

# IMPACTO DE LAS NUEVAS TENDENCIAS LABORALES EN ESPAÑA

SUSANA VILLAMARÍN, ÁIDA DE VICENTE Y SILVIA BERDULLAS



El actual contexto, caracterizado por la pandemia de la COVID-19 y su impacto en diversos ámbitos, ha marcado como ningún otro la introducción de nuevas tendencias laborales, surgidas como consecuencia de la angustia que genera una pandemia global y de una serie de necesidades clave que han ido emergiendo a lo largo del pasado año 2020, y en las que la digitalización constituye un factor crucial.

Esta situación ha supuesto un impulso para la transformación digital del trabajo, forzando a muchas organizaciones a cambiar de forma súbita las condiciones en las que desarrollan su labor mediante el diseño de nuevos entornos laborales flexibles y adaptados a las nuevas necesidades.

El teletrabajo, concretamente, es una forma emergente de trabajar surgida en esta era digital y globalizada, que se erige como la principal tendencia laboral para este año 2021. Si bien este modelo de

trabajo presenta diversos aspectos positivos desde un enfoque puramente preventivo, también pone de manifiesto una serie de consecuencias y riesgos físicos, psicológicos y sociales -entre los que destacan la falta de conciliación laboral y familiar y el aumento de la brecha de género-, y que es necesario tener en cuenta en pro del bienestar y la salud mental de los/as empleados/as.

En las páginas que siguen, la sección de *En Portada* de este número analiza el estado de la cuestión, presentando a continuación una entrevista al psicólogo **José María Peiró**, en la cual nos hablará en detalle sobre los retos que implican para la Psicología las nuevas tendencias laborales que han irrumpido a raíz de la pandemia y el rol de la digitalización en esta nueva normalidad, dos aspectos de gran actualidad y que constituirán algunos de los temas centrales del próximo Congreso Nacional de Psicología.

## CONSECUENCIAS PSICOLÓGICAS Y SOCIALES DEL TELETRABAJO COMO NUEVO MODELO LABORAL EN EL CONTEXTO ACTUAL

### REDACCIÓN DE INFOCOP

No cabe duda ya de que el año 2020 ha traído consigo cambios sin precedentes a nivel mundial, tanto en la economía global como en el ámbito laboral (OIT, 2020). La crisis generada por la pandemia de la COVID-19 en todo el mundo ha tenido profundas implicaciones sanitarias, económicas y sociales (Bello y Canova, 2020) y ha afectado a las tendencias vigentes en los mercados laborales, muchas de ellas, relacionadas con el cambio tecnológico caracterizado por la digitalización (Weller, 2020), cuyo ritmo se ha acelerado vertiginosamente durante el último año (OIT, 2020, Nagel, 2020).

De este modo, la actual situación ha obligado a muchas empresas y trabajadores a cambiar de forma súbita las condiciones en las que desarrollan su trabajo (INE, 2020), diseñando un entorno laboral diferente (Solís, 2021) en el cual la transformación digital constituye un factor crucial (European Parliament, 2021).

Los nuevos cambios en la naturaleza y organización del trabajo se han traducido en nuevas necesidades y demandas, así como riesgos asociados (Alonso Fabregat y Cifre Gallego, 2002): de acuerdo con los psicólogos y las psicólogas del trabajo y las organizaciones, este contexto sin precedentes -que ha supuesto un punto de inflexión en el proceso de expansión de la digitalización-, ha marcado la irrupción y el auge de diversas tendencias y necesidades laborales que deberán tener especial-



mente en cuenta las empresas durante este año 2021, tales como el aprendizaje virtual, la conciliación laboral y personal, la efectividad de los equipos en entornos virtuales distribuidos, la salud mental y el bienestar laboral o el trabajo a distancia (SIOP, 2021)

Sin embargo, esta situación también ha puesto de manifiesto la existencia de grandes brechas en el acceso a la infraestructura y las competencias digitales para personas de diferentes niveles educativos, etarios, etnias y zonas geográficas, observándose una distribución discordante de la digitalización en todo el mundo y un aprovechamiento desigual del potencial de las nuevas tecnologías (Weller, 2020, OIT, 2020).

