

TELETRABAJO SALUDABLE Y SEGURO RESUMEN TÉCNICO — GINEBRA, 2021





TELETRABAJO SALUDABLE Y SEGURO RESUMEN TÉCNICO — GINEBRA, 2021





Teletrabajo sano y seguro: resumen técnico

ISBN (OMS) 978-92-4-004097-7 (versión electrónica) ISBN (OMS) 978-92-4-004098-4 (versión impresa) ISBN (OIT) 978-92-2-036231-0 (impreso)

ISBN (OIT) 978-92-2-036232-7 (web PDF)

**© Organización Mundial de la Salud y Organización Internacional del Trabajo, 2021**

Some derechos reservados. Esta obra está disponible bajo la licencia Creative Commons Reconocimiento-No Comercial-Compartir Igual 3.0 IGO (CC BY-NC-SA 3.0 IGO;  [https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/igo).](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/igo)

Bajo los términos de esta licencia, puede copiar, redistribuir y adaptar el trabajo para fines no comerciales, siempre que el trabajo se cite adecuadamente, como se indica a continuación. En cualquier uso de este trabajo, no debe haber ninguna sugerencia de que la Organización Mundial de la Salud (OMS) o la Organización Internacional del Trabajo (OIT) respalden ninguna organización, producto o servicio específico. No se permite el uso no autorizado de los nombres o logotipos de la OMS o la OIT. Si adapta la obra, debe licenciarla bajo la misma licencia Creative Commons o equivalente. Si crea una traducción de este trabajo, debe agregar el siguiente descargo de responsabilidad junto con la cita sugerida: "Esta traducción no fue creada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) o la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Ni la OMS ni la OIT son responsables del contenido o la exactitud de esta traducción. La edición original en inglés será la edición vinculante y auténtica".

Toda mediación relativa a las controversias que surjan en virtud de la licencia se llevará a cabo de conformidad con las normas de mediación de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (h [ttp://www.wipo.int/amc/en/mediation/r](http://www.wipo.int/amc/en/mediation/rules/)ules).

**Cita sugerida.**  Teletrabajo sano y seguro: resumen técnico. Ginebra: Organización Mundial de la Salud y Organización Internacional del Trabajo, 2021. Licencia: [CC BY-NC-SA 3.0 IGO](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/igo).

**Datos de catalogación en publicación (CIP).**  Los datos del CIP están disponibles en [http://apps.who.int/iris](http://apps.who.int/iris/).

**Ventas, derechos y licencias.**  Para comprar publicaciones de la OMS, consulte<http://apps.who.int/bookorders>. Para presentar solicitudes de uso comercial y consultas sobre derechos y licencias, consulte [http://www.who.int/copyright](http://www.who.int/about/licensing). Las publicaciones y productos digitales de la OIT se pueden obtener a través de los principales libreros y plataformas de distribución digital, Para obtener más información, visite el sitio web: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

**Materiales de terceros.** Si desea reutilizar material de este trabajo que se atribuye a un tercero, como tablas, figuras o imágenes, es su responsabilidad determinar si se necesita permiso para esa reutilización y obtener el permiso del titular de los derechos de autor. El riesgo de reclamaciones resultantes de la infracción de cualquier componente propiedad de terceros en el trabajo recae únicamente en el usuario.

**Descargos de responsabilidad generales.** Las designaciones empleadas y la presentación del material en esta publicación no implican la expresión de opinión alguna por parte de la OMS o la OIT sobre la condición jurídica de ningún país, territorio, ciudad o zona o de sus autoridades, ni sobre la delimitación de sus fronteras o límites. Las líneas punteadas y discontinuas en los mapas representan líneas fronterizas aproximadas para las cuales es posible que aún no haya un acuerdo completo.

La mención de empresas específicas o de productos de ciertos fabricantes no implica que estén respaldados o recomendados por la OMS o la OIT con preferencia a otros de naturaleza similar que no se mencionan. Exceptuados los errores y omisiones, los nombres de los productos patentados se distinguen por letras mayúsculas iniciales.

La OMS y la OIT han tomado todas las precauciones razonables para verificar la información contenida en esta publicación. Sin embargo, el material publicado se distribuye sin garantía de ningún tipo, ya sea expresa o implícita. La responsabilidad de la interpretación y el uso del material recae en el lector. En ningún caso la OMS o la OIT serán responsables de los daños derivados de su uso.

Diseñado por L'IV Com

Contenido

[Agradecimientos](#_bookmark0)

[Mensajes clave](#_bookmark1)

[Visión general1](#_bookmark2)

[Definición de teletrabajo1](#_bookmark2)

[Prevalencia del teletrabajo1](#_bookmark2)

[Acerca de este documento1](#_bookmark2)

[Impacto del teletrabajo en la salud3](#_bookmark3)

[Resultados de salud física3](#_bookmark3)

[Resultados de salud mental3](#_bookmark3)

[Comportamientos de salud4](#_bookmark4)

[Proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar durante el teletrabajo5](#_bookmark5)

[Entorno físico y ergonomía5](#_bookmark5)

[Factores de riesgo psicosocial7](#_bookmark6)

[Comportamientos de salud y bienestar9](#_bookmark7)

[Funciones y responsabilidades de los empleadores, los trabajadores y los gobiernos11](#_bookmark8)

[Funciones de los servicios de salud en el trabajo15](#_bookmark9)

[Conclusión16](#_bookmark10)

[Referencias17](#_bookmark11)

[Anexo: Métodos22](#_bookmark12)

[Revisión de la literatura científica22](#_bookmark12)

[Desarrollo de contenidos técnicos22](#_bookmark12)

# Agradecimientos

El informe técnico fue elaborado por un grupo asesor técnico conjunto de la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo (OMS/OIT) sobre teletrabajo saludable y seguro, bajo la dirección de Ivan Dimov Ivanov, del Departamento de Medio Ambiente, Cambio Climático y Salud de la OMS, y Manal Azzi , de la Subdivisión de Inspección del Trabajo, Administración del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo de la OIT (LABADMIN/SST).

En diversas etapas, el siguiente personal y consultores de la OMS aportaron valiosas contribuciones: Faten Ben Abdelaziz y Kristine Sorensen (Departamento de Promoción de la Salud) y Aiysha Malik (Departamento de Salud Mental y Abuso de Sustancias). El siguiente personal de la OIT contribuyó al documento: Joaquim Pintado Nunes, Manal Azzi (LABADMIN/OSH) y Najati Ghosheh (Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad) contribuyeron al contenido técnico. La Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT y la Oficina de Actividades para los Trabajadores examinaron el documento y formularon observaciones al respecto.

Kathleen Mosier y Michelle Robertson de la Asociación Internacional de Ergonomía participaron en el grupo de trabajo y contribuyeron al documento.

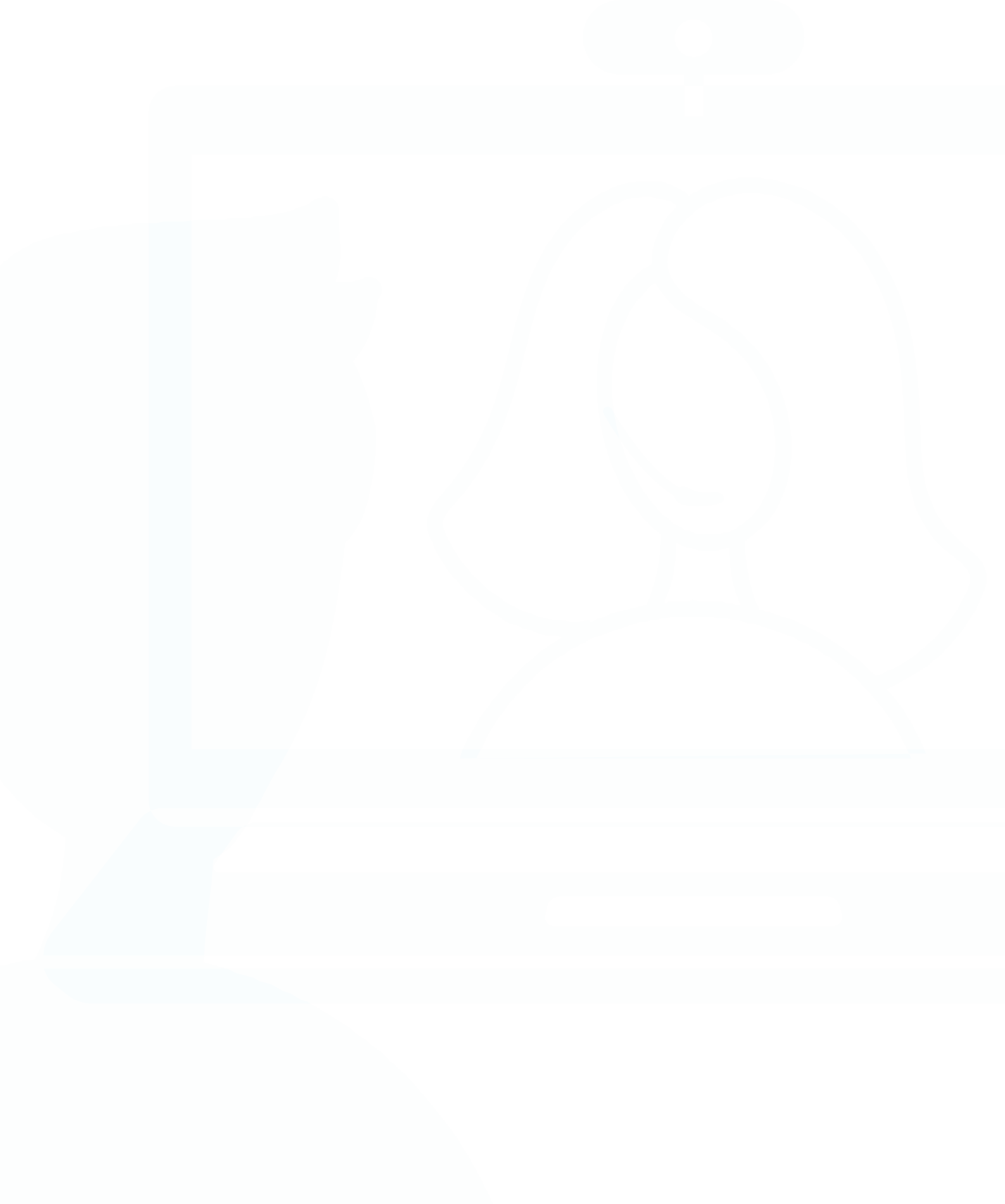
El informe fue revisado por los siguientes revisores externos: Yoshihisa Fujino (Universidad de Salud Ocupacional y Ambiental , Japón), Ehi Iden (Gerentes de Salud y Seguridad Ocupacional, Nigeria) y Diana Levine (Universidad de Haifa, Israel). Katie Fineran (Universidad de Haifa, Israel) ayudó con la revisión de la literatura.

