogar; la angustia psicológica se asoció a un nivel educativo de postgrado (OR 2,20; IC 95% 1,20-4,03), esté a su vez se relaciona con la sensación de no sentirse “protegido en casa” (OR 2,01; 95% CI 1,21-3,34) y con informes de bienestar deficiente (OR 7,39; IC del 95%: 3,44-15,86) por una mayor demanda laboral durante la pandemia (OR 2,61; IC 95% 1,10-6.19). [9]

Ramos V y col en un estudio transversal realizado en Ecuador(N=459) y apoyado por Ockman J. y col en una revisión bibliográfica realizada en Australia (N=23), reportaron que el impacto para la salud de los teletrabajadores respecto a la sensación de seguridad, bienestar, estrés, depresión, fatiga y calidad de vida está relacionado con el grado de apoyo de la organización, compañeros de trabajo, relaciones sociales externas y el conflicto familia-trabajo. Por lo tanto, se destaca que el teletrabajo mejora la autonomía ( $p=0,7$ ), organización del tiempo ( $p=0,87$ ), y productividad ( $p=0,76$ ). Produce una mayor sensación de relajación al no generar desplazamientos ( $p=0,9$ ); adicionalmente, se encontró una dificultad para equilibrar vida familiar y laboral ( $p=0,7$ ), pérdida de sueño ( $p=0,9$ ), estrés y pérdida de capacidad para tomar buenas decisiones en el trabajo asociado con estar ocupado todo el tiempo ( $p=0.8$ ). [18,23]

Alfonso P y col reportan en un estudio transversal en Portugal (N=106) que hay una alta prevalencia de mala calidad del sueño (74%) asociado a síntomas de ansiedad y depresión, siendo la ansiedad el síntoma más frecuente (media 6,7, DE 4,2) que el de depresión (media 4,5, DE 3,5) [24]. Resultados similares en estudios equivalentes fueron reportados por

Erman S Entürk y col en Turquía (N=459) donde la prevalencia de depresión, ansiedad y estrés fue del 17,9%, 19,6% y 19,6% respectivamente; adicionalmente la mala calidad del sueño, los problemas para concentrarse en el trabajo, el ser mujer, la soledad en el lugar de trabajo, los bajos niveles de control sobre las horas de trabajo y los bajos niveles de actividad física fueron predictores de depresión, ansiedad y estrés [26].

Lonska J y col. en un estudio transversal en Letonia (N=1006) reportaron que aquellos teletrabajadores con hijos menores de 18 años generalmente sentían que la vida familiar afectaba su capacidad para realizar sus responsabilidades laborales ( $p=0.03$ ), mientras que aquellos que no tenían dicha condición no sintieron este impacto ( $p=0,31$ ); los grupos de edad de 25 a 34 años y 35 a 44 años ( $p=1,38$  y  $1,29$ , respectivamente) muestran que la mayoría sienten que la vida familiar afecta su capacidad para desempeñar sus responsabilidades laborales versus otros grupos de edad. Esto lleva a la conclusión que hay una gran dificultad para lograr un equilibrio entre la vida familiar y laboral cuando este se realiza desde casa [27]. Este hallazgo es apoyado por Baowen Xue y col en un estudio transversal con una muestra significativa de la población teletrabajadora en el Reino Unido (N = 15426) donde se observó que las mujeres dedicaban mucho más tiempo al trabajo del hogar y cuidado de niños que los hombres durante el encierro, y era más probable que fuera la madre que el padre quien reducía las horas de teletrabajo o cambiaba los horarios de trabajo, por lo tanto se reportaron mayores niveles de angustia psicológica [10, 28].