En la misma línea, algunos autores

advierten de la acelerada introducción de la Inteligencia Artificial (IA) en el campo de las nuevas tecnologías, y de la “amenaza” que ha supuesto para más del 40% de los empleos convencionales (Solís, 2020). En este sentido, de acuerdo con los estudios, la incertidumbre sobre el (re)surgimiento de esta u otras pandemias puede prolongar una permanencia en la aplicación de medidas de distanciamiento físico y social, reduciéndose la productividad laboral al obstaculizar la capacidad de trabajar y fomentando un mayor aprovechamiento de las tecnologías digitales para sustituir al personal laboral humano (Leduc y Liu, 2020). A modo de ejemplo, las personas que se desempeñan en ocupaciones en las cuales predominan las tareas rutinarias manuales corren un elevado riesgo de sustitución por nuevas tecnologías (Weller, 2020).

Asimismo, un tema que ha generado especial interés y que desarrollaremos más adelante, es el aumento de la brecha de género laboral, fruto del impacto negativo desproporcionado de la pandemia del coronavirus sobre las mujeres y sus oportunidades de empleo. Tal y como ha alertado la ONU (2020), la COVID-19 “ha golpeado” tres veces a las mujeres: por la salud, por la violencia doméstica y por cuidar de otros. A este respecto, hay evidencia sobre el modo en que, durante los tiempos de crisis y cuarentena, las mujeres enfrentan cargas agravantes: están sobrerrepresentadas trabajando en Sistemas de Salud, continúan realizando la mayor

parte del trabajo de cuidado no remunerado en los hogares, presentan elevados riesgos de inseguridad económica y hacen frente a mayores riesgos de violencia, explotación, abuso o acoso (OECD, 2020b). Todos estos efectos podrían extenderse más allá de la epidemia real (Alón, Doepke, Olmstead-Rumsey y Tertilt, 2020).

Una forma emergente de trabajar surgida en el marco de la era de la globalización y facilitada por la digitalización, que ha ido evolucionando e implementándose gradualmente a nivel mundial (Institución Universitaria Esumer, 2018; Weller, 2020; Solís, 2021) y que se ha erigido como la principal tendencia laboral de este año 2021 (SIOP, 2021) es el teletrabajo, definido como el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones (por ej., teléfonos inteligentes, tabletas, portátiles y computadoras de escritorio) para el trabajo que se realiza fuera de las instalaciones (OIT, 2020).

Como ya señalábamos en párrafos anteriores, la declaración del estado de alarma en marzo de 2020 con motivo de la pandemia trajo consigo una serie de restricciones sanitarias y de movilidad que obligaron a las empresas a avanzar un proceso de flexibilización, en el que la implementación del teletrabajo y el trabajo móvil basado en las TIC comenzaron a consolidarse como una práctica extendida en muchas compañías españolas (Infojobs, 2020a; European Parliament, 2021), atenuando las consecuencias de las medidas de contención en el funcionamiento de empresas e instituciones y amortiguando el impacto de la recesión en el mercado laboral, al evitar nuevas pérdidas de puestos de trabajo (Eurofound, 2021; Weller, 2020). Así, mientras que antes

de la pandemia sólo 1 de cada 4 empleados y empleadas españoles/as tenía permitido teletrabajar, durante el confinamiento se registró hasta un 55% de los ocupados en esta modalidad laboral, el doble que en el mes de febrero (Infojobs, 2020a). Este incremento en las cifras confirma que, con la tecnología, las herramientas y la reorganización del trabajo adecuadas, se pueden realizar muchos más trabajos a distancia de lo que se suponía con anterioridad, garantizando la seguridad y la salud de los empleados y las empleadas, y manteniendo la misma productividad que con el trabajo presencial (OIT, 2020; Ryder, 2020).