Hubo comentarios de: Alliance for Health Promotion, Institution of Occupational Safety and Health, International Ergonomic Association, International Occupational Medicine Society Collaborative y International Union for Health Promotion and Education.

**Resumen técnico**

# Mensajes clave

* Teletrabajo: la práctica de trabajar a distancia utilizando tecnología de la información y las comunicaciones tiene un papel importante y creciente en el lugar de trabajo, y tiene un impacto potencial en la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores.
* Cuando se organiza y lleva a cabo adecuadamente, el teletrabajo puede ser beneficioso para la salud física y mental y el bienestar social. Puede mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida, reducir el tráfico y el tiempo dedicado a los desplazamientos, y disminuir la contaminación del aire, todo lo cual puede, indirectamente, mejorar la salud física y mental. El teletrabajo también puede tener beneficios sociales y de salud pública.
* Los entornos de teletrabajo pueden no cumplir con los estándares de seguridad y salud ocupacional disponibles en los lugares de trabajo tradicionales.
* El mal ambiente físico y el diseño del lugar de trabajo y el equipo y el apoyo inadecuados pueden provocar trastornos musculoesqueléticos, fatiga ocular y lesiones.
* Trabajar dentro de un entorno digital en aislamiento físico de los compañeros de trabajo, junto con las posibles dificultades para gestionar el equilibrio entre el trabajo y la vida privada en locales fuera del control directo del empleador, puede dar lugar a problemas de salud mental y comportamientos poco saludables.
* Proteger y promover la salud y el bienestar en el teletrabajo requiere un conjunto integral de medidas para proporcionar un entorno de trabajo saludable y seguro, incluida la organización adecuada del trabajo.
* Los gobiernos, los empleadores y los trabajadores desempeñan un papel en la protección y promoción de la salud y la seguridad durante el teletrabajo, incluida la ergonomía, la salud mental y el bienestar, tal como se definen en el Convenio de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y la salud de los trabajadores, 2006.
* Quienes empleen a teletrabajadores deben desarrollar programas para promover un teletrabajo sano y seguro. Dichos programas deben proporcionar asistencia para evaluar y gestionar los factores de riesgo para la salud y la seguridad; puestos de trabajo, equipos informáticos y periféricos, y apoyo remoto a las TIC.
* Los servicios de salud ocupacional pueden ofrecer apoyo ergonómico, de salud mental y psicosocial.
* Los trabajadores deben colaborar con los empleadores en la aplicación de estas medidas, cooperando con su empleador y cumpliendo con sus propias obligaciones de salud y seguridad para garantizar condiciones dignas y seguras para el teletrabajo.



Visión general

## Definición de teletrabajo

El teletrabajo se define como el uso de la tecnología de la información y las comunicaciones (TIC), como computadoras de escritorio, computadoras portátiles, tabletas y teléfonos inteligentes, para el trabajo que se realiza fuera de las instalaciones del empleador. Esto incluye el trabajo realizado desde casa, una oficina satélite u otra ubicación *(1)*. El trabajo "híbrido" se refiere a una combinación de teletrabajo y trabajo en las instalaciones del empleador. Se utilizan varias definiciones y términos diferentes para describir el teletrabajo (por ejemplo, trabajo a distancia y trabajo electrónico); sin embargo, las características unificadoras del teletrabajo, esbozadas en la nota técnica covid-19 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT  [): Orientación para la recopilación de datos sobre estadísticas del trabajo: definición y medición del trabajo a distancia , el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo a domicilio](https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_747075.pdf) *(2)* [( )](https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_747075.pdf), incluyen el trabajo que se realiza total o parcialmente en una ubicación distinta del lugar de trabajo predeterminado y el uso de dispositivos electrónicos como una computadora, tableta o teléfono para realizar el trabajo. El teletrabajo afecta el grado de control que el empleador tiene sobre el entorno de trabajo y la capacidad del empleador para planificar y proporcionar un entorno de trabajo saludable y seguro.

## Prevalencia del teletrabajo

Las medidas sociales y de salud pública introducidas a causa de la pandemia de COVID-19 dieron lugar a una transición rápida y sin precedentes al teletrabajo en muchos sectores y regiones de todo el mundo. En Europa, por ejemplo, la proporción de trabajadores que participan en el teletrabajo aumentó del 11 % antes de la pandemia al 48 % durante la misma, y alrededor del 40 % de las horas de trabajo remuneradas durante la pandemia de COVID-19 se realizan mediante teletrabajo *(3, 4)*. En la región de América Latina y el Caribe, más de 23 millones de personas hicieron la transición al teletrabajo en el segundo trimestre de 2020 *(5)*. A nivel mundial, la mayor parte de la transición al teletrabajo se produjo entre trabajadores con mayores ingresos y niveles de educación. Un análisis reciente sugiere que el uso del teletrabajo puede seguir creciendo; por ejemplo, la investigación realizada durante 2020 indica que el 34% de los empleos en los Estados Unidos de América (EE.UU.) podrían realizarse de forma plausible a distancia *(6)*. Dado que es probable que aumente el uso del teletrabajo, es importante garantizar que los empleadores, los gobiernos y los trabajadores y sus representantes comprendan cómo abordar los posibles impactos del teletrabajo en la salud de una manera que equilibre las necesidades de los trabajadores y las organizaciones.

## Acerca de este documento

El objetivo de este documento es proporcionar información técnica a los empleadores, teletrabajadores y representantes de los trabajadores sobre el impacto del teletrabajo en la salud, la seguridad y el bienestar. Proporciona asesoramiento práctico sobre la organización y la realización del teletrabajo de manera que proteja y promueva la salud física y mental y el bienestar social, de conformidad con las directrices vigentes de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y las normas y guías de la OIT.

Este documento aborda las siguientes preguntas:

* ¿Cuáles son los impactos del teletrabajo en la salud física y mental y el bienestar social de los trabajadores y sus familias?
* ¿Cómo pueden los empleadores y los trabajadores organizar y llevar a cabo el teletrabajo de una manera sana y segura?
* ¿Cuáles son las funciones y responsabilidades de los empleadores en la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, y en la creación de un entorno propicio para el teletrabajo?
* ¿Cuáles son las funciones y responsabilidades de los trabajadores y sus representantes en la protección y promoción de la salud y la seguridad durante el teletrabajo?
* ¿Cómo pueden los servicios de salud ocupacional y los proveedores de atención primaria de salud apoyar la salud y la seguridad de los teletrabajadores?

Los métodos utilizados para la elaboración de estos documentos figuran en el anexo.

Este documento se elaboró sobre la base de un examen rápido de la evidencia sobre los impactos del teletrabajo en la salud, el alcance de las directrices pertinentes existentes de la OMS y las normas y estándares de la OIT con respecto a la seguridad y la salud en el trabajo, los comportamientos de salud y el entorno de trabajo.

# Impacto del teletrabajo en la salud

## Resultados de salud física

Existe una amplia evidencia sobre el impacto del trabajo prolongado de la computadora en una serie de dolencias físicas (por ejemplo, daño musculoesquelético y fatiga ocular) en entornos de oficina, pero pocos estudios han evaluado específicamente el impacto del teletrabajo. La investigación que se ha llevado a cabo sobre el teletrabajo ha demostrado impactos positivos y negativos en la salud física.

Una revisión de estudios informó que el teletrabajo en el hogar generalmente es visto por los trabajadores como un efecto positivo en su salud auto informada, pero puede conducir a problemas derivados del diseño de la estación de trabajo y las largas horas de trabajo *(7).* Dos estudios informaron reducciones en la presión arterial con el teletrabajo: un estudio basado en cuestionarios de personal académico encontró que los teletrabajadores tenían menos quejas sobre la hipertensión arterial *(8),* y un estudio de trabajadores del gobierno sueco mostró que la presión arterial era significativamente más alta durante el trabajo en la oficina que durante el teletrabajo en el hogar *(9)* . Si bien el teletrabajo se ha utilizado más recientemente durante la pandemia de COVID-19 para prevenir la propagación del virus, también se ha encontrado que algunos teletrabajadores también han tenido dificultades para continuar trabajando cuando están enfermos, lo que se ha denominado presentismo de enfermedad *(10).*

Estos estudios son preliminares; se necesitará más investigación para determinar los verdaderos impactos del teletrabajo para diferentes trabajadores y durante períodos de tiempo más largos.

## Resultados de salud mental

Antes de la pandemia de COVID-19, el teletrabajo a menudo se basaba en acuerdos individuales entre un trabajador y un empleador (por ejemplo, para abordar mejor el equilibrio entre la vida laboral y personal). Sin embargo, en respuesta a la pandemia de COVID-19, el teletrabajo se ha impuesto en algunos casos a los trabajadores y empleadores como parte de las medidas sociales y de salud pública, lo que resulta en un posible desajuste con las preferencias de los trabajadores.

Varios estudios de investigación realizados antes de la pandemia de COVID-19 indicaron que el teletrabajo puede reducir el estrés relacionado con el trabajo *(11-14);*sin embargo, otros estudios informaron un aumento del estrés con el teletrabajo *(15-17)*.

Cinco estudios (incluida una revisión) realizados antes o durante la pandemia de COVID-19 informaron el aislamiento social como un posible efecto adverso para la salud asociado con el teletrabajo *(7, 15, 18–20)*. Otro estudio reportó una mayor incidencia de soledad, irritabilidad, preocupación y culpa entre los teletrabajadores *(21).* Por el contrario, un estudio de cohorte que analizó datos demográficos de empleados, reclamos médicos, evaluaciones de riesgos para la salud y horas de conectividad remota informó un menor riesgo de depresión entre los que teletrabajaron en comparación con aquellos que no teletrabajaron *(22).*

La investigación realizada en los Estados Unidos durante la pandemia de COVID-19 informó que los participantes que trabajaban desde casa pasaban más tiempo de calidad con las mascotas y los miembros de la familia, aunque trabajar desde la oficina brindaba más oportunidades para socializar y conducía a menos conflictos entre el trabajo y la familia *(19).* Un estudio español realizado durante el confinamiento domiciliario por COVID-19 demostró que *no* teletrabajar contribuía a un mejor equilibrio ocupacional, un equilibrio de compromiso en la ocupación que conduce al bienestar *(23).*

Una revisión de los estudios encontró que el teletrabajo se asoció con más conflicto entre el trabajo y la familia que los horarios tradicionales de 9 a 5, y que dicho conflicto fue mayor cuando las demandas de trabajo fueron altas *(24).*

Un estudio realizado en Japón en un momento en que el teletrabajo se estaba expandiendo debido a la epidemia de COVID-19 informó que, a medida que aumentaba la frecuencia del teletrabajo, los trabajadores que preferían el teletrabajo experimentaban menos angustia psicológica que aquellos que preferían no teletrabajar *(25).* Esto sugiere que la preferencia de los trabajadores afecta el impacto potencial del teletrabajo en la salud mental.