Carranco S. y col y Quiroz-Zambrano y col. en dos estudios transversales realizados en Ecuador reportan que los niveles más altos de estrés se registran en las personas menores de 30 años (42.9%). Las personas solteras acusan mayores niveles de malestar psicológico (37,5%), sin embargo, los teletrabajadores que tienen más de dos hijos tienen un nivel mucho mayor de malestar psicológico (45,5%), especialmente si se tienen mayor cantidad de personas viviendo en su casa (más de 4 habitantes 42,3%). La mayor presión la tienen las personas de sexo femenino, jefes de familia, reportando como alto un (40% y muy alto el 30% .[12,14]

Se encontró en menor medida factores protectores asociados al teletrabajo pero con múltiples condicionantes, aquellos se centraban en la disminución de estrés psicológico, mejoría de autonomía y productividad, siempre y cuando se tuviera un apoyo por parte de la organización, adecuadas herramientas de trabajo y accesos a la información, buenos canales de comunicación con coordinadores y compañeros, horas laborales convencionales sin sobrecarga laboral u horaria que permita tener espacios para sobrellevar la vida familiar. [19, 23, 29, 30]

En la tabla 1 se relacionan los hallazgos de algunos de los artículos incluidos en la presente revisión.

Tabla 1. Principales hallazgos de los artículos seleccionados en esta revisión

AUTORES/AÑO	PAÍS	TIPO DE ESTUDIO	TAMAÑO DE LA MUESTRA	OBJETIVO	CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACION/ REGIÓN	RESULTADOS
S De Sio y Colaboradores/2018	Roma, Italia	Corte transversal	N=575 teletrabajadores	Evaluar las consecuencias de la pandemia Covid-19 en la organización del trabajo y los	Teletrabajadores activos durante el confinamiento obligatorio por COVID 19.	La prevalencia de distrés psicológico en mujeres fue del 77,01% con respecto a los hombres (71%).

				efectos de las medidas de bloqueo en la angustia psicológica y el bienestar percibido.		Los trabajadores con mayor nivel educativo, mayor demanda laboral y los que no se sentían acogidos en su hogar presentaron mayor angustia psicológica.
Ramos V y Colaboradores/2020	Ecuador	Corte transversal	N=459 teletrabajadores	Analizar las características del teletrabajo y su impacto en la percepción de la productividad y el bienestar de las personas que se encuentran en aislamiento social debido al COVID-19.	Teletrabajadores del sector público en educación	El teletrabajo mejora la autonomía (p=0,7), organización del tiempo (P=0,87), concentración (P=0,89) y productividad (P=0,76). Produce una mayor sensación de relajación al no generar desplazamientos. (p=0,9). Establece una dificultad para equilibrar vida familiar y laboral (p=0, 7), desencadena pérdida de sueño (p=0,9), estrés y pérdida de capacidad para tomar buenas decisiones en el trabajo asociado con estar ocupado todo el tiempo (p=0.8)
Golden T y Colaboradores/2012	EE.UU	Estudio transversal	N=316	Investigar el impacto de conflicto entre el trabajo y la familia basado en el tiempo y la tensión, y el conflicto entre la familia y el trabajo sobre el agotamiento, al considerar el efecto moderador del teletrabajo realizado durante las horas de trabajo tradicionales y no tradicionales.	Nueva York, teletrabajadores empleados formales de una empresa informática.	Un mayor conflicto entre el trabajo y la familia se asoció con un mayor agotamiento del trabajo, mientras que el conflicto entre la familia y el trabajo no lo fue. El alcance del teletrabajo tradicional moderará la relación entre trabajo y familia basado en tiempo y grado de tensión. Cuando el teletrabajo es extenso, el agotamiento aumenta a un ritmo más rápido.
Sardeshmukh S /2012	EE.UU	Estudio de corte transversal.	N= 417 Encuestas	Explora los efectos sobre las demandas laborales y los recursos para comprender los procesos a través de los cuales el teletrabajo impacta en el agotamiento y	Población teletrabajadora	El teletrabajo se relacionó negativamente con la presión del tiempo y el conflicto de roles y positivamente con la ambigüedad de roles. También se relacionó positivamente con la autonomía y negativamente con la

