



## INFLUENCIA DE FACTORES PSICOSOCIALES EN PERSONAS DEL AREA DE LA SALUD QUE REALIZAN TELETRABAJO

### INFLUENCE OF PSYCHOSOCIAL FACTORS ON HEALTH PROFESSIONALS WORKING REMOTELY

**Simón Hermosilla-Parischewsky\***

**Resumen:** La pandemia del covid-19 provocó que deba reinventarse la forma de trabajar en muchas situaciones. En el caso de los trabajadores de salud, la telemedicina se convirtió en una posibilidad de mantener el contacto con los pacientes sin tener que exponerse al virus.

Esta revisión se centrará en cumplir cómo objetivo general el analizar cómo los diferentes factores de riesgo psicosociales afectan a los teletrabajadores del área de la salud y entregar herramientas o recomendaciones para prevenir complicaciones en estos usuarios.

Mediante el uso de plataformas cómo la biblioteca de la Universidad de Concepción, PubMed y Scholar Google, la revisión bibliográfica comienza con el análisis de 13 publicaciones iniciales. A partir de estas, se identifican 8 artículos adicionales a través de sus referencias, los cuales contribuyen a fortalecer el enfoque y profundidad del estudio.

El desarrollo de este estudio se dividió en: Factores psicosociales asociados al teletrabajo, Riesgos para la salud mental, Otros factores relevantes, Teletrabajo en personal de salud y Recomendaciones, en donde se entregan diferentes sugerencias para los factores mencionados anteriormente.

En cuanto a las conclusiones, se ha visto que los trabajadores de la salud son igual de propensos a generar TMERTs debido al trabajo repetitivo o trastornos de ánimo debido a la falta de interacción social.

Para disminuir los factores de riesgo psicosociales se recomienda: Establecer horarios realistas; mantener una comunicación adecuada; establecer acuerdos con el grupo familiar y mantener una comunicación efectiva respecto a la presencia en el hogar y responsabilidades asociadas al trabajo.

**Palabras clave** Ergonomía, Teletrabajo, Telemedicina, Factores de riesgo.

**Abstract:** The COVID-19 pandemic necessitated a reconfiguration of work practices across numerous sectors. Within the healthcare field, telemedicine emerged as a crucial strategy for maintaining continuity of care while minimizing exposure to the virus.

This review aims to examine the impact of various psychosocial risk factors on healthcare professionals engaged in telework and to propose evidence-based recommendations to mitigate potential negative outcomes.

A comprehensive literature search was conducted using platforms such as the University of Concepción Library, PubMed, and Google Scholar. The review initially included 13 publications, and an additional 8 articles were incorporated through reference tracing, thereby enhancing the analytical

---

\*Investigador Independiente - Concepción, Chile. Correo electrónico: [simon.hermosilla.p@gmail.com](mailto:simon.hermosilla.p@gmail.com), <https://orcid.org/0009-0002-0192-1197>

depth and scope of the study.

The analysis is structured around five key areas: psychosocial factors associated with teleworking, mental health risks, other relevant considerations, telework among healthcare personnel, and a set of practical recommendations addressing the identified risks.

The findings indicate that healthcare workers are susceptible to developing work-related musculoskeletal disorders (WMSDs) due to repetitive tasks, as well as mood disorders linked to diminished social interaction.

To reduce the impact of psychosocial risk factors, the following strategies are recommended: the establishment of realistic work schedules, the maintenance of clear and effective communication, negotiation of household responsibilities with family members, and the implementation of structured communication regarding availability and work-related obligations within the home environment.

**Keywords:** Ergonomics, Telework, Telemedicine, Psychosocial Risk Factors.

Recepción: 17.04.2025 / Revisión: 23.04.2025 / Aceptación: 29.04.2025

## Introducción

El año 2020 el mundo se enfrentó a una particular situación, la cual marcó un antes y un después no solo en la forma en cómo vivimos, sino que también fue un potenciador para transformar la forma en cómo se trabaja. La pandemia del COVID-19 causó estragos a nivel global, una enfermedad que atacaba al sistema respiratorio de una forma que parecía no tener límites, provocando alrededor de 15 millones de muertes entre 2020 y 2021 según cifras de la ONU (2022). El temor provocado por la situación a la que se enfrentó la población, causó que en prácticamente todo el mundo debieran implementarse cuarentenas, forzando a que la gente se quede en sus hogares con tal de prevenir el contagio del letal virus.