## Comportamientos de salud

Un estudio de datos demográficos de empleados, declaraciones médicas, evaluaciones de riesgos para la salud y horas de conectividad remota mostró una relación entre el teletrabajo y los menores riesgos para la salud por abuso de alcohol, consumo de tabaco y obesidad, con la relación variando según la intensidad del teletrabajo *(22).* El estudio también mostró mayores niveles de actividad física entre los empleados que teletrabajan en comparación con los no teletrabajadores *(22).* También se ha observado un aumento de la actividad física entre los teletrabajadores. Un estudio basado en encuestas encontró que el teletrabajo se asoció con un 71% más de probabilidades de lograr 30 minutos o más de actividad física por día en comparación con los días de trabajo no teletrabajo *(26).* Un estudio de empleados que comenzaron a teletrabajar debido a COVID-19 encontró un aumento significativo en la frecuencia de la actividad física realizada durante este período y un cambio en el tipo de actividad, con preferencia por el entrenamiento de fuerza y los ejercicios de estiramiento *(27).* Un estudio de adultos en los Estados Unidos mostró que aquellos que trabajaban desde casa pasaban más tiempo en la preparación o el consumo de alimentos que aquellos que trabajaban fuera de casa *(28).* Los hallazgos sugieren que trabajar desde casa puede proporcionar más tiempo para preparar y consumir alimentos, posiblemente produciendo beneficios para la salud porque las comidas preparadas en el hogar tienden a ser más bajas en calorías y más altas en nutrientes que los alimentos comprados en o alrededor del lugar de trabajo.

# Proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar durante el teletrabajo

## Entorno físico y ergonomía

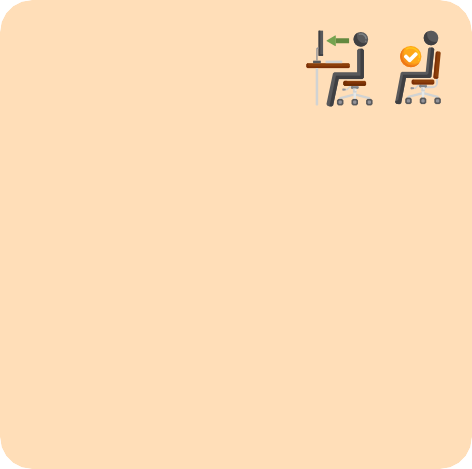
Cuando los trabajadores se dedican al teletrabajo, pueden enfrentarse a mayores riesgos en relación con el entorno físico y la ergonomía (denominados factores humanos/ergonomía[[1]](#footnote-1)) porque los entornos domésticos a menudo no cumplen con las mismas normas de seguridad y salud en el trabajo que los lugares de trabajo tradicionales. El entorno físico puede presentar riesgos relacionados con factores como el malestar térmico de los sistemas inadecuados de calefacción y refrigeración , la iluminación, la seguridad eléctrica, la higiene del hogar y la calidad del aire. Crear un buen entorno ergonómico para los trabajadores informáticos proporcionando una silla ergonómica, una pantalla grande, un teclado y un ratón, estaciones de trabajo ajustables o flexibles y formación puede minimizar las molestias musculoesqueléticas y oculares, promover comportamientos informáticos saludables y mejorar el rendimiento *(29, 30).*

La configuración insuficiente o inadecuada del equipo disponible para el trabajador (por ejemplo, equipo de TIC, escritorio, silla y conexión a Internet) puede presentar riesgos para la salud y la seguridad *(31).* Una configuración mal posicionada de la computadora, la silla y el escritorio puede provocar lesiones musculoesqueléticas como dolor de cuello o espalda baja y fatiga ocular; también puede crear riesgos para la salud mental si contribuye al estrés. En consonancia con su grado de control, los empleadores deben asegurarse de que, en la medida de lo razonablemente posible, el espacio de oficina de teletrabajo cumpla con las normas ergonómicas. Se recomiendan intervenciones como las evaluaciones ergonómicas de riesgos en el tele trabajo, la formación de los trabajadores, el mobiliario del puesto de trabajo ajustable en altura y la configuración adecuada del equipo de oficina para prevenir lesiones durante el teletrabajo *(32),* en particular cuando el teletrabajo se realiza de forma regular.

Los siguientes puntos de acción pueden considerarse al configurar una estación de teletrabajo. Son especialmente relevantes para aquellos que realizan teletrabajos regulares a largo plazo:

* Los teletrabajadores deben tener un espacio de trabajo dedicado que sea privado, silencioso y seguro. Se puede crear una "zona de confort" en la estación de trabajo organizando el monitor de la computadora y los dispositivos de entrada para que estén cerca del cuerpo de la persona, lo que permite una postura relajada y cómoda, y reduce el estiramiento excesivo y las posturas incómodas y no neutrales. Las superficies de trabajo deben acomodar como mínimo una computadora o computadora portátil independiente con una estación de acoplamiento y un teclado desmontable.
* Una silla de oficina ergonómica bien diseñada es un componente crítico de la oficina en casa del teletrabajador. Si se usan para trabajos de oficina y computadoras a tiempo completo, las sillas domésticas comunes pueden eventualmente crear problemas debido a la falta de ajustes y apoyo. Es importante seleccionar una silla con ajuste de altura, mecanismo de inclinación del respaldo, soporte lumbar, reposabrazos ajustables y una bandeja de asiento que tenga un ancho y largo adecuados, para que se ajuste al trabajador y apoye su cuerpo.

Ergonómico puntos de control, publicados por el ALEGRÍA y Asociación Internacional de Ergonomía, proporciona prácticas soluciones para mejorar la seguridad, la salud y las condiciones de trabajo De un ergonómico punto de vista *(33)*.



*Puntos de control ergonómicos*, publicado por la OIT y Internacional Ergonomía

Asociación, proporciona soluciones prácticas para mejorar la seguridad, la salud y las condiciones de trabajo desde un punto de vista ergonómico *(33)*.

La OIT también ha desarrollado una aplicación de  *puntos de control ergonómicos* (tanto para iOS como para Android) que ayuda a los usuarios a crear listas de verificación interactivas de puntos de control ergonómicos para sus propios lugares de trabajo. La aplicación incluye recomendaciones de mejores prácticas para tomar medidas e implementar mejoras efectivas en la ergonomía en el lugar de trabajo *(34).*.

La OIT también ha desarrollado una aplicación de puntos de control ergonómicos (tanto para iOS como para Android) que ayuda a los usuarios a crear listas de verificación interactivas de puntos de control ergonómicos para sus propios lugares de trabajo. La aplicación incluye recomendaciones de mejores prácticas para tomar medidas e implementar mejoras efectivas en la ergonomía en el lugar de trabajo *(34).*

* Al configurar un diseño de estación de trabajo de computadora, la superficie de trabajo debe ser lo suficientemente grande como para garantizar el uso adecuado

colocación del monitor, teclado y ratón, junto con un soporte para documentos. Al usar una computadora portátil, vale la pena considerar un teclado y un monitor externos para permitir que el monitor esté a la altura adecuada para la visualización, para reducir la tensión del cuello. Los empleadores, a través de los servicios de salud en el trabajo, deben proporcionar a los trabajadores asistencia para establecer la estación de teletrabajo.

* Mientras escribe o utilizar el ratón, el trabajador debe mantener sus muñecas en una posición recta y no rígida, y evitar colocar las muñecas en un ángulo exagerado o en una posición que cause tensión en las muñecas. Un reposa manos (a veces llamado reposamuñecas) puede proporcionar soporte durante las pausas, pero no está diseñado para usarse al escribir o mover el mouse. Las manos y las muñecas deben moverse libremente al escribir y no deben estar ancladas o apoyadas en un reposa manos, mesa o muslos mientras se escribe. Los dedos deben estar relajados y no rígidos al operar una computadora portátil o un dispositivo de entrada, para reducir la tensión en las articulaciones de los dedos . Descansar las palmas de las manos mientras escribe puede ser perjudicial porque puede hacer que la persona se doble y sostenga sus muñecas y dedos hacia atrás, o puede aplicar presión a la parte inferior de las muñecas.
* Si se utiliza un teléfono inteligente o tableta, su altura debe elevarse al nivel de los ojos o ligeramente por debajo (por ejemplo, colocando el dispositivo en una pila de libros o revistas). Se debe utilizar un teclado ergonómico externo si un trabajador necesita escribir texto en un teléfono inteligente o tableta durante mucho tiempo *(35)*.
* La tensión visual y la fatiga ocular se pueden reducir colocando el monitor para eliminar el deslumbramiento (se pueden usar persianas de ventana y deflectores superiores para redirigir la fuente de cualquier deslumbramiento). Para reducir la fatiga ocular por la fijación en la pantalla, se debe alentar a los teletrabajadores a enfocarse regularmente en objetos lejanos y luego descansar los ojos *(36).*
* Los riesgos de resbalones, tropiezos y caídas deben reducirse administrando los cables y colocándolos lejos de cualquier área para caminar, y manteniendo el espacio de trabajo organizado y ordenado. El equipo eléctrico debe mantenerse para evitar riesgos de incendio y electrocución.
* La circulación del aire, la ventilación y la temperatura deben ser adecuadas para mantener el nivel normal de rendimiento laboral y seguridad del trabajador en el entorno del hogar.
* El nivel de ruido ambiental debe mantenerse lo más bajo posible y debe fomentarse el uso de dispositivos de inclusión seguros a través de auriculares y auriculares *(37).*
* Variar las posturas informáticas y tomar descansos regulares reducirá el impacto de los estilos de trabajo sedentarios, la sesión prolongada y las cargas estáticas (es decir, el estrés causado por sentarse o pararse en un lugar durante un período prolongado) y la fatiga asociada con el trabajo con la computadora. Si es posible, los teletrabajadores deben poder moverse a través de una variedad de posturas sentadas y de pie para promover hábitos de trabajo saludables y reducir las molestias musculoesqueléticas y visuales. Se debe alentar a los trabajadores a cambiar de postura y tomar descansos cortos durante todo el día para moverse. Hay beneficios al incorporar posiciones de pie a lo largo de la jornada laboral mientras se computa; sin embargo, es esencial estar capacitado sobre cómo ajustar y usar adecuadamente las estaciones de trabajo de pie y sentado para evitar síntomas musculoesqueléticos y oculares *(30).*
* Integrar los descansos de rutina en el régimen de trabajo diario del teletrabajador y proporcionar recordatorios ergonómicos a través de tecnología portátil o programas de software que fomenten y promuevan la actividad física puede ser útil para mantener a los trabajadores saludables.