No obstante, como veremos a continuación, esta modificación de la organización del trabajo puede presentar tanto aspectos positivos desde un enfoque puramente preventivo, como riesgos físicos, psicológicos y sociales para la salud laboral (CCOO, 2020; Venegas Tresierra y Leyva Pozo, 2020).

Entre las ventajas potenciales para el/la trabajador/a derivadas del uso concreto del teletrabajo (Alonso Fabregat y Cifre Gallego, 2002) destacan las siguientes: la reducción o eliminación de los desplazamientos diarios -que se asocia con una menor probabilidad de sufrir un accidente *in itinere*, así como con la prevención de contagios (construyendo a su vez una vida más saludable al bajar el nivel de estrés) y con menos costes en infraestructuras y transportes (logrando un ahorro de tiempo y dinero y contribuyendo a aliviar el aislamiento demográfico de las áreas rurales)-, la mejora en el desempeño de la empresa al facilitar la reducción de costes, la disminución de la siniestralidad laboral, horarios de trabajo más flexibles y más autonomía, una

# INFOCOP

NÚMERO 92. 2021  
Enero - Marzo

#### **Edita**

Consejo General de la  
Psicología de España.  
C/ Conde de Peñalver, 45 - 3ª Planta  
Tels.: 91 444 90 20  
Fax: 91 309 56 15  
28006 Madrid - España.  
E-mail: infocop@cop.es

#### **Director**

José Ramón Fernández Hermida.

#### **Jefe de Redacción**

Silvia Berdullas.

#### **Redacción**

Aída de Vicente.  
Susana Villamarín.

#### **Diseño y maquetación**

Cristina García y Juan Antonio Pez.

#### **Administración y publicidad**

Arantxa Sánchez y Silvia Berdullas.

M-12764-2004 • ISSN 1138-364X

Este ejemplar se distribuye gratuitamente a todos los colegiados pertenecientes a los diversos Colegios que forman parte del Consejo General de la Psicología de España.

**Los editores no se hacen responsables de las opiniones vertidas en los artículos publicados.**

# INFOCOP

se puede leer en la página WEB  
<http://www.infocop.es>

mayor satisfacción laboral, mayor concentración y creatividad, efectos positivos sobre la productividad -derivados de las mejoras en el desempeño de los trabajadores individuales y de las reducciones en el espacio de oficinas-, y la retención del talento (CCOO, 2020; OECD 2020a; García-Izquierdo, 2020; Díaz, 2016; Institución Universitaria Esumer, 2018; Anghel, Cozzolino y Lacuesta, 2020; García-Izquierdo, 2020; Infojobs 2020a; Morikawa, 2020)

Por el contrario, fruto de la implementación de esta modalidad laboral se ha detectado un empeoramiento en algunas variables del trabajo diario, entre ellas, la calidad de las reuniones y del trabajo en equipo, la falta de comunicación con los colaboradores, el aumento en la cantidad de horas de trabajo, una mala distribución y organización de las tareas laborales, un incremento de la intensidad del trabajo, y más exigencia de resultados; en relación con esta última variable, la necesidad de dar respuesta a las altas exigencias suele generar un exceso de carga en el organismo que

produce un sobreesfuerzo, cuya principal consecuencia es el aumento del estrés y los síntomas asociados al mismo (Infojobs, 2020a; Anghel, Cozzolino y Lacuesta, 2020; García-Izquierdo, 2020). Por su parte, una mayor autonomía tiene la desventaja añadida de elevar la intensidad del trabajo, debido a las constantes interrupciones, la presión de compañeros/as y jefes de equipo y una gran carga laboral. En estas circunstancias, la autonomía pasa de ser un activo (un recurso que da a los trabajadores la libertad de elegir cuándo, dónde y cómo trabajar) a un pasivo (la obligación de lidiar con una elevada carga de trabajo), siendo especialmente problemática para aquellos y aquellas que se inician en el teletrabajo (Eurofound, 2020a).