A nivel productivo, en América latina las repercusiones a nivel económico fueron significativas, la pandemia afectó fuertemente a las áreas que generaban alrededor de un tercio del empleo formal y producían un cuarto del producto interno bruto (PIB) (CEPAL, 2020).

El fuerte golpe que estaban recibiendo muchas industrias se debía a la gran incertidumbre económica y en una mayor medida, a la falta de personal para poder realizar el trabajo. Esto llevó a que muchas empresas debieran optar por realizar teletrabajo para no detener sus funciones y lograr sobrellevar las complicaciones generadas por la pandemia. Herrero et al, 2018, define el teletrabajo como el “desarrollo de una actividad laboral remunerada, para la que se utiliza como herramienta básica de trabajo las tecnologías de la información y en la que no existe una presencia permanente en el lugar físico del trabajo de la empresa”.

Antes de la pandemia de COVID-19, las cifras globales estimaban que solo el 7,9% de la fuerza laboral mundial (empleados por cuenta propia y trabajadores) realizaba teletrabajo de forma permanente (Berg et al., 2020). Durante la pandemia de COVID-19, se informó que el 81% de la fuerza laboral mundial se vio afectada por cierres totales o parciales de lugares de trabajo, incluidos cambios en su lugar de trabajo, lo que tal cómo se había mencionado

previamente, creó la necesidad de que las personas debieran trabajar desde casa (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

En base a encuestas realizadas por la OIT en hogares de 31 países, durante el segundo trimestre del año 2020, el 17,4% de las personas empleadas de todo el mundo (alrededor de 557 millones de personas), han debido trabajar desde sus hogares desde el inicio de la pandemia. En países de mayores ingresos este grupo de personas representó un 25,4% de la población trabajadora y en países de menores ingresos un 13,6%. En América latina el teletrabajo se elevó entre un 25 y 30% en el segundo trimestre del año 2020 y en Europa, Eurofound estimó que el 37% de los participantes había comenzado a trabajar en el domicilio desde que comenzó la pandemia. (Benavides et al., 2022).

Considerando este aumento de las cifras, es importante mencionar que varios estudios han determinado que se presentan diversos factores de riesgos psicosociales asociados al teletrabajo (Romero et al., 2016) producto del aislamiento social, lo que puede producir alteraciones en la conducta; altos niveles de estrés en el individuo al tener que realizar trabajo desde su hogar, con las complicaciones que ello significa. A partir de esta modalidad es que se presentan factores subjetivos que se asocian al bienestar/malestar físico, psicológico y social.

El personal de salud en Chile fue fundamental para poder afrontar la crisis sanitaria que se vivía en aquel momento, considerando colapsos de hospitales y clínicas, sin embargo, un porcentaje no menor de los trabajadores de salud que no ejercía sus tareas en instituciones como estas, es decir: trabajaban de forma particular o en centros de menor tamaño; debieron adoptar nuevas medidas para poder realizar su trabajo y sumarse al trabajo desde el hogar, habiendo profesionales que han preferido quedarse con el trabajo remoto como forma de trabajo definitiva por temas de comodidad o para disminuir los costos asociados a ejercer de forma particular en centros privados.

## **Objetivos**

### ***Objetivo General:***

Analizar cómo los diferentes factores de riesgo psicosociales afectan a los teletrabajadores del área de la salud y se entregarán herramientas o recomendaciones para prevenir complicaciones en estos usuarios.

### ***Objetivos Específicos:***

- 1- Analizar la información disponible para reconocer los diferentes factores de riesgo psicosociales asociados al teletrabajo.
- 2- Comprender cómo estos factores han afectado al personal de salud que realiza teletrabajo.
- 3- Entregar recomendaciones en base a las guías y normas actuales para prevenir daños en teletrabajadores del área de la salud, especialmente en esta época post-covid y que optaron por continuar con el trabajo remoto.

## **Materiales y métodos**

Para realizar este estudio bibliográfico se utilizaron tres bases de datos, iniciando por el sistema otorgado por la biblioteca de la Universidad de Concepción, sumada a PubMed y Scholar Google, en todas las bases de datos se probó con diferentes combinaciones de términos, tales como: ergonomics, psychosocial factors, remote working or telecommuting, personal life and mental health, ergonomía, factores psicosociales, teletrabajo, trabajo remoto, personal de salud, trabajadores de la salud. Obteniendo finalmente un total de 13 publicaciones directas desde estas bases de datos, después de revisar y filtrar información para obtener datos que sean relevantes para esta investigación y a partir de estos estudios, se extrajeron 8 publicaciones desde referencias, las cuales entregan información útil para este informe.