				el compromiso del teletrabajador		retroalimentación y el apoyo social.
Duxbury L y Colaboradores/2013	Canadá	Estudio de corte transversal	N= 1806	Establecer como las demandas y la tensión se asocian al número de horas que el empleado dedica a la semana teletrabajando	Empleados profesionales con nivel educativo postgrado que pasaban al menos una hora a la semana en teletrabajo desde casa.	El número de horas semanales de teletrabajo moderó negativamente la relación entre las demandas y la tensión laboral $p=12,84$ . Igualmente medió sólo parcialmente la relación entre las demandas familiares y la sobrecarga de roles familiares (tensión).
Song Younghwan y Colaboradores/2018	EE.UU	Estudio de corte transversal	N= 3962	Examinar cómo varía el bienestar subjetivo (BS) entre el trabajo en casa y el trabajo en el lugar de trabajo entre los trabajadores asalariados	Población trabajadora convencional y teletrabajadora.	En comparación con trabajar en el lugar de trabajo, el teletrabajo se asocia con una mayor probabilidad de tener una experiencia desagradable ( $p=0,102$ ) y un nivel más bajo de afecto, las cuales son medidas agregadas de felicidad, dolor, tristeza y estrés. La sensación de bienestar varía según el tipo de trabajo. El único efecto positivo del trabajo a domicilio es que reduce el cansancio durante la semana.
Shepherd M y Colaboradores/2016	EE.UU	Estudio longitudinal	N= 570 Mujeres con niños pequeños	Examinar el impacto del lugar de trabajo sobre los cambios en los síntomas depresivos entre las mujeres trabajadoras con niños pequeños entre 6 y 24 meses de edad.	Mujeres trabajadoras con niños pequeños	Las mujeres que trabajaban desde casa informaron de una disminución estadísticamente significativa de las puntuaciones de depresión a lo largo del tiempo ( $\beta=-1,36$ , $SE=0,51$ , $p=0,002$ ). Reportaron un aumento de una unidad en las preocupaciones laborales, experimentaron en promedio un aumento de 2 puntos relacionados con depresión a lo largo del tiempo ( $\beta=1,73$ , $SE=0,37$ , $p<0,01$ ).

Venegas C Tresierra/2020	Y	Perú	Revisión de alcance de la literatura	N=43 referencias	Describir por medio de una revisión bibliográfica, la fatiga y carga mental del teletrabajador.	Estudios en población teletrabajadora	El teletrabajo expone a riesgos para la salud mental debido al aislamiento, la nula participación en la vida laboral colectiva, riesgo a volverse adicto al trabajo, olvidando cuantificar el tiempo que dedica a la familia y falta de oportunidades profesionales por a la ausencia física. El distanciamiento por el covid 19 por si solo genera aumento en los niveles de estrés lo cual implica un riesgo psicosocial adicional
Carranco S, colaboradores /2021	y	Ecuador	Estudio descriptivo transversal	N= 60	Identificar la prevalencia de estrés psicosocial como factor de riesgo psicosocial en el personal de salud en modalidad teletrabajo por COVID-19 en las ciudades de Salitre y Guayaquil	60 personas, entre hombres y mujeres que se encuentran en modalidad de teletrabajo por ser personas vulnerables	Los niveles más altos se registran en las personas menores de 30 años (Muy alto: 42.9%). Estos datos indican que son los hombres jóvenes los que sufren de mayor malestar psicológico en su trabajo. Las personas solteras acusan mayores niveles de malestar psicológico (alto: 37,5%, muy alto: 25%), así como los que tienen menor cantidad de hijos. Las personas que tienen más de dos hijos tienen un nivel muy alto de malestar psicológico (45,5%). Por otra parte, las personas que tienen mayor cantidad de personas viviendo en su casa, más de cuatro habitantes, muestran un nivel alto de malestar psicológico (42,3%). La mayor presión la tienen las personas de sexo femenino, jefes de familia, con una medida de alto (40%) y muy alto (30%).
Lonska J /2021		Letonia	Estudio corte transversal	N=1006	Evaluar la flexibilidad de conciliar el trabajo y la vida privada de los	Teletrabajadores	Se ha confirmado parcialmente que todos los grupos de empleados experimentaron dificultades para

				empleados en teletrabajo durante situación de emergencia COVID-19. Investigar cómo la vida familiar influyó en la capacidad de los empleados para realizar sus tareas laborales.		conciliar su vida personal y laboral durante la situación de emergencia de COVID-19, lo cual generó dificultades para llevar a cabo su trabajo de manera adecuada con las demandas que implica y por tanto la sensación de estrés y malestar psicológico.
Baowen Xue y colaboradores/2021	Reino Unido	Estudio longitudinal	N=29576	Describir cómo hombres y mujeres dividieron las demandas de cuidado de niños y tareas domésticas durante el apogeo del primer encierro de Covid-19 en el Reino Unido, y si estas divisiones se asociaron con un empeoramiento de la salud mental durante la pandemia.	Parejas de teletrabajadores	Las mujeres dedicaban mucho más tiempo al trabajo del hogar y cuidado de niños que los hombres durante el encierro, y era más probable que fuera la madre que el padre quien reducía las horas de teletrabajo o cambiaba los horarios de trabajo. Se reportaron mayores niveles de angustia psicológica. Los padres trabajadores que adaptaron sus patrones de trabajo al teletrabajo aumentaron más la angustia psicológica en especial si era padre o madre soltera.