Es útil que los teletrabajadores reciban capacitación sobre las estrategias recomendadas (es decir, cómo configurar y ajustar de manera óptima una estación de trabajo para obtener varias posturas informáticas cómodas, y cómo adoptar hábitos de trabajo saludables en la computadora y variar las posturas a lo largo de las horas de trabajo). Esta capacitación puede ser respaldada por un sistema de evaluación y vigilancia de tele genómica que monitorea las evaluaciones ergonómicas, la capacitación y la implementación de acciones correctivas. Los recursos en línea y la capacitación sobre cómo manejar los límites en torno al equilibrio entre el trabajo y la vida personal y las demandas simultáneas del trabajo y la familia ayudarán a los trabajadores a obtener una mejor sensación de control y reducir el estrés, y mejorarán el rendimiento laboral.

## Factores de riesgo psicosocial

Cuando se organiza y lleva a cabo adecuadamente, el teletrabajo puede ser beneficioso para la salud mental y el bienestar social. Puede mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida, reducir el tiempo dedicado a los desplazamientos al lugar de trabajo y ofrecer oportunidades para arreglos de trabajo flexibles, todo lo cual puede promover la salud mental y el bienestar social .

El teletrabajo puede presentar riesgos para el bienestar psicosocial, incluido el impacto en el ritmo de trabajo, el aumento de las horas de trabajo, la interferencia con el equilibrio entre la vida laboral y personal, el aislamiento y el desapego. También puede haber un riesgo de violencia y acoso, incluido el acoso cibernético. El impacto psicosocial en el trabajador y su familia puede agravarse en situaciones en las que el trabajador no tiene acceso a una estación de trabajo privada, silenciosa y dedicada.

La comunicación puede ser un desafío durante el teletrabajo, ya que se limita a los canales de TIC con poca o ninguna comunicación cara a cara y puede estar limitada por el ancho de banda de la conexión a Internet. Las dificultades relacionadas con la comunicación pueden dificultar que los trabajadores entiendan la tarea en cuestión, lo que resulta en estrés. Algunos trabajadores pueden sentir los efectos del aislamiento social o profesional, debido a la disminución de la comunicación con sus colegas y la gerencia. Los estudios han demostrado la importancia de utilizar una comunicación abierta que haga hincapié en el intercambio de información *(38)* y la comunicación con un lenguaje motivador *(39)* para promover el bienestar de los trabajadores durante el teletrabajo.

Mientras teletrabajan, los trabajadores pueden experimentar a veces trabajar largas horas o hasta altas horas de la noche. Si los tiempos de trabajo establecidos no están bien establecidos entre los trabajadores y sus gerentes, lo que resulta en dificultad para desconectarse del trabajo y administrar el horario de trabajo). Esto se agrava cuando una empresa trabaja en múltiples zonas horarias. Los empleados que trabajan desde casa tienden a trabajar más horas que cuando trabajan en las instalaciones del empleador, en parte debido al tiempo para viajar al lugar de trabajo.

se sustituye por actividades laborales, y también por cambios en las rutinas de trabajo y la difuminación de los límites entre el trabajo remunerado y la vida personal *(1)*.

Debido a que el teletrabajo depende en gran medida de las TIC y el uso de Internet, el ciberacoso puede plantear riesgos para los trabajadores. El acoso cibernético puede ocurrir entre colegas, entre supervisores y subordinados, y entre trabajadores y clientes o el público. Experimentar acoso cibernético puede afectar la salud mental de los trabajadores. Para proteger a los trabajadores de estas amenazas potenciales, los empleadores deben considerar el establecimiento de una política en el lugar de trabajo que cubra el acoso cibernético, en consulta con los trabajadores o sus representantes.

Mientras teletrabaja desde casa, la tensión entre los miembros de la familia o los compañeros de casa puede aumentar el riesgo de que un trabajador experimente violencia doméstica y acoso. Los empleadores pueden ayudar a crear conciencia entre los trabajadores sobre los signos y efectos de la violencia doméstica, y proporcionar información sobre los recursos y el apoyo relevantes para las víctimas.

Se pueden considerar los siguientes puntos de acción para fomentar las interacciones sociales y promover la salud mental durante el teletrabajo:

* Los empleadores deben alentar a los trabajadores a establecer límites en las horas de trabajo y mantener un horario regular, para asegurarse de que no trabajen un número excesivo de horas. Los temporizadores y los registros de horas pueden ayudar a los trabajadores a realizar un seguimiento de sus horas y mantenerse dentro de un horario de trabajo saludable, pero tales herramientas deben ser confidenciales, y los trabajadores no deben sentir que están siendo monitoreados o están bajo vigilancia constante.
* Los empleadores deben evitar ponerse en contacto con los trabajadores fuera de las horas de trabajo programadas, y deben alentar a los compañeros de trabajo y gerentes a comunicarse solo durante las horas de trabajo programadas.
* Las interacciones sociales regulares durante el teletrabajo (por ejemplo, reuniones virtuales y tiempo social dedicado antes y después de las reuniones) pueden disminuir la sensación de aislamiento y desapego durante el teletrabajo. Se debe alentar a los trabajadores a conectarse con sus compañeros de trabajo para reuniones virtuales y charlas informales.
* Los empleadores deben proporcionar a los teletrabajadores herramientas y software de TIC que les ayuden a conectarse de manera eficiente con sus compañeros de trabajo y gerentes. La comunicación regular con los gerentes y compañeros sobre los acontecimientos actuales, el intercambio de información e ideas para resolver problemas, y la discusión de problemas relacionados con el rendimiento pueden reducir la tensión psicosocial. Sin embargo, es importante que los empleadores y gerentes sean conscientes de la cantidad de reuniones en línea en las que participan los empleados, especialmente la cantidad de reuniones consecutivas.
* Se debe alentar a los trabajadores a participar en actividades sociales y recreativas agradables durante las pausas laborales. Esto podría incluir descansos cortos de actividad física.
* Los trabajadores deben ser informados sobre los posibles riesgos psicosociales relacionados con el teletrabajo, los primeros síntomas de la enfermedad mental y cómo y dónde pueden acceder a apoyos psicosociales y de salud mental .
* Los teletrabajadores deben recibir capacitación sobre el comportamiento laboral apropiado y la etiqueta digital mientras interactúan con sus colegas, y sobre cómo identificar y responder al abuso o la intimidación.

## Comportamientos de salud y bienestar

El trabajo puede desempeñar un papel importante en la promoción de la salud y el bienestar entre los trabajadores a través de la dieta, la actividad física y un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal *(40).* El teletrabajo presenta desafíos y oportunidades únicos para promover la salud y el bienestar. Cuando el teletrabajo se lleva a cabo en hogares privados y otros locales fuera del control directo del empleador, puede ser difícil hacer cumplir las políticas establecidas en el lugar de trabajo sobre el tabaquismo, el consumo de alcohol y drogas. El equilibrio entre el trabajo y la vida personal puede verse afectado a medida que los trabajadores se enfrentan a deberes familiares, especialmente si los niños pequeños u otros miembros de la familia están en casa durante las horas de trabajo. Respetar los límites entre el trabajo y el tiempo personal puede reducir los factores estresantes psicosociales y mejorar el rendimiento de los trabajadores.

Para muchos adultos, el lugar de trabajo es un entorno clave para ser físicamente activo y reducir el comportamiento sedentario. El viaje hacia y desde el trabajo, las pausas en el lugar de trabajo, los programas en el lugar de trabajo y las actividades incidentales ofrecen oportunidades para aumentar la actividad física a lo largo de la jornada laboral *(41).*

Los empleadores pueden apoyar el bienestar de los teletrabajadores fomentando rutinas saludables y proporcionando capacitación y recursos para mantener comportamientos saludables mientras se teletrabaja *(42).* Se pueden considerar los siguientes puntos de acción para promover comportamientos saludables y bienestar durante el teletrabajo:

* Los empleadores pueden alentar y permitir que los teletrabajadores definan límites para el trabajo y el tiempo personal, para garantizar que mantengan una rutina de actividades relacionadas con el trabajo y no relacionadas con el trabajo y un horario de gestión del tiempo. Los empleadores pueden promover la oportunidad de que los trabajadores tengan flexibilidad y control de sus horarios, para manejar las demandas competitivas de las tareas laborales y familiares.
* El exceso de tiempo frente a la pantalla y las horas de trabajo irregulares durante el teletrabajo pueden tener un efecto perjudicial en los patrones de sueño. Los trabajadores deben mantener un horario de sueño regular y abstenerse de pasar tiempo frente a la pantalla y las tareas laborales antes de dormir. Los dispositivos electrónicos se pueden configurar para que tengan recordatorios para que el trabajador apague el dispositivo antes de dormir.
* Los trabajadores y los empleadores deben trabajar juntos para desarrollar e implementar arreglos de teletrabajo que permitan a los trabajadores tiempo para descansar, recuperarse y abordar actividades personales.
* La OMS recomienda que todos los adultos realicen de 150 a 300 minutos de actividad física de intensidad moderada o de 75 a 150 minutos de actividad física de intensidad vigorosa, o alguna combinación equivalente de actividad física aeróbica de intensidad moderada y vigorosa por semana *(43).* Aunque esto puede ser un desafío durante los períodos de teletrabajo debido a las largas horas de trabajo sedentario, la rutina del trabajador se puede configurar para incluir tiempos para la actividad física; por ejemplo, programando una actividad física recreativa, una clase de acondicionamiento físico o una caminata.
* La OMS recomienda que los lugares de trabajo se diseñen para permitir que las personas con capacidades diversas sean físicamente activas *(44).* Por lo tanto, para el teletrabajo, los empleadores deben fomentar la actividad física de acuerdo con la capacidad del trabajador.
* Mantener una dieta saludable que equilibre la ingesta y el gasto de energía, y limite la ingesta de azúcares libres al 10% de la ingesta de energía y la grasa total a menos del 30% de la ingesta total de energía es importante para mantener la salud. Los trabajadores pueden ser educados sobre las opciones de alimentos saludables a partir de fuentes confiables, como las 5 claves de la OMS para una dieta saludable *(45).* Para mantener una dieta saludable mientras se teletrabaja, puede ser útil planificar comidas y refrigerios regulares, evitar comer bocadillos mientras trabaja o está distraído, beber suficiente agua y evitar los alimentos procesados y las bebidas con azúcar agregada.
* La OMS y la OIT recomiendan que todos los lugares de trabajo estén libres de humo de tabaco *(46, 47).* Los empleadores pueden transmitir a los teletrabajadores que se espera que cumplan con las políticas de lugares de trabajo libres de humo mientras teletrabajan, alentar a los trabajadores a mantener hogares libres de humo y brindar apoyo a los programas para dejar de fumar.
* Los empleadores también pueden recordar a aquellos que trabajan en casa que durante las horas de trabajo se espera que cumplan con las políticas de drogas y alcohol en el lugar de trabajo. Puede ser útil incluir dicha información en un acuerdo de trabajo a distancia o en una política de trabajo desde casa, de conformidad con el repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT *(48).*
* Toda la información sanitaria debe ser accesible, comprensible y realista, teniendo en cuenta la idoneidad lingüística y cultural.