Los criterios de exclusión para esta revisión fueron: Estudios que hablen únicamente sobre la configuración de puesto de trabajo, tesis de pregrado, estudios en poblaciones específicas y estudios que no consideren a población trabajadora.

## **Resultados y discusión**

### ***Factores psicosociales asociados al teletrabajo***

Los factores de riesgo psicosociales asociados al teletrabajo se deben a diversos motivos, uno de ellos es que existe una situación de aislamiento (especialmente durante la pandemia), esto puede inducir a que haya una alteración en la conducta del individuo debido a los altos niveles de estrés a los que se enfrentaría. A partir de esta modalidad de teletrabajo se presentan factores que son subjetivos, estos se refieren a la sensación de bienestar físico, psicológico y social. (Díaz, 2017).

De igual manera, el teletrabajo altera los tiempos de familia, ya que estando bajo el mismo techo, el usuario debe cumplir con sus labores y de alguna manera eso impacta en el tiempo que dedica a su familia; lo que puede presentarse como un factor determinante de la calidad de vida del individuo al tener que hallar un equilibrio entre trabajo y familia. De igual manera, la sobre carga e intensidad de trabajo, sumado a la responsabilidad del rol que desempeña dentro del hogar, conllevaría a consecuencias de tipo emocional, cognitivas y conductuales que se traducen en estrés y se asocian a los factores psicosociales del teletrabajo. (Díaz, 2017).

Cabe mencionar que diversos estudios refieren que los factores de riesgo de tipo psicosocial se consideran riesgos emergentes, los cuales con frecuencia dan resultado del trabajo que han experimentado cambios importantes y en los que el equilibrio entre el trabajo y la vida personal juega un papel importante. (Cáceres, Campilla, Vergara y Bargsted, 2015).

Wanz, Chen y Duan (2017) Llevan a cabo un estudio el cual analizan la influencia del uso de las tecnologías de la comunicación para el teletrabajo durante el tiempo fuera de la

organización y el conflicto que se genera de trabajo y familia. El análisis se basa en la teoría de los límites entre trabajo y familia. Es de importancia mencionar que este estudio resalta los roles de desapego psicológico y apoyo familiar. Este se llevó a cabo con base de 423 participantes; en cuanto a los resultados evidencian que el uso de la tecnología de comunicación para realizar el teletrabajo se relaciona positivamente con el conflicto entre el trabajo y la familia, incluyendo los conflictos basados en el tiempo y la tensión.

### ***Riesgos para la salud mental***

Los factores psicosociales pueden tener efectos positivos o negativos en la salud mental de las personas que realizan teletrabajo. Cuando los Factores se transforman en Riesgos Psicosociales, podrían llegar a provocar diversos efectos tanto a nivel físico como mental de los trabajadores. (Mutual de seguridad CChC, 2020).

### ***Otros factores relevantes***

En la revisión de Wütshert, M. S., et al. (2022) Se descubrió que varios estudios han demostrado que el teletrabajo está asociado con la probabilidad de sufrir trastornos musculoesqueléticos (TME). El departamento de trabajo de la administración de salud y seguridad ocupacional menciona dentro de los TME a: lesiones y trastornos de los músculos, nervios, tendones, ligamentos, articulaciones, cartílagos y discos espinales (Departamento de Trabajo de la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional, 2001). Los TME también incluyen lesiones por esfuerzos repetitivos, también conocidas como trastornos por trauma acumulativo. Estos trastornos no son evidentes de inmediato y pueden pasar días, meses o años antes de que afecten a un trabajador. (Burton, 2010). Por lo tanto, la Organización Mundial de la Salud recomienda que las organizaciones implementen la ergonomía para promover la salud, prevenir lesiones y reducir la aparición de TME en entornos de oficina. Estas intervenciones tienen como objetivo cambiar el comportamiento en el lugar de trabajo y mejorar las condiciones laborales. (Koma, et al., 2019)

La mutual de seguridad CChC (2020) sugiere que según cómo se implemente, el teletrabajo puede significar algunos riesgos para la salud física del trabajador debido a que se trata de una actividad de tipo cognitivo, donde se está la mayoría del tiempo sentado (el sedentarismo es un factor de riesgo). El sedentarismo favorece o agrava el riesgo de diversas enfermedades, contribuye a deteriorar la funcionalidad e impide el mayor disfrute de las actividades cotidianas. En el mismo documento se postula que el teletrabajo implica la implementación y adaptación de un puesto de trabajo en el hogar, el cual debe realizarse siguiendo las recomendaciones técnicas desde la ergonomía, incluyendo entre otros: ubicación física, equipamiento del espacio físico, condiciones de luz, temperatura, organización del trabajo, etc.