## DISCUSIÓN:

Respecto a los factores de riesgo y los factores protectores asociados con el desarrollo de estrés laboral y depresión durante la modalidad del teletrabajo en el marco de la pandemia del Covid-19 se encontró realizados por Timothy D. Golden y col, Shruti R. Sardeshmukh y col, y Song Younghwan y col, Linda Duxbury y col, Megan shepherd y col que los niveles de estrés en mujeres son ligeramente superiores a los de los hombres, esto relacionado con las demandas familiares, específicamente el cuidado de los niños, lo cual puede aumentar los niveles de agotamiento, incluso generando dificultades para realizar labores en horarios convencionales y teniendo la necesidad de utilizar horas extras para realizar dichas actividades. Esto se traduce en un aumento de la sensación de tensión y agotamiento, llevando a los teletrabajadores a situaciones de desequilibrios psicológicos tales como la ansiedad y la depresión. También se evidencio que el teletrabajo tiene un efecto positivo dado que mejora la autonomía respecto al rol laboral, distribución del tiempo, disminución del cansancio físico debido a que no es necesario desplazarse a los lugares de trabajo para realizar sus actividades diarias, disminución del estrés psicológico

específicamente en mujeres con niños pequeños, puesto que el teletrabajo permite lograr un equilibrio entre la maternidad y la actividad laboral en comparación con aquellas que están en la misma situación pero realizan trabajo convencional. [5,9, 10,14, 17, 31]

En los estudios publicados durante la pandemia del covid 19 se evidenciaron mayor cantidad de factores de riesgo a nivel de la esfera mental de los teletrabajadores así como lo indica Venegas C y col relacionados con el aislamiento, la nula participación en la vida laboral colectiva, riesgo a volverse adicto al trabajo olvidando cuantificar el tiempo que dedica a la familia y falta de oportunidades profesionales debido a la ausencia física. Sin embargo, resaltan que el distanciamiento por el covid 19 por sí solo genera aumento en los niveles de estrés lo cual implica un riesgo psicosocial adicional, que condiciona y puede potenciar la afectación psicológica del trabajador.[19]

Según Carranco S y col los niveles altos de malestar psicológico se registran en las personas menores de 30 años haciéndose más evidente en hombres jóvenes, personas solteras y aquellos que tienen menor cantidad de hijos y los niveles más altos de estrés se presentaron en las personas que tienen más de dos hijos y aquellos que tienen mayor cantidad de personas viviendo en su casa (más de cuatro habitantes). También se identificó mayor presión psicosocial en las mujeres cabezas de familia. [21] Este aporte es apoyado por Xue B y col quienes manifiestan que las mujeres dedicaban mucho más tiempo al trabajo del hogar y cuidado de niños que los hombres durante el encierro, y era más probable que fuera la madre quien reducía las horas de teletrabajo o cambiaba los horarios de trabajo por tanto reportaron mayores niveles de angustia psicológica en especial si era madre soltera.[28]

Estos hallazgos también fueron apoyados por Lonska J y col quienes reportaron que se ha confirmado parcialmente que los teletrabajadores experimentaron dificultades para conciliar su vida personal y laboral durante la situación de emergencia de COVID-19, lo cual generó dificultades para llevar a cabo sus actividades de manera adecuada con las demandas que esto implicaba y por tanto la sensación de estrés y malestar psicológico aumentaron. [32]