11

# Funciones y responsabilidades de los empleadores, los trabajadores y los gobiernos

El Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 181 (núm. 155) *(49)* y la Recomendación que lo acompaña (núm. 164) *(50)* describen las responsabilidades y los derechos de los empleadores y de los trabajadores, así como el papel de los gobiernos para garantizar el derecho a entornos de trabajo seguros y saludables.

A nivel nacional, estas normas definen la obligación de los Estados miembros ratificantes de formular, aplicar y revisar periódicamente, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, una política nacional sobre seguridad y salud en el trabajo que defina las funciones y responsabilidades de las autoridades públicas, los empleadores, los trabajadores y otros. Esta política debe aplicarse a todas las circunstancias laborales, incluido el teletrabajo, teniendo en cuenta sus características especiales. De conformidad con el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud de los trabajadores, 2006 (no 187) *(51),* los países también deben establecer un sistema nacional (artículo 4) que proporcione el marco principal para la aplicación de la política nacional, y un programa que defina un calendario, prioridades y medios de acción para la mejora (artículo 5). A nivel del lugar de trabajo, de conformidad con el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores *(49),* los empleadores deben garantizar que, en la medida de lo razonablemente posible, los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y los procesos bajo su control sean seguros y sin riesgos para la salud (artículo 16). En el desempeño de su trabajo, los trabajadores deben cooperar en el cumplimiento de la obligación impuesta al empleador (artículo 19, letra a). También debería haber disposiciones para la cooperación entre los empleadores y los representantes de los trabajadores; a saber, proporcionar información y consultar a los representantes de los trabajadores sobre todas las cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo. La cooperación entre la dirección y los trabajadores o sus representantes es esencial para el éxito de cualquier enfoque que garantice la salud de los teletrabajadores. La definición de lugar de trabajo que figura en el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores *(49)* incluye "todos los lugares en los que los trabajadores necesitan estar o a los que deben ir por razón de su trabajo y que están bajo el control directo o indirecto del empleador" (artículo 3, c) y define la salud en relación con el trabajo como "no simplemente la ausencia de enfermedad o dolencia; también incluye los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y que están directamente relacionados con la seguridad y la higiene en el trabajo" (artículo 3, e).

Los sistemas de gestión racionales de la seguridad y la salud en el trabajo a nivel de empresa contribuyen a entornos de trabajo seguros y saludables, y los riesgos laborales se abordan utilizando la jerarquía de controles que se aplican al teletrabajo: eliminación, sustitución, controles de ingeniería y controles administrativos *(52).* La Figura 1 describe las posibles intervenciones de los riesgos laborales del teletrabajo de acuerdo con la jerarquía de controles. La gestión de riesgos laborales, también en relación con el teletrabajo, debe realizarse en consulta con los trabajadores y los representantes de los trabajadores; es decir, a través de comités de seguridad y salud o delegados de seguridad cuando existan. Los trabajadores también deben poder comunicarse entre sí y con sus representantes sobre cuestiones de seguridad y salud durante el teletrabajo.

Las organizaciones y los gerentes pueden tener un papel positivo en el diseño del teletrabajo que promueva el bienestar de los trabajadores *(53).* Para reducir los riesgos asociados con el entorno físico y la ergonomía, los empleadores deben asegurarse de que los trabajadores reciban el equipo adecuado para completar las tareas del trabajo. En el caso de los trabajadores con discapacidad física, debe planificarse el suministro de equipos, herramientas y formación para modificar el entorno de teletrabajo en consulta con los trabajadores y sus representantes, de conformidad con el [Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre la gestión de la discapacidad en el lugar de trabajo](https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_103324/lang--en/index.htm) *(54)* [( )](https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_103324/lang--en/index.htm).

Fig. 1: Jerarquía de controles de riesgos laborales en el teletrabajo

**Eliminación/sustitución**

* Incorporar modelos "híbridos"

**Controles de ingeniería**

* Intervenciones ergonómicas: estación de trabajo, silla, teclado
* Software para gestionar el horario de trabajo
* Soporte de TIC y conectividad

**Controles administrativos**

* Políticas del Instituto sobre el teletrabajo
* Formación de los trabajadores
* Practique descansos cortos y regulares
* Asesoramiento sobre el comportamiento de salud
* Interacciones sociales con compañeros de trabajo

Los empleadores deben proporcionar información y recomendaciones, junto con capacitación sobre cómo ajustar el entorno físico y la mejor manera de colocar (organizar) la computadora y el equipo de oficina para reducir dichos riesgos *(33).* Los empleadores también deben enfatizar la importancia de variar las tareas de trabajo periódicamente, cambiar las posiciones de cómputo (incluida la posición de pie) y tomar descansos regulares para moverse y estirarse.

El teletrabajo presenta algunos desafíos únicos en la gestión de los trabajadores remotos; por lo tanto, los gerentes deben estar capacitados en gestión efectiva de riesgos, liderazgo a distancia y promoción de la salud en el lugar de trabajo. Esta formación debe abarcar cómo mitigar el riesgo y responder a los problemas de salud y seguridad de los trabajadores *(29).* Los empleadores deben proporcionar instrucciones claras sobre el mantenimiento de la información confidencial de la empresa, habilitar medidas de seguridad para los trabajadores que trabajan desde casa y establecer políticas y procedimientos de teletrabajo para apoyar el trabajo desde casa (por ejemplo, la compra de equipos, tecnología, incluidos programas informáticos, muebles de oficina y suministros). Se debe proporcionar apoyo y servicios de TIC (por ejemplo, para teléfono, Internet y equipo), y se debe informar de ello a los teletrabajadores. Los problemas legales relacionados con los contratos y seguros de equipo y mantenimiento (por ejemplo, compensación de trabajadores, seguro de propietarios de vivienda y seguro de discapacidad) pueden necesitar ser discutidos y formalizados como políticas organizacionales.

Los empleadores deben comunicarse claramente sobre las tareas, las responsabilidades, la autoridad de toma de decisiones, la autonomía y los resultados que deben lograrse, ajustando la carga de trabajo y las asignaciones de trabajo cuando sea necesario *(55).* También debe haber un entendimiento entre los trabajadores y los empleadores con respecto a las horas de contacto, al tiempo que se adhieren a las regulaciones aplicables sobre el tiempo de trabajo. Cuando sea posible, permitir la flexibilidad con respecto a los arreglos de tiempo de trabajo puede ayudar a los trabajadores a equilibrar sus responsabilidades. Los empleadores deben alentar a los trabajadores a incorporar ejercicios de relajación, estiramientos o actividad física en los descansos durante las reuniones y durante la jornada laboral. También deben proporcionar a los trabajadores asesoramiento sobre cómo crear un espacio de trabajo dedicado y libre de interrupciones, y establecer límites con otros en su hogar *(56)*.

Los teletrabajadores deben contar con horarios de trabajo regulares y períodos de descanso. Las normas internacionales y nacionales relativas a las horas de trabajo regulares y los períodos de descanso también deben tenerse en cuenta al establecer políticas y disposiciones de teletrabajo. El tiempo de trabajo debe ser lo más flexible posible. El Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (no 30) *(57)* estableció límites de horas de trabajo diarias y semanales para los trabajadores comerciales y de oficina (es decir, 8 horas por día y 48 horas por semana), que podría ser aplicable a los teletrabajadores. El Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (no 106) *(58)* prevé un período de descanso semanal ininterrumpido que comprende al menos 24 horas en el transcurso de cada período de 7 días, que también puede aplicarse a los teletrabajadores.

El Acuerdo Marco de la Unión Europea sobre teletrabajo (2002) *(59)* estableció un marco general sobre las normas en relación con el teletrabajo; el objetivo era promover ese trabajo mientras velar por que satisfaga las necesidades de los trabajadores y los empleadores. El acuerdo destaca que teleworkers conservar lo mismo protecciones legales como empleados que trabajan en el sitio de un empleador lugar de trabajo. También identifica características que son específicas de trabajo a distancia y requieren adaptación (por ejemplo, empleo) condiciones, protección de datos, privacidad, equipo, salud AND seguridad organización de trabajo adiestramiento y colectivo derechos).



Acuerdo Marco de la Unión Europea sobre el teletrabajo (2002) *(59)*

estableció Uno General

marco sobre las normas relativas al teletrabajo; el objetivo era promover ese trabajo velando al mismo tiempo por que satisficiera las necesidades de los trabajadores y los empleadores. El acuerdo destaca que los teletrabajadores conservan las mismas protecciones legales que los empleados que trabajan en el lugar de trabajo de un empleador. También identifica características que son específicas del trabajo remoto y requieren adaptación (por ejemplo, condiciones de empleo, protección de datos, privacidad, equipo, salud y seguridad, organización del trabajo, capacitación y derechos colectivos).

La presión de que los teletrabajadores a menudo se sienten presionados a estar constantemente "conectados" con su empleador y compañeros de trabajo puede llevar a muchas de las consecuencias negativas del teletrabajo (por ejemplo, más horas de trabajo y tensión en el equilibrio entre el trabajo remunerado y los compromisos de la vida personal). Por lo tanto, en algunos países se ha establecido "el derecho a desconectarse", lo que significa que el trabajador tiene derecho a desvincularse del trabajo y abstenerse de participar en comunicaciones electrónicas relacionadas con el trabajo (por ejemplo, correos electrónicos y mensajes de texto) durante las horas no laborales. En otros países, las reglamentaciones vigentes sobre el tiempo de trabajo se ocupan de todas las cuestiones pertinentes relativas al tiempo de trabajo en términos generales, y no se han introducido leyes adicionales. En muchos países donde se ha establecido el derecho a desconectarse, el derecho a desconectarse está destinado a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores de oficina (a quienes se puede contactar fuera del horario de oficina) y los teletrabajadores. El derecho a la desconexión también puede verse como una forma de limitar las horas de trabajo y garantizar que los trabajadores puedan descansar

adecuadamente entre los días de trabajo.