### ***Teletrabajo en personal de salud***

El teletrabajo en cuanto a materias de salud es conocido como “telemedicina”, concepto que es definido por la OMS como “la prestación de servicios de atención de la salud, donde la distancia es un factor crítico, por todos los profesionales de la salud que utilizan tecnologías de la información y de la comunicación para el intercambio de información válida para el diagnóstico, tratamiento y prevención de enfermedades y lesiones, la investigación y la

evaluación, y para la formación continuada de los profesionales de la salud, todo en aras de. Avanzar en la salud de los individuos y sus comunidades” (Comisión Nacional de Productividad, 2021).

La telemedicina es un área de la salud que según referencias historias (y cómo Menciona Tapia-Escalante en su investigación), data desde el año 1905, con una primitiva forma de realizarse, a través de la transmisión de datos obtenidos en un galvanómetro por vía telefónica. Sin embargo, y comprendiendo el contexto de la pandemia del COVID-19, el uso de la telemedicina aumentó exponencialmente, con el fin de llegar a más personas y poder seguir trabajando incluso en cuarentenas.

### **Recomendaciones**

Varas (2021), mediante un documento para el Ministerio de salud llamado “Autocuidado y promoción de la salud ocupacional en el contexto del teletrabajo” entrega las siguientes recomendaciones:

**Tabla 1.** Recomendaciones para el Autocuidado y la Promoción de salud en el Teletrabajo. Modificado de Varas (2021).

Espacio de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener un espacio físico adecuado para realizar teletrabajo.</li> <li>• Idealmente se debe realizar teletrabajo en un espacio tranquilo y destinado para aquello, en lo posible que sea un lugar aislado que impida que se combine la vida laboral con la familiar.</li> </ul>
Horarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se recomienda establecer horarios realistas que permitan el desarrollo adecuado de las labores.</li> <li>• Considerar pausas y respetar horarios personales para que no se crucen con el trabajo.</li> </ul>
Prevención de TMERTs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilizar escritorios y silla ajustables o a la medida adecuada para mantener la espalda apoyada totalmente y evitar posturas forzadas.</li> <li>• Evitar trabajos repetitivos.</li> <li>• Incorporar estiramientos o pausas.</li> </ul>
Fatiga visual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Idealmente aprovechar la luz natural.</li> <li>• Regular el brillo de pantallas y tamaño de letras para evitar la fatiga visual.</li> <li>• Evitar reflejos en las pantallas.</li> <li>• Regular con cortinas o persianas la iluminación para evitar un exceso de esta.</li> </ul>
Hábitos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evitar estilos de vida sedentarios fuera del trabajo.</li> <li>• Incorporar pausas activas de 5-10 minutos por cada hora de trabajo.</li> <li>• Realizar estiramientos o movimientos que involucren todas las zonas del cuerpo</li> </ul>
Riesgos psicosociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer y cumplir con horarios realistas que permitan cumplir con el trabajo.</li> <li>• Acordar con la jefatura aspectos acerca del trabajo, tales como accesibilidad, métodos de trabajo y supervisión.</li> <li>• Establecer acuerdos con el grupo familiar respecto a la presencia en el hogar y responsabilidades asociadas al trabajo.</li> </ul>



Adicional a las recomendaciones anteriores, en la instigación de Rubbini (2019), se desprenden otras ideas, tales como: crear equipos de trabajo distribuidos según factores cómo ubicación geográfica, perfil profesional y perfil de personalidad, con tal de que haya un mejor ambiente laboral, aunque este sea digital, debido a la compatibilidad de los trabajadores. Golden (2006) descubrió que la satisfacción laboral se encuentra en un nivel más alto cuando los trabajadores ejecutan sus labores de forma digital dos días por semana y que de hecho los niveles de satisfacción disminuyen ligeramente conforme aumentan los días de teletrabajo, por lo tanto, se puede decir que los teletrabajadores frecuentes están levemente menos motivados que los teletrabajadores poco frecuentes. En la misma investigación de Rubbini (2019), se menciona cómo la consultora JALA International Inc., incluye entre sus reglas básicas para la implementación del teletrabajo que “Los teletrabajadores no trabajan exclusivamente de forma remota. La productividad del teletrabajador tiende a disminuir cuando teletrabaja cuatro días por semana o más. Lo ideal es 1 a 3 días por semana.”, lo que da indicios de que una correcta forma de implementar el teletrabajo en general, y en este caso a los profesionales de la salud, es incorporar solo uno a tres días de telemedicina y no convertir en esta su única forma de trabajar, ya que su rendimiento y motivación podrían verse afectados.