## **CONCLUSIONES:**

Teniendo en cuenta los resultados de esta revisión bibliográfica, se puede identificar que aún persiste la controversia respecto a si los factores protectores y ventajas del teletrabajo superan los factores de riesgo respecto al desarrollo de trastornos psicológicos, estrés laboral y depresión planteados desde el inicio del estudio. Lo anterior es soportado en los hallazgos de varios estudios hechos previos a la Pandemia del COVID 19 que indican claramente que los factores protectores y beneficios superan las condiciones negativas del teletrabajo, incluso llegando a tomarse por muchas empresas como una medida beneficiosa y preventiva para la salud de sus empleados, teniendo en cuenta que cuando se adoptan estas pautas laborales, tanto las organizaciones como los trabajadores, tenían ya una experiencia y control sobre esta forma de trabajar. [4,5,8,10, 17]

De manera contraria los estudios durante la pandemia del COVID 19 evidencian una gran cantidad de desventajas y factores de riesgo, especialmente a nivel del riesgo psicosocial, dado que la incidencia de estrés laboral, poca satisfacción con el trabajo, conflictos entre el rol familiar y laboral, aumento del tiempo dedicado para el trabajo, la sensación de ansiedad,

tristeza, aislamiento social y angustia en general, se asocian con alto riesgo de desarrollar estrés y por ende trastornos psicológicos y enfermedades mentales tales como la depresión y la ansiedad, sin embargo, no se descarta que el impacto de la situación de salud a nivel mundial sea un elemento fundamental y no solo la experiencia de laborar desde casa. Es necesario tener en cuenta la importancia de realizar futuros estudios en donde se mejoren las condiciones del ambiente laboral desde casa, incluyendo horarios definidos, instalaciones adaptadas para la comodidad del trabajador, herramientas tecnológicas adecuadas, comunicación asertiva con los supervisores y superiores que permitan detectar si dichos hallazgos negativos se asocian con el hecho de trabajar desde casa o es un efecto inherente a la situación de salud pública, económica y social a nivel mundial.[18,19,20,28,31]

## RECOMENDACIONES

- Para disminuir el impacto de los factores de riesgo sobre la salud mental de los teletrabajadores se recomienda dar mayor control a trabajadores acerca de la planificación de la labor, el orden de las tareas, la diversidad de ellos, la posibilidad de establecer los lapsos de descanso (pausas) durante la ejecución de las actividades laborales. [21]
- Asegurar por parte de las organizaciones que los teletrabajadores tengan espacios adecuados de trabajo, incluyendo herramientas tecnológicas completas y supervisión del funcionamiento de estas.
- Optimizar la comunicación por parte de los teletrabajadores, supervisores y compañeros para disminuir la sensación de aislamiento durante la ejecución de las actividades laborales y promoviendo actividades de integración virtual.
- Se recomienda identificar los casos en que se han suscitado episodios de depresión, para atenderlos debidamente a nivel individual.
- Establecer medidas de acompañamiento psicológico en los teletrabajadores que acoja su entorno familiar y los capacite para tener herramientas para equilibrar la vida familiar y laboral.
- Se considera importante realizar nuevos estudios en la población teletrabajadora para establecer de manera clara cuáles son las medidas más prácticas y beneficiosas de aplicación de teletrabajo durante situaciones de emergencia en salud como la que se vive actualmente con el COVID 19.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Salari N, Hosseinian-Far A, Jalali R, Vaisi-Raygani A, Rasoulpoor S, Mohammadi M, Rasoulpoor S, Khaledi-Paveh B. Prevalence of stress, anxiety, depression among the general population during the COVID-19 pandemic: a systematic review and meta-analysis. *Globalization and health*. 2020 Dec;16(1):1-1
2. Bouziri H, Smith DRM, Descatha A, Dab W, Jean K. Working from home in the time of COVID-19: how to best preserve occupational health? *Occupational and environmental medicine* [Internet]. 2020 Jul [cited 2020 Sep 18];77(7):509.
3. Sostero M, Milasi S, Hurley J, Fernandez-Macias E, Bisello M. Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?. *Joint Research Centre (Seville site)*; 2020 Jul.