A lo anterior se unen determinadas condiciones que representan, en muchos casos, serias limitaciones para el teletrabajo, como un entorno de trabajo inadecuado en el hogar, concretamente, la falta de una sala privada diseñada específicamente para el desempeño laboral

(Morikawa 2020; García-Izquierdo, 2020). De hecho, según revela un informe elaborado por Infojobs, sólo un 57% de los empleados cuenta con un espacio habilitado en casa para trabajar, mientras que 1 de cada 3 empleados/as ha tenido que teletrabajar desde el comedor y un 14% lo ha hecho desde el dormitorio (Infojobs 2020a).

Paralelamente, se observa una progresiva superposición entre la vida personal y laboral, al difuminarse la línea que distingue entre lo privado y lo profesional (CCOO, 2020). Esto provoca que muchas personas trabajen más allá de su horario laboral habitual, en detrimento del equilibrio familiar y laboral (European Parliament, 2021; García-Izquierdo, 2020; Eurofound, 2020a).

Consecuentemente, los/as teletrabajadores/as tienen más dificultades a la hora de desconectar del trabajo, desempeñando su labor durante más horas en casa que de modo presencial en las instalaciones, y dando lugar a jornadas laborales más extensas, incluidos los fines de semana (Anghel, Cozzolino y Lacuesta, 2020; OIT, 2020). Según un análisis del servicio NordVPN que detecta los tiempos de conexión de cada usuario, publicado en Bloomberg (compañía estadounidense de asesoría financiera, software, data y media bursátil), los/as españoles/as que trabajaron desde casa durante el estado de alarma alargaron su jornada laboral en dos horas más al día.

El uso de herramientas digitales durante largos períodos de tiempo y la disponibilidad las 24 horas del día que confieren las TIC, puede provocar una disminución de la concentración y una sobrecarga cognitiva y emocional, así como sobreexplotación, generando importantes riesgos, como el estrés



Foto: Ketut Subiyanto  
Fuente: pexels  
Fecha descarga: 23/03/2021



laboral producido ante la dificultad para dejar el trabajo (workaholism o “adición al trabajo”), y el tecnoestrés. Este último abarca la tecnofobia (derivada del sobreesfuerzo realizado para adaptarse a las nuevas tecnologías), la tecnoadicción (incontrolable compulsión a utilizar nuevas tecnologías durante largos períodos de tiempo) y la tecnofatiga (fatiga mental por el uso prolongado y continuo de tecnologías de la información) (CCOO, 2020; European Parliament, 2021).

En relación con la tecnofatiga, un fenómeno que ha comenzado a mencionarse con frecuencia en los últimos meses es la llamada “fatiga Zoom”, mediante la cual la persona experimenta ansiedad, tensión, agotamiento y preocupación debido al uso excesivo y frecuente de plataformas de videoconferencias virtuales (Fosslien y Duffy, 2020; Wiederhold, 2020; Bothra, 2020). Las cifras disponibles indican un incremento exponencial en el uso de la aplicación Zoom a lo largo del pasado año (mientras que a finales de 2019 sólo 10 millones de personas asistieron a reuniones a través de este servicio, en abril de 2020 su uso se disparó a 300 millones), permitiendo a muchas empresas mantener el contacto online durante la cuarentena, en el marco de las medidas de distanciamiento físico y social establecidas por los Gobiernos (Wiederhold 2020). Las consecuencias de sentirse agotado con las videollamadas pueden extenderse a otros aspectos de la vida de la persona, por lo que, de no abordarse con premura, este estado de agotamiento puede volverse más global, exhibiéndose una falta de interés general, una actitud cínica y pesimista hacia las cosas, dificultades para concentrarse y recordar información, aparición cons-

tante de pensamientos negativos sobre uno mismo, los demás y el futuro y bajos niveles de satisfacción con la vida (Bothra, 2020).

Los patrones de horario laboral irregulares, el estrés y la exposición a la luz azul de las pantallas digitales pueden elevar, además, la probabilidad de experimentar trastornos de sueño (Eurofound, 2020a).