Por lo tanto, es importante organizar el teletrabajo para satisfacer las necesidades tanto de los trabajadores como de la organización; esto requiere un enfoque en los productos o resultados en lugar del proceso., el énfasis se pone en establecer y acordar los plazos y productos requeridos. Los empleadores deben abstenerse de monitorear o vigilar excesivamente a los trabajadores, incluido el uso inapropiado de software que monitoree el uso de la computadora o active las capacidades constantes de video en línea. Tales medidas reducen la confianza y pueden aumentar el estrés para los teletrabajadores.

El proceso de organización del teletrabajo debe incluir *(31)*:

* el trabajador y el gerente o empleador discutan y desarrollen un plan de trabajo individual de teletrabajo para el teletrabajo, y aclaren las prioridades;
* acordar un sistema común para indicar la disponibilidad para el trabajo y garantizar que los gerentes y colegas respeten el sistema;
* alentar a los trabajadores a compartir cuando se sientan sobrecargados, a servir como un sistema de alerta temprana para detectar el riesgo de agotamiento y saber cuándo se deben reasignar las tareas o los miembros del equipo;
* llevar a cabo un ejercicio de mapeo de habilidades entre los trabajadores, para potencialmente redistribuir a los trabajadores subutilizados a equipos sobrecargados;
* tener claros los resultados esperados;
* garantizar que tanto los trabajadores como los gerentes entiendan cuándo una tarea se completa satisfactoriamente, con la provisión de retroalimentación positiva, cuando sea posible; y
* garantizar una retroalimentación oportuna, regular y constructiva a los trabajadores, describiendo lo que hicieron los trabajadores y centrándose en los cambios que resultarán en la mejora más significativa de la tarea y tendrán el impacto esperado.
* Funciones de los servicios de salud en el trabajo

Los profesionales de la salud ocupacional (por ejemplo, médicos de medicina ocupacional, enfermeras, psicólogos, ergonomistas y personal auxiliar) tienen un papel importante en la identificación y mitigación de los riesgos para la salud entre los teletrabajadores. Para satisfacer las necesidades cambiantes de una mano de obra que se traslada al teletrabajo, los servicios de salud en el trabajo, tal como se definen en el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161) *(60),* deben ampliar sus canales de prestación. Los nuevos canales podrían incluir consultas en línea, aplicaciones móviles y listas de verificación en línea para realizar evaluaciones de riesgos, evaluación en línea de la salud de los trabajadores, herramientas digitales para la salud mental y el apoyo psicosocial, y evaluaciones e intervenciones tele económicas. Los representantes de los trabajadores son importantes a la hora de seleccionar y organizar servicios eficaces con dichos profesionales, incluida la información a los trabajadores sobre cómo acceder a sus consejos y servicios.

Los teletrabajadores deben ser educados por el personal de salud en el trabajo, las autoridades nacionales de salud y seguridad u otras personas apropiadas sobre los riesgos potenciales para la salud física y mental y el bienestar antes de que se introduzca el teletrabajo. Se debe llevar a cabo una evaluación ergonómica y tomar medidas para optimizar el lugar de trabajo de acuerdo con las tareas y el trabajador. Los servicios de salud ocupacional deben incluir una evaluación de riesgos ergonómica in situ o a distancia, y acceso a servicios de terapia ocupacional y física para tratar lesiones musculoesqueléticas ocupacionales y fatiga ocular.

Los profesionales de la salud ocupacional deben evaluar a los teletrabajadores identificando características que pueden usarse para identificar signos y síntomas tempranos de resultados de salud. Los profesionales de la salud ocupacional deben preguntar sobre los factores estresantes de salud mental en el lugar de trabajo (por ejemplo, baja autonomía, altas o bajas demandas, acoso por parte de gerentes o colegas e intimidación) y factores estresantes de salud mental no laborales (por ejemplo, desequilibrio entre el trabajo y la vida, demandas de cuidado de niños o ancianos y violencia doméstica). También se debe considerar la detección regular de los teletrabajadores para detectar resultados de salud mental (por ejemplo, síntomas depresivos, aislamiento, agotamiento y ansiedad) a través de aplicaciones móviles y encuestas en línea.

La notificación de enfermedades y lesiones profesionales por parte de los profesionales de la salud en el trabajo a las autoridades sanitarias pertinentes es una forma importante de realizar un seguimiento de la incidencia de los resultados en materia de salud en el trabajo y supervisar la eficacia de las intervenciones en el lugar de trabajo. Las enfermedades y lesiones, derivadas del teletrabajo o durante el transcurso del mismo, pueden tener menos probabilidades de notificarse como enfermedades y accidentes profesionales *(7)*. Los profesionales de la salud en el trabajo deben evaluar la relación laboral de las lesiones y enfermedades entre los teletrabajadores y deben informar de los casos a los registros de salud en el trabajo, garantizando al mismo tiempo la confidencialidad de los trabajadores.

# Conclusión

Cuando se organiza y apoya adecuadamente, el teletrabajo puede tener impactos positivos en la salud física y mental y el bienestar social de los trabajadores. Sin embargo, cuando no se previenen los riesgos para la salud y la seguridad del teletrabajo y los trabajadores no pueden tomar decisiones saludables mientras teletrabajan, dicho trabajo puede tener impactos negativos significativos en la salud. Los principios generales incorporados en el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores *(49),* es decir, la necesidad de evaluar y gestionar los riesgos y la jerarquía de los controles, deben aplicarse al teletrabajo.

Las tendencias actuales sugieren que el teletrabajo seguirá creciendo como parte integral del mundo del trabajo. Al mitigar los factores de riesgo para la salud física y mental, y promover comportamientos y bienestar seguros y saludables, podemos proteger a todos los trabajadores, independientemente de dónde realicen su trabajo.