## Conclusiones

El teletrabajo se ha convertido en una modalidad de trabajo que se ha ido implementando con mayor fuerza desde el inicio de la pandemia del covid-19, en el año 2020, es por esto que se ha debido ir estudiando y protocolizando la forma en cómo se ejecuta.

Algunas de las ventajas que tiene el teletrabajo son la disminución en el costo de movilización y mayor libertad horaria en algunos casos, lo que permite que los trabajadores dispongan de más tiempo para estar con sus familias y realizar actividades extra laborales.

Dentro de sus desventajas nos encontramos con aumento de la incertidumbre por parte del trabajador al no tener supervisión de forma constante, propensión a desarrollar TMERTs debido a la forma en cómo se equipa el puesto de trabajo y al sedentarismo asociado al teletrabajo.

A nivel psicosocial la literatura sugiere que puede aumentar los niveles de estrés de los sujetos si no se logra establecer límites entre la vida personal/familiar y el trabajo. Otro factor de riesgo psicosocial tiene que ver con el aislamiento o falta de relaciones sociales con otros trabajadores de la empresa, lo que también puede generar trastornos de ánimo y conducta. Finalmente considerar también se ha visto que el uso de las TIC se relaciona positivamente con el conflicto entre el trabajo y la familia, incluyendo los conflictos basados en el tiempo y la tensión.

La literatura no define problemas específicos para los trabajadores del área de la salud que realicen teletrabajo, sin embargo, al ir incorporándose en mayor medida trabajadores que realicen telemedicina, se ha visto que los trabajadores de la salud son igual de propensos a generar TMERTs debido al trabajo repetitivo o trastornos de ánimo debido a la falta de interacción social con otros colegas y/o choque entre vida personal y laboral.

Para disminuir los factores de riesgo psicosociales se recomienda: Establecer horarios realistas que permitan cumplir con las labores sin intervenir con la vida personal del sujeto; mantener una comunicación adecuada con jefatura para tener orden en temas de accesibilidad, métodos de trabajo y supervisión; establecer acuerdos con el grupo familiar y mantener una comunicación efectiva respecto a la presencia en el hogar y responsabilidades asociadas al trabajo.