La soledad es otro riesgo importante a tener en cuenta: el hecho de que la persona teletrabajadora normalmente trabaje desde su domicilio, sola o al menos aislada del resto de la plantilla de la empresa, manteniendo un contacto mayoritariamente telemático o telefónico, lleva a una sensación de aislamiento (CCOO, 2020; Anghel, Cozzolino y Lacuesta, 2020), un problema que, de acuerdo con los expertos, podría resolverse fácilmente compaginando horario presencial con teletrabajo (CCOO, 2020).

No podemos dejar de remarcar el impacto a nivel físico de esta modalidad de trabajo, como consecuencia de una falta de cumplimiento en los estándares ergonómicos de los espacios de trabajo configurados ad hoc en el hogar, así como por los ordenadores y otros equipos de TIC. Las consecuencias más directas de ello son los dolores de cabeza, los problemas oftalmológicos, como la fatiga visual, y los trastornos musculoesqueléticos, derivados de posturas constreñidas, estáticas o repetitivas, que se concretan en dolor cervical y dolor en los tendones de muñecas, dedos y codo (eje mano-brazo-hombro-trapecio-supraespinoso) (García-Izquierdo, 2020; European Parliament, 2021; Eurofound, 2020a).

Atendiendo a lo anterior, una herramienta trascendental para evitar los

riesgos emergentes del teletrabajo y para revertir los efectos que una disponibilidad horaria continua puede tener sobre la conciliación laboral y familiar, es la desconexión digital, definida como el derecho de los trabajadores y las trabajadoras a no conectarse a cualquier herramienta digital profesional (teléfono inteligente, Internet, correo electrónico, etc.) durante los periodos de descanso y vacaciones (CCOO, 2020).

En este sentido, el Parlamento Europeo ha aprobado recientemente una resolución por la cual establece una serie de recomendaciones sobre el derecho a desconectar en el trabajo. Como bien indica, aunque la mayoría de los países de la Unión Europea regulan el teletrabajo, solo cuatro (España, Bélgica, Francia e Italia) reconocen legislativamente el derecho a la desconexión (European Parliament, 2021). De forma específica en España, el Real Decreto Ley 28/2020 de teletrabajo establece explícitamente el derecho a la desconexión digital, con el fin de garantizar el tiempo en familia y con amigos y abogar por la salud de los trabajadores (BOE, 2020).

Por otro lado, debemos destacar una grave problemática que se plantea en situaciones de teletrabajo y que se ha acentuado aún más con la pandemia de la COVID-19: la brecha de género laboral (Gálvez Mozo, 2020).

Actualmente, las mujeres son uno de los colectivos más castigados por esta situación, debido a que enfrentan una mayor carga de atención en el hogar (cuidado de menores y/o mayores, de personas dependientes), además de registrar el mayor porcentaje de contratos temporales y jornadas parciales (Infojobs, 2021; OIT, 2021).

Si ya antes de la crisis generada por el coronavirus se dedicaban a diario 16.400

millones de horas en trabajos de cuidado no remunerados en todo el mundo (dos tercios de las cuales eran realizadas por mujeres) (OIT, 2021), con el confinamiento, el cierre de escuelas e instalaciones de atención, la necesidad de cuidados a personas mayores, dependientes y/o menores, o la presencia de uno o más contagiados en el hogar, se ha exacerbado aún más papel de la mujer como cuidadora no remunerada, incrementando la doble carga para las mujeres (OIT, 2021; CEPAL, 2020; UNDP, 2020; Alon y col., 2020).

En muchos hogares se ha combinado la necesidad de trabajar en casa con un aumento notable de las tareas de cuidados. En concreto, entre un 22-26% de las personas que teletrabajan desde casa en la actualidad, lo hace con niños menores de 12 años, informando de dificultades para concentrarse en el trabajo, y un 7-10% vive con niños de 12 a 17 años (Rimbau-Gilabert, 2020; Eurofound, 2020b).