# Referencias

1. Eurofound y la Oficina Internacional del Trabajo. Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: los efectos en el mundo del trabajo. En: Luxemburgo y Ginebra. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Oficina Internacional del Trabajo; 2017 ([https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime- anywhere-the-effects-on-the-world-of-work](https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work).
2. COVID-19: orientación para la recopilación de datos sobre estadísticas laborales. Definir y medir el trabajo remoto, el teletrabajo, el trabajo en casa y el trabajo a domicilio. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo; 2020 ([https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\_747075.](https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_747075.pdf)  [pdf](https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_747075.pdf))
3. Vivir, trabajar y serie COVID-19, COVID-19. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea; 2020 ([https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and- covid-19](https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19).
4. Teletrabajo en la UE antes y después de la COVID-19: dónde estábamos, hacia dónde nos dirigimos. Luxemburgo: Comisión Europea; 2020 ([https://ec.europa.eu/jrc/sites/default/files/jrc120945\_policy\_brief\_-\_ covid\_and\_telework\_final.pdf](https://ec.europa.eu/jrc/sites/default/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf)).
5. Al menos 23 millones de personas han hecho la transición al teletrabajo en América Latina y el Caribe. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo; 2021 ([https://www.ilo.org/caribbean/newsroom/ WCMS\_811296/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/caribbean/newsroom/WCMS_811296/lang--en/index.htm)).
6. Dingel J, Neiman B. ¿Cuántos trabajos se pueden hacer en casa? : Oficina Nacional de Investigación Económica; 2020 (<https://dx.doi.org/10.3386/w26948>).
7. Montreuil S, Lippel K. Teletrabajo y salud ocupacional: un estudio empírico de Quebec e implicaciones regulatorias. Saf Sci. 2003;41:339–58. (<https://dx.doi.org/10.1016/s0925-7535(02)00042-5>).
8. Arvola R, Kristjuhan Ü. Carga de trabajo y salud del personal académico de mayor edad que utiliza el teletrabajo. Agron Res. 2015;13:741–9 ([https://www.researchgate.net/publication/282269727\_Workload\_and\_health\_ of\_older\_academic\_personnel\_using\_telework](https://www.researchgate.net/publication/282269727_Workload_and_health_of_older_academic_personnel_using_telework)).
9. Lundberg U, Lindfors P. Reacciones psicofisiológicas al teletrabajo en trabajadores de cuello blanco femeninos y masculinos. J Occup Health Psychol. 2002;7:354–64 (<https://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.7.4.354>).
10. Steidelmüller C, Meyer S-C, Müller G. Teletrabajo a domicilio y presentismo en toda Europa. J Occup Environ Med. 2020;62:998–1005 ([https://journals.lww.com/joem/Fulltext/2020/12000/ Home\_Based\_Telework\_and\_Presenteeism\_Across\_Europe.4.aspx](https://journals.lww.com/joem/Fulltext/2020/12000/Home_Based_Telework_and_Presenteeism_Across_Europe.4.aspx).
11. Allen TD, Golden TD, Shockley KM. ¿Qué tan efectivo es el teletrabajo? Evaluar el estado de nuestros hallazgos científicos. Psychol Sci Public Interest. 2015;16:40–68 ([https://pubmed.ncbi.nlm.nih. gov/26403188/](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26403188/)).
12. Arvola R, Tint P, Kristjuhan Ü, Siirak V. Impacto del teletrabajo en el entorno de trabajo percibido de los trabajadores de más edad. Sci Ann Econ Bus. 2017;64:199–214 ([http://archive.sciendo.com/SAEB/saeb.2017.64.](http://archive.sciendo.com/SAEB/saeb.2017.64.issue-2/saeb-2017-0013/saeb-2017-0013.pdf)  [issue-2/saeb-2017-0013/saeb-2017-0013.pdf](http://archive.sciendo.com/SAEB/saeb.2017.64.issue-2/saeb-2017-0013/saeb-2017-0013.pdf)).
13. Bosua R, Gloet M, Kurnia S, Mendoza A, Yong J. Teletrabajo, productividad y bienestar: una perspectiva australiana. Telecommun J Aust. 2013;63 (<https://dx.doi.org/10.7790/tja.v63i1.390>).
14. Gajendran RS, Harrison DA. Lo bueno, lo malo y lo desconocido sobre el teletrabajo: Meta-análisis de mediadores psicológicos y consecuencias individuales. J Appl Psychol. 2007;92:1524–41([https:// dx.doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524](https://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524)).
15. de Macêdo TAM, Cabral ELdS, Silva Castro WR, de Souza Junior CC, da Costa Junior JF, Pedrosa FM et al. Ergonomía y teletrabajo: una revisión sistemática. Trabajo. 2020;66:777–88 ([https://dx.doi. org/10.3233/wor-203224](https://dx.doi.org/10.3233/wor-203224)).
16. Heiden M, Widar L, Wiitavaara B, Boman E. Teletrabajo en el mundo académico: asociaciones con la salud y el bienestar entre el personal. 2020;81:707–22 (<https://dx.doi.org/10.1007/s10734-020-00569-4>).
17. Canción Y, Gao J. ¿El teletrabajo estresa a los empleados? Un estudio sobre el trabajo en casa y el bienestar subjetivo de los trabajadores asalariados. J Happiness Stud. 2019;21:2649–68 ([https://dx.doi.org/10.1007/ s10902-019-00196-6](https://dx.doi.org/10.1007/s10902-019-00196-6)).
18. Bentley TA, Teo STT, McLeod L, Tan F, Bosua R, Gloet M. El papel del apoyo organizativo en el bienestar de los teletrabajadores: un enfoque de sistemas sociotécnicos. Appl Ergon. 2016;52:207–15 [https:// dx.doi.org/10.1016/j.apergo.2015.07.019](https://dx.doi.org/10.1016/j.apergo.2015.07.019).
19. Hoffman CL. La experiencia del teletrabajo con perros y gatos en Estados Unidos durante el COVID-19. Animales. 2021;11:268 (<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33494484>.
20. McNaughton D, Rackensperger T, Dorn D, Wilson N. "El hogar está en el trabajo y el trabajo está en casa": teletrabajo e individuos que usan la comunicación aumentativa y alternativa. Trabajo. 2014;48:117– 26 (<https://dx.doi.org/10.3233/wor-141860>).
21. Mann S, Holdsworth L. El impacto psicológico del teletrabajo: estrés, emociones y salud. New Technol Work Employ. 2003;18:196–211 (<https://dx.doi.org/10.1111/1468-005x.00121>).
22. Henke RM, Benevent R, Schulte P, Rinehart C, Crighton KA, Corcoran M. Los efectos de la intensidad del teletrabajo en la salud de los empleados. Am J Promoción de la Salud. 2015;30:604–12 ([https://dx.doi.](https://dx.doi.org/10.4278/ajhp.141027-quan-544)  [org/10.4278/ajhp.141027-quan-544](https://dx.doi.org/10.4278/ajhp.141027-quan-544)).
23. González-Bernal JJ, Santamaría-Peláez M, González-Santos J, Rodríguez-Fernández P, León Del Barco B, Soto-Cámara R. Relación del distanciamiento social forzado y el confinamiento domiciliario derivado de la pandemia del COVID-19 con el equilibrio laboral de la población española. J Clin Med. 2020;9:3606 (<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33182379>).
24. Higgins C, Duxbury L, Julien M. La relación entre los arreglos de trabajo y el conflicto trabajo-familia . Trabajo. 2014;48:69–81 (<https://dx.doi.org/10.3233/wor-141859>).
25. Otsuka S, Ishimaru T, Nagata M, Tateishi S, Eguchi H, Tsuji M et al. Un estudio transversal del desajuste entre la preferencia por el teletrabajo y la frecuencia asociada con la angustia psicológica entre los trabajadores japoneses en la pandemia de COVID-19. J Occup Environ Med. 2021; ([https://journals. lww.com/joem/Fulltext/9000/A\_Cross\_Sectional\_Study\_of\_the\_Mismatch\_Between.97817.aspx](https://journals.lww.com/joem/Fulltext/9000/A_Cross_Sectional_Study_of_the_Mismatch_Between.97817.aspx)).
26. Chakrabarti S. ¿El teletrabajo promueve los viajes sostenibles y la actividad física? J Transp Health. 2018;9:19–33 (<https://dx.doi.org/10.1016/j.jth.2018.03.008>).
27. Rodríguez-Nogueira Ó, Leirós-Rodríguez R, Benítez-Andrades JA, Álvarez-Álvarez MJ, Marqués- Sánchez P, Pinto-Carral A. Dolor musculoesquelético y teletrabajo en tiempos de covid-19: análisis del impacto en los trabajadores de dos universidades españolas. Int J Environ Res Salud Pública. 2020;18:31 (<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33374537/>).
28. Restrepo BJ, Zeballos E. El efecto de trabajar desde casa en las principales asignaciones de tiempo con un enfoque en las actividades relacionadas con los alimentos. Reverendo Econ Househ. 2020:1–23 (<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32863807>).
29. Broughton A, Battaglini M. Teletrabajo durante la pandemia de COVID-19: riesgos y estrategias de prevención. Luxemburgo: Unión Europea; 2021 ([https://osha.europa.eu/en/publications/ teletrabajo-durante-covid-19-pandemia-riesgos-y-prevención-estrategias/visión](https://osha.europa.eu/en/publications/teleworking-during-covid-19-pandemic-risks-and-prevention-strategies/view).
30. Robertson MM, Ciriello VM, Garabet AM. Capacitación en ergonomía de oficina y una estación de trabajo sentada y de pie: efectos sobre los síntomas musculoesqueléticos y visuales y el rendimiento de los trabajadores de oficina. Appl Ergon. 2013;44:73–85 (<https://dx.doi.org/10.1016/j.apergo.2012.05.001>).
31. Teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y más allá: una guía práctica. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo; 2020 ([https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\_protect/---protrav/-](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf)

[--trabajo/documentos/material didáctico/wcms\_751232.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf)).

1. Trabajo en el hogar y equipos de pantalla de visualización (DSE) durante COVID-19: hoja informativa. Londres: Sociedad de Medicina del Trabajo; 2020 ([https://www.som.org.uk/Home\_Working\_and\_DSE\_during\_ COVID-19\_factsheet.pdf](https://www.som.org.uk/Home_Working_and_DSE_during_COVID-19_factsheet.pdf).
2. Oficina Internacional del Trabajo, Asociación Internacional de Ergonomía. Puntos de control ergonómicos. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo; 2010 ([https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\_protect/--- protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms\_178593.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_178593.pdf).
3. Aplicación de puntos de control ergonómicos. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo; 2021 ([https://www.ilo.org/ global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS\_438082/lang--en/ index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_438082/lang--en/index.htm).
4. Ebara T. Los 7 consejos de HFE para el teletrabajo / aprendizaje en el hogar utilizando tabletas / teléfonos inteligentes. Jpn J Ergon. 2021;57:S01 (<https://dx.doi.org/10.5100/jje.57.s01-1>).
5. Anshel J. Manual de ergonomía visual. Boca Ratón: CRC Press; 2005 ([https://dx.doi.](https://dx.doi.org/10.1201/9781420032055)  [org/10.1201/9781420032055](https://dx.doi.org/10.1201/9781420032055).
6. Dispositivos y sistemas de escucha seguros: una norma OMS-UIT. Ginebra: Organización Mundial de la Salud; 2019 (<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/280085/9789241515276-eng.pdf>).
7. Lautsch BA, Kossek EE, Eaton SC. Enfoques de supervisión y paradojas en la gestión de la implementación del teletrabajo. Hum Relat. 2009;62:795–827 ([publicación https://www.researchgate.net//implementación 258139922\_Supervisory\_Approaches\_and\_Paradoxes\_in\_Managing\_Telecommuting\_](https://www.researchgate.net/publication/258139922_Supervisory_Approaches_and_Paradoxes_in_Managing_Telecommuting_Implementation)).
8. Madlock PE. La influencia del lenguaje motivacional en el ámbito tecnológicamente mediado de los teletrabajadores. Hum Resour Manag J. 2013;23:196–210 ([https://www.researchgate.net/ publicación/260416037\_The\_influence\_of\_motivational\_language\_in\_the\_technologically\_ mediated\_realm\_of\_telecommuters](https://www.researchgate.net/publication/260416037_The_influence_of_motivational_language_in_the_technologically_mediated_realm_of_telecommuters)).
9. Marco y modelo de trabajo saludable de Burton J. OMS: antecedentes y literatura y prácticas de apoyo. Ginebra: Organización Mundial de la Salud; 2010 ([https://www.who.int/occupational\_health/ healthy\_workplace\_framework.pdf](https://www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf)).
10. van Dongen JM, Proper KI, van Wier MF, van der Beek AJ, Bongers PM, van Mechelen W et al. Revisión sistemática sobre el retorno financiero de los programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo destinados a mejorar la nutrición y / o aumentar la actividad física. Obes Rev. 2011;12:1031–49 ([https://dx.doi.](https://dx.doi.org/10.1111/j.1467-789x.2011.00925.x)  [org/10.1111/j.1467-789x.2011.00925.x](https://dx.doi.org/10.1111/j.1467-789x.2011.00925.x)).
11. Forastieri V. SOLVE: integración de la promoción de la salud en las políticas de SST en el lugar de trabajo: guía del formador. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo; 2012 ([https://www.ilo.org/global/topics/safety-and- health-at-work/resources-library/training/WCMS\_178397/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/training/WCMS_178397/lang--en/index.htm)).
12. Directrices de la OMS sobre la actividad física y el comportamiento sedentario: de un vistazo. Ginebra: Organización Mundial de la Salud; 2020<https://www.who.int/publications/i/item/9789240014886>).
13. Plan de acción mundial sobre actividad física 2018-2030: personas más activas para un mundo más saludable: de un vistazo. Ginebra: Organización Mundial de la Salud; 2018 ([https://apps.who.int/iris/bitstream/hand le/10665/272722/9789241514187-esp.pdf](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/272722/9789241514187-eng.pdf)).
14. 5 claves para una dieta saludable. Ginebra: Organización Mundial de la Salud; 2014 ([https://www.who.int/docs/ default-source/healthy-diet/5keyshealthydiet-brochure.pdf?sfvrsn=1f460e75\_4](https://www.who.int/docs/default-source/healthy-diet/5keyshealthydiet-brochure.pdf?sfvrsn=1f460e75_4)).
15. CMCT: Convenio Marco de la OMS para el Control del Tabaco: Directrices para la aplicación del artículo 8 – Protección contra la exposición al humo del tabaco Ginebra: Organización Mundial de la Salud; 2005 (9240014888; [https://www.who.int/fctc/treaty\_instruments/adopted/Guidelines\_Article\_8\_ Inglés.pdf](https://www.who.int/fctc/treaty_instruments/adopted/Guidelines_Article_8_English.pdf).
16. Convenios y recomendaciones de la OIT relacionados con el tabaquismo en el lugar de trabajo. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo; 2009 ([https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/ areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS\_118399/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_118399/lang--en/index.htm).
17. Gestión de problemas relacionados con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo. Código de buenas prácticas. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo; 1999 ([https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/ order-online/books/WCMS\_PUBL\_9221094553\_EN/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9221094553_EN/lang--en/index.htm).
18. C155 – Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo; 1981 ([https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\_ILO\_CODE:C155](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB%3A12100%3A0%3A%3ANO%3A%3AP12100_ILO_CODE%3AC155).
19. R164 – Recomendación sobre seguridad y salud en el trabajo. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo ; 1981 (https:/[/www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55\_](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB%3A55%3A0%3A%3ANO%3A%3AP55_) TYPE,P55\_LANG,P55\_DOCUMENT,P55\_NODE:REC,en,R164,/Document.
20. C187 – Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud de los trabajadores. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo; 2006 ([https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXP UB:12100:0::NO::P 12100\_OIT\_CÓDIGO:C187](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB%3A12100%3A0%3A%3ANO%3A%3AP12100_ILO_CODE%3AC187).
21. Directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo; 2001 ([https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/WCMS\_107727/ lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/WCMS_107727/lang--en/index.htm).
22. Wang B, Liu Y, Qian J, Parker SK. Lograr un trabajo remoto efectivo durante la pandemia de COVID-19: una perspectiva de diseño de trabajo. Appl Psychol. 2020:10.1111/apps.12290 ([https://pubmed.ncbi.](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33230359)  [nlm.nih.gov/33230359](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33230359)).
23. Gestión de la discapacidad en el lugar de trabajo: repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo ; 2002 (<https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_103324/lang--en/index.htm>.
24. Consejos de teletrabajo y preguntas frecuentes: una guía para gerentes. Perth, Australia: Gobierno de Australia Occidental; 2021 ([https://www.commerce.wa.gov.au/sites/default/files/atoms/files/teleworking\_ hints\_and\_faqs.pdf](https://www.commerce.wa.gov.au/sites/default/files/atoms/files/teleworking_hints_and_faqs.pdf).
25. Robertson MM, Mosier K. Trabajo desde casa: factores humanos/consideraciones ergonómicas para el teletrabajo. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo; 2020 ([grupos https://www.ilo.org/wcmsp5//public/---ed\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\_742061.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742061.pdf).
26. Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas). Ginebra: Organización Internacional del Trabajo; 1930:C30 ([https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\_ILO\_ CÓDIGO:C030](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB%3A12100%3A0%3A%3ANO%3A%3AP12100_ILO_CODE%3AC030).
27. C106 – Convención de Descanso Semanal (Comercio y Oficinas). Ginebra: Organización Internacional del Trabajo ; 1957 ([https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:::NO:12100:P12100\_ INSTRUMENT\_ID:312251](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000%3A12100%3A%3A%3ANO%3A12100%3AP12100_INSTRUMENT_ID%3A312251).
28. Acuerdo marco sobre teletrabajo. Bruselas: Unión Europea; 2002 ([https://www.worker- participation.eu/EU-Social-Dialogue/Interprofessional-ESD/Outcomes/Framework-agreements/ Acuerdo marco sobre el teletrabajo-2002](https://www.worker-participation.eu/EU-Social-Dialogue/Interprofessional-ESD/Outcomes/Framework-agreements/Framework-agreement-on-telework-2002).
29. C161 – Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo; 1985 ([https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\_ILO\_CODE:C161](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB%3A12100%3A0%3A%3ANO%3A%3AP12100_ILO_CODE%3AC161).