4. Sardeshmukh SR, Sharma D, Golden TD. Impact of telework on exhaustion and job engagement: A job demands and job resources model. *New Technology, Work and Employment*. 2012 Nov;27(3):193-207.
5. Golden TD. Altering the effects of work and family conflict on exhaustion: Telework during traditional and nontraditional work hours. *Journal of Business and Psychology*. 2012 Sep 1;27(3):255-69.
6. Griffiths A, Leka S, Cox T. La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales.
7. Shi L, Lu ZA, Que JY, Huang XL, Liu L, Ran MS, Gong YM, Yuan K, Yan W, Sun YK, Shi J. Prevalence of and risk factors associated with mental health symptoms among the general population in China during the coronavirus disease 2019 pandemic. *JAMA network open*. 2020 Jul 1;3(7):e2014053
8. Ramirez Perez J. *Ventajas y desventajas de la implementación del Teletrabajo: revisión de la literatura*  
(Doctoral dissertation, Universidad del Rosario).
9. De Sio S, Cedrone F, Nieto HA, Lapteva E, Perri R, Greco E, Mucci N, Pacella E, Buomprisco G. Telework and its effects on mental health during the COVID-19 lockdown. *European Review for Medical and Pharmacological Sciences*. 2021 May 1;25(10):3914-22.
10. Song Y, Gao J. Does telework stress employees out? A study on working at home and subjective well-being for wage/salary workers. *Journal of Happiness Studies*. 2019 Nov 4:1-20.
11. Ceballos-Vásquez P, Rolo-González G, HernándezFernaund E, Días-Cabrera D, Paravic-Klijn T, Burgos-Moreno T. Factores psicosociales y Carga mental de trabajo: una realidad percibida por enfermeras/os en Unidades Críticas. *Rev. Latino-Am. Enfermagem* 2015; 23(2):315-22.
12. Ormaza-Murillo M, Zambrano-Rivera A, Zamora-Napa S, Parra-Ferrié C, Félix-López M. Carga mental de profesores de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí. *Ingeniería Industrial* 2019; 40(1):3-13.
13. CE VT, AC LP. Fatigue and mental workload among workers: about social distancing. *Revista española de salud pública*. 2020 Oct 9;94.
14. Duxbury L, Halinski M. When more is less: An examination of the relationship between hours in telework and role overload. *Work*. 2014 Jan 1;48(1):91-103.
15. Camacho CM, Vera M. Teletrabajo: Una Revisión Teórica sobre sus Ventajas y Desventajas. *INVESTIGATION*. 2018 Mar 31(10):41-53.
16. Castellanos MB. Evaluación ergonómica de personal administrativo que realiza teletrabajo, en una compañía comercializadora de productos alimenticios. 2018 Ago.
17. Shepherd-Banigan M, Bell JF, Basu A, Booth-LaForce C, Harris JR. Workplace stress and working from home influence depressive symptoms among employed women with young children. *International journal of behavioral medicine*. 2016 Feb 1;23(1):102-11.
18. Ramos V, Ramos-Galarza C, Tejera E. Teletrabajo en tiempos de COVID-19. *Revista Interamericana de Psicología*. 2020 Sep 1;54(3).
19. Venegas Tresierra CE, Leyva Pozo AC. La fatiga y la carga mental en los teletrabajadores: a propósito del distanciamiento social. *Rev. esp. salud pública*. 2020:0-