En el presente contexto, la preferencia por el teletrabajo ha tenido un impacto diferencial entre hombres y mujeres (Rimbau-Gilabert, 2020), multiplicando las responsabilidades de la mujer, al asumir la mayor parte de las labores en el hogar y de los cuidados de los hijos e hijas o de los mayores -aun trabajando ambos progenitores-, atendiendo a su vez a los requerimientos de su empleo y dificultando la conciliación entre su vida laboral y familiar (Eurofound 2021; Ryder, 2020; Hupkau y Ruiz-Valenzuela, 2021).

Según un estudio del Instituto de Estudios Fiscales de Reino Unido, las madres dedican al cuidado de los niños un promedio de 10,3 horas al día (2,3 horas más que los padres) y realizan las tareas del hogar durante 1,7 horas más que los padres. Asimismo, son ellas quienes

reducen sustancialmente sus horas de trabajo remuneradas en comparación con los padres y la probabilidad de que sean interrumpidas durante su jornada laboral es mucho mayor. Los autores del estudio alertan de que cuando el tiempo de trabajo concentrado es importante para el desempeño, las diferencias de género en las interrupciones y la multitarea corren el riesgo de aumentar aún más la brecha salarial de género entre los padres (Andrew y col., 2020).

Cabe señalar aquí los retos que enfrentan las mujeres con discapacidad, así como las madres y cuidadoras de familiares con discapacidad ante el teletrabajo, aumentando el riesgo de la no visibilidad, impactando sobre su salud física o psíquica al no socializar con otras personas e incrementando la brecha digital. (Fundación CERMI Mujeres, 2021).

Para Aguado y Benlloch (2020) las mujeres son quienes asumen un mayor grado de estrés. Entre el teletrabajo y la atención a los hijos e hijas, algunas sienten que están todo el día trabajando. Por añadidura, el seguimiento escolar de los hijos e hijas en edad educativa, desarrollado mayoritariamente por las madres, se ha convertido en un nuevo elemento de ansiedad y estrés, llegando incluso a dañar la convivencia con las y los menores. Un recurso habitual por parte de las madres con ocupaciones de desempeño flexible, y que requieren tareas de máxima concentración y silencio, es el de teletrabajar durante la madrugada, retrasando el momento de ir a la cama o levantándose antes que el resto de los miembros de la familia.

Una solución al problema manifiesto de la brecha de género, según Bello y Canova (2020), sería implementar un teletrabajo con perspectiva de género -que represente más ventajas que desventajas- que no encierre a las mujeres

en los hogares ni las invisibilice en el mercado laboral.

Todo lo abordado hasta ahora pone de relieve la importancia de fomentar el bienestar y la salud mental de los/as empleados/as, y la trascendencia de cuidar su calidad de vida laboral en esta nueva normalidad, implementando medidas de prevención de posibles riesgos físicos, psicológicos y sociales que puedan surgir, especialmente en el caso del teletrabajo (Venegas Tresierra y Leyva Pozo, 2020; Muñoz, Orellano y Hernández, 2018).

A continuación, en las páginas que siguen, *Infocop* recoge una entrevista a **José María Peiró**, Catedrático de Psicología de las Organizaciones de la Universitat de València y representante del Consejo General de la Psicología en la EAWOP (European Association of Work and Organizational Psychology) y en la IUPsyS (International Union of Psychological Science), a través de la cual hablará en detalle sobre los retos que implican para la Psicología las nuevas tendencias laborales que han irrumpido con fuerza a raíz de la pandemia del coronavirus y el rol de la digitalización en esta nueva normalidad, dos aspectos de gran actualidad y que constituirán temas centrales de la conferencia que impartirá en el marco del próximo Congreso Nacional de Psicología Virtual (9-11 de julio de 2021) (ver <https://www.cnp2021.es/>), bajo el título “*Lecciones aprendidas durante la pandemia y retos para la Psicología en el Nuevo Contexto*”.

Se pueden consultar las referencias bibliográficas de este artículo, a través del siguiente enlace: [www.infoconline.es/pdf/REFERENCIAS-REVISTA92.pdf](http://www.infoconline.es/pdf/REFERENCIAS-REVISTA92.pdf)