## Referencias

- Benavides, F. G., & Silva-Peñaherrera, M. (2022). Datos y evidencias del teletrabajo, antes y durante la pandemia por COVID-19. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales* (Ed. Impresa), 25(2), 133-146. <https://doi.org/10.12961/aprl.2022.25.02.06>
- Berg, J., Bonnet, F., & Soares, S. (2020, 11 mayo). Working From Home: Estimating the worldwide potential. CEPR. <https://cepr.org/voxeu/columns/working-home-estimating-worldwide-potential>
- Burton, J. (2010). OMS Marco y modelo de lugar de trabajo saludable: Antecedentes y literatura y prácticas de apoyo: Organización Mundial de la Salud. Recuperado el 19 de marzo de 2024, [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/healthyworkplaceframeworkandmodel/en/](https://www.who.int/occupational_health/publications/healthyworkplaceframeworkandmodel/en/)
- Crawford, J. O., MacCalman, L., & Jackson, C. A. (2011). The health and well-being of remote and mobile workers. *Occupational Medicine* (London), 61(6), 385-394. <https://academic.oup.com/occmed/article/61/6/385/1387389?login=true>
- Estados Unidos: Departamento de Trabajo de la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional. Recuperado el 19 de marzo 2024, <https://www.osha.gov/laws-regs/federalregister/2001-01-19>
- Departamento de Trabajo de la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional. (2001). Requisitos de registro e informes de lesiones y enfermedades ocupacionales Estados Unidos: Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA) [<https://www.osha.gov>].
- Díaz, M. (2017). Determinar factores de riesgo psicosocial en docentes de bachillerato Colegio Santa Ana. <http://hdl.handle.net/10656/6258>
- Gana, J. & Comisión Nación de Productividad (Coordinadores). (2021). Tecnologías disruptivas: regulación de plataformas digitales: Telemedicina. [https://www.cnep.cl/wp-content/uploads/2021/07/05.-Telemedicina\\_19.07.pdf](https://www.cnep.cl/wp-content/uploads/2021/07/05.-Telemedicina_19.07.pdf). Recuperado 7 de junio de 2024
- Golden, T. D. (2006). The role of relationships in understanding telecommuter satisfaction. *Journal Of Organizational Behavior*, 27(3), 319-340. <https://doi.org/10.1002/job.369>
- Herrero, M. T. V., Alberich, J., Vicente, A. T., De la Torre, M. V. R. Í., & García, L. C. (2018). El teletrabajo en salud laboral. *Revista CES Derecho* (En Línea), 9(2), 287-297. <https://doi.org/10.21615/cesder.9.2.6>
- Koma, B. S., Bergh, A. M., & Costa-Black, K. M. (2019). Barreras y facilitadores para la implementación de un programa de ergonomía de oficina en una organización de investigación sudafricana. *Applied Ergonomics*, 75, 83-90. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30509541/>
- Mutual de seguridad CChC. (s. f.). TELETRABAJO SEGURO y SALUDABLE: riesgos psicosociales y teletrabajo. <https://www.mutual.cl/portal/wcm/connect/of4b073b-8a17-4dbd-b106-e53364b1af4f/ficha-riesgos-psicosociales-y-teletrabajo-02-07-20.pdf?MOD=AJPERES&CVID=ncgmm7d>
- N. Garnadt, M. Schnitzer, & S. Viète. (2020). Räumliche Flexibilisierung durch zunehmende Homeoffice-Nutzung. *Wirtschaftsdienst*, 100(9), 661-6. <https://www.wirtschaftsdienst.eu/inhalt/jahr/2020/heft/9/beitrag/raeumliche-flexibilisierung-durch-zunehmende-homeoffice-nutzung.html>
- Rubbini, N. I. (2019). *Organizaciones que implementan teletrabajo: recomendaciones para facilitar las relaciones sociales satisfactorias en el trabajo*. <https://doi.org/10.35537/10915/75357>

- Sectores y empresas frente al COVID-19: emergencia y reactivación. (2020, 2 julio). <https://repositorio.cepal.org/items/4e1acdfc-08be-4daa-9fa5-e652b338431d>
- Tapia-Escalante, H. (2021). Enfoque ergonómico/factores humanos para profesionales de la salud en tiempos de pandemia. A propósito de una experiencia. *Ergonomía, Investigación y Desarrollo*, 3(2), 82-93. <https://doi.org/10.29393/eid3-16eeht10016>
- Tavares, A. I. (2017). Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare*, 3(2), 30. <https://doi.org/10.5430/ijh.v3n2p30>
- United Nations. (s. f.). Las muertes por COVID-19 sumarían 15 millones entre 2020 y 2021 | Naciones Unidas. <https://www.un.org/es/desa/las-muertes-por-covid-19-sumar%C3%ADan-15-millones-entre-2020-y-2021>
- Varas, E. (2021). *Autocuidado y promoción de la salud ocupacional en el contexto del teletrabajo*. Recuperado 8 de junio de 2024, de [https://saludresponde.minsal.cl/wpcontent/uploads/2022/02/Autocuidado-y-Salud-Ocupacional-en-Teletrabajo\\_EVR\\_2021.pdf](https://saludresponde.minsal.cl/wpcontent/uploads/2022/02/Autocuidado-y-Salud-Ocupacional-en-Teletrabajo_EVR_2021.pdf)
- Wang, Z., Chen, X., & Duan, Y. (2016). Communication Technology Use for Work at Home during Off-job Time and Work–Family Conflict: The Roles of Family Support and Psychological Detachment. *Anales de Psicología*, 33(1), 93. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.1.238581>
- Wütshert, M. S., Romano-Pereira, D., Suter, L., Schulze, H., & Elfering, A. (2022). A systematic review of working conditions and occupational health in home office. *Work* (Reading, MA), 72(3), 839-852. <https://doi.org/10.3233/wor-205239>



Todos los contenidos de la revista **Ergonomía, Investigación y Desarrollo** se publican bajo una [Licencia Creative Commons Reconocimiento 4.0 Internacional](#) y pueden ser usados gratuitamente, dando los créditos a los autores y a la revista, como lo establece la licencia