20. Zambrano GL, Intriago JO. El teletrabajo y su influencia en el bienestar emocional de los docentes en el periodo de confinamiento por el covid-19. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*. 2020;5(12):361-73.
21. Madrid SD, Molina HJ, Jara CA. Estrés laboral en personal de salud modalidad teletrabajo a propósito del COVID-19: casos de estudios en Guayaquil y Salitre, durante el periodo 2020-2021. *RECIMUNDO*. 2021 Jul 30;5(3):4-18.
22. Benavides KM, Aguilar GP, Benavides YM. El Teletrabajo, valoraciones de las personas trabajadoras en relación con las ventajas y desventajas, percepción de estrés y calidad de vida. *Revista Nuevo Humanismo*. 2021 May 11;9(1):20-
23. Oakman J, Kinsman N, Stuckey R, Graham M, Weale V. A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health?. *BMC Public Health*. 2020 Dec;20(1):1-3
24. Alfonso P, Fonseca M, Teodoro T. Evaluation of anxiety, depression and sleep quality in full-time teleworkers. *Journal of Public Health (Oxford, England)*. 2021 May 25.
25. Escudero-Castillo I, Mato-Díaz F, Rodríguez-Alvarez A. Furloughs, teleworking and other work situations during the covid-19 lockdown: Impact on mental well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2021 Jan;18(6):2898.
26. Şentürk E, Sağaltıcı E, Geniş B, Günday Toker Ö. Predictors of depression, anxiety and stress among remote workers during the COVID-19 pandemic. *Work*. 2021 Sep 3(Preprint):1-1.
27. Widar L, Wiitavaara B, Boman E, Heiden M. Psychophysiological Reactivity, Postures and Movements among Academic Staff: A Comparison between Teleworking Days and Office Days. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2021 Jan;18(18):9537.
28. Xue B, McMunn A. Gender differences in unpaid care work and psychological distress in the UK Covid-19 lockdown. *PloS one*. 2021 Mar 4;16(3):e0247959.
29. Kazekami S. Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. *Telecommunications Policy*. 2020 Mar 1;44(2):101868.
30. Heiden M, Widar L, Wiitavaara B, Boman E. Telework in academia: associations with health and well-being among staff. *Higher Education*. 2021 Apr;81(4):707-22.
31. Lonska J, Mietule I, Litavniece L, Arbidane I, Vanadzins I, Matisane L, Paegle L. Work–Life Balance of the Employed Population During the Emergency Situation of COVID-19 in Latvia. *Frontiers in Psychology*. 2021;12.
32. Seva RR, Tejero LM, Fadrilan-Camacho VF. Barriers and facilitators of productivity while working from home during pandemic. *Journal of Occupational Health*. 2021;63(1):e12242.
33. Sánchez M. Un acercamiento a la medición del teletrabajo: Evidencia de algunos países de América Latina. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Recuperado de <http://www.cepal.org/Socinfo>. 2012.

34. Delanoeije J, Verbruggen M. Between-person and within-person effects of telework: a quasi-field experiment. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2020 Jun 11:1-4.
35. Belzunegui-Eraso A, Erro-Garcés A. Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. *Sustainability*. 2020 Jan;12(9):3662.
36. Hamouche S. COVID-19 and employees' mental health: stressors, moderators and agenda for organizational actions. *Emerald Open Research*. 2020 Apr 20;2(15):15.
37. Estrés laboral en teletrabajadores en tiempos del COVID-19 Autora: Eugenia Gamboa Ramírez.
38. Madero Gómez S, Luengo Martínez CE, Alvarado de Marsano LS. Efectos del estrés y el bienestar laboral con el trabajo a distancia en el entorno del COVID-19: México, Perú y Chile.
39. Morilla-Luchena A, Muñoz-Moreno R, Chaves-Montero A, Vázquez-Aguado O. Telework and Social Services in Spain during the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2021 Jan;18(2):725.
40. Miglioretti M, Gragnano A, Margheritti S, Picco E. Not all telework is valuable. *Journal of Work and Organizational Psychology*. 2021 Mar 3;37(1):11-9.
41. Danker TN, Yap HL, Zalzuli AD, Ho HF, Ang J. Surviving Work from Home: Observations from Singapore. *Journal of Police and Criminal Psychology*. 2021 Jul 23:1-6.
42. Xiao Y, Becerik-Gerber B, Lucas G, Roll SC. Impacts of working from home during COVID-19 pandemic on physical and mental well-being of office workstation users. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2021 Mar;63(3):181.
43. Nagata T, Ito D, Nagata M, Fujimoto A, Ito R, Odagami K, Kajiki S, Uehara M, Oyama I, Dohi S, Fujino Y. Anticipated health effects and proposed countermeasures following the immediate introduction of telework in response to the spread of COVID-19: The findings of a rapid health impact assessment in Japan. *Journal of Occupational Health*. 2021;63(1):e12198.
44. Otsuka S, Ishimaru T, Nagata M, Tateishi S, Eguchi H, Tsuji M, Ogami A, Matsuda S, Fujino Y. A cross-sectional study of the mismatch between telecommuting preference and frequency associated with psychological distress among Japanese workers in the COVID-19 pandemic. *medRxiv*. 2021 Jan 1.
45. Barone Gibbs B, Kline CE, Huber KA, Paley JL, Perera S. COVID-19 shelter-at-home and work, lifestyle and well-being in desk workers. *Occupational Medicine*. 2021 Mar;71(2):86-94.