# Anexo: Métodos

## Revisión de la literatura científica

Se llevó a cabo una revisión rápida de la literatura relacionada con el impacto en la salud del teletrabajo, incluidas las publicaciones revisadas por pares desde el año 2000 hasta el 1 de junio de 2021. Las bases de datos consultadas incluyeron PubMed, Scopus y Google Scholar para los siguientes términos de búsqueda: "teletrabajo\*" o "teletrabajo\*" y "salud", "bienestar", "bienestar", "agotamiento", "ergonomía", "efecto psicosocial", "estrés", "tensión muscular esquelética ", "trastorno musculoesquelético", "actividad física", "ergonom\*", "dieta", "interacción social", "ansiedad", " depresión", "estado de ánimo", "insomnio", "agotamiento", "fatiga" o "aislamiento". Un total de 127 artículos fueron examinados para determinar su relevancia. Se excluyeron de la revisión los artículos sin exposición al teletrabajo (tal como se define en la sección 1.1) o un resultado medido para la salud o un riesgo para la salud. Después de la selección, se incluyeron 47 artículos en la revisión.

La calidad general de la literatura está limitada por la naturaleza retrospectiva y cualitativa de los datos y el pequeño tamaño de la muestra, lo que limita la significación estadística e introduce sesgo y clasificación errónea. La mayoría de los estudios provienen de países de altos ingresos y evalúan principalmente los entornos de trabajo basados en la oficina; esto limita la validez externa y la relevancia para la mayoría de los trabajadores del mundo. La distribución geográficamente estrecha de la literatura también se observó en revisiones anteriores de la literatura científica, con 34 de 38 artículos publicados sobre teletrabajo y ergonomía realizados en países de altos ingresos.

La revisión de la literatura no tenía la intención de hacer recomendaciones basadas en la evidencia, sino de explorar la evidencia disponible sobre el impacto del teletrabajo en la salud y el bienestar de los trabajadores.

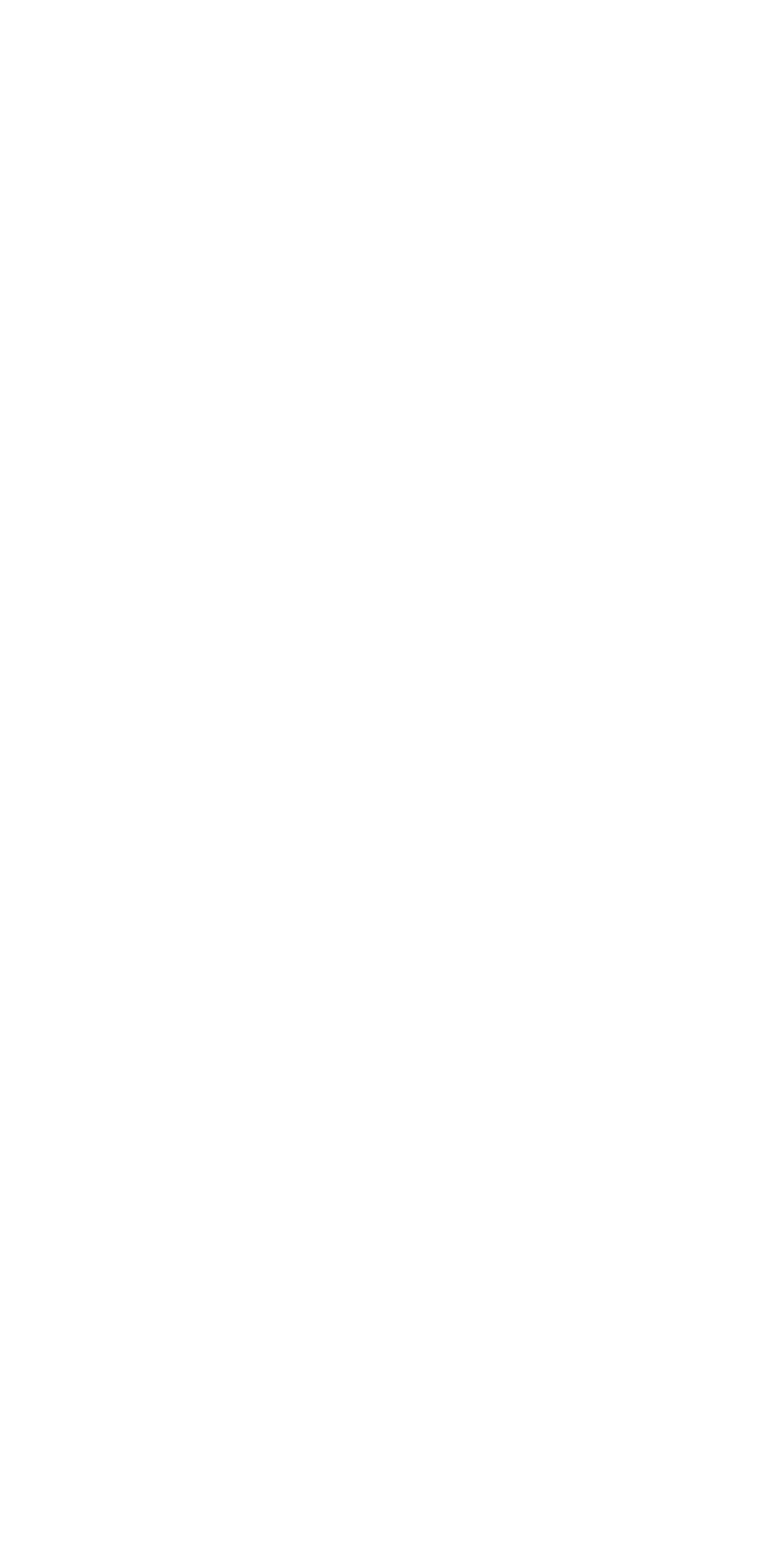
## Desarrollo de contenidos técnicos

El contenido fue desarrollado a través de:

* 1. Revisión de la evidencia existente de los impactos del teletrabajo en la salud.
  2. Revisar las directrices existentes de la OMS y las normas de la OIT pertinentes para un teletrabajo saludable y seguro.
  3. Revisar la orientación y las herramientas publicadas por las agencias intergubernamentales y las asociaciones profesionales pertinentes, como la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, la Asociación Internacional de Ergonomía, la Sociedad Internacional de Medicina del Trabajo.
  4. Redacción del primer borrador y revisión por pares por expertos externos en la materia.
  5. Invitar a las partes interesadas pertinentes a presentar comentarios sobre el borrador final.

Todos los expertos y examinadores externos presentaron declaraciones de intereses y no se identificaron intereses contrapuestos. Ninguna entidad comercial participó en el desarrollo de contenido.

### Este resumen proporciona información sobre el impacto en la salud del teletrabajo y orientación sobre cómo organizar el teletrabajo para proteger



### y promover la salud física y mental y el bienestar social de los trabajadores.

**Programa Mundial de Salud Ocupacional y laboral**

**División de Medio Ambiente, Cambio Climático y Salud de Poblaciones Saludables**

**Organización Mundial de la Salud 20, avenida Appia**

**CH-1211 Ginebra 27, Suiza** [**workershealth@who.int**](mailto:workershealth@who.int)

[**https://www.who.int/health-topics/occupational-health**](https://www.who.int/health-topics/occupational-health)

**del Trabajo**



1. Esta es la disciplina científica que se ocupa de la comprensión de las interacciones entre los seres humanos y otros elementos de un sistema. Aplica teoría, principios, datos y métodos al diseño del trabajo para optimizar el bienestar humano y el rendimiento general de los sistemas. [↑](#footnote-ref